



## La ley de la potencia

*José Luis 'Ulises' Escorihuela, enero 2017*

En física se define la Potencia de un sistema a partir de la ecuación  $P = T/t$ , donde T representa el Trabajo realizado por el sistema y t el Tiempo que ha durado la acción. Otra forma de poner la ecuación es  $T = Pt$ , que viene a decir que el trabajo realizado por un sistema es igual a la potencia del sistema por el tiempo de su acción. Un ejemplo ayudará a comprender mejor el significado de esta fórmula. Consideremos un sistema formado por un depósito de agua situado a cierta altura, un tubo o canal por el que desciende el agua y una noria (ajustada a la cantidad de agua disponible) que gira al chocar el agua con sus aspas. Si aplicamos a este sistema la fórmula anterior, tenemos que el trabajo o energía producida cuando se libera el agua del depósito y choca con la noria es igual a la potencia del sistema multiplicada por el tiempo que está en funcionamiento. Por su parte, la potencia del sistema depende básicamente de dos factores: la diferencia de altura entre el depósito y la noria, y el caudal de agua que puede llevar el canal y que puede soportar la noria. Detrás de ambos factores está, por supuesto, la fuerza de la gravedad, la responsable última de que el agua descienda con un determinado impulso, momento o energía, y sea capaz de realizar un trabajo (mover las aspas de la noria), pero también está la manera en que ha sido diseñado el sistema, incluyendo el depósito, las tuberías y la noria.

Podemos utilizar la misma fórmula para explorar el concepto de poder como potencia en sistemas humanos. No será una ley científica, pero sirve como recurso heurístico. Supongamos en este caso un grupo de personas que se unen para llevar a cabo un proyecto. La fórmula anterior,  $T = Pt$ , nos dice que el trabajo que necesitan realizar para completar su proyecto depende de su potencia como grupo y del tiempo disponible. Para un mismo trabajo, a mayor potencia menos tiempo de realización, si la potencia es pequeña entonces necesitarán mucho tiempo para terminarlo, o tal vez no lo terminen nunca. Hasta aquí parece algo evidente. Las cosas se hacen más interesantes, sin embargo, cuando nos preguntamos de qué depende la potencia de un grupo humano, cuáles son las fuentes de su poder para hacer algo. En el ejemplo del agua y la noria hemos visto que dependía de la diferencia de altura y del caudal asimilable por el sistema, en última instancia de la fuerza de la gravedad, causa última del impulso del agua y de su capacidad para mover las aspas de la noria, y del diseño de tuberías y de la propia noria. Y en el caso de un sistema humano, ¿qué factores podrían ser determinantes a la hora de establecer su potencia? ¿De qué depende su capacidad para llevar a cabo su proyecto?

Del estudio de los sistemas humanos surgen algunos factores que influyen sin duda en la potencia de un sistema humano, incluyendo **1.** contar con una **visión inspiradora**, una visión atractiva para las personas, una visión que fomenta la participación y el deseo de pertenencia, una visión acompañada de una buena planificación y desglosada en objetivos inteligentes (smart); **2.** contar con las **personas adecuadas**, con las habilidades, conocimientos y experiencia necesarias para llevar a cabo las diferentes tareas que acompañan todo proyecto, incluyendo habilidades relacionales, de manejo de emociones y conflictos; **3.** contar con un **liderazgo facilitador**, con líderes y líderes capaces de aportar dirección y sentido a un hacer autónomo y diferenciado, de promover y sostener espacios para la expresión de la diferencia, para hacer de la diferencia una fuente de cohesión y creatividad; **4.** contar con los **recursos necesarios**, tanto materiales como financieros, o saber cómo conseguirlos; **5.** contar con **buenas prácticas organizativas**, con procesos y estructuras efectivas, basadas en los principios de los sistemas vivos, aplicadas a la gestión de la información, la toma de decisiones, el



reparto de tareas y compensaciones, la gestión de las emociones colectivas, etc.; y **6**. estar inmerso en una buena **red de relaciones**, con otros grupos y proyectos, con la comunidad local y global, con el entorno natural, en definitiva formar parte de una comunidad que aprecia y favorece la diversidad y la vida. Todos estos factores se retroalimentan entre sí. La presencia clara y segura de uno de ellos puede ser determinante para que otros vayan ganando fuerza poco a poco, aumentando así la potencia total del grupo. Y al contrario, la ausencia completa de uno de ellos puede suponer un enorme obstáculo para el resto, actuando en su detrimento y mermando la potencia del grupo para llevar a cabo su proyecto.

Si tuviéramos ahora que determinar cuál podría ser la fuerza que, como la gravedad en el ejemplo anterior del agua y la noria, es en última instancia responsable de la potencia de un sistema humano, una respuesta primera podría ser la **motivación**. Hablamos de una motivación intrínseca, una fuerza que surge del interior de una persona y no de una causa o estímulo externos ante los que plegarse; una motivación dirigida a un fin que se valora como positivo o deseable y no un deseo de huir de algo negativo o dañino; una motivación basada en el interés y la curiosidad, en el juego y el placer del propio hacer conforme se va haciendo, y no tanto en alcanzar un resultado previsto de antemano y que se quiere imponer a los demás. En definitiva, una motivación que conecta con la voluntad de vivir, de perseverar en el ser, que se observa en todo ser vivo; con la voluntad de poder, de ser todo lo que se puede llegar a ser, en el marco de una acción conjunta y cooperativa con otros seres vivos; y con la voluntad de suerte, de experimentar y arriesgar en cada acción, aunque eso signifique poner nuestro ser en peligro y fracasar. Esta es la fuerza con la que contamos y no es poca. Que un grupo pueda convertirla en más o menos poder/potencia dependerá en parte de los factores antes señalados. Poco importa que una persona pierda la motivación en un proyecto si se trata de un caso aislado, el problema es cuando el grupo pierde la motivación, o cuando ni siquiera la tiene para empezar. Entonces es necesario revisar los 6 factores y poner en marcha los cambios necesarios.