

**Rendimento Académico dos Discentes do Curso de Gestão de Recursos Humanos –  
Insutec, 2021/2022**

**Academic Performance of the Students of the Human Resources Management Course -  
INSUTEC, 2021/2022**

**Rendimiento Académico de los Estudiantes del Curso de Gestión de Recursos Humanos  
- Insutec, 2021/2022**

**Autora:** Sónia Moreira

**Tipo de Publicação:** Original.

## RESUMO

Este artigo tem como objectivo investigar os factores que influenciaram o rendimento académico dos discentes matriculados no Curso de Gestão de Recursos Humanos do INSUTEC - Instituto Superior Politécnico de Ciências e Tecnologia. Com o aumento da oferta de cursos e Instituições de Ensino em Angola, foi essencial compreender quais os elementos que afectaram o rendimento académico dos discentes do Ensino Superior. Foi realizada uma pesquisa documental da instituição de ensino. Os dados colectados foram analisados estatisticamente para identificar possíveis correlações entre os factores investigados e o rendimento académico dos discentes. Esperou-se que os resultados deste estudo fornecessem percepções importantes sobre os factores que influenciaram o rendimento académico dos discentes matriculados no INSUTEC. As conclusões poderam ajudar a Coordenação do Curso de Gestão de Recursos Humanos e o INSUTEC a tomar medidas adequadas para melhorar o ambiente de estudo e as condições de aprendizagem, visando otimizar o rendimento académico dos discentes.

**Palavras-chave:** rendimento; academia; gestão de recursos humanos.

## SUMMARY

This article aimed to investigate the factors that influenced the academic performance of students enrolled in the Human Resources Management Course at INSUTEC - Instituto Superior Politécnico de Ciências e Tecnologia. With the increase in the offer of courses and Educational Institutions in Angola, it was essential to understand which were the elements that



affected the academic performance of University students. A documentary research of the teaching institution was carried out. The data collected was statistically analyzed to identify possible correlations between the investigated factors and the students' academic performance. It was hoped that the results of this study would provide important insights into the factors that influence the academic performance of students enrolled at INSUTEC. The conclusions could help the Coordination of the Human Resources Management Course and INSUTEC to take appropriate measures to improve the study environment and learning conditions, aiming to optimizing students academic performance.

**Keywords:** income; academy; human resource Management.

## RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo investigar los factores que influyeron en el rendimiento académico de los estudiantes matriculados en el Curso de Gestión de Recursos Humanos del INSUTEC - Instituto Superior Politécnico de Ciencias e Tecnología. Con el aumento de la oferta de cursos e Instituciones Educativas en Angola, era fundamental comprender qué elementos afectaban el rendimiento académico de los estudiantes de Educación Superior. Se realizó una investigación documental de la institución educativa. Los datos recopilados fueron analizados estadísticamente para identificar posibles correlaciones entre los factores investigados y el rendimiento académico de los estudiantes. Se esperaba que los resultados de este estudio proporcionaran información importante sobre los factores que influyeron en el rendimiento académico de los estudiantes matriculados en INSUTEC. Las conclusiones podrían ayudar a la Coordinación del Curso de Gestión de Recursos Humanos y al INSUTEC a tomar medidas adecuadas para mejorar el ambiente de estudio y las condiciones de aprendizaje, con el objetivo de optimizar el rendimiento académico de los estudiantes.

**Palabras clave:** ingreso; academia; gestión de recursos humanos.

## INTRODUÇÃO

A procura do sucesso no âmbito académico é uma busca constante tanto para os educadores quanto para os estudantes. No contexto específico do curso de Gestão de Recursos Humanos, é relevante investigar as razões por trás do baixo rendimento académico dos discentes. O desempenho dos estudantes nesse campo pode ser influenciado por diversos factores, desde a qualidade do currículo até elementos individuais e sociais. Portanto, este trabalho tem como objectivo explorar a complexidade dos factores que afectam o rendimento académico dos



discentes no curso de Gestão de Recursos Humanos, identificando desafios e oportunidades de melhoria.

