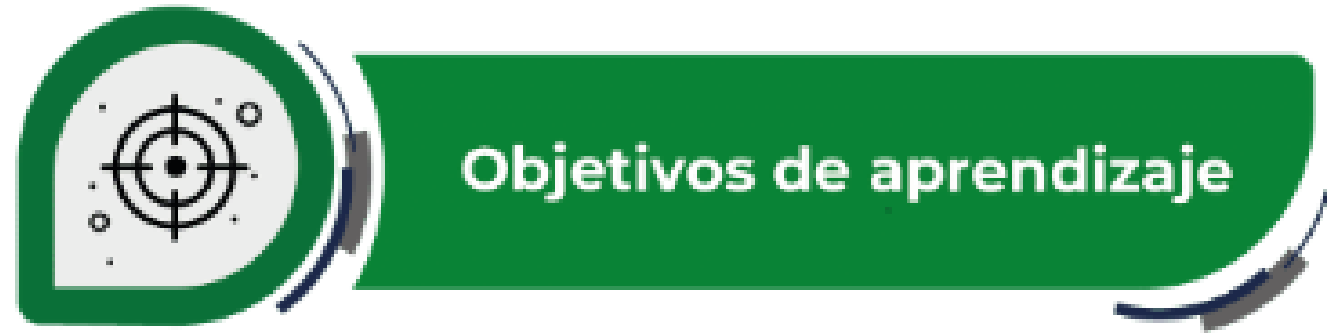




Unidad 2. Análisis del campo de fuerzas



Aplicar el análisis del campo de fuerzas, por medio de las fuerzas impulsoras y restrictivas, para diseñar estrategias de intervención organizacional que promuevan el cambio positivo en las organizaciones.



1

Analizar las fuerzas que influyen en un proceso de cambio organizacional, mediante el análisis de la teoría de Kurt Lewin, con la finalidad de comprender los factores que impulsan o frenan un cambio organizacional.

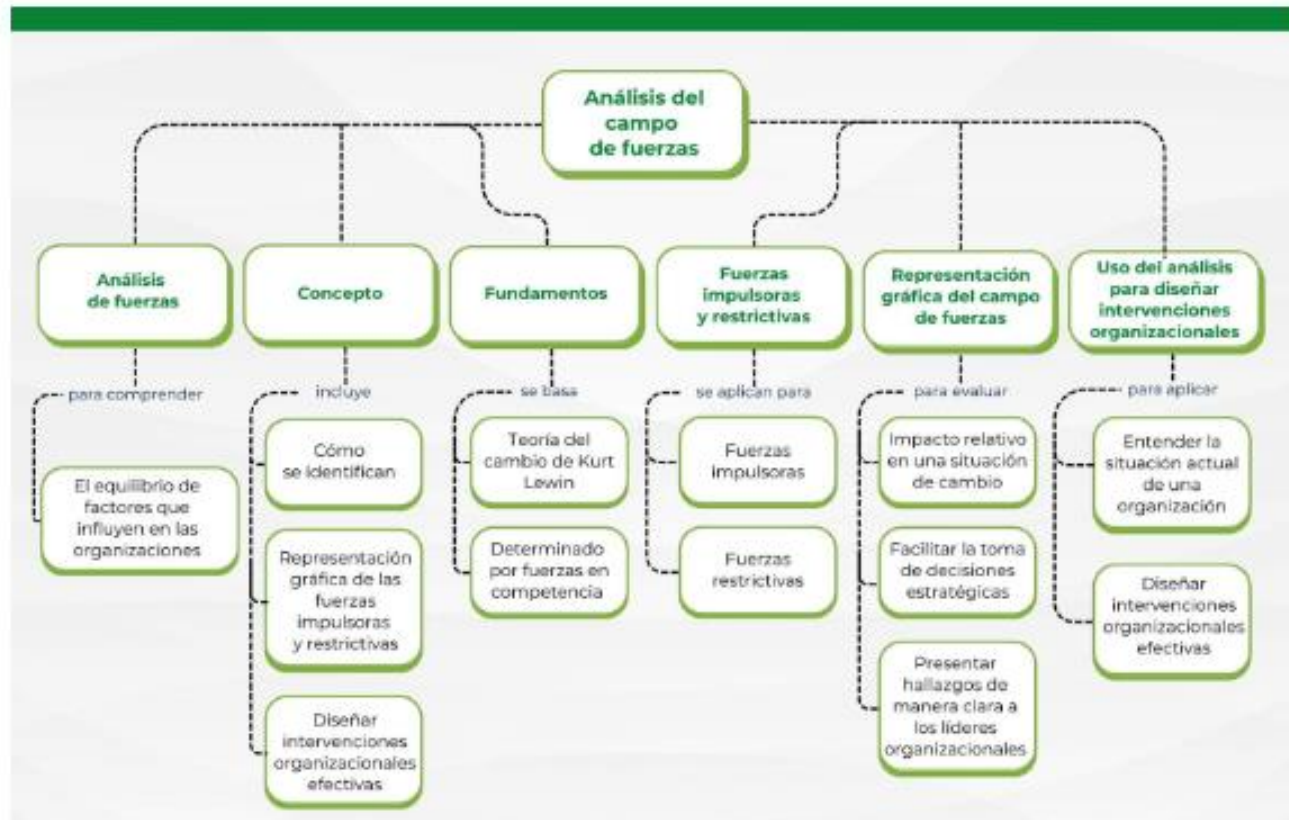
2

Identificar fuerzas impulsoras y restrictivas en escenarios empresariales reales, por medio de su representación gráfica para diseñar estrategias organizacionales efectivas.



