



**Politécnico  
de Tomar**  
Polytechnic University

Relatório de Curso

**Mestrado  
em Gestão de Recursos Humanos**

[www.ipt.pt](http://www.ipt.pt)



Co-funded by  
the European Union

## 1. Apresentação do Curso

<b>Designação do Curso:</b>	Mestrado em Gestão de Recursos Humanos
<b>Director do Curso:</b>	Ana Isabel Loureiro de Sousa Virgolino Silva
<b>Regime do Curso:</b>	Diurno
<b>Ano Lectivo:</b>	2024 / 2025

### 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. O Mestrado 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. 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.

ECTS: 120

Localização: Tomar

ECTS: **120**

### Objectivos

As organizações vivem mudanças acentuadas com uma dinâmica intensa que coloca desafios constantes à sua gestão, sendo que os fatores intangíveis e humanos desempenham um papel fundamental e diferenciador. A Gestão de Recursos Humanos atualmente não passa apenas pelas atividades operacionais e inclui uma dimensão estratégica de enfoque no diagnóstico e intervenção organizacional em busca de uma melhoria contínua, sustentável e ajustada à missão e valores. Aos profissionais são exigidas competências específicas e avançadas que só podem ser adquiridas com estudos especializados, baseados numa constante atualização dos conhecimentos. O mestrado em Gestão de Recursos Humanos tem como objetivo principal proporcionar aos estudantes os conhecimentos técnicos e competências estratégicas e de desenvolvimento para o desempenho proficiente de funções nas áreas de GRH, bem como desenvolver a sua capacidade de investigação científica.

### **Saídas profissionais**

As saídas profissionais dos diplomados com o 2.º ciclo em Gestão de Recursos Humanos são diversificadas e podem desempenhar, entre outras, as seguintes funções:

- Gestor ou diretor de recursos humanos;
- Técnico de gestão de recursos humanos;
- Assessor de direção/administração;
- Técnico/analista de organização;
- Técnico/perito em sistemas de informação para a função de pessoal e de organização;
- Analista de projetos;
- Consultor;
- Técnico de desenvolvimento de carreiras;
- Gestor de formação profissional;
- Técnico/perito em executive search/head hunting/outplacement;
- Professor;
- Investigador.

Estas saídas profissionais podem ser em contexto de empresas privadas, como do sector público, na Administração Central, Regional e Local, nos Departamentos (direções de serviço ou divisões) de recursos humanos e em Entidades Públicas Empresariais.

### **1.2. Corpo Docente:**

Ana Isabel Loureiro de Sousa Virgolino Silva

Célio Gonçalo Marques Cardoso

Francisco Paulo Vilhena Antunes Bernardino Carvalho

Isabel Maria da Silva Rodrigues Pinto dos Reis

Jorge Manuel Marques Simões

Maria Fernanda Pires Aparício

Maria Graciete da Purificação Reis Henriques Honrado

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	%
2022/2023	34	61	22	39	56	100
2023/2024	31	49	32	51	63	100
2024/2025	21	38	34	62	55	100

## 2.2 Candidaturas e matrículas por tipologia de alunos

Anos Lectivos	Candidaturas								Matrículas											
	Con. Local		Est. Inter		Outros		Total		1º ano		1º ano 1ª vez		Con. Local		Est. Inter		Outros		Total	
	nº alunos	%	nº alunos	%	nº alunos	%	nº alunos	%	nº alunos	%	nº alunos	%	nº alunos	%	nº alunos	%	nº alunos	%	nº alunos	%
2022/2023	45	100	0	0	0	0	45	100	34	100	32	94	0	0	0	0	32	100	32	100
2023/2024	60	100	0	0		0	60	100	31	100	23	74	0	0	0	0	23	100	23	100
2024/2025	68	100	0	0		0	68	100	21	100	19	90	0	0	0	0	19	100	19	100

## 2.4. Distribuição do nº de alunos por género

Anos lectivos	Masculino		Feminino		Total	
	nº alunos	%	nº alunos	%	nº alunos	%
2022/2023	15	27	41	73	56	100
2023/2024	16	25	47	75	63	100
2024/2025	14	25	41	75	55	100

## 2.5. 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	%
2022/2023	0	0	1	2	33	59	22	39	56	100
2023/2024	0	0	3	5	32	51	28	44	63	100
2024/2025	0	0	1	2	32	58	22	40	55	100

## **2.6. Análise e Observações do Corpo Discente:**

Os discentes são maioritariamente do género feminino (75%). Predomina a faixa etária compreendida entre os 23 e os 30 anos (58%), seguindo-se o grupo etário com mais de 30 anos, que representa 40% do total.