Ao investigar esses aspectos, será possível propor estratégias e intervenções direccionadas a melhorar a experiência académica dos estudantes, optimizando seu desempenho e preparando-os de maneira mais eficaz para os desafios futuros no campo da Gestão de Recursos Humanos.

No decorrer deste artigo, serão apresentadas análises quantitativas e qualitativas, apoiadas por documentos institucionais e na observação participante da pesquisadora, a fim de oferecer uma visão abrangente sobre o tema.

## DESENVOLVIMENTO

A busca por uma educação de qualidade tem sido um objectivo central no ensino superior e o INSUTEC não é excepção.

No contexto académico, o rendimento dos discentes é crucial para avaliar não apenas o desempenho individual, mas também a eficácia do sistema educacional do Instituto de Ensino Superior, como um todo. No âmbito da licenciatura, perceber os factores que influenciam o rendimento académico dos estudantes é de suprema importância para difundir estratégias pedagógicas mais eficazes e aperfeiçoar a experiência educacional.

No singular campo da Gestão de Recursos Humanos, a formação de profissionais capazes de compreender e lidar com os desafios do meio corporativo é fundamental para o sucesso das organizações. O curso de Gestão de Recursos Humanos desempenha um papel crucial na preparação desses futuros profissionais.

De acordo com (Justino) citando (Alves, 2004) a aplicação pura destas teorias académicas não leva em consideração a pluralidade existente na sala de aula, conduz para um processo de ensino-aprendizagem deficiente e parcial. Este facto não inviabiliza, nem reduz a importância da formação teórica do professor, não se pretende aqui tirar a importância das teorias académicas, muito menos menosprezar as instituições formadoras do magistério. Desta forma faz-se necessário que o professor desenvolva uma consciência aguda da realidade na qual irá actuar, bem como uma sólida fundamentação teórica, mas acima de tudo e talvez o mais importante, tenha sensibilidade para perceber o que o coração lhe fala, ou seja, que a intuição não seja de toda apagada pela racionalidade.

Nesse contexto, compreender os factores que impactam o rendimento académico dos discentes matriculados no curso de Gestão de Recursos Humanos no INSUTEC é essencial para



aprimorar o processo de ensino e aprendizagem. Ao escutar tais factores, é possível identificar possíveis áreas de melhoria e implementar habilidades que auxiliem os estudantes a alcançar a máxima capacidade a nível académico.

O rendimento académico dos discentes do ensino superior geralmente é avaliado através de indicadores como as avaliações obtidas nas disciplinas, a média ponderada do curso, a participação em actividades extracurriculares e a conclusão dentro do prazo previsto. Este trabalho terá em conta apenas as avaliações obtidas nas disciplinas e a participação na actividade de estágio em ambiente controlado (INSUTEC).

Vários factores podem influenciar o rendimento académico dos discentes. A motivação pessoal desempenha um papel crucial, pois os discentes que estão motivados tendem a dedicar mais tempo e esforço aos seus estudos. Além disso, a qualidade do ensino, a disponibilidade de recursos educacionais, o ambiente de aprendizagem e o apoio da instituição também podem afectar o desempenho dos mesmos.

É importante reconhecer que cada aluno tem as suas próprias conjunturas e estímulos individuais que podem afectar o seu rendimento académico. Problemas pessoais, dificuldades financeiras e outros obstáculos podem ter um embate negativo no desempenho dos discentes. Por isso, as Instituições de Ensino Superior deveriam disponibilizar amparo adequado, como serviços de orientação, tutorias e meios de aprendizagem, para ajudar os discentes a superar essas dificuldades.

Segundo Veiga (2012) é esperado que os professores possuam elevadas competências na matéria que ensinam, bem como conhecimento das estratégias de planificação dos conteúdos de ensino, atendendo ao nível de desenvolvimento dos seus alunos.

Neste âmbito, são várias as competências requeridas, com destaque para as seguintes: planificação do ensino, gestão da sala de aula, capacidade de motivação dos alunos, comunicação interpessoal, consideração das diferenças individuais, valorização da diversidade cultural, avaliação de desempenho e utilização de novas tecnologias. Cada uma destas competências é assumida como um elemento fundamental na capacitação do professor para promover o envolvimento dos alunos na escola – à semelhança de um rio que engrossa com os seus afluentes. Horowitz et al., (2005).