Mapa conceptual de la unidad

Este mapa conceptual presenta de manera general los temas que explorarás a lo largo de la asignatura.



El análisis de fuerzas es una técnica que identifica factores que impulsan o restringen un cambio organizacional

Tipos de fuerzas:

a) Fuerzas impulsoras:

favorecen el cambio (ej. modernización tecnológica, presión competitiva, liderazgo visionario).

b) Fuerzas restrictivas:

obstaculizan el cambio (ej. resistencia del personal, falta de recursos, estructuras rígidas).

c) Equilibrio dinámico:

cuando ambas fuerzas se compensan, se genera estabilidad, para transformar, hay que modificar ese equilibrio.

¿Qué es el análisis de fuerzas?

Es una herramienta de diagnóstico organizacional que permite identificar los factores que impulsan o frenan un cambio dentro de una empresa.

Su propósito es mapear esas fuerzas para tomar decisiones estratégicas, diseñar intervenciones y reducir resistencias.

a) Teoría del Campo:

La Teoría de Campo, propuesta por Kurt Lewin, sostiene que el comportamiento de las personas y de las organizaciones no puede entenderse de manera aislada, sino como el resultado de la interacción dinámica entre el individuo y su entorno

El comportamiento es función de la persona y el entorno

La organización como un sistema dinámico

b) Modelo de Cambio de Lewin:

- Descongelar: romper el statu quo Cambiar: introducir nuevas prácticas
- Recongelar: institucionalizar el cambio

Las personas y las organizaciones existen dentro de un **campo**:

- Un espacio psicológico
- Social y
- Organizacional donde actúan **múltiples fuerzas simultáneas**.

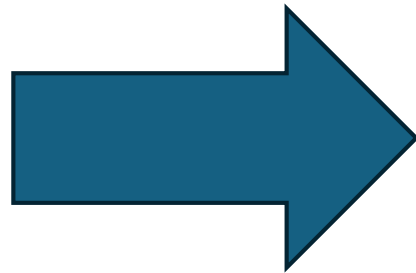
Ninguna conducta ocurre "porque sí"; siempre está influida por:

- Factores individuales
- Factores grupales
- Factores organizacionales
- Factores externos

¿Qué es el "campo"?

El **campo** es el conjunto de:

- Fuerzas internas
- Fuerzas externas
- Tensiones
- Interacciones



que influyen en la conducta en un **momento determinado**.

En una organización, el campo incluye:

- Cultura organizacional
- Liderazgo
- Normas y políticas
- Estructura
- Clima laboral
- Presiones del mercado

Incluir el análisis de fuerzas en el diagnóstico organizacional permite:

- **Comprender las resistencias al cambio desde una perspectiva estructural,** evitando abordajes únicamente sintomáticos.
- **Jerarquizar prioridades de intervención,** distinguiendo entre lo deseable y lo viable en un contexto determinado.
- **Vincular los hallazgos del diagnóstico con acciones estratégicas,** ajustadas a la realidad de la organización.

Pasos para aplicar el análisis de fuerzas:

- a) Definir el problema o cambio deseado**
- b) Identificar las fuerzas impulsoras y restrictivas**
- c) Evaluar la intensidad de cada fuerza** (ej. escala del 1 al 5)
- d) Representar gráficamente** el campo de fuerzas (diagrama con flechas)
- e) Diseñar estrategias** para potenciar los impulsores y reducir las resistencias

Te deje un cuestionario para aplicar

Matriz de Análisis de Fuerzas

Aspecto	Fuerzas Impulsoras (a favor del cambio)	Fuerzas Restrictivas (en contra del cambio)
Ejemplos organizacionales	- Dirección comprometida con el cambio - Necesidad de modernización tecnológica - Exigencias del entorno competitivo - Requerimiento de certificación externa - Interés en mejorar clima laboral	- Resistencia del personal - Falta de capacitación - Recursos financieros limitados - Estructuras organizacionales rígidas - Incertidumbre frente a la innovación
Efecto en la organización	Favorecen la transformación, generan motivación	Obstaculizan el avance, generan frenos y mantienen la inercia
Intensidad (1-5)	Se pueden evaluar con puntuaciones altas si el líder	Se pueden evaluar con puntuaciones altas si la resistencia cultural y la falta de recursos son fuertes
Estrategias recomendadas	- Fortalecer comunicación - Capacitación - Incentivos - Apoyo tecnológico	- Reducir temores con acompañamiento - Asignar recursos - Flexibilizar estructuras - Diseñar planes de transición