

Educación Superior y Perfil Profesional: Estudio de Caso en Fatec Zona Este

Higher Education and Professional Profile: Case Study at Fatec East Zone

Ensino Superior e Perfil Profissional: Estudo de Caso na Fatec Zona Leste

Recebido
Received
Recibido
14 nov. 2023

Aceito
Accepted
Aceptado
20 mai. 2024

Publicado
Published
Publicado
28 jun. 2024

<https://git.fateczl.edu.br>

e_ISSN
2965-3339

DOI
10.29327/2384439.2.3-7

São Paulo
v. 2 | n. 3
v. 2 | i. 3
Junho
June
Junio
2024



Lannara Chaves Barbosa¹

lannara.barbosa@fatec.sp.gov.br

Valéria Rufino Maiellaro¹

valeria.maiellaro01@fatec.sp.gov.br

João Roberto Maiellaro¹

joao.maiellaro@fatec.sp.gov.br

Lucas Rufino Maiellaro²

lucas.maiellaro@fatec.sp.gov.br

1 – Faculdade de Tecnologia da Zona Leste – Fatec Zona Leste

2 – Universidade de São Paulo - USP

Resumen: Los Recursos Humanos son un factor de impacto relevante en las organizaciones y las evaluaciones de los perfiles de comportamiento pueden permitir el análisis y formulación de diversas estrategias. La literatura no cuenta con un número relevante de estudios que analicen el impacto de la educación superior en los perfiles de comportamiento de diferentes carreras en Brasil. Esta investigación tiene como objetivo evaluar los perfiles conductuales de los estudiantes de las asignaturas de Comercio Exterior, Logística y Análisis y Desarrollo de Sistemas de la Fatec Zona Este en el ingreso y durante la transición entre los semestres iniciales de las asignaturas. Se utilizó el Test Animal o Evaluación de Preferencia Cerebral, formulado por el Instituto Brasileño de Coaching (IBC). Los estudiantes de los cursos respondieron a un cuestionario compuesto por 25 preguntas, que analizaban rasgos como la creatividad, la comunicación, la determinación y la organización. Al final, los resultados muestran diferentes perfiles conductuales de los estudiantes que asisten a los diferentes cursos analizados. Los resultados también muestran que existen variaciones en los perfiles conductuales de los estudiantes durante su trayectoria entre el primer y segundo semestre de los cursos.

Palabras clave: IBC; Bugs; Perfil; Conductual.

Abstract: Human Resources are a relevant impact factor in organizations and evaluations of behavioral profiles can allow analysis and formulation of various strategies. The literature does not have a relevant number of studies that analyze the impact of college degree on the behavioral profiles of different courses in Brazil. This research aims to evaluate the behavioral profiles of students of the Foreign Trade, Logistics and Systems Analysis and Development courses at Fatec Zona Leste at the beginning and during the transition between the initial semesters of the courses. The Animal Test, or Brain Preference Assessment, formulated by the Brazilian Institute of

Coaching (IBC), was used. Students of the courses answered a questionnaire consisting of 25 questions, which analyzed traits such as creativity, communication, determination and organization. In the end, the results show different behavioral profiles of students who attend the different courses analyzed. The results also show that there are variations in the behavioral profiles of students during their trajectory between the first and second semesters of the courses.

Keywords: IBC; Animals; Profile; Behavior.

Resumo: Recursos Humanos são um fator de impacto relevante nas organizações e avaliações de perfis comportamentais podem permitir análises e formulação de estratégias diversas. A literatura não traz em número relevante, estudos que analisam o impacto da formação superior nos perfis comportamentais de diferentes cursos no Brasil. Essa pesquisa tem o objetivo de avaliar os perfis comportamentais de alunos dos cursos de Comércio Exterior, Logística e Análise e Desenvolvimento de Sistemas da Fatec Zona Leste no ingresso e durante a transição entre os semestres iniciais dos cursos. Foi utilizado o Teste dos Bichos, ou Avaliação da Preferência Cerebral formulado pelo Instituto Brasileiro de Coaching (IBC). Alunos dos cursos responderam questionário composto por 25 questões, que analisaram traços como criatividade, comunicação, determinação e organização. Ao final, os resultados mostram diferentes perfis comportamentais de alunos que frequentam os diferentes cursos analisados. Os resultados mostram ainda que existem variações dos perfis comportamentais dos alunos durante sua trajetória entre os primeiros e segundos semestres dos cursos.

Palavras-chave: IBC; Bichos; Perfil; Comportamental.

