

Gestió del canvi

Josep Burcet Llampayas
Eva Rimbau Gilabert

PID_00181770

Material docent de la UOC


Josep Burcet Llampayas

Va ser professor de sociologia a la Universitat Autònoma de Barcelona i a la Càtedra UNESCO TDSDCG de la Universitat Politècnica de Catalunya, i també *visiting scholar* a la Universitat de Michigan. Va fer seminaris en diferents universitats, empreses i organitzacions i ha escrit nombrosos articles, comunicacions i llibres. Va ser un estudiós del canvi i els paradigmes emergents. Va morir en el decurs de preparació d'aquests materials didàctics.


Eva Rimbau Gilabert

Professora a la UOC des de 2004, on ha exercit el càrrec de directora acadèmica de la llicenciatura de Ciències del Treball, del màster universitari de Prevenció de riscos laborals, i de l'Àrea de Postgrau d'Economia i Empresa. És membre del Grup de Recerca Consolidat Observatori de la Nova Economia de l'Internet Interdisciplinary Institute (IN3) i del Grup de Recerca Management & eLearning de l'eLearn Center de la UOC. Ha publicat articles i materials didàctics en el camp de l'organització d'empreses i la docència universitària. Els seus interessos de recerca se centren en les relacions de treball flexibles i la direcció de persones en organitzacions intensives en coneixement, el nexa entre aprenentatge informal i treball, i la direcció d'universitats virtuals.

L'encàrrec i la creació d'aquest material docent han estat coordinats per les professores: María Jesús Martínez Argüelles, Eva Rimbau Gilabert (2013)

Primera edició: febrer 2013

© Josep Burcet Llampayas, Eva Rimbau Gilabert

Tots els drets reservats

© d'aquesta edició, FUOC, 2013

Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona

Disseny: Manel Andreu

Realització editorial: Eureka Media, SL

Dipòsit legal: B-354-2013



Els textos i imatges publicats en aquesta obra estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los i transmetre'ls públicament sempre que en citeu l'autor i la font (FUOC. Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya), no en feu un ús comercial i no en feu obra derivada. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>

Introducció

Si triem una empresa o un sector a l'atzar i comparem com és avui i com era fa deu o vint anys, sens dubte, trobarem grans diferències. Fins i tot les petites empreses locals com les llibreries o les fruiteries han canviat la seva manera de funcionar. De fet, les que no hagin canviat s'hauran abocat al fracàs o, anant bé, a l'estancament.

Encara que és impossible anticipar el què i el com dels canvis, és quelcom que les empreses i altres tipus d'organitzacions han de tenir en compte. I, per això, haurien d'estar preparades per a gestionar-ho de manera adequada, veient els aires del canvi com a oportunitats en comptes de com a amenaces.

L'assignatura *Gestió del canvi* facilita conceptes, marcs de referència i instruments per a ajudar l'estudiant a fer front als canvis continus que es produeixen en les organitzacions. Per a això, s'aborden diferents nivells d'anàlisi en què el canvi es pot produir: l'àmbit ampli de la societat, l'àmbit col·lectiu de les empreses i les organitzacions i l'esfera individual.

La gestió del canvi és una disciplina jove, però que té un volum d'aportacions ampli que prové de camps del coneixement diversos. En aquesta assignatura, es combinen diferents punts de vista per tal d'oferir una visió panoràmica dels elements principals que ha de tenir en compte un professional implicat en un procés de canvi, i especialment si es troba en posicions de responsabilitat.

El mòdul 1 d'aquests materials didàctics presenta una noció àmplia del canvi i la novetat. El seu objectiu és comprendre els diferents nivells en què es produeix el canvi i el paper fonamental que hi exerceix la novetat i la seva difusió. Augmentant la concreció dels temes exposats, en el mòdul 2 presentem dos models bàsics que s'utilitzen per a gestionar el canvi. Amb diferents variacions, aquests models reflecteixen dues grans maneres d'entendre com canvien les organitzacions. Però, en tractar-se de models, constitueixen necessàriament una visió simplificada del que ocorre en la realitat. Els mòduls restants presenten elements addicionals necessaris per a refinar aquestes visions simplificades i comprendre més bé la dinàmica del canvi organitzatiu.

