EMENTA E PROGRAMA DE DISCIPLINA

CURSO: MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO			
NOME DA DISCIPLINA: DIAGNÓSTICO E INTERVENÇÃO			**CÓD.:** O155
TEMA DA DISCIPLINA: DIAGNÓSTICO E INTERVENÇÃO			
COMPONENTE:	☒ DISCIPLINA	☐ TÓPICOS ESPECIAIS	☐ SEMINÁRIO
Nº DE CRÉDITOS: 2	**CARGA HORÁRIA:** 30	**TIPO:** OPCIONAL	

EMENTA

A disciplina aborda as organizações como sistemas complexos e adaptativos, tomando a Teoria da Mudança e o Modelo Lógico como fundamentos para compreender e transformar a realidade organizacional. Discute o diagnóstico organizacional baseado em evidências, seus conceitos, modelos e métodos quantitativos e qualitativos, enfatizando a coleta e a triangulação de dados, a análise das dimensões de estratégia, cultura, processos e pessoas, bem como a análise causal e a priorização de problemas. A partir do diagnóstico, trata da formulação e do desenho de intervenções à luz do Desenvolvimento Organizacional, contemplando intervenções estratégicas, estruturais, processuais, humanas, culturais e tecnológicas, e da gestão da mudança em suas etapas de implementação, governança, monitoramento e sustentação. Por fim, examina a avaliação de resultados e de impacto, envolvendo a construção de indicadores, o desenho de pesquisa, a definição de população e amostra, os instrumentos de coleta e o plano de análise, considerando riscos, limitações e aspectos éticos, e articulando todo o percurso à aprendizagem organizacional.

OBJETIVOS

1. Compreender as organizações sob as perspectivas sistêmica, complexa e adaptativa;
2. Aplicar métodos e modelos de diagnóstico organizacional baseados em evidências;
3. Identificar e analisar problemas, sintomas, causas e consequências organizacionais;
4. Formular Teoria da Mudança e intervenções coerentes com o diagnóstico realizado;
5. Estruturar planos de implementação, monitoramento e sustentação das mudanças;
6. Desenvolver indicadores e desenhos de pesquisa para avaliação de resultados e impactos;
7. Produzir recomendações gerenciais fundamentadas em evidências.

METODOLOGIA

O Módulo utilizará metodologia de Aprendizagem Baseada em Projetos, articulando aulas expositivas dialogadas, discussão de artigos científicos, análise de casos, vídeos, oficinas e atividades práticas. Ao longo do módulo, os alunos desenvolverão, em equipes, um trabalho aplicado em uma organização real, integrando diagnóstico organizacional, formulação de uma intervenção e desenho de pesquisa para avaliação de seus resultados e impactos. A construção do

trabalho ocorrerá de forma progressiva durante a disciplina, promovendo a integração entre teoria, evidências, prática profissional e aprendizagem organizacional.

UNIDADES PROGRAMÁTICAS

Unidade 1 – Fundamentos

1.1. Teoria Geral dos Sistemas;

1.2. Complexidade Organizacional;

1.3. Organizações como sistemas adaptativos;

1.4. Teoria da Mudança e Modelo Lógico.

Unidade 2 – Diagnóstico Organizacional

2.1. Conceitos e fundamentos;

2.2. Modelos de diagnóstico;

2.3. Diagnóstico baseado em evidências;

2.4. Métodos quantitativos e qualitativos;

2.5. Coleta e triangulação de dados;

2.6. Estratégia, cultura, processos e pessoas;

2.7. Análise causal;

2.8. Priorização de problemas.

Unidade 3 – Intervenções Organizacionais

3.1. Desenvolvimento Organizacional;

3.2. Formulação e desenho das intervenções;

3.3. Intervenções estratégicas, estruturais, processuais, humanas, culturais e tecnológicas;

3.4. Gestão da mudança;

3.5. Plano de implementação;

3.6. Governança;

3.7. Monitoramento;

3.8. Sustentação da mudança.

Unidade 4 – Avaliação de Resultados e Impacto

4.1. Indicadores;
4.2. Monitoramento;
4.3. Avaliação de resultados e de Impacto;
4.4. Desenho de pesquisa;
4.5. População e amostra;
4.6. Instrumentos de coleta;
4.7. Plano de análise;
4.8. Riscos, limitações e aspectos éticos;
4.9. Aprendizagem organizacional.

