

Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal (ESCE/IPS)**Relatório de Monitorização do IPS 2016/2017**

Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos - Pós Laboral

RESUMO

O presente relatório de Concretização do Processo de Bolonha refere-se ao ano lectivo 2016/2017 e é relativo ao curso de 1º ciclo de Gestão de Recursos Humanos Pós-Laboral. Trata-se de um relatório anual que constitui um instrumento privilegiado de diagnóstico e análise com o intuito de assegurar a melhoria contínua do processo de ensino-aprendizagem, virado para o desenvolvimento de competências na área da Gestão de Recursos Humanos. Neste sentido, com o presente relatório pretende-se, globalmente, cumprir três objetivos : i. Assegurar a capacidade do curso e da instituição para realizar uma auto reflexão sobre as suas práticas e estratégias pedagógicas. ii. Compreender se a estrutura do curso, organizada de acordo com o Sistema Europeu de Transferência e Acumulação de Créditos (ECTS), assegura uma formação orientada para o desenvolvimento de competências dos estudantes, para o exercício de uma atividade na área da Gestão de Recursos Humanos. iii. Dar sequência ao compromisso que o Instituto Politécnico de Setúbal e a Escola Superior de Ciências Empresariais têm vindo a assumir de disponibilizar publicamente informação atualizada, objetiva e imparcial sobre a sua oferta formativa. Para dar cumprimento aos objetivos supra referidos o presente relatório procede a uma caracterização e análise do curso tendo em conta, designadamente: a sua estrutura curricular, o perfil da procura e dos estudantes, as práticas pedagógicas, a internacionalização, o sucesso escolar e a empregabilidade.

PARTE A - CARACTERIZAÇÃO DE COMPETÊNCIAS DESEJADAS

O relatório de adequação do curso de licenciatura em Gestão de Recursos Humanos, identifica o perfil de competências a desenvolver pelos alunos da ESCE e fundamenta-se no estipulado no Decreto-Lei nº 74/2006 de 24 de Março relativamente ao perfil do licenciado do ensino superior, a saber: 1. Possuir conhecimentos e capacidades de compreensão na área de Gestão de Recursos Humanos; 2. Saber aplicar os conhecimentos e as capacidades de compreensão adquiridos no exercício da profissão; 3. Capacidade de resolução de problemas no âmbito da sua área de formação; 4. Capacidade de recolher, seleccionar e interpretar informação relevante na sua área de formação bem como de avaliar as implicações sociais e éticas da sua ação; 5. Competências que lhes permitam comunicar informação, ideias, problemas e soluções; 6. Competências de aprendizagem que lhes permitam uma aprendizagem ao longo da vida com elevado grau de autonomia. Consagrado este perfil de formação, o Conselho Científico da ESCE definiu ainda um conjunto de competências, transversais a todas as unidades curriculares, que, sem prejuízo de outras, deverão ser prioritárias na formação dos alunos: eficácia individual, interpessoal e grupal; flexibilidade/adaptabilidade/mobilidade; ética e responsabilidade; resolução de problemas e tomada de decisão; criatividade e inovação; compreensão organizacional; línguas; tecnologias de informação e comunicação. Para além das competências enunciadas, que constituem a matriz do projeto educativo da ESCE, foi identificado um conjunto de competências gerais no âmbito das ciências empresariais a desenvolver pelos alunos do curso de Gestão de Recursos Humanos ao longo do programa de formação: 1. Domínio falado e escrito da língua materna 2. Capacidade de utilização de técnicas de cálculo 3. Domínio dos princípios básicos de línguas estrangeiras 4. Capacidade de utilização das tecnologias de informação 5. Capacidade de resolução de problemas 6. Capacidade de compreensão dos princípios da cidadania e da participação cívica 7. Capacidade de compreensão dos sistemas de relações sociais 8. Capacidade de compreensão da empresa/organização enquanto sistema de relações sociais 9. Capacidade de compreensão do negócio/atividade 10. Capacidade de compreensão da função socioeconómica da empresa/organização 11. Capacidade de compreensão das atividades técnico-administrativas da função recursos humanos 12. Capacidade de compreensão das relações de trabalho na empresa/organização 13. Capacidade de compreensão dos processos de mudança organizacional 14. Capacidade de integração profissional num contexto organizacional. Este conjunto de competências gerais deverá traduzir-se no domínio de competências específicas orientadas para o exercício profissional no campo da gestão de recursos humanos.

PARTE B - CARACTERIZAÇÃO GENÉRICA DO CURSO**a) Referência à metodologia seguida na conceção do curso, com vista a conseguir atingir os objetivos do processo de Bolonha (DL 74/2006):**

O objetivo principal do programa de formação em gestão de recursos humanos é formar profissionais capazes de intervir em diferentes áreas administrativas e técnicas, com capacidade para compreender as implicações das suas atividades ao nível dos indivíduos, das organizações e da sociedade. A formação privilegia a diversidade de contextos organizacionais para o exercício da profissão sendo áreas prioritárias de exercício profissional as seguintes: elaboração e gestão do cadastro (base de dados) de pessoal; gestão administrativa de recursos humanos; recrutamento, seleção e acolhimento e integração; gestão de desempenho; gestão das remunerações e dos benefícios; gestão de carreiras; gestão de competências; gestão da formação; higiene e segurança no trabalho; relações coletivas de trabalho; desenvolvimento organizacional e comunicação organizacional. No final do ciclo formativo os diplomados deverão estar habilitados a desenvolver um conjunto diversificado de atividades das quais destacamos: - participar nas ações necessárias ao cumprimento das obrigações legais das organizações no que respeita aos recursos humanos que integra; - participar na definição das necessidades de recursos humanos bem como nos processos de recrutamento e seleção; - participar na elaboração e implementação de planos de acolhimento e integração; - participar na elaboração do manual de funções e na definição de perfis profissionais; - participar na elaboração de balanços de competências; - participar na definição e implementação de sistemas de avaliação de desempenho; - participar na definição e implementação de políticas de remuneração; - participar no desenho e implementação de planos de carreiras; - participar na elaboração e implementação de planos de formação profissional; - participar na elaboração e implementação de planos de higiene e segurança no trabalho; - participar na elaboração e implementação de planos de higiene e segurança no trabalho; - participar em ações de diagnóstico e intervenção organizacional; - participar em processos de negociação coletiva de trabalho.

b) Distribuição das horas de trabalho, por ano letivo e por unidade curricular

Tendo em conta o seu carácter interdisciplinar, a licenciatura em gestão de recursos humanos é constituída por um conjunto de áreas científicas pelas quais se distribuem os 180 créditos necessários à obtenção do respetivo diploma. O plano de estudos, distribuído por seis semestres letivos apresenta a estrutura abaixo indicada em que se apresenta a carga de trabalho por unidade curricular e os créditos que lhe estão associados (ver tabela 1). A estrutura curricular apresentada fundamenta-se em três objetivos, centrais para o projeto pedagógico do curso: i. O facto de assentar numa formação de base generalista centrada nas diferentes áreas funcionais da gestão e nas ciências de suporte à compreensão do funcionamento da economia, da sociedade e do indivíduo. ii. O aprofundamento dos vários subsistemas na área de GRH. iii. A existência de um Estágio Curricular ou Projeto Organizacional Aplicado (POA) em contexto real de trabalho, realizado durante o último trimestre do plano curricular e que permite uma aproximação às exigências do exercício profissional.

