

CENTRO PAULA SOUZA
NOVOTEC INTEGRADO QUALIFICAÇÃO EM RECURSOS HUMANOS

Leticia Rosa de Souza Oliveira
Luiz Felipe Gonçalves Baia
Nicholly Gonzaga dos Santos
Talita Sabino Santos
Thainá Almeida Lopes

GAMIFICAÇÃO
O USO DA GAMIFICAÇÃO NO TREINAMENTO DE PESSOAS ACIMA DE 40 ANOS

São Paulo
2022

CENTRO PAULA SOUZA
NOVOTEC INTEGRADO QUALIFICAÇÃO EM RECURSOS HUMANOS

Leticia Rosa de Souza Oliveira

Luiz Felipe Gonçalves Baia

Nicholly Gonzaga dos Santos

Talita Sabino Santos

Thainá Almeida Lopes

GAMIFICAÇÃO

O USO DA GAMIFICAÇÃO NO TREINAMENTO DE PESSOAS ACIMA DE 40 ANOS

Versão final de Trabalho de Conclusão de Curso apresentada ao curso Novotec Integrado qualificação em Recursos Humanos do Centro Paula Souza no estado de São Paulo, para apresentação à banca avaliadora, como exigência para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos, sob a orientação da Professora Lucienne Marguti Gil Ferreira e Professor Me. Rynaldo Lucci Neto.

São Paulo

2022

FOLHA DE APROVAÇÃO

OLIVEIRA Leticia; GONÇALVES Luiz; GONZAGA Nicholly; SABINO Talita; ALMEIDA Thainá. **O uso da gamificação no treinamento de pessoas acima de 40 anos;** Trabalho de Conclusão de Curso Novotec Integrado Qualificação em Recursos Humanos, estado de São Paulo, 2022

BANCA EXAMINADORA

Professores Orientador Me. Rynaldo Lucci Neto

Professor Orientador Lucienne M. Gil Ferreira

Professor Convidado Lilian A. P. M. Rocha

DEDICATÓRIA

Dedicamos esse trabalho a nós mesmos e para nossos professores que desde o início sempre nos apoiaram e estiveram conosco quando mais precisávamos.

AGRADECIMENTOS

Gostaríamos de agradecer principalmente a nós mesmos pelos nossos esforços e também aos professores Rynaldo Lucci Neto e Lucienne Marguti Gil Ferreira por nos auxiliar com bastante dedicação para conseguirmos desenvolver este projeto.

RESUMO

A partir da primeira revolução industrial, notou-se que os trabalhadores eram substituídos por maneiras mais rentáveis, em razão do surgimento de novas tecnologias, estas que foram ocupando cada vez mais o mercado de trabalho ao decorrer dos anos, fazendo com que indivíduos perdessem seus empregos ao não se adaptarem as novas formas de trabalhar. O objetivo do nosso TCC é contribuir para inclusão e melhoria empresarial. Visamos auxiliar para que a inclusão digital de pessoas seja feita, pois a inserção desses funcionários teria como resultado o desenvolvimento das organizações onde estas estariam inseridas. Além de melhorar o clima organizacional de empresas, que traria como consequência a evolução satisfatória da produtividade dos funcionários. Este estudo foi elaborado a partir de um método dedutivo hipotético, sendo produzido em forma de uma pesquisa exploratória. Segundo Gil (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. No decorrer do desenvolvimento deste trabalho, concluímos que a gamificação é uma forma de treinamento muito eficaz para se utilizar nas empresas. Com o intuito de ser eficiente e trazer resultados positivos, é de suma importância que a gamificação seja aplicada da maneira correta visando atingir os resultados esperados.

Palavras-chave: Rotatividade. Desemprego. Inclusão. Gamificação.

ABSTRACT

From the first industrial revolution, it was noted that workers were replaced by more profitable ways, due to the emergence of new technologies, which were increasingly occupying the labor market over the years, causing individuals to lose their jobs. jobs by not adapting to new ways of working. The purpose of our TCC is to contribute to inclusion and business improvement. We aim to assist in the digital inclusion of people, as the insertion of these employees would result in the development of the organizations where they would be inserted. In addition to improving the organizational climate of companies, which would result in the satisfactory evolution of employee productivity. This study was elaborated from a hypothetical deductive method, being produced in the form of an exploratory research. According to Gil (2008), it is understood that an exploratory research aims to approach the theme, combining inductive and observational methods, thus knowing facts related to the theme, in order to prove or reject the research hypotheses. During the development of this work, we concluded that gamification is a very effective form of training to be used in companies. In order to be efficient and bring positive results, it is of paramount importance that gamification is applied correctly in order to achieve the expected results.

