

1. Apresentação do Curso

Designação do Curso:	Mestrado em Gestão de Recursos Humanos
Director do Curso:	Maria Graciete da Purificação Reis Henriques Honrado
Regime do Curso:	Diurno
Ano Lectivo:	2023 / 2024

1.1. Caracterização do Curso:

O IPT assume como missão a expansão do acesso ao saber em benefício das pessoas e da sociedade, através da investigação, do ensino e da cooperação, num projeto de formação global do indivíduo. Este Mestrado também assume como missão a profissionalização dos mestrandos da área da Gestão de Recursos Humanos, com vista a assegurar a aquisição de uma especialização com elevada qualificação. Esta oferta faz todo o sentido enquanto continuidade formativa da Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional, a funcionar na Escola Superior de Gestão do IPT, bem como para a captação de novos estudantes dentro e fora da área de especialização. Assim, o IPT encontra-se preparado para que os alunos (estudantes) possam aprofundar os seus conhecimentos em novos mercados e enriquecer a sua rede de contactos nacionais e internacionais que, atualmente, detém um elevado valor intangível.

1.2. Corpo Docente:

Andrea Isabel Oliveira da Costa e Sousa

João Pedro Dias Fontes da Costa

Jorge Manuel Marques Simões

Maria Fernanda Pires Aparício

Maria Graciete da Purificação Reis Henriques Honrado

Ricardo Jorge Viegas Covas

Rúben Joaquim Pinto Loureiro

Sílvio Manuel da Rocha Brito

Sílvio Manuel Valente da Silva

Vasco Renato Marques Gestosa da Silva

2. Estudantes

2.1. Distribuição por anos

Anos lectivos	1º ano		2º ano		Total	
	nº alunos	%	nº alunos	%	nº alunos	%
2019/2020	30	66.67	15	33.33	45	100
2020/2021	25	58.14	18	41.86	43	100
2021/2022	23	50.00	23	50.00	46	100
2022/2023	34	60.71	22	39.29	56	100
2023/2024	31	49.21	32	50.79	63	100

2.2 Candidaturas e matrículas por tipologia de alunos

Anos Lectivos	Candidaturas						Matrículas									
	Cont. Geral		Outros		Total		1º ano		1º ano 1ª vez		Cont. Geral		Outros		Total	
	nº alunos	%	nº alunos	%	nº alunos	%	nº alunos	%	nº alunos	%	nº alunos	%	nº alunos	%	nº alunos	%
2019/2020		0.00		0.00		100	30	100	28	93.33	0	0.00	28	100.00	28	100
2020/2021		0.00		0.00		100	25	100	25	100.00	0	0.00	25	100.00	25	100
2021/2022		0.00		0.00		100	23	100	22	95.65	0	0.00	22	100.00	22	100
2022/2023	45	100.00	0	0.00	45	100	34	100	32	94.12	0	0.00	32	100.00	32	100
2023/2024	60	100.00		0.00	60	100	31	100	23	74.19	0	0.00	23	100.00	23	100

2.3. Candidaturas e colocações

Anos Lectivos	Total Candidaturas	Candidaturas 1ª opção	Vagas	Total Colocados	Colocados 1ª opção	Nota Mínima	Nota Máxima	Nota Média	Procura do curso	Procura do curso e ajustamento de vagas à procura	Motivação dos alunos à entrada
2019/2020						0		0	0	0	0
2020/2021						0		0	0	0	0
2021/2022						0		0	0	0	0
2022/2023	45	45	30	38	38	0		0	1.50	1.27	1.00
2023/2024	60	61	30	34	34	0		0	2.03	1.13	1.00

$$\text{Procura do curso} = \frac{\text{n}^\circ \text{ Candidaturas 1}^\circ \text{ opção}}{\text{n}^\circ \text{ de vagas}}$$

$$\text{Procura do curso e ajustamento de vagas à procura} = \frac{\text{n}^\circ \text{ Colocados}}{\text{n}^\circ \text{ de vagas}}$$

$$\text{Motivação dos alunos à entrada} = \frac{\text{n}^\circ \text{ Colocados 1}^\circ \text{ opção}}{\text{n}^\circ \text{ Colocados}}$$

2.4. Caracterização do ingresso (dados relativos às diferentes fases de acesso)

Ano Lectivo	Fases	Nº de vagas	Nº de candidatos	Nº de candidatos (1ª opção)	Nº de colocados	Nº de colocados (1ª opção)	Classificação dos colocados (média)	Classificação do último colocado
2020/2021	1ª							
	2ª							
	3ª							
	Total	---					---	---
2021/2022	1ª							
	2ª							
	3ª							
	Total	---					---	---
2022/2023	1ª	30	29	29	22	22		
	2ª	16	16	16	16	16		
	3ª							
	Total	---	45	45	38	38	---	---

2023/2024	1ª	30	39	39	13	13		
	2ª	20	16	16	16	16		
	3ª		5	5	5	5		
	Total	---	60	60	34	34	---	---

2.5. Distribuição do nº de alunos por género

Anos lectivos	Masculino		Feminino		Total	
	nº alunos	%	nº alunos	%	nº alunos	%
2019/2020	11	24.44	34	75.56	45	100
2020/2021	9	20.93	34	79.07	43	100
2021/2022	11	23.91	35	76.09	46	100
2022/2023	15	26.79	41	73.21	56	100
2023/2024	16	25.40	47	74.60	63	100

