

Relatório de Unidade Orgânica

Escola Superior de Gestão de Tomar

Ano Letivo: 2022/2023

Índice

1 – Introdução	3
2 – Estrutura de Gestão e funcionamento da ESGT	4
3 – Oferta formativa da ESGT	5
4 – Desempenho formativo	8
4.1 – Número de estudantes dos cursos em funcionamento	8
4.2 – Número de estudantes diplomados e graduados	10
4.3 – Taxa de abandono	12
4.4 – Sucesso escolar	13
5 – Atratividade dos cursos	17
6 – Mobilidade	21
7 – Atividades	25
8 – Interação com a comunidade	26
9 – Atividades de Investigação	30
10 – Análise SWOT dos cursos e da Escola	31
10.1 – Pontos fortes, pontos fracos e estratégias de melhoria constantes nos Relatórios dos cursos	31
10.2 – Resumo dos pontos fortes, dos pontos fracos, e das medidas de melhoria constantes dos relatórios de curso.	37
10.3 – Análise SWOT da Escola	39
10.3.1 – Pontos fortes	39
10.3.2 – Pontos fracos	39
10.3.3 – Oportunidades	40
10.3.4 – Ameaças	40
10.3.5 – Estratégias de melhoria	40
11 – Conclusões	43
Anexo – Publicações Indexadas “Scopus”	44

1 – Introdução

A Escola Superior de Gestão de Tomar (ESGT) é uma unidade orgânica do Instituto Politécnico de Tomar (IPT) que assume como missão a criação, transmissão e difusão de conhecimento, com predominância nas áreas das ciências empresariais, sociais e do comportamento, com uma forte ligação ao mercado de trabalho, promovendo o empreendedorismo e a inovação, num ambiente de cultura de trabalho e rigor.

Ao nível da oferta formativa, a ESGT estabelece fileiras de transmissão de conhecimento e de criação de competências, criando e desenvolvendo ciclos de estudos interligados e que passam pela formação pós-secundária e profissionalizante, com os cursos de Técnico Superior Profissional (TeSP), em áreas como a contabilidade, a gestão, o comércio, os recursos humanos, ou o turismo, e que permitem a integração nessas fileiras, a par com o acesso pelo concurso nacional de acesso, às licenciaturas promovidas pela ESGT, nomeadamente em Contabilidade, Gestão de Empresas, Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional, ou Turismo e Gestão do Património Cultural. Ainda nestas fileiras, são promovidos ciclos de estudos ao nível de mestrado: Auditoria e Finanças, Gestão e Gestão de Recursos Humanos.

Há, ainda, que referir a oferta de cursos de Pós-Graduação, de Cursos de Especialização, e de Cursos conferentes de microcredenciais, e que quatro cursos TeSP funcionam na Academia de Ensino Superior de Mafra, em estreita colaboração com o Município.

No ano letivo de 2022/2023 funcionaram, na ESGT, seis cursos TeSP, quatro cursos de licenciatura, três cursos de mestrado, e um conjunto de cursos de microcredenciais no âmbito de Sistemas de Gestão Empresarial - SAP. No final do ano letivo estavam inscritos mais de oitocentos estudantes em todos os cursos da ESGT.

Em 2022/2023 o número de novos estudantes, inscritos pela primeira vez, aumentou cerca de 4%, face ao ano letivo anterior. Porém, a taxa de abandono é muito relevante, sendo o valor médio ponderado de 27% nos cursos de licenciatura, e cerca de 33% nos cursos de mestrado.

2 – Estrutura de Gestão e funcionamento da ESGT

A ESGT possui Estatutos próprios, enquadrados nos Estatutos do IPT, que determinam os seguintes órgãos de gestão:

- Diretor;
- Conselho Técnico-Científico;
- Conselho Pedagógico;
- Diretores de Curso e Comissões de Coordenação dos Cursos.

No ano letivo de 2022/2023, o Diretor da ESGT foi o Doutor Francisco Paulo Vilhena Antunes Bernardino Carvalho, que, por inerência, presidiu ao Conselho Pedagógico da ESGT, cujo órgão foi secretariado pelo Dr. Pedro Augusto Nogueira Marques. O Conselho Técnico-Científico da ESGT foi presidido pelo Doutor Célio Gonçalo Cardoso Marques, e secretariado pela Dra. Paula Alexandra da Cruz Silva Pina de Almeida. As Direções dos Cursos da ESGT, que assumem por inerência a presidência das respetivas Comissões de Coordenação de Curso, são indicadas no capítulo seguinte.

O apoio administrativo aos órgãos da ESGT foi assegurado por Sílvia Catarina Gomes dos Ramos Rosa, sendo o apoio administrativo aos ciclos de estudos assegurado por Tânia Cláudia Soares e Esteves, Maria Teresa Antunes Alcobia e Isabel Maria Lopes Pereira.

A distribuição de serviço docente (DSD) é gerida pelas Unidades Departamentais (UD), conforme definido nos Estatutos do IPT. Em 2022/2023, os cursos da ESGT foram assegurados por 35 docentes a tempo integral, a maioria com exclusividade, e 37 docentes convidados a tempo parcial, distribuídos por cinco UD (Figura 1). Os docentes a tempo integral asseguraram cerca de 11 200 horas de contacto, e os docentes convidados cerca de 5 800, correspondendo, respetivamente, a 66% e 34% das horas letivas atribuídas em DSD. Uma fração significativa das horas ministradas por docentes convidados fazem parte dos cursos de Técnico Superior Profissional a funcionar em Mafra.

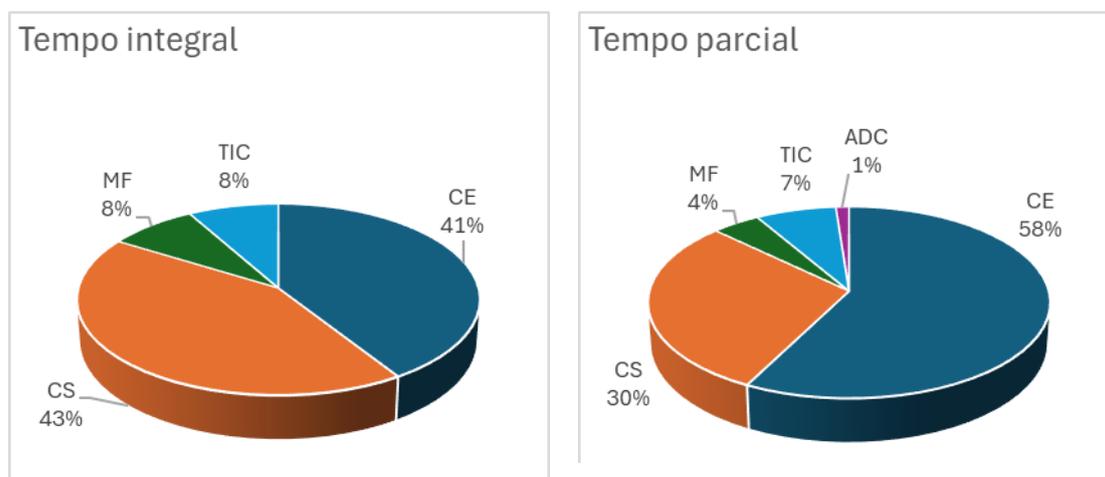


Figura 1 – Distribuição das horas letivas de contacto entre as UD: ADC = Artes, Design e Comunicação; CE = Ciências Empresariais; CS = Ciências Sociais; MF = Matemática e Física; TIC = Tecnologias de Informação e Comunicação. Fonte: Plataforma da DSD, Centro de Informática e Sistemas do IPT.

3 – Oferta formativa da ESGT

A ESGT tem 9 cursos TeSP registados na Direção-Geral do Ensino Superior (DGES). Destes, 7 têm funcionado regularmente, tendo 6 funcionado no ano letivo de 2022/2023 (Tabela 1). No que respeita a Licenciaturas, funcionaram 5 cursos no ano letivo em análise, mas estando em fase de encerramento a Licenciatura em Gestão de Turismo Cultural (Tabela 2). A ESGT tem em funcionamento 3 mestrados (Tabela 3) e um conjunto de cursos breves, cursos de especialização e cursos conferentes de microcredenciais.

É de referir que a ESGT tem colaborado ativamente com o Município de Mafra, tendo 4 cursos TeSP funcionado regularmente nas instalações da Academia de Ensino Superior de Mafra (AESM).

Tabela 1 – Cursos TeSP registados na ESGT.

Curso	Registo	Diretor	Turmas em funcionamento *
Contabilidade e Gestão (CG)	Despacho n.º 12803/2021, DR N.º 194, 2.ª série, 29/12/2021	Carla Maria Freitas dos Santos Joaquim	TMR6, TMR7
Contabilidade e Fiscalidade (CF)	Aviso n.º 11609/2017, DR N.º 190, 2.ª série, 02/10/2017	Carla Maria Freitas dos Santos Joaquim	Nenhuma
Gestão de Turismo (GT)	Despacho n.º 9545/2022, DR N.º 149, 2.ª série, 03/08/2022	Eunice Ferreira Ramos Lopes	MFR1, MFR2, TMR1, TMR2
Gestão Administrativa de Recursos Humanos (GARH)	Despacho n.º 9920/2021, DR N.º 198, 2.ª série, 12/10/2021	João Pedro Dias Fontes da Costa	MFR1, TMR7, TMR8
Gestão Comercial e Vendas (GCV)	Despacho n.º 12803/2021, DR N.º 251, 2.ª série, 29/12/2021	Maria de Fátima Rodrigues Pedro	TMR6
Informática de Gestão (IG)	Despacho n.º 2851/2021, DR N.º 46, 2.ª série, 07/03/2022	José Manuel Lopes Farinha	MFR1, MFR2
Marketing Digital (MD)	Despacho n.º 4719/2022, DR N.º 78, 2.ª série, 21/04/2022	Inês Pereira de Almeida Bettencourt da Câmara	MFR1, MFR2, TMR1

* MFR = Turma a funcionar na Academia de Ensino Superior de Mafra (AESM);
TMR = Turma a funcionar no campus de Tomar do IPT.

Os cursos TeSP possuem planos de creditação de formação para os cursos de licenciatura oferecidos na ESGT. Apesar de alguns TeSP estarem mais alinhados com uma das licenciaturas, não existe barreira ao percurso dos estudantes, e existem antecedentes de os diplomados dos TeSP apresentarem candidatura a outras licenciaturas que não aquela que teoricamente está mais alinhada com a área de formação do TeSP.

Tabela 2 – Cursos de Licenciatura em funcionamento na ESGT.

Curso	Registo, Acreditação e vagas*	Diretor	Anos em funcionamento
Contabilidade (LC)	R/A-Ef 3327/2011 de 18/03/2011 ACEF/1718/0120602, Acreditação por 6 anos, 05/08/2019 25 vagas	Pedro Augusto Nogueira Marques	Todos
Gestão de Empresas (LGE)	R/A-Ef 637/2011 de 18/03/2011 ACEF/1819/0220592, Acreditação por 6 anos, 01/06/2020 50 Vagas	Luís António Antunes Francisco	Todos
Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional (LGRHCO)	R/A-Ef 638/2011 de 28/12/2015 ACEF/1819/0220612, Acreditação por 6 anos, 01/06/2020 35 Vagas	Maria Fernanda Pires Aparício	Todos
Gestão Turística e Cultural (LGTC)	<i>Curso substituído pela Licenciatura em Turismo e Gestão do Património Cultural</i>	Eunice Ferreira Ramos Lopes	3º ano
Turismo e Gestão do Património Cultural (LTGPC)	R/A-Cr 64/2020 de 19/06/2020 NCE/19/1900229, Acreditação por 6 anos, 16/06/2020 40 Vagas	Eunice Ferreira Ramos Lopes	Todos

* Vagas corresponde ao Número Máximo de Admissões em cada ano, conforme acreditação da A3ES

Tal como observado para a progressão dos(as) diplomados(as) dos TeSP, verifica-se que apesar de existir um alinhamento mais forte entre a LC e o MAF, a LGE e o MG, e a LGRHCO e o MGRH, existem casos de os(as) graduados(as) das licenciaturas apresentarem candidatura a cursos de mestrado menos alinhados com a área da licenciatura.

Tabela 3 - Cursos de Mestrado em funcionamento na ESGT.

Curso	Registo, Acreditação e vagas*	Diretor	Anos em funcionamento
Auditoria e Finanças (MAF)	R/A-Ef 640/2011 de 18/03/2011 PERA/2021/0220637, a submeter nova avaliação, 14/02/2022 20 Vagas	Luís António Antunes Francisco	Todos
Gestão (MG)	R/A-Cr 9/2017 de 19/04/2017 PERA/2223/1600206, Acreditado por 2 anos, 18/04/2023 30 Vagas	Jorge Manuel Marques Simões	Todos
Gestão de Recursos Humanos (MGRH)	R/A-Cr 32/2017 de 08/06/2017 PERA/2223/1600207, Acreditado por 2 anos 31/07/2023 35 Vagas	João Pedro Dias Fontes da Costa	Todos

* Vagas corresponde ao Número Máximo de Admissões em cada ano, conforme acreditação da A3ES

4 – Desempenho formativo

4.1 – Número de estudantes dos cursos em funcionamento

A 31 de dezembro de 2022 estavam matriculados 829 estudantes em cursos da ESGT. O número de estudantes a frequentar os cursos da ESGT tem vindo a aumentar desde o ano letivo de 2019/2020, tendo havido nesse ano uma redução de 1% (Figura 2). No ano letivo em análise verificou-se um aumento de 4% face ao ano letivo anterior. O aumento do número de estudantes foi mais significativo nos cursos TeSP, tendo-se verificado uma diminuição do número de estudantes matriculados nos cursos de licenciatura.

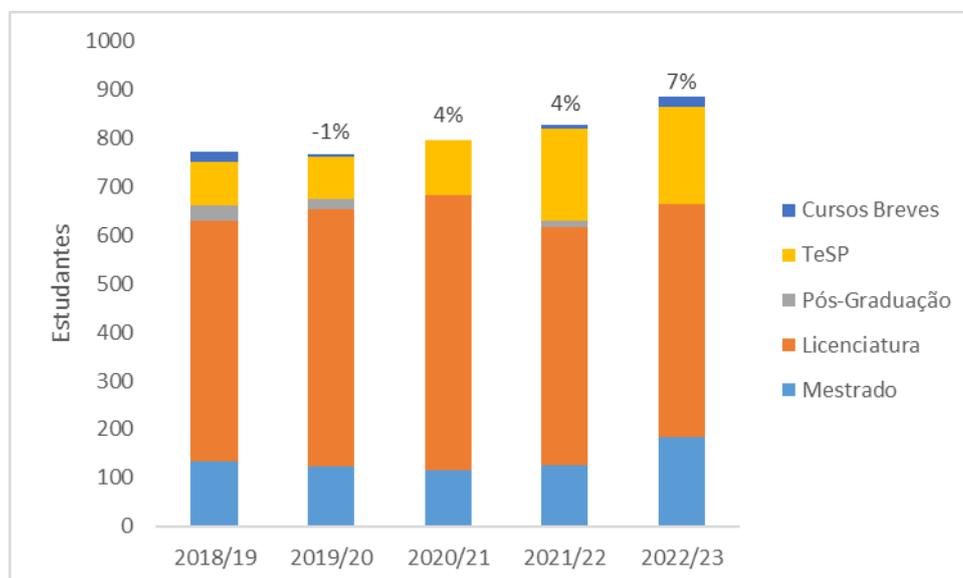


Figura 2 – Número de estudantes inscritos(as) a 31 de dezembro, segundo o tipo de curso. Os valores de percentagem representam o crescimento do número total de estudantes. Fonte: Centro de Informática e Sistemas do IPT.

