

---

**Ano Letivo** 2023-24

---

**Unidade Curricular** DIAGNÓSTICO E INTERVENÇÃO NO TRABALHO E NAS ORGANIZAÇÕES

---

**Cursos** PSICOLOGIA SOCIAL, DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES (2.º ciclo)

---

**Unidade Orgânica** Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

---

**Código da Unidade Curricular** 18351006

---

**Área Científica** PSICOLOGIA

---

**Sigla** PSI

---

**Código CNAEF (3 dígitos)** 311

---

**Contributo para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS (Indicar até 3 objetivos)** 3, 4, 8

---

**Línguas de Aprendizagem** Português

**Modalidade de ensino**

Presencial

**Docente Responsável**

Liliana da Costa Faria

DOCENTE	TIPO DE AULA	TURMAS	TOTAL HORAS DE CONTACTO (*)
Liliana da Costa Faria	OT; T; TP	T1; TP1; OT1	19.5T; 19.5TP; 5OT

\* Para turmas lecionadas conjuntamente, apenas é contabilizada a carga horária de uma delas.

ANO	PERÍODO DE FUNCIONAMENTO*	HORAS DE CONTACTO	HORAS TOTAIS DE TRABALHO	ECTS
1º	S2	19.5T; 19.5TP; 5OT	140	5

\* A-Anual;S-Semestral;Q-Quadrimestral;T-Trimestral

**Precedências**

Sem precedências

**Conhecimentos Prévios recomendados**

N.A.

**Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências)**

Esta unidade curricular tem por objetivo proporcionar aos alunos a aprendizagem de metodologias de diagnóstico e de intervenção em sistemas e subsistemas organizacionais nos níveis individual, grupal e organizacional, bem como a aquisição e treino de competências específicas nesta área. Pretende-se analisar as perspetivas teóricas do trabalho, em seguida focar aspetos das exigências profissionais, do contexto e do próprio trabalhador, considerando ainda uma abordagem às intervenções no trabalho e nas organizações.

## **Conteúdos programáticos**

### **1. INTRODUÇÃO AO DIAGNÓSTICO E INTERVENÇÃO ORGANIZACIONAL**

1.1 O Psicólogo enquanto consultor e sua atuação.

### **2. MODELO GERAL DE DIAGNÓSTICO E INTERVENÇÃO EM PTO**

2.1 O modelo da congruência organizacional

2.2. Desenho, desenvolvimento e implementação de um modelo de diagnóstico

2.3. Desenvolvimento e avaliação da intervenção em PTO.

2.4 Modelos específicos de diagnóstico e intervenção.

### **3. MODELO DE DIAGNÓSTICO E INTERVENÇÃO NO CONFLITO ORGANIZACIONAL**

3.1 Modelo dos Estilos de Gestão de Conflito de Rahim

3.2 Técnicas de intervenção no conflito

3.2.1 Problem-solving process

3.2.2 Evaporating cloud

### **4. MODELO DE DIAGNÓSTICO E INTERVENÇÃO NA MUDANÇA ORGANIZACIONAL**

4.1. Conceito de balanço decisional

4.2 Modelo transteórico para a mudança

### **5. MODELO DE DIAGNÓSTICO E INTERVENÇÃO EM RISCOS OCUPACIONAIS**

5.1 Pirâmide de incidentes

5.2 Zero Incidents Performance (ZIP)

5.3 Modelo da Cultura de Segurança

### **6. AVALIAÇÃO DA EFICÁCIA E EFICIÊNCIA DO DIAGNÓSTICO E INTERVENÇÃO EM PTO**

### **Metodologias de ensino (avaliação incluída)**

A presente UC combina três métodos pedagógicos (expositivo, interrogativo, e ativo - Project-Based Learning - ) nas aulas teóricas e teórico-práticas na abordagem aos conteúdos programáticos, de forma a alcançar os objetivos de aprendizagem. Os alunos têm igualmente atendimento individual/grupo para esclarecer dúvidas e apoio às atividades (OT; atendimento).

De acordo com o regulamento de avaliação, a avaliação distribuída é obrigatória para todos os alunos e processa-se da seguinte forma:

a) Prova avaliativa escrita individual sobre conhecimento teórico e aplicado: 35%

b) Project Based Learning ? apresentação oral (15%) e escrita (50%) de uma proposta de diagnóstico e intervenção de uma organização específica.

Caso o aluno não obtenha aprovação na avaliação distribuída (min 9.5/20 em cada), pode realizar um exame final (época normal e época de recurso).

O exame inclui os elementos de avaliação referidos nos pontos a) e b) acima.

---

### **Bibliografia principal**

Anderson, D. (2019). *Organization development: the process of leading organizational change* (5<sup>th</sup> edition). Sage

Alderfer, C. (2011). *The practice of organizational diagnosis: Theory and Methods*. Oxford Press University

Fonseca, J.M. (2001). *Complexity and innovation in organizations*. Routledge.

Peeters, M., De Jonge, J., & Taris, T. (2014). *An Introduction to Contemporary Work Psychology*. Wiley & Sons, Ltd.

Pina e Cunha, M., Rego, A., Campos e Cunha, R., Cabral-Cardoso, C. & Neves, P. (2016). *Manual de comportamento organizacional e gestão* (8ª Ed.). Editora RH.