2.6. Distribuição do nº de alunos por faixa etária

Anos lectivos	< 20 anos		20 a 22 anos		23 a 30 anos		> 30 anos		Total	
	nº alunos	%	nº alunos	%	nº alunos	%	nº alunos	%	nº alunos	%
2019/2020	0	0.00	6	13.33	19	42.22	20	44.44	45	100
2020/2021	0	0.00	3	6.98	25	58.14	15	34.88	43	100
2021/2022	0	0.00	1	2.17	27	58.70	18	39.13	46	100
2022/2023	0	0.00	1	1.79	33	58.93	22	39.29	56	100
2023/2024	0	0.00	3	4.76	32	50.79	28	44.44	63	100

2.7. Análise e Observações do Corpo Docente:

A gestão administrativa e o apoio direto aos docentes e discentes dos Ciclos de Estudos da Escola Superior de Gestão são garantidos pelo Secretariado dos Cursos e pelo Secretariado da Direção da Escola.

O secretariado dos Cursos é constituído por três secretárias, sendo que uma delas está especialmente afeta ao Mestrado em Gestão de Recursos Humanos (MGRH). Não impede que exista entreajuda sempre que necessário. Um secretário da Direção da Escola interage com o Secretariado dos Cursos, complementando a ação deste, designadamente na interação com a Direção e com os restantes serviços do IPT. Todos os quatro elementos estão em regime de tempo integral. Além destes secretariados, os docentes e discentes do Ciclo de Estudos beneficiam do apoio administrativo da Divisão de Serviços Académicos, da Divisão de Recursos Humanos, e do Gabinete de Relações Internacionais, entre outros serviços e gabinetes de apoio do IPT.

A secretária afeta preferencialmente ao MGRH tem a categoria de Técnica Superior, com Licenciatura em Gestão Turística e Cultural. Com o objetivo de melhorar as competências profissionais no apoio ao ciclo de estudos, frequentou várias formações, a saber Excel avançado para as Ciências Empresariais e Sociais, Inglês nível B1, Comércio e Serviços – Qualidade no Atendimento, Gestão de Horários, Sistema FenixEdu, Ferramentas da Qualidade, Gestão da Informação em Arquivos Correntes, Gestão e Motivação para a Qualidade e Auditoria Interna da Qualidade.

A restante equipa que constitui o Secretariado dos Cursos e o Secretariado da Direção da Escola possui mais de 20 anos de experiência na função, tendo dois dos seus elementos formação superior, e todos têm frequentado com frequência ações de formação com o objetivo de reforçar as competências necessárias à função.

2.8. Evolução do nº de diplomados

Anos lectivos	Diplomados (nº)				Total
	n	n+1	n+2	> n+2	
2019/2020	6	1	0	0	7
2020/2021	13	2	0	0	15
2021/2022	10	0	0	0	10
2022/2023	9	1	0	0	10
2023/2024	2	0	1	0	3

* n= corresponde à conclusão do curso em 2 anos.

2.9. Taxa de abandono

Anos lectivos	Total de alunos inscritos no curso (n-1)	Total de alunos inscritos no curso (n)	Total de alunos inscritos no curso (n+1)	Nº de novos alunos (n-1)	Nº de novos alunos (n)	Nº de alunos diplomados (n-1)	Nº de alunos diplomados (n)	Nº de alunos anulados (n)	Nº de alunos que não renovaram (n+1)	% Abandono (n)
2021/2022	43	46	56	25	22	15	10	0	12	14.29
2022/2023	46	56	63	22	32	10	10	4	7	33.33
2023/2024	56	63	58	32	23	10	3	6	22	13.04

n -> Ano letivo

Fórmula de cálculo

Taxa de Abandono Escolar Ano (n) = Não Renovações Ano (n) / Total Previsto Ano (n)

Total Previsto de Renovações Ano (n) = Inscritos ano n-1 - Diplomados do Ano (n-1)

Renovações Ano (n) = Inscritos Ano (n) - Inscritos primeira vez Ano (n)

Não Renovações Ano (n) = Total previsto das renovações do Ano (n) - Renovações Ano (n)

2.10. Taxa de Sucesso Escolar por Unidade Curricular (com base no número de alunos inscritos na UC)**Ano lectivo 2021-2022 - Plano: Despacho n.º 6419/2017 - 24/07/2017****1.º Ano - Tronco comum**

Nº	Designação da Unidade Curricular	Aprovados	Reprovados	Não avaliados	Taxa de sucesso
1	Atração, Desenvolvimento e Retenção de Talentos nas Organizações	18	0	3	86
2	Comportamento Organizacional	17	0	4	81
3	Diagnóstico e Intervenção Organizacional	18	0	3	86
4	Gestão Estratégica das Organizações	19	0	4	83
5	Gestão Internacional de Recursos Humanos	18	1	3	82
6	Gestão de Ambientes de Trabalho Saudáveis	21	0	3	88
7	Gestão de Carreira e Sistemas de Recompensa	21	0	4	84
8	Métodos Avançados de Análise de Dados	10	4	16	33
9	Processos de Gestão para Start-ups	18	1	2	86
10	Sistemas de Informação para a Gestão de Recursos Humanos	15	0	8	65

2.º Ano - Tronco comum

Nº	Designação da Unidade Curricular	Aprovados	Reprovados	Não avaliados	Taxa de sucesso
11	Dissertação ou Projeto ou Estágio - Dissertação	7	0	11	39
12	Dissertação ou Projeto ou Estágio - Estágio	3	0	2	60
13	Seminário de Investigação	21	0	2	91
14	Seminários Temáticos em Gestão de Recursos Humanos	18	0	5	78