Tabela 1 - Distribuição das horas de trabalho

Unidades Curriculares Obrigatórias		Tronco Comum - Ano letivo 2016 / 2017										Horas Contacto	Ano Curricular	Semestre	ECTS	Horas Totais
		T	TP	P	PL	L	TPL	E	S	OT/PL	OT					
LGRHP1106	Contabilidade	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	1	1º Semestre	5,5	148,5
LGRHP1105	Gestão de Recursos Humanos	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	45	1	1º Semestre	4,5	121,5
LGRHP1101	Introdução à Gestão	30	-	15	-	-	-	-	-	-	-	45	1	1º Semestre	5,0	135
LGRHP1104	Introdução ao Direito	30	-	15	-	-	-	-	-	-	-	45	1	1º Semestre	4,5	121,5
LGRHP1103	Introdução às Ciências Sociais	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	1	1º Semestre	5,5	148,5
LGRHP1102	Marketing	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	1	1º Semestre	5,0	135
LGRHP1107	Análise Financeira	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	1	2º Semestre	5,0	135
LGRHP1110	Comportamento Organizacional	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	45	1	2º Semestre	4,5	121,5
LGRHP1112	Estatística	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	1	2º Semestre	5,5	148,5
LGRHP1111	Informática	-	-	-	-	45	-	-	-	-	-	45	1	2º Semestre	4,5	121,5
LGRHP1108	Microeconomia	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	60	1	2º Semestre	5,0	135
LGRHP1109	Relacionamento Interpessoal no Trabalho	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	45	1	2º Semestre	5,5	148,5

LGRHP1116	Análise de Dados	15	-	-	-	-	45	-	-	-	-	-	60	2	1º Semestre	5,5	148,5
LGRHP1118	Bases de Dados	-	-	-	-	-	45	-	-	-	-	-	45	2	1º Semestre	4,5	121,5
LGRHP1117	Direito do Trabalho I	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	-	45	2	1º Semestre	4,5	121,5
LGRHP1115	Higiene e Segurança no Trabalho	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	-	60	2	1º Semestre	5,0	135
LGRHP1113	Macroeconomia	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	-	60	2	1º Semestre	5,5	148,5
LGRHP1114	Recrutamento e Seleção	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	-	60	2	1º Semestre	5,0	135
LGRHP1122	Direito do Trabalho II	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	-	45	2	2º Semestre	4,5	121,5
LGRHP1123	Estruturas e Dinâmicas Organizacionais	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	-	60	2	2º Semestre	5,5	148,5
LGRHP1120	Gestão Administrativa de Recursos Humanos	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	-	60	2	2º Semestre	5,5	148,5
LGRHP1119	Gestão Orçamental	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	-	45	2	2º Semestre	4,5	121,5
LGRHP1121	Políticas de Remuneração	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	-	60	2	2º Semestre	5,5	148,5
LGRHP1127	Gestão da Formação	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	-	60	3	1º Semestre	5,0	135
LGRHP1124	Gestão da Qualidade	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-	-	45	3	1º Semestre	4,5	121,5
LGRHP1126	Gestão do Desempenho	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	-	60	3	1º Semestre	5,0	135
LGRHP1128	Inovação e Mudança Organizacional	30	-	30	-	-	-	-	-	-	-	-	60	3	1º Semestre	5,0	135
LGRHP1125	Sistemas de Informação para Recursos Humanos	15	-	-	-	-	45	-	-	-	-	-	60	3	1º Semestre	6,0	162
LGRHP1130	Comunicação Organizacional	30	-	45	-	-	-	-	-	-	-	-	75	3	2º Semestre	3,5	94,5
LGRHP1133	Estágio Curricular ou Projeto Organizacional Aplicado	-	-	-	-	-	-	280	-	-	-	12	292	3	2º Semestre	15,0	405
LGRHP1131	Gestão de Carreiras e de Competências	30	-	45	-	-	-	-	-	-	-	-	75	3	2º Semestre	3,5	94,5
LGRHP1129	Planeamento de Recursos Humanos	45	-	45	-	-	-	-	-	-	-	-	90	3	2º Semestre	4,5	121,5
LGRHP1132	Relações Laborais Nacionais e Internacionais	30	-	45	-	-	-	-	-	-	-	-	75	3	2º Semestre	3,5	94,5
Unidades Curriculares Optativas - Opção I																	
I		Tipo de Aula										Horas Contacto	Ano Curricular	Semestre	ECTS	Horas Totais	
Código	Nome	T	TP	P	PL	L	TPL	E	S	OT/PL	OT						
LGRHP1136	Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-		45	2	2º Semestre	4,5	121,5
Unidades Curriculares Optativas - Opção II																	
II		Tipo de Aula										Horas Contacto	Ano Curricular	Semestre	ECTS	Horas Totais	
Código	Nome	T	TP	P	PL	L	TPL	E	S	OT/PL	OT						
LGRHP1290	E-Business	15	-	30	-	-	-	-	-	-	-		45	3	1º Semestre	4,5	121,5

CT1 - Comentário à tabela 1

Como já foi referido, o plano de estudos apresenta uma estrutura curricular fundada em três objetivos centrais para o projeto pedagógico do curso: i.O facto de assentar numa formação de base generalista centrada nas diferentes áreas funcionais da gestão e nas ciências de suporte à compreensão do funcionamento da economia, da sociedade e do indivíduo. ii. O aprofundamento dos vários subsistemas na área de GRH.iii. A existência de um Estágio Curricular ou Projeto Organizacional Aplicado (POA)em contexto real de trabalho, realizado durante o último trimestre do plano curricular e que permite uma aproximação às exigências do exercício profissional.

c) Dados comparativos com cursos tomados como referência

No contexto europeu, apesar das diferentes tradições nacionais no que respeita às formações de acesso à profissão na área da gestão de recursos humanos, é possível encontrar programas de formação similares em instituições como a London Metropolitan University e a University of Kent, no Reino Unido, a Université Paris1, em França, ou a Universitat Miguel Hernández, em Espanha. No contexto nacional vários são os projetos de ensino similares ao proposto verificando-se uma crescente homogeneização das propostas curriculares e das designações dos respetivos cursos. Quer ao nível do ensino universitário quer politécnico constata-se uma preocupação em oferecer licenciaturas em Gestão de Recursos Humanos como resposta a uma crescente procura de tais formações por parte das empresas/organizações. Tal procura não só reflete o aumento da consciência da importância do capital humano para o desenvolvimento competitivo da economia portuguesa no contexto da sociedade do conhecimento, mas também a crescente tecnicidade associada à função recursos humanos. Exemplos dessa oferta são visíveis em instituições como o Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, o Instituto Politécnico de Castelo Branco ou o Instituto Politécnico do Porto.

