



INTERNATIONAL
INTEGRALIZE
SCIENTIFIC

Abril 2026

v. 6 n. 58

INTERNATIONAL INTEGRALIZE SCIENTIFIC ISSN/2675-520





INTERNATIONAL
INTEGRALIZE
SCIENTIFIC

Abril 2026

v. 6 n. 58

INTERNATIONAL INTEGRALIZE SCIENTIFIC ISSN/2675-520



APRESENTAÇÃO

A International Integralize Scientific configura-se como um periódico científico mensal dedicado à difusão rigorosa e qualificada do conhecimento acadêmico. Com publicações predominantemente em língua portuguesa e contribuições consistentes em inglês e espanhol, a revista consolida-se como um espaço editorial multicultural, orientado ao diálogo científico internacional e ao fortalecimento da produção intelectual brasileira no cenário global.

Alinhada a elevados critérios de avaliação acadêmica, a revista privilegia a publicação de artigos inéditos de discentes e docentes provenientes de distintas áreas do saber, reconhecendo a ciência como campo plural e interdisciplinar. Cada manuscrito submetido passa por criteriosa análise técnico-científica em regime de avaliação por pares, assegurando integridade metodológica, consistência teórica e relevância social dos resultados apresentados. Dessa forma, a International Integralize Scientific reafirma seu compromisso institucional com a circulação responsável do conhecimento e com o fortalecimento da cultura de pesquisa.

Sua missão institucional consiste em promover a publicação e a disseminação de pesquisas inovadoras que contribuam efetivamente para o avanço científico e tecnológico, estimulando a reflexão crítica e o desenvolvimento de novas abordagens investigativas. A revista persegue a visão de consolidar-se como referência de credibilidade e excelência acadêmica no contexto internacional, valorizando a produção científica que se ancora em evidências sólidas, metodologias reconhecidas e padrões éticos elevados.

A governança editorial do periódico opera em plataforma Open Journal Systems (OJS), garantindo transparência processual, rastreabilidade, interoperabilidade com bases internacionais e aderência às melhores práticas em editoração científica. A revista possui registro ISSN nas versões impressa e digital e atribui Digital Object Identifier (DOI) a todas as publicações, mediante associação ativa à Crossref, assegurando autenticidade, persistência e ampla citabilidade internacional. Sua atuação editorial mantém alinhamento às boas práticas recomendadas por organizações científicas de referência e aos princípios éticos, técnicos e normativos que orientam a gestão de periódicos acadêmicos qualificados, incluindo diretrizes consolidadas no âmbito da normalização internacional.



Os valores que regem sua atuação editorial fundamentam-se no rigor científico, na ética acadêmica e na promoção de um ecossistema plural de saberes. A diversidade disciplinar, a integridade intelectual, a inovação, o impacto social da ciência e a construção de redes colaborativas entre pesquisadores de diferentes nacionalidades constituem pilares estruturantes do periódico. Ao incentivar a interlocução entre centros de pesquisa, universidades e comunidades científicas, a International Integralize Scientific contribui para o desenvolvimento de uma ciência aberta ao diálogo, orientada à melhoria contínua e sensível às demandas contemporâneas.

Sua periodicidade regular, o compromisso com padrões editoriais elevados e a interlocução permanente com autores e avaliadores qualificados reforçam a credibilidade da revista como veículo legítimo de disseminação científica. Trata-se, assim, de um espaço editorial que acolhe a investigação acadêmica com seriedade, estimulando trajetórias de produção intelectual consistente, ética e socialmente relevante.

Ao posicionar-se como ponte entre diferentes culturas, idiomas e tradições científicas, a International Integralize Scientific reafirma o papel estratégico dos periódicos acadêmicos no fortalecimento da ciência global e na promoção de um conhecimento capaz de transformar realidades, ampliar horizontes e projetar pesquisadores brasileiros e internacionais em um ambiente científico de excelência.



Expediente Editorial

A Revista International Integralize Scientific é um periódico científico mensal dedicado à promoção e disseminação de conhecimento acadêmico de alta qualidade, orientado por rigor metodológico e compromisso ético. Seu propósito central consiste em oferecer um espaço de visibilidade qualificada para pesquisas inéditas, contribuindo para o fortalecimento do debate científico e para o desenvolvimento contínuo das diversas áreas do saber. Ao assegurar processos criteriosos de avaliação e seleção editorial, o periódico reafirma sua vocação institucional de fomentar o pensamento crítico, incentivar o intercâmbio intelectual e apoiar a formação de novas gerações de pesquisadores.

