

DISCIPLINA..... ANÁLISE ORGANIZACIONAL
 CURSO..... PPMD / DPA
 CARGA HORÁRIA... 45 horas
 PROFESSOR..... MIGUEL PINTO CALDAS
 LÍNGUA..... Português

DESCRIÇÃO DA DISCIPLINA

O objetivo de aprendizagem desta disciplina é capacitar os participantes a realizar análises estruturadas e avançadas de fenômenos organizacionais contemporâneos, a partir dos principais corpos teóricos existentes na Teoria das Organizações.

Serão tratados temas relacionados à análise e diagnóstico das organizações, cultura organizacional, planejamento e gestão da mudança, inovação e comportamento organizacional, arquitetura organizacional e governança corporativa. A disciplina será desenvolvida em dois módulos concentrados, havendo uma atividade prévia de leitura de textos selecionados.

OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

Objetivos de aprendizagem do DBA	Objetivos de aprendizagem da disciplina	Contribuição
Compreender as principais macrotendências e identificar seus impactos sobre as organizações	Capacitar os participantes a realizar análises estruturadas e avançadas de fenômenos organizacionais contemporâneos	● ● ○
Conhecer o estado da arte nos principais campos da gestão e suas implicações práticas	Garantir que os participantes dominem o estado da arte em análise e comportamento organizacional a partir dos principais corpos teóricos existentes na Teoria das Organizações.	● ○ ○
Conectar teoria e prática, contribuindo para a melhoria das práticas gerenciais e do desempenho organizacional	Fornecer aos alunos um referencial teórico balanceado, entre conceitos teóricos essenciais e aplicações práticas para cada tradição teórica apresentada	● ○ ○
Analisar contextos organizacionais complexos e conduzir diagnósticos	Fornecer aos alunos um frame de diagnóstico organizacional em múltiplas dimensões	● ● ●
Planejar e conduzir processos de transformação organizacional	Capacitar os participantes em conceitos e ferramentas de vanguarda em transformação organizacional	● ● ○
Planejar pesquisas e desenvolver textos científicos orientados para gestores		● ○ ○
Usar com adequação e rigor métodos qualitativos de pesquisa		○ ○ ○
Usar com adequação e rigor métodos quantitativos de pesquisa		○ ○ ○

Mais informações sobre o DBA podem ser encontradas em: <https://eaesp.fgv.br/cursos/doutorado-profissional-administracao-empresas-dba>.

CONTEÚDO

1. Teoria Organizacional: a chave para a análise e o diagnóstico de organizações
2. Entendendo organizações:
 - a. Diagnóstico e Comportamento Organizacional
 - b. Desenho, Arquitetura Organizacional e Novas Formas Organizacionais
 - c. Cultura Organizacional e Nacional
 - d. Mudança e Inovação Organizacional
 - e. Governança Corporativa e Relações com Stakeholders

METODOLOGIA

As aulas compreenderão: palestras interativas, conduzidas pelo professor; discussão de capítulos e artigos previamente distribuídos; *workshops* de desenvolvimento; e apoio individual. Atividades especiais poderão ser incluídas em função das demandas e dos focos dos participantes.

CRITÉRIO DE AVALIAÇÃO

A avaliação na disciplina será baseada em três notas:

- Participação nas tarefas em sala zoom (Tarefas 1 e 2) e nas discussões conduzidas em aula (20%)
- Apresentação do Seminário em Equipe (40%)
- Apresentação e entrega do Relatório Final (40%)

BIBLIOGRAFIA (OBRIGATÓRIA)