AVALIAÇÃO

Elaboração, apresentação e discussão de um Projeto Prático de Diagnóstico, Intervenção e Avaliação de Impacto, com o objetivo de gerar, no futuro breve, Artigo Científico - 100%.

BIBLIOGRAFIA

ALBERS, M.; REITSMA, M.; BENNING, K.; GOBBENS, R. J. J.; TIMMERMANS, O. A. A. M. J.; NIES, H. L. G. R. Developing a theory of change model for a learning and innovation network: a qualitative study. Nurse Education in Practice, v. 77, art. 103954, 2024. DOI: 10.1016/j.nepr.2024.103954.

ANJOS, F. H.; SILVEIRA, S. F. R.; SANTOS, L. F. Incorporando a Teoria da Mudança no desenvolvimento de uma política pública para o ensino superior a distância no Brasil. EaD em Foco, v. 15, n. 1, e2540, 2025. DOI: 10.18264/eadf.v15i1.2540.

CASSAR, V.; TRACZ-KRUPA, K.; BEZZINA, F. The influence of culture, competence, and style of decision-making on the perceived adoption of evidence-based management sources among Polish managers. Central European Management Journal, v. 33, n. 1, p. 3–19, 2025. DOI: 10.1108/CEMJ-11-2023-0442.

CUMMINGS, T. G.; WORLEY, C. G. Organization development and change. 12. ed. Boston: Cengage Learning, 2025.

FRANCISCHETO, L. L.; SILVA, E. G.; NEIVA, E. R.; OLIVAL, T. A. C. Prontidão para mudança individual e de grupo: adaptação e indícios de validade para o contexto brasileiro.

Revista Fragmentos de Cultura, v. 34, n. 5, p. 440–451, 2024. DOI: 10.18224/frag.v34i5.14479.

GREENBAUM, B. E.; SHANI, A. B. Intervention research as a driver of organizational development and change: a framework for organizational agility and performance. The Journal of Applied Behavioral Science, v. 62, n. 1, p. 22–46, 2026. DOI: 10.1177/00218863251329522.

HAGL, C.; KANITZ, R.; GONZALEZ, K.; HOEGL, M. Change management interventions: taking stock and moving forward. Human Resource Management Review, v. 34, n. 1, art. 101000, 2024. DOI: 10.1016/j.hrmr.2023.101000.

HERTZ, T. Theories of change for complex sustainability transformations: mobilizing the potential of redefining the relationship between humans and nature. Journal of MultiDisciplinary Evaluation, v. 21, n. 49, 2025. DOI: 10.56645/jmde.v21i49.1013.

LUCIANO, M. M.; WATSON, M. K.; KABRA, A.; WINCHESTER, C. C. Why and how organizational structures change: an integrative review and framework. Academy of Management Annals, v. 20, n. 1, p. 400–450, 2026. DOI: 10.5465/annals.2024.0089

PANDYA, S. S.; HENDERSON, T.; SHIRAZI, H. P.; BEYERLEIN, M. M. Artificial intelligence in organization development: a scoping review. Performance Improvement Quarterly, 2025. DOI: 10.56811/PIQ-24-004.

PARK, S.; CHAI, D.; PARK, J.; OH, J. Exploring opportunities for artificial intelligence in organization development. Human Resource Development Review, v. 24, n. 1, p. 3–36, 2025. DOI: 10.1177/15344843241273231.

ROTHWELL, W. J.; SADIQUE, F.; WEST, R. D. Behaviorally informed organization development: integrating counseling theories to OD practices. The Journal of Applied Behavioral Science, v. 62, n. 2, p. 204–227, 2026. DOI: 10.1177/00218863251409826.

UOTILA, J.; MORRELL, K. Complexity as a domain between order and chaos: implications for organizational scholarship. Strategic Organization, 2025. DOI: 10.1177/14761270251355030.

WATANABE-WILBERT, J. K.; STEIL, A. V.; DANDOLINI, G. A. Desvendando a aprendizagem da rede como estratégia para a mudança de uma rede interorganizacional. Cadernos EBAPE.BR, v. 24, e2025-0023, 2026. DOI: 10.1590/1679-395120250023.