## 2.7. Evolução do nº de diplomados

Anos lectivos	Diplomados (nº)				Total
	n	n+1	n+2	> n+2	
2022/2023	9	1	0	0	10
2023/2024	5	1	1	0	7
2024/2025	12	3	0	1	16

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

## 2.8. Taxa de abandono

Anos lectivos	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Total de alunos inscritos no curso (n-1)	46	56	63
Total de alunos inscritos no curso (n)	56	63	55
Total de alunos inscritos no curso (n+1)	63	55	65
Nº de novos alunos (n-1)	22	32	23
Nº de novos alunos (n)	32	23	19
Nº de alunos diplomados (n-1)	10	10	7
Nº de alunos diplomados (n)	10	7	16
Nº de alunos anulados (n)	4	6	11
Nº de alunos que não renovaram (n+1)	7	20	10
% Abandono (n)	33	13	36

*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)

## 2.9. Taxa de Sucesso Escolar por Unidade Curricular

Ano letivo 2024-2025 - 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)	Taxa de sucesso (2)
1	Atração, Desenvolvimento e Retenção de Talentos nas Organizações	17	0	4	81	100
2	Comportamento Organizacional	17	0	5	77	100
3	Diagnóstico e Intervenção Organizacional	17	0	4	81	100
4	Gestão Estratégica das Organizações	16	1	4	76	94
5	Gestão Internacional de Recursos Humanos	16	0	4	80	100
6	Gestão de Ambientes de Trabalho Saudáveis	15	0	4	79	100
7	Gestão de Carreira e Sistemas de Recompensa	16	1	4	76	94
8	Métodos Avançados de Análise de Dados	15	0	4	79	100
9	Processos de Gestão para Start-ups	15	0	4	79	100
10	Sistemas de Informação para a Gestão de Recursos Humanos	15	0	5	75	100

(1) com base no número de alunos inscritos na UC

(2) com base no número de alunos que se submeteram a pelo menos uma avaliação

**2.º Ano - Tronco comum**

Nº	Designação da Unidade Curricular	Aprovados	Reprovados	Não avaliados	Taxa de sucesso (1)	Taxa de sucesso (2)
11	Dissertação ou Projeto ou Estágio - Dissertação	11	0	19	37	100
12	Dissertação ou Projeto ou Estágio - Estágio	3	0	0	100	100
13	Dissertação ou Projeto ou Estágio - Projeto	2	0	0	100	100
14	Seminário de Investigação	21	0	1	95	100
15	Seminários Temáticos em Gestão de Recursos Humanos	24	0	1	96	100

(1) com base no número de alunos inscritos na UC

(2) com base no número de alunos que se submeteram a pelo menos uma avaliação

**Distribuição por Áreas Científicas**

Área Científica	Aprovados	Reprovados	Não avaliados	Taxa de sucesso (1)	Taxa de sucesso (2)
Gestão	31	1	8	78	97
Matemática	15	0	4	79	100
Recursos Humanos	159	1	46	77	99
Tecnologias da Informação e Comunicação	15	0	5	75	100

(1) com base no número de alunos inscritos na UC

(2) com base no número de alunos que se submeteram a pelo menos uma avaliação

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

ID	Designação da Unidade Curricular	% Sucesso escolar ano lectivo 2022/2023	% Sucesso escolar ano lectivo 2023/2024	% Sucesso escolar ano lectivo 2024/2025
1	Atração, Desenvolvimento e Retenção de Talentos nas Organizações	100%	92%	100%
2	Comportamento Organizacional	100%	92%	100%
3	Diagnóstico e Intervenção Organizacional	100%	100%	100%
4	Gestão Estratégica das Organizações	100%	96%	94%
5	Gestão Internacional de Recursos Humanos	96%	100%	100%

**2º Semestre**

ID	Designação da Unidade Curricular	% Sucesso escolar ano lectivo 2022/2023	% Sucesso escolar ano lectivo 2023/2024	% Sucesso escolar ano lectivo 2024/2025
6	Gestão de Ambientes de Trabalho Saudáveis	100%	100%	100%

7	Gestão de Carreira e Sistemas de Recompensa	100%	92%	94%
8	Métodos Avançados de Análise de Dados	97%	100%	100%
9	Processos de Gestão para Start-ups	100%	100%	100%
10	Sistemas de Informação para a Gestão de Recursos Humanos	100%	100%	100%