Distribuição por Áreas Científicas

Área Científica	Aprovados	Reprovados	Não avaliados	Taxa de sucesso
Gestão	37	1	6	84.09
Matemática	10	4	16	33.33
Recursos Humanos	162	1	40	79.80
Tecnologias da Informação e Comunicação	15	0	8	65.22

Ano lectivo 2022-2023 - Plano: Despacho n.º 6419/2017 - 24/07/2017**1.º Ano - Tronco comum**

Nº	Designação da Unidade Curricular	Aprovados	Reprovados	Não avaliados	Taxa de sucesso
15	Atração, Desenvolvimento e Retenção de Talentos nas Organizações	23	0	11	68
16	Comportamento Organizacional	22	0	13	63
17	Diagnóstico e Intervenção Organizacional	23	0	11	68
18	Gestão Estratégica das Organizações	23	0	11	68
19	Gestão Internacional de Recursos Humanos	23	1	11	66
20	Gestão de Ambientes de Trabalho Saudáveis	24	0	10	71
21	Gestão de Carreira e Sistemas de Recompensa	24	0	10	71
22	Métodos Avançados de Análise de Dados	30	1	12	70
23	Processos de Gestão para Start-ups	23	0	10	70
24	Sistemas de Informação para a Gestão de Recursos Humanos	26	0	10	72

2.º Ano - Tronco comum

Nº	Designação da Unidade Curricular	Aprovados	Reprovados	Não avaliados	Taxa de sucesso
25	Dissertação ou Projeto ou Estágio - Dissertação	9	0	10	47
26	Dissertação ou Projeto ou Estágio - Estágio	1	0	2	33
27	Dissertação ou Projeto ou Estágio - Projeto	0	0	1	0.00
28	Seminário de Investigação	17	0	2	89
29	Seminários Temáticos em Gestão de Recursos Humanos	18	0	3	86

Distribuição por Áreas Científicas

Área Científica	Aprovados	Reprovados	Não avaliados	Taxa de sucesso
Gestão	46	0	21	68.66
Matemática	30	1	12	69.77
Recursos Humanos	184	1	84	68.40
Tecnologias da Informação e Comunicação	26	0	10	72.22

Ano lectivo 2023-2024 - Plano: Despacho n.º 6419/2017 - 24/07/2017**1.º Ano - Tronco comum**

Nº	Designação da Unidade Curricular	Aprovados	Reprovados	Não avaliados	Taxa de sucesso
30	Atração, Desenvolvimento e Retenção de Talentos nas Organizações	22	2	8	69
31	Comportamento Organizacional	24	2	8	71
32	Diagnóstico e Intervenção Organizacional	25	0	7	78
33	Gestão Estratégica das Organizações	24	1	8	73
34	Gestão Internacional de Recursos Humanos	24	0	8	75
35	Gestão de Ambientes de Trabalho Saudáveis	24	0	7	77
36	Gestão de Carreira e Sistemas de Recompensa	22	2	7	71
37	Métodos Avançados de Análise de Dados	25	0	7	78
38	Processos de Gestão para Start-ups	25	0	6	81
39	Sistemas de Informação para a Gestão de Recursos Humanos	23	0	8	74

2.º Ano - Tronco comum

Nº	Designação da Unidade Curricular	Aprovados	Reprovados	Não avaliados	Taxa de sucesso
40	Dissertação ou Projeto ou Estágio - Dissertação	5	0	24	17
41	Dissertação ou Projeto ou Estágio - Estágio	1	0	1	50
42	Dissertação ou Projeto ou Estágio - Projeto	1	0	0	100
43	Seminário de Investigação	23	0	1	96
44	Seminários Temáticos em Gestão de Recursos Humanos	19	0	5	79

Distribuição por Áreas Científicas

Área Científica	Aprovados	Reprovados	Não avaliados	Taxa de sucesso
Gestão	49	1	14	76.56
Matemática	25	0	7	78.13
Recursos Humanos	190	6	76	69.85
Tecnologias da Informação e Comunicação	23	0	8	74.19

2.11. Taxa de Sucesso Escolar por Unidade Curricular (com base no número de alunos que se submeteram a pelo menos uma avaliação)**Ano lectivo 2022-2023 - Plano: Despacho n.º 6419/2017 - 24/07/2017****1.º Ano - Tronco comum**

Nº	Designação da Unidade Curricular	Aprovados	Reprovados	Taxa de sucesso
1	Atração, Desenvolvimento e Retenção de Talentos nas Organizações	23	0	100
2	Comportamento Organizacional	22	0	100
3	Diagnóstico e Intervenção Organizacional	23	0	100
4	Gestão Estratégica das Organizações	23	0	100
5	Gestão Internacional de Recursos Humanos	23	1	96
6	Gestão de Ambientes de Trabalho Saudáveis	24	0	100
7	Gestão de Carreira e Sistemas de Recompensa	24	0	100
8	Métodos Avançados de Análise de Dados	30	1	97
9	Processos de Gestão para Start-ups	23	0	100
10	Sistemas de Informação para a Gestão de Recursos Humanos	26	0	100