1. INTRODUCCIÓN

Los Recursos Humanos pueden desempeñar un papel vital en el rendimiento de las organizaciones. El análisis del perfil conductual es un área importante y de interés dentro del campo de la investigación en Gestión de Recursos Humanos. En los últimos años, ha habido un creciente interés por dibujar perfiles de comportamiento con el fin de obtener un mayor rendimiento de las personas (D'AMORIM; D'AMORIM, 2020; GREGORY; GREGORY; BUENO, 2022; SILVA; BASSO; BUENO, 2022).

El principal reto al que se enfrentan muchos investigadores es encontrar métodos con aplicabilidad y fiabilidad. Hasta el momento, todavía no está claro cuál será el impacto de la educación superior en los perfiles conductuales. Se ha prestado poca atención a este tema, debido a la falta de estudios relevantes en Brasil. Ante este panorama, se puede plantear las siguientes preguntas: ¿Cuál es el perfil conductual de los estudiantes de las diferentes carreras de educación superior? ¿Cuáles son los cambios en los perfiles de comportamiento a medida que los estudiantes avanzan en los cursos de educación superior?

El objetivo de la presente investigación es verificar los perfiles conductuales a través de la aplicación de la prueba conocida como Prueba Animal del Instituto Brasileño de Coaching (IBC), de estudiantes de diferentes cursos de Fatec Zona Este y diagnosticar variaciones entre el primer y segundo semestre de estos cursos. La Prueba Animal también se conoce como Evaluación de Preferencias Cerebrales y se aplicó a los estudiantes de los cursos de Comercio Exterior, Logística y Análisis y Desarrollo de Sistemas, en el primer y segundo semestre. Al final, fue posible diagnosticar diferentes perfiles entre los diferentes cursos y también evaluar la variación en los perfiles a lo largo de los semestres estudiados.

2. ANTECEDENTES TEÓRICOS

La atención más reciente en la literatura se ha centrado en la posición de que se reconoce que la calidad de los Recursos Humanos (RRHH) es decisiva para el éxito de la empresa y, en ella, la principal preocupación del sector de RRHH deben ser precisamente los empleados (DARMAWAN, 2020). En los últimos 20 años, ha habido un creciente interés en el efecto que los sistemas de RRHH tienen no solo en el rendimiento organizacional, sino también en los indicadores de los empleados, incluyendo, en particular, diversos aspectos del bienestar (PECCEI; VAN DE VOORDE, 2019).

Las pruebas conductuales se han considerado en los estudios. Es una forma de predicción asertiva sobre el comportamiento de las personas en determinadas circunstancias. No se miden los conocimientos, los valores o la inteligencia, sino el comportamiento de las personas. Estos métodos muestran cómo se comporta cada persona en relación con el clima laboral, definiendo tendencias y competencias en el desarrollo de un clima organizacional basado en el positivismo (CABRAL; ROSA, 2021).

Las pruebas de perfil conductual han ganado fuerza en los procesos de selección. Es importante conocer el perfil de comportamiento de los candidatos para

identificar diferenciales en relación con otros candidatos. En la Evaluación de Preferencias Cerebrales, el candidato completa una autoevaluación que refleja su perfil en su momento actual. El propósito de la prueba es comprender cómo piensa y actúa el candidato. Las respuestas indicarán un predominio de 4 tipos de perfil: águila, perfil idealizador; tiburón, perfil ejecutor; gato, perfil comunicador; y lobo, perfil organizador (FOSTINONI et al., 2022).

El análisis de la investigación académica y el tráfico de búsqueda en línea desde 2002 ha revelado cambios en la trayectoria relativa de *People Analytics* en términos conceptualmente relacionados en los últimos quince años, lo que indica tanto el *rebranding* de innovaciones semejantes como una diferenciación de prioridades y comunidades de práctica (DICLAUDIO, 2019).

Entre varias investigaciones y teorías de la dominancia cerebral, en 1980 el investigador Ned Herrmann, en su investigación y teoría *The Creative Brain* de 1989 y *The Whole Brain Thinking* de 1996, dividió el cerebro en dos partes, el lado derecho e izquierdo y en cuatro cuadrantes, superior e inferior. Las investigaciones y estudios de Herrmann sobre la dominancia cerebral demuestran que las personas tienen acceso al pensamiento creativo, pero es necesario conocer la preferencia individual por el pensamiento (MACHADO, 2012).

El perfil de Ned Herrmann clasifica los estilos de pensamiento humano en relación con el lado dominante del cerebro, por lo que las personas dominadas por el lado izquierdo son lógicas y analíticas y las personas dominadas por el lado derecho son más intuitivas (AZEVEDO; FRANCISCO, 2021). Después de conceptualizar los cuadrantes dominantes, Herrmann desarrolló el método de diagnóstico del perfil conductual llamado HBDI (*Herrmann Brain Dominance Instrument*), que es un cuestionario de 120 preguntas.