Diretor Geral

Dr. Luan Trindade

Responsável pela direção estratégica do periódico, conduz a governança institucional da revista, assegurando o alinhamento entre política editorial, expansão científica e fortalecimento das relações acadêmicas nacionais e internacionais.

Diretora Administrativa

Profa. PhD Vanessa Sales

Docente e pesquisadora, com trajetória consolidada na área acadêmica, coordena os processos organizacionais e de gestão editorial, contribuindo diretamente para a qualidade científica, ética e institucional das publicações.

Editor de Design Gráfico e Diagramação

Balbino Júnior

Profissional responsável pela curadoria visual, normatização gráfica e composição editorial, assegurando harmonia estética, legibilidade acadêmica e conformidade técnica das edições.

Características do Periódico

Periodicidade:

Mensal

Idiomas de Publicação:

Português, Inglês e Espanhol

Plataforma Editorial:

Open Journal Systems (OJS)

Registro Internacional:

SSN 3085-654X

Identificação Digital:

DOI registrado e associado à Crossref

Contato Editorial

Para esclarecimentos, submissões, parcerias institucionais ou orientações relacionadas ao processo editorial, a equipe técnica encontra-se à disposição através do e-mail:

publicacao@iiscientific.com

Endereço Institucional

Florianópolis – Santa Catarina – Brasil
Rodovia SC-401, Bairro Saco Grande
CEP 88032-005

A International Integralize Scientific mantém atuação editorial orientada pelas boas práticas científicas internacionais, alinhada aos princípios de integridade acadêmica, transparência editorial e responsabilidade social do conhecimento. Seu corpo diretivo e técnico atua de maneira integrada para assegurar excelência, continuidade e relevância científica em cada edição publicada.



Corpo Editorial e Conselho de Revisores por Pares

A revista adota um rigoroso processo de avaliação científica por pares (peer review), conduzido preferencialmente no modelo doubleblind, garantindo anonimato entre autores e revisores durante o processo avaliativo, imparcialidade na emissão dos pareceres e excelência acadêmica na seleção dos manuscritos publicados.

A divulgação institucional do corpo editorial e dos revisores por pares não estabelece qualquer vinculação entre avaliadores e artigos específicos, preservando integralmente a confidencialidade e a integridade ética do processo de revisão.

Editora-Chefe

Profa. PhD Vanessa Sales

Equipe Editorial

Prof. PhD Hélio Sales Rios
Prof. Dr. Rafael Ferreira da Silva
Prof. Dr. Francisco Rogério Gomes da Silva
Prof. PhD Manoel Coracy Dias Saboia
Prof. Dr. Daniel LaiberBonadiman

Declaração de Transparência Editorial

O periódico mantém registro formal de todas as etapas do processo de avaliação científica, assegurando confidencialidade, ética, independência acadêmica e conformidade com o modelo doubleblindpeer review, no qual autores e revisores permanecem mutuamente anônimos durante o processo avaliativo.

Conselho de Revisores por Pares (Peer Review Board)

O Conselho de Revisores por Pares é composto por pesquisadores com sólida formação acadêmica e reconhecida atuação científica. Os pareceres técnicos emitidos avaliam critérios de relevância científica, originalidade, consistência metodológica, contribuição teórica e adequação ética, fortalecendo o rigor e a credibilidade do periódico.

Pareceristas

Ciências da Educação

Dr. Carlos Mendonça
Dr. Marcelo Pertussatti
Dr. Ederson Renan Pacheco de Farias

Ciência da Saúde

Dr. Daniel Laiber
Dra. Luisa Bonadiman

Ciências Jurídicas

Dr. Avelino Thiago
Dr. James Melo de Sousa
Dr. Manoel Coracy

Educação Inclusiva

Dra. Fábila Roseana Souza Oliveira da Silva
Dra. Karla Roberta Melo de Vasconcellos

Tecnologia

Dr. Flávio Lopes
Dr. Geraldo Lúcio

Editor Gerente

Rayane Priscila Santos de Souza

Editores de Seção

Karolayne Luana de Oliveira Silva
Eloisa Bárbara Rodrigues Lima

Equipe de Produção Editorial

Reviane Francy Silva da Silveira
Priscila de Fátima Lima Schio
Lucas Teotônio Vieira

Editor Técnico

Balbino Júnior

Administrador do Sistema OJS

Vitor Santos

CULTURA ORGANIZACIONAL E VALORIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: DESAFIOS PARA A CONSTRUÇÃO DE UMA GESTÃO ORIENTADA POR DESEMPENHO E INOVAÇÃO