Pina e Cunha, M. & Rego, A. (2003). *Comportamento organizacional e gestão: Instrumentos de medida*. Escolar Editora.

Pinto, A. (2009). *Sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho: Guia para a sua implementação* (2ª Ed.). Lisboa: Edições Sílabo.

Rothwell, W., Stopper, A., & Myers, J. (2017). *Assessment and diagnosis for organization development: powerful tools and perspectives for the OD practitioner*. Productivity Press.

---

**Academic Year** 2023-24

---

**Course unit** DIAGNOSIS AND INTERVENTION AT WORK AND ORGANIZATION

---

**Courses** SOCIAL, WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY (2nd cycle)  
Common Branch

---

**Faculty / School** FACULTY OF HUMAN AND SOCIAL SCIENCES

---

**Main Scientific Area** PSYC

---

**Acronym**

---

**CNAEF code (3 digits)** 311

---

**Contribution to Sustainable Development Goals - SGD (Designate up to 3 objectives)** 3, 4, 8

---

**Language of instruction** Portuguese

---

**Teaching/Learning modality** Presential

**Coordinating teacher** Liliana da Costa Faria

Teaching staff	Type	Classes	Hours (*)
Liliana da Costa Faria	OT; T; TP	T1; TP1; OT1	19.5T; 19.5TP; 5OT

\* For classes taught jointly, it is only accounted the workload of one.

Contact hours	T	TP	PL	TC	S	E	OT	O	Total
	19.5	19.5	0	0	0	0	5	0	140

T - Theoretical; TP - Theoretical and practical ; PL - Practical and laboratorial; TC - Field Work; S - Seminar; E - Training; OT - Tutorial; O - Other

#### Pre-requisites

no pre-requisites

#### Prior knowledge and skills

N.A.

#### The students intended learning outcomes (knowledge, skills and competences)

This curricular unit aims to provide students with learning methodologies for diagnosis and intervention in organizational systems and subsystems at the individual, group and organizational levels, as well as the acquisition and training of specific skills in this area. The aim is to analyze the theoretical perspectives of work and then focus on professional demands and aspects of the context and the worker itself, considering also an approach to interventions in work and organizations.

## Syllabus

### 1. INTRODUCTION TO DIAGNOSIS AND ORGANIZATIONAL INTERVENTION

1.1 The Psychologist as a consultant and his performance.

### 2. GENERAL MODEL OF DIAGNOSIS AND INTERVENTION IN PTO

2.1 The model of organizational congruence

2.2. Design, development and implementation of a diagnostic model

2.3. Development and evaluation of PTO intervention.

2.4 Specific models of diagnosis and intervention.

### 3. DIAGNOSTIC MODEL AND INTERVENTION IN THE ORGANIZATIONAL CONFLICT

3.1 Rahim's Conflict Management Styles Model (1979)

3.2 Techniques for conflict intervention

3.2.1 Problem-solving process

3.2.2 Evaporating cloud

### 4. DIAGNOSTIC MODEL AND INTERVENTION IN ORGANIZATIONAL CHANGE

4.1. Conceptual balance sheet

4.2 Trans-theoretical model for change

### 5. MODEL OF DIAGNOSIS AND INTERVENTION IN OCCUPATIONAL RISKS

5.1 Incident pyramid

5.2 Zero Incidents Performance (ZIP)

5.3 Safety Culture Model

### 6. EVALUATION OF THE EFFECTIVENESS AND EFFICIENCY OF DIAGNOSIS AND PTO INTERVENTION

---

## Teaching methodologies (including evaluation)

This curricular unit combines three pedagogical methods (expositive, interrogative, demonstrative and active - Project Based Learning -) in the theoretical and theoretical-practical classes in approaching the programmatic contents, in order to reach the learning objectives. Students also have individual/group assistance to clarify doubts and support activities (OT).

According to the evaluation regulations, distributed evaluation is compulsory for all students and is processed as follows:

a) Individual written assessment test on theoretical and applied knowledge: 35%

b) Project Based Learning ? oral (15%) and written (50%) presentation of a diagnosis and intervention proposal for a specific organization.

If the student does not obtain approval in the distributed evaluation (min. 9.5 / 20 in each), he/she can take a final exam (normal and resource periods). The examination shall include the assessment elements referred to in points (a) and (b) above.

### Main Bibliography

- Anderson, D. (2019). Organization development: the process of leading organizational change (5<sup>th</sup> edition). Sage
- Alderfer, C. (2011). The practice of organizational diagnosis: Theory and Methods. Oxford Press University
- Fonseca, J.M. (2001). *Complexity and innovation in organizations*. Routledge.
- Peeters, M., De Jonge, J., & Taris, T. (2014). *An Introduction to Contemporary Work Psychology*. Wiley & Sons, Ltd.
- Pina e Cunha, M., Rego, A., Campos e Cunha, R., Cabral-Cardoso, C. & Neves, P. (2016). *Manual de comportamento organizacional e gestão* (8ª Ed.). Editora RH.
- Pina e Cunha, M. & Rego, A. (2003). *Comportamento organizacional e gestão: Instrumentos de medida*. Escolar Editora.
- Pinto, A. (2009). *Sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho: Guia para a sua implementação* (2ª Ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Rothwell, W., Stopper, A., & Myers, J. (2017). Assessment and diagnosis for organization development: powerful tools and perspectives for the OD practitioner. Productivity Press