Adaptado del trabajo sobre la Teoría de la Dominancia Cerebral, del investigador estadounidense Ned Herrmann, uno de los principales exponentes de los estudios sobre la creatividad, el Instituto Brasileño de Coaching desarrolló la prueba de perfil conductual conocido como Test Animal (IBC, 2020). El Instituto Brasileño de Coaching (IBC) adaptó el cuestionario Ned Herrmann (HBDI) en 25 preguntas de opción múltiple. Este cuestionario es ampliamente utilizado por los profesionales del coaching en Brasil para evaluar el perfil conductual de los profesionales. El resultado del cuestionario IBC debe totalizarse para encontrar cuál es el estilo predominante, lo que permite evaluar qué tan cómoda se sentirá la persona en cada tipo de situación (MACHADO, 2012).

Todas las personas tienen cuatro estilos de comportamiento y a pesar de tener un poco de cada estilo, uno es predominante. En la práctica, para saber con qué estilo se identifica más una persona, se realiza un test de preguntas y posibles respuestas en el que la persona tomaría una decisión ante una situación. Los cuatro estilos corresponden a un tipo de animal en el que la persona obtendrá respuestas más similares. Los cuatro animales son águila, lobo, gato y tiburón (AZEVEDO; FRANCISCO, 2021) como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1 – Animales y perfiles

Águila	Persona idealizadora, creativa e intuitiva le gusta hacer las cosas de manera diferente, busca la libertad, tiene visión de futuro e innovación
Lobo	Persona organizada, puntual, controladora y detallista, tiene dificultades para adaptarse a los cambios, pero es muy responsable con lo acordado
Gato	Persona comunicativa, a la que le gusta trabajar en equipo, es sensible a los sentimientos de los demás y tiene la necesidad de ser aceptada socialmente
Tiburón	Ejecutor de tareas, busca mucho el resultado, tiene sentido de urgencia, generando una persona impulsiva y práctica

Fuente: Adaptado de Azevedo y Francisco (2021).

3. MÉTODO

El presente estudio utiliza la prueba *Brain Preference Assessment* del Instituto Brasileño de Coaching (IBC) para analizar los perfiles de los estudiantes de Fatec Zona Leste. Este método es particularmente útil en encuestas que buscan evaluar perfiles grupales (MOTA; MUNCINELLI, 2014).

El Análisis de Preferencias Cerebrales o Perfil Conductual es esencial para el proceso de coaching, ya que permite identificar qué perfil de persona es más evidente en el estado actual. Esta herramienta es la famosa prueba de animales: lobo, águila, delfín o tiburón (se utiliza el gato en lugar del delfín, pero las características del perfil son las mismas). Esta información es muy importante para la definición de metas, porque las personas son diferentes y reaccionan de diferentes maneras ante la misma situación (CHIARETTO; LIMA, 2020; COSTA, 2023).

En esta encuesta, los perfiles se correlacionarán con el curso y eje formativo de los encuestados. La investigación se llevó a cabo en Fatec Zona Leste, con la aplicación del cuestionario a los estudiantes de la institución. Los participantes se dividieron en tres grupos en función de los cursos a los que asisten en Fatec Zona Este de los cursos: Curso Superior de Tecnología en Logística, Comercio Exterior y Análisis y Desarrollo de Sistemas. Los participantes de este estudio fueron reclutados a partir de la difusión de un proyecto integrador del Curso de Gestión de Recursos Humanos, con una temática basada en *People Analytics*.

Para la recolección de datos, los participantes recibieron una explicación sobre la investigación y de cómo se presentarían los resultados. Luego, los participantes respondieron las 25 preguntas del cuestionario IBC directamente en el formulario electrónico y los resultados se trataron en hojas de cálculo electrónicas. Después del tratamiento, se identificó el perfil conductual de cada encuestado.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este tema, se demostrarán y discutirán los resultados de la investigación sobre el perfil conductual. El primer conjunto de análisis examinó los resultados de todos los encuestados de manera general. Estos datos incluyen a las encuestadas, mujeres y hombres, estudiantes de los cursos de Logística, Comercio Exterior y

Análisis y Desarrollo de Sistemas. El número de encuestados por curso y semestre se muestra en la Tabla 2.