ORGANIZATIONAL CULTURE AND THE VALUATION OF HUMAN CAPITAL IN PUBLIC ADMINISTRATION: CHALLENGES FOR BUILDING A MANAGEMENT MODEL ORIENTED TOWARD PERFORMANCE AND INNOVATION

CULTURA ORGANIZACIONAL Y VALORIZACIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: DESAFÍOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA GESTIÓN ORIENTADA AL DESEMPEÑO Y LA INNOVACIÓN

RESUMO

A cultura organizacional e a valorização do capital humano têm assumido papel central nas discussões contemporâneas sobre modernização da administração pública. Em um contexto marcado por transformações institucionais, demandas sociais crescentes e necessidade de inovação nos serviços públicos, torna-se fundamental compreender como as organizações governamentais podem desenvolver ambientes institucionais capazes de estimular o desempenho e a inovação organizacional. O presente artigo tem como objetivo analisar a relação entre cultura organizacional, gestão de pessoas e valorização do capital humano na administração pública, considerando os desafios para a construção de uma gestão orientada por desempenho e inovação. O estudo fundamenta-se em contribuições teóricas sobre gestão de pessoas e inovação no setor público, com base em pesquisas acadêmicas e nas análises de Gurgel, Ceolin e Correia Neto (2025). Metodologicamente, o estudo caracteriza-se como uma pesquisa de natureza qualitativa e exploratória, baseada em revisão bibliográfica e análise de produções acadêmicas relacionadas ao tema. Conclui-se que a construção de uma gestão pública orientada por desempenho e inovação exige mudanças estruturais na cultura organizacional, bem como investimentos em desenvolvimento profissional e aprendizagem organizacional.

Palavras-chave: Cultura organizacional; gestão pública; capital humano; inovação organizacional; gestão por desempenho.

ABSTRACT

Organizational culture and the valuation of human capital have assumed a central role in contemporary discussions on the modernization of public administration. In a context marked by institutional transformations, increasing social demands, and the need for innovation in public services, it becomes essential to understand how government organizations can develop institutional environments capable of fostering performance and organizational innovation. This article aims to analyze the relationship between organizational culture, people management, and the valuation of human capital in public administration, considering the challenges involved in building a management model oriented toward performance and innovation. The study is based on theoretical contributions on people management and innovation in the public sector, supported by academic research and the analyses of Gurgel, Ceolin, and Correia Neto (2025). Methodologically, the study is characterized as qualitative and exploratory research, based on a bibliographic review and analysis of academic literature related to the topic. The findings indicate that building a public management model oriented toward performance and innovation requires structural changes in organizational culture, as well as investments in professional development and organizational learning.

Keywords: Organizational culture; public management; human capital; organizational innovation; performance management.

RESUMEN

La cultura organizacional y la valorización del capital humano han adquirido un papel central en los debates contemporáneos sobre la modernización de la administración pública. En un contexto marcado por transformaciones institucionales, crecientes demandas sociales y la necesidad de innovación en los servicios públicos, resulta fundamental comprender cómo las organizaciones gubernamentales pueden desarrollar entornos institucionales capaces de fomentar el desempeño y la innovación organizacional. Este artículo tiene como objetivo analizar la relación entre la cultura organizacional, la gestión de personas y la valorización del capital humano en la administración pública, considerando los desafíos para la construcción de una gestión orientada al desempeño y la innovación. El estudio se fundamenta en aportes teóricos sobre gestión de personas e innovación en el sector público, basados en investigaciones académicas y en los análisis de Gurgel, Ceolin y Correia Neto (2025). Metodológicamente, se trata de una investigación cualitativa y exploratoria, basada en revisión bibliográfica y análisis de la producción académica relacionada con el tema. Se concluye que la construcción de una gestión pública orientada al desempeño y la innovación requiere cambios estructurales en la cultura organizacional, así como inversiones en desarrollo profesional y aprendizaje organizacional.

Palabras clave: Cultura organizacional; gestión pública; capital humano; innovación organizacional; gestión del desempeño.

1 INTRODUÇÃO

A administração pública contemporânea enfrenta desafios significativos relacionados à modernização institucional, à eficiência na prestação de serviços públicos e à necessidade de inovação organizacional. Nesse contexto, a cultura organizacional e a valorização do capital humano emergem como elementos fundamentais para a construção de instituições públicas mais eficientes e orientadas para resultados (Schein, 2017; Bergue, 2019).