A distribuição dos estudantes pelos cursos TeSP da ESGT é equitativa (Figura 3), com exceção do TeSP em Gestão Comercial e Vendas que apenas teve o segundo ano em funcionamento. Verifica-se uma ligeira predominância pelos TeSP de Gestão Administrativa de Recursos Humanos e de Marketing Digital, mas ambos possuem turmas em funcionamento em Tomar e em Mafra.

Pelo facto de a licenciatura de Gestão Turística e Cultura estar a ser descontinuada, esta licenciatura apresenta um número reduzido de estudantes. As licenciaturas de Gestão de Empresas e de Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional, com contribuições semelhantes, possuem 2/3 dos estudantes das licenciaturas da ESGT (Figura 3). No caso dos mestrados, verifica-se uma distribuição equitativa entre os 3 cursos, com uma ligeira predominância do mestrado em gestão (Figura 3).

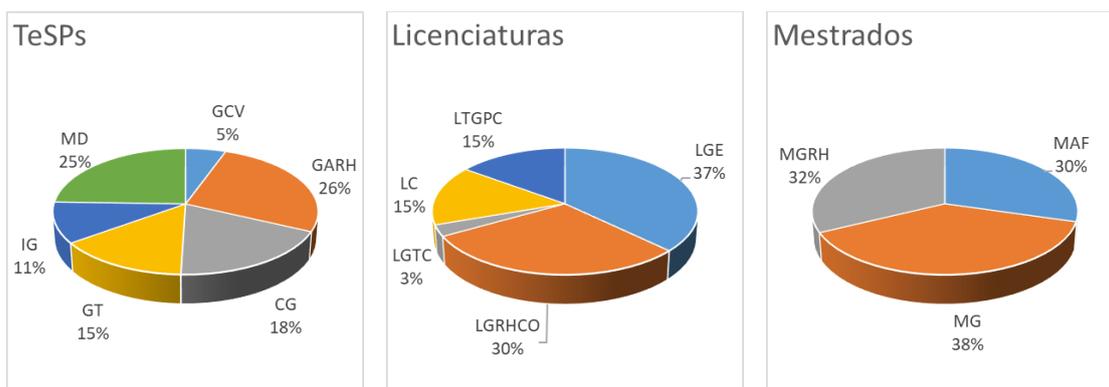


Figura 3 – Distribuição dos(as) estudantes inscritos(as) a 31 de dezembro, segundo o tipo de curso. Fonte: Centro de Informática e Sistemas do IPT.

Nas Figuras 4 e 5 apresenta-se a distribuição por anos letivos dos estudantes a frequentar os cursos de licenciatura e de mestrado. O número de estudantes é superior no primeiro ano dos cursos, o que deverá estar relacionado com o sucesso escolar e o abandono. Nas secções seguintes apresenta-se e discute-se estes dois indicadores de desempenho formativo, mas uma análise mais profunda será efetuada no próximo relatório, pois requer um estudo ao longo do ano letivo.

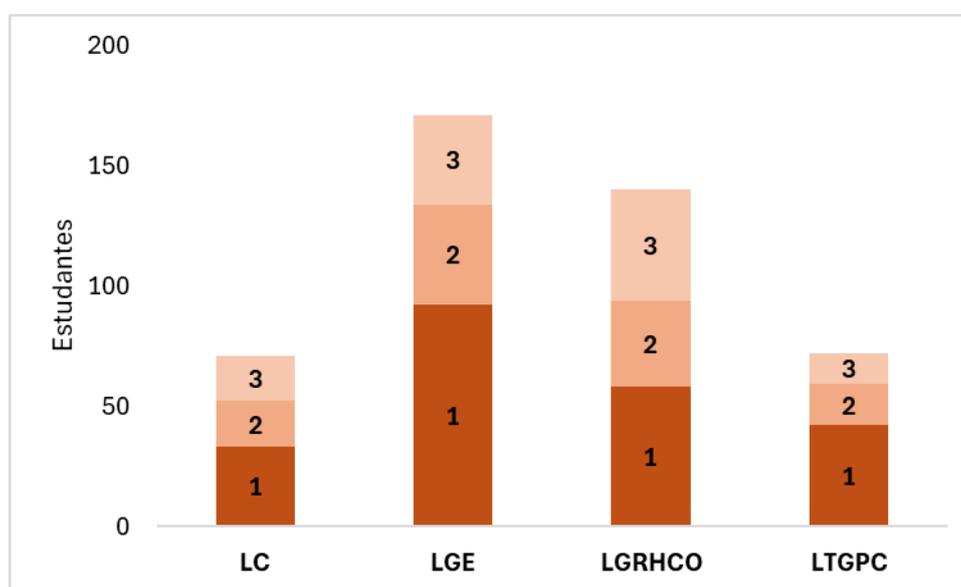


Figura 4 – Número de estudantes a frequentar os cursos de Licenciatura. Os números inseridos nas barras identificam os anos curriculares. Fonte: Relatórios dos cursos de 2022/2023.

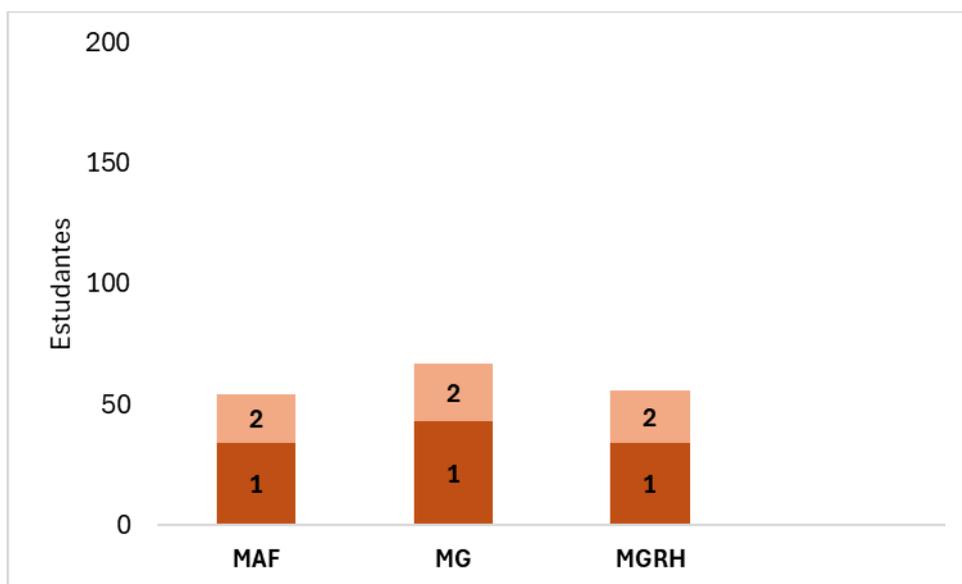


Figura 5 – Número de estudantes a frequentar os cursos de Mestrado. Os números inseridos nas barras identificam os anos curriculares. Fonte: Relatórios dos cursos de 2022/2023.

4.2 – Número de estudantes diplomados e graduados

A Figura 6 apresenta o número total de estudantes diplomados, nos cursos TeSP, e graduados nos cursos de Licenciatura e de Mestrado. No ano letivo de 2022/2023 ainda se graduaram estudantes da licenciatura em Gestão Turística e Cultural. O número de diplomados de cursos TeSP é superior aos graduados nos cursos de Mestrado.

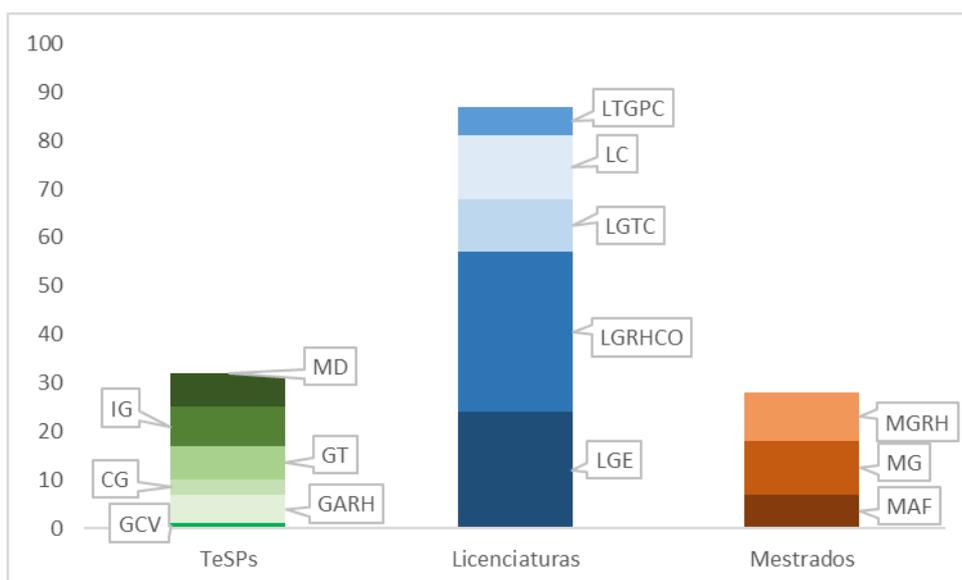


Figura 6 – Número de estudantes diplomados(as) e graduados(as) nos cursos TeSP, Licenciatura e Mestrado da ESGT, em 2022/2023. Fonte: Centro de Informática e Sistemas do IPT.

A maioria dos estudantes de licenciatura e de mestrado conclui o curso no número de anos de duração do mesmo (Figuras 7 e 8). São exceções os cursos de licenciatura em Gestão de Empresas e de Mestrado em Gestão. Há que analisar, no futuro, as razões para este resultado. Pelo lado positivo, é de referir os casos da licenciatura em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional e do mestrado em Gestão de Recursos Humanos. Trata-se do primeiro ano letivo em que funcionou o terceiro ano da licenciatura de Turismo e Gestão do Património Cultural, pelo que apenas existem graduados com 3 anos de curso. Porém, pelos registos, apenas cerca de 50% dos alunos inscritos no terceiro ano concluíram o curso neste ano letivo.

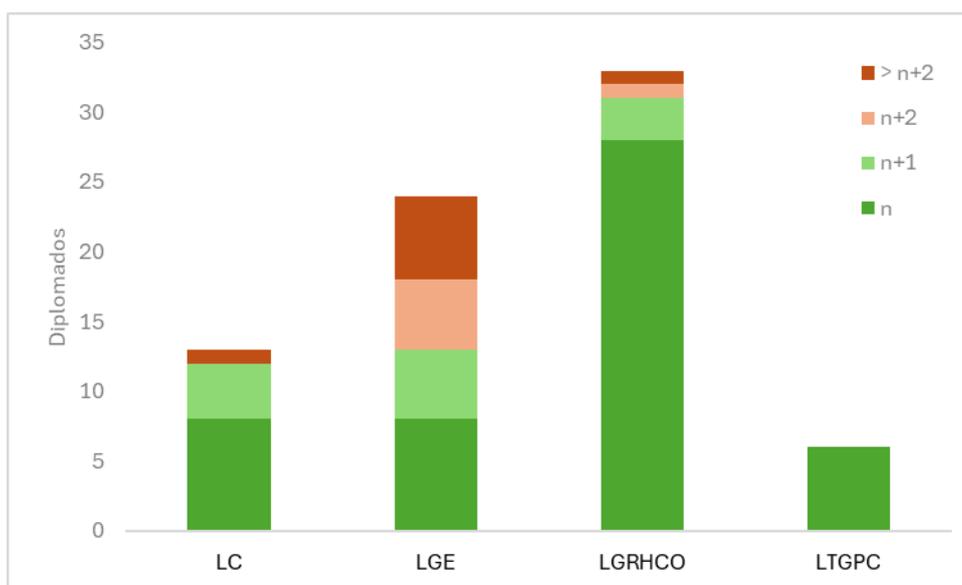


Figura 7 – Distribuição dos(as) estudantes graduados(as) nos cursos de Licenciatura (n = 3 anos). Fonte: Relatórios dos cursos de 2022/2023.

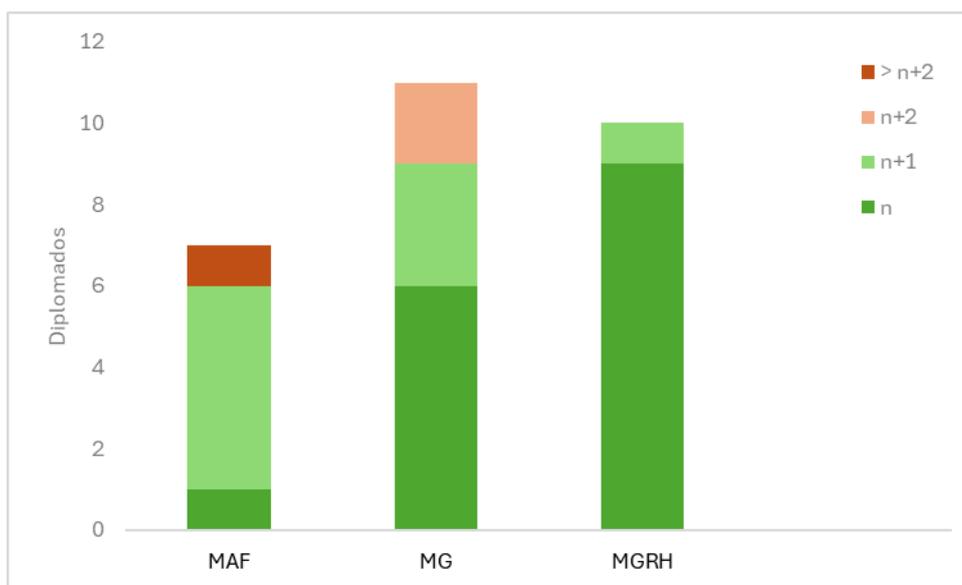


Figura 8 – Distribuição dos(as) estudantes graduados(as) nos cursos de Mestrado (n = 2 anos). Fonte: Relatórios dos cursos de 2022/2023.

4.3 – Taxa de abandono

A taxa de abandono nos cursos de licenciatura e de mestrado está representada nas Figuras 9 e 10. A taxa de abandono apenas é inferior a 20% no mestrado em Auditoria e Finanças. Nos cursos de licenciatura a taxa de abandono varia entre 21 e 32%, e nos cursos de mestrado entre 16 e 45%. O mestrado em Gestão teve a maior taxa de abandono registada nos cursos de graduação da ESGT.

Estes resultados carecem de uma análise pormenorizada a ser efetuada no futuro, de modo a identificar as causas e a procurar soluções para mitigar os seus efeitos.