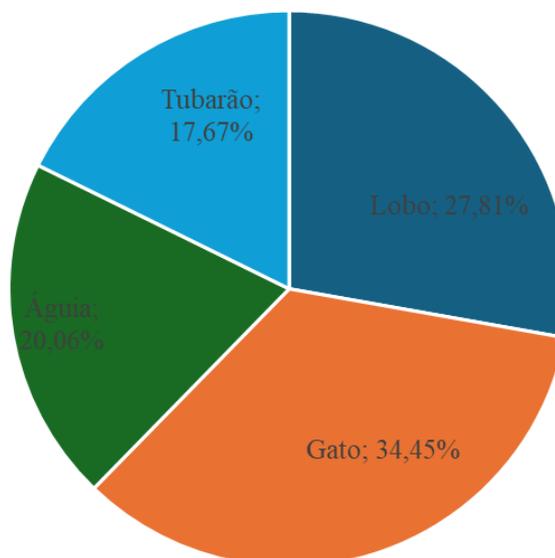
Tabla 2 – Respondientes por curso y semestre

	1 ^{er} Semestre	2 ^o Semestre
Comercio Exterior	21	31
Logística	18	5
Análisis y Desarrollo de Sistemas	21	30

Fuente: Autores (2023)

Se envió un e-book a cada encuestado sobre su perfil de comportamiento. Los porcentajes de animales obtenidos de todos los encuestados se muestran en la Figura 1.

Figura 1 – Datos Generales



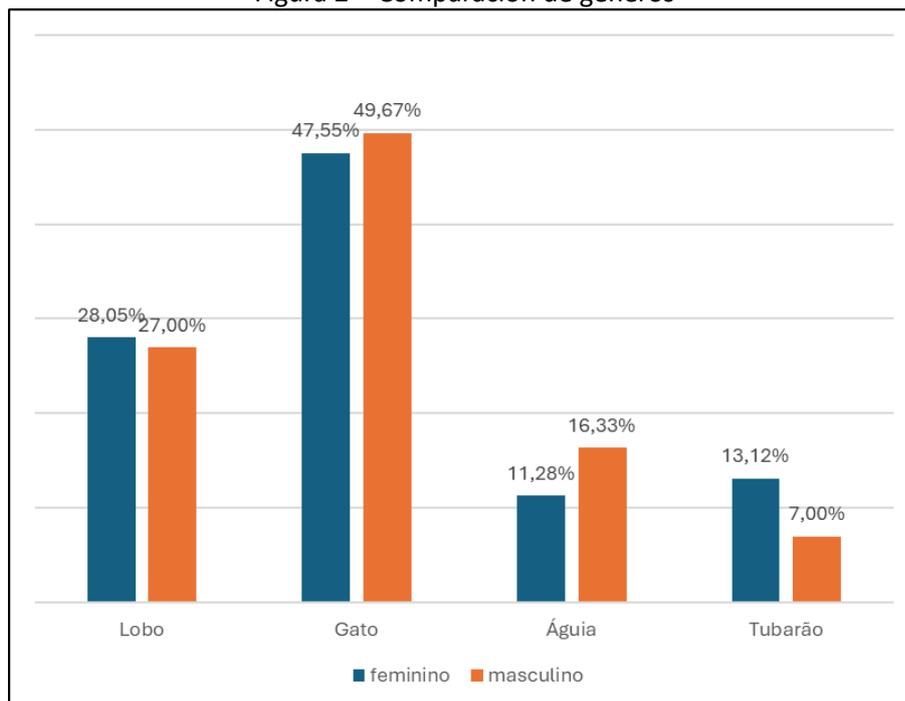
Fonte: Autores (2023)

En la figura 1 se muestra el porcentaje general de encuestados traducido a la cifra del animal en relación con el perfil presentado en el cuestionario. Predomina el perfil Gato con el 34,45% de los encuestados, seguido del perfil Lobo con el 27,81%, el Águila con el 20,06% y el Tiburón con el 17,67%.

Existe la impresión de que el predominio del perfil Gato se debe a que los participantes de la investigación son estudiantes de inicio de estudios superiores.

En el siguiente gráfico (Figura 2) se muestran las comparaciones entre los géneros femenino y masculino en general, incluyendo todos los cursos y semestres encuestados.