Historicamente, a administração pública brasileira foi marcada por modelos burocráticos de gestão, nos quais predominavam estruturas hierárquicas rígidas e processos administrativos altamente formalizados (Weber, 2012; Bresser-Pereira, 1998). Embora esse modelo tenha contribuído para a consolidação da legalidade administrativa, ele também gerou limitações em termos de inovação organizacional e flexibilidade institucional (Peters, 2018).

Nas últimas décadas, reformas administrativas e novas abordagens de gestão pública passaram a enfatizar a importância da gestão por resultados, da inovação institucional e da valorização dos servidores públicos como fatores estratégicos para o desenvolvimento organizacional.

Nesse cenário, a cultura organizacional passa a ser compreendida como um elemento estruturante das práticas institucionais, influenciando diretamente a forma como as organizações públicas implementam políticas de gestão de pessoas, inovação e desempenho institucional.

Dessa forma, este estudo busca analisar como a cultura organizacional e a valorização do capital humano podem contribuir para a construção de uma gestão pública orientada por desempenho e inovação.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Fundamentação conceitual do objeto de estudo

A cultura organizacional pode ser compreendida como o conjunto de valores, normas, crenças e práticas compartilhadas que orientam o comportamento dos indivíduos dentro de uma organização (Schein, 2017; Fleury; Fischer, 2013). No contexto da administração pública, a cultura organizacional desempenha um papel fundamental na definição das práticas de gestão e na construção das identidades institucionais.

A literatura sobre gestão pública destaca que organizações com culturas institucionais abertas à aprendizagem e à inovação tendem a apresentar maior capacidade de adaptação às mudanças sociais e tecnológicas.

No setor público, a valorização do capital humano constitui um elemento central para o fortalecimento da capacidade institucional.

Nesse sentido, a gestão de pessoas deixa de ser apenas uma atividade administrativa e passa a assumir uma função estratégica dentro das organizações governamentais.

Assim, a construção de uma cultura organizacional orientada para a inovação e para o desempenho institucional depende da valorização das competências profissionais e da promoção de ambientes organizacionais colaborativos.

2.2 Abordagens teóricas e modelos analíticos relacionados ao tema

Diversas abordagens teóricas têm sido utilizadas para analisar a relação entre cultura organizacional, inovação institucional e gestão de pessoas no setor público.

Entre essas abordagens destacam-se os modelos de gestão pública orientados por resultados e os estudos sobre inovação organizacional no setor governamental.

Essas perspectivas teóricas enfatizam que o desempenho institucional depende não apenas da estrutura administrativa das organizações, mas também da forma como as instituições desenvolvem suas práticas de gestão de pessoas.

Nesse contexto, programas de gestão por desempenho têm sido utilizados como instrumentos de modernização administrativa (OCDE, 2017).

De acordo com Gurgel, Ceolin e Correia Neto (2025), esses programas contribuem para a construção de ambientes organizacionais mais orientados para resultados e inovação.

2.3 Evidências empíricas e contribuições de estudos recentes

Estudos recentes indicam que a valorização do capital humano constitui um dos principais fatores associados à inovação organizacional na administração pública (Bergue, 2019; Chiavenato, 2020).

Pesquisas realizadas em instituições públicas de ensino superior evidenciam que políticas de gestão de pessoas voltadas para desenvolvimento profissional e aprendizagem organizacional contribuem para fortalecer a capacidade institucional.

Além disso, programas de gestão por desempenho têm sido utilizados como instrumentos de modernização administrativa.

Esses programas buscam alinhar os objetivos institucionais com o desempenho dos servidores públicos.

Assim, as evidências empíricas indicam que a cultura organizacional desempenha papel decisivo na implementação de políticas de inovação e gestão por resultados.

3 METODOLOGIA

3.1 Natureza e abordagem da pesquisa

A presente pesquisa caracteriza-se como um estudo de natureza qualitativa e exploratória.

Essa abordagem metodológica permite compreender de forma aprofundada os fenômenos relacionados à cultura organizacional e à gestão de pessoas na administração pública.

A pesquisa qualitativa possibilita analisar aspectos institucionais, sociais e organizacionais que influenciam o desempenho das organizações públicas.

Nesse contexto, a análise busca interpretar as contribuições da literatura científica sobre gestão pública e inovação organizacional.

Assim, a abordagem qualitativa mostra-se adequada para compreender as dinâmicas institucionais que envolvem a valorização do capital humano.