Keywords: Turnover. Unemployment. Inclusion. Gamification.

Lista de Siglas

Descrição	Siglas
Quociente De Inteligência	QI
Treinamento E Desenvolvimento	T&D
Levantamento das Necessidades de Treinamento	LNT

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	10
1 INTRODUÇÃO	11
1.1 Objetivos	12
1.2 Delimitação da pesquisa	12
1.3 Justificativa	12
1.4 Hipóteses	13
O USO DA GAMIFICAÇÃO NO TREINAMENTO DE PESSOAS ACIMA DE 40 ANO	14
2 CONTEXTO HISTÓRICO DA CRIAÇÃO DOS JOGOS	14
3 O USO DO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	15
3.1 A Importância Do Desenvolvimento Humano	16
3.2 A Influência Do Treinamento E Desenvolvimento Perante A Inclusão Digital	17
4 SURGIMENTO DA GAMIFICAÇÃO E USO PARA O APRENDIZADO	18
4.1 Conceito e Surgimento da Gamificação	18
4.2 Benefícios Da Gamificação Nas Empresas	18
5 APRENDIZAGEM: MÉTODOS DE ENSINO	20
5.1 Conceito	20
5.2 Teoria Das Inteligências Múltiplas	20
5.3 Tipos De Aprendizagem	20
5.4 Aprendizagem Musical	21
5.5 Aprendizagem Espacial	21
5.6 Aprendizagem Corporal-Cinestésica	21
6 GAMIFICAÇÃO APLICADA	22
6.1 Conceito	22
6.2 Gamificação Nas Empresas	22
7 METODOLOGIA	24
8 RESULTADOS E DISCUSSÕES	25
9 CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
REFERÊNCIAS	27

APRESENTAÇÃO

O seguinte trabalho consistente em comprovar o uso da gamificação no treinamento de pessoas acima de 40 anos. Em vista disso, nossa pesquisa foi desenvolvida a partir de uma metodologia dedutiva hipotética, de forma que foi usado uma problemática em cima de hipóteses a fim de corroborar com nossa pesquisa. Evidenciando tais fatores, identificamos objetivos que determinaram quais resultados desejamos alcançar, assim, justificando o porquê da escolha do nosso tema.

A partir disso utilizamos os seguintes tópicos de estudo para fundamentar nossa pesquisa: Contexto histórico da criação dos jogos; O uso do treinamento e desenvolvimento; Surgimento da gamificação e uso para o aprendizado; Aprendizagem: métodos de ensino; e Gamificação aplicada. Desse modo, acrescentamos sub tópicos para detalhar e aprofundar o tema.

Por fim, após todas as análises e estudos, concluímos nosso trabalho com base em todo conteúdo apresentado, mostrando os resultados que obtivemos ao final da pesquisa.

1 INTRODUÇÃO

A partir da primeira revolução industrial, notou-se que os trabalhadores eram substituídos por maneiras mais rentáveis, em razão do surgimento de novas tecnologias, estas que foram ocupando cada vez mais o mercado de trabalho ao decorrer dos anos, fazendo com que indivíduos perdessem seus empregos ao não se adaptarem as novas formas de trabalhar.

Há mais de 50 anos, o programador britânico Nick Pelling teve a ideia de encontrar uma forma mais interessante de fazer seu trabalho e chegou à conclusão de que elementos encontrados em jogos ajudam a melhorar a experiência dos usuários e a forma com que eles aprendem. Apesar de ter seu surgimento em 1970 a ideia de utilizar jogos como meio de aprendizagem nas empresas só ganhou popularidade em meados de 2010.

Segundo Salami et al. (2018), a gamificação consiste no uso de algumas ferramentas específicas, que ajudam a resolver problemas e a melhorar o aprendizado, motivando ações e comportamentos em diversos ambientes, entre eles o empresarial. Apesar de ser um meio eficiente de ensinar os colaboradores, a gamificação não é muito utilizada no meio empresarial, colaborando para que funcionários mais velhos não consigam se adaptar aos novos sistemas utilizados e acabem perdendo o seu lugar.

Deste modo, este trabalho tem o objetivo geral de contribuir para a melhoria da produtividade dos funcionários e para o desenvolvimento empresarial, para que conseqüentemente consigamos contribuir com a humanização dos colaboradores no ambiente corporativo. Para alcançarmos essa meta, usaremos os objetivos específicos, sendo eles: desenvolver um jogo com o intuito de introduzir colaboradores acima dos 40 anos ao meio digital e propor este modelo de treinamento a empresas interessadas.