- [O01] Wood Jr, T., Caldas, M. P., & Souza, R. (2018). Aproximando gregos e troianos. *GV-executivo*, 17(2): p. 12-15, March-April, 2018.
- [O02] Daft, R. (2012). *Organization theory and design*. Nelson Education. CHAPTER 02
- [O03] Caldas, M. P. (2005). Paradigmas em Estudos Organizacionais: uma Introdução à Série. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 45(1), jan-mar, 2005.
- [O04] Burrell, G., & Morgan, G. (1979). *Sociological paradigms and organisational analysis*(Vol. 248). London: Heinemann.(CHAPTERS 1, 2 & 3)
- [O05] Örténblad, A., Putnam, L. L., & Trehan, K. (2016). Beyond Morgan's eight metaphors: Adding to and developing organization theory. *Human Relations*, 69(4), 875-889.
- [O06] Morgan, G. (2016). Commentary: Beyond Morgan's eight metaphors. *Humanrelations*, 69(4), 1029-1042.
- [O07] Barends, E., Rousseau, D. M., & Briner, R. B. (2015). *Evidence-Based Management*, The Basic Principles. In Search of Evidence.
- [O08] Caldas, M. P., Fachin, R. C. (2005). Paradigma Funcionalista: Desenvolvimento de Teorias e Institucionalismo nos Anos 1980 e 1990. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 45(2), abr-jun, 2005.
- [O09] Astley, W. G., Van de Ven, A. H. (2005). Debates e Perspectivas Centrais na Teoria das Organizações. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 45(2), abr-jun, 2005. Artigo originalmente publicado sob o título "Central perspectives and debates in organization theory", de W. Graham Astley e Andrew H. Van de Ven, na *Administrative Science Quarterly*, v. 28, n.2, p. 245-273, 1983.
- [O10] Scott, W. R. (2015). Organizations, overview. *International encyclopedia of the social and behavioral sciences*, 16. Elsevier: 10910-10917.
- [O11] Burke, W. W., & Litwin, G. H. (1992). A causal model of organizational performance and change. *Journal of Management*, 18(3), 523-545.
- [O12] Mintzberg, H. (1980). Structure in 5's: A Synthesis of the Research on Organization Design. *Management science*, 26(3), 322-341.

- [O13] Casadesus-Masanell, R., & Ricart, J. E. (2010). From strategy to business models and onto tactics. *Long range planning*, 43(2), 195-215.
- [O14] Lanzolla, G., Lorenz, A., Miron-Spektor, E., Schilling, M., Solinas, G., & Tucci, C. L. (2020). Digital Transformation: What is New if Anything? Emerging Patterns and Management Research. *Academy of Management Discoveries*, 6(3), 341–350.
- [O15] Vergara, S. C., Caldas, M. P. (2005). Paradigma Interpretacionista: a Busca da Superaçãodo Objetivismo Funcionalista nos Anos 1980 e 1990. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 45(4), out-dez, 2005.
- [O16] Schein, Edgar H. (1991) What Is Culture? In: *Reframing Organizational Culture*, edited by Schein, E. H., FROST, P. J., Moore, L. F., Louis, M. R., Lundberg, C. C., & Martin, J. (1991). Reframing organizational culture, Pp. 243–53.
- [O17] Warrick, D. D. (2017). What leaders need to know about organizational culture. *Business Horizons*, 60(3), 395-404.
- [O18] Tung, R. L., & Stahl, G. (2018). The tortuous evolution of the role of culture in IB research: What we know, what we don't know, and where we are headed. *Journal of International Business Studies*, 49(9), 1167-1189.
- [O19] Jacobs, G., Van Witteloostuijn, A., & Christe-Zeyse, J. (2013). A theoretical framework of organizational change. *Journal of Organizational Change Management*.
- [O20] Kahn, K. B. (2018). Understanding innovation. *Business Horizons*, 61(3), 453-460.
- [O21] Christensen, C. M., Raynor, M. E., & McDonald, R. (2015) What is disruptive innovation. *Harvard Business Review*, 44-53.
- [O22] Pisano, G. P. (2015). You need an innovation strategy. *Harvard Business Review*, 93(6), 44-54.
- [O23] Abdullah, H., & Valentine, B. (2009). Fundamental and ethics theories of corporate governance. *Middle Eastern Finance and Economics*, 4(4), 88-96.
- [O24] Ghoshal, S. (2005). Bad management theories are destroying good management practices. *Academy of Management learning & education*, 4(1), 75-91.
- [O25] Freeman, R. E., Phillips, R., & Sisodia, R. (2020). Tensions in stakeholder theory. *Business & Society*, 59(2), 213-231.