Parte B2 - Estudantes à entrada

a) Vagas

Tabela 2 - Vagas

Vagas		2016/2017	2015/2016	2014/2015
Concurso Nacional de Acesso (CNA)		40	40	40
Regime Especial (1)		0	4	0
Outros Concursos de Acesso (OCA)	Concursos Especiais (M23, CET, CTesP, TOCS)	7	27	6
	Mudanças de curso, Transferências e Reingressos - 1ª fase	1	6	9
	Mudanças de curso, Transferências e Reingressos - outras fases (1)	15	4	5
	Estudante Internacional	8	8	8
	Total OCA	31	45	28
Total		71	89	68

(1) O valor indicado corresponde ao número de estudantes matriculados/inscritos por esta via

CT2 - Comentário à tabela 2

Como podemos observar, o número de vagas no Curso de Gestão de Recursos Humanos pós laborar em 2016/2017 diminuiu face ao ano anterior. Salienta-se que as vagas do Concurso Nacional de Acesso se mantiveram nos últimos anos letivos. No entanto houve uma redução das vagas, ao nível dos Concursos Especiais e um aumento das vagas por via das Mudanças de Curso, Transferências e Reingressos.

b) Estudantes provenientes do Concurso Nacional de Acesso (CNA)

Tabela 3 - Estudantes provenientes de CNA e de Regime Especial

Estudantes provenientes de CNA

Indicadores	2016/2017	2015/2016	2014/2015
Candidatos CNA	97	79	48
Colocados CNA	47	42	13
Matriculados CNA	38	27	8
Candidatos CNA / Vagas CNA	242,5%	197,5%	120,0%
Colocados CNA / Vagas CNA	117,5%	105,0%	32,5%
Matriculados CNA / Colocados CNA	80,9%	64,3%	61,5%
Matriculados CNA / Vagas CNA	95,0%	67,5%	20,0%
Matriculados CNA / Estudantes inscritos	24,4%	16,9%	5,6%
Colocados CNA 1ª Opção	14	10	6
Matriculados CNA 1ª Opção	14	7	5
Colocados CNA 1ª opção / Colocados CNA	35,0%	25,0%	15,0%
Matriculados 1ª opção / Vagas CNA	35,0%	17,5%	12,5%

Estudantes provenientes de Regime Especial

Indicadores	2016/2017	2015/2016	2014/2015
Matriculados Regime Especial	0	0	0

CT3 - Comentário à tabela 3

A tabela 3 mostra-nos a evolução dos estudantes provenientes do Concurso Nacional de Acesso (CNA) e do Regime Especial. Identificamos um aumento considerável dos estudantes que entraram via Concurso Nacional de Acesso, que correspondia em 2016/2017 a 24,4% dos inscritos, sendo este valor de 16,9% em 2015/2016 e de 5,6% em 2014/2015. Esta evolução tem vindo a contribuir para uma alteração do perfil dos estudantes do regime Pos Laboral em Gestão de Recursos Humanos. Verificamos que nos três anos letivos em análise não entraram alunos por via do Regime Especial.

c) Notas de ingresso

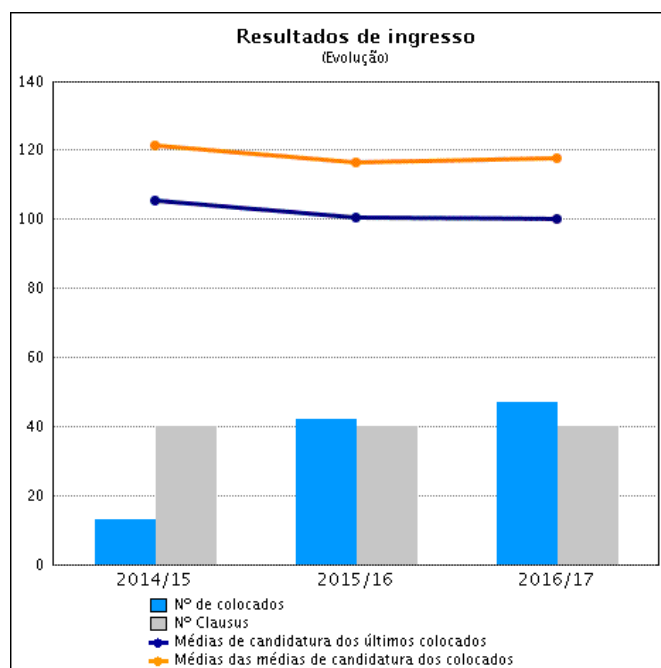
Tabela 4 - Notas de ingresso

Notas de ingresso	2016/2017	2015/2016	2014/2015
Nota mínima de ingresso dos colocados CNA	100,2	100,9	105,6
Nota média de ingresso dos colocados CNA	118,1	116,8	121,4

CT4 - Comentário à tabela 4

A nota de ingresso dos últimos candidatos, colocados pelo CNA, desceu nestes últimos dois anos letivos mantendo-se, no entanto, em 10 valores. Paralelamente, pode ser observado que, nestes três anos, a nota média evidencia alguma estabilização, situando-se à volta dos 12 valores, embora tenha descido em 2015/16 face ao ano transacto, tendo voltado a aumentar em 2016/2017.

Gráfico 1 - Notas de ingresso



CG1 - Comentário ao gráfico 1

As estatísticas de ingresso permitem verificar que a taxa de ocupação das vagas, no ano letivo 2014/2015, através do regime geral de ingresso (todas as fases), ficou abaixo do número de vagas disponíveis. Porém, constata-se que em 2015/2016 e em 2016/2017 esta tendência se inverteu e o número de colocados ultrapassou as vagas disponíveis. Da análise das médias de acesso consta-se que a média dos candidatos colocados, ao longo dos últimos três anos, se situa nos 12 valores, com ligeiras oscilações no triénio em análise.

d) Estudantes matriculados provenientes de Outros Concursos de Acesso (OCA)

Tabela 5 - Estudantes provenientes de OCA

Indicadores	2016/2017	2015/2016	2014/2015
M23	20	27	29
CET	0	0	0
Estudante Internacional	0	0	0
OUTROS CLA	4	1	10
REINGRESSO	3	8	4
Total Matriculados OCA	27	36	43
Matriculados OCA/ Vagas OCA	117,4%	97,3%	215,0%

CT5 - Comentário à tabela 5

O número de estudantes matriculados via Outros Concursos de Acesso (OCA) diminuiu nos últimos dois anos letivos. Destaca-se o número de colocados via concurso M23 -maiores de 23 anos- que é largamente maioritário no quadro dos estudantes colocados através dos Outros Concursos de Acesso.

e) Ocupação total de vagas

Tabela 6 - Taxas de ocupação de vagas por tipos de ingresso

Indicadores	2016/2017	2015/2016	2014/2015
Matriculados CNA/Total de Vagas	53,5%	30,3%	11,8%
Matriculados CLA/Total Vagas	38,0%	40,4%	63,2%
Matriculados Regime Especial/Total de Vagas	0,0%	0,0%	0,0%
Total Matriculados / Total Vagas	91,5%	70,8%	75,0%

CT6 - Comentário à tabela 6

A tabela 6 permite constatar que o número do total de matriculados aumentou no ano letivo 2016/2017. Paralelamente observa-se uma tendência crescente, nos últimos três anos letivos, para o aumento do total de matriculados oriundos do Concurso Nacional de Acesso (CNA) e uma diminuição do total de matriculados nos Outros Concursos de Acesso (OCA). No ano letivo de 2016/2017, pela primeira vez nos últimos três anos, o número de matriculados via CNA (53,5%) ultrapassou os matriculados via OCA (38%).

f) Proveniência dos estudantes matriculados

Tabela 7 - Concelho de proveniência dos estudantes matriculados

Concelho	2016/2017	%	2015/2016	%	2014/2015	%
Alcochete	1	1,5%	2	3,2%	2	3,9%
Almada	3	4,6%	2	3,2%	1	2,0%
Barreiro	8	12,3%	3	4,8%	4	7,8%
Lisboa	3	4,6%	1	1,6%	0	0,0%
Moita	5	7,7%	5	7,9%	8	15,7%
Montijo	3	4,6%	3	4,8%	5	9,8%
Palmela	5	7,7%	5	7,9%	3	5,9%
Seixal	5	7,7%	9	14,3%	1	2,0%
Sesimbra	6	9,2%	3	4,8%	3	5,9%
Setúbal	20	30,8%	26	41,3%	22	43,1%
Outros	6	9,2%	4	6,3%	2	3,9%
Total	65	100,0%	63	100,0%	51	100,0%

CT7 - Comentário à tabela 7

A tabela 7 mostra a proveniência dos estudantes admitidos, por Concelho, ao longo de três anos letivos em análise. O Concelho de Setúbal destaca-se claramente no que respeita à proveniência dos estudantes do curso, seguido dos Concelhos da zona ribeirinha norte da Península de Setúbal que, sendo demograficamente mais dinâmicos, se constituem em zonas de atração privilegiadas no contexto do Distrito.