Em resumo, o rendimento académico dos discentes do ensino superior é influenciado por uma combinação de factores, incluindo motivação pessoal, qualidade do ensino e apoio institucional. A criação de um ambiente de aprendizagem excitante e o aprovisionamento de recursos para lidar com desafios individuais são cruciais para difundir o sucesso académico dos discentes.



O Ensino Superior em Angola enfrenta vários obstáculos que influenciam a qualidade da educação e o desenvolvimento dos discentes.

Alguns dos obstáculos dos discentes do Curso de Gestão de Recursos Humanos do INSUTEC incluem:

**Dificuldades económicas:** para pagar as propinas, adquirir materiais de estudo e suportar os custos de vida. Isso pode levar a pressões financeiras e até mesmo à suspensão dos estudos.

**Falta de acesso a recursos:** A parca quantidade de livros, materiais de leitura, computadores e acesso à internet pode prejudicar a aptidão dos discentes de efectuarem pesquisas e obterem conteúdos actualizados.

**Desafios de transporte:** Para os discentes que não vivem nas proximidades da Instituição de Ensino Superior, a escassez de transporte, o perigo na trajectória para casa e a falta de infra-estrutura básica em algumas regiões podem ser barreiras significantes.

**Falta de oportunidades de estágio e emprego:** O ingresso no mercado de trabalho após a licenciatura pode ser dificultado devido à falta de oportunidades de estágio, orientação profissional e conexões com empregadores.

**Baixas taxas de conclusão:** Muitos discentes encaram dificuldades para concluir o curso dentro do prazo, seja devido a desafios financeiros, problemas pessoais ou académicos.

**Falta de suporte académico:** A ausência de serviços de tutoria, aconselhamento académico e orientação pode dificultar a resolução de dúvidas e o acompanhamento do progresso académico.

**Infra-estrutura inadequada:** A falta de instalações adequadas, como salas de aula bem apetrechadas, laboratórios actuais e bibliotecas sortidas, pode limitar a aprendizagem dos discentes.

**Qualidade do ensino:** A escassez de professores qualificados e experientes, currículos desactualizados e métodos de ensino tradicionais, pode resultar em turmas superlotadas, falta de supervisão adequada em projectos de pesquisa e dificuldades em fornecer uma educação de qualidade.