1.1 OBJETIVOS

O objetivo do nosso TCC é contribuir para inclusão e melhoria empresarial. Visamos auxiliar para que a inclusão digital de pessoas seja feita, pois a inserção desses funcionários teria como resultado o desenvolvimento das organizações onde estas estariam inseridas. Além de melhorar o clima organizacional de empresas, que traria como consequência a evolução satisfatória da produtividade dos funcionários.

A partir do objetivo geral foram estabelecidos os objetivos específicos, quais sejam:

- Desenvolver jogos para treinamentos;
- Aplicar a gamificação a pessoas acima de 40 anos;
- Conscientizar a humanização no ambiente de trabalho.

1.2 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

O uso da gamificação no treinamento de pessoas acima de 40 anos.

1.3 JUSTIFICATIVA

A falta de inclusão digital de pessoas que possuem acima de 40 anos, é um assunto que ainda tem pouca visibilidade, mas é uma pauta que vem ganhando mais atenção com o passar do tempo. A dificuldade de se adaptar a tecnologia no dia a dia faz com que a taxa de demissão desses colaboradores seja maior, levando à sua substituição por pessoas mais novas ou até mesmo por máquinas.

Sabendo que esse é um problema dos tempos modernos, por termos cada vez mais a tecnologia sendo inserida nas empresas, percebemos que é de suma importância abordarmos como as empresas podem inserir atividades para que seus colaboradores sejam incluídos no meio digital, fazendo com que haja um desenvolvimento empresarial e uma melhoria da produtividade dos funcionários.

Essa inclusão é importante para que a vida corporativa dos colaboradores agregue na imagem da empresa, pois com o cenário atual muitas empresas perdem colaboradores que estão a anos contribuindo para o crescimento da corporação, por não implantarem meios para que esses funcionários aprendam as novas ferramentas. Assim, gera gastos com a contratação e demissão de colaboradores que são reduzidos com a implantação de treinamentos usando jogos.

Analisando todo esse contexto, pensamos ser interessante fazermos um projeto voltado à contribuição de jogos na inserção de funcionários que possuem acima de 40 anos no ambiente digital da corporação, dando a esses colaboradores, autonomia e estabilidade no mercado de trabalho.

1.4 HIPÓTESES

- Melhorar o clima organizacional das empresas;
- Contribuir para a inclusão digital nas empresas;
- Ajudar no desenvolvimento empresarial;
- Melhorar a produtividade dos funcionários.

2 CONTEXTO HISTÓRICO DA CRIAÇÃO DOS JOGOS

Há 64 anos, em 1958, era lançado o que hoje é considerado como o primeiro jogo eletrônico: 'Tennis for Two' ou 'Tennis Programing'. Criado pelo físico nuclear William Higinbotham, os jogadores precisavam apenas de um osciloscópio e um computador analógico para realizarem partidas de ping-pong ou tênis. Após este jogo, diversos outros para a mesma ferramenta foram surgindo, como o Spacewar, em 1961.

Com a popularização destes jogos, foram sendo criadas alternativas e formas diferentes para o mesmo fim: diversão e entretenimento. Fliperama (1971), Atari (1972) Iniciava-se a construção de um trajeto com numerosas inovações e repertórios. Desde então, o mercado dos games não mais parou e veio se revolucionando cada vez mais para poder agradar e satisfazer seu público. Atualmente, não só de computadores e televisões analógicas que se é feito esse mundo, como por toda a área tecnológica. Celulares, computadores portáteis, tablets... infinitas são as possibilidades e opções.

Segundo Mostaro (2014), muitos jogos comerciais possuem recursos educacionais implícitos, mesmo sem ter sido projetados para esse propósito, o que condiz com o que Elkonin (1998) cita, sobre como o jogo deve se apresentar como uma atividade que responde à uma demanda da sociedade onde as crianças vivem e onde serão membros ativos. Por mais que os jogos atualmente tenham saído do que um dia foi seu público-alvo, ou seja, as crianças, a função educacional que há em si não se perdeu com o tempo e permanece eminente em sua composição contemporânea.