Tabela 8 - Distrito de proveniência dos estudantes matriculados

Distrito	2016/2017	%	2015/2016	%	2014/2015	%
Faro	2	3,1%	0	0,0%	0	0,0%
Lisboa	6	9,2%	3	4,8%	1	2,0%
Setúbal	56	86,2%	59	93,7%	50	98,0%
Outros	1	1,5%	1	1,6%	0	0,0%
Total	65	100,0%	63	100,0%	51	100,0%

CT8 - Comentário à tabela 8

A análise da base geográfica de proveniência dos estudantes matriculados mostra-nos a existência de uma forte regionalização centrada quase exclusivamente no Distrito de Setúbal (98% em 2014/2015, 93,3% em 2015/2016 e 86,2% em 2016/2017), este resultado é coerente com o resultado da tabela anterior e reflete o reconhecimento que o Curso e a Escola continuam a ter na região. Segue-se o Distrito de Lisboa mas bastante sub representado no que respeita à base geográfica de proveniência dos alunos do curso. Eventualmente o facto de ser um curso que funciona em regime pós-laboral pode contribuir para explicar esta centralização no que respeita à proveniência dos estudantes.

Tabela 9 - Região de proveniência dos estudantes matriculados

Região	2016/2017	%	2015/2016	%
ALENTEJO	1	1,5%	1	1,6%
ALGARVE	2	3,1%	0	0,0%
CENTRO	0	0,0%	0	0,0%
ILHAS	0	0,0%	0	0,0%

LISBOA	62	95,4%	62	98,4%
NORTE	0	0,0%	0	0,0%
Total	65	100,0%	63	100,0%

CT9 - Comentário à tabela 9

Relativamente à região do país de origem dos estudantes do curso de Gestão de Recursos Humanos Pós Laboral, confirmamos, pela análise da tabela 9, os dados já referidos nas duas tabelas anteriores, ou seja, como o Concelho e Distrito de Setúbal estão situados na zona da Grande Lisboa, logo, esta aparece como a zona de proveniência predominante destes estudantes.

g) Distribuição dos estudantes matriculados**Tabela 10 - Distribuição por género, dos estudantes matriculados**

Género	2016/2017	%	2015/2016	%	2014/2015	%
Feminino	45	69,2%	43	68,3%	37	72,5%
Masculino	20	30,8%	20	31,7%	14	27,5%
Total	65	100,0%	63	100,0%	51	100,0%

CT10 - Comentário à tabela 10

Os estudantes da licenciatura em Gestão de Recursos Humanos Pós Laboral apresentam um elevado índice de feminização. No triénio em análise esta taxa esteve sempre próxima dos 70%, tendo ultrapassado este valor em 2014/2015, pois 72,5% da população estudantil do curso era do sexo feminino.

Tabela 11 - Distribuição por faixa etária, dos estudantes matriculados

Faixas Etárias	2016/2017	%	2015/2016	%	2014/2015	%
Até 20 anos	5	7,7%	4	6,3%	2	3,9%
Dos 21 aos 23 anos	31	47,7%	17	27,0%	3	5,9%
Dos 24 aos 27 anos	5	7,7%	6	9,5%	19	37,3%
Dos 28 aos 35 anos	9	13,8%	10	15,9%	9	17,6%
Dos 36 aos 40 anos	7	10,8%	11	17,5%	9	17,6%
Mais de 40 anos	8	12,3%	15	23,8%	9	17,6%
Total	65	100,0%	63	100,0%	51	100,0%

CT11 - Comentário à tabela 11

Os dados presentes na tabela 11 evidenciam uma evolução no perfil etário dos estudantes do curso. No ano lectivo de 2016/2017 assistimos a um aumento significativo do número de estudantes na faixa etária dos 21 aos 23 anos (47,7%) o que naturalmente se relaciona com o aumento de estudantes provenientes do Concurso Nacional de Acesso. Este valor foi de 27% no ano letivo 2015/2016 e de 5,9% no ano letivo 2014/2015. Assistimos, claramente, a um rejuvenescimento da população de estudantes do curso, tendo em conta que em 2016/2017 55,4% dos estudantes se situava nos intervalos etários entre os 20 e os 24 anos. No ano letivo anterior este intervalo correspondia a 33,3% dos alunos e em 2014/2015 correspondia a 9,8%.

Tabela 12 - Distribuição dos estudantes matriculados por origem socioeconómica/escolaridade dos pais (do pai e da mãe)

Escolaridade dos pais	2016/2017	%	2015/2016	%
Sem nível de escolaridade	2	1,5%	15	11,9%
Básico 1	16	12,3%	29	23,0%
Básico 2	12	9,2%	10	7,9%
Básico 3	22	16,9%	22	17,5%
Secundário	28	21,5%	36	28,6%
Superior	12	9,2%	8	6,4%
Desconhecido	6	4,6%	6	4,8%
Sem Informação	32	24,6%	0	0,0%
Total	130	100,0%	126	100,0%

CT12 - Comentário à tabela 12

Relativamente à origem socioeconómica/escolaridade dos pais, os dados presentes na tabela 12 evidenciam uma distribuição pelo conjunto dos níveis considerados, com destaque para o secundário (21,5%) e para o 3º ciclo do ensino básico (16,9%). No seu conjunto é o Ensino Básico que domina o nível de escolaridade dos pais destes estudantes, segue-se o Ensino Secundário. Assim sendo, podemos concluir que o curso contribui para aumentar o índice de mobilidade ascendente intergeracional. Constatamos a existência de uma percentagem significativa de estudantes cuja escolaridade dos pais é desconhecida ou sem informação.

Tabela 13 - Distribuição dos estudantes matriculados por origem socioeconómica/situação profissional dos pais (do pai e da mãe)

Situação Profissional dos pais	2016/2017	%	2015/2016	%
Reformados	14	10,8%	37	29,4%
Empregados	56	43,1%	50	39,7%
Desconhecido	13	10,0%	10	7,9%
Desempregados	6	4,6%	9	7,1%
Outros	9	6,9%	20	15,9%
Sem Informação	32	24,6%	0	0,0%
Total	130	100,0%	126	100,0%

CT13 - Comentário à tabela 13

Em relação à origem socioeconómica/situação profissional dos pais dos alunos de Gestão de Recursos Humanos Pós Laboral, observa-se que 43,1% se encontram Empregados e 10,8% Reformados. No ano letivo anterior os pais reformados eram 29,4%, o que parece indiciar um rejuvenescimento dos pais dos estudantes do curso, coerente com os dados anteriores que indicam um rejuvenescimento da população de estudantes. Destacamos que a categoria "Sem Informação" é particularmente expressiva (24,6%), o que sugere a necessidade de uma recolha mais fina destes dados.