3.2 Procedimentos técnicos e fontes de dados

A pesquisa foi desenvolvida por meio de revisão bibliográfica.

Foram analisados artigos científicos, dissertações, teses e livros relacionados à gestão pública, cultura organizacional e inovação institucional.

A revisão bibliográfica permitiu identificar conceitos, modelos analíticos e evidências empíricas relevantes para a compreensão do tema.

As obras selecionadas foram analisadas de forma interpretativa e crítica.

Esse procedimento permitiu construir uma análise teórica consistente sobre o papel da cultura organizacional na administração pública.

3.3 Universo, amostra e critérios de seleção

O universo da pesquisa foi composto por produções acadêmicas relacionadas à gestão pública e inovação organizacional.

Foram selecionados estudos que abordam a gestão de pessoas no setor público.

Também foram considerados trabalhos que analisam programas de gestão por desempenho na administração pública.

A seleção das fontes considerou critérios de relevância temática e contribuição científica.

Esses critérios permitiram garantir a qualidade acadêmica das obras utilizadas.

3.4 Coleta, tratamento e análise dos dados

A coleta de dados foi realizada por meio da análise de literatura científica.

Os dados foram tratados a partir de análise interpretativa dos textos selecionados.

Essa análise buscou identificar padrões teóricos e contribuições relevantes para o tema.

A interpretação dos dados considerou as relações entre cultura organizacional, gestão de pessoas e inovação institucional.

Assim, foi possível construir uma análise integrada sobre o papel do capital humano na administração pública.

3.5 Aspectos éticos e limitações da pesquisa

Por tratar-se de pesquisa bibliográfica, o estudo respeitou os princípios éticos da produção científica.

Todas as fontes utilizadas foram devidamente citadas.

A pesquisa também respeitou os direitos autorais das obras consultadas.

Entre as limitações do estudo destaca-se a ausência de coleta de dados empíricos.

Pesquisas futuras podem ampliar a análise por meio de estudos de campo em instituições públicas.

4 APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

4.1 Caracterização dos dados e panorama geral dos resultados

Os resultados indicam que a cultura organizacional exerce forte influência sobre as práticas de gestão pública.

Organizações públicas com culturas institucionais orientadas para inovação tendem a apresentar maior eficiência institucional.

A valorização do capital humano mostrou-se um fator determinante para o desenvolvimento organizacional.

Os dados analisados indicam que instituições que investem em capacitação profissional apresentam melhores resultados institucionais.

Assim, a cultura organizacional emerge como elemento estratégico para o fortalecimento da gestão pública.

4.2 Análise e interpretação dos resultados à luz do referencial teórico

A análise dos resultados evidencia que a valorização do capital humano está diretamente associada à inovação organizacional.

Instituições públicas que investem em desenvolvimento profissional tendem a estimular ambientes organizacionais mais inovadores.

Esses resultados corroboram as contribuições teóricas sobre gestão estratégica de pessoas.

A cultura organizacional influencia diretamente as práticas institucionais e o comportamento dos servidores públicos.

Assim, a construção de ambientes institucionais colaborativos torna-se fundamental para a inovação administrativa.

4.3 Implicações práticas, teóricas e metodológicas dos resultados

Do ponto de vista prático, os resultados indicam a necessidade de fortalecer políticas de gestão de pessoas no setor público.

Programas de capacitação e desenvolvimento profissional devem ser ampliados.

Do ponto de vista teórico, o estudo contribui para ampliar as discussões sobre cultura organizacional na administração pública.

Metodologicamente, a pesquisa demonstra a importância da análise bibliográfica para compreender fenômenos organizacionais complexos.

Assim, os resultados reforçam a importância da valorização do capital humano para a modernização da gestão pública.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A cultura organizacional e a valorização do capital humano são fundamentais para a modernização da administração pública. Os resultados indicam que organizações que investem no desenvolvimento profissional apresentam maior capacidade de inovação institucional. Nesse sentido, a construção de ambientes orientados para desempenho requer mudanças estruturais nas práticas de gestão, com destaque para o papel estratégico das políticas de gestão de pessoas.

Conclui-se que uma gestão pública orientada por desempenho e inovação depende da articulação entre cultura organizacional, capital humano e desenvolvimento institucional.

Destaca-se que a consolidação desse modelo exige uma mudança na forma como as instituições compreendem o papel do servidor público. A valorização do capital humano deve ser entendida como estratégia institucional voltada ao fortalecimento de competências, ao reconhecimento do potencial dos servidores e à promoção de ambientes colaborativos, sendo essencial para a inovação e melhoria dos processos administrativos.

