



UNIVERSIDADE LUSÍADA DE LISBOA

Programa da Unidade Curricular
DIAGNÓSTICO E MUDANÇA ORGANIZACIONAL
Ano Lectivo 2018/2019

1. Unidade Orgânica

Faculdade de Ciências da Economia e da Empresa (2º Ciclo)

2. Curso

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Análise Organizacional

3. Ciclo de Estudos

2º

4. Unidade Curricular

DIAGNÓSTICO E MUDANÇA ORGANIZACIONAL (N3114)

5. Área Científica

6. Ano curricular

1º

7. Tipo de Unidade Curricular / Semestre

2º Semestre



UNIVERSIDADE LUSÍADA DE LISBOA

8. Tipo de aula e carga horária (tempo de trabalho)

Aulas Práticas:	0,00
Aulas Teórico-práticas:	15,00
Orientação Tutorial:	20,00

9. Créditos

7,50

10. Coordenador da Área Científica

11. Regente

Prof. Doutora MARIA MANUELA MARQUES FAIA CORREIA

12. Assistentes

13. Língua de ensino

Português

14. Objectivos Gerais

A UC de Diagnóstico e Mudança Organizacional é uma introdução, agregadora de conhecimentos teóricos, métodos e técnicas adquiridas em várias UCs'.

Esta UC foi conceptualizada como tendo dois blocos, diagnóstico e mudança organizacional.

15. Objectivos Específicos

1. Descrever a organização, os seus actores, os sub-sistemas e a cadeia de relações.
2. Identificar e formular os problemas organizacionais.
3. Escolher e adaptar um modelo de diagnóstico a uma situação organizacional concreta.
4. Definir os diversos níveis de objectivos que o projecto de mudança organizacional visa cumprir e ser capaz de hierarquizá-los e estabelecer as devidas relações entre eles.
5. Dominar técnicas de diagnóstico organizacional sinalizem disfunções organizacionais.

16. Competências a adquirir

- Desenvolver ritmo e capacidade de organização do trabalho individual e em grupo;
- Desenvolver capacidade de análise e síntese;
- Capacidade de comunicação oral e escrita;
- Conhecer em profundidade os modelos de diagnóstico e mudança organizacional.

17. Metodologia de ensino

O ensino terá uma característica eminentemente prática e será amplamente ilustrado pelos discentes através de casos de referência. As sessões tutórias serão utilizadas no suporte de pequenos trabalhos de natureza académica e no desenvolvimento de casos.



18. Conteúdos Programáticos

1. Enquadramento e Modelos de Diagnóstico
 - 1.1. Enquadramento e pertinência dos modelos de diagnóstico
 - 1.2. Modelo Analítico
 - 1.3. Modelo dos Campos de Forças
 - 1.4. Modelo de Investigação-Acção
 - 1.5. Modelo de Consultoria e Gestão
 - 1.6. Modelo 7-S da Mckinsey
 - 1.7. Modelo das Seis Caixas de Weisbord
 - 1.8. Outros Modelos

2. Métodos de Diagnóstico

3. Mudança Organizacional
 - 3.1. Natureza da Mudança Organizacional

 - 3.2. Perspectivas/Escolas de Análise da Mudança Organizacional: Tipologia de Van de Ven & Poole (1995)
 - 3.2.1. Escola teológica
 - 3.2.2. Escola dialéctica
 - 3.2.3. Escola evolucionista
 - 3.2.4. Escola do ciclo de vida

 - 3.3. Categorias de Classificação da Mudança Organizacional: Processo, Forma e Escala.
 - 3.3.1. Processo de Mudança
 - 3.3.1.1. Descontínuo
 - 3.3.1.2. Incremental
 - 3.3.1.3. Contínuo
 - 3.3.1.4. Equilíbrio pontuado

 - 3.3.2. Forma de mudança
 - 3.3.2.1. Planeada
 - 3.3.2.2. Emergente
 - 3.3.2.3. Contingente
 - 3.3.2.4. Escolha/Estratégia
 - 3.3.2.5. Improvisada

 - 3.3.3. Escala da mudança



UNIVERSIDADE LUSÍADA DE LISBOA

- 3.3.3.1. Mudança convergente
- 3.3.3.2. Ajustes incrementais
- 3.3.3.3. Transformação modular
- 3.3.3.4. Transformação organizacional

4. Gestão da Mudança: Modelos Analíticos e Papel dos Agentes de Mudança

4.1. Modelos analíticos principais nos processos e formas de mudança

4.2. Papel e competências dos agentes de mudança organizacional nos principais modelos analíticos de processo e de forma.

5. Gestão de Projectos de Mudança: Do Diagnóstico à Monitorização

19. Métodos de Avaliação

Os alunos devem fazer as leituras prévias recomendadas no planeamento de cada semana e contribuir activa e positivamente nas discussões em aula (via questões, respostas e comentários).

Trabalho de Grupo. Realização de um diagnóstico de necessidades.

20. Recursos Didácticos

Material a ser fornecido aos alunos. Filmes. Estudo de Caso.

21. Palavras Chave

Mudança
Diagnóstico
Modelos
Agentes



UNIVERSIDADE LUSÍADA DE LISBOA

23. Bibliografia Principal

Autor(es): Ferreira, A. I. &, Martinez, L.
Título: Manual de Diagnóstico e Mudança Organizacional
Edição: 1ª Ano: 2009
Local: Lisboa
Editora: Rh editora

Autor(es): Harrison, M., & Shiron, A.
Título: Organizational diagnosis and assessment: Bridging theory and practice.
Edição: 1 Ano: 1999
Local: London
Editora: Sage

Autor(es): Vakola, M., & Petrou, P.
Título: Organizational change : psychological effects and strategies for coping
Edição: 1 Ano: 2018
Local: NY
Editora: Routledge

24. Bibliografia Complementar

Autor(es): Burke, W., & Noumair, D,
Título: Organization development
Edição: 3 Ano: 2015
Local: NJ
Editora: Pearson

Autor(es): David B. Szabla, William A. Pasmore, Mary A. Barnes, Asha N. Gipson
Título: The Palgrave handbook of organizational change thinkers
Edição: 1 Ano: 2017
Local: Switzerland
Editora: Palgrave



UNIVERSIDADE LUSÍADA DE LISBOA

Ficha técnica MIP	
Título	Programa da unidade curricular 'DIAGNÓSTICO E MUDANÇA ORGANIZACIONAL': Ano Lectivo 2018/2019
Autor	Prof. Doutora MARIA MANUELA MARQUES FAIA CORREIA
Classificação	-
Descritores	-
Colaborador(es)	-
Data/Hora	07-01-2019 15:32:00
Formato de dados	Texto, PDF
Estatuto de utilização	Acesso público
Relação	Versão 1,0
(c) Universidade Lusíada de Lisboa, 2019	