Parte B3 - Estudantes inscritos**a) Distribuição dos estudantes inscritos por ano curricular**

Tabela 14 - Distribuição dos estudantes inscritos por ano curricular

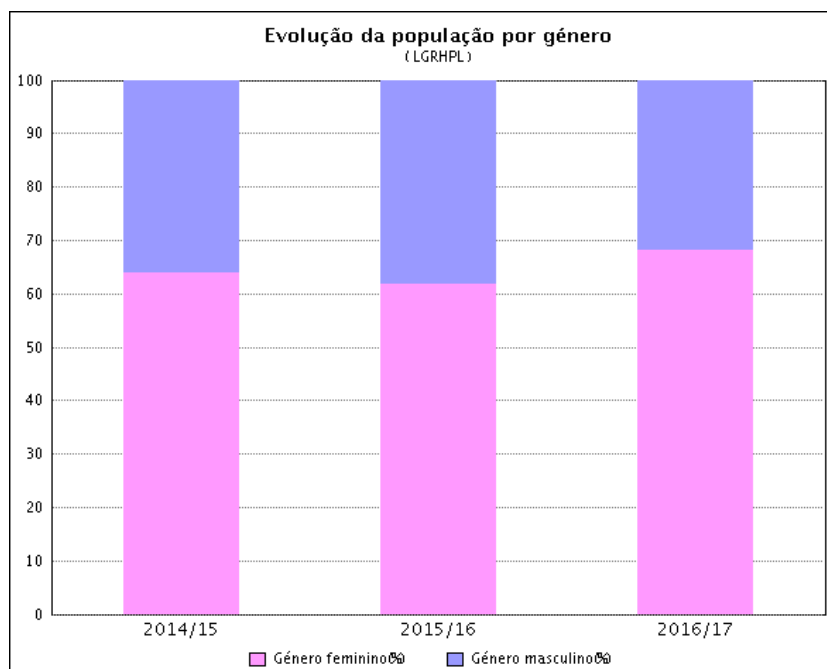
Ano Curricular	2016/2017	%	2015/2016	%	2014/2015	%
1º Ano	75	48,1%	72	45,0%	54	38,0%
2º Ano	51	32,7%	39	24,4%	34	23,9%
3º Ano	30	19,2%	49	30,6%	54	38,0%
Total	156	100,0%	160	100,0%	142	100,0%

CT14 - Comentário à tabela 14

A distribuição dos alunos da Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos Pós-Laboral pelo conjunto dos anos curriculares ao longo do triénio em análise evidencia, de um modo geral, uma redução de alunos inscritos do 1º para o 2º ano, que no ano letivo 2016/2017 será de 48,1% no primeiro ano (n=75) de 32,7%, no 2º ano (n=51) e de 19,2% (n=30) no 3º ano. As taxas de retenção e as taxas de desistência poderão ajudar a compreender esta evolução.

b) Distribuição dos estudantes inscritos por género

Gráfico 2 - Distribuição dos estudantes inscritos por género



CG2 - Comentário ao gráfico 2

Tal como referido anteriormente, os estudantes da Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos Pós-Laboral apresentam um elevado índice de feminização. Esta tendência acentuou-se ligeiramente no ano letivo 2016/2017, face aos dois anos letivos anteriores.

c) Distribuição dos estudantes inscritos por faixa etária

Tabela 15 - Distribuição dos estudantes inscritos por faixa etária

Faixas etárias	2016/2017	%	2015/2016	%	2014/2015	%
Até 20 anos	6	3,8%	4	2,5%	2	1,4%
Dos 21 aos 23 anos	46	29,5%	26	16,3%	8	5,6%
Dos 24 aos 27 anos	18	11,5%	27	16,9%	42	29,6%
Dos 28 aos 35 anos	30	19,2%	35	21,9%	30	21,1%
Dos 36 aos 40 anos	21	13,5%	22	13,8%	22	15,5%
Mais de 40 anos	35	22,4%	46	28,8%	38	26,8%
Total	156	100,0%	160	100,0%	142	100,0%

CT15 - Comentário à tabela 15

Os dados constantes na tabela 15 evidenciam uma dispersão dos estudantes pelo conjunto das faixas etárias indicadas, com destaque para a faixa etária entre os 21 e os 23 anos. As faixas etárias que compreendem menos estudantes são as que correspondem aos alunos com idades inferiores a 20 anos e entre os 36 e os 40 anos. No ano de 2015/16 houve uma redução de estudantes na faixa etária dos 24 aos 27 anos e um aumento dos alunos com mais de 40 anos, mas no ano de 2016/17 assistimos a um rejuvenescimento relativo da população do curso associado, certamente, ao crescente número de estudantes que entram via CNA.

d) Estudantes com Estatuto Trabalhador Estudante (ETE)

Tabela 16 - Estudantes com Estatuto de Trabalhador Estudante

Estudantes com ETE	2016/2017	%	2015/2016	%	2014/2015	%
Estudantes com ETE/Estudantes inscritos	84	54,0%	79	49,0%	73	51,0%

CT16 - Comentário à tabela 16

A percentagem de estudantes com estatuto de trabalhador estudante tem oscilado entre os 51% e 54%. Este valor diminuiu em 2015/2016 e voltou a aumentar em 2016/2017. Este facto é coerente com o perfil socioeconómico dos estudantes e com as oscilações no que respeita à criação de emprego na região.

Parte B4 - Mobilidade e Internacionalização

B4.1 - Mobilidade

Tabela 17 - Informação relativa a mobilidade dos estudantes

Mobilidade	2016/2017	2015/2016	2014/2015
Estudantes em mobilidade incoming (1)	1	1	0
Estudantes em mobilidade outgoing (1)	1	0	0
Graduados com Mobilidade	0	0	0
Estudantes incoming/Estudantes inscritos	0,6%	0,6%	0,0%
Estudantes outgoing/Estudantes inscritos	0,6%	0,0%	0,0%

Observações (1) Conceito de estudante em mobilidade incoming por curso (Ver Glossário IPS)

CT17 - Comentário à tabela 17

Este relatório revela uma incipiente internacionalização do Curso de Gestão de Recursos Humanos em regime Pós-Laboral, existindo 1 aluno (0,6%) a frequentar programas de mobilidade internacional. Os dados apresentados remetem para a realidade da ESCE e não especificamente desta Licenciatura. Com efeito, o facto de estarmos perante um curso a funcionar em regime pós-laboral tende a atrair pouco os estudantes para programas de mobilidade internacional.

B4.2 - Internacionalização

Tabela 18 - Informação relativa à internacionalização de estudantes e docentes

Internacionalização	2016/2017	2015/2016	2014/2015
Estudantes Estrangeiros	6	8	6
Docentes Estrangeiros	0	0	0
Graduados Estrangeiros	1	1	0

CT18 - Comentário à tabela 18

De acordo com os dados constantes na tabela 18, o número de alunos estrangeiros aumentou no ano de 2015/2016 -8 estudantes. Este curso tinha também 1 docente estrangeiro em 2015/2016.