BIBLIOGRAFIA PARA SEMINÁRIOS DE EQUIPE

(Obrigatórias somente para cada Equipe Responsável; Optativas para todos os demais alunos)

- [S01] Van de Ven, A. H., Ganco, M., & Hinings, C. R. (2013). Returning to the frontier of contingency theory of organizational and institutional designs. *Academy of Management Annals*, 7(1), 393-440.
- [S02] DiMaggio, P. J., Powell, W. W. (2005). A Gaiola de Ferro Revisitada: Isomorfismo Institucional e Racionalidade Coletiva nos Campos Organizacionais. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 45(2), abr-jun, 2005. Artigo originalmente publicado sob o título "The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields", de Paul J. DiMaggio e Walter W. Powell, na *American Sociological Review*, v. 48, n. 2, p. 147-160, 1983.
- [S03] Davis, G. F., & Cobb, J. A. (2010). Resource dependence theory: Past and future. *Stanford's organization theory renaissance*, 1970–2000.
- [S04] Davis, G. F. (2010). Do theories of organizations progress?. *Organizational Research Methods*, 13(4), 690-709.
- [S05] Lounsbury, M., & Beckman, C. M. (2015). Celebrating organization theory. *Journal of Management Studies*, 52(2), 288-308.
- [S06] Davis, G. F. (2015). Celebrating organization theory: The after-party. *Journal of Management Studies*, 52(2), 309-319.
- [S07] Lusthaus, C. (2002). *Organizational assessment: A framework for improving performance*. IDRC. (Chapters 1 & 6)
- [S08] Galbraith, J. R. (2012). The evolution of enterprise organization designs. *Journal of Organization Design*, 1(2), p.1-13.
- [S09] Wellman, N., Applegate, J. M., Harlow, J., & Johnston, E. W. (2020). Beyond the pyramid: alternative formal hierarchical structures and team performance. *Academy of Management Journal*, 63(4), 997-1027.
- [S10] McIntyre, D., Srinivasan, A., Afuah, A., Gawer, A., & Kretschmer, T. (2020). Multi-sided platforms as new organizational forms. *Academy of Management Perspectives*, (in press).
- [S11] Schneider, P., & Sting, F. J. (2020). Employees' perspectives on digitalization-induced change: Exploring frames of industry 4.0. *Academy of Management Discoveries*, 6(3), 406-435.
- [S12] Palacios, M., Martínez-Corral, A., Nisar, A., & Grijalvo, M. (2016). Crowdsourcing and organizational forms:

- Emerging trends and research implications. *Journal of Business Research*, 69(5), 1834-1839.
- [S13] Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, 339-358.
 - [S14] Chatman, J. A., & O'Reilly, C. A. (2016). Paradigm lost: Reinvigorating the study of organizational culture. *Research in Organizational Behavior*, 36, 199-224.
 - [S15] Salles, J. R., Wood Jr., T., Caldas, M. (2018). O desafio da mudança cultural. *GV-executivo*, 17(3), 40-43.
 - [S16] Caldas, M. P. (2006). Conceptualizing Brazilian multiple and fluid cultural profiles. *Management Research*, 4(3), 169.
 - [S17] Caldas, M. P., & Wood Jr, T. (1997). For the English to see': The importation of managerial technology in late 20th-Century Brazil. *Organization*, 4(4), 517-534.
 - [S18] Schwarz, G. M., Bouckennooghe, D., & Vakola, M. (2021). Organizational change failure: Framing the process of failing. *Human Relations*, 74(2), 159-179.
 - [S19] Kim, W. C., & Mauborgne, R. (2019). Nondisruptive creation: Rethinking innovation and growth. *MIT Sloan Management Review*, 60(3), 46-50, 52-55.
 - [S20] Zhexembayeva, N. (2020). Stop Calling It "Innovation." *Harvard Business Review Digital Articles*, 1-4.
 - [S21] Kirsner, S. (2019). What Companies That Are Good at Innovation Get Right. *Harvard Business Review Digital Articles*, 2-4.
 - [S22] Dahlander, L., & Wallin, M. (2020). Why now is the time for "Open Innovation". *Harvard Business Review*, 08-27.
 - [S23] Crisóstomo, V. L., de Freitas Brandão, I., & López-Iturriaga, F. J. (2020). Large shareholders' power and the quality of corporate governance: An analysis of Brazilian firms. *Research in International Business and Finance*, 51, 101076.
 - [S24] Barney, J. B., & Harrison, J. S. (2020). Stakeholder theory at the crossroads. *Business & Society*, 59(2) 203-212.
 - [S25] Dmytriiev, S. D., Freeman, R. E., & Hörisch, J. (2021). The Relationship between Stakeholder Theory and Corporate Social Responsibility: Differences, Similarities, and Implications for Social Issues in Management. *Journal of Management Studies*. (in press)
 - [S26] Freeman, R. E., Dmytriiev, S. D., & Phillips, R. A. (2021). Stakeholder theory and the resource-based view of the firm. *Journal of Management*, 0149206321993576. (in press)
 - [S27] Wright, M., & Siegel, D. (2021). Alternative investments, new organizational forms, and corporate governance. *Academy of Management Perspectives*, 35(1), 1-8.

BIBLIOGRAFIA SUPLEMENTAR

(Leituras suplementares para todos os alunos, para aprofundamento ou como alternativa a textos principais. Textos não cobertos em seminários)

- Aghina, W., De Smet, A., Lackey, G., Lurie, M., & Murarka, M. (2018). The five trademarks of agile organizations. *McKinsey Quarterly*, January (www.mckinsey.com/business-functions/organization/ourinsights/the-five-trademarks-of-agile-organizations).
- Alchian, A. A., Demsetz, H. (2005). Produção, Custos de Informação e Organização Econômica. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 45(3), jul-set, 2005. Artigo originalmente publicado sob o título "Production, information costs, and economic organization", de Armen A. Alchian e Harold Demsetz, em *The American Economic Review*, v. 62, n. 5, p. 777-795, 1972.
- Cameron, K. (2006). Good or not bad: Standards and ethics in managing change. *Academy of Management Learning & Education*, 5(3), 317-323.
- Duening, Thomas N. & Ivancevich, John. (2005) *Managing Organizations: Principles & Guidelines*, 2nd Edition. Atomic Dog. CHAPTER 08
- Engert et al (2010) *Assessing cultural compatibility. Perspectives on merger integration: McKinsey & Co*, June 2010.
- Erickson, T. J., & Gratton, L. (2007). What it means to work here. *Harvard Business Review*, 85(3), 104.
- Goffee, R., & Jones, G. (1996). What holds the modern company together?. *Harvard Business Review*, 74(6), 133.
- Lorsch, Jay W. & McTague, Emily (2016) "Culture Is Not the Culprit: When Organizations Are in Crisis, It's Usually Because the Business Is Broken." *Harvard Business Review*, Vol. 94, no. 4 (April 2016): 96-105.
- Mintzberg, H. (1981). *Organization design: fashion or fit?*. Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Mintzberg, H., & Van der Heyden, L. (1999). *Organigraphs: Drawing how companies really work*. *Harvard Business Review*, 77, 87-95.
- Morgan, G. (2005) *Paradigmas, metáforas e resolução de quebra-cabeças na teoria das organizações*. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, vol. 45, n. 1, jan-mar, 2005. Artigo originalmente publicado sob o título "Paradigms, metaphors, and puzzle solving in organization theory", de Gareth Morgan, na *Administrative Science Quarterly*, v. 25, n. 4, p. 605-622, 1980. Versão html disponível online no link: <http://www.fgv.br/rae/artigos/revista-rae-vol-45-num-1->