**Tabela # 1.**
*1º semestre do 3º ano curso GRH*

| Disciplina         | Discentes matriculados | Discentes avaliados | % discentes avaliados | Discentes dispensados | % dispensados respeito aos matriculados | % aprovados dos avaliados | Discentes aprovados no exame | % Aprovados no exame | Turma |
|--------------------|------------------------|---------------------|-----------------------|-----------------------|---|---------------------------|------------------------------|----------------------|-------|
| Relações Laborais  | 82                     | 70                  | 85,4                  | 55                    | 67,1                                    | 78,6                      | 13                           | 18,6                 | 1M    |
| Leg. Laboral       | 82                     | 72                  | 87,8                  | 15                    | 18,3                                    | <b>20,8</b>               | 17                           | 23,6                 |       |
| ST Funções         | 76                     | 68                  | 89,5                  | 18                    | 23,7                                    | <b>26,5</b>               | 30                           | 44,1                 |       |
| Dinâmicas Grupo    | 72                     | 65                  | 90,3                  | 24                    | 33,3                                    | 36,9                      | 37                           | 56,9                 |       |
| Fund Contabilidade | 94                     | 72                  | 76,6                  | 19                    | 20,2                                    | 26,4                      | 25                           | 34,7                 |       |
| Relações Laborais  | 63                     | 54                  | 85,71                 | 46                    | 73,0                                    | 85,2                      | 7                            | 13,0                 | 2M    |
| Leg. Laboral       | 65                     | 57                  | 87,69                 | 9                     | 13,8                                    | <b>15,8</b>               | 5                            | 8,8                  |       |
| ST Funções         | 61                     | 56                  | 91,80                 | 7                     | 11,5                                    | <b>12,5</b>               | 19                           | 33,9                 |       |
| Dinâmicas Grupo    | 56                     | 50                  | 89,29                 | 18                    | 32,1                                    | 36,0                      | 31                           | 62,0                 |       |
| Fund Contabilidade | 64                     | 57                  | 89,06                 | 2                     | 3,1                                     | <b>3,5</b>                | 11                           | 19,3                 |       |
| Relações Laborais  | 84                     | 73                  | 86,9                  | 1                     | 1,2                                     | <b>1,4</b>                | 51                           | 69,9                 | 1N    |
| Leg. Laboral       | 81                     | 74                  | 91,4                  | 42                    | 51,9                                    | 56,8                      | 27                           | 36,5                 |       |
| ST Funções         | 78                     | 72                  | 92,3                  | 7                     | 9,0                                     | <b>9,7</b>                | 32                           | 44,4                 |       |
| Dinâmicas Grupo    | 78                     | 71                  | 91,0                  | 19                    | 24,4                                    | 26,8                      | 6                            | 8,5                  |       |
| Fund Contabilidade | 85                     | 75                  | 88,2                  | 7                     | 8,2                                     | <b>9,3</b>                | 50                           | 66,7                 |       |
| Relações Laborais  | 57                     | 49                  | 86,0                  | 42                    | 73,7                                    | 85,7                      | 6                            | 12,2                 | 2N    |
| Leg. Laboral       | 58                     | 50                  | 86,2                  | 17                    | 29,3                                    | 34,0                      | 31                           | 62,0                 |       |
| ST Funções         | 60                     | 50                  | 83,3                  | 1                     | 1,7                                     | <b>2,0</b>                | 19                           | 38,0                 |       |
| Dinâmicas Grupo    | 58                     | 50                  | 86,2                  | 14                    | 24,1                                    | 28,0                      | 17                           | 34,0                 |       |
| Fund Contabilidade | 61                     | 48                  | 78,7                  | 2                     | 3,3                                     | <b>4,2</b>                | 32                           | 66,7                 |       |

Fonte: relatório sobre os resultados académicos dos estudantes (Moreira, 2022)

A percentagem dos discentes avaliados no 3º ano é de cerca de 87% do total dos discentes matriculados, o que se considera uma percentagem bastante homogénea para os 3 períodos leccionados.

Enquanto nos anos anteriores conseguíamos denotar uma média aproximada na avaliação entre as várias cadeiras e os vários períodos, no ano lectivo 2021/2022 existe uma grande discrepância entre as mesmas cadeiras, leccionadas em diferentes períodos e por diferentes professores, sendo alguns resultados preocupantes, nomeadamente:

### **Turma 1M**

Legislação laboral, com apenas 20,8% dos discentes avaliados a serem isentos de exame.

Sistema de Trabalho e Funções, com apenas 23,7% dos discentes avaliados a serem dispensados.

Fundamentos da Contabilidade, com apenas 20,2% dos discentes avaliados a serem eximidos na época de frequência.

### **2M**

Legislação laboral, com apenas 15,8% dos discentes avaliados a serem desobrigados de efectuar exame.

Sistema de Trabalho e Funções, com apenas 12,5% dos discentes avaliados a serem desobrigados da segunda fase de avaliação.

Fundamentos da Contabilidade, com apenas 3,5% dos discentes avaliados a serem dispensados.

### **1N**

Relações laborais, com apenas 1,4% dos discentes avaliados a serem absolvidos de prosseguir com as provas.

Sistema de Trabalho e Funções, com apenas 9,7% dos discentes avaliados a serem relevados das provas de exame..

Fundamentos da Contabilidade, com apenas 9,3% dos discentes avaliados a serem dispensados.

### **2N**

Sistema de Trabalho e Funções, com apenas 2% dos discentes avaliados a serem dispensados.

Fundamentos da Contabilidade, com apenas 4,2% dos discentes avaliados a serem dispensados.