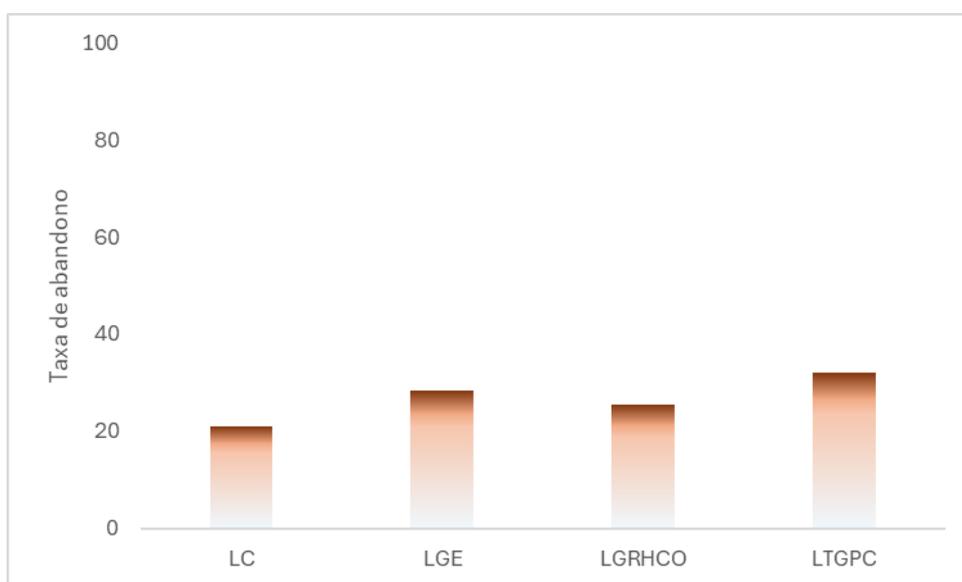


Figura 9 – Taxa de abandono nos cursos de Licenciatura. Fonte: Relatórios dos cursos de 2022/2023.

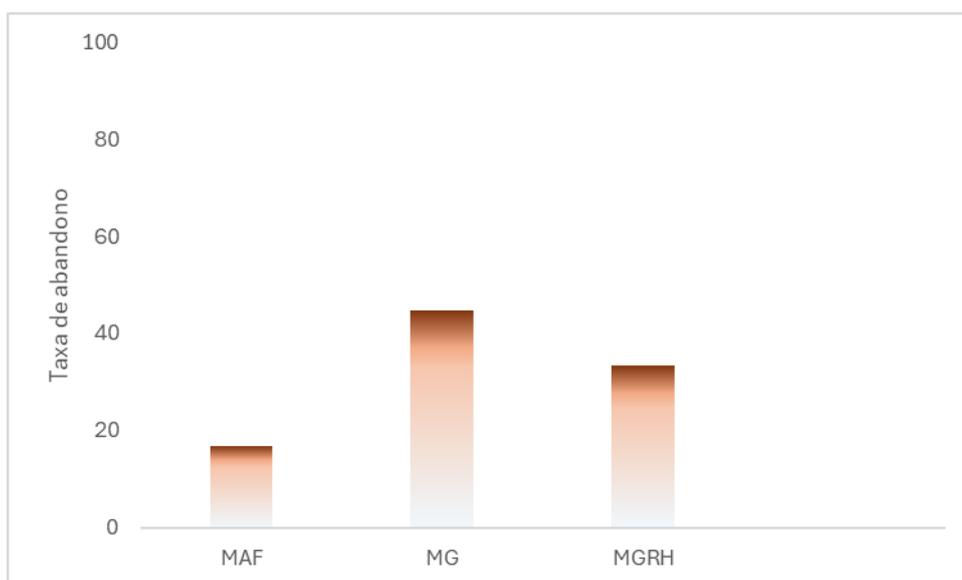


Figura 10 – Taxa de abandono nos cursos de Mestrado. Fonte: Relatórios dos cursos de 2022/2023.

4.4 – Sucesso escolar

As figuras seguintes (11 a 17) apresentam as taxas de sucesso às unidades curriculares (UCs), que compõem os planos curriculares dos cursos conferentes de grau. Nos mesmos, elaborados a partir dos dados constantes dos relatórios dos cursos, reporta-se a distribuição da taxa de sucesso considerando o número de estudantes aprovados face ao número total de inscritos, e face ao número total de avaliados. Considerando que os estudantes não avaliados incluirão, certamente, os que abandonaram o curso ao longo do ano letivo e, também, os estudantes internacionais que se matricularam, mas que não acompanharam as atividades letivas, em particular no primeiro semestre, releva-se a análise dos resultados relativos aos estudantes avaliados. Não impede, que se criem mecanismos de monitorização e de análise mais detalhada deste indicador de desempenho formativo.

A situação das licenciaturas, no que respeita ao sucesso escolar nas UCs, é mais preocupante que nos mestrados. Nos cursos de mestrado, e considerando apenas os estudantes submetidos a avaliação, a taxa de sucesso das UCs é superior a 70%. No mestrado em Auditoria e Finanças todas as UCs apresentaram taxas de sucesso superiores a 80%, com apenas 31% com taxa inferior a 90%. O valor é o máximo no mestrado em Gestão de Recursos Humanos, com taxas de sucesso superior a 90% em todas as UCs. A situação do mestrado em Gestão também é razoável, com apenas 2 UCs com taxa de sucesso não superior a 80%. Por outro lado, a dispersão do sucesso nas UCs das licenciaturas é muito significativa. A percentagem de UCs com taxa de sucesso inferior ou igual a 50% é de 21%, 32%, 6% e 36%, respetivamente nas licenciaturas de Contabilidade, Gestão de Empresas, Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional, e Turismo e Gestão do Património Cultural.

Junto com a elevada taxa de abandono escolar, é crítico proceder-se à análise detalhada da taxa de sucesso e à correlação entre ambos os indicadores.



Figura 11 – Distribuição da taxa de sucesso nas UCs da Licenciatura em Contabilidade. Fonte: Relatório do curso de 2022/2023.



Figura 12 – Distribuição da taxa de sucesso nas UCs da Licenciatura em Gestão de Empresas. Fonte: Relatório do curso de 2022/2023.

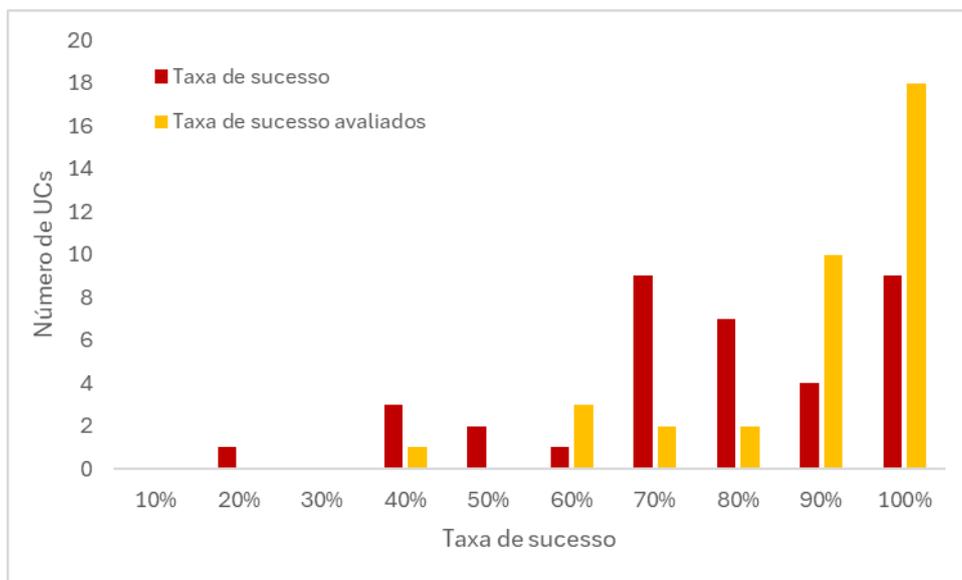


Figura 13 – Distribuição da taxa de sucesso nas UCs da Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional. Fonte: Relatório do curso de 2022/2023.



Figura 14 – Distribuição da taxa de sucesso nas UCs da Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional. Fonte: Relatório do curso de 2022/2023.

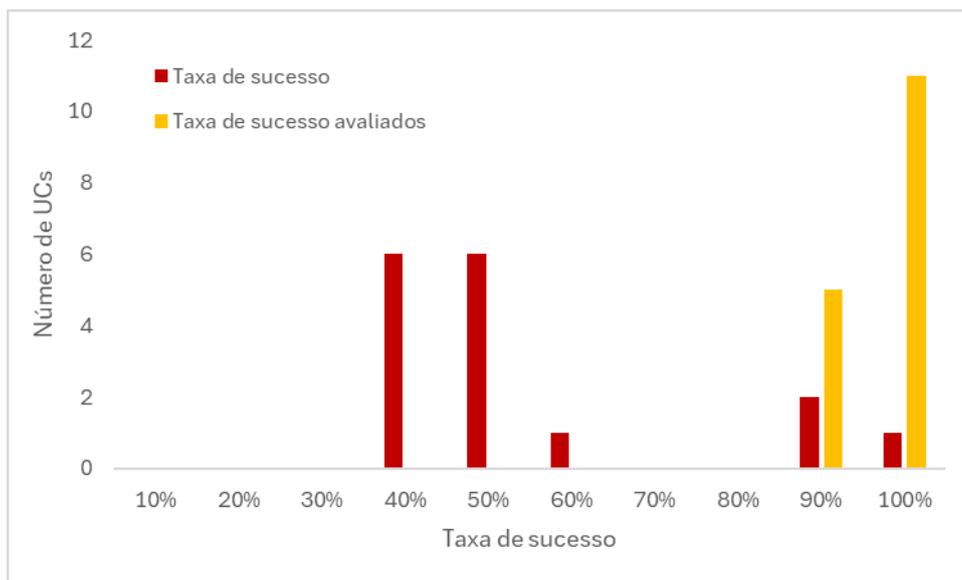


Figura 15 – Distribuição da taxa de sucesso nas UCs do Mestrado em Auditoria e Finanças. Fonte: Relatório do curso de 2022/2023.

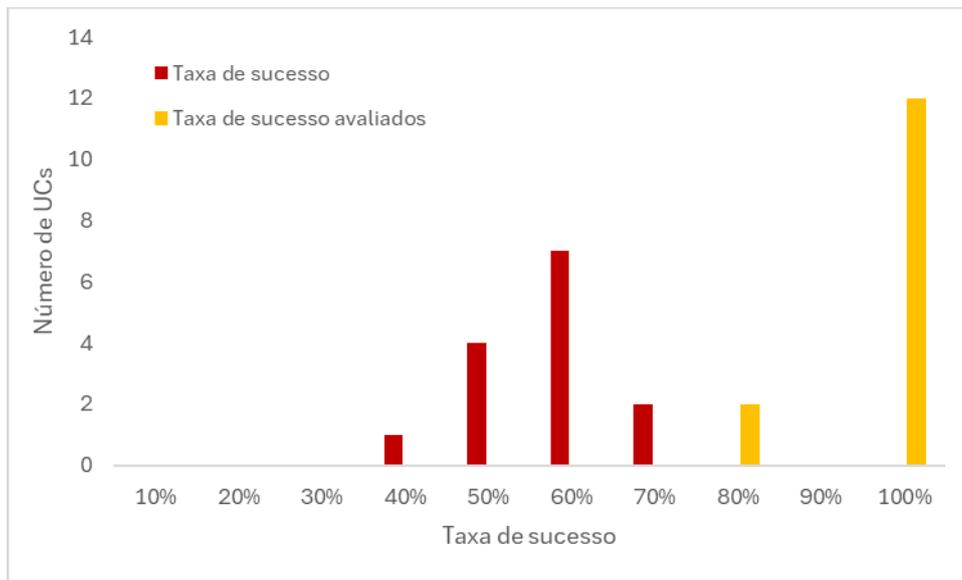


Figura 16 – Distribuição da taxa de sucesso nas UCs do Mestrado em Gestão. Fonte: Relatório do curso de 2022/2023.

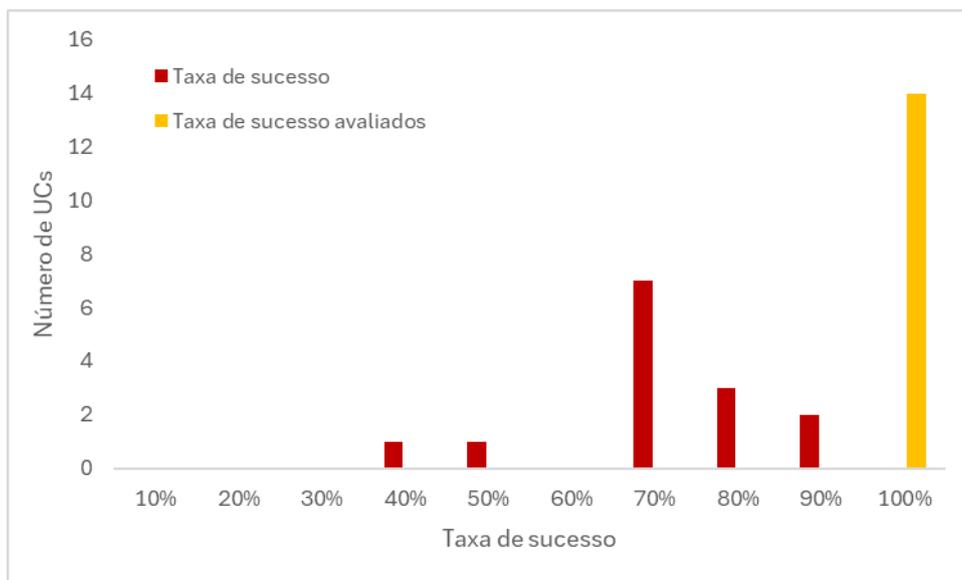


Figura 17 – Distribuição da taxa de sucesso nas UCs do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos. Fonte: Relatório do curso de 2022/2023.

5 – Atratividade dos cursos

Alguns indicadores da atratividade dos cursos conferentes de grau estão plasmados nas figuras 18 a 23. Na figura 18 apresenta-se o número de candidaturas aos cursos de licenciatura, distribuídas pelos vários contingentes, e na Figura 19 o número de estudantes matriculados. O maior nível de procura correspondeu à licenciatura de Gestão de Empresas, que também apresentou o maior número de estudantes matriculados no primeiro ano pela primeira vez. O acesso pelo Contingente Geral representa cerca de 1/3, tanto das candidaturas como dos estudantes que efetivaram a matrícula nos cursos de licenciatura (Figura 20). A procura pelos cursos de mestrado é semelhante para os 3 cursos, sendo que o mestrado em Gestão teve o maior número de candidatos e de estudantes matriculados (Figura 21).