ano-2005- nid-44774/

- Nadler, D. A., & Tushman, M. L. (1989). Organizational frame bending: Principles for managing reorientation. *The Academy of Management Executive*, 3(3), 194-204.
- Nohria, N. (1991) Note on Organization Structure. Harvard Business School Publishing, Product #: 491083-PDF-ENG, February 19, 1991.
- Schein, Edgar H. (1988). Innovative cultures and organizations. Allen, Thomas J.; Scott Morton, Michael S., *Information technology and the corporation of the 1990s: research studies*, 125-146.
- Schein, Edgar H. (1996). Culture: The missing concept in organization studies. *Administrative Science Quarterly*, 229-240.
- Schein, E. H., & Schein, P. (2019). A new era for culture, change, and leadership. *MIT Sloan Management Review*, 60(4), 52-58.
- Sirkin, H. L., Keenan, P., & Jackson, A. (2005). The hard side of change management. *Harvard Business Review*, 83(10), 108.
- Tushman, M., & Nadler, D. (1986). Organizing for innovation. *California Management Review*, 28(3), 74-92.
- Wagner, S., & Dittmar, L. (2006). The unexpected benefits of Sarbanes-Oxley. *Harvard Business Review*, 84(4).
- Worley, C. G., & Lawler, E. E. (2010). Agility and organization design: A diagnostic framework. *Organizational Dynamics*, 39(2), 194-204.
- Repenning, N. P., Kieffer, D., & Repenning, J. (2018). A new approach to designing work. *MIT Sloan Management Review*, 59(2), 29-38.
- Bertolini, M., Duncan, D., & Waldeck, A. (2015). Knowing When To Reinvent. *Harvard Business Review*, 93(12), 90-101.
- Casadesus-Masanell, R., & Tarzijan, J. (2012). When one business model isn't enough.
- Jung, T., Scott, T., Davies, H. T., Bower, P., Whalley, D., McNally, R., & Mannion, R. (2009). Instruments for exploring organizational culture: A review of the literature. *Public Administration Review*, 69(6), 1087-1096.
- Groysberg, B., Lee, J., Price, J., & Cheng, J. Y.-J. (2018). Context, Conditions, and Culture. (cover story). *Harvard Business Review*, 96(1), 56-57
- Scheffknecht, S. (2011). Multinational enterprises – Organizational culture vs. National culture. *International Journal of Management Cases*, 13(4).
- Horn, M. B. (2020). Clayton Christensen, the Gentle Giant of Innovation. *Harvard Business Review Digital Articles*, 2-4.
- Furr, N., & Dyer, J. (2020). Lessons from Tesla's Approach to Innovation. *Harvard Business Review Digital Articles*, 1-5.
- Erwin, D. G., & Garman, A. N. (2010). Resistance to organizational change: linking research and practice. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Katzenbach, J. R., Steffen, I., & Kronley, C. (2012). Cultural change that sticks. *Harvard Business Review*, 90(7), 8.
- Battilana, J., & Casciaro, T. (2013). The network secrets of great change agents. *Harvard Business Review*, 91(7), 62-68.
- Spiegel, M., Schmiedel, T., & vom Brocke, J. (2017). What makes change harder or easier. *MIT Sloan Management Review*, 58(3), 88-89.
- Subramanian, Guhan. (2015) Corporate Governance 2.0. *Harvard Business Review*, March 2015.