2.º Ano - Tronco comum

Nº	Designação da Unidade Curricular	Aprovados	Reprovados	Taxa de sucesso
11	Dissertação ou Projeto ou Estágio - Dissertação	9	0	100
12	Dissertação ou Projeto ou Estágio - Estágio	1	0	100
13	Dissertação ou Projeto ou Estágio - Projeto	0	0	0.00
14	Seminário de Investigação	17	0	100
15	Seminários Temáticos em Gestão de Recursos Humanos	18	0	100

Distribuição por Áreas Científicas

Área Científica	Aprovados	Reprovados	Taxa de sucesso
Gestão	46	0	100.00
Matemática	30	1	96.77
Recursos Humanos	184	1	99.46
Tecnologias da Informação e Comunicação	26	0	100.00

Ano lectivo 2023-2024 - Plano: Despacho n.º 6419/2017 - 24/07/2017**1.º Ano - Tronco comum**

Nº	Designação da Unidade Curricular	Aprovados	Reprovados	Taxa de sucesso
16	Atração, Desenvolvimento e Retenção de Talentos nas Organizações	22	2	92
17	Comportamento Organizacional	24	2	92
18	Diagnóstico e Intervenção Organizacional	25	0	100
19	Gestão Estratégica das Organizações	24	1	96
20	Gestão Internacional de Recursos Humanos	24	0	100
21	Gestão de Ambientes de Trabalho Saudáveis	24	0	100
22	Gestão de Carreira e Sistemas de Recompensa	22	2	92
23	Métodos Avançados de Análise de Dados	25	0	100
24	Processos de Gestão para Start-ups	25	0	100
25	Sistemas de Informação para a Gestão de Recursos Humanos	23	0	100

2.º Ano - Tronco comum

Nº	Designação da Unidade Curricular	Aprovados	Reprovados	Taxa de sucesso
26	Dissertação ou Projeto ou Estágio - Dissertação	5	0	100
27	Dissertação ou Projeto ou Estágio - Estágio	1	0	100
28	Dissertação ou Projeto ou Estágio - Projeto	1	0	100
29	Seminário de Investigação	23	0	100
30	Seminários Temáticos em Gestão de Recursos Humanos	19	0	100

Distribuição por Áreas Científicas

Área Científica	Aprovados	Reprovados	Taxa de sucesso
Gestão	49	1	98.00
Matemática	25	0	100.00
Recursos Humanos	190	6	96.94
Tecnologias da Informação e Comunicação	23	0	100.00

2.12. Evolução da Taxa de Sucesso Escolar por Unidade Curricular (com base no número de alunos inscritos na UC)
1º ano
1º Semestre

ID	Designação da Unidade Curricular	% Sucesso escolar ano lectivo 2021/2022	% Sucesso escolar ano lectivo 2022/2023	% Sucesso escolar ano lectivo 2023/2024
1	Atração, Desenvolvimento e Retenção de Talentos nas Organizações	86%	68%	69%
2	Comportamento Organizacional	81%	63%	71%
3	Diagnóstico e Intervenção Organizacional	86%	68%	78%
4	Gestão Estratégica das Organizações	83%	68%	73%
5	Gestão Internacional de Recursos Humanos	82%	66%	75%

2º Semestre

ID	Designação da Unidade Curricular	% Sucesso escolar ano lectivo 2021/2022	% Sucesso escolar ano lectivo 2022/2023	% Sucesso escolar ano lectivo 2023/2024
6	Gestão de Ambientes de Trabalho Saudáveis	88%	71%	77%
7	Gestão de Carreira e Sistemas de Recompensa	84%	71%	71%
8	Métodos Avançados de Análise de Dados	33%	70%	78%

9	Processos de Gestão para Start-ups	86%	70%	81%
10	Sistemas de Informação para a Gestão de Recursos Humanos	65%	72%	74%

2º ano

Anuais

ID	Designação da Unidade Curricular	% Sucesso escolar ano lectivo 2021/2022	% Sucesso escolar ano lectivo 2022/2023	% Sucesso escolar ano lectivo 2023/2024
11	Dissertação ou Projeto ou Estágio - Dissertação	39%	47%	17%
12	Dissertação ou Projeto ou Estágio - Estágio	60%	33%	50%
13	Dissertação ou Projeto ou Estágio - Projeto	---	---	100%

1º Semestre

ID	Designação da Unidade Curricular	% Sucesso escolar ano lectivo 2021/2022	% Sucesso escolar ano lectivo 2022/2023	% Sucesso escolar ano lectivo 2023/2024
14	Seminário de Investigação	91%	89%	96%
15	Seminários Temáticos em Gestão de Recursos Humanos	78%	86%	79%

2.13. Análise e Observações sobre o sucesso escolar:

2.14. Atividades realizadas no ano letivo:

3. Empregabilidade

Anos lectivos	nº diplomados	% diplomados empregados	% diplomados empregados no prazo de um ano	Empregados	
				Na área do curso	Fora da área do curso
2019/2020	7	100 %	%	7	
2020/2021	15	100 %	%	15	
2021/2022	10	100 %	%	10	
2022/2023	10	100 %	%	10	
2023/2024	3	100 %	%	3	

4. Mobilidade

4.1. Mobilidade dos estudantes

Anos lectivos	Evolução do nº de estudantes enviados em ERASMUS	Evolução do nº de estudantes recebidos em ERASMUS
2019/2020		
2020/2021		
2021/2022		
2022/2023		
2023/2024	1	1

4.2. Mobilidade dos docentes:

No ano letivo 2023-2024, 30% dos Docentes afetos ao Mestrado em Gestão de Recursos Humanos efetuaram mobilidade, através do Programa Erasmus.