## 2º ano

### Anuais

ID	Designação da Unidade Curricular	% Sucesso escolar ano lectivo 2022/2023	% Sucesso escolar ano lectivo 2023/2024	% Sucesso escolar ano lectivo 2024/2025
11	Dissertação ou Projeto ou Estágio - Dissertação	100%	100%	100%
12	Dissertação ou Projeto ou Estágio - Estágio	100%	100%	100%
13	Dissertação ou Projeto ou Estágio - Projeto	---	100%	100%

### 1º Semestre

ID	Designação da Unidade Curricular	% Sucesso escolar ano lectivo 2022/2023	% Sucesso escolar ano lectivo 2023/2024	% Sucesso escolar ano lectivo 2024/2025
14	Seminário de Investigação	100%	100%	100%
15	Seminários Temáticos em Gestão de Recursos Humanos	100%	100%	100%

**2.11. Análise e Observações sobre o sucesso escolar:**

As taxas de sucesso escolar apresentam-se consistentemente elevadas, não sendo identificadas ocorrências ou constrangimentos que mereçam destaque.

## **2.12. Atividades realizadas no ano letivo:**

### 3. Empregabilidade

Anos lectivos	nº diplomados	% diplomados empregados na área do Curso	% diplomados empregados fora da área do Curso	% diplomados empregados no prazo de um ano
2022/2023	10	100 %	%	%
2023/2024	7	100 %	%	%
2024/2025	16	100 %	%	%

Fonte:

### 4. Mobilidade

#### 4.1. Mobilidade dos estudantes

Anos lectivos	Nº de estudantes enviados	Nº de estudantes recebidos	Nº de docentes enviados	Nº de docentes recebidos
2022/2023				
2023/2024	1	1		
2024/2025	1	1	2	

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

### 5.1. Protocolos/Parcerias:

O CE 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.

A título de exemplo, referem-se algumas das entidades com que se formalizaram acordos de parceria:

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)

## 5.2 Estágios dos estudantes:

No âmbito do programa **ERASMUS+**, foi estabelecido um protocolo de estágio com a empresa **FRICALTEC- Instalaciones, Mantenimientos y Proyectos, S.L.**, com sede em Burgos, Espanha, no qual uma aluna realizou o estágio final do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos.

A pedido da entidade acolhedora, o estágio foi prolongado, tendo culminado na contratação da referida aluna.

A nível nacional, e no âmbito da conclusão do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, foram igualmente estabelecidos protocolos de estágio com as empresas Casa Mendes Gonçalves e Tribetech, Lda. As estudantes que realizaram estágio nestas entidades vieram posteriormente a ser integradas nos respetivos quadros, mediante contratação pelas organizações onde desenvolveram a sua formação em contexto real de trabalho.

## 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. In M. Valeri (Ed.), *Managerial Perceptions: Models of Organizational Effectiveness* (pp. 113-131). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-67849-3>. ISSN 1431-1941; ISBN 978-3-031-67848-6;

Reis, I. P., Passareiro, J., Sampaio, M. C., Santos, V., Martinho, F., & Marcão, R. (2024). Digital Transformation in Recruitment and Selection Processes Managing. In R. Marcão & V. Santos (Eds.), *Innovative and Diplomatic Methodologies in Economics, Management, and Government* (pp. 111-132). IGI Global Scientific Publishing. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-6120-7.ch006>;

Reis, I., Fedoryshena, A., Farinha, J., Santos, V., Martinho, F. (2026). Leadership Styles and Their Impact on Motivation and Employee Engagement. In: Alareeni, B. (eds) *Technology and Entrepreneurship: Systems Driving Innovation. Studies in Systems, Decision and Control*, vol 612. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-99466-1\\_36](https://doi.org/10.1007/978-3-031-99466-1_36);

Sampaio, M.C., Reis, I., Santos, V., Bacalhau, L.M., Marcão, R. (2025). The Impact of Gamification on Employee Availability to Share Knowledge in Organizations. In: El Khoury, R. (eds) *The Future of Work: How Technology is Transforming Jobs and Skills. Studies in Systems, Decision and Control*, vol 291. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-87372-0\\_36](https://doi.org/10.1007/978-3-031-87372-0_36);

Santos, V., Sousa, B. B., Peres, R., Bacalhau, L., Reis, I., Sampaio, M. C., Martinho, F., & Marcão, R. (2025). Performing Skills in the Tourism Industry: A State-of-the-Art Analysis. In R. Marcão & V. Santos (Eds.), *Evolving Strategies for Organizational Management and Performance Evaluation* (pp. 509-524). IGI Global Scientific Publishing. <https://doi.org/10.4018/979-8-3373-0149-5.ch023>.