Figura 2 – Comparación de géneros



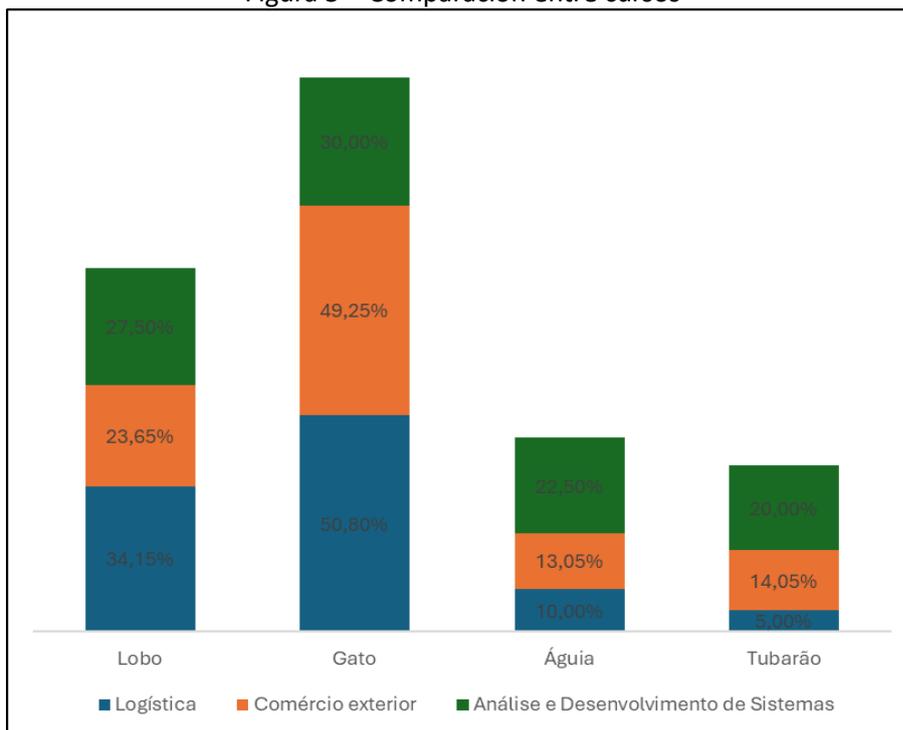
Fuente: Autores (2023)

Se observa que ambos sexos tienen un mayor porcentaje del perfil del gato. El género femenino, después del predominante Gato, tiene su perfil de comportamiento centrado en el Lobo, el Águila y finalmente el Tiburón. El género masculino, después del Gato, tiene el perfil de comportamiento en Lobo, Tiburón y Águila. La baja diferencia entre mujeres y hombres se destaca en los resultados de la encuesta, que pueden mostrar que ambos sexos están conformando un perfil profesional con poca interferencia ideológica externa y fuera del contexto profesional.

En la Figura 3 se muestra la comparación del perfil conductual entre cursos y el perfil predominante en cada uno de los cursos. Se puede observar en la figura 3 que ambos campos tienen un perfil predominante en Gato. El perfil representa la fácil comunicación, el enfoque en el equipo, la facilidad para delegar autoridad y mantener la armonía, la comprensión de la conciencia, el trabajo en grupo, el reconocimiento y la seguridad. El resultado es sorprendente, ya que el perfil trae consigo un conjunto relevante de habilidades blandas requeridas a los profesionales para trabajar en el mercado laboral.

Se espera que los profesionales de Análisis y Desarrollo de Sistemas sean capaces de gestionar equipos de desarrollo, diagnosticar problemas, proponer mejoras en los sistemas informáticos y hablar otros idiomas. El profesional de la logística debe negociar con proveedores y clientes en otros idiomas. El profesional de Comercio Exterior monitorea las actividades de importación y exportación, analiza las tendencias comerciales e identifica oportunidades para nuevos mercados (CATHO, 2023; MEC, 2023).

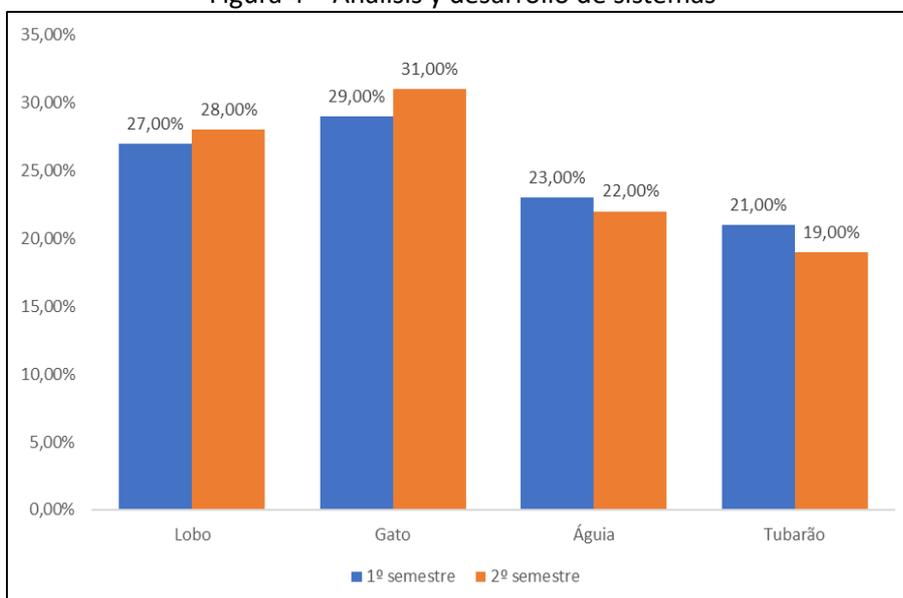
Figura 3 – Comparación entre cursos



Fuente: Autores (2023)

La Figura 4 presenta la comparación del perfil conductual de los estudiantes entre el 1º y 2º semestre.