B4.3 - Parcerias internacionais

As oportunidades disponíveis para os alunos da Licenciatura de Gestão de Recursos Humanos da ESCE/IPS estão integradas no Programas Erasmus e na Mobilidade Internacional – Brasil . De forma a concretizar estas oportunidades, destaca-se um conjunto de parcerias europeias e brasileiras existentes na ESCE: PARCERIAS INTERNACIONAIS – PROGRAMA ERASMUS Espanha: - Universidad de Alicante - Universidad de Extremadura - Universidad de Barcelona (Facultat d'Economia i Empresa) - Universidad Politécnica de Cartagena - Universidad de Sevilla - Universidade de Vigo França: - Université de Picardie Jules Verne - School of International Business - Université Paris 13 - INSEEC Paris - Université de Poitiers Holanda: - Hogeschool Rotterdam Reino Unido: - Dundee College Bélgica: - Karel De Grote - Hogeschool - Katholieke Hogeschool Antwerpen - Katholieke Hogeschool Kempen - Hogeschool West - Vlaanderen Alemanha: - International School of Management Alemanha - Technische Universität Kaiserslautern Dinamarca: - Niels Brock Copenhagen Business College Itália: - Università degli Studi di Firenze Irlanda: - Dundalk Institute of Technology Grécia: - Technological Educational Institute of Patras Holanda: - Hogeschool Rotterdam Polónia: - Gdansk University of Technology - Poznan University of Economics - The West Pomeranian Business School - Angelus Silesius State School of Higher Vocational Education in Walbrzych Finlândia: - Helsinki Metropolia University of Applied Sciences - Laurea University of Applied Sciences Eslováquia - Comenius University in Bratislava República Checa: - Vysoka Skola Technicka a Ekonomicka - College of Polytechnics Jihlava - Private College of Economic Studies Hungria: - Kodolányi János Fiskola Letónia: - Rigas Tehniska Universitate - Banku Augstskola - BA School of Business and Finance Lituânia: - Vilnius Law and Business College Lituânia PARCERIAS INTERNACIONAIS – MOBILIDADE INTERNACIONAL – BRASIL Protocolos de Cooperação: - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro - Universidade Federal do Ceará - Universidade Federal de Juiz de Fora Programa de Bolsas Luso-Brasileiras Santander Universidades: - Universidade Estadual de Campinas - Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" - Universidade Federal da Paraíba - Universidade Federal de Santa Catarina - Universidade de São Paulo - Universidade Federal do Rio Grande do Norte - Universidade Federal da Bahia

PARTE C - CARACTERIZAÇÃO DAS ABORDAGENS PEDAGÓGICAS

As práticas pedagógicas são definidas pelas especificidades das diferentes unidades curriculares que compõem o programa de estudos, tendo em conta o regulamento geral de avaliação, aprovado pelos órgãos da Escola, que estabelece um conjunto de parâmetros que contribuem para construir uma cultura pedagógica específica. A tradição da Escola, a par da organização das atividades letivas, nomeadamente da organização dos tempos letivos (por exemplo: distinção entre aulas teóricas e aulas práticas) aponta para um modelo pedagógico que procura conciliar atividades de natureza expositiva nas aulas teóricas, mais ou menos permeáveis à utilização de métodos mistos em função da dimensão das turmas, com atividades de natureza participativa nas aulas práticas, e com o recurso a uma multiplicidade de abordagens em função das opções dos docentes e dos objetivos associados a cada unidade curricular. Destaca-se, igualmente, a oportunidade que os estudantes têm de realização de um estágio curricular ou em alternativa um projeto organizacional aplicado no último trimestre do curso. Os estudantes do curso em regime pós-laboral optam na sua grande maioria pelo projeto organizacional aplicado que é objeto de um relatório e avaliado em prova pública com a participação de um júri composto por três docentes da Escola. De acordo com o regulamento geral de avaliação da ESCE, os docentes recorrem a um conjunto relativamente diversificado de instrumentos de avaliação, os quais se caracterizam por articular dimensões de avaliação individual com dimensões de avaliação coletiva, através de formatos de avaliação escrita e oral, entre outros.

PARTE D - ANÁLISE GLOBAL DOS RESULTADOS

Parte D1 - Resultados Académicos

a) Indicadores de sucesso global por ano letivo e por UC/Módulo

Tabela 19 - Número de inscrições e taxas de sucesso escolar das UC que integram o 1º Ano do Plano de Estudos

Código da Unidade Curricular	Unidade Curricular	Área Científica	2016/2017				2015/2016				2014/2015			
			Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av
LGRHP1107	Análise Financeira	Finanças	87	71,3%	54,0%	75,8%	89	66,3%	46,1%	69,5%	66	62,1%	34,8%	56,1%
LGRHP1110	Comportamento Organizacional	Gestão de Recursos Humanos	65	80,0%	61,5%	76,9%	70	70,0%	68,6%	98,0%	54	70,4%	57,4%	81,6%
LGRHP1106	Contabilidade	Contabilidade	79	83,5%	53,2%	63,6%	80	100,0%	48,8%	48,8%	53	75,5%	39,6%	52,5%
LGRHP1112	Estatística	Métodos Quantitativos	119	52,1%	32,8%	62,9%	127	47,2%	28,3%	60,0%	112	47,3%	24,1%	50,9%
LGRHP1105	Gestão de Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	60	81,7%	71,7%	87,8%	66	92,4%	80,3%	86,9%	45	80,0%	68,9%	86,1%
LGRHP1111	Informática	Sistemas e Tecnologias	83	74,7%	47,0%	62,9%	91	72,5%	40,7%	56,1%	62	72,6%	30,6%	42,2%

		de Informação												
LGRHP1101	Introdução à Gestão	Gestão	68	82,4%	76,5%	92,9%	74	81,1%	63,5%	78,3%	54	72,2%	51,9%	71,8%
LGRHP1104	Introdução ao Direito	Direito	82	97,6%	45,1%	46,3%	81	87,7%	45,7%	52,1%	45	82,2%	26,7%	32,4%
LGRHP1103	Introdução às Ciências Sociais	Gestão de Recursos Humanos	57	86,0%	86,0%	100,0%	66	89,4%	83,3%	93,2%	44	77,3%	70,5%	91,2%
LGRHP1102	Marketing	Marketing	67	82,1%	64,2%	78,2%	70	87,1%	61,4%	70,5%	49	83,7%	63,3%	75,6%
LGRHP1108	Microeconomia	Economia	95	77,9%	47,4%	60,8%	108	71,3%	42,6%	59,7%	81	98,8%	16,0%	16,3%
LGRHP1109	Relacionamento Interpessoal no Trabalho	Gestão de Recursos Humanos	64	78,1%	64,1%	82,0%	69	72,5%	68,1%	94,0%	51	68,6%	64,7%	94,3%
1º ano			926	77,4%	55,8%	72,1%	991	76,0%	53,4%	70,3%	716	72,5%	41,9%	57,8%

CT19 - Comentário à tabela 19

No primeiro ano de Gestão de Recursos Humanos Pós Laboral e no que respeita aos alunos aprovados que se submeteram à avaliação, no ano de 2016/2017, as taxas de sucesso são mais elevadas face aos anos transatos mas, ainda assim, com margem para melhoria - quatro unidades curriculares têm taxa de sucesso inferior a 50% de acordo com o rácio aprovados/avaliados. Destacam-se nesta situação, maioritariamente, as unidades curriculares que requerem competências em literacia numérica. Analisando, globalmente, os resultados e considerando os estudantes aprovados de entre os avaliados, avançamos com a hipótese de que o insucesso escolar seja motivado pela preparação prévia dos alunos nas áreas ligadas à literacia numérica. Também pode contribuir para a compreensão destes dados a dificuldade de disponibilizar tempo para acompanhar as atividades letivas e o estudo, dada a condição de trabalhadores estudantes que, frequentemente se traduz em exigências implícitas e dificuldades na conciliação da vida profissional com a vida familiar e a vida académica. Estes factos tendem a exigir, também, da parte dos docentes, o desenvolvimento de novas abordagens pedagógicas, capazes de contribuir para a superação das limitações apontadas, constituindo um desafio coletivo. No entanto, quando analisamos 2016/17, comparativamente a 2015/2016 e a 2014/15, observamos uma diminuição da taxa de insucesso na generalidade das unidades curriculares.