**Tabela # 2.**

2º Semestre / Anual do 3º ano curso de GRH

| Disciplina            | Total de alunos matriculados | Total de alunos avaliados | GRH 3º ANO            |                            |  |   | Total de alunos aprovados no exame | % de alunos aprovados no exame | Turma |
|-----------------------|------------------------------|---------------------------|-----------------------|----------------------------|--|---|------------------------------------|--------------------------------|-------|
|                       |                              |                           | % de alunos avaliados | Total de alunos dispensado | % de alunos dispensados referente aos matriculados | % de alunos dispensados referente aos avaliados |                                    |                                |       |
| Fundamento Finanças   | 71                           | 56                        | 78,9                  | 23                         | 32,4   | 41,1  | 33                                 | 58,9                           | 1M    |
| Proc. disciplinares   | 72                           | 57                        | 79,2                  | 7                          | 9,7  | 12,3  |                                    | 0,0                            |       |
| HSST                  | 71                           | 57                        | 80,3                  | 25                         | 35,2   | 43,9  | 24                                 | 42,1                           |       |
| Gestão Formação       | 66                           | 57                        | 86,4                  | 28                         | 42,4   | 49,1  | 27                                 | 47,4                           |       |
| Recrutamento Selecção | 66                           | 54                        | 81,8                  | 30                         | 45,5   | 55,6  | 13                                 | 24,1                           |       |
| Fundamento Finanças   | 63                           | 46                        | 73,02                 | 15                         | 23,8   | 32,6  | 22                                 | 47,8                           | 2M    |
| Proc. disciplinares   | 63                           | 44                        | 69,84                 | 0                          | 0,0  | 0,0   |                                    | 0,0                            |       |
| HSST                  | 64                           | 44                        | 68,75                 | 13                         | 20,3   | 29,5  | 30                                 | 68,2                           |       |
| Gestão Formação       | 60                           | 49                        | 81,67                 | 49                         | 81,7   | 100,0   |                                    | 0,0                            |       |
| Recrutamento Selecção | 62                           | 45                        | 72,58                 | 24                         | 38,7   | 53,3  | 15                                 | 33,3                           |       |
| Fundamento Finanças   | 85                           | 77                        | 90,6                  | 31                         | 36,5   | 40,3  | 34                                 | 44,2                           | 1N    |
| Proc. disciplinares   | 84                           | 77                        | 91,7                  | 36                         | 42,9   | 46,8  | 38                                 | 49,4                           |       |
| HSST                  | 83                           | 75                        | 90,4                  | 7                          | 8,4  | 9,3   | 23                                 | 30,7                           |       |
| Gestão Formação       | 79                           | 75                        | 94,9                  | 47                         | 59,5   | 62,7  | 23                                 | 30,7                           |       |
| Recrutamento Selecção | 81                           | 77                        | 95,1                  | 55                         | 67,9   | 71,4  | 21                                 | 27,3                           |       |
| Fundamento Finanças   | 57                           | 43                        | 75,4                  | 2                          | 3,5  | 4,7   | 15                                 | 34,9                           | 2N    |
| Proc. disciplinares   | 58                           | 46                        | 79,3                  | 24                         | 41,4   | 52,2  | 19                                 | 41,3                           |       |
| HSST                  | 56                           | 44                        | 78,6                  | 6                          | 10,7   | 13,6  | 8                                  | 18,2                           |       |
| Gestão Formação       | 55                           | 43                        | 78,2                  | 33                         | 60,0   | 76,7  | 9                                  | 20,9                           |       |
| Recrutamento Selecção | 56                           | 42                        | 75,0                  | 27                         | 48,2   | 64,3  | 15                                 | 35,7                           |       |

Fonte: relatório sobre os resultados académicos dos estudantes (Moreira, 2022)

No 2º semestre, o 3º ano do curso de Gestão de Recursos Humanos, voltou a ter turmas com avaliações críticas, tanto no período da manhã, como no período da noite, nomeadamente nas cadeiras de:

Procedimentos Disciplinares, com apenas 9,7% e 0% dos discentes avaliados das turmas 1M e 2M, respectivamente, a não prosseguirem para a fase seguinte de avaliação.

Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho com apenas 8,4% e 10,7% dos discentes avaliados das turmas 1N e 2N, respectivamente, a aprovarem a cadeira na época de frequência.