5. Ligação a entidades externas (no ano lectivo em curso)

5.1. Protocolos/Parcerias:

O Mestrado em Gestão de Recursos Humanos beneficia de um conjunto alargado de parcerias entre o IPT e diversas instituições, tanto nacionais como internacionais, cujo número tem aumentado desde a última avaliação pela A3ES.

A título de exemplo, referem-se algumas das entidades com que se formalizaram acordos de parceria após a última avaliação do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos:

Grupo IMPRESA

Grupo Nov – Escola de Negócios do Grupo Nov, S.A.

Medway Holding, S.A.

PHC – Software, S.A.

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (Brasil)

Institute of Management Sciences (Paquistão)

Instituto Superior de Gestão e Empreendedorismo Gwaza Muthini (Moçambique)

National Technical University of Ukraine (Ucrânia)

Universidade de Brasília (Brasil)

Universidade de Buenos Aires (Argentina)

Universidade de Cabo Verde (Cabo Verde)

Universidade de São José (Macau, China)

Universidade do Vale do Itajaí (Brasil)

Universidade Eduardo Mondlane (Moçambique)

Universidade Federal Fluminense (Brasil)

No âmbito do programa ERASMUS+ foi estabelecido um protocolo de estágio com a empresa FRICALTEC, Instalaciones, Mantenimientos y Projectos S. L., com sede em Burgos - Espanha, onde se encontra uma aluna a efetuar o estágio final do Mestrado em GRH.

A nível nacional, nos últimos dois anos, e como conclusão do Mestrado em GRH, estabeleceram-se protocolos com:

- Câmara Municipal do Entroncamento,
- KLC - Indústria de Transformação de Matérias Plásticas, Lda.,
- Tribetech, Lda.,
- Abrancongelados - Produtos Alimentares, Lda.,
- Lidl & Cia.,
- Adecco Recursos Humanos - Empresa de Trabalho Temporário, Lda. e
- Selenis Portugal, S. A.

O IPT é o Parceiro Líder de um consórcio entre diversas universidades europeias que têm como objetivo comum criar uma universidade totalmente europeia - Universidade Europeia KreativEU, plenamente

operacional até 2034, que coloque o potencial criativo derivado do património cultural da Europa no centro das atividades de ensino, investigação e transferência de conhecimentos.

KreativEU - <https://kreativeu.org/> - Instituto Politécnico de Tomar - Parceiro Líder.

The KreativEU Alliance; Academia Economia D. A. Tsenov (TAE, Bulgária); Universidade Boémia do Sul (USB, República Checa); Universidade Camerino (UNICAM, Itália); Universidade Greifswald (UG, Alemanha); Universidade Ciências Aplicadas de Breda (Buas, Países Baixos); Universidade Tecnologia Opole (OUTech, Polónia); Universidade Valahia de Targoviste (VUT, Roménia); Universidade Trnava (TUT, Eslováquia); Universidade de Södertörn (SH, Suécia); e a Universidade de Ciência e Tecnologia Adana Alparslan Türke (ATU, Turquia).

5.2 Estágios dos estudantes:

No ano letivo 2023-2024, uma Aluna efetuou estágio e defendeu o Relatório de Estágio na entidade "Câmara Municipal do Entroncamento", sob a denominação: Formação de Recursos Humanos para Boas Práticas na Gestão Desportiva.

6. Publicações

6.1. Publicações dos docentes:

a) Capítulos de Livros:

Pacheco, A.; Lopes, E. R. & Simões, J. (2024). Creation of Academic Spinoffs: Managerial Practices, Productivity and Innovation. Valeri, M. (Editores). Managerial Perceptions & Models of Organizational Effectiveness, Springer, pp. 113-131 | ISSN: 1431-1941 | ISBN: 978-3-031-67848-6;

b) Artigos em Revista Internacional com revisão:

Pacheco, A., Ferreira, J., Simões, J., Veiga, P. M. and Caputo A. (2024), "University entrepreneurship: entrepreneurial orientation, networks, market orientation, and sustainable development", Management Decision, Vol. 62 (13), 456-481, DOI: <https://doi.org/10.1108/MD-09-2023-1611>. **WoS. SCOPUS**. Indexação Qualis (A1);

Pacheco, A., Ferreira, J., Simões, J., Veiga, P. M. and Dabic M. (2024), "Mechanisms for facilitating academic entrepreneurship in higher education", International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, Vol. 30 (6), 1448-1479, DOI: <https://doi.org/10.1108/IJEBr-04-2023-0333>. **WoS. SCOPUS**. Indexação Qualis (A1);

Pacheco, A., Ferreira, J. and Simões, J. (2023), "The Role of Higher Education Institutions and Entrepreneurial Orientation in the Creation and Development of Academic Spinoffs", The Journal of Entrepreneurship, Vol. 32 (3), 495-524, DOI: 10.1177/09713557231210674. **WoS. SCOPUS**. Indexação Qualis (A2);

Pacheco, A., Ferreira, J. and Simões, J. (2023), "The Essence of University Entrepreneurial Orientation and its Measurements", Journal of Enterprising Culture, Vol. 31 (2), 139-178. ISSN 1793-6330, DOI: 10.1142/S021849582350005X. **WoS. SCOPUS**. Indexação Qualis (A2);

