

El análisis de un campo de fuerzas

Descripción de la herramienta

Es a la vez una herramienta diagnóstica y de planificación que permite a un grupo examinar aquellos factores que puedan facilitar y dificultar un cambio o una innovación, con la intención de desarrollar un plan de acción apropiado. Esta herramienta diagnóstica está basada en los trabajos de Kurt Lewin y adaptada con variantes por distintos autores.

Finalidad

Hacer un diagnóstico detallado y compartido por los miembros del grupo y diseñar un plan de mejora, de modo ágil y consensuado.

Tiempo

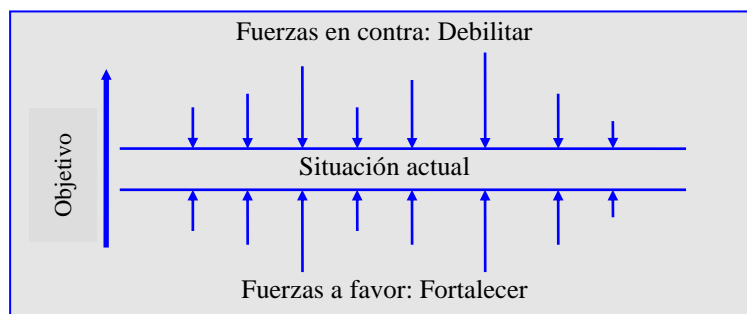
De 1 h.a 2 h., dependiendo del número de personas.

Contexto

Todos los factores que operan en una situación están en un equilibrio dinámico. Es decir, en un momento determinado hay un equilibrio de fuerzas que hacen que la situación sea esa. Pero este punto de equilibrio está en cambio constante debido a que unas fuerzas se debilitan y otras se fortalecen.

Los factores que facilitan o dificultan el cambio surgen de la predisposición de los individuos o de los grupos, pero también de otras variables, por ejemplo:

- el tiempo puede ser limitado,
- los recursos disponibles hacen imposible la implementación del cambio,
- la presión externa es tan fuerte que hacen el cambio ineludible,
-



Material

Una transparencia y rotuladores de transparencias para cada grupo.

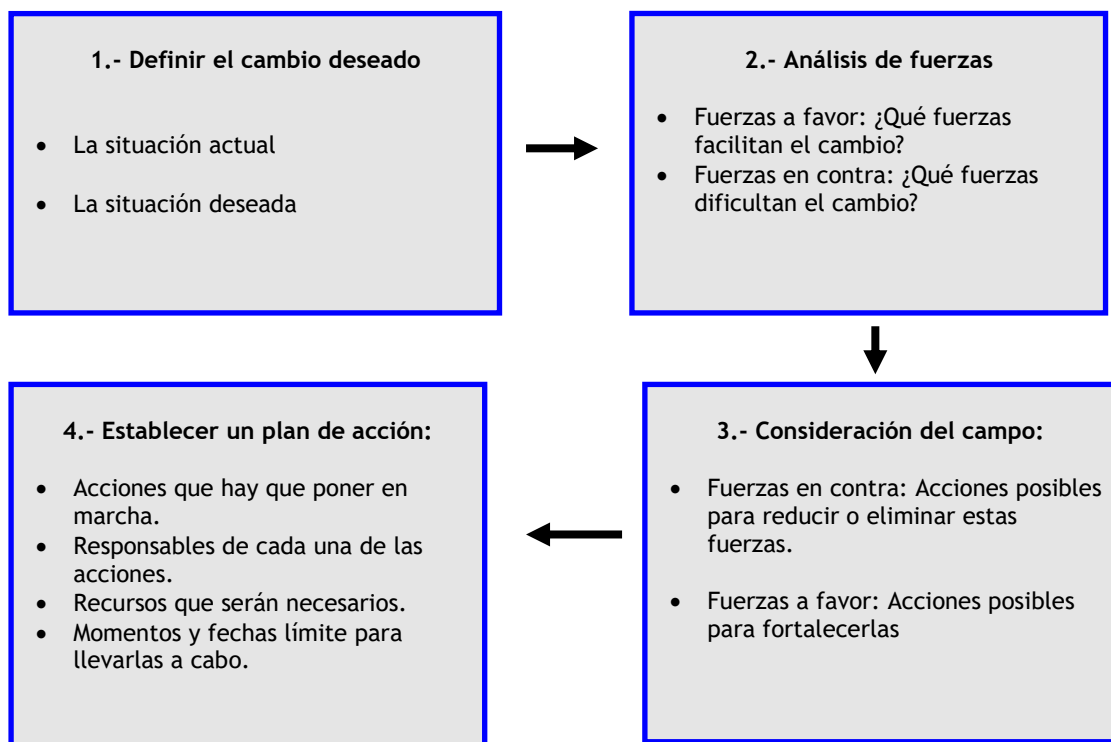
Puesta en práctica

1. Elegir un problema identificado como resultado de una actividad de evaluación y especificar, con la mayor claridad posible, la naturaleza del problema y los factores que actúan sobre él.
2. Considerar la situación deseada a la que hay que tender. ¿Qué características tiene la nueva situación?
3. Hacer una lista de aquellos factores que pueden desplazar la situación en la dirección deseada y aquellos factores que obstaculizan el movimiento en esa dirección. Asegurarse de que se incluyen: las motivaciones y actitudes de los que están involucrados, las normas organizativas y los planteamientos institucionales de centro, las presiones externas de diversa naturaleza.
4. Dibujar un mapa de fuerzas similar al que se ha presentado anteriormente. Establecer valoración propia de la intensidad de las fuerzas.
5. Considerar las estrategias que se puedan usar para cambiar el equilibrio de fuerzas. ¿Cómo reducir las fuerzas que obstaculizan el cambio y cómo favorecer las que favorecen? Se necesita pensar sobre:
 - ¿Qué fuerzas son más fáciles de modificar?
 - ¿Qué fuerzas van a tener mayor impacto, una vez modificadas?
 - ¿Qué fuerzas a favor pueden contrarrestar aquellas en contra?
6. Trasladar los resultados a un plan de acción, identificando las fases y los recursos.

A la hora de establecer estrategias es deseable dar prioridad a reducir el peso o eliminar las fuerzas en contra.

Todas las personas afectadas por la innovación tienen que participar en la definición del problema, en su diagnóstico y en su propuesta de mejora.

PASOS EN EL ANÁLISIS DE UN CAMPO DE FUERZAS



(Adap. de Ainscow y West, 1991)