Desta forma, eles servem como passatempo, divertimento e para momentos de lazer, mas com o advento da gamificação, tornaram-se uma ferramenta extremamente útil e eficaz para treinamento e desenvolvimento de colaboradores empresariais. Tendo em foco o seu surgimento que é datado como em 1958, podemos levar em consideração o fato de que, trabalhadores com até 70 anos já tiveram contato direto ou até por intermédio de relatos com alguma das ferramentas por onde os jogos se manifestam. Sendo assim, a interação e junção entre o mundo corporativo com o mundo digital para evolução e desenvolvimento de colaboradores com mais de 40 anos não seria tão intimidadora.

Considerando a história dos jogos digitais e seu funcionamento, usando-os como parâmetro de treinamento no meio organizacional, incluímos mecanismos que abordam diretamente questões de gestão e eficiência operacional que acarretam o aumento da produtividade corporativa. Os jogos estão presentes no nosso dia a dia, a tecnologia tem mudado o modo como o mundo se organiza, no contexto empresarial, métodos de interação e estímulo seriam eficazes para conectar funcionários e clientes, estruturar novos modelos e espaços, para proporcionar uma nova maneira de pensar sobre os negócios.

3 O USO DO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Treinamento e Desenvolvimento é um conjunto de metodologias no qual o principal objetivo é aperfeiçoar e capacitar pessoas. Ainda que ambos possuam os mesmos objetivos e técnicas, treinamento e desenvolvimento têm significados distintos, entende-se que “[...] o treinamento prepara o homem para a realização de tarefas específicas, enquanto o desenvolvimento oferece ao treinando um macro visão, preparando-o para voos mais altos, a médio e longo prazos” (MARRAS, 2000 apud SILVEIRA, 2011, Pág.30). Para Chiavenato (2010) treinamento é a preparação para algo que logo será realizado, e o desenvolvimento se faz com um objetivo olhando para o futuro:

Há uma diferença entre treinamento e desenvolvimento de pessoas. Embora os seus métodos sejam similares para afetar a aprendizagem, a sua perspectiva de tempo é diferente. O treinamento é orientado para o presente, focalizado no cargo atual e buscando melhorar aquelas habilidades e capacidades relacionadas com o desempenho imediato do cargo. O desenvolvimento de pessoas focaliza geralmente os cargos a serem ocupados futuramente na organização e novas habilidades e competências que serão adquiridas. (CHIAVENATO, 2010, Pág. 367).

Em um conceito mais específico, treinamento é “o preparo da pessoa para o cargo” (CHIAVENATO 1999, Pág. 20), ou seja, é um processo de aprendizagem onde existe a melhoria do desenvolvimento pessoal do colaborador, deixando-o apto para melhor execução de suas funções e assim atingindo as metas desejadas pelas organizações.

Treinamento é o processo de desenvolver qualidade nos recursos humanos para habilitá-los a serem mais produtivos e contribuir melhor para o alcance dos objetivos organizacionais. O

propósito do treinamento é aumentar a produtividade dos indivíduos em seus cargos, influenciando seus comportamentos. Treinamento é o processo de ensinar aos novos empregados às habilidades básicas que eles necessitam para desempenhar seus cargos. (CHIAVENATO, 1999, Pág. 295)

Dessa forma, entende-se que o objetivo do Treinamento e Desenvolvimento (T&D) é o aumento da produtividade organizacional, e isso está ligado à performance de seus colaboradores, visto que “[...] O treinamento é uma fonte de lucratividade ao permitir que as pessoas contribuam efetivamente para os resultados do negócio, sendo uma maneira eficaz de agregar as pessoas, a organização e os clientes” (CHIAVENATO, 2010). Para Volpe (2009) o aprimoramento do desenvolvimento pessoal é imprevisível:

Para terem sucesso, as organizações precisam de pessoas espertas, ágeis, empreendedoras e dispostas a assumir riscos. São as pessoas que fazem a teoria se tornar efetivamente em prática e, para conseguir isso, é imprescindível o treinamento e o desenvolvimento das pessoas. (VOLPE, 2009, Pág. 2)

Segundo Fernandes (2018) outro motivo pelo qual as organizações procuram investir em T&D está na escassez de pessoas que estão aptas ao mercado de trabalho. Pois as universidades formam seus alunos de maneira generalistas e as organizações portam necessidades específicas. Ocasionalmente em uma divergência entre o que se espera dos colaboradores e o que eles realmente podem dar. Dessa forma, o Treinamento se torna algo essencial e indisponível.

Ademais, Fernandes (2018) acrescenta dizendo que a aprendizagem não pôde ter um fim, precisa ser um processo contínuo, pois, as organizações estão em constante mudança, sejam elas tecnológicas ou visões estratégicas, sendo assim, se torna constante a necessidade de novas habilidades e conhecimentos.

