



FICHA DE UNIDADE CURRICULAR

2023/2024

Mestrado de Psicologia dos Recursos Humanos do trabalho e das Organizações

Designação Design Organizacional
Docentes (Indicar também qual o docente responsável pela U.C.) Luís Alberto Curral (responsável) Vânia Sofia Carvalho Afonso Carvalho
Creditação (ECTS) 6
Funcionamento 3 horas semanais de sessões teórico-práticas
Objetivos <ol style="list-style-type: none">1. Compreender o contexto em que as organizações operam e a sua influência no design e funcionamento da organização.2. Distinguir diferentes formatos estruturais e sua influência nas atitudes e comportamentos.3. Discutir a importância do clima e da cultura organizacional para explicar as atitudes dos indivíduos e das equipas.4. Redigir um guião de entrevista para diagnosticar a estrutura de uma organização.5. Selecionar instrumentos de avaliação de clima e cultura organizacional.6. Conduzir um estudo de caso para intervir na estrutura, no clima e na cultura de uma organização.7. Ser capaz de refletir criticamente sobre as aplicações práticas da teoria e os resultados da investigação em PO.
Competências a desenvolver



Análise da estrutura organizacional e suas condicionantes.

Compreender a influência da estrutura no papel do trabalho e das organizações.

Realizar o diagnóstico do clima e da cultura organizacional e redigir o respetivo relatório.

Pré-Requisitos (Precedências) *

Conteúdos programáticos

- Definir o que é uma organização:
- Teorias clássicas da organização
- A organização como um Sistema Adaptativo Complexo
- Tipologias da estratégia organizacional
- Ambiente da organização
- Estrutura e o conceito de configuração estrutural
- Novas formas de organização
- Diagnóstico de clima e desenho de intervenção
- Cultura organizacional

Bibliografia

Boumgarden, P., Nickerson, J., & Zenger, T.R. (2012). Sailing into the wind: exploring the relationships among ambidexterity, vacillation, and organizational performance. *Strategic Management Journal*, 33: 587–610. <https://doi.org/10.1002/smj.1972>

Burton, R. M., Obel, B., & Hakonsson, D. D. (2020). *Organizational design*. Cambridge University Press.

Chambel, M.J., & Curral, L. (2008). *Psicologia das Organizações: Da Estrutura à Cultura*. Livros Horizonte.

Curral, L., Gomes, C., Marques-Quinteiro, P., & Lind, P. (Eds.). *Caos e complexidade: novos conceitos para a gestão das organizações* (Cap. 1). RH Editores.

James, L.R., Choi, C.C., Ko, C.E., McNeil, P.K., Minton, M.K., Wright, M.A., & Kwangil K. (2008). Organizational and psychological climate: A review of theory and research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17, 5-32. <https://doi.org/10.1080/13594320701662550>



Schneider, B., Ehrhart, M.G., & Macey, W.H. (2013). Organizational Climate and Culture. Annual Review of Psychology, 64, 361-388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>

Métodos de ensino

A aprendizagem baseada em projetos é uma abordagem educacional que coloca os alunos no centro do processo de aprendizagem, envolvendo-os ativamente na resolução de problemas e na criação de projetos relevantes para sua vida e contexto. Em vez de apenas absorver informações de forma passiva, os alunos aplicam conhecimentos e competências em situações práticas, colaborando com outros estudantes e professores.

Nessa abordagem, os alunos identificam um problema ou uma pergunta, planeiam e executam um projeto para abordá-lo, pesquisando informações, reunindo recursos e desenvolvendo soluções. Durante o processo, eles adquirem conhecimentos, desenvolvem habilidades de pensamento crítico, resolução de problemas, comunicação e colaboração, ao mesmo tempo em que exploram temas interdisciplinares.

A aprendizagem baseada em projetos promove uma maior motivação intrínseca, já que os alunos veem um propósito claro em seu trabalho e têm a oportunidade de assumir a responsabilidade por seu próprio aprendizado. Além disso, ela incentiva a criatividade, a autonomia e a aplicação prática do conhecimento, preparando melhor os alunos para enfrentarem desafios do mundo real.