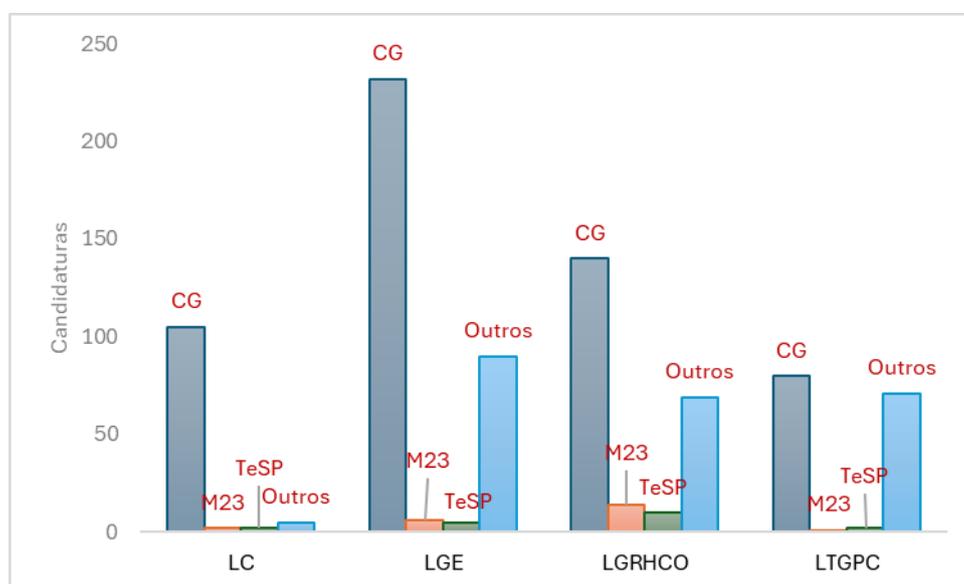


Figura 18 – Candidaturas aos cursos de Licenciatura, por origem (CG = Contingente Geral). Fonte: Relatórios dos cursos de 2022/2023.

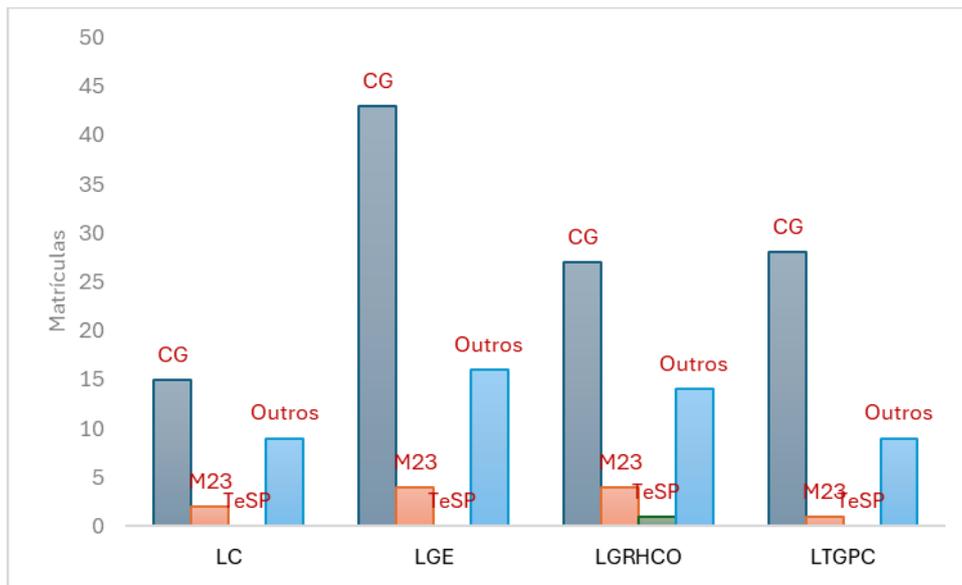


Figura 19 – Matrículas nos cursos de Licenciatura, por origem (CG = Contingente Geral). Fonte: Relatórios dos cursos de 2022/2023.

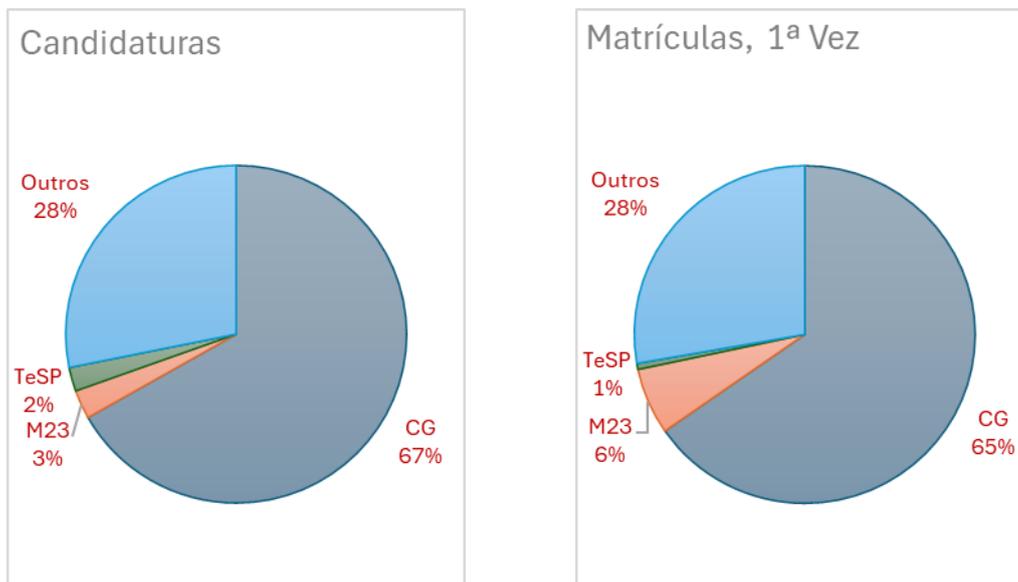


Figura 20 – Dados agregados da candidaturas e matrículas nos cursos de Licenciatura, por origem (CG = Contingente Geral). Fonte: Relatórios dos cursos de 2022/2023.

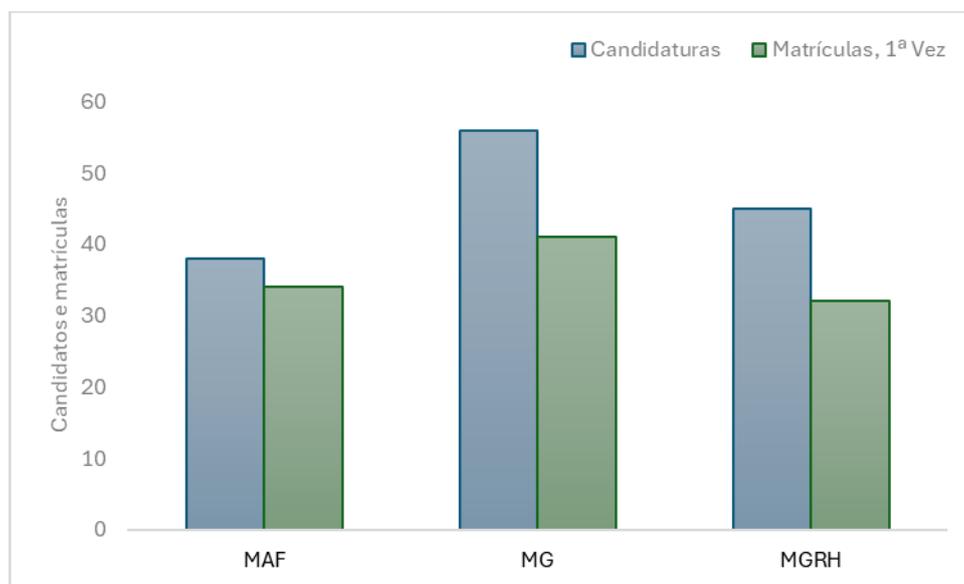


Figura 21 – Candidaturas e matrículas nos cursos de Mestrado. Fonte: Relatórios dos cursos de 2022/2023.

Os rácios de procura dos cursos ($PC = \text{Procura do curso} = \text{número de candidatos em primeira opção face ao número de vagas}$, $PCAVC = \text{Procura do curso e ajustamento de vagas à procura} = \text{número de candidatos colocados face ao número de vagas}$), e a “motivação dos alunos à entrada” ($MAE = \text{número de candidatos de primeira opção colocados face ao número de colocados}$), estão representados nas figuras 22 e 23, respetivamente dos cursos de licenciatura e dos cursos de mestrado. O MAE para os mestrados tem pouco significado, visto que não se tem registado as opções dos candidatos por outros cursos. Pela mesma razão, o PC também tem pouco significado nos mestrados.

Relevando a análise dos indicadores referentes aos cursos de licenciatura, estes são semelhantes entre as 4 licenciaturas, mas destacando-se positivamente a licenciatura em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional.

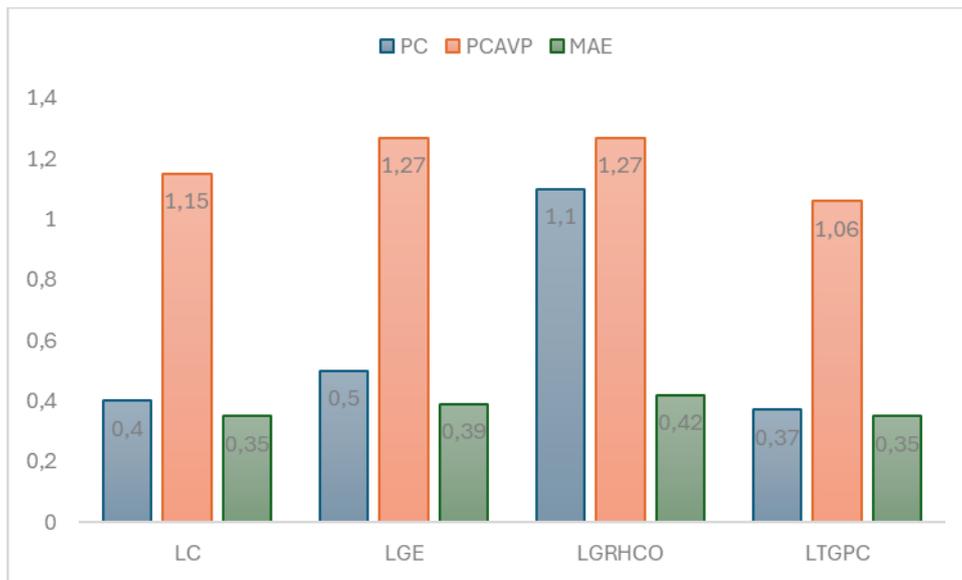


Figura 22 – Procura dos cursos de Licenciatura. Fonte: Relatórios dos cursos de 2022/2023.

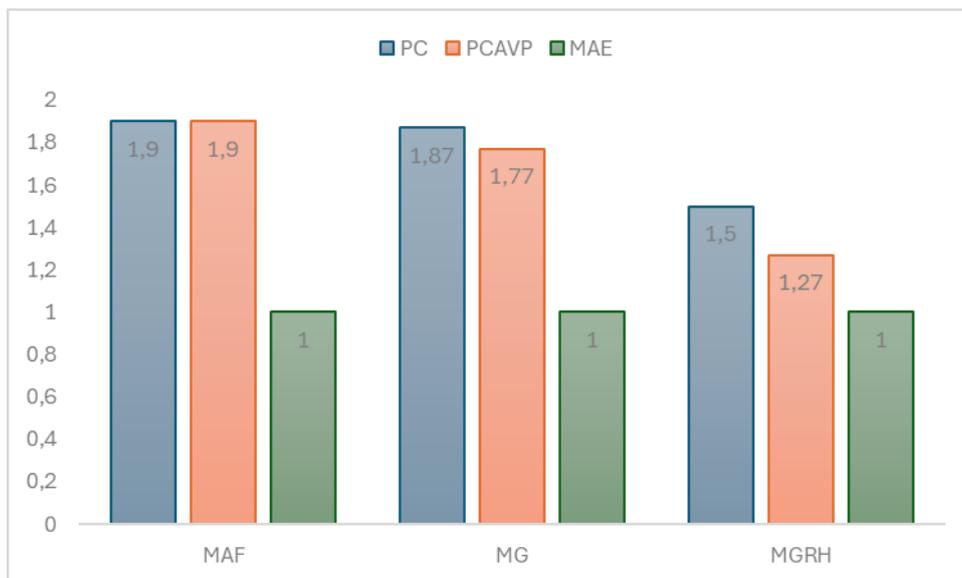


Figura 23 – Procura dos cursos de Mestrado. Fonte: Relatórios dos cursos de 2022/2023.

6 – Mobilidade

A mobilidade dos estudantes, registada nos relatórios de curso, está presente na Figura 24. A licenciatura em Gestão dos Recursos Humanos e Comportamento Organizacional apresentou o maior número de estudantes “outgoing”, cujo valor é de 8% dos estudantes inscritos no curso, e a licenciatura em Contabilidade o menor rácio. Em termos de número de estudantes acolhidos (“incoming”), destacou-se a licenciatura em Gestão de Empresas. Considerando a dimensão dos cursos, os resultados podem ser considerados positivos.

No caso dos cursos de Mestrado apenas se regista a chegada de 1 estudante em mobilidade no Mestrado em Auditoria e Finanças, e um estudante no Mestrado de Gestão, não estando registada nenhuma mobilidade de saída.

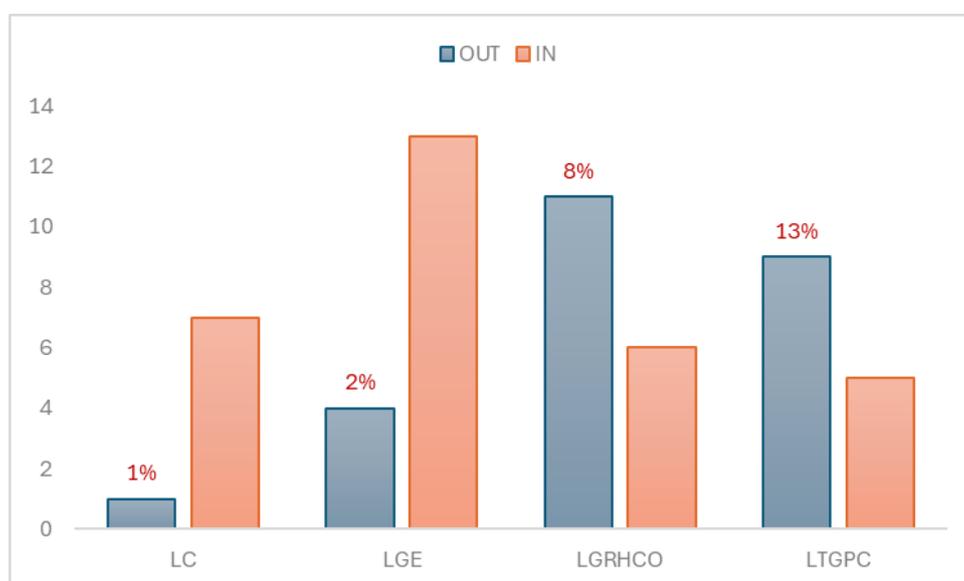


Figura 24 – Mobilidade dos(as) estudantes dos cursos de Licenciatura. As percentagens representam a fração face ao total de estudantes inscritos nos cursos. Fonte: Relatórios dos cursos de 2022/2023.