3.1 A IMPORTÂNCIA DO DESENVOLVIMENTO HUMANO

Desde os primórdios, a humanidade sempre esteve em constante mudança, sejam elas sociais, culturais ou econômicas. Nos últimos três séculos a humanidade viveu momentos de rupturas, como questões sociais jamais discutidas sendo analisadas e enfatizadas. Todos esses fatores causam o que chamamos de desenvolvimento humano, que dá a resposta científica sobre o porquê, como e quando os seres humanos ficaram de tal forma. “No caso do desenvolvimento humano, o contexto serve como tela de fundo para se compreender a contínua

interação entre as mudanças que ocorrem no organismo e no seu ambiente imediato. (ASPESI; DESSEN; CHAGAS, 2005)

Isso significa que a mente humana é complexa e extensa, pois “[...] compreender as interações complexas, dinâmicas e multifacetadas entre a pessoa e o seu ambiente, em um determinado contexto social, histórico e cultural, requer uma perspectiva de investigação sistêmica e interdisciplinar” (ASPESI; DESSEN; CHAGAS, 2005). Levando isso para um âmbito organizacional fica ainda mais complexo.

O treinamento e desenvolvimento de um colaborador requer o diagnóstico exato de onde está o problema, pois o desenvolvimento de pessoas é algo delicado, a longo prazo, onde você trabalha a melhoria de capacidades, habilidades e atitudes de um só indivíduo. “O desenvolvimento, portanto, focaliza mais o crescimento pessoal do empregado. ” (DECENZO; ROBBINS, 2001, Pág. 137). Portanto, compreende-se que apenas um método de treinamento, por exemplo, talvez não fosse eficiente para treinar uma equipe de 5 (cinco) ou mais pessoas, dado que são indivíduos diferentes que aprendem e absorvem de formas diferentes.

Para que haja uma boa realização de treinamento, onde não aconteça infortúnios que provoquem perda de tempo e dinheiro, é preciso ser feito um bom Levantamento das Necessidades de Treinamento (LNT). O objetivo principal do LNT é, como o próprio nome já explica, identificar quais são os conhecimentos e competências que precisam ser aprendidas e desenvolvidas.

3.2 A INFLUÊNCIA DO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO PERANTE A INCLUSÃO DIGITAL

A inclusão digital se trata do acesso democrático a informação e ferramentas digitais. Evidentemente, é a afinidade com a internet ou novas tecnologias, e isso afeta a maioria das pessoas mais carentes, por não terem condições ou a oportunidade de se enturmar com a informática, causando um problema grave de desigualdade social.

[...] o acesso à informática é sinônimo de ascensão social ou de participação sociopolítica efetiva, pois se estende a um maior número de cidadãos com o intuito de beneficiá-los daquilo que a elite já desfruta integralmente. (CAZELOTO, 2007, pág. 153)

Desta maneira, quando se trata de T&D, o primeiro foco sempre será em prol da produtividade organizacional, entretanto, a extensão da importância do T&D vai

além disso. Com a valorização do desenvolvimento humano, o treinamento inclui pessoas que não tiveram a oportunidade de aprender novas ciências e tecnologias, a partir do momento que se abre a oportunidade de aprender quando falamos de uma faixa etária de mais 40 anos. Portanto, o T&D contribui, mesmo que de forma indireta, para a inclusão digital.

4 SURGIMENTO DA GAMIFICAÇÃO E USO PARA O APRENDIZADO

4.1 CONCEITO E SURGIMENTO DA GAMIFICAÇÃO

A gamificação consiste em utilizar a tecnologia como um meio de incentivar o aprendizado fazendo uso de jogos. A gamificação usada em treinamentos corporativos, costuma ser aplicada com o objetivo de desenvolver atividades executadas no dia a dia pelo colaborador e, traz melhores resultados quando a participação é feita de maneira voluntária. Segundo Mattasoglio (2017):

[...] a gamificação pressupõe a utilização de elementos tradicionalmente encontrados nos games, como narrativa, sistema de feedback, sistema de recompensas, conflito, cooperação, competição, objetivos e regras claras, níveis, tentativa e erro, diversão, interação, interatividade, entre outros, em outras atividades que não são diretamente associadas aos games, com a finalidade de tentar obter o mesmo grau de envolvimento e motivação que normalmente encontramos nos jogadores quando em interação com bons games. (MATTASOGLIO, 2017)