El fet que les organitzacions s'hagin de sotmetre a canvis permanentment no significa que les persones gaudeixin amb el procés ni que les organitzacions es prestin fàcilment a canviar. Al contrari, el canvi és sovint frustrant, esgotador o fins i tot traumàtic. Els mòduls 3 i 4 reflecteixen aquestes idees en tractar, respectivament, els aspectes individuals del canvi (el paper de les necessitats humanes, la personalitat i les emocions) i el controvertit concepte de resistència al canvi.

Els dos últims mòduls se centren en temes d'interès especial per a persones amb responsabilitats directives. El mòdul 5 tracta de les activitats de lideratge en els processos de canvi i del paper que la política exerceix de manera inevitable en aquests processos. Una persona amb responsabilitat sobre el canvi no ha de ser ingènua i ha de comprendre que qualsevol canvi porta associat activitat política per part de les persones o grups afectats. El mòdul 6 ofereix una panoràmica sobre el paper de la cultura i l'aprenentatge organitzatiu en els processos de canvi.

En conjunt, aquests materials ofereixen una visió àmplia sobre elements importants per a gestionar el canvi, però la complexitat de molts d'aquests elements impedeix que es tractin aquí amb tota la profunditat necessària. Convidem els lectors, doncs, a investigar i ampliar els conceptes oferts en la mesura de les seves necessitats. D'altra banda, suggerim que el primer terreny de proves del que s'apregui al llarg de l'assignatura sigui la pròpia vida personal i professional, ja que, sens dubte, tots hem viscut exemples reals dels elements exposats aquí de manera teòrica.

Continguts

Mòdul didàctic 1

El canvi organitzatiu. La novetat

Josep Burcet Llampayas i Eva Rimbau Gilabert

1. Un enfocament cultural i psicològic del canvi organitzatiu
2. La novetat, base del canvi

Mòdul didàctic 2

Models de canvi planificat en les organitzacions

Eva Rimbau Gilabert i Josep Burcet Llampayas

1. Antecedents de la gestió del canvi organitzatiu
2. Elements i rols clau en els canvis organitzatius
3. Maneres d'entendre la gestió del canvi
4. La gestió del canvi com a resolució de dificultats
5. La gestió del canvi com un problema complex: el desenvolupament organitzacional

Mòdul didàctic 3

Aspectes individuals del canvi organitzatiu

Eva Rimbau Gilabert i Josep Burcet Llampayas

1. Les necessitats humanes
2. La personalitat i el canvi
3. El paper de les emocions

Mòdul didàctic 4

La resistència al canvi

Eva Rimbau Gilabert

1. Concepte i formes de la resistència al canvi
2. Fonts de la resistència al canvi
3. Components de la resistència al canvi en les persones
4. Mites sobre la resistència al canvi
5. Què s'ha de fer enfront de la resistència al canvi?
6. Afavorir la disposició al canvi

Mòdul didàctic 5

Lideratge i política en el canvi organitzatiu

Eva Rimbau Gilabert

1. Aproximacions al lideratge del canvi
2. El lideratge en cada etapa del procés de canvi
3. L'activitat política en les organitzacions
4. Gestió política del canvi
5. Tàctiques polítiques en les organitzacions

Mòdul didàctic 6

La cultura organitzativa i l'aprenentatge

Eva Rimbau Gilabert

1. La cultura i les subcultures organitzatives
2. Cultura i canvi organitzatiu
3. Dos enfocaments sobre el canvi cultural
4. El canvi cultural, sol o acompanyat?
5. Aprenentatge i canvi

Unes recomanacions finals

Eva Rimbau Gilabert