A Tabela 4 apresenta as instituições de origem dos estudantes recebidos em mobilidade durante o ano letivo, e a Tabela 5 apresenta as instituições de destino dos estudantes da ESGT que realizaram formação ou estágios em mobilidade.

De forma semelhante, apresenta-se nas Tabelas 6 e 7 a origem e o destino, respetivamente, dos docentes e colaboradores da ESGT durante o ano letivo.

Tabela 4 – Dados de mobilidade do ano letivo de 2022/2023: Instituições de origem do(as) estudantes recebidos na ESGT (Fonte: GRI).

País	Instituição	Curso
Azerbaijão	Baku State University	MAF, MG
Brasil	Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais	LGE
Brasil	Universidade Federal de Mato Grosso	LGRHCO
Brasil	Universidade Federal Fluminense	LGRHCO
Itália	Università degli Studi del Piemonte Orientale “Amedeo Avogadro”	LGE, LGRHCO, GT
Itália	Università degli studi di Sassari	LGE, LTGPC
Itália	Università degli studi di Torino	LGRHCO
Moçambique	Escola Superior de Hotelaria e Turismo Inhambane	LTGPC
Polónia	Bialystok University of Technology	LGE
Polónia	Opole University of Technology	LGE
Ucrânia	National Aviation University	LGE, LGRHCO

Tabela 5 – Dados de mobilidade do ano letivo de 2022/2023: Instituições de destino do(as) estudantes da ESGT (Fonte: GRI).

País	Instituição	Curso
	Manpower Group	GARH
Espanha	Secrets Lanzarote Resort & SPA 5*	LTGPC
Espanha	Universidad de Cordoba	LTGPC
Espanha	Universidad de Extremadura	LTGPC
Itália	Extramus	LGE
Polónia	Bialystok University of Technology	LTGPC
Polónia	Opole University of Technology	LC, LGE, LGRHCO

Tabela 6 – Dados de mobilidade do ano letivo de 2022/2023: Instituições de origem do(as) docentes e colaboradores recebidos na ESGT (Fonte: GRI).

País	Instituição	Área
Chéquia	Brno University	Turismo
Eslovénia	Primorska University	Turismo
Espanha	ULPGC - Lanzarote	Turismo
Hungria	Pannonia University	Turismo
Polónia	Bialystok University	Gestão
Polónia	Opole University of Technology	Gestão
Turquia	Istambul University	Gestão e Turismo
Turquia	Izmir Katip Celebi University	Línguas e Turismo
Turquia	Karabuk University	Línguas

Tabela 7 – Dados de mobilidade do ano letivo de 2022/2023: Instituições de destino do(as) docentes e colaboradores da ESGT (Fonte: GRI).

País	Instituição	Áreas
Albânia	Universiteti European i Tiranes	Turismo
Alemanha	Freie Universitaet Berlin	Matemática
Azerbaijão	Baku State University	TIC
Bulgária	D. A. Tsenov Academy of Economics	TIC
Chéquia	Jihoceska Univerzita V Ceskych Budejovicich	TIC
Chipre	EDEX - Educational Excellence Corporation Limited	Matemática
Croácia	University of Zadar	Matemática
Eslováquia	Trnava University	Gestão, TIC
Eslovénia	Univerza na Primorskem Universita del Litorale	Turismo
Espanha	CIPFP Valle de Elda	Gestão, Turismo
Espanha	Universidad de Las Palmas de Gran Canaria	Turismo

Tabela 7 – Dados de mobilidade do ano letivo de 2022/2023: Instituições de destino do(as) docentes e colaboradores da ESGT (Fonte: GRI)(Continuação).

País	Instituição	Áreas
Espanha	Universidad de Leon	Recursos Humanos
Espanha	Universidad de Salamanca	Recursos Humanos
Espanha	Universidade da Coruña	Turismo
França	Universite Paul-Valery Montpellier3	TIC
Holanda	Stichting Breda University of Applied Sciences	Línguas
Hungria	Budapesti Gazdasagi Egyetem	Matemática
Hungria	Budapesti Metropolitan Egyetem	Matemática
Hungria	Pannon Egyetem	Gestão, Turismo
Itália	Università degli Studi di Camerino	TIC
Malta	Universita ta Malta	TIC
Polónia	Opole University of Technology	Gestão, Turismo
Roménia	Universitatea Valahia Targoviste	TIC
Turquia	Adana Alparslan Turkes Bilim Ve Teknoloji Universitesi	TIC
Uzebiquistão	Karshi Engineering Economics Institute	TIC

7 – Atividades

As principais atividades pedagógicas complementares à lecionação estão listadas na tabela 8, incluindo Aulas Abertas, Seminários e eventos semelhantes, e Visitas de Estudo. Poderão ter sido realizadas outras atividades, pelo que se devem implementar procedimentos de acompanhamento e de monitorização no futuro.

Tabela 8 – Atividades pedagógicas realizadas durante o ano letivo de 2022/2023.

Tipologia da Atividade	Atividade	Área de conhecimento
Aulas Abertas	Gestão de Operações: Aplicação de conceitos	Gestão
	Marketing Operacional	Gestão
	Gestão Financeira	Gestão
	Gestão 1: Aplicação de Conceitos	Gestão
	Gestão 2: Aplicação de conceitos	Gestão
	Convento de Cristo	Turismo
Workshops e Seminários	Desenvolvimento de Competências Transversais	Transversais
	A investigação aplicada à Gestão	Gestão
	II Jornadas de Logística	Gestão
	<i>Tourism Meeting Point</i>	Turismo
	<i>Symposium OLIVE4 ALL</i>	Turismo
	Seminário Gestão de Recursos Humanos: O papel do <i>employer branding</i> na relação dos colaboradores	Gestão de Rec. Humanos
	Dia Mundial do Turismo	Turismo
	Jornadas de Turismo	Turismo
Visitas de Estudo	FITUR – Madrid - Espanha	Turismo
	Convento de Cristo - Tomar	Turismo
	Futuro Museu - Tomar	Turismo
	Sinagoga, Museu dos Fósforos e outros espaços - Tomar	Turismo
	Observatório de Turismo do Centro - Moinho da Ordem -	Turismo
	Observatório do Turismo Sustentável na Região Centro de Portugal	Turismo
	Teatro Municipal de Ourém	Turismo

8 – Interação com a comunidade

A ESGT colabora com diversas entidades, quer públicas quer privadas, tanto a nível regional, como nacional, e mesmo internacional. Na tabela 9 lista-se, a título de exemplo, as empresas que receberam estudantes da ESGT em estágio durante o ano letivo de 2022/2023.

Tabela 9 – Entidades que acolheram estudantes em estágio durante o ano letivo de 2022/2023.

Entidade	Cursos
Adecco Recursos Humanos - Empresa de Trabalho Temporário, Lda	LGRHCO, MG
ADN PRO, Unipessoal, Lda.	GCV
Agrupamento de Escolas Templários, Tomar	GARH, LGRHCO
Air Liquide Europe Business Services (ALEBS), Unipessoal, Lda	LGRHCO, LC, LGE
Aqualuz - Turismo e Lazer, Unipessoal, Lda.	LTGPC
Barquiconta - Contabilidade e Gestão	CG
Bento Henriques - Cont. e Assessoria Fiscal Lda	GARH
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo da Chamusca, CRL.	LGE
Câmara Municipal de Abrantes	LGE
Carlos Mendes - Contabilidade e Gestão, Un. Lda.	CG
Casa Agrícola Solar dos Leandros, Lda	LGE
Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE	MAF
Circuito de Hábitos, Lda.	LGTC
Cityhall, Consultoria Pública e Privada, Lda	LGRHCO
Contamarinense - Cont e Gestão Lda.	CG
Delta Cafés em Cáceres (ERASMUS)	LGRHCO
Desifrassunto – Contabilidade e Gestão, Lda.	MAF
Digidelta Internacional - Import Export, SA	LGRHCO
Direção-Geral do Património Cultural	LTGPC
Dom Jardim	LTGPC
Dozeconta - Escritório de Contabilidade e Serviços, Lda.	LGE

Tabela 9 – Entidades que acolheram estudantes em estágio durante o ano letivo de 2022/2023.

Continuação

Entidade	Cursos
F Machado- Contabilidade e Gestão, Lda.	LGE
Fipoleiria, Supermercados	CG
GIGP - Empresa de Trabalho Temporário e Recursos Humanos, Lda	LGRHCO
Hitachi Astemo, SA	LGRHCO
Hospital Distrital da Figueira da Foz, EPE	MAF
Hotel dos Templários	GT
Hotel Eduardo VII, SA	LTGPC
Imoconfiança, Unipessoal, Lda	LGRHCO
Imprensa Nacional Casa da Moeda, SA	LGRHCO
Impresa Office & Service Share - Gestão de Imóveis e Serviços, SA	LGRHCO
INDICADOR, Lda.	CG
Intrépidos Aventureiros - Organização de Eventos, Unipessoal, Lda	LTGPC
José Tomás da Cunha & Filhos, Lda	LGE
Jouguinho - Empreendimentos Turísticos S.A.	GARH
Labeto, Centro de Análises Bioquímicas, SA	LGRHCO
Manpower Luxembourg (ERASMUS)	GARH
Mendes Gonçalves, SA	LGRHCO
Mitsubishi Fuso Truck Europe	LGRHCO
Momsteelpro, SA	LGRHCO
Município de Abrantes	LGRHCO
Município de Alcanena	LTGPC
Município de F. do Zêzere (Posto Turismo)	GT
Município de Macedo de Cavaleiros	LGRHCO
Município de Ourém	LGTC
Município de Ovar	LGRHCO

Tabela 9 – Entidades que acolheram estudantes em estágio durante o ano letivo de 2022/2023.

Continuação

Entidade	Cursos
Município de Sines	LGRHCO
Município de Tomar	LGRHCO
Município de Torres Novas	LGRHCO
Município de Vila de Rei	LGRHCO
Município de Vila Nova de Poiares	LTGPC
Município do Entroncamento	LGRHCO
Município do Seixal	LGRHCO
Nogueira Bento - Contabilidade e Gestão	CG
NOV Serviços Partilhados, ACE	LGE
Oldnewhouses, Gestão de Empreendimentos, Lda	LTGPC
Pedro Francisco & Tiago Francisco, Lda	LTGPC
PetMaxi, S.A.	LGE
Rosa Teixeira - Contabilidade, Fiscalidade e Gestão, Sociedade Unipessoal, Lda	LGRHCO
Rui Serras Contabilidade e Consultadoria, Lda.	LGE
Serviços Municipalizados de Abrantes	LGRHCO
Softinsa, Engenharia de Software Avançado, Lda.	LGE, MG, GARH
SPR, Esperanças, Lda.	GCV
Telepizza Portugal S.A.	LGE
Thomar Boutique Hotel	GT
Tocleader, Lda	LGE
Transwhite - Transportes, Unipessoal, Lda	LGRHCO
Tupperware, Indústria Lusitana de Artigos Domésticos, Lda	LGRHCO
União de Freguesias de Tomar	LGRHCO
Viagens Abreu, SA	LTGPC
Vila Galé Internacional - Investimentos, SA	LTGPC

Tabela 9 – Entidades que acolheram estudantes em estágio durante o ano letivo de 2022/2023.

Continuação

Entidade	Cursos
Vinura - Sociedade Agrícola, SA	LTGPC
Weldpro, Lda	LGRHCO
Zezereconta - Contabilidade e Informática, Lda	LGRHCO
Zêzereovo - Produção Agrícola e Avícola do Zêzere S.A.	LGE

9 – Atividades de Investigação

Ainda não existe, na ESGT, um sistema organizado de monitorização das atividades de investigação dos docentes, e da sua ligação aos cursos ministrados. Algo que é premente implementar no futuro. Esta vertente já está prevista considerar nos Relatórios de curso, pelo que o próximo relatório da Escola já deverá incluir informação mais completa.

Um número significativo de docentes está integrado em centros de investigação, quer do IPT quer de outras instituições, mas, face aos relatórios de autoavaliação e aos relatórios das CAE da A3ES, existem algumas áreas ainda deficitárias, como por exemplo as áreas fundamentais das licenciaturas em Contabilidade e Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional, e dos mestrados em Auditoria e Finanças e Gestão de Recursos Humanos.

O Centro de Tecnologia, Restauro e Valorização das Artes (Techn&art), avaliado com a classificação de Muito Bom pela FCT, integra docentes da ESGT, particularmente os associados aos cursos de Turismo, mas também de outras áreas. Esta área está também bem representada no laboratório L-Tour.

O Centro de Investigação Aplicada em Economia e Gestão do Território (CIAEGT), pratica investigação aplicada em áreas relevantes da Gestão com aplicação ao desenvolvimento sustentável dos territórios. Além deste laboratório, existem dois grupos de trabalho constituídos para dar suporte de investigação em outras áreas da Gestão, como seja o “Science for Business – Applied Science Research Group in management, Economics, Finance and Accounting” e o “Human Talent – Research Group on Organizational Behavior and Human Resources”. Porém, é de considerar incrementar a ação destes dois grupos, e potenciar a interação com os outros laboratórios e centros de investigação do IPT, e de outras instituições, nacionais e internacionais.

Dos Relatórios dos cursos, quando essa informação foi disponibilizada, conta-se pelo menos 34 publicações em artigos em revistas, capítulos de livro, ou atas de conferência, sendo que 6 incluem estudantes, e 15 outras comunicações, em que 7 foram realizadas em coautoria com estudantes.

Na base de dados Scopus® estão indexadas 56 publicações no ano civil de 2023, listadas em anexo a este Relatório. Verifica-se que cerca de metade dos docentes a tempo integral fazem parte dessa lista.

10 – Análise SWOT dos cursos e da Escola

Neste capítulo começa-se por apresentar, de forma resumida e adaptada, os pontos fortes, pontos fracos e estratégias de melhoria apontados nos Relatórios dos cursos de graduação da ESGT elaborados pelos Diretores de Curso e docentes das respetivas Comissões de Coordenação de Curso.

Seguidamente, procede-se a um resumo e à identificação de pontos comuns e outros considerados mais relevantes.

Por fim, apresenta-se a proposta de análise SWOT, simplificada, da própria Escola.

10.1 – Pontos fortes, pontos fracos e estratégias de melhoria constantes nos Relatórios dos cursos

Apresenta-se, organizados nas tabelas 10 a 15, os pontos fortes, pontos fracos e estratégias de melhoria apontados nos Relatórios dos cursos de graduação da ESGT

Tabela 10 – Pontos fortes dos cursos de licenciatura.

Curso	Pontos fortes
LC	<ul style="list-style-type: none">· Corpo docente qualificado e/ou com experiência profissional relevante;· Proximidade no relacionamento entre o corpo docente e os alunos do ciclo de estudos;· Ênfase na formação prática em matérias nucleares do ciclo de estudos;· Elevada empregabilidade dos diplomados;· Laboratório de Simulação Empresarial devidamente equipado;· Utilização de “software” técnico para as unidades curriculares da área da contabilidade;· Ciclo de estudos reconhecido pela Ordem dos Contabilistas Certificados;· A integração da instituição na SAP University Alliances;· Ligação às empresas da região, nomeadamente a IBM/Softinsa e a Air Liquide.
LGE	<ul style="list-style-type: none">· Antiguidade do curso;· Empregabilidade dos diplomados;· Abertura para o prosseguimento de estudos;· Corpo docente estável;· Unidade curricular de Estágio;· Adequação do curso às necessidades do sector;· Campus da Instituição;· Cultura organizacional;· Ligação forte com a IBM/Softinsa e com a Air Liquide e outras empresas de referência da Região.