De acordo com Werbach e Hunter (2012) o conceito de gamificação surgiu no início dos anos 80, quando Richard Bartle, um pioneiro em jogos online, utilizou a palavra para referir: “turning something not a game into a game”, ou seja, tornar algo que não é um jogo em um jogo. Em 2002, o programador britânico Nick Pelling criou a expressão “gamification”, na tradução “gamificação” no entanto, Morford et al (2018) explica que foi a partir de 2010 que a gamificação se tornou largamente adotada com o significado que possui atualmente. Firmando as ideias de Francieli (2016)

A gamificação é um fenômeno emergente, que deriva diretamente da popularização dos jogos, e de suas capacidades intrínsecas e extrínsecas de motivar a ação, resolver problemas e potencializar aprendizagens, nas mais diversas áreas do conhecimento. (FRANCIELI, 2016)

4.2 BENEFÍCIOS DA GAMIFICAÇÃO NAS EMPRESAS

A gamificação está se tornando cada vez maior no meio empresarial, embora ainda seja uma ideia em ascensão, existe uma certa polêmica quando nos referimos aos métodos baseados em jogos. Isso acontece por conta dos maus hábitos que as pessoas acabam tendo quanto ao uso de videogames no seu cotidiano, mas as empresas gamificadas que aplicam os jogos da maneira correta e saudável obtêm vários resultados positivos em seus negócios. A partir do estudo de Gessica Souza (2017)

O contexto corporativo ao longo dos anos vem alterando diretrizes e visando o foco não apenas no cliente externo, mas em seus principais insumos de produção, o cliente interno. Manter-se focado e engajado no trabalho, em um mundo corporativo cada vez mais audacioso, vem se tornando complexo. Muitas empresas possuem alta rotatividade de funcionários por não buscarem ou manterem um padrão de recompensa por excelência no trabalho. E muitos funcionários acabam perdendo facilmente o interesse pelas dificuldades e falta de comprometimento com os objetivos da empresa. Para solucionar estes problemas, algumas empresas investem fortemente em jogos interativos que tem por objetivo aproximar o cliente interno das missões da empresa e de seus colegas internos. (Souza, 2017, Pág. 7)

Ademais, é notório que as corporações podem se beneficiar dos avanços tecnológicos para alavancar os meios de aprendizagem de seus funcionários, e dentre esses benefícios, os mais perceptíveis são:

- O aumento da produtividade e no estímulo motivacional da equipe;
- A melhora do clima organizacional;
- As evoluções nos relacionamentos interpessoais;
- O aperfeiçoamento das rotinas de trabalho;
- A partir dos resultados do jogo, é possível dar feedbacks constantes aos funcionários;
- Permite uma pesquisa de informações específicas sobre os funcionários e clientes;
- O crescimento da marca e das vendas do produto.

É importante ressaltar que os jogos interativos não são uma maneira de entretenimento e sim, uma estratégia adotada pela empresa visando o seu crescimento. Sendo assim, antes de implementar essa ação, é de suma importância traçar um planejamento que esteja alinhado com seus objetivos e valores empresariais. Segundo Neidenbach (2019):

Entende-se que as principais mudanças significativas após a implantação da gamificação refere-se ao aumento do engajamento da equipe devido à clareza das informações apresentadas levando ao atingimento das metas estabelecidas, aumento do sentimento de pertencimento, empoderamento dos funcionários, autonomia, autoestima e até mesmo a promoção de maior transparência na relação entre líderes e liderados. Também foram apontados: melhora no clima organizacional, sentimento de meritocracia e sentimento de reconhecimento do funcionário pela organização. Em alguns casos, foi citada a redução do turnover, bem como a constância do engajamento dos profissionais envolvidos. (NEIDENBACH, 2019)

5 APRENDIZAGEM: MÉTODOS DE ENSINO

5.1 CONCEITO

Segundo Hamze, (2022) aprendizagem é um processo de mudança de comportamento obtido através da experiência construída por fatores emocionais, neurológicos, relacionais e ambientais.

5.2 TEORIA DAS INTELIGÊNCIAS MÚLTIPLAS

Criada e desenvolvida na década de 90 pelo psicólogo americano Howard Gardner, a Teoria das Inteligências Múltiplas, desenvolvida dessa ideia de tipos de aprendizagem e inteligência, afirma que um teste de QI é insuficiente de realmente medir corretamente a inteligência de alguém por haver diversos tipos de inteligência.

Segundo Gardner (1995) inteligência é uma faculdade singular, utilizