



MODELO KURT LEWIN

Desarrollo organizacional. Andrea Ximena Aragón
Calvario

MODELO KURT

El Modelo de Kurt Lewin: Define el cambio como una modificación de las fuerzas que mantienen el comportamiento de un sistema estable. Para esto el define dos tipos de fuerzas, la primera (F. Impulsadoras) y la otra (F. Restrictivas); al momento que ambas fuerzas están equilibradas, los niveles de comportamiento se mantienen y se logra un equilibrio cuasi estacionario. Para modificarlo se puede incrementar las fuerzas que propician el cambio o disminuir la que lo impiden o cambiar ambas tácticas. Para esto se propusieron 3 fases para tener este equilibrio deseado en las organizaciones:

1) Descongelamiento: implica reducir las fuerzas que mantienen a la organización en su actual nivel de comportamiento.

1. Determinamos qué debe cambiar

- . Estudiando el estado actual de la organización y modelizándolo
- . Entendiendo las razones objetivas que nos llevan al cambio
 - . Estableciendo qué, y qué no, cambiar

2. Nos aseguramos el apoyo de las personas influyentes y la dirección

- . Definiendo los problemas a resolver desde una perspectiva global
- . Creando un marco de confianza con la dirección de la organización
- . Identificando a los líderes ‘informales’ y a los grupos de personas sobre las que influyen
- . Estableciendo qué hay de bueno para cada persona en el cambio a realizar
- . Informando, con total transparencia, de en qué va a consistir el cambio

3. Creamos la necesidad de cambio

- . Difundiendo las razones objetivas del cambio; enfatizando en el por qué de los cambios
 - . Usando la visión cómo palanca de motivación
- . Comunicando la visión de forma inspiradora y en términos de los cambios necesarios

4. Gestionamos la comunicación

- . Respondiendo a todas las dudas y preocupaciones de las personas implicadas
 - . Mostrando una actitud abierta hacia las mismas
 - . Pidiendo y dando feedback durante toda la fase de ‘Descongelado’
- 2) Cambio o movimiento: Consiste en desplazarse hacia un nuevo estado o nivel dentro de la organización con respecto a patrones de comportamiento y hábitos, conductas y actitudes.
1. Comunicaremos frecuentemente
 - . A lo largo de toda la planificación y posterior implementación
 - . Preparando a todas las partes implicadas para el proceso de cambio
 - . Explicando en detalle cómo los cambios afectarán a cada una de ellas, mostrando los pros y los contras
 2. ¡Fuera rumores!
 - . Respondiendo a las preguntas de forma honesta y abierta
 - . Solucionando o, por lo menos, empezando a resolver los problemas que surjan de inmediato
 - . Describiendo siempre el cambio en relación a las necesidades de la organización
 3. Dotaremos de poder de decisión
 - . Estableciendo múltiples formas de participación para las partes implicadas
 - . Asegurando que los líderes proporcionan dirección en el día a día
 4. Involucraremos a las personas en el proceso
 - . Generando objetivos a corto y medio plazo que refuercen el proceso
 - . Negociando, si fuera necesario, con las partes implicadas de fuera de la organización: clientes, proveedores, etc.
- 3) Re-congelamiento: Se estabiliza a la organización en un nuevo estado de equilibrio donde se acude a la cultura, las normas, políticas y estructura organizacional.
1. Fijaremos el cambio cultural
 - . Identificando y empoderando a quien apoya el cambio
 - . Identificando los obstáculos y solucionándolos de inmediato
 2. Desarrollaremos estrategias para mantener el cambio

- . Asegurando el apoyo de las personas influyentes de la organización
 - . Adaptando la estructura de la organización, si fuera necesario
 - . Estableciendo sistemas de feedback y reconocimiento
 - 3. Proporcionaremos formación y soporte
 - . Manteniendo a todas las partes implicadas informadas
 - . Facilitando asistencia personalizada en caso de necesitarlo
 - 4. ¡Celebraremos cada éxito!
- . Lo haremos con acciones relevantes para todas las partes implicadas, de forma que todas ellas se vean como agentes activos en la transformación.

CONCLUSION

Por lo que note es realmente el proceso que conocemos comunmente (planear, organizar, dirigir y controlar) pero las sintetizado, nos da indicaciones más específicas de que es lo que debemos hacer y no revolver un paso con el otro, dándonos los puntos que debemos abordar puntualmente en cada fase e incluso dando soluciones o consejos de como abordar esos puntos, me parece muy definido y en el cual se lleva un mejor control y mejor seguimiento ya que así no nos revolvemos al querer hacer algún cambio en nuestra organización.

BIBLIOGRAFIA

<http://activaconocimiento.es/modelo-de-lewin/>