**Tabela # 3.**

*2º Semestre / Anual do 4º ano curso de GRH*

| Disciplina | Total de matriculados | Total de avaliados | % de avaliados | Total de dispensado | % de dispensados referente aos matriculados | % de dispensados referente aos avaliados | Total de aprovados no exame | % de discentes aprovados no exame | Turma |
|------------|-----------------------|--------------------|----------------|---------------------|---|--|-----------------------------|-----------------------------------|-------|
| GIRH       | 64                    | 55                 | 85,94          | 55                  | 85,9  | 100,0                                    |                             | 0,0                               | 1M    |
| Auditoria  | 66                    | 55                 | 83,33          | 22                  | 33,3  | 40,0                                     | 14                          | 25,5                              |       |
| DIO        | 65                    | 55                 | 84,62          | 18                  | 27,7  | 32,7                                     | 28                          | 50,9                              |       |
| P. R.      | 64                    | 56                 | 87,50          | 52                  | 81,3  | 92,9                                     | 0                           | 0,0                               |       |
| GIRH       | 23                    | 12                 | 52,17          | 2                   | 8,7   | <b>16,7</b>                              | 10                          | 83,3                              | 1T    |
| Auditoria  | 24                    | 12                 | 50,00          | 6                   | 25,0  | 50,0                                     | 4                           | 33,3                              |       |
| DIO        | 23                    | 12                 | 52,17          | 7                   | 30,4  | 58,3                                     | 4                           | 33,3                              |       |
| P. R.      | 22                    | 12                 | 54,55          | 6                   | 27,3  | 50,0                                     | 6                           | 50,0                              |       |
| GIRH       | 102                   | 93                 | 91,18          | 86                  | 84,3  | 92,5                                     | 4                           | 4,3                               | 1N    |
| Auditoria  | 102                   | 90                 | 88,24          | 30                  | 29,4  | 33,3                                     | 40                          | 44,4                              |       |
| DIO        | 103                   | 92                 | 89,32          | 39                  | 37,9  | 42,4                                     | 32                          | 34,8                              |       |
| P. R.      | 102                   | 89                 | 87,25          | 20                  | 19,6  | <b>22,5</b>                              |                             | 0,0                               |       |

Fonte: relatório sobre os resultados académicos dos estudantes (Moreira, 2022)

No 2º semestre os discentes do 4º ano do curso de Gestão de Recursos Humanos, em algumas cadeiras de certas turmas tiveram rendimentos muito abaixo do espectável.

### 1T

Na cadeira de Gestão Internacional de Recursos Humanos, com apenas 16,7% dos discentes avaliados a terem média superior a 14 valores.

### 1N

Na cadeira de Políticas de Remuneração, com apenas 22,5% dos discentes avaliados a terem média das frequências com uma nota suficiente eliminar a cadeira.

De acordo com a percepção da pesquisadora, o baixo rendimento dos discentes das turmas em foque é uma consequência do notório desempenho deficiente dos Professores, que leccionam as cadeiras aludidas, nas turmas mencionadas.

Tendo em consideração os dados dos horários dos Professores, retirados do SIGA – Sistema Integrado de Gestão Académica (SIGA), a pesquisadora pode aferir que:

- Foi o mesmo Professor que leccionou as cadeiras de Legislação Laboral e Procedimentos Disciplinares nas turmas 1M e 2M do 3º ano, no 1º e 2º semestre, respectivamente, bem como a cadeira de Políticas de Remuneração do 4º ano, na turma

1N, as quais tiveram um rendimento bastante inferior às restantes turmas dos mesmos anos, cujas cadeiras foram leccionadas por outros Professores.

- Foi o mesmo Professor que leccionou as cadeiras de Sistemas de Trabalho e Funções e Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho nas turmas 1N e 2N do 3º ano, no 1º e 2º semestre, respectivamente, bem como a cadeira de Gestão Internacional de Recursos Humanos do 4º ano, na turma 1T, as quais tiveram um rendimento bastante inferior às restantes turmas dos mesmos anos, cujas cadeiras foram leccionadas por outros Professores.
- A cadeira de Relações Laborais da turma 1N do 3º ano, no 1º semestre também foi leccionada por um Professor diferente do que leccionou nas restantes turmas desse ano e o resultado académico, foi incomensuravelmente baixo.

