

**FICHA DE UNIDADE CURRICULAR**  
**2023/2024**

**Ciclo de Estudos Mestrado Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações**

<b>Designação</b> Mudança e Desenvolvimento Organizacional
<b>Docente (s)</b> (Indicar também qual o docente responsável pela U.C.) Vânia Sofia Carvalho (Responsável) Afonso Carvalho
<b>Creditação (ECTS)</b> 6
<b>Funcionamento</b> 3 horas semanais teórico práticas
<b>Objetivos</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Refletir sobre a inevitabilidade da mudança no contexto organizacional atual e suas repercussões.</li><li>2. Facultar a reflexão e discussão sobre as dificuldades de gerir a mudança organizacional de uma forma planeada.</li><li>3. Compreender o papel do psicólogo enquanto facilitador de um processo de mudança.</li><li>4. Selecionar e aplicar instrumentos de diagnóstico e avaliação do contexto organizacional.</li><li>5. Realizar uma proposta de intervenção no contexto organizacional, selecionando as estratégias mais adequadas ao contexto.</li><li>6. Desenvolver um plano de avaliação da eficácia de uma intervenção.</li><li>7. Redigir um relatório síntese com resultados de uma intervenção.</li></ol>
<b>Competências a desenvolver</b> Compreensão e análise de um processo de mudança organizacional. Escolha das estratégias de mudança mais adequadas a cada processo e contexto. Identificação de dificuldades de um processo de mudança e estratégias para as ultrapassar. Desenho de um processo de mudança com base em evidência científica.
<b>Pré-Requisitos (Precedências) *</b>



Não se aplica

### **Conteúdos programáticos**

1. As perspetivas e os modelos explicativos da mudança organizacional

O relevo da perspetiva teleológica para o psicólogo do trabalho e das organizações

As diferentes fases e principais estratégias de uma intervenção organizacional

2. Análise dos pedidos de intervenção

A importância da negociação

O nível de extensão de uma mudança planeada

3. As resistências dos trabalhadores à mudança

O papel central dos agentes

As estratégias para as ultrapassar

4. As resistências organizacionais à mudança

O papel relevante da cultura

A importância da ação do líder

5. Exemplos específicos de mudanças em contextos organizacionais apresentadas por profissionais convidados.

### **Bibliografia**

Cummings, S., Bridgman, T., & Brown, K.G. (2016). Unfreezing change as three steps: Rethinking Kurt Lewin's legacy for change management. *Human Relations*, 69, 33-60.

<https://doi.org/10.1177/0018726715577707>

Danisman, A. (2010). Good intentions and failed implementations: Understanding culture-based resistance to organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(2), 200-220. <https://doi.org/10.1080/13594320902850541>

Oreg, S., & Berson, Y. (2011). Leadership and employees' reactions to change: The role of leaders' personal attributes and transformational leadership style. *Personnel Review*, 64, 627-659.

<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01221.x>

Stephan, U., Patterson, M, Kelly, C., & Mair, J. (2016). Organizations driving positive social change: A review and an integrative framework of change processes. *Journal of Management*, 42, 1250-1281. <https://doi.org/10.1177/0149206316633268>

Van de Ven, A.H., & Sun, K. (2011). Breakdowns in implementing models of organization change. *Academy of Management Perspectives*, 25, 58-74. <https://doi.org/10.5465/amp.25.3.zoi58>

### **Métodos de ensino**

Os objetivos pedagógicos e de aprendizagem implicam a participação ativa dos estudantes nas sessões presenciais. Deste modo, serão utilizadas diferentes metodologias, nomeadamente a



exposição teórica; análise e discussão de textos teóricos e de investigação, de instrumentos de avaliação e de programas de intervenção; Estudos de caso reais, apresentados por psicólogos organizacionais.

### **Modalidades de Avaliação**

A modalidade de avaliação dos alunos é a de **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)

### **Regime Geral**

1. Trabalho final, o qual contribuirá para 50% da nota final, entregue na data do exame (1ª época);
2. Estudos de caso realizados em grupo no decurso das sessões presenciais, com peso de 15% na nota final, cada uma das análises de estudo de caso deverá ser entregue na semana seguinte à da sua ocorrência e não deverá ultrapassar as 5 páginas;
3. Um relatório em grupo sobre as sessões onde participem convidados externos (35%) que não deverá ultrapassar as 10 páginas.

### **Regras relativas à melhoria de nota**

A melhoria de nota só pode ser realizada pelos alunos que tenham sido avaliados nos **elementos 1, 2 e 3** e através de um exame sobre todos os conteúdos, na 2ª época (100% da classificação). Em alternativa, os alunos poderão frequentar e realizar novamente todos os elementos de avaliação requeridos, no ano letivo seguinte.

### **Regras relativas a alunos repetentes\***

NA

### **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