ISSN: 2594-6153

Gamificação em Treinamentos Corporativos

Guilherme Oliveira Santos; Murillo Guimarães de Oliveira Silva

Universidade Santa Cecília (UNISANTA), Santos-SP, Brasil – Pós-graduação em Gestão de Projetos.
E-mail: gs156599@alunos.unisanta.br

Resumo: Atualmente as grandes organizações tem como desafio a capacitação de seus colaboradores, o principal motivo disso é a falta de treinamentos adequados aos assuntos necessários e a maneira como é abordado esse determinado assunto, o modo de ensino aplicado nos dias de hoje precisa ser atualizado para os envolvidos. Considera-se a pesquisa caracterizada como de natureza exploratória sobre a Gamificação e a importância das empresas se adequarem a esse novo método de treinamento dinâmico, para os seus colaboradores com o objetivo de aumentar o engajamento do grupo, inovação, além disso o aumento do nível profissional individual e organizacional. Considerando o contexto econômico global, as empresas necessitam se adequar a essas novas mudanças e acompanhar as tendencias mercadológicas.

Palavras-chave: Gamificação, Gestão de Pessoas, Treinamento e Desenvolvimento.

The Gamification in Corporate Training

Abstract: The main reason for this is the lack of adequate training on the necessary subjects and the way in which this particular subject is approached. The way of teaching applied today needs to be updated for those involved. The research is characterized as exploratory in nature, looking at gamification and the importance of companies adapting to this new dynamic training method for their employees, with the aim of increasing group engagement, innovation, as well as raising individual and organizational professional standards. Considering the global economic context, companies need to adapt to these new changes and keep up with market trends.

Keywords: Gamification, People Management, Training and Development.

Introdução

Gamificação é o termo usado para a aplicação de estratégias de jogos relacionados a atividades diárias sobre um determinado assunto, causando assim o aumento do engajamento dos participantes. A gamificação é entendida como uma estratégia de aprendizagem [1]. A área de estudos de gamificação inclui jogos, brinquedo, brincadeira e ludicidade, mantendo, ainda, interface com outros temas, tais como fantasia, imaginação, ócio e lazer [2]. Entretanto neste

ISSN: 2594-6153

artigo iremos analisar a Gamificação exclusivamente como uma ferramenta da gestão empresarial para capacitar seus colaboradores.

Levando em consideração o contexto econômico global, a tentativa de buscar novas fontes de aprendizado e de crescer no mercado, as empresas estão se aprimorando na maneira de capacitar seus colaboradores e descobrir novos talentos, a Gamificação é um importante meio de qualificação, visto que através de treinamentos dinâmicos, o método de se passar determinado conteúdo se torna mais leve e atraente, tendo em vista sempre o maior engajamento das equipes participantes. Nesse contexto, a aplicação da gamificação em empresas pode influenciar em diversos aspectos, desde ter clientes mais engajados, até permitir a inovação ou motivar os funcionários no trabalho [3].

Levando em conta essa possibilidade, a pesquisa procurou abordar, por meio deste artigo, como a Gamificação pode apoiar a gerar soluções para a área de treinamento e desenvolvimento, identificar os conceitos e os motivos de implementar essa estratégia. Para tal, foi realizada uma investigação exploratória, com o objetivo de apresentar e considerar a gamificação para a área de treinamento e desenvolvimento, tendo em conta, como funciona a aprendizagem em sistemas gamificados e comparação com sistemas treinamento tradicional. Para o desenvolvimento deste artigo, foi beneficiado através dos referenciais teóricos e da metodologia de pesquisa usada. A pesquisa é então analisada, explicando a competência aprendizagem em sistemas gamificados e possibilidades de aplicação.

Objetivos

O presente estudo tem como objetivo compreender a necessidade da mudança de estilo de aprendizagem nos treinamentos coorporativos. Considerando o novo cenário tecnológico e a presença das novas gerações na empresa, a formação e desenvolvimento de pessoas tem se tornado um desafio para as organizações. Tendo em vista esse novo cenário, duas características se tornaram necessárias no planejamento e execução dos treinamentos, a criatividade e a inovação [4]. Com os programas de aprendizado de Gamificação a capacidade de aprimorar o conhecimento tecnológico e profissional para a realização dos processos, melhorias e para o engajamento da equipe é extremamente benéfico, sem contar claro que desta forma a empresa consegue aproveitar seus colaboradores da melhor maneira possível e o pessoal que está se beneficiando consegue se manter atualizado dentro do seu mercado de trabalho.

ISSN: 2594-6153

Material e Métodos

O artigo foi desenvolvido a partir de uma necessidade de gerar soluções para problemas específicos, sendo elaborado em um formato de pesquisa exploratória, que de acordo com Gil em 2008 entende-se que uma pesquisa exploratória visa a aproximação com o tema, combinando métodos indutivos e observacionais, assim conhecendo fatos relacionados ao tema, a fim de comprovar ou recusar as hipóteses da pesquisa [6].

Este artigo abordou o problema de forma qualitativa, segundo Prodanov e Freitas (2013, p.70) entendem a pesquisa qualitativa como "considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números" [7].

Além disso, foram realizadas leituras, seleções e compreensões dos materiais acadêmicos encontrados nas plataformas como SCIELO (Scientific Electronic Library Oline) e Google Acadêmicos, buscas em acervos físicos e online, além de serem considerados artigos escritos nos últimos 20 anos nos idiomas português e inglês.

Dessa maneira, com os objetivos determinados, foi elaborado um desenvolvimento teórico para fundamentar a discussão dos resultados apresentados. No desenvolvimento teórico foram escolhidos estudos e autores relacionados à gamificação; treinamento e desenvolvimento; motivação no ambiente corporativo, seus conceitos e a complexidade envolvida; estratégias de desenvolvimento humano; a gestão de pessoas aplicada nesse ambiente de trabalho e as melhorias que podem ser obtidas através da adoção de metodologias como a gamificação.