Tabela 20 - Número de inscrições e taxas de sucesso escolar das UC que integram o 2º Ano do Plano de Estudos

Código da Unidade Curricular	Unidade Curricular	Área Científica	2016/2017				2015/2016				2014/2015			
			Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av
LGRHP1116	Análise de Dados	Métodos Quantitativos	47	89,4%	55,3%	61,9%	40	87,5%	70,0%	80,0%	35	74,3%	54,3%	73,1%
LGRHP1118	Bases de Dados	Sistemas e Tecnologias de Informação	53	88,7%	54,7%	61,7%	38	89,5%	47,4%	52,9%	36	86,1%	66,7%	77,4%
LGRHP1117	Direito do Trabalho I	Direito	51	90,2%	60,8%	67,4%	35	97,1%	62,9%	64,7%	32	87,5%	68,8%	78,6%
LGRHP1122	Direito do Trabalho II	Direito	45	82,2%	71,1%	86,5%	34	73,5%	61,8%	84,0%	31	80,6%	74,2%	92,0%
LGRHP1123	Estruturas e Dinâmicas Organizacionais	Gestão de Recursos Humanos	45	82,2%	75,6%	91,9%	33	75,8%	66,7%	88,0%	37	78,4%	70,3%	89,7%
LGRHP1120	Gestão Administrativa de Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	45	82,2%	77,8%	94,6%	36	72,2%	63,9%	88,5%	31	90,3%	80,6%	89,3%
LGRHP1136	Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública	Gestão de Recursos Humanos	40	85,0%	85,0%	100,0%	35	88,6%	71,4%	80,6%	30	90,0%	80,0%	88,9%
LGRHP1119	Gestão Orçamental	Gestão	57	78,9%	49,1%	62,2%	47	78,7%	46,8%	59,5%	45	77,8%	55,6%	71,4%
LGRHP1115	Higiene e Segurança no Trabalho	Gestão de Recursos Humanos	45	80,0%	68,9%	86,1%	39	87,2%	74,4%	85,3%	36	80,6%	61,1%	75,9%
LGRHP1113	Macroeconomia	Economia	41	87,8%	65,9%	75,0%	28	100,0%	85,7%	85,7%	29	96,6%	89,7%	92,9%
LGRHP1121	Políticas de Remuneração	Gestão de Recursos Humanos	46	80,4%	73,9%	91,9%	35	77,1%	51,4%	66,7%	33	87,9%	78,8%	89,7%
LGRHP1114	Recrutamento e Seleção	Gestão de Recursos Humanos	51	88,2%	72,5%	82,2%	36	88,9%	55,6%	62,5%	34	88,2%	73,5%	83,3%
2º ano			566	84,6%	66,8%	78,9%	436	84,4%	62,4%	73,9%	409	84,4%	70,2%	83,2%

CT20 - Comentário à tabela 20

Verifica-se que a taxa de aprovação na maioria das unidades curriculares se situa entre os 60 e os 70% no rácio aprovados/inscritos. As taxas de aprovação no rácio aprovados/inscritos permitem verificar que as Ucs que requerem competências de literacia numérica continuam a apresentar taxas de sucesso inferiores. No entanto, à semelhança do que aconteceu no primeiro ano, identificamos, em 2016/2017, uma melhoria dos resultados do sucesso escolar no segundo ano do curso, face ao ano letivo anterior.

Tabela 21 - Número de inscrições e taxas de sucesso escolar das UC que integram o 3º Ano do Plano de Estudos

Código da Unidade Curricular	Unidade Curricular	Área Científica	2016/2017				2015/2016				2014/2015			
			Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av
LGRHP1130	Comunicação Organizacional	Gestão de Recursos Humanos	19	100,0%	100,0%	100,0%	24	95,8%	87,5%	91,3%	34	100,0%	97,1%	97,1%

LGRHP1290	E-Business	Marketing	20	100,0%	100,0%	100,0%	21	100,0%	90,5%	90,5%	32	96,9%	96,9%	100,0%
LGRHP1133	Estágio Curricular ou Projeto Organizacional Aplicado	Gestão de Recursos Humanos	23	65,2%	65,2%	100,0%	39	71,8%	71,8%	100,0%	46	63,0%	63,0%	100,0%
LGRHP1127	Gestão da Formação	Gestão de Recursos Humanos	19	100,0%	100,0%	100,0%	25	96,0%	88,0%	91,7%	34	94,1%	91,2%	96,9%
LGRHP1124	Gestão da Qualidade	Gestão	23	95,7%	87,0%	90,9%	24	95,8%	83,3%	87,0%	38	97,4%	92,1%	94,6%
LGRHP1131	Gestão de Carreiras e de Competências	Gestão de Recursos Humanos	18	100,0%	100,0%	100,0%	26	92,3%	84,6%	91,7%	35	100,0%	91,4%	91,4%
LGRHP1126	Gestão do Desempenho	Gestão de Recursos Humanos	22	100,0%	100,0%	100,0%	23	100,0%	78,3%	78,3%	35	94,3%	91,4%	97,0%
LGRHP1128	Inovação e Mudança Organizacional	Gestão de Recursos Humanos	21	95,2%	90,5%	95,0%	26	88,5%	76,9%	87,0%	40	95,0%	90,0%	94,7%
LGRHP1129	Planeamento de Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	17	88,2%	88,2%	100,0%	23	95,7%	87,0%	90,9%	33	100,0%	97,0%	97,0%
LGRHP1132	Relações Laborais Nacionais e Internacionais	Gestão de Recursos Humanos	17	100,0%	100,0%	100,0%	24	91,7%	83,3%	90,9%	33	100,0%	93,9%	93,9%
LGRHP1125	Sistemas de Informação para Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	20	95,0%	95,0%	100,0%	23	95,7%	82,6%	86,4%	36	100,0%	100,0%	100,0%
3º ano			219	94,1%	92,7%	98,5%	278	91,7%	82,4%	89,8%	396	93,7%	90,4%	96,5%

CT21 - Comentário à tabela 21

Os resultados decorrentes da implementação do plano curricular e do modelo pedagógico adotado podem considerar-se muito satisfatórios na medida em que as taxas de aprovação na maioria das unidades curriculares oscilam entre os 80% e os 90% no rácio aprovados/inscritos.