Figura 4 – Análisis y desarrollo de sistemas



Fuente: Autores (2023)

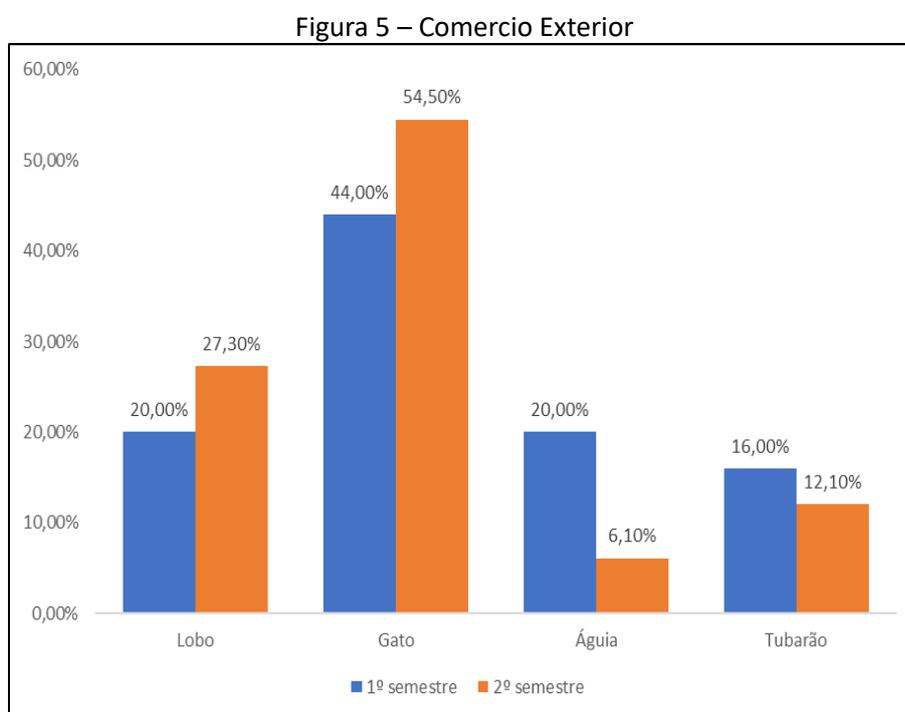
En la comparación, hay pocos cambios en el perfil del primer al segundo semestre del Curso de Análisis y Desarrollo de Sistemas. Se tiene la impresión de que el perfil Gato debería presentar menos predominio para este grupo de encuestados, ya que en esta área de actividad el profesional debe presentar

razonamiento lógico, organización, tener atención a los detalles, estar siempre en búsqueda de conocimiento y ser un estratega.

En este resultado, en el que los encuestados cursan el 2º semestre del curso, es posible observar una pequeña variación positiva en los perfiles de águila y tiburón y una pequeña variación negativa en el perfil de gato.

Al final del curso, los encuestados necesitan desarrollar, a través del currículo, competencias que coincidan con los perfiles de Wolf y Eagle, que representen las necesidades del mercado laboral y características del perfil de los egresados que aparecen en el Proyecto Pedagógico del Curso.

En la Figura 5 se muestra una comparación del perfil conductual de los estudiantes entre el 1º y 2º semestre del Curso de Educación Superior en Tecnología en Comercio Exterior.

