

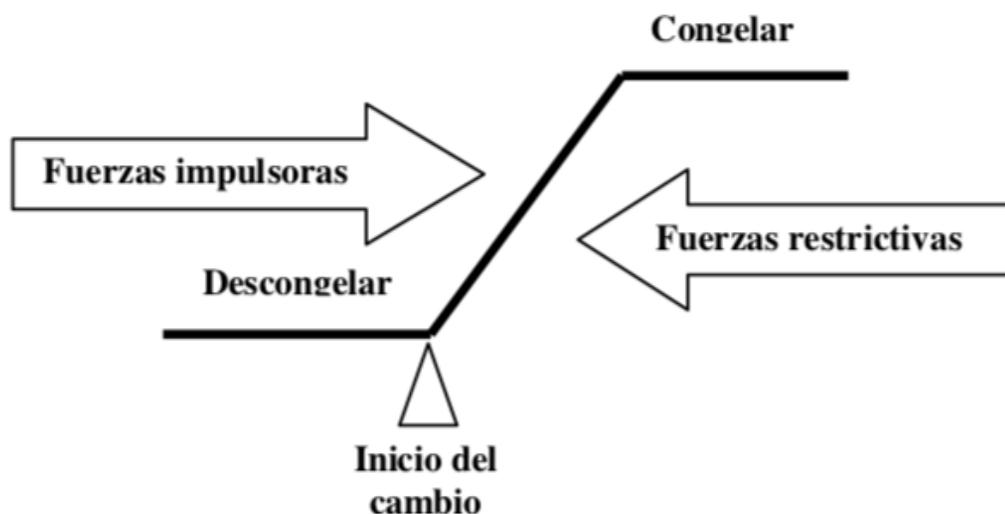
Modelo de Kurt Lewin

Uno de los primeros y más conocidos modelos fue desarrollado por Kurt Lewin en 1951, y se conoce como el modelo de las tres etapas:

PRIMERA ETAPA, DESCONGELAMIENTO. Consiste en iniciar el proceso de descongelar las creencias, hábitos y costumbres que hasta el momento se venían practicando en la organización, no solo de forma individual sino también grupal. Es en esta etapa cuando empieza a sentirse la tensión, nerviosismo, inquietudes por las nuevas acciones que se están llevando a cabo; es en esta etapa también cuando se debe comenzar a sensibilizar a los colaboradores, esto se logrará por medio de pláticas, más comunicación desde todos los niveles pero siempre muy importante que el líder se pueda acercar a los colaboradores y haga que se viva un ambiente de confianza.

SEGUNDA ETAPA, CAMBIO. Se trata de introducir a los colaboradores a la nueva forma de trabajo, con la nueva cultura, políticas, forma de comunicación, comportamientos, manera en que el líder llevará a la organización hacia el D.O.

TERCERA ETAPA, CONGELAMIENTO. Establecer y trabajar con la nueva forma implementada, consolidando la nueva cultura y políticas en la organización.



Modelo de Kurt Lewin

Para Lewin, con este proceso es posible impulsar el cambio en las organizaciones para después conseguir de nuevo estabilidad. En 1940 él identifica la fase de consolidación, solidez y estabilidad. En la actualidad es muy difícil vivir el proceso de cambio y pasar a una estabilidad, se cree que es debido a la saturación de cambios en las empresas por lo cual nos es casi imposible consolidarlos y mantenerlos en el tiempo para luego pasar a la mejora continua que sería lo ideal.

Para el estudio de las Resistencias, también hizo una aportación muy interesante, la teoría del campo vital de Lewis nos indica que debemos conocer las fuerzas negativas y positivas para identificar las resistencias del cambio, teniendo en cuenta las del individuo, su status quo y las del grupo.

- El grupo influye en el cambio.
- Un cambio que se percibe sin haber sido explicado produce inquietud y rumores dentro del grupo.
- La información y la participación del grupo al cambio hacen que al final se acepten las evoluciones.

Esta teoría se ha verificado y ha resultado incompleta porque no se toma en cuenta el objeto, la naturaleza del cambio (que puede generar resistencias inconscientes más profundas), tampoco considera el deseo de participación al cambio si no hay contrapartidas. Con la aportación que hace Lewin, define dos conjuntos de factores que apoyan el cambio y que identificamos como los impulsores y los represores, donde si determinamos la fuerza de cada uno de los factores, se obtiene la probabilidad de cambio, de esta forma se podrá conocer el nivel de éxito posible en el cambio.

Kurt Lewin nos dice que hay que considerar el comportamiento humano en relación con la tensión producida por la percepción que este tiene de sí mismo y del ambiente en el que se sitúa, ya que ese es su espacio vital.

Modelo de Kurt Lewin

En resumen:

- El modelo de Lewin tiene la ventaja de ser fácil de entender y de reflejar un acercamiento sencillo.
- Sin embargo, es muy lineal y no explica realmente la vivencia de los implicados. Es un buen modelo de comprensión, pero su debilidad radica en las posibilidades de intervención.
- Algunos le reprochan también la noción de re-congelación al ser difícil de conseguir en periodos de cambios constantes.
- Otros modelos dinámicos han enriquecido las dimensiones psicológicas y sociales del cambio.
- Sin embargo, el modelo Lewin sigue siendo una lectura dinámica del proceso del cambio que ha servido de modelo impulsor de muchos desarrollos posteriores.

Referencia:

Palazón, A. (2019). La gestión del cambio en positivo. Obtenido el día 18 de junio de 2019, a partir de: <https://amandapalazon.com/la-teoria-del-cambio-segun-kurt-lewin/>