



INSTITUTO POLITÉCNICO DE TOMAR
ESCOLA SUPERIOR DE GESTÃO DE TOMAR

CURSO	Curso de Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional 1º Ciclo	ANO LECTIVO	2014/2015
--------------	--	------------------------	-----------

FICHA DA UNIDADE CURRICULAR

Unidade Curricular	Desenvolvimento Organizacional	Código	964027
Área Científica	Recursos Humanos		
Tipo	Obrigatória	Ano / Semestre	3/S1

Créditos ECTS	Horas Totais de Trabalho	Horas de Contacto (HC)						
		T	TP	P	PL	OT	E	Outra
5	140.0	0.0	60.0	0.0	0.0	15.0	0.0	0.0

Docentes		Categoria	Nº de HC
Responsável	Sílvia Manuel da Rocha Brito	Professor Adjunto	
Teóricas			
Teórico-Práticas	André Escórcio Rodrigues Soares	- Equiparado Assistente 1º Triénio	60
Práticas			
Prática Laboratorial			
Orientação Tutorial	André Escórcio Rodrigues Soares	- Equiparado Assistente 1º Triénio	15
Estágio			

Objectivos de Aprendizagem

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.

Conteúdos Programáticos

1-O conceito de Desenvolvimento Organizacional 2-História do Desenvolvimento Organizacional (DO) 3-Principais valores e questões éticas do DO 4-Fundamentos do Desenvolvimento Organizacional 5-Agentes e o processo de DO a)Entrada e contratualização b)Recolha de Dados c)Diagnóstico e Feedback 6-Introdução à Intervenção 7-Diferentes níveis de intervenção (individual, grupal e organizacional)

Coerência dos conteúdos programáticos com os objectivos

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, 7. Obj. 4 - Conhecer os diferentes níveis de intervenção: Conteúdos: 7.

Metodologias de ensino

Expositivo, interrogativo. Discussão de casos práticos.

Coerência das metodologias de ensino com os objectivos

A apresentação dos principais modelos teóricos permitirá aos alunos conhecer o enquadramento dos principais conceitos de desenvolvimento organizacional. Por sua vez, o método interrogativo e 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.

Metodologias de avaliação

Análise de Casos (40%) Teste (60%) Para dispensar de exame o aluno deve ter no mínimo 9,5 em cada um dos momentos. Em alternativa, pode efectuar um exame final com o peso de 100%.

Pré requisitos

Não aplicável.

Bibliografia principal (máx 4 ref.)

- Gallos, J. (2006). *Organization Development: A Jossey-Bass reader*. San Francisco: Jossey-Bass
- Ferreira, A. e Martinez, L. (2008). *Manual de Diagnóstico e Mudança*

Organizacional. Lisbon: RH Editora

- Brannick, T. e Coghlan, D. (2010). *Doing action research in your own organization*. London: Sage

- Anderson, D. (2014). *Organization Development*. California: Sage

Software

Observações

Diretor de Curso

Fernando Fousdy