Cardoso, L.; Lopes, E.; Almeida, G. G. F. d.; Santos, L. L.; Sousa, B.; Simões, J. and Perna, F. (2023). "Features of Nautical Tourism in Portugal - Projected Destination Image with a Sustainability Marketing Approach", Sustainability, Volume 15, nº11, 8805. <https://doi.org/10.3390/su15118805>; **WoS. SCOPUS**. Indexação Qualis (A1);

Honrado, G.; Figueira, L. M.; Nata, A. (2023). O Desafio da Diversidade Cultural nas Organizações. Livro de Atas do XXIII Encontro de Estudos Ambientais dos Países de Língua Portuguesa. Mação: Instituto Terra e Memória, série AREA DOMENIU, vol. 16. (265-284).

da Rocha Brito, S. M., Pascucci, T., Maldonado Briegas, J.J., & Sánchez Iglesias, A.I. (2024). Curriculum human capital and family firm. Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2023.n2.v1.2580>.

[Briegas, J. J., Brito, S., Castro, F. V., & Pereira, O. G. \(2023\)](#). Conversational notions of health, mental health and well-being. International Journal of Developmental and Educational Psychology: INFAD. Revista de Psicología, 80(2), 73-80. ISSN: 0214-9877.

Pinto D, Brito S. In the Paths of Health Literacy. Acad J Ped Neonatal 2024; 13(4): 555926.002 DOI: 10.19080/AJPN.2024.13.555926.

Barroqueiro, Á. A. P., da Silva Fernandes, C. M., & da Rocha Brito, S. M. (2024). Knowledge Management: Human Intellectual Capital (HIC) Measurement by Item Response Theory (IRT). Open Journal of Social Sciences, 12, 317-334. <https://doi.org/10.4236/jss.2024.124022>

c) Artigos em Conferência Internacional:

Lopes, E. R.; Simões, J; Duarte, E.; Pacheco, A. and Loureiro, R. (2024): "Film tourism, creative process, and territorial entrepreneurship", proceedings of the 7th International Conference on Tourism Research (ICTR 2024), Cape Town, South Africa, 18-19 March, pp. 157-165, <https://doi.org/10.34190/ictr.7.1.1983>.

Costa, P.; Pacheco, A.; Simões, J; Loureiro, R. and Lopes, E. R. (2023): "Knowledge transfer in the craft beer business networks in Portugal", proceedings of the 24th European Conference on Knowledge Management ECKM 2023 - 24th ECKM 2023, Lisboa, Portugal, p. 1760-1767, SCOPUS, ISBN: 978-1-914587-79-5.

Briegas, J. J., Brito, S., Castro, F. V., & Pereira, O. G. (2023). Conversational notions of health, mental health and well-being. International Journal of Developmental and Educational Psychology: INFAD. Revista de Psicología, 80(2), 73-80. ISSN: 0214-9877.

Brito, S., Pereira, O. G., Maldonado Briegas, J. J., & Vicente Castro, F. (2024). [Firemen social representations of health, well-being, and mental health](#). International Journal of Developmental and Educational Psychology, INFAD Revista de Psicología, 2(1), 271-276. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2024.n1.v2.2682>.

Herruzo Gómez, E., Lara Raya, F. R., & Brito, S. M. (2024). Experiencia de formación basada en retos: Una oportunidad para el emprendimiento y la empleabilidad. In J. C. Sánchez García, B. Hernández Sánchez, & G. M. Cardella (Eds.), El contexto personal y la educación emprendedora (pp. 369-376) <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.14453.96482>.

d) Outras Publicações:

Santos, A., Simões, J. M. M. e Lopes, E. (2023): "Empreendedorismo e intraempreendedorismo: conceitos, tipos e os seus fatores potenciadores", proceedings of 7^a edição do Atlântico Business Summit, 24 novembro, Vila Nova de Gaia, Portugal, pp. 257-270, ISBN: 2659-3580;

6.2. Publicações com participação dos estudantes:

- No âmbito do Human Talent & Research Group on Organizational Behavior and Human Resources foram publicados vários artigos entre os Alunos e os Docentes Orientadores das Dissertações, a saber:

Junça-Silva, A., & Vilela, C. (2023). The Black Unicorn Effect: Micro-daily Events and Satisfaction Decrease the COVID-19 Xenophobia, but Only for Those With Low Levels of Neuroticism. *Psychological Reports*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/00332941231161278>

[Junça Silva, A.](#) and [Martins, S.](#) (2023), "Measuring counterproductive work behavior in telework settings: development and validation of the counterproductive [tele]work behavior scale (CTwBS)", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2023-3987>

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

Junça-Silva, A., & Camaz, A. (May, 2023). A longitudinal approach to disentangle how conscientiousness creates happy people: The mediating role of self-leadership and the moderating role of perceived leadership effectiveness, *Heliyon*, Volume 9, Issue 6. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e16893>

[Junça-Silva, A.](#) and [Silva, D.](#) (2023), "The buffering effect of micro-daily events on the relationship between the dark triad traits and counterproductive work behavior", *Management Research Review*, Vol. 46 No. 5, pp. 667-681. <https://doi.org/10.1108/MRR-12-2021-0864>

[Junça Silva, A.](#) and [Dias, H.](#) (2023), "The relationship between employer branding, corporate reputation and intention to apply to a job offer", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 31 No. 8, pp. 1-16. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2022-3129>