O avanço de modelos de gestão por desempenho requer o alinhamento entre cultura organizacional, estratégias institucionais e políticas de gestão de pessoas. Para isso, é necessário desenvolver sistemas integrados que articulem avaliação de desempenho, planejamento estratégico e desenvolvimento profissional. Programas de gestão e desempenho contribuem para a eficiência administrativa e o fortalecimento da cultura de resultados, desde que sustentados por ambientes que incentivem participação, autonomia e inovação.

A promoção de uma cultura organizacional inovadora também depende da capacidade institucional de fomentar a aprendizagem organizacional contínua. Iniciativas voltadas ao compartilhamento de conhecimento, à experimentação e à colaboração fortalecem a capacidade adaptativa das organizações públicas e contribuem para uma gestão mais dinâmica.

Por fim, a construção de uma gestão pública eficiente e inovadora exige a integração entre cultura organizacional, valorização do capital humano e modernização das práticas administrativas. A transformação institucional depende tanto da adoção de ferramentas de gestão quanto da consolidação de uma cultura orientada ao interesse público, à eficiência e à inovação, sendo o capital humano um elemento central nesse processo.

6 REFERÊNCIAS

- ALVES, Mario Aquino; PEREIRA, José Matias. Administração pública contemporânea: política, democracia e gestão. Brasília: Atlas, 2017.
- BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BERGUE, Sandro Trescastro. Gestão de pessoas em organizações públicas. 5. ed. Caxias do Sul: EDUCS, 2019.
- BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. A reforma do Estado dos anos 90: lógica e mecanismos de controle. Brasília: Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, 1998.
- CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 5. ed. Barueri: Manole, 2020.
- DENHARDT, Robert B.; DENHARDT, Janet V. The new public service: serving, not steering. New York: Routledge, 2015.
- DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito administrativo. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

- DRUCKER, Peter. Inovação e espírito empreendedor. São Paulo: Cengage Learning, 2017.
- FLEURY, Maria Tereza Leme; FISCHER, Rosa Maria. Cultura e poder nas organizações. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- FREITAS, Maria Ester de. Cultura organizacional: evolução e crítica. São Paulo: Cengage Learning, 2016.
- GURGEL, Jaidete Ferreira Diógenes; CEOLIN, Alessandra Carla; CORREIA NETO, Jorge da Silva. Inovação organizacional: estado da arte sobre o Programa de Gestão e Desempenho na administração pública federal. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, v. 18, n. 2, p. 57, 2025.
- MOTTA, Fernando C. Prestes; VASCONCELOS, Isabella F. Gouveia. Teoria geral da administração. São Paulo: Cengage Learning, 2018.
- OCDE – ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. Innovative public sector: using innovation to transform public services. Paris: OECD Publishing, 2017.
- OSBORNE, Stephen P. The new public governance: emerging perspectives on the theory and practice of public governance. London: Routledge, 2010.
- PETERS, B. Guy. The politics of bureaucracy. London: Routledge, 2018.
- PÚBLICA, Mestrado Profissional em Administração. Gestão de pessoas e inovação organizacional: um estudo de caso em uma instituição federal de ensino superior. Dissertação (Mestrado em Administração Pública). 2022.
- SCHEIN, Edgar H. Organizational culture and leadership. 5. ed. Hoboken: Wiley, 2017.
- SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. São Paulo: Edipro, 2016.
- SECCHI, Leonardo. Políticas públicas: conceitos, esquemas de análise e casos práticos. São Paulo: Cengage Learning, 2020.
- SECCHI, Leonardo; COELHO, Fernando de Souza; PIRES, Valdemir. Governança pública: conceitos e aplicações. Brasília: ENAP, 2019.
- SENGE, Peter. A quinta disciplina: arte e prática da organização que aprende. Rio de Janeiro: Best Seller, 2018.
- SOUZA, Celina. Políticas públicas: uma revisão da literatura. *Sociologias*, Porto Alegre, n. 16, p. 20-45, 2006.
- TORRES, Marcelo Douglas de Figueiredo. Estado, democracia e administração pública no Brasil. Rio de Janeiro: FGV, 2019.

VIEIRA, Marcelo Milano Falcão; ZOUAIN, Deborah Moraes. Pesquisa qualitativa em administração. Rio de Janeiro: FGV, 2016.

WEBER, Max. Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva. Brasília: Editora UnB, 2012.

