

# Desenvolupament organitzacional (DO)

Administració del canvi planificat en  
les organitzacions

Beatriz Sora Miana (coordinadora)  
Edgar Bresó Esteve  
Amparo Caballer Hernández  
Esther García-Buades  
Rocío Meneses Núñez

PID\_00146358

Material docent de la UOC



Universitat Oberta  
de Catalunya

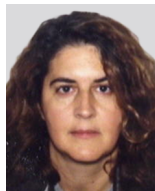
[www.uoc.edu](http://www.uoc.edu)

**Beatriz Sora Miana**

Doctora en Psicologia de les Organitzacions i del Treball i professora dels Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació de la Universitat Oberta de Catalunya. Els seus interessos d'investigació inclouen temes com les relacions laborals, la inseguretat laboral, el mobbing i el treball emocional.

**Edgar Bresó Esteve**

Doctor en Psicologia de les Organitzacions i del Treball. Tècnic en Prevenció de riscos laborals i professor ajudant doctor a la Universitat Jaume I de Castelló. Tant els seus interessos d'investigació com la seva trajectòria professional han estat lligats a la formació d'estudiants universitaris i treballadors en l'àmbit de la salut psicossocial i la intel·ligència emocional. S'han de destacar les seves publicacions sobre el benestar psicològic en l'entorn laboral i acadèmic, així com les seves intervencions per millorar l'autoeficàcia i intel·ligència emocional d'estudiants i treballadors.

**Amparo Caballer Hernández**

Professora titular de Psicologia de la Universitat de València i consultora dels Estudis de Psicologia i Educació de la UOC. És membre de la Unitat de Recerca de Psicologia de les Organitzacions i del Treball (UIPOT), i ha treballat en diferents projectes de recerca, com ara la socialització dels joves o l'absentisme laboral. Actualment, la seva recerca se centra en l'estudi de la inseguretat laboral, tema sobre el que ha publicat diversos articles i capítols de llibre.

**Esther García-Buades**

Doctora en Psicologia per la Universitat de València i professora titular de Psicologia social i de les organitzacions a la Universitat de les Illes Balears. És membre del grup Recerca psicossocial en treball, organitzacions i recursos humans. També duu a terme tasques de recerca i assessorament a empreses turístiques i de serveis.

**Rocío Meneses Núñez**

Doctoranda per la Facultat de Psicologia de la Universitat de Barcelona (doctorat en Psicologia del Treball i les Organitzacions). Va obtenir la seva llicenciatura en Psicologia (1981) per la Universitat Catòlica Andrés Bello (Veneçuela) i els seus graus d'especialista (1991) i de MSc (1994) per la Universitat Simón Bolívar (Veneçuela). Té experiència en docència, consultoria i investigació. Els seus interessos actuals en investigació són l'acompliment dels grups i equips de treball en les organitzacions, i la supervisió de projectes a llarg termini.

Primera edició: febrer 2010

© Edgar Bresó Esteve, Amparo Caballer Hernández, Esther García-Buades, Rocío Meneses Núñez, Beatriz Sora Miana

Tots els drets reservats

© d'aquesta edició, FUOC, 2010

Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona

Disseny: Manel Andreu

Realització editorial: Eureka Media, SL

Dipòsit legal: B-1.328-2010

ISBN: 978-84-692-8568-8

*Cap part d'aquesta publicació, incloent-hi el disseny general i la coberta, no pot ser copiada, reproduïda, emmagatzemada o transmesa de cap manera ni per cap mitjà, tant si és elèctric com químic, mecànic, òptic, de gravació, de fotocòpia o per altres mètodes, sense l'autorització prèvia per escrit dels titulars del copyright.*

## Introducció

El canvi en les organitzacions resulta un tema difícil d'abordar a causa de la multiplicitat de tipus de canvis i nivells implicats. En aquesta assignatura ens centrarem en el canvi planificat i pretès en les organitzacions a través de la perspectiva del desenvolupament organitzacional.

Concretament, el desenvolupament organitzacional és entès com la disciplina de les ciències de la conducta aplicades, dedicada a millorar l'efectivitat de les organitzacions i de les persones que treballen en aquestes mitjançant l'ús de la teoria i la pràctica del canvi planificat. Se centra en les persones, i busca, a través d'elles, un increment de l'efectivitat dels individus, els equips i els processos humans i socials de l'organització. Serà en el mòdul "Introducció al desenvolupament organitzacional (DO)" on s'examinaran els orígens d'aquesta disciplina al llarg de les últimes dècades, així com les diferents conceptualitzacions en un intent per proporcionar una perspectiva general sobre què és el desenvolupament organitzacional. No obstant això, aquesta disciplina ha d'anar fortament unida a una sèrie de valors i normes ètiques que són igualment presentades en aquest mòdul.