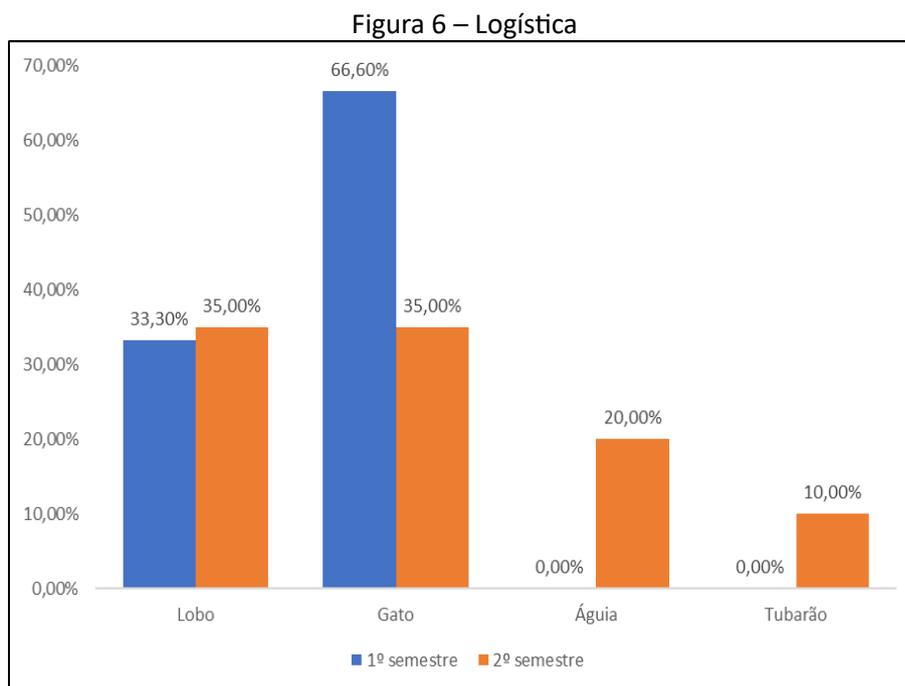


Fuente: Autores (2023)

Se notan en la Figura 5 variaciones positivas relevantes en el perfil del Gato y una marcada variación negativa en el perfil del Águila. Las características deseables del profesional en el área de Comercio Exterior son desarrollar una buena comunicación, buenas relaciones y trabajo en equipo, y, por lo tanto, el predominio del perfil Gato presentado a este grupo de encuestados cumple con estas características del profesional para el mercado laboral.

El aumento en el perfil de Lobo también contribuye positivamente a este grupo, ya que, entre sus responsabilidades, el profesional de Comercio Exterior necesita ser organizado, tener control de procesos y ser estratega. Es un resultado interesante que se verifica después de que los encuestados asisten a un semestre del curso, ya que la combinación de los Perfiles de Gato y Lobo es adecuada para profesionales en esta área.

En la Figura 6 se compara el perfil conductual de los estudiantes entre el 1º y 2º semestre del Curso Superior de Tecnología Logística.



Fuente: Autores (2023)

Existe una variación relevante en el perfil conductual de los participantes de un semestre a otro. A partir del 2º semestre del curso, los encuestados comienzan a presentar los Perfiles de Águila y Tiburón. Y el perfil de Lobo mostró una pequeña variación porcentual positiva. Por otro lado, hubo una variación negativa relevante en el perfil del Gato. En la Figura 6 se muestra la evolución en el desarrollo del razonamiento lógico, la organización y la innovación, características que predominan en los perfiles del Lobo, Tiburón y Águila, mostrando la evolución de un semestre a otro. Las características del perfil Gato se presentan de forma más equilibrada, y conforman el perfil de los encuestados, con comportamientos y competencias requeridas del profesional del área.

El profesional en el área de Logística tiene uno de los perfiles más complejos, ya que debe tener razonamiento lógico, buena comunicación, trabajo en equipo, ser organizado y ser estratega. La combinación equilibrada de perfiles Gato, Águila y Lobo puede ser ideal para los profesionales de esta área.

De esta manera, se logra verificar la buena evolución de los encuestados dentro de lo esperado para el mercado laboral, y se puede evaluar positivamente la secuencia de disciplinas aplicadas a los estudiantes del curso, que cumple con el desarrollo de competencias y comportamientos.

Los resultados armónicos de los perfiles, como algunos verificados a lo largo de esta investigación, como Gato-Lobo y Gato-Águila, es un factor positivo para el individuo, ya que, a la luz de la teoría, dos perfiles predominantes en un mismo individuo, este presentará más habilidades en comparación con aquel que tiene un solo perfil predominante (MACHADO, 2012).

5. CONCLUSÃO

El objetivo de la presente investigación fue verificar los perfiles conductuales a través de la aplicación de la prueba conocida como Prueba Animal del Instituto Brasileño de Coaching (IBC), de estudiantes de diferentes cursos de Fatec Zona Este y diagnosticar variaciones entre el primer y segundo semestre de estos cursos.

En este estudio se identificaron variaciones en los perfiles entre los distintos cursos y se buscó establecer comparaciones y realizar análisis con los perfiles esperados por el eje formativo de cada curso, así como analizar los perfiles encontrados con los deseados por las organizaciones. La encuesta también mostró que los estudiantes de la Zona Este Fatec son comunicativos, tienen sentido de organización, idealización en general y tienen iniciativa, en diferentes grados de predominio.

En general, este estudio refuerza la idea de que el análisis del perfil conductual es una herramienta vital para una mayor comprensión y gestión de los recursos humanos en diferentes sectores profesionales. Los datos obtenidos ponen de manifiesto la importancia de trazar los perfiles deseados con los perfiles diagnosticados y, además, el estudio establece un método para el seguimiento del cambio en los perfiles conductuales provocado por la trayectoria a lo largo de la educación superior. Es posible generar insights para la adaptación de currículos en la búsqueda de perfiles específicos y habilidades blandas determinadas. El análisis de los estudiantes de Fatec Zona Este realizado aquí, amplió los conocimientos de análisis y gestión de los recursos humanos de la institución.

