

Escola Superior de Gestão de Tomar

Ano letivo: 2025/2026

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Mestrado, 2º Ciclo

Plano: Despacho n.º 6419/2017, de 24-07-2017

Ficha da Unidade Curricular: Diagnóstico e Intervenção Organizacional

ECTS: 6; Horas - Totais: 162.0, Contacto e Tipologia, T:20.0; TP:20.0;

Ano | Semestre: 1 | S1

Tipo: Obrigatória; Interação: Presencial; Código: 92993

Área Científica: Recursos Humanos

Docente Responsável

Sílvio Manuel da Rocha Brito

Professor Adjunto

Objetivos de Aprendizagem

No final do semestre os estudantes deverão compreender a importância do Desenvolvimento Organizacional, os seus processos, os seus agentes intervenientes, as diferentes técnicas que se aplicam, assim como as ferramentas, para gerirem a mudança organizacional nos seus níveis de intervenção.

Objetivos de Aprendizagem (detalhado)

No final da U.C. os alunos deverão:

- Compreender a importância do Desenvolvimento Organizacional
- Compreender o processo de Desenvolvimento Organizacional e os seus agentes;
- Conhecer as diferentes técnicas e ferramentas de mudança organizacional.
- Conhecer os diferentes níveis de intervenção.
- Os ODS desta unidade são: 4- Educação de Qualidade; 8- Trabalho Digno e Crescimento Económico; 9 - indústria, Inovação e Infraestruturas.

Conteúdos Programáticos

1. Diagnóstico da Organização.
2. Cultura organizacional.
3. Estabelecimento de compromissos.

4. Patrocínios.
5. Organização de equipas.
6. Sistemas de comunicação.
7. Urgência.
8. Visão.
9. Plano.
10. Orçamento.
11. Treinador.
12. Incentivos.
13. Gestão do Desempenho.
14. Responsabilidades.

Conteúdos Programáticos (detalhado)

1. Diagnóstico das vendas, produção, aprovisionamento, situação financeira, liderança, pessoas.
2. Cultura organizacional: aspetos, formas, recursos.
3. Estabelecimento de compromissos: redes, fóruns, oportunidades.
4. Patrocínios: seleção, modelos, incentivos, responsabilidades.
5. Organização de equipas: áreas, recrutamento, seleção.
6. Sistemas de comunicação: táticas, eficácia, decisão.
7. Urgência: incidentes críticos, gestão do tempo, impactos.
8. Visão: redes, pormenores, inquéritos, descrições.
9. Plano: critérios, níveis, taxonomias.
10. Orçamento: meios, áreas, patrocinadores.
11. Treinador: empenhamento, diálogo, decisão, barreiras.
12. Incentivos: criatividade, motivações.
13. Gestão do Desempenho: metodologias, comportamento, processos.
14. Responsabilidades: capacidades, atitudes, competências.

Metodologias de avaliação

Avaliação contínua: Trabalho de desenvolvimento com organização 60%; prova de frequência 40%. Não será admitido a avaliação final quem obtiver uma média igual ou superior a 10 valores.
Avaliação final: exame escrito.

Software utilizado em aula

Whatsapp
Office 365
Microsoft Teams

Estágio

Não aplicável.

Bibliografia recomendada

- Anderson, D. (2014). *Organization Development*.. 3ª, Sage. California
- Anderson, D. (2019). *Organization Development*. (Vol. 1). (pp. 1-504). SAGE. Denver University
- Brannick, T. e Coghlan, D. (2010). *Doing action research in your own organization*.. 3ª, Sage. London
- Cameron, E. (2016). *Making Sense of Change Management*. (Vol. 1). (pp. 1-450). 4, Kogan Page. London
- Hodges, J. (2016). *Managing and Leading People Through Organizational Change*. (Vol. 1). (pp. 1-377). 1, Kogan Page. London
- Innovative interventions in organizational development..(2023, 0 de ---). *Organizational Development Journal*, pp. 67-89.

Coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos

Obj.1 - Compreender a importância do Desenvolvimento

Conteúdos: 2, 3 e 4.

Obj. 2 -Compreender o processo de Desenvolvimento Organizacional e os seus agentes

Conteúdos: 5, 6, 7.

Obj. 3 - Conhecer as diferentes técnicas e ferramentas de mudança organizacional.

Conteúdos: 6 a 13.

Obj. 4 - Conhecer os diferentes níveis de intervenção:

Conteúdos: 8, 9, 10, 11.

Metodologias de ensino

Activo, interrogativo. Discussão de casos práticos.

Coerência das metodologias de ensino com os objetivos

A apresentação dos principais modelos teóricos permitirá aos alunos conhecer o enquadramento dos principais conceitos de desenvolvimento organizacional. Por sua vez, o método interativo com a discussão de estudos de caso, tem como objetivo estimular a reflexão, desta forma, aumentar a retenção e a compreensão do processo de DO, os seus agentes, a forma de aplicação das diferentes técnicas, e os diferentes níveis de intervenção.

Língua de ensino

Português

Pré-requisitos

Não aplicável.

Programas Opcionais recomendados

Não aplicável.

Observações

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:

- 4 - Garantir o acesso à educação inclusiva, de qualidade e equitativa, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos;
- 8 - Promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos;
- 9 - Construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação;

Docente responsável

**Sílvia Manuel
da Rocha
Brito**

Assinado de forma
digital por Sílvia Manuel
da Rocha Brito
Dados: 2025.09.10
11:14:29 +01'00'

