

# IV SEMANA DO CONHECIMENTO

COMPARTILHANDO E FORTALECENDO REDES DE SABERES

6 A 10 DE NOVEMBRO DE 2017



Marque a opção do tipo de trabalho que está inscrevendo:

Resumo

Relato de Caso

## A GAMIFICAÇÃO COMO ESTRATÉGIA PARA A CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PROFISSIONAIS

**AUTOR PRINCIPAL:** Sandra Mara Berti

**CO-AUTORES:**

**ORIENTADOR:** Anelise Rebelato Mozzato

**UNIVERSIDADE:** Universidade de Passo Fundo

### INTRODUÇÃO:

O uso de elementos de jogo em contextos de não-jogo está ganhando interesse entre pesquisadores e profissionais de diversas áreas. Entende-se por gamificação, como uma derivação dos jogos digitais que utiliza técnicas e ideias de jogos para atender objetivos específicos, refere-se à aplicação de elementos de jogos, fora do contexto dos jogos. Os interesses das empresas sobre o uso da gamificação surgiram devido a sua capacidade de revolucionar a interação humano-computador e a experiência do usuário (SIGALA, 2015). Diante do exposto, este ensaio teórico tem como objetivo debater sobre a gamificação como estratégia para a qualificação e desenvolvimento profissional, sendo este um campo aberto de estudo. Assim, procurou-se fomentar o debate sobre o tema, visando a reflexão sobre a pertinência da gamificação nos processos de capacitação e desenvolvimento profissional.

### DESENVOLVIMENTO:

Para a área de gestão de pessoas (GP), é ainda desafiador pensar na utilização de ferramentas tecnológicas a serviço do trabalho, pois, apesar do potencial da tecnologia para a consolidação de novos modelos de GP, não se pode dizer que a aprendizagem acontece naturalmente, tendo em vista que novas ferramentas tecnológicas são

# IV SEMANA DO CONHECIMENTO

COMPARTILHANDO E FORTALECENDO REDES DE SABERES

6 A 10 DE NOVEMBRO DE 2017



disponibilizadas. Parte dos indivíduos construir o contexto para o desenvolvimento das competências necessárias à implementação de sistemas de informação que disseminem o conhecimento em GP (MASCARENHAS, 2008).

A gamificação e os sistemas gamificados têm ganhado cada vez mais espaço nas organizações e parece ser uma ferramenta promissora em todas as esferas de gestão, salienta Cherry (2012). Segundo a autora, a gamificação do trabalho pode ser utilizada para atrair maior atenção dos trabalhadores, aumentar o engajamento desses, especialmente os envolvidos em tarefas tediosas ou repetitivas. Inclui também o conceito de que as pessoas podem trabalhar sem perceber que estão trabalhando, trabalhar inserido em estruturas de rede, típicas de games, e que normalmente são vistas como tempo de lazer.

No contexto corporativo a gamificação apresenta-se como uma ferramenta que aperfeiçoa o desempenho e a satisfação dos trabalhadores (PENENBERG, 2013), auxiliando na resolução de problemas de falta de incentivos, inclusive no que diz respeito à área de capacitação profissional. Segundo Reeves e Read (2009), os cursos baseadas na gamificação devem ser capazes de estimular o comprometimento e provocar mudanças no comportamento das pessoas, sendo possível alterar as atitudes e ampliar o compromisso delas.

Conforme Bartolomeo, Stahl e Elias (2015) a capacitação tradicional, feita apenas com a teoria e baseado em leituras, apresentações orais e visuais, é definida como um método sistemático e cansativo de aprendizagem, uma vez que essa abordagem não proporciona o envolvimento do indivíduo com os conteúdos, e, conseqüentemente, torna-se ineficiente ao não promover a experiência do encontro entre indivíduo, aprendizagem e desenvolvimento. Por meio dessa orientação, a gamificação surge como método inovador para a capacitação e desenvolvimento profissional, uma vez que provê a eficiência na aprendizagem ao trabalhar os conhecimentos, habilidades e atitudes em um cenário alternativo, dinâmico e criativo, composto por uma jogabilidade intuitiva. Segundo os autores, o uso de elementos de jogos no contexto da capacitação ainda é capaz de criar engajamento e descontração nos envolvidos a fim de estabelecer a necessidade de superação e desenvolvimento contínuo. Além disso, a criação de uma realidade alternativa proporciona ao indivíduo segurança para expressar-se e tomar decisões, potencializando suas habilidades e aplicando o que foi aprendido numa vivência significativa que, posteriormente, será transmitida para o mundo real.



# IV SEMANA DO CONHECIMENTO

COMPARTILHANDO E FORTALECENDO REDES DE SABERES

6 A 10 DE NOVEMBRO DE 2017



## CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Sendo um campo de estudo aberto, procurou-se fomentar o debate sobre o tema gamificação, para instigar ainda mais pesquisas para que seja melhor trabalhada em diferentes práticas organizacionais, fomentando a boa utilização por parte das pessoas de forma individual ou coletiva. Após a reflexão sobre a gamificação e a sua pertinência nos processos de capacitação e desenvolvimento profissional, acredita-se estar trazendo subsídios importantes para o tema, as pessoas e as organizações.

## REFERÊNCIAS:

- BARTOLOMEO R.; STAHL F. H.; ELIAS D. C. A gamificação como estratégia p  
CHERRY, M. A. The Gamification of Work. Hofstra Law Review, v. 40, l. 4, Article 2, 2012.  
DIAS, D. M.; GUIMARÃES, M. G. V. Avaliação da Capacitação Profissional na Prefeitura de Manaus. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, v. 10, n. 3, p. 42-59, 2016.  
MASCARENHAS, A. O. Gestão estratégica de pessoas: evolução, teoria e crítica. São Paulo: Cengage Learning, 2008.  
SIGALA, M. Gamification for crowdsourcing marketing practices: applications and bene-fits in tourism. In: garrigos-simon, f. j., gil-pechuán, i., estelles-miguel, s. (eds.). advances in crowdsourcing. cham: springer, 2015. p. 129-146. Disponível em: <<http://bit.ly/2ojrc7l>>. acesso em: 5 abr. 2017.

**NÚMERO DA APROVAÇÃO CEP OU CEUA (para trabalhos de pesquisa):** Número da aprovação.

**ANEXOS:**



Poderá ser apresentada somente uma página com anexos (figuras e/ou tabelas), se necessário.