#### b) Artigos em Revista Internacional com revisão:

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>;

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>;

Marques, C. G., Mateus, L., Araújo, I., Nata, A., Manso, A., & Santos, P. (2024). Creating MOOCs on programming: A case study at the Polytechnic University of Tomar. In *Perspectives and Trends in Education and Technology* (ICITED 2024). Lecture Notes in Networks and Systems. Springer, Cham (pp. 27-36). [33 553 8 bfff936bc15b154e6750e12f80bcd95d.pdf](https://doi.org/10.1007/978-3-031-15467-5_8);

Marques, C. G., Nata, A., Ferreira, L. M., & Rodrigues, A. M. (2024). A multi-pronged approach to promote pedagogical innovation and distance learning in higher education. In *Perspectives and Trends in Education and Technology* (ICITED 2024). Lecture Notes in Networks and Systems. Springer, Cham (pp. 334-343). [2024 Perspectives and Trends in Education and Technology - Vol1 - ICITED 2024.pdf](https://doi.org/10.1007/978-3-031-15467-5_8);

Pacheco, A., Ferreira, J., Simões, J., Veiga, P. M., & Caputo, A. (2024). University entrepreneurship: Entrepreneurial orientation, networks, market orientation, and sustainable development. *Management Decision*, 62(13), 456-481. <https://doi.org/10.1108/MD-09-2023-1611>;

Pacheco, A., Ferreira, J., Simões, J., Veiga, P. M., & Dabi&#263;, M. (2024). Mechanisms for facilitating academic entrepreneurship in higher education. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 30(6), 1448-1479. <https://doi.org/10.1108/IJEER-04-2023-0333>;

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;

Silva, A. J., Violante, C., & Brito, S. (2024). The role of personal and job resources for telework&rsquo;s affective and behavioral outcomes. *Kybernetes*, 53(10), 3754-3773. <https://doi.org/10.1108/K-01-2023-0147>.

### c) Artigos em Conferência Internacional:

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;

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>;

Lopes, E. R. and Simões, J. (2024): "Railway heritage attractiveness and sustainability in the tourist and cultural offer of the destination(s)", proceedings of the International Conference on Tourism Technology

and Systems (ICCOTS 2024), Madeira, Portugal, 30-31 October. <https://www.icotts.org/>;

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>;

Nunes, R.; Simões, J. and Domingos, S. (2025): " Green Status Threatens an Emerging Telework Regime?&rdquo;, proceedings of the 26th European Conference on Knowledge Management ECKM 2025 - 26th ECKM 2025, Lahti, Finlandia, p. 728-731, SCOPUS, ISBN: 978-1-917204-48-4;

Santos, L.; Silvio, S.; Simões, J.; Rosa, M.; Sanches, M. and Silva, J. (2025): "Mountain Fishing Tourism: a trilogy of shops, apps and conservation&rdquo;, proceedings of the International Mountain Conference (IMC 2025), Innsbruck, Austria, 14-18 September. <https://imc2025.info/>;

Simões, J. and Silvio, S. (2025): "Associations and Cooperatives", proceedings of the International Conference Beyond the Karts: building inclusive sustainability, Tomar, Portugal, 01-04 July.

Simões, J.; Loureiro, R. Lopes, E. R. and Pacheco, A. (2024): "The challenges of health units during COVID19 - qualitative analysis in the lens of dynamic capacities ", proceedings of the 23rd European Conference on Research Methodology for Business and Management Studies (ECRM 2024), Porto, Portugal, 4-5 July, pp. 199-208, 1917204051, 9781917204057.

## 6.2. Publicações com participação dos estudantes:

Junça 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>;

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>;

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>;

Nata, A., Simões, J. T., Honrado, G., & Cardoso, M. (2025). Leadership, Job satisfaction and Motivation to Lead in an Associative Context: A Cross-Sectional Study, *Journal of Management World*, pp. 184-193 [View of Leadership, Job satisfaction and Motivation to Lead in an Associative Context: A Cross-Sectional Study](#)

## 7. Projetos e redes de investigação

### 7.1. Projetos e redes de investigação:

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).

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-02-53I2-FSE-000010.