Tabela 22 - Número de inscrições e taxas de sucesso escolar das UC que integram o Plano de Estudos (global)

	2016/2017				2015/2016				2014/2015			
	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av	Inscrições	Av/In	Ap/In	Ap/Av
Global	1711	81,9%	64,2%	78,3%	1705	80,7%	60,4%	74,9%	1521	81,2%	62,1%	76,5%

CT22 - Comentário à tabela 22

Os resultados presentes nesta tabela vêm confirmar, em termos relativos, o que foi referido, nos comentários às tabelas anteriores. A taxa de sucesso global foi de 64,2% (aprovados/inscritos) e 78,3% (aprovados/avaliados) no ano letivo 2016/17, o que representa uma melhoria nos resultados globais no sucesso escolar face aos dois anos letivos anteriores.

b) Retenção e abandono do curso**Tabela 23 - Retenção e abandono do curso**

Indicadores	2016/2017	%	2015/2016	%	2014/2015	%
Retenção no 1º Ano	14	19,4%	16	29,6%	9	16,7%
Anulações de matrícula no curso	37	23,7%	44	27,5%	32	22,5%

CT23 - Comentário à tabela 23

No que diz respeito à retenção no 1º ano, os dados apresentados na tabela 23 indicam um aumento de 2014/15 para 2015/16 e uma redução em 2016/2017. Estas taxas de retenção no 1º ano, estão necessariamente articuladas com os indicadores de sucesso/insucesso das múltiplas unidades curriculares já analisadas na tabela 19. A percentagem de retenção no 1º ano relaciona-se com o facto de algumas das unidades curriculares em que as reprovações, em sentido restrito, registaram valores mais elevados estarem inseridas no 1º ano curricular. No que concerne às taxas de abandono escolar, não obstante manter-se estável, em 2016/17 a taxa de Anulações de Matrícula no Curso foi de 23,7%. Tal facto, poderá estar associado à crise económica que se vive no país e, muito embora já existam estudos no IPS a explicar os motivos do abandono, conviria que estes fossem representativos dos cursos, por forma a podermos compreender melhor os motivos que levam os estudantes deste curso pós-laboral ao abandono escolar.

Tabela 24 - Indicadores de eficácia global

Indicadores	2016/2017	2015/2016	2014/2015
Total de Graduados	16	31	24
Graduados em até N anos/Total de Graduados	68,8% - 11	58,1% - 18	58,3% - 14
Graduados em N + 1anos/Total de Graduados	12,5% - 2	25,8% - 8	16,7% - 4
Graduados em N + 2anos/Total de Graduados	6,3% - 1	6,5% - 2	12,5% - 3
Graduados em > N + 2anos/Total de Graduados	12,5% - 2	9,7% - 3	12,5% - 3
N.º médio de inscrições dos Graduados	4	4	4
Graduados/Estudantes matriculados	24,6%	49,2%	47,1%
Nota Média Final dos Diplomados	13,3	13,4	13,3

c) Indicadores de eficácia global**CT24 - Comentário à tabela 24**

Relativamente aos indicadores de eficácia global, salienta-se que a percentagem de estudantes que concluiu a licenciatura dentro dos anos previstos pelo plano curricular corresponde a cerca de 68,8%. Embora este resultado represente uma melhoria face ao ano letivo anterior continua a ser elevado e pode resultar não só dos elementos anteriormente identificados, no que respeita ao insucesso escolar, mas também de possíveis estratégias dos alunos quanto à gestão das matrículas ao longo do tempo, derivadas da difícil conciliação entre escola, trabalho e família no caso dos trabalhadores-estudantes.

Parte D2 - Outros indicadores relevantes

Parte D3 - Perceções sobre o processo de Ensino/Aprendizagem

PARTE E - MEDIDAS DE APOIO AO SUCESSO ESCOLAR

O rácio que serve de base ao cálculo do insucesso escolar deveria ser alterado, devendo este ser calculado com base no rácio avaliados/aprovados, embora os restantes valores em análise também forneçam elementos importantes para se compreender as dinâmicas que podem afetar, em termos pedagógicos, o funcionamento das UCs. A aulas de apoio em horário exequível para alunos do Pós laboral poderiam ajudar a resolver alguma lacunas da sua formação de base, uma vez que como observamos a via privilegiada de entrada são os maiores de 23 anos. Formação contínua do corpo docente, ao nível das práticas pedagógicas e científicas. - Valorização do processo de avaliação contínua, adaptando-o à realidade do pós-laboral (ex., investir mais na avaliação em sala de aula, reduzindo ao máximo os trabalhos de grupo a realizar em horário extra-aulas). - Garantir que a realização do Projeto Organizacional Aplicado ou Estágio decorra nos timings esperados, de modo a permitir que os estudantes concluam a licenciatura durante os três anos curriculares previstos.

PARTE F - AÇÕES DE APOIO AO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS EXTRACURRICULARES

Consideramos que alguns fatores têm contribuído para a melhoria os resultados do sucesso escolar, de forma evolutiva e com resultados claros em 2016/2017: i) A disponibilização de aulas de apoio aos estudantes nas áreas relacionadas com a literacia numérica e também na área do Português. ii. A existência de programas de apoio ao sucesso escolar (por exemplo o Programa de Apoio aos Estudantes Finalistas-PAEF). iii. A disponibilização regular de oferta formativa aos docentes na área pedagógica, por parte do Instituto Politécnico de Setúbal. iv. As limitações de tempo destes alunos dificulta a sua participação em ações extracurriculares, todavia procuramos incentivar a sua participação em ações como: Seminários, Conferências, Feira de Emprego e Semana do Curso de Gestão de Recursos Humanos.

PARTE G - INSCRIÇÃO NA VIDA ATIVA E EMPREGABILIDADE

De acordo com dados recentes, fornecidos pela DGES em junho de 2017, sobre a média de desempregados diplomados nos cursos de Gestão de Recursos Humanos da Escola Superior de Ciências Empresariais, inscritos no IIEFP, esta é de 8,8%. O Núcleo de Estudos e Planeamento do Instituto Politécnico de Setúbal realizou, no ano letivo 2014/2015, um estudo sobre o percurso profissional dos seus diplomados um ano após a conclusão do curso. Verificou-se que 80% dos estudantes, do Curso de Gestão de Recursos Humanos Pós laboral se encontra a trabalhar. Destaca-se o facto de existir uma percepção positiva da adequação entre a área de formação e a área de emprego (75,1%). Destacamos ainda que 46,7 % dos licenciados já se encontrava a trabalhar antes de iniciar o curso.

PARTE FINAL - CONCLUSÕES E PROPOSTAS DE MELHORIA

A. - Análise global dos resultados

Este relatório reporta, respetivamente, aos três últimos anos de implementação do curso, e constitui, tal como em anos anteriores, um espaço e um momento de reflexão relativamente ao processo de melhoria do funcionamento da Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos Pós-Laboral que gostaríamos de assinalar. Tal como em relatórios anteriores, mantemos que, dos elementos aqui sistematizados, importa destacar a capacidade que o Curso tem evidenciado para atrair alunos na sua zona geográfica de influência, conforme se pode constatar pela taxa de ocupação das vagas disponibilizadas. Tal significa que o projeto científico-pedagógico que sustenta o curso se mostra adequado para a prossecução dos objetivos a que se propõe, na medida em que permite um elevado nível de reconhecimento social do curso. O balanço da evolução do curso é positivo no que respeita à procura que no que respeita aos indicadores de sucesso escolar, mas identificaram-se alguns aspetos que importa melhorar nomeadamente no que respeita aos seguintes fatores: i. Sucesso escolar. ii. Taxas de retenção e de desistência. iii. Internacionalização.

B. - Propostas de melhoria a implementar

No conjunto das propostas de melhoria salientamos aquelas que já foram propostas no âmbito das medidas de apoio ao sucesso escolar. Paralelamente, propomo-nos desenvolver ações de melhoria no sentido de promover a internacionalização, através de ações de sensibilização junto dos estudantes e dos docentes sobre a importância da mobilidade internacional como complemento da aprendizagem/formação. Propomo-nos também estabelecer parcerias com instituições que tenham uma oferta formativa semelhante à deste ciclo de estudos.