A avaliação é feita por meio da análise de um caso, identificação de um ou mais problemas e propostas de intervenção tendo em vista a resolução desses problemas. A avaliação pode incluir ainda a apresentação em aula de textos relevantes e respetiva discussão, e a realização de ensaios individuais sobre um tema do programa.

Modalidades de Avaliação

Existe apenas Regime Geral.

Elementos de Avaliação (Prazos de entrega de trabalhos, ponderação percentual de cada elemento de avaliação, requisitos para aprovação na UC, nomeadamente, a classificação exigida em cada elemento de avaliação)

O Regime Geral é composto por três elementos: (1) Desenvolvimento de um projeto de consultoria, realizado em grupo, no qual deve ser feita de forma integrada uma análise de uma organização, referindo a sua estratégia, estrutura, clima e cultura, a identificação de um problema e uma proposta de resolução. Este trabalho deverá ser entregue no dia do exame da UC na época regular e contribui para 50% da nota na UC;



2) Análise crítica de um texto sobre um tema da U.C. Trabalho individual que corresponde a 35% da nota na UC.

3) O terceiro elemento de avaliação valoriza a participação nas aulas, em especial nas atividades práticas propostas em cada sessão. No decorrer do semestre serão apresentadas, durante as aulas, diversas atividades (*e.g.*, casos práticos, simulações, apresentações). Esta componente contribui para 15% da classificação final.

Os 3 elementos de avaliação são obrigatórios.

Regras relativas à melhoria de nota

A melhoria de nota é realizada através de um exame escrito sobre todos os conteúdos, na 2ª época de exame e que corresponde a 100% da classificação na UC. Em alternativa, os alunos poderão frequentar e realizar novamente todos os elementos de avaliação requeridos, no ano letivo seguinte.

Regras relativas a alunos repetentes*

Exigências relativas à assiduidade e pontualidade

É obrigatória a frequência de pelo menos 75% das aulas dadas. O não cumprimento deste critério pode implicar a impossibilidade de realizar a Unidade Curricular.

Regras específicas relativas aos estudantes considerados em situação de exceção (estudantes-trabalhadores, atletas de alta competição, alunos dirigentes associativos, alunos militares, pais e mães estudantes, alunos com necessidades educativas especiais) *

Língua de ensino

Português.

Infrações disciplinares e sanções decorrentes

De acordo com o Regulamento de Avaliação das Aprendizagens da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, consideram-se infrações disciplinares sujeitas a sanções disciplinares os seguintes comportamentos:

- a) Dar, usar ou tentar usar materiais, informação, apontamentos, auxiliares de estudo ou outros objetos e equipamentos não autorizados em exercícios académicos;
- b) Ajudar ou tentar ajudar um colega no cometimento de uma infração disciplinar;



- c) Submeter o mesmo trabalho escrito para apreciação em disciplinas diferentes sem autorização dos docentes, mesmo que com pequenas alterações;
- d) Apresentar como seu o trabalho de outro;
- e) Inventar ou alterar sem autorização qualquer informação ou citação em trabalhos académicos;
- f) Interferir, alterar ou tentar alterar classificações;
- g) Tentar impedir ou interferir com o bom funcionamento das aulas, do trabalho de investigação ou de outras atividades académicas;
- h) Proferir acusações falsas relativamente a docentes ou órgãos de gestão, colegas e funcionários não-docentes da FP-UL;
- i) Falsificação de assinaturas nas folhas de presença nas aulas, em documentos relativos a elementos de avaliação, e em qualquer documento oficial referente ao seu processo e estatuto académico.

As infrações disciplinares cometidas na realização de qualquer elemento de avaliação podem implicar a anulação do mesmo, devendo ser comunicadas ao Conselho Pedagógico, ou consoante a sua gravidade e reiteração, poderão traduzir-se em outras sanções, a definir pelo Reitor da Universidade de Lisboa.

* No caso de se aplicar