AULA-A-AULA

Datas	Atividades – base	Leituras/Atividades Obrigatórias (todosos alunos)	Leituras para Seminários <i>(Obrigatórias para cada Equipe Responsável; Se não marcadas como obrigatórias para todos os demais alunos, devem ser consideradas Optativas)</i>
Até 1ª aula	Todos alunos submetem no Eclass seu <u>mais atual projeto de tese</u> (essencial para diversos trabalhos no curso – prazo:		
1ª aula	0. Apresentação da disciplina 0.1. Designação dos textos e equipes de seminário	Pre-Work: 1. Leitura prévia do Syllabus 2. Escolha dos temas preferidos de seminário	
	Leitura prévia dos textos obrigatórios previstos no cronograma		
	Leitura dos textos específicos do seminário de equipe designado e preparação do seminário com equipe <i>(prazo de entrega e upload no EClass:</i>		
2ª aula (manhã)	1.1. Teoria Organizacional – Overview histórico (parte 1 de 2)	Pre-Work: 3. Leituras prévias: - [O01]Wood, Caldas & Souza (2018); - [O02]Daft (Ch 2)	
2ª aula (tarde)	1.1. Teoria Organizacional – Overview histórico (parte 2 de 2)	Pre-Work: 4. Leitura prévia: [O02]Daft (Ch 2)	
3ª aula (manhã)	1.2. Teoria Organizacional – Paradigmas	Pre-Work: 1. Assistir os 7 mini- vídeos obrigatórios VO1~VO7 (Eclass) 2. Leituras prévias: • [O03]Caldas (2005) • [O04]Burrell & Morgan (1979), Capítulos 1 a 3	

3ª aula (tarde)	1.2. Teoria Organizacional – Paradigmas e Metáforas / Gerencialismo e Gestão baseada em evidências	Pre-Work: 3. Leituras prévias: <ul style="list-style-type: none"> [O05] Örtenblad et al (2016) [O06] Morgan (2016) [O07] Barends et al (2015) 	
	Upload do seminário de equipe e plano de atividade (prazo de entrega e upload no EClass: 11/7/2021, 23:59hs)		
	Alunos assistem a TODOS os vídeos do seminário feitos pelos seus colegas (via EClass)	Pre-Work: 4. Assistir TODOS vídeos de seminário (Eclass)	
4ª aula (manhã)	SEMINARIO EQUIPE 01 – Funcionalismo	Pre-Work: 1. Assistir vídeo seminário 01 2. Leituras prévias: <ul style="list-style-type: none"> [O08] Caldas & Fachin, 2005 [O09] Astley & Van de Ven, 2005 [O10] Scott & Davis (2015) 	EQUIPE 01: [S01] Van de Ven et al (2013) [S02] DiMaggio & Powell, 2005 [S03] Davis & Cobb (2010) [S04] Davis (2010) [S05] Lounsbury & Beckman (2015) [S06] Davis (2015)
4ª aula (tarde)	SEMINARIO EQUIPE 02 – 2.a. Diagnóstico e Comportamento Organizacional	Pre-Work: 1. Assistir vídeo seminário 02 2. Leituras prévias: [O11] Burke & Litwin (1992)	EQUIPE 02: [O08] Burke & Litwin (1992) + Mitre Assessment ; [S07] Lusthaus et al (2002) (Capítulos 1 e 6)
5ª aula (manhã)	SEMINARIO EQUIPE 03 – 2.b. Arquitetura Organizacional e Novos Desenhos Organizacionais	Pre-Work: 1. Assistir vídeo seminário 03 2. Leituras prévias: <ul style="list-style-type: none"> [O12] Mintzberg (1980) [O13] Casadesu-Masanell & Ricart (2010) [O14] Lanzolla et al (2020) 	EQUIPE 04: [S08] Galbraith (2012) [S09] Wellman et al (2020) [S10] McIntyre et al (2020) [S11] Schneider & Sting (2020) [S12] Palacios et al (2016)
5ª aula (tarde)	SEMINARIO EQUIPE 04 – 2.c. Interpretacionismo - Cultura (Organizacional)	Pre-Work: 1. Assistir vídeo seminários 04 e 05 2. Leituras prévias: <ul style="list-style-type: none"> [O15] Vergara & Caldas (2005) [O16] Schein (1991) [O17] Warrick (2017) [O18] Tung & Stahl (2018) 	EQUIPE 04: [S13] Smircich (1983) [S14] Chatman & O'Reilly (2016) [S15] Salles, Wood & Caldas (2018)
	SEMINARIO EQUIPE 05 – 2.c. Interpretacionismo - Cultura (Nacional)		EQUIPE 05: [O17] Tung & Stahl (2018) [S16] Caldas (2006) [S17] Caldas & Wood (1997)
6ª aula (manhã)	SEMINARIO EQUIPE 06 – 2.d. Mudança e Inovação Organizacional	Pre-Work: 1. Assistir vídeo seminário 06 2. Leituras prévias: <ul style="list-style-type: none"> [O19] Jacobs et al (2013) [O20] HBR-Kahn (2018) [O21] Christensen et al (2015) [O22] Pisano (2015)	EQUIPE 06: [S18] Schwarz et al (2021) [S19] Kim & Mauborgne (2019) [S20] Zhexembayeva (2020) [S21] Kirsner (2019) [S22] Furr & Dyer (2020)