Fazendo uma análise da avaliação dos discentes das turmas aqui em apreço, a pesquisadora também pode aferir que os resultados académicos dos discentes nas outras cadeiras são superiores àqueles que têm nas cadeira consideradas como tendo um resultado problemático, podendo concluir-se empiricamente, que os resultados académicos da turma estão relacionados com os professores que nela leccionam.

#### Tabela #4.

*Professores com maiores dificuldades na assiduidade e pontualidade do curso de GRH*

| Cadeiras a Leccionar   | Tota de Horas previstas | Faltas (horas) | Atraso (min) | Horas aulas perdidas por atrasos | % de horas perdidas |
|------------------------|-------------------------|----------------|--------------|----------------------------------|---------------------|
| S.T.F., H.S.S.T e GIRH | 272                     | 44             | 1123         | 22                               | 24%                 |
| L.L., P.D. e P.R.      | 206                     | 74             | 231          | 4                                | 38%                 |

Fonte: Relatório da Assiduidade dos Professores 2021/2022 (Moreira, 2022)

A pesquisadora aprofundou a questão no (SIGA) e fez um levantamento da assiduidade e pontualidade dos professores em causa e resultou, conforme espelha a tabela 3., que os Professores que leccionam as cadeiras, que ao longo deste trabalho têm sido consideradas como aquelas em que o resultado académico dos discentes é inferior, são aqueles cujo nível de assiduidade e pontualidade é mais baixo e que têm o maior número de horas perdidas.

Para que se pudesse concluir inequivocamente que o fraco rendimento académico destas turmas era, também, consequência do desempenho dos professores, foi levada a cabo uma avaliação de desempenho dos vários Professores que leccionam no Curso de Gestão de Recursos



Humanos, pela Coordenadora do Curso, procedendo à avaliação por observação de aulas assistidas, e pelos discentes das várias turmas do curso, não limitando apenas àquelas que são objecto deste trabalho.

De ambas as avaliações – Coordenação e Discentes, resultou que os Professores em causa não são nem assíduos, nem pontuais, pois em algumas ocasiões a Pesquisadora teve de aguardar pela chegada tardia dos Professores, ou reagendar a avaliação, por falta de presença dos mesmos.

Para além dos problemas de assiduidade e pontualidade a avaliação feita pelos discentes foi negativa para os três professores que leccionam as cadeiras visadas neste trabalho.

Da análise efectuada nos inquéritos realizados aos discentes do 3º ano e 4º ano do curso de Gestão de Recursos Humanos no que concerne aos professores em questão, resultaram opiniões concertantes entre as várias turmas, considerando que, pese embora os Professores sejam conhecedores da matéria e tenham domínio do conteúdo, não têm capacidade para transmitir a informação de forma clara e inequívoca e não estão disponíveis para tirar dúvidas ou ouvir críticas ou opiniões contrárias às próprias.

Acresce que dos inquéritos realizados aos discentes resulta que estes Professores não aceitam que os discentes emitam as suas próprias percepções acerca da matéria, quer na sala de aula quer nas provas escritas. Os discentes são forçados a responder às questões colocadas com as palavras *ipsis verbis* usadas pelos Professores, na sala de aula, impedindo e punindo com avaliação negativa, desconsiderando as respostas àqueles que respondem de acordo com a sua percepção e utilizando as suas próprias palavras.

Esta actuação por parte dos Professores provoca uma falta crescente de motivação nos discentes, pois a castração da sua intelectualidade, faz com que estes, para além de perderem o entusiasmo de assistirem às aulas, não gozam do prazer de estudar, interpretar e transmitir o conteúdo que lhe é transmitido pelos Professores.

A falta de motivação dos discentes, como em qualquer recurso humano, faz com que o desempenho e o rendimento dos mesmos sejam muito inferiores, comparado com aqueles que são motivados. Tal como numa organização que, o trabalhador desmotivado não produz e não contribui para o alavancamento da mesma, no Ensino Superior, os discentes que não são motivados pelo líder na sala de aula, não são tão produtivos, nem contribuem para o crescimento da Instituição.