Tabela 10 – Pontos fortes dos cursos de licenciatura (Continuação).

Curso	Pontos fortes
LGRHCO	<ul style="list-style-type: none"> · Elevada procura do curso; · Formação orientada para a profissão, com relevo no comportamento humano em contexto organizacional; · Um dos primeiros acreditados no ensino superior público em Portugal; · O prestígio do curso demonstrado pela prática dos ex-alunos no contexto do mercado de emprego e de trabalho. · Apoio social aos estudantes; · Aumento do número de alunos estrangeiros no curso e maior mobilidade dos alunos do curso em Erasmus; · Proximidade dos docentes com os alunos e com a direção do curso; · Contactos permanentes no apoio aos alunos à distância; · Valorização do conceito de turma, proximidade e colaboração entre estudantes; · Utilização de métodos pedagógicos ativos no desenvolvimento de softskills; · Elevada Empregabilidade dos diplomados; · Opinião favorável dos empregadores e das organizações de acolhimento de estágios; · As empresas aumentaram os seus pedidos de emprego a diplomados do curso e de estágios profissionais; · Corpo docente, na grande maioria especialista e/ou detentor de grau de doutor, integrado em unidades investigação, com publicações na área; · Conteúdos programáticos que abordam múltiplas realidades organizacionais; · Coordenação entre conteúdos programáticos das UCs; · Adequados equipamentos e instalações no Campus IPT; · Parcerias com outras instituições.
LTGPC	<ul style="list-style-type: none"> · Conjunto de unidades curriculares que incentivam o desenvolvimento de atividades práticas (ex. conferências, simpósios, workshops, aulas abertas); · Corpo docente que apresenta larga experiência de ensino, altamente qualificado e reconhecido nacional e internacionalmente; · Metodologias de ensino são adaptadas aos conteúdos programáticos e às necessidades dos estudantes; · Aulas de carácter prático, com simulação de variadas situações do quotidiano prático e profissional no contexto do turismo; · Avaliação contínua adaptada para o sucesso escolar (ex. aulas com mini testes cumulativos); · Utilização do recurso à plataforma de e-learning no apoio às aulas presenciais e a distância, com disponibilização de material pedagógico em formato eletrónico de forma atempada e contínua; · Proximidade dos docentes com os estudantes e com a direção de curso; · Os estudantes desenvolvem trabalho em contexto de situação real, com simulação de variadas situações do quotidiano prático e profissional no contexto do turismo; · Boa articulação (ao longo dos anos curriculares), entre entidades empregadoras da região e curso, permitindo uma boa qualidade dos estágios curriculares (classificação bastante favorável dos estudantes e elogios informais).

Tabela 11 – Pontos fracos dos cursos de licenciatura.

Curso	Pontos fracos
LC	<ul style="list-style-type: none"> · Reduzido nível de investigação por parte do corpo docente; · Reduzida dimensão do corpo docente; · Reduzida mobilidade de estudantes; · Taxa de abandono.
LGE	<ul style="list-style-type: none"> · Classificação média de entrada dos alunos; · Atividade de I&D na Instituição; · Carga horária e de funções executivas do pessoal docente; · Taxa de abandono dos alunos.
LGRHCO	<ul style="list-style-type: none"> · Baixa participação dos alunos aos questionários de avaliação das UCs; · Reduzido sucesso escolar nas unidades curriculares que envolvem raciocínio lógico matemático; · Reduzida participação dos estudantes em relação a atividades extracurriculares de cariz técnico científico e cultural por incompatibilidade de horário; · Atualmente a ocupação de vagas dos estudantes provenientes do TesP em gestão administrativa de recursos humanos já não tem sido garantida ao nível do ciclo de estudos da licenciatura em GRHCO gorando as expetativas dos citados estudantes face ao número elevado de colocações na 1ª e 2ª fase do contingente geral; · Fraco domínio da língua inglesa por parte dos estudantes, contudo tem vindo a aumentar com vista á viabilização da mobilidade Erasmus; · Ausência de um centro de investigação nesta área, no IPT; · Docentes com pouco tempo disponível para a investigação e para atividades de produção pedagógica devido à carga administrativa; · Fraca capacidade do IPT em termos de gestão de recursos humanos através da não adoção de políticas de retenção e de motivação de docentes; · A nota média de entrada dos estudantes no ciclo de estudos tem vindo a diminuir ao longo dos últimos anos indiciando uma menor preparação de base dos alunos ao nível do ensino secundário cujo reflexo é negativo no empenho e interesse dos alunos.
LTGPC	<ul style="list-style-type: none"> · Problemas de assiduidade; · Falta de métodos de estudo e trabalho por parte dos estudantes; · Preparação reduzida dos estudantes, relativamente às competências de natureza quantitativa e de pensamento abstrato necessárias ao processo de ensino aprendizagem; · Fragilidades linguísticas; · Défice de cultura geral; · Fraco conhecimento/entendimento (por parte dos estudantes), dos contextos reais empresarias; · Baixa proatividade; · Ausência de horário noturno.

Tabela 12 – Estratégias de melhoria dos cursos de licenciatura.

Curso	Estratégias de melhoria
LC	<ul style="list-style-type: none"> · Implementação pelas Unidades Departamentais das “Regras e Critérios de Equiparação a Horas Letivas” previstas no n.º 8, do art.º 14.º do Regulamento de Prestação de Serviço Docente; · Recrutamento de docentes doutorados e/ou especializados nas áreas científicas predominantes do ciclo de estudos; · Promoção da mobilidade internacional junto dos alunos, mediante ações de divulgação do Gabinete de Relações Internacionais junto dos alunos; · Promoção de projetos que visem combater o abandono escolar.
LGE	<ul style="list-style-type: none"> · Continuação da conexão entre a licenciatura e a oferta de mestrados da ESGT; · Continuação do estabelecimento de parcerias e protocolos com empresas, associações empresariais e associações profissionais, com vista à realização de trabalhos académicos, acolhimento de estágios, colaboração em aulas e seminários; · Continuação do estabelecimento de parcerias e contactos com outras instituições de ensino que tenham cursos de nível secundário, profissional, mestrado e doutoramento na área da gestão, para realizações conjuntas e intercâmbios, ao nível de alunos e professores; · Continuação do recurso aos antigos alunos, trazendo-os à escola para dar aulas e seminários, utilizando-os como referência promocional, dando relevo ao seu curriculum e percurso de vida; · Redução da carga letiva do corpo docente e incentivo à investigação científica, de aplicação prática às necessidades da região e ao contexto do curso; · Aquisição de novas referências bibliográficas; · Continuação da especial ligação à IBM/Softinsa e à Air Liquide no que respeita à colocação de diplomados em empregabilidade, à realização de estágios curriculares, extra-curriculares e Erasmus, à inter-colaboração em seminários e outros eventos, à utilização de software e à adequação de conteúdos programáticos; · Promoção da internacionalização e mobilidade "in" "out" do curso, ao nível de estudantes e de docentes; · Continuação de 3 tipos de atividades: 1) Aulas Abertas – por princípio uma por Unidade Curricular (UC), entre as que são nucleares do curso (relacionada com os seus conteúdos da UC, com ligação ao mundo empresarial, mais prática e menos académica; eventualmente preparada pelos alunos); 2) Visitas de Estudo – uma por semestre (e por ano curricular: 1º, 2º, 3º; exemplos: a Feiras/Mostras, a empresas / serviços / associações empresariais / associações profissionais / organismos públicos /... com hipótese de haverem apresentações pelos respetivos Diretores/Empresários; eventualmente preparada pelos alunos); 3)+GE (Desafios de Outono)- Ciclo de atividades a decorrer no 1º semestre (+/- 4, de 15 em 15 dias, às quartas à tarde; exemplos: “Conversas com...”; “Workshops”, “Jogos de Gestão”, Seminários/Conferências de cariz prático, ...). · Manutenção das quarta-feira à tarde livres no horário escolar de forma a facilitar o desenvolvimento das atividades 2) e 3) (e outras) neste espaço. · Estas atividades contribuem para o desenvolvimento de objetivos do curso, transversais a diversas unidades curriculares e que dificilmente são conseguidos por cada uma isoladamente. Com o seu cariz eminentemente prático, com o envolvimento dos alunos na sua organização, são um elemento motivacional para os alunos, bem como uma forma de promoção do Curso/ESGT/IPT e de reforço/estabelecimento de parcerias.

Tabela 12 – Estratégias de melhoria dos cursos de licenciatura (continuação).

Curso	Estratégias de melhoria
LGRHCO	<ul style="list-style-type: none"> · Estabilidade do corpo docente e quadro permanente de docentes da área de Psicologia e Recursos Humanos; · Criação de 1 centro de investigação dos recursos humanos e/ou psicologia organizacional; · Revisão dos conteúdos, dos modelos pedagógicos e metodologias de avaliação das UCs de menor sucesso para aumentar a motivação dos alunos e a sua participação nas aulas; · Maior articulação entre docentes e alunos com o grupo de mentoring criado no IPT de suporte aos alunos em termos de aprendizagem com impacto no aumento da taxa de sucesso dos alunos e na diminuição da taxa de abandono; · Adaptar continuamente os conteúdos de algumas UCs por forma permitir a adaptação dos conteúdos das UCs às novas exigências do mercado de trabalho; · Incremento da exposição empresarial no estabelecimento de novas parcerias com empresas e instituições para realização de estágios curriculares; · Promover investigação de docentes e estimular a realização por parte dos alunos de projetos de investigação aplicada na área da Gestão de Recursos Humanos e Comportamento organizacional no âmbito da UC de Projeto Integrado de Recursos Humanos; · Estabelecimento de parcerias com empresas de consultadoria e outras instituições para desenvolvimento de conhecimento; · Promover a participação dos alunos nas respostas aos questionários de avaliação das UCs e avaliação do curso através da realização de ações de sensibilização realizadas pela direção do curso e pelos docentes; · Estudar a forma como implementar novas UCs optativas na área científica de recursos humanos e comportamento organizacional; · Apoio a projetos de empreendedorismo dos estudantes após a conclusão do ciclo de estudos; · Continuar a aumentar a internalização do corpo docente através da lecionação em outras universidades estrangeiras e intercâmbio com docentes dessas universidades no ciclo de estudos; · Sensibilizar os órgãos competentes no IPT para redução do número de alunos por turma por forma a melhorar a qualidade global da aprendizagem.
LTGPC	<ul style="list-style-type: none"> · Incutir um maior estímulo ao “Critical Thinking” dos estudantes e aumentar a assiduidade nas aulas e uma maior participação/intervenção por parte dos estudantes; · Instigar a criatividade e relações interpessoais mais confiantes nos estudantes, através de uma programação de seminários temáticos no âmbito das unidades curriculares, com a participação de empresas, visitas a instituições e empresas de referência, workshops interdisciplinares, e participação em eventos relevantes; · Providenciar maior colaboração entre as diferentes UC do curso, através da realização de atividades conjuntas, passando por intensificar e reforçar as atividades aplicadas em contexto real, criando uma ligação da UC às empresas e ao território. · Combater o abandono escolar/desistência do ciclo de estudos por outras áreas, podendo incluir o reforço da política de convidar responsáveis do meio empresarial (empresários, executivos e outros profissionais experientes), para apresentarem testemunhos sobre as temáticas de atualidade relevantes no âmbito das áreas CNAEF do ciclo de estudos; · Aplicar estratégias de captação de estudantes, através da consolidação da política de divulgação do ciclo de estudos e evidenciar que o mesmo proporciona uma formação de alta qualidade com elevada procura no mercado de trabalho.

Tabela 13 – Pontos fortes dos cursos de mestrado.

Curso	Pontos fortes
MAF	<ul style="list-style-type: none"> · Antiguidade e histórico do curso, em continuidade do anterior Mestrado em Auditoria e Análise Financeira; · Empregabilidade dos graduados; · Corpo docente estável e experiente; · Adequação do curso às necessidades do sector; · Campus da Instituição; · Cultura organizacional.
MG	<ul style="list-style-type: none"> · Corpo docente qualificado e especializado; · Possui um plano de curso estável e coerente com os objetivos do curso; · A alta taxa de empregabilidade; · As instalações onde é ministrado o Mestrado.
MGRH	<ul style="list-style-type: none"> · O Mestrado em GRH possui um plano curricular abrangente e devidamente enquadrado com as necessidades do mercado; · A abordagem pedagógica integra conceitos teóricos e práticos que permitem uma valorização das aprendizagens e, conseqüentemente, uma melhor preparação dos alunos; · O corpo docente é qualificado e acompanha os trabalhos finais com resultados positivos e com interesse manifesto quer do ponto de vista científico, quer do ponto de vista organizacional.

Tabela 14 – Pontos fracos dos cursos de mestrado.

Curso	Pontos fracos
MAF	<ul style="list-style-type: none"> · Nível de internacionalização. · Produção científica nas áreas fundamentais do ciclo de estudos. · Integração dos docentes em centros de investigação, relacionados com as áreas fundamentais do ciclo de estudos. · Número de graduados.
MG	<ul style="list-style-type: none"> · Fraca divulgação; · O curso não consegue fixar os melhores alunos da Instituição; · Baixa taxa de conclusão de graduados.
MGRH	<ul style="list-style-type: none"> · A posição geográfica do Instituto Politécnico de Tomar obriga a uma concorrência com instituições similares que estão em zonas de maior tráfego e maior dinâmica empresarial, determinando que a qualidade do ensino tem de ser destacada.

Tabela 15 – Estratégias de melhoria dos cursos de mestrado.

Curso	Estratégias de melhoria
MAF	<ul style="list-style-type: none"> · Aumentar a percentagem de graduados do curso face aos que concluem a respetiva parte letiva; · Aumentar a atividade de I&D ligada ao curso, entre docentes, orientadores, mestrandos e mestres; · Realizar parcerias com empresas a atuar na região, potencialmente interessadas no conhecimento, formação e investigação proporcionado pelo MAF. Bem como, parcerias com empresas e outras entidades, de âmbito nacional e internacional; · Manter ações de captação de alunos junto dos alunos das licenciaturas afins, bem como de "antigos alunos" da instituição e de "jovens profissionais" a atuar na região nas áreas de finanças, contabilidade e auditoria.
MG	<ul style="list-style-type: none"> · Aumentar as ações de divulgação; · Fomentar a produção científica por parte do corpo docente; · Redução da carga horária dos docentes envolvidos em projetos de investigação.
MGRH	<ul style="list-style-type: none"> · A necessidade de ter uma oferta competitiva e adequada às necessidades levam à atualização curricular, que pode e deve ser realizada nos próximos dois anos. Esta medida possui uma prioridade média e deve ser acompanhada de proposta de revisão de conteúdos e/ou unidades curriculares junto da entidade de acreditação; · A melhoria da comunicação externa, com a divulgação do curso é uma prioridade média, a implementar também nos próximos dois anos, considerando que, apesar da elevada procura até ao momento, as dinâmicas podem alterar-se; para além da promoção da ideia de fileira de ensino na área, já presente na conjugação do CTeSP de Gestão Administrativa de Recursos Humanos, da Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional e do próprio Mestrado, deve promover-se os resultados da divulgação científica, com os artigos publicados e apresentações em conferências.