Una limitación de este estudio fue la imposibilidad de obtener un mayor número de encuestados y la inclusión de otros cursos ofrecidos. Se deben considerar estudios futuros. Se sugiere que se apliquen nuevas investigaciones a estudiantes de logística para confirmar los resultados. También se sugiere que los métodos de esta investigación se apliquen de manera amplia en la Zona Este de Fatec, en estudiantes de todas las carreras, profesores y personal.

AGRADECIMENTOS

Gracias a Fatec Zona Leste por permitir la investigación con estudiantes de diferentes cursos, con libre acceso.

REFERENCIAS

AZEVEDO, R. O.; FRANCISCO, T. H. A. A relação entre as gerações x e y e os perfis comportamentais de Ned Herrmann / The relationship between the generations x and y and the behavioral profiles of Ned Herrmann. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 12, p. 111603–111615, 29 dez. 2021.

CABRAL, L. B.; ROSA, J. C. A metodologia disc aplicada ao processo de treinamento e desenvolvimento (t&d): um estudo de caso na empresa linie esquadrias e vidros – brusque/sc: the disc methodology applied to the training and development (t&d) process: a case study in the company linie esquadrias e vidros – brusque/sc. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, p. 92–111, 15 out. 2021.

CATHO. **Análise e Desenvolvimento de Sistemas: saiba tudo sobre carreira**. Corporativo. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/tudo-sobre-analise-e-desenvolvimento-de-sistemas/>>. Acesso em: 18 nov. 2023.

CHIARETTO, S.; LIMA, C. S. DOS S. Um estudo de como o processo de coaching pode ser um aliado no tratamento do câncer. **Revista Científica Faculdade Unimed**, v. 1, n. 3, p. 29–45, 29 fev. 2020.

COSTA, D. C. **Coaching como ferramenta de gestão de pessoas**: [s.l.] Universidade Federal do Tocantins, 25 jan. 2023.

D'AMORIM, A. R. DE F. F.; D'AMORIM, R. S. A Motivação e a Satisfação do trabalho numa empresa no ramo da Construção Civil na Óptica de seus colaboradores. **Revista Gestão & Sustentabilidade**, v. 2, n. 1, p. 71–88, 9 jun. 2020.

DARMAWAN, D. The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty. **International Journal of Psychosocial Rehabilitation**, v. 24, p. 2580–2592, 30 mar. 2020.

DICLAUDIO, M. People analytics and the rise of HR: how data, analytics and emerging technology can transform human resources (HR) into a profit center. **Strategic HR Review**, v. 18, n. 2, p. 42–46, 1 jan. 2019.

FOSTINONI, B. R. et al. **Cenário Atual do Recursos Humanos - Diagnóstico e Solução, Tendências para o RH do Futuro: Na Medida Certa**. [s.l.] UNIFEQB, 14 out. 2022. Disponível em: <<http://localhost:8080/handle/prefix/4079>>. Acesso em: 13 nov. 2023.

GREGÓRIO, B. B.; GREGÓRIO, M. S.; BUENO, L. C. **Desempenho em Recursos Humanos: Cacau Show**. [s.l.] Fundação de Ensino Octávio Bastos, 30 nov. 2022.

IBC. **Análise comportamental - Teste de Perfil Comportamental - IBC Coaching**. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/comportamento/analise-comportamento-teste-perfil-comportamental/>>. Acesso em: 18 nov. 2023.

MACHADO, R. F. **O Pensamento Criativo no Exercício da profissão contábil**. Dissertação de Mestrado—São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2012.

MEC. **Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia (CNST)**. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/catalogos-nacionais-de-cursos-superiores-de-tecnologia>>. Acesso em: 18 nov. 2023.

MOTA, E. B.; MUNCINELLI, G. **O equilíbrio da comunicação digital e verbal em uma indústria multinacional de autopeças – proposta de equilíbrio entre a formalização da comunicação digital e comunicação verbal entre fornecedor e cliente**. Curitiba: Fundação Getúlio Vargas, 2014.

PECCEI, R.; VAN DE VOORDE, K. Human resource management–well-being–performance research revisited: Past, present, and future. **Human Resource Management Journal**, v. 29, n. 4, p. 539–563, 2019.

SILVA, E. C. DE C.; BASSO, J. A.; BUENO, L. C. **Desempenho em Recursos Humanos: Nestlé S.A.** [s.l.] Fundação de Ensino Octávio Bastos, 30 nov. 2022. Disponível em: <<http://localhost:8080/handle/prefix/4773>>. Acesso em: 18 nov. 2023.