Fazendo uma comparação do rendimento académico das turmas nas várias cadeiras facilmente se percebe que o rendimento académico negativo resulta naquelas em que os Professores têm problemas de assiduidade, pontualidade, falta de capacidade de transmissão do conteúdo, incapacidade de motivação, de liderança e de abertura para que os discentes possam pesquisar, desenvolver os conteúdos e responder pelas suas próprias palavras, fortalecendo o seu sentido crítico e de análise.

(Morina & Kanaane, 2019) citando Rodríguez (2013) afirmam que a função da educação é ajudar os discentes a amadurecerem, expandirem seus conhecimentos sobre o bem e a desejá-lo mais do que tudo. Isso incluiria também o autoconhecimento, o desenvolvimento de virtudes como servir e ajudar, ter prudência, liderar, controlar as próprias emoções, e, desse modo, proporcionar o crescimento da postura ética e de integridade.

De acordo com o autor, esse desenvolvimento global a que ele se refere pode ocorrer a partir do ensino de qualquer conteúdo curricular, desde que os professores aproveitem as oportunidades, buscando exemplos do que significa qualidade de vida, ter autonomia e um forte carácter moral ao estimular respostas sobre a existência humana e objetivo da vida.

Portanto, o pesquisador espanhol explica que o exemplo de vida dos professores é fundamental como referência de alto padrão moral aos discentes, os quais também tentarão articular o que sentem, o que pensam e o que fazem – buscando uma integridade ética por meio de hábitos de pesquisa, de trabalho, de perseverança, escutando e aprendendo com os outros.

A forma adotada para ensinar o conteúdo deve incluir uma ajuda contínua para que os discentes possam escolher a autodisciplina, a perseverança, a responsabilidade, o companheirismo, o protagonismo e a liderança, entre outros valores relevantes. De modo que, ao avaliá-los, os professores deverão considerar não somente os resultados, mas os meios pelos quais esses foram obtidos, reforçando a coerência e a aplicabilidade no âmbito escolar.



## CONCLUSÃO

Para superar essas dificuldades, é fundamental que o governo angolano invista na melhoria das infra-estruturas, da rede de transportes públicos e na segurança pública. Por outro lado, as Instituições de Ensino, no caso em apreço, o INSUTEC – Direcção, Área Científica, Serviços Académicos e Coordenação devem desempenhar um esforço conjunto e apostar cada vez mais na capacitação de docentes quer a nível pedagógico quer de metodologia e técnicas de ensino, atribuindo as cadeiras aos Professores de acordo com as suas competências e habilidades; no desenvolvimento de currículos relevantes; na promoção da pesquisa através do apetrechamento da biblioteca e melhorias no mobiliário e espaço das salas de aula; na implementação de programas de apoio estudantil, combatendo as grandes dificuldades socioeconómicas que os estudantes enfrentam; criar oportunidades de estágio mais completos e com todas as componentes necessárias funcionais, para o bom aproveitamento por parte dos alunos, simulando o estágio de tal forma real que possibilite uma transição suave para a vida pós-graduação.

Estas melhorias, a serem efectuadas, podem contribuir para elevar a qualidade do ensino do Curso de Gestão de Recursos Humanos do INSUTEC, aumentando automaticamente o nível de procura por aqueles que pretendem ingressar no Ensino Superior e preparar os discentes de maneira mais eficaz para os desafios do mercado e do desenvolvimento do país.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Feliciano Henriques Veiga, I. F. (2012). Envolvimento dos Alunos na Escola. *Conceito e Relação com o Desempenho Académico*, p. 38.

INSUTEC, D. A. (s.d.). Regulamento de Avaliação dos discentes. Luanda, Angola.

Justino, B. V. (s.d.). *A escola que Rubem Alves sonhou*. Obtido de <https://openrit.grupotiradentes.com/>.

Moreira, S. (2022). *Relatório dos Resultados Académicos do Curso de GRH 2021/22*. Luanda.

Morina, M. d., & Kanaane, R. (2019). [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_serial&pid=1415-711X&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_serial&pid=1415-711X&lng=pt&nrm=iso). Obtido de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-711X2020000100005](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2020000100005).