A partir dos fatos mencionados, foi possível estabelecer uma base sólida para comprovar as hipóteses relacionadas ao problema abordado, o que nos permitiu construir os resultados e as considerações finais com sucesso.

Resultados

Os resultados analisados através da pesquisa empírica deste estudo, proporcionou a visualização da grande dificuldade das empresas em conseguir capacitar através de treinamentos os seus colaboradores de maneira efetiva para enfrentar as novas demandas e atualizações que o mercado vem trazendo, demonstrando que através de sistemas de

ISSN: 2594-6153

treinamento alinhados a Gamificação trazem inúmeros benefícios para a organização e, assim sendo, diminuindo essas decorrências.

Discussão

Esta pesquisa foi desenvolvida para avaliar, a visão de diferentes autores, sobre a aplicação da gamificação em treinamentos corporativos, a começar dessa determinação iniciamos nossa pesquisa com base nos aspectos que se aplicam no aprendizado dos colaboradores. Para o autor Burke: a gamificação pode ser entendida como o uso de mecânica de jogos e técnicas de design de jogos em contextos não-jogo para projetar comportamentos, desenvolver habilidades ou ainda para envolver as pessoas na geração de resultados inovadores [8]. O termo Gamificação, como atualmente é utilizado foi empregado a primeira vez em 2002 por Nick Pelling [9].

Ao analisar a gamificação e todo seu potencial para o desenvolvimento pessoal do jogador Maturana e Verden-Zöller, observa-se uma dimensão de aprendizado individual condizente ao que foi identificado nas pesquisas, a ferramenta deve estar de acordo com as expectativas e exigências reais do jogador para garantir seu envolvimento e, assim, um maior aprendizado. [10]

Considerando que a gamificação tem potencial para ser utilizada como fonte de melhoraria para o aspecto social que envolve o ambiente da empresa, impedindo que um colaborador fique desatualizado diante de seus colegas por não conseguir acompanhar os avanços tecnológicos. Para que a Gamificação tenha usabilidade é necessário que o apoio técnico e a vulnerabilidade dos funcionários sejam baixas [11].

Todavia, conforme Decenzo e Robbins, o desenvolvimento foca no crescimento pessoal do colaborador, mas o treinamento sem dúvida traz melhorias interpessoais, além do campo organizacional [12]. Além do mais, T&D desempenha um papel importante na inclusão digital de colaboradores, uma vez que a formação proporciona acesso a novos conhecimentos e tecnologias. Portanto, cabe ressaltar que T&D é importante nos aspectos individuais e nas relações organizacionais.

ISSN: 2594-6153

Conclusões

O estudo mostra que a implementação de um sistema de treinamento Gamificado dentro das organizações traz muita credibilidade para a marca e aumento de capacidade produtiva dentro da empresa, muito das ideias de inovações, surgem através de treinamentos dinâmicos e de iniciativas de colaboradores que encontraram medidas de aperfeiçoamento de processos e estratégias. E, para que isso consiga ser algo cada vez mais natural dentro das empresas, a cultura da Gamificação precisa ser instalada de maneira eficaz, os indivíduos que compõem essa cadeia necessitam desse tipo de treinamento para conseguirem estar capacitados a inovar e ter autonomia, desta maneira é capaz de se criar e manter um time competitivo, extremamente engajado e alinhado com as necessidades e inovações do mercado. Sendo assim, a Gamificação é um grande aliado de toda e qualquer empresa que necessita e quer se destacar e manter em alto nível dentro no mercado, tendo os colaboradores engajados e os processos alinhados e objetivos com os segmentos da empresa, portanto, uma mudança extremamente necessária e urgente dentro da organização.

Referências

1. FORTUNA, T. Apresentação da Coleção Classicos dos Jogos. In: CAILLOIS, R. Os jogos e os homens: a máscara e a vertigem. Petrópolis: Editora Vozes Ltda, 2017.
2. CAILLOIS, R. Os jogos e os homens: a máscara e a vertigem. Petrópolis: Editora Vozes Ltda, 2017.
3. ERDÕS, E., KALLÓS, G. (2014). Benefit Evaluation Model for Gamified Add- Ons in Business Software. Acta Polytechnica Hungarica. p. 109-124.
4. BARTOLOMEO, R.; STAHL, F.H; ELIAS, D. C. A Gamificação como estratégia para o treinamento e desenvolvimento. Revista Científica Hermes, São Paulo, n. 14, p. 71-90, 2015.
5. CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações: 3. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
6. GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2008.
7. PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar. Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.
8. BURKE, B. Gamification 2020: What is the future of gamification. Gartner Research, Stamford, Nov. 05, 2012.
9. VIANNA, Y., VIANNA, M., MEDINA, B. & TANAKA, S. (2013). GAMIFICATION, INC. Como reinventar empresas a partir de jogos. Rio de Janeiro: MJV Press.
10. MATURANA, H. R.; VERDEN-ZÖLLER, G. Amar e brincar: Fundamentos esquecidos do humano-Do patriarcado à democracia. São Paulo: Palas Athena, 2004.
11. BORGES, Ateldy. Avaliação de Gamificação: uma aplicação prática em uma Empresa Júnior, 2021. Disponível em: <https://bdm.unb.br/bitstream/10483/30633/1/2021_AteldyBorgesBrasilFilho_tcc.pdf >.

ISSN: 2594-6153

12. DECENZO, David A.; ROBBINS, Stephen P. Administração de Recursos Humanos. 6. Ed. Rio de Janeiro: LTC, 2001. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/8913/1/9620890.pdf>.