Junça Silva, A., Burgette, A. R., & Fontes da Costa, J. (2024). Toward a Sustainable World: Affective Factors Explain How Emotional Salary Influences Different Performance Indicators. *Sustainability*, 16(5), 2198. <https://doi.org/10.3390/su16052198>

[Junça Silva, A.](#), [Violante, C.](#) and [Brito, S.](#) (2024), "The role of personal and job resources for telework's affective and behavioral outcomes", *Kybernetes*, Vol. 53 No. 10, pp. 3754-3773. <https://doi.org/10.1108/K-01-2023-0147>

[Junça Silva, A.](#) and [Pinto, D.](#) (2024), "Training under an extreme context: the role of organizational support and adaptability on the motivation transfer and performance after training", *Personnel Review*, Vol. 53 No. 3, pp. 743-770. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2022-0629>

[unça Silva, A. and Encarnação, C. \(2024\), "Unraveling the dynamics: exploring the nexus between abusive supervision, counterproductive work behaviors and the moderating influence of mindfulness", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 39 No. 8, pp. 1011-1029. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2024-0058>](https://doi.org/10.1108/JMP-01-2024-0058)

7. Projetos e redes de investigação

7.1. Projetos e redes de investigação:

Projeto STRONG – Skills e DocenTes Resilientes fOcados Nas próximas Gerações – Competências para o Futuro no Ensino Superior. Desenvolvido pelo LIED.IPT - Laboratório de Inovação Pedagógica e Educação a Distância do IPT. Financiado pelo POCH, com o código do projeto n.º POCH-02-5312-FSE-000010, do Instituto Politécnico de Tomar (projeto aprovado com o financiamento de 500.000,00â,¬).

Projeto de investigação e desenvolvimento, de âmbito Nacional – Rede Ferroviária do Médio Tejo: a gamificação no património ferroviário para valorização turística (GAMwayTrain).

Projeto de investigação e desenvolvimento, de âmbito Internacional – Collective Approach of Research and Innovation for Sustainable Development in Highland (HIGHLANDS.3).

DIGISTAINABILITY - "Digital and Sustainable Marketing Skills for European Students and Workforce" [Erasmus+, KA220-HED - Cooperation partnerships in higher education]. Project Nº 2023-1-ES01-KA220-HED-000157703.

Proyecto Erasmus+ Programme ka220-vet-cooperation partnerships in vocational education and training protect| reducing psychosocial risks in law enforcement: Training to Wellbeing Project Number| PT01-KA220 - VET- 00002814. Reduction of psychosocial risks in law enforcement: training to well-being.

7.2. Projetos com participação dos estudantes:

- No ano letivo 2023-2024, a Aluna Ana Paula Café Ferreira dos Santos efetuou um projeto de empreendedorismo, subordinado ao tema: Fatores Potenciadores para o Intraempreendedorismo: Estudo de Caso do Setor dos Curtumes, na região de Alcanena.

Este Mestrado em GRH promove várias iniciativas abertas à participação de estudantes:

- No mês de abril realiza-se a Semana da Gestão, onde vários Oradores convidados, nas diversas áreas da gestão, proferem palestras. Há sempre um painel de Oradores que integram a área da Gestão de Recursos Humanos.

- Ao longo do ano são promovidas Aulas Abertas, Seminários e Workshops: refere-se, a título de exemplo, um conjunto de sessões de Desenvolvimento de Competências Transversais, a Aula Aberta Investigação aplicada à Gestão, o Seminário a Relevância dos IP para as empresas da região envolvente, o Seminário Como atrair e reter talentos no contexto internacional, o Seminário Estratégia de recrutamento e seleção e a atração e retenção de talento, o Seminário Gestão de Recursos Humanos: O papel do employer branding na relação dos colaboradores, o Seminário Atrair para Desenvolver: O novo perfil estratégico da GRH, o Seminário A Gestão de RH nos setores Público e Privado, o Seminário Medidas Ativas de Emprego - Caminhos para a Inclusão e o Seminário Atração do Talento e a Geração Z - Que desafios?.

- A comunicação "O efeito da Sobrequalificação Percebida na Satisfação de Carreira e Arrependimento com a Escolha de Carreira:

O caso dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica" da autoria de Filipa Ferreira, aluna do Mestrado em Gestão de

Recursos Humanos do IPT, recebeu o prémio de Melhor Trabalho na Área Temática de Recursos Humanos no âmbito das Jornadas

Hispano-Lusas de Gestão Científica, realizadas em Ceuta de 24 a 27 de janeiro de 2024.

8. Análise SWOT

8.1. Pontos fortes do curso:

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;

De acordo com OIVA (Observatório de Inserção na Vida Activa do IPT) todos os diplomados deste ano letivo e dos restantes anos curriculares estão a trabalhar na área do curso (GRH). A taxa de empregabilidade, em função do número de respostas, é de 100% o que reflete o interesse neste nível de formação.