En segon lloc, en el mòdul "Teoria i administració del desenvolupament organitzacional" es proporcionarà un marc teòric i contextualitzador d'aquesta disciplina, en presentar les principals teories en les quals s'assenten els fonaments del desenvolupament organitzacional. Així mateix, es fa una primera introducció al que és l'administració d'un procés de desenvolupament organitzacional, presentant les premisses bàsiques sobre en què consisteix un procés d'aquest tipus, les principals barreres o dificultats que es poden presentar i els principals agents intervinents en el procés.

Finalment, per poder dur a terme aquests processos de millora i desenvolupament, el desenvolupament organitzacional ha elaborat un conjunt de tècniques i mètodes d'intervenció a diferents nivells. En el mòdul "Intervencions del desenvolupament organitzacional" es presenten algunes de les principals tècniques i mètodes que habitualment s'utilitzen en un procés de desenvolupament organitzacional. Més específicament, es tracten intervencions d'equip, intervencions intergrup i conciliatòries de terceres parts, intervencions estructurals de l'organització i intervencions globals de l'organització.

Així doncs, en aquesta assignatura es tractarà no només què és el desenvolupament organitzacional, sinó també les seves bases i fonaments teòrics, així com les diferents metodologies d'intervenció.

## Objectius

L'estudi d'aquesta assignatura us permetrà assolir els propòsits que indiquem a continuació.

### Objectiu general

1. Adquirir un coneixement global sobre l'àrea del desenvolupament organitzacional, abordant tant els aspectes teòrics com pràctics d'aquesta disciplina.

### Objectius específics

1. Familiaritzar-se amb els conceptes i teories que sustenten l'àrea del desenvolupament organitzacional.
2. Aprofundir en la definició del desenvolupament organitzacional, adquirint-ne els valors i normes ètiques.
3. Conèixer els objectius més comuns als quals va dirigit un programa de desenvolupament organitzacional.
4. Identificar els elements essencials per a l'administració d'un procés de desenvolupament organitzacional i les característiques del paper del consultor dins d'aquest procés.
5. Familiaritzar-se amb els diferents tipus d'intervencions i tècniques des de l'àmbit del desenvolupament organitzacional.
6. Ser capaç d'adaptar i aplicar una intervenció.

## Continguts

### Mòdul didàctic 1

#### **Introducció al desenvolupament organitzacional (DO)**

Beatriz Sora Miana

1. Marc conceptual del desenvolupament organitzacional: conceptes bàsics
2. Història del desenvolupament organitzacional
3. Definicions del desenvolupament organitzacional
4. Objectius més comuns del desenvolupament organitzacional
5. Valors i normes ètiques en el desenvolupament organitzacional
6. Perspectiva futura del desenvolupament organitzacional

### Mòdul didàctic 2

#### **Teoria i administració del desenvolupament organitzacional**

Edgar Bresó Esteve i Rocío Meneses Núñez

1. Fonaments del desenvolupament organitzacional
2. Administració del procés de desenvolupament organitzacional
3. Barreres en un procés de desenvolupament organitzacional (forces de resistència al canvi)
4. El consultor en desenvolupament organitzacional

### Mòdul didàctic 3

#### **Intervencions del desenvolupament organitzacional**

Amparo Caballer Hernández i Esther García-Buades

1. Intervencions del desenvolupament organitzacional: perspectiva general
2. Intervencions d'equip
3. Intervencions intergrupals i conciliatòries de terceres parts
4. Intervencions estructurals de l'organització
5. Intervencions globals de l'organització

## **Bibliografia**

French, W. i Bell, C. (1995). *Desarrollo organizacional*. México, DF: Prentice Hall.

Cummings, T. i Worley, C. G. (2007). *Desarrollo organizacional y cambio*. México, DF: Thomson Paraninfo.

Friedlander, F. i Brown, L. D. (1974). Organization Development. *Annual Review of Psychology*, 25, 313-341 .

French, W. L., Bell, C. H. i Zawacki, R. A. (2007). *Desarrollo organizacional: transformación y administración efectiva del cambio*. México, DF: McGraw-Hill.

Kotter, J. i Schlessinger, L. (març-abril, 1979). Choosing Strategies for Change. *Harvard Business Review*, 57, 2. Boston.

Poole, M. i Van de Ven, A. (2004). (Eds.). *Handbook of Organizational Change and Innovation*. Oxford: Oxford University Press.