

FICHA DE UNIDADE CURRICULAR
2023/2024

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

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



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