O facto de todos os alunos estarem empregados na área do ciclo de estudos revela que o Ciclo de Estudos tem uma elevada taxa de empregabilidade que permite aos estudantes começarem a sua carreira na área de GRH. O mestrado parece garantir uma experiência de desenvolvimento pessoal, uma base real sobre a qual se constrói uma carreira, para além de que os alunos são envolvidos num programa com uma carga de trabalho desafiadora, exigindo um alto nível de processamento de informações e resultados, que será uma excelente preparação para a futura carreira que se tem traduzido num nível excelente de empregabilidade. Para além disso, o MGRH prepara também aqueles que pretendem seguir uma via académica (doutoramento) para esta carreira;

Corpo docente detentor de grau Doutoral ou Especialista, integrado em unidades investigação, com publicações na área;

Continuidade da Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional (LGRHCO);

Peso significativo de alunos provenientes da LGRHCO;

Conteúdos programáticos que abordam múltiplas realidades organizacionais;

Elevada coordenação entre conteúdos programáticos das UC's;

Adequados equipamentos e instalações no Campus IPT;

E

xcelente relação com empresas e instituições públicas, da região e de âmbito nacional, comprovada pelas ofertas para estágios e pela abertura e integração de troca de experiências;

Ensino focado para a profissão no qual se desenvolvem projetos semelhantes ao que os formandos encontrarão na vida profissional;

O Erasmus IPT tem inúmeros parceiros estrangeiros e dispõe do "Consórcio IPT", que abrange parceiros associados portugueses e parceiros cooperantes (entidades europeias não portuguesas);

A existência do Human Talent – Research Group on Organizational Behavior and Human Resources com várias publicações dos alunos e docentes;

Parcerias com IES (ex. ISCSP, ISCTE e ISEG) e a APG de RH;

Os mestrandos têm oportunidade de realizar a componente académica e/ou estágio fora do país;

No âmbito do programa ERASMUS, o IPT possui diversos parceiros internacionais;

A alta taxa de empregabilidade comprovada por inquéritos realizados, como referido anteriormente.

8.2. Pontos fracos do curso:

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;

Ausência de um centro de investigação financiado no IPT, nesta área;

Nível ainda reduzido de produção científica;

Nível, ainda escasso, de internacionalização.

8.3. Oportunidades:

Os trabalhos produzidos, como dissertações e projetos, têm sido divulgados por vários meios, sejam conferências, sejam publicações científicas, tendo inclusivamente recebido um prémio de Best Work em conferência internacional. Esta afirmação da capacidade investigativa do corpo docente e dos alunos reconhece o esforço desenvolvido. A criação prevista de uma unidade de investigação na área da Gestão no IPT criará condições favoráveis a todo o processo de investigação e promoção de trabalhos com alunos;

Ser uma área de conhecimento muito solicitada por diversas entidades e por estudantes das licenciaturas, sobretudo oriundos da ESGT;

Concretizar protocolos com universidades estrangeiras para a permuta de docentes e estudantes;

Enriquecimento curricular e científico dos docentes ao contactarem com outras sociedades e culturas;

Aproveitar apoios do Erasmus e, agora, do KreativEU e incentivar o intercâmbio de estudantes com outras instituições internacionais, quer a nível de estudos, quer a nível de estágio curricular e enriquecer a sua formação;

Promover fortemente a internacionalização da Escola e do Instituto e a KreativEU é uma oportunidade;

Com uma formação mais específica, poder prestar serviços mais especializados às empresas e organizações da região;

A qualidade e atualidade do curso permite ambicionar a captação dos melhores alunos portugueses e europeus;

Incrementar uma dinâmica diferente e uma maior ligação no corpo docente e cruzamento com outras áreas científicas;

Baixo custo de alojamento e alimentação, relativamente a outros países UE, permite almejar o reforço da

internacionalização e de maior captação de alunos internacionais;

A possibilidade de permuta de mestrandos e docentes no âmbito das parcerias com universidades nacionais e internacionais;

O mestrado em GRH é reconhecido por várias empresas e instituições como fonte de excelentes profissionais;

A implementação de modalidades de ensino a distância pode tornar o Mestrado em GRH mais atrativo para estudantes-trabalhadores.

8.4. Ameaças:

A ameaça ao mestrado pode ser identificada da seguinte forma: Por um lado, a concorrência de instituições politécnicas com influência geográfica sobreposta, e por outro, as alterações potenciais do mercado de trabalho. Neste momento, avaliando as ofertas de emprego no mercado, bem como a procura direta junto do Observatório de Inserção na Vida Ativa (OIVA), reconhece-se a dinâmica de procura a jusante, que favorece a procura desta formação. Contudo, esta dinâmica pode alterar-se.

Outra ameaça a registar é a concorrência de outros mestrados em áreas afins;

Também a localização no interior do país, face à apetência (das populações e empresas) pelas grandes áreas metropolitanas, pode-se considerar uma ameaça.

9. Estratégias de melhoria

9.1. Análise crítica e estratégias de melhoria a desenvolver

- Para colmatar a falta de um centro de investigação financiado na área da Gestão, está a ser a ser implementado a unidade de investigação Gest&9, que agregará os Docentes e Investigadores nesta área.
- De modo a aumentar o número de publicações científicas pretende-se incentivar a sua produção durante as dissertações desenvolvidas pelos estudantes.
- O ensino a distância é uma aposta deste Mestrado, pretendendo-se alargar a introdução de componentes não presenciais, designadamente em modo síncrono.

Prioridade (alta, média, baixa) e tempo de implementação da ação:

- Centro de investigação Gest&9 - prioridade alta - próximos três anos.
- Lecionação a distância em formato síncrono - prioridade alta - próximo ano letivo.
- Aumento de publicações científicas indexadas em pelo menos dois artigos por docente do curso - prioridade média - 2 anos.

Indicador(es) de implementação:

- Implementação em pleno da unidade de investigação Gest&9.
- Lecionação a distância em formato síncrono até 30%.
- Mais publicações científicas indexadas: pelo menos dois artigos por docente do curso, em média, por ano.