6ª aula (tarde)	SEMINARIO EQUIPE 07 – 2.e. Governança Corporativa e Relações com Stakeholders	Pre-Work: 1. Assistir vídeo seminário07 2. Leituras prévias: • [O23] Abdullah & Valentine (2009) • [O24] Ghoshal (2005) [O25] Freeman et al(2018)	EQUIPE 07: [S23] Crisóstomo et al (2020) [S24] Barney & Harrison (2020)[S25] Dmytriyev, Freeman & Hörischjoms (2021) [S26] Freeman et al (2021) [S27] Wright & Siegel (2021)
Datas a agendar	Alunos têm encontros remotos individuais (horários serão marcados em mútua conveniência durante esse período) para orientação individual do Trabalho Final	Pre-Work: Trazer pré-projeto de trabalho seguindo orientações a respeito do Syllabus, incluindo periódico-alvo	
Prazo a combinar	Alunos preparam e submetem Trabalho Final (<i>prazo de entrega e upload no EClass: 9/8/2021, antes das 23:59hs</i>)		

MINI CV DO PROFESSOR

Miguel P. Caldas é Professor Titular da *University of Texas at Tyler*, nos EUA, e Professor Adjunto da FGV EAESP. Atua também como consultor nas áreas de *design* organizacional e desenvolvimento gerencial. Seus interesses de pesquisa envolvem os temas de cultura, gestão internacional e organização comparada.

Email: mpcaldas@hotmail.com

Telefone/WhatsApp: +1 985-869-1637

OUTRAS INFORMAÇÕES

REGRAS DE PRESENCIA E PARTICIPACAO

Neste tipo de curso, aprendemos muito mais uns com os outros do que com o professor. Portanto, precisamos que todos os alunos estejam dentro de sala, de corpo e alma presentes.

Teremos intervalos e almoço programados para que possam atender conference calls, emails, etc. Por favor seja respeitoso com os colegas e com o professor, e não faça essas coisas durante o tempo de aula

Esperamos todos os alunos sincronamente no zoom e com suas câmeras ligadas em todos os dias completos

Falha em seguir todas essas diretrizes podem impactar severamente na nota de participação do aluno, mas se tiverem algum problema e precisarem dar uma saída em algum momento, dois lembretes:

- (1) não faça isso de jeito nenhum nos dois primeiros dias completos de aula, ou você pode prejudicar todo o restante do seu curso, quem cursou esta disciplina sabe disso por experiência; e
- (2) fale com o Professor antecipadamente para saber se e como podemos facilitar isso.