10.2 – Resumo dos pontos fortes, dos pontos fracos, e das medidas de melhoria constantes dos relatórios de curso.

Os relatórios dos cursos de licenciatura identificam diversos pontos fortes. Os aspetos comuns a vários cursos incluem:

- Corpo docente qualificado, com experiência profissional relevante, e estável;
- Proximidade no relacionamento entre o corpo docente e os estudantes;
- Ênfase na formação prática e na criação de competências em contexto real;
- Elevada empregabilidade dos graduados;
- Adequação dos recursos materiais e de “software”;
- Reconhecimento da qualidade de formação, quer pelos empregadores, quer por ordens profissionais;
- Ligação às empresas e outras entidades da região.

No caso dos cursos de mestrado, os pontos fortes em comum, identificados nos Relatórios dos Cursos, podem ser resumidos da forma seguinte:

- Corpo docente qualificado e especializado;
- Empregabilidade dos graduados;
- Recursos do campus de Tomar.

No que respeita à identificação de pontos fracos, apesar de todos os indicados na Tabela 7 serem relevantes, os mais referidos são:

- Reduzido nível de investigação por parte do corpo docente;
- Carga letiva e funções administrativas dos docentes;
- Reduzida mobilidade de estudantes;
- Taxa de abandono.

Nos Relatórios dos Cursos de mestrado, a lista de pontos fracos é reduzida, conforme observável na Tabela 10, sendo a taxa de conclusão dos cursos o único ponto fraco em comum.

Apesar de não se observar uma relação direta evidente com os pontos fracos, foram indicadas diversas ações de melhoria, tanto nos Relatórios das licenciaturas como dos mestrados.

Tentando construir uma relação com os pontos fracos identificados para as licenciaturas, analisou-se o conjunto de estratégias de melhoria, relevando-se as que referem ações concretas:

- *Reduzido nível de investigação por parte do corpo docente;*
 - Criação de um centro de investigação dos recursos humanos e/ou psicologia organizacional;
 - Promover investigação de docentes e estimular a realização por parte dos alunos de projetos de investigação aplicada na área da Gestão de Recursos Humanos e Comportamento organizacional no âmbito da UC de Projeto Integrado de Recursos Humanos;
- *Carga letiva e funções administrativas dos docentes;*
 - Implementação pelas Unidades Departamentais das “Regras e Critérios de Equiparação a Horas Letivas”;
- *Reduzida mobilidade de estudantes;*
 - Promoção da mobilidade internacional, mediante ações de divulgação do Gabinete de Relações Internacionais junto dos alunos;
- *Taxa de abandono;*
 - Promoção de projetos que visem combater o abandono escolar;
 - Maior articulação entre docentes e alunos com o grupo de mentoring criado no IPT de suporte aos alunos em termos de aprendizagem com impacto no aumento da taxa de sucesso dos alunos e na diminuição da taxa de abandono.

Relativamente aos mestrados, são indicadas várias estratégias de melhoria, mas não são indicadas, de forma objetiva, as ações a implementar.

10.3 – Análise SWOT da Escola

Tendo presente o conjunto de pontos fortes e de pontos fracos referidos na seção 10.2, e oportunidades e ameaças referidas em alguns Relatórios dos Cursos, e considerando o conhecimento geral do contexto da ESGT e as informações obtidas durante os primeiros quatro meses da nova direção, efetua-se nesta seção uma identificação preliminar dos pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças ao nível da Escola. Haverá oportunidade de aprofundar a análise nos relatórios dos anos letivos futuros.

10.3.1 – Pontos fortes

Atratividade dos cursos de licenciatura e de mestrado: todos os cursos de graduação da ESGT apresentaram uma procura elevada, considerando as várias fases e contingentes de candidatura.

Relacionamento de proximidade com os estudantes: a proximidade entre estudantes, docentes e funcionários não docentes representa um ponto forte transversal a todo o IPT.

Recursos materiais de apoio às atividades letivas: incluem-se os espaços letivos, espaços de apoio letivo e à vivência dos estudantes, e recursos informáticos gerais e específicos.

Qualificação e especialização do corpo docente: referidas, em geral, nos relatórios de curso como ponto forte.

Secretariado de apoio aos cursos: o apoio aos docentes e aos estudantes dos cursos da ESGT é assegurado por um corpo próprio.

Empregabilidade dos graduados: percecionada pelas estatísticas da DGES e outra informação disponível.

10.3.2 – Pontos fracos

Taxa de abandono: a taxa de abandono é elevada em todos os cursos da ESGT.

Atratividade de alguns cursos TeSP: a procura pelos cursos TeSP, designadamente dos que funcionam no campus de Tomar, tem sido diminuta.

Número de docentes: apesar da crescente qualificação e especialização, o número de docentes por área científica é reduzido.

Atividades de investigação: nem todos os docentes participam regularmente em projetos e outras atividades de investigação, nem todos estão integrados em centros de investigação, e não existe no IPT um centro financiado pela FCT em áreas relevantes dos cursos da ESGT.

Mobilidade de estudantes: apesar de a mobilidade dos estudantes já ser relevante, ainda é reduzida em alguns cursos da ESGT.

Informação: não existe um sistema agregador de informação de apoio à gestão.

10.3.3 – Oportunidades

Financiamento: os programas de financiamento podem contribuir para aumentar a atratividade dos cursos, caso do PRR, e permitir o incremento das atividades de investigação.

Cooperação: o desenvolvimento de redes, tais como a estabelecida no âmbito da KreativEU, podem contribuir para o incremento da mobilidade e das atividades de investigação.

Inovação: as tecnologias digitais permitem desenvolver novas metodologias pedagógicas que contribuam para a redução do insucesso escolar e da taxa de abandono, e novos modelos de organização da oferta formativa poderão contribuir para o aumento da atratividade dos cursos.

10.3.4 – Ameaças

Demografia: a baixa densidade populacional na região de influência do IPT e a atração pelos grandes centros populacionais no litoral continuam a ter influência negativa na atratividade dos cursos.

Requisitos de acreditação: a intensificação dos critérios de acreditação dos cursos, designadamente a exigência de práticas e resultados de investigação, será crítica em particular para os cursos de mestrados.

Concorrência: amplificada pelos efeitos demográficos, a concorrência de instituições, quer públicas quer privadas, perspetiva-se ser cada vez mais intensa.

10.3.5 – Estratégias de melhoria

As estratégias de melhoria devem visar não só os pontos fracos, mas ter em conta as ameaças, reforçar os pontos fortes, e permitir aproveitar as oportunidades, e devem ser elas próprias objeto de melhoria contínua. Desta forma, propõem-se algumas medidas que devem ser reavaliadas ao longo do tempo. As medidas propostas estão alinhadas com os objetivos estratégicos constantes do Plano de Ação do IPT, no seguimento identificados com a respetiva nomenclatura (ex. OEx.y).

Visando reforçar os pontos fortes:

Atratividade dos cursos de licenciatura e de mestrado (OE1.2): deve-se promover a revisão contínua dos conteúdos, adaptando-os à evolução do conhecimento, das metodologias de ensino, fazendo uso de novas metodologias e recursos pedagógicos, como o ensino síncrono e assíncrono, e, mesmo, eventual revisão da estrutura curricular. É, também, importante reforçar a fileira dos cursos da área do Turismo, sendo crucial a criação de um curso de mestrado nessa área.

Relacionamento de proximidade com os estudantes (OE3.1): deve ser mantido e promovido, em especial nas frentes de contacto com os candidatos e novos estudantes, como seja o Balcão Único, o CIS e os SAS.

Recursos materiais de apoio às atividades letivas (OE4.1): deve ser dada atenção à manutenção dos espaços letivos e de apoio letivo e à vivência dos estudantes, e garantir a disponibilidade e atualização de recursos informáticos gerais e específicos.

Qualificação e especialização do corpo docente (OE1.1): deve ser monitorizada a necessidade de cada área científica e promovida a abertura de concursos para reforçar o corpo docente próprio nessas áreas.

Secretariado de apoio aos cursos (OE1.1): deve ser avaliada a necessidade de formação e de reforço de recursos materiais dos secretariados.

Empregabilidade dos graduados (OE4.2): recomenda-se a melhoria dos meios para obter informação da empregabilidade dos diplomados e dos graduados, em colaboração com o OIVA.

Visando mitigar os pontos fracos:

Taxa de abandono (OE1.3): deve-se dar continuidade aos esforços do IPT e das medidas já tomadas, podendo reforçar-se o acompanhamento dos estudantes por toda a comunidade, promovendo a sensibilização de todos para este problema, e usar sistemas de informação de monitorização da assiduidade dos estudantes, podendo para o efeito utilizar-se um sistema digital de elaboração de sumários.

Atratividade de alguns cursos TeSP (OE1.1): promover as medidas de melhoria pedagógica já referidas para os cursos conferentes de grau, mas, principalmente, melhorar os meios e ações de divulgação da oferta formativa. A utilização de organização modular pode contribuir para o mesmo objetivo.

Número de docentes (OE1.1): a par das medidas para melhorar a qualificação e especialização do corpo docente, pode-se aproveitar de forma mais efetiva as medidas do IPT baseadas no sistema de equivalência de horas letivas.

Atividades de investigação (OE2.1): urge incentivar as atividades de investigação, que deve passar pela criação de um centro de investigação nas áreas da Gestão, e incentivar a realização de trabalhos finais de licenciatura e de mestrado enquadrados nos objetivos desse centro.

Mobilidade de estudantes (OE2.3): deve-se intensificar a ação dos coordenadores Erasmus de cada curso, e promover a realização de ações conjuntas com a colaboração do GRI.

Informação (OE4.1): deve-se promover a integração da informação adquirida através das diversas plataformas existentes no IPT, criar um sistema de monitorização das atividades pedagógicas complementares, das atividades de investigação, e, se possível, de monitorização em tempo quase real da assiduidade dos estudantes.

Visando aproveitar as oportunidades:

Financiamento (OE2.1, OE4.1): continuar a aproveitar a disponibilidade dos programas de financiamento, designadamente do PRR, para reforçar a atratividade de cursos TeSP, para criar cursos de microcredenciação, e para permitir o incremento das atividades de investigação.

Cooperação (OE2.3): promover o desenvolvimento de redes, aproveitando o programa Erasmus+ e o Consórcio da KreativEU para o incremento da mobilidade e das atividades de investigação, e fomentar as parcerias com empresas e outras organizações, para reforçar a atratividade dos cursos e potenciar a investigação aplicada.

Inovação (OE1.2): apostar na integração das tecnologias digitais e novos modelos de organização da oferta formativa, tais como a criação e utilização de MOOC nos cursos, a operacionalização de cursos de curta duração tais como as microcredenciações, e a criação de ofertas formativas integradas a diferentes níveis.

Visando reagir às ameaças:

Demografia e Concorrência (OE3.1, OE3.2): estas ameaças causam cumulativamente o mesmo efeito de diminuição do potencial de procura dos cursos, pelo que carecem de estratégias coordenadas para contrariar esse efeito. As estratégias poderão consistir em ações que visem o incremento da eficácia da divulgação, que passa pela melhoria da qualidade e foco da informação disponibilizada no portal do IPT e nos suportes de divulgação, e em ações de base pedagógica e organizacional como as referidas no tópico “Inovação”.

Requisitos de acreditação (OE2.1, OE3.3): urge mitigar o ponto fraco referente à investigação, cuja pertinência é reforçada pelas crescentes exigências de acreditação dos cursos. Para o efeito é necessário motivar os docentes e criar condições, em termos de recursos e de diminuição da carga letiva. A estratégia terá de passar pela criação de um, ou mais, centros ou laboratórios de investigação, interagindo com os já existentes no IPT, e com outros centros de que os docentes já fazem parte, ou que possam vir a fazer parte.

11 – Conclusões

A ESGT tem uma oferta formativa consistente, com fileiras definidas em quatro grandes áreas, mas que interagem entre si, partilhando não só recursos materiais e humanos bem como algumas unidades curriculares.

A atratividade dos cursos da ESGT é elevada, com exceção de alguns cursos TeSP. A intensificação e foco das ações de divulgação, por um lado, e a implementação de metodologias de inovação pedagógica, integração de cursos e organização modular, podem contribuir para manter e elevar a capacidade de captação de novos estudantes.

Em sentido contrário à capacidade de captação de novos estudantes, que nos cursos de graduação tem crescido gradualmente, a taxa de abandono tem sido elevada e preocupante. O combate deste flagelo deve ser prioritário para a ESGT e todo o IPT. Para esse efeito, além de se promoverem as medidas já em curso, é crucial ter-se um sistema de informação efetivo, que permita cruzar a assiduidade, o sucesso escolar, e outras variáveis que se identifiquem como significativas.

Uma fração significativa dos docentes afetos aos cursos da ESGT fazem parte de centros de investigação de outras instituições, mas também dos centros do IPT com financiamento da FCT. Porém, existem áreas menos cobertas, pelo que é necessário estabelecer uma estratégia que leve a que a maioria dos docentes venham a participar em atividades de investigação e em centros de investigação. Essa estratégia pode incluir a criação de uma unidade de investigação na estrutura do IPT, e do seu financiamento mínimo, para que possa ser mais tarde candidata a centro de investigação financiado ou, pelo menos, a unidade de gestão de um centro de outra instituição.

A ESGT beneficia de diversas plataformas do IPT de apoio às suas diferentes atividades letivas, mas existe pouca integração e não é fácil obter informação útil à boa gestão. Exemplos de informação relevante são a assiduidade dos estudantes e dos docentes, a participação dos docentes em órgãos e grupos de gestão, as atividades pedagógicas complementares, e as atividades e resultados de investigação, entre outra. A monitorização dos resultados das estratégias e ações de melhoria, e os ajustes que certamente serão necessários, terá que ser baseada em sistemas de informação práticos e efetivos.

Anexo – Publicações Indexadas “Scopus”

Listagem de publicações indexadas na plataforma Scopus® de autoria ou coautoria dos docentes a tempo integral em 2023.