DEMOLA | CAPACITAÇÃO EM PROCESSOS DE CO-CRIAÇÃO DE INOVAÇÃO PARA PROFESSORES

DO ENSINO SUPERIOR POLITÉCNICO E ENSINO PROFISSIONAL. Esta formação destina-se a professores do Instituto Politécnico de Tomar e a professores de Escolas Profissionais ou de Agrupamentos com Ensino Secundário Profissional, formação financiada pelo POCH, Portugal 2020 e FSE. Desenvolvido pelo LIED.IPT - Laboratório de Inovação Pedagógica e Educação a Distância do IPT.

Líder + Digital <https://www.nersant.pt/academia/lider-digital/> - Projeto que visa impulsionar a transformação digital das organizações de diversos setores económicos impactados pela transição digital.

## 7.2. Projetos com participação dos estudantes:

Este mestrado em GRH promove várias iniciativas abertas à participação de estudantes, nomeadamente a Semana da Gestão que se realiza no mês de abril, na qual participação diversos oradores externos de diversas áreas, nomeadamente na área da Gestão de Recursos Humanos e dispõe de um painel destinado à apresentação de trabalhos científicos realizados pelos dos alunos nas diversas Uc`s bem como Dissertações, Projetos e Relatórios concluídos ou em fase de conclusão.

A título de exemplo, destacam-se as seguintes iniciativas:

A Professora Doutora Marta Correia Sampaio, enquanto convidada externa, dinamizou a sessão subordinada ao tema **Gestão do Conhecimento e Gamificação**, abordando estratégias de criação, partilha e retenção do conhecimento nas organizações, bem como a aplicação de mecanismos de gamificação em contexto organizacional.

O Dr. Artur Ferraz, igualmente convidado externo, apresentou a temática **Mudança e Desempenho**, centrando-se nos desafios da gestão da mudança e no impacto das transformações organizacionais nos níveis de desempenho.

A Professora Doutora Lisete Mónico e a Doutora Sofia Pereira, na qualidade de convidadas externas, conduziram a sessão **As Facetas da Proteção -11 Países, Múltiplas Perspetivas**, proporcionando uma análise comparativa internacional sobre modelos e práticas de proteção.

O Professor Doutor Paulo Sargento, enquanto convidado externo, dinamizou a conferência **Tripalium: Entre o Sofrimento e a Felicidade**, promovendo uma reflexão crítica sobre o significado do trabalho e o seu impacto no bem-estar psicológico.

Dr. Francisco Tavares, convidado externo, apresentou o tema **Franchising como Estratégia de Negócio**, tendo igualmente abordado a importância das **competências e da definição de perfis profissionais** enquanto fatores críticos para o sucesso organizacional e para a sustentabilidade dos modelos de negócio.

No âmbito do Dia Mundial da Saúde Mental, foi ainda realizado o workshop **A Saúde Mental como Pilar do Bem-Estar Organizacional**, igualmente dinamizado por especialista convidado, reforçando a importância da promoção da saúde psicológica nos contextos laborais.

Estas iniciativas, asseguradas por convidados externos de reconhecida competência, contribuem significativamente para o reforço da ligação entre a academia e a prática profissional, enriquecendo a formação dos estudantes.

## 8. Análise SWOT

### 8.1. Pontos fortes do curso:

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;

Excelente 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.

**8.2. Pontos fracos do curso:**

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:

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 CE mais atrativo para estudantes-trabalhadores.

**8.4. Ameaças:**

Concorrência de outros mestrados em áreas afins;

Localização no interior do país, face à apetência (das populações e empresas) pelas grandes áreas metropolitanas.

## 9. Estratégias de melhoria

### 9.1. Análise crítica e estratégias de melhoria a desenvolver

Com o objetivo de colmatar a inexistência de um centro de investigação financiado na área da Gestão, encontra-se em fase de implementação a unidade de investigação **Gest&9**, que integrará os docentes e investigadores desta área científica

Com vista ao aumento do número de publicações científicas, pretende-se incentivar a produção de artigos decorrentes das dissertações desenvolvidas pelos estudantes, promovendo a sua submissão a revistas e encontros científicos. Pretende-se, ainda, o aumento de publicações científicas indexadas em pelo menos dois artigos por docente do curso.

O ensino a distância constitui uma aposta estratégica deste Mestrado, prevendo-se o alargamento das componentes não presenciais, nomeadamente através do reforço do regime síncrono.

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

- Centro de investigação Gest&9 - prioridade alta - próximos dois anos

- 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 decorrentes de dissertações dos alunos em conferências, encontros científicos e publicações.

- Mais publicações científicas indexadas: pelo menos dois artigos por docente do curso, em média, por ano.

- Mais publicações decorrentes de dissertações dos alunos em conferências, encontros científicos e publicações