



UNIVERSIDADE LUSÍADA DE LISBOA

Programa da Unidade Curricular  
DIAGNÓSTICO E MUDANÇA ORGANIZACIONAL  
Ano Lectivo 2019/2020

**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.



UNIVERSIDADE LUSÍADA DE LISBOA

## 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-Ação

#### 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 dialética

##### 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 2019/2020
Autor	Prof. Doutora MARIA MANUELA MARQUES FAIA CORREIA
Classificação	-
Descritores	-
Colaborador(es)	-
Data/Hora	31-07-2019 16:11:00
Formato de dados	Texto, PDF
Estatuto de utilização	Acesso público
Relação	Versão 1,0
(c) Universidade Lusíada de Lisboa, 2019	