Mosteo L., Junça-Silva A., Lopes R.R., Gratitude intersects with affect as a boundary condition for daily satisfaction: An affective dynamics perspective (2023) *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 15 (3), pp. 1028 – 1045 DOI: 10.1111/aphw.12424

Rodrigues D., Sousa B., Gomes S., Oliveira J., Lopes E., Exploring Consumer Behavior and Brand Management in the Automotive Sector: Insights from a Digital and Territorial Perspective (2023) *Administrative Sciences*, 13 (2), art. no. 36 DOI: 10.3390/admsci13020036

Junça-Silva A., Silva D., The buffering effect of micro-daily events on the relationship between the dark triad traits and counterproductive work behavior (2023) *Management Research Review*, 46 (5), pp. 667 – 681 DOI: 10.1108/MRR-12-2021-0864

Cabral P.B., Marques C.G., Araújo I., Padilha J.M., Vieira F., Carvalho L., Case Study of Two Higher Education Institutions in the Use of a National MOOC Platform Toward Sustainable Development (2023) *Technologies for Sustainable Global Higher Education*, pp. 237 – 258 DOI: 10.1201/9781003424543-12

da Rocha Brito S.M., Gonçalves M.F., Innovation spontaneity in the portuguese molds sector: Case study (2023) *Context, Policy, and Practices in Indigenous and Cultural Entrepreneurship*, pp. 222 – 232 DOI: 10.4018/978-1-6684-7578-2.ch012

Marques C.G., Pedro J.P., Araújo I., A Systematic Literature Review of Gamification in/for Cultural Heritage: Leveling up, Going Beyond (2023) *Heritage*, 6 (8), pp. 5935 – 5951 DOI: 10.3390/heritage6080312

Costa P.L., Pacheco A., Simões J., Loureiro R., Lopes E., Knowledge Transfer in the Craft Beer Business Networks in Portugal (2023) *Proceedings of the European Conference on Knowledge Management, ECKM*, 2, pp. 1760 – 1767

Mateus L., Marques C.G., Pedro J.P., Simões J.T., A Route Implementation Model for Military Tourism: Looking Back, Moving Forward (2023) *Heritage*, 6 (10), pp. 6745 – 6761 DOI: 10.3390/heritage6100352

Junça Silva A., Coelho N., The moderating role of organizational culture on the relationship between workers' attitudes towards telework and happiness (2023) *Kybernetes*, 52 (10), pp. 4357 – 4374 DOI: 10.1108/K-02-2022-0231

Junça Silva A., Almeida N., Can engagement and performance be improved through online training on emotional intelligence? A quasi-experimental approach (2023) *International Journal of Educational Management*, 37 (2), pp. 449 – 464 DOI: 10.1108/IJEM-03-2022-0092

Lopes E., Simões J., Duarte E., Rodrigues J., Wellness Tourism in an Active Life System and Promotion of social Cohesion: The Case of Senior Universities (2023) Proceedings of the International Conference on Tourism Research, 2023-June, pp. 149 - 157

Nogueira A., Marques C.G., Manso A., Almeida P., NFTs and the Danger of Loss (2023) Heritage, 6 (7), pp. 5410 – 5423 DOI: 10.3390/heritage6070285

Pacheco A., Ferreira J.J., Simões J., The Role of Higher Education Institutions and Entrepreneurial Orientation in the Creation and Development of Academic Spinoffs (2023) Journal of Entrepreneurship, 32 (3), pp. 495 – 524 DOI: 10.1177/09713557231210674

Junça Silva A., Caetano A., Rueff R., Daily work engagement is a process through which daily micro-events at work influence life satisfaction (2023) International Journal of Manpower, 44 (7), pp. 1288 – 1306 DOI: 10.1108/IJM-05-2022-0214

Junça-Silva A., The Telework Pet Scale: Development and psychometric properties (2023) Journal of Veterinary Behavior, 63, pp. 55 – 63 DOI: 10.1016/j.jveb.2023.05.004

Junça Silva A., Violante C., Brito S., The role of personal and job resources for telework's affective and behavioral outcomes (2023) Kybernetes DOI: 10.1108/K-01-2023-0147

Lopes A.P.D.C., De Oliveira D.F., Marques C.G.C., Santos A.C.B.N.D., Technological Acceptance of Robotic Process Automation Software by Accounting Professionals [Aceitação Tecnológica de Softwares de Automação Robótica de Processos pelos profissionais de contabilidade] (2023) Iberian Conference on Information Systems and Technologies, CISTI, 2023-June DOI: 10.23919/CISTI58278.2023.10211254

Trindade A.R., Holley D., Marques C.G., Skills for Safety, Security, and Well-Being in the DigComp Framework Revision and Their Relevance for a Sustainable Global (Higher) Education (2023) Technologies for Sustainable Global Higher Education, pp. 45 – 76 DOI: 10.1201/9781003424543-4

Junça-Silva A., Caetano A.c, How followers' neuroticism buffers the role of the leader in their daily mental health via daily positive affect: A multilevel approach (2023) Personality and Individual Differences, 208, art. no. 112190 DOI: 10.1016/j.paid.2023.112190

Trindade A.R., Holley D., Marques C.G., Digital Health and Wellbeing: The Case for Broadening the EU DigComp Framework (2023) Lecture Notes in Networks and Systems, 614 LNNS, pp. 655 – 670 DOI: 10.1007/978-981-19-9331-2_56

Junça-Silva A., Vilela C., The Black Unicorn Effect: Micro-daily Events and Satisfaction Decrease the COVID-19 Xenophobia, but Only for Those With Low Levels of Neuroticism (2023) Psychological Reports DOI: 10.1177/00332941231161278

Junça-Silva A., Almeida A., Rebelo C., VALIDATION OF THE E-WORK LIFE SCALE FOR THE PORTUGUESE POPULATION (2023) TPM - Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology, 30 (1), pp. 93 – 105 DOI: 10.4473/TPM30.1.7

Junça Silva A., Lopes C., Cognitive and affective predictors of occupational stress and job performance: the role of perceived organizational support and work engagement (2023)

Journal of Economic and Administrative Sciences, 39 (4), pp. 1013 – 1026 DOI: 10.1108/JEAS-02-2021-0020

Junça-Silva A., Unleashing the Furr-Recovery Method: Interacting with Pets in Teleworking Replenishes the Self's Regulatory Resources: Evidence from a Daily-Diary Study (2023) International Journal of Environmental Research and Public Health, 20 (1), art. no. 518 DOI: 10.3390/ijerph20010518

Cardoso L., Lopes E., Almeida G.G.F.D., Lima Santos L., Sousa B., Simões J., Perna F., Features of Nautical Tourism in Portugal—Projected Destination Image with a Sustainability Marketing Approach (2023) Sustainability (Switzerland), 15 (11), art. no. 8805 DOI: 10.3390/su15118805

Rodrigues R.I., Gomes C., Junça-Silva A., The role of satisfaction with the performance appraisal: a comparative study between the public and private sectors (2023) Revista Brasileira de Gestao de Negocios, 25 (1), pp. 72 – 87 DOI: 10.7819/rbgn.v25i1.4216

Martins O.M.D., Figueira L.M., Braga J.L., Borges I., Magalhães M., Brás S., Using Routes or Itineraries to Create Networks in Regions with Low Competitiveness (2023) Smart Innovation, Systems and Technologies, 345, pp. 589 – 603 DOI: 10.1007/978-981-99-0337-5_48

Junça-Silva A., Mendes S., The intersectional effects of motivational and affective factors on managers' performance (2023) Applied Psychology: Health and Well-Being, 15 (4), pp. 1619 – 1636 DOI: 10.1111/aphw.12458

Junça Silva A., Dias R., The role of financial status, attitudes, behaviours and knowledge for overall well-being in Portugal: the mediating role of financial well-being (2023) International Journal of Organizational Analysis, 31 (7), pp. 3668 – 3685 DOI: 10.1108/IJOA-08-2022-3385

Cardoso D., Sousa B., Liberato D., Liberato P., Lopes E., Gonçalves F., Figueira V., Digital Communication and the Crisis Management in Hotel Management: A Perspective in the Euroregion North of Portugal and Galicia (ERNPG) (2023) Administrative Sciences, 13 (8), art. no. 191 DOI: 10.3390/admsci13080191

Rodrigues R.I., Junça Silva A., Harmonizing emotions in the workplace: exploring the interaction between emotional intelligence, positive psychological capital, and flourishing (2023) Frontiers in Psychology, 14, art. no. 1343043 DOI: 10.3389/fpsyg.2023.1343043

Marques C.G., da Silva C.P., Simões J.T., Mateus L., Dionísio M., Pestana H., Pedro J.P., Technological Acceptance of a Military Tourism Platform and the Challenges of Route Implementation (2023) Smart Innovation, Systems and Technologies, 345, pp. 351 – 363 DOI: 10.1007/978-981-99-0337-5_30

Junça-Silva A., Camaz A., A longitudinal approach to disentangle how conscientiousness creates happy people: The mediating role of self-leadership and the moderating role of perceived leadership effectiveness (2023) Heliyon, 9 (6), art. no. e16893 DOI: 10.1016/j.heliyon.2023.e16893

Andrade C., Bugalho L., Multi-Indices Diagnosis of the Conditions That Led to the Two 2017 Major Wildfires in Portugal, (2023) Fire, 6 (2), art. no. 56 DOI: 10.3390/fire6020056

Junça Silva A., Martins S., Measuring counterproductive work behavior in telework settings: development and validation of the counterproductive [tele]work behavior scale (CTwBS) (2023) *International Journal of Organizational Analysis* DOI: 10.1108/IJOA-09-2023-3987

Lopes E., Carvalho F., Simões J.T., Nautical Tourism in Medio Tejo (Portugal): the wakeboard activity (2023) *Journal of Tourism and Development*, 40, pp. 67 – 79 DOI: 10.34624/rtd.v40i0.31441

Rebello Trindade A., Marques C.G., Privacy and Cyber-Security Using Information Systems: A Proposal for Knowledge, Skills, and Attitudes (2023) *Lecture Notes in Networks and Systems*, 691 LNNS, pp. 109 – 125 DOI: 10.1007/978-3-031-33258-6_11

Marques C.G., Araújo I., Pestana H., Colaço L., Sousa M.C., Home2edu Education at Your Fingertips: An International Web Platform with Educational Resources for Teachers (2023) *Lecture Notes in Networks and Systems*, 814 LNNS, pp. 445 – 455 DOI: 10.1007/978-3-031-47451-4_31

Andrade C., Fonseca A., Santos J.A., Climate Change Trends for the Urban Heat Island Intensities in Two Major Portuguese Cities (2023) *Sustainability (Switzerland)*, 15 (5), art. no. 3970 DOI: 10.3390/su15053970

Marques C.G., Nata A., Rodrigues A.M., Ferreira L.M., Promoting Co-Creation of Innovation, Creativity, and Entrepreneurship at the Polytechnic of Tomar (2023) *The Impact of HEIs on Regional Development: Facts and Practices of Collaborative Work With SMEs*, pp. 244 – 270 DOI: 10.4018/978-1-6684-6701-5.ch014

de Carvalho C.P., Sol H., Saraiva A., Rosa S., Fino D., Local Heritage in Contemporary Times: Artistic Creation and the Intangibilities of Place (2023) *Heritage and Society*, 16 (1), pp. 68 – 87 DOI: 10.1080/2159032X.2022.2126227

Marques C.G., Araújo I., Grinevičiūtė L., Dane B., Danielienė R., SparkDigiGirls: Challenges to Motivate Girls to STEM (2023) *Smart Innovation, Systems and Technologies*, 366, pp. 645 – 656 DOI: 10.1007/978-981-99-5414-8_59

Simões J.T., Soares J.R.R., Santos X.M., A Critical Review of the Problematic Trilogy: Sustainability-Food – Tourism [Uma revisão crítica da trilogia problemática: Sustentabilidade – Alimentação-Turismo] (2023) *RISTI - Revista Iberica de Sistemas e Tecnologias de Informacao*, 2023 (E60), pp. 324 - 340

Junça-Silva A., Mosteo L., Lopes R.R., The role of mindfulness on the relationship between daily micro-events and daily gratitude: A within-person analysis (2023) *Personality and Individual Differences*, 200, art. no. 111891 DOI: 10.1016/j.paid.2022.111891

Junça-Silva A., Caetano A., Mindfulness Fills in the Blank Spaces Left by Affective Uncertainty Uplifting Adaptive Behaviors (2023) *Spanish Journal of Psychology*, 26 (1), art. no. e28 DOI: 10.1017/SJP.2023.28

Carvalho A.A., Guimarães D., Marques C.G., Araújo I., Cruz S., Digital Innovation in Assessment During Lockdown: Perspectives of Higher Education Teachers in Portugal (2023) *IFIP Advances in Information and Communication Technology*, 685 AICT, pp. 400 – 411 DOI: 10.1007/978-3-031-43393-1_37

Junça-Silva A., Lopes E., Testing the Affective Events Theory in Hospitality Management: A Multi-Sample Approach (2023) Sustainability (Switzerland), 15 (9), art. no. 7168 DOI: 10.3390/su15097168

Correia Domingues R., Moutinho V.F., Durán Santomil P., Otero González L., Does team size and tenure matter for European pension funds? (2023) Applied Economics DOI: 10.1080/00036846.2023.2273234

Junça Silva A., Mosteo L., Rueff R., The non-sleepy neurotic: the role of a good night's sleep for daily self-regulatory resources and vitality at work (2023) International Journal of Organizational Analysis DOI: 10.1108/IJOA-07-2023-3832

de Souza I.R., Teixeira D.L.S., Rosa M.B., da Silva L.T., Ometto J.P.H.B., Bargas D.C., Andrade C., de Sampaio E.P.F.F.M., Soares P.V., Bazzan T., Investigation of landslide hazard areas in the municipality of Cunha (Brazil) and climate projections from 2024 to 2040 (2023) Urban Climate, 52, art. no. 101710 DOI: 10.1016/j.uclim.2023.101710

da Silva C.P., Chasqueira Â., Camponês A., Nogueira A., Simões J.T., Marques C.G., Dionísio M., Coelho J.P., Tomar's Industrial Heritage and the 'Trays Festival' [O Património Industrial de Tomar e a Festa dos Tabuleiros] [El patrimonio industrial de Tomar y la 'Festa dos Tabuleiros'] (2023) Ge-Conservacion, 24 (1), pp. 238 – 247 DOI: 10.37558/GEC.V24I1.1270

Durán-Santomil P., Otero-González L., Domingues R., Leite P., Can managers' characteristics explain European bond mutual fund performance? (2023) Finance Research Letters, 58, art. no. 104626 DOI: 10.1016/j.frl.2023.104626

Junça-Silva A., Rueff Lopes R.c, Unfriendly customer behaviors and employees' psychological capital: the role of health symptoms and positive humor events (2023) Current Psychology, 42 (19), pp. 16381 – 16391 DOI: 10.1007/s12144-020-01163-8

Junça-Silva A., 'Pawing' uncertainty! how dogs attenuate the impact of daily hassles at work on uncertainty (2023) BMC Psychology, 11 (1), art. no. 251 DOI: 10.1186/s40359-023-01295-z

Simões J.T., Soares J.R.R., Santos X.M., A Conceptual Framework Proposal Regarding the Engagement of Hotels in the Modern Fight against Unsustainable Food Practices (2023) Sustainability (Switzerland), 15 (9), art. no. 7167 DOI: 10.3390/su15097167

Loureiro R., Ferreira J.J., Simões J., Understanding healthcare sector organizations from a dynamic capabilities perspective (2023) European Journal of Innovation Management, 26 (2), pp. 588 – 614 DOI: 10.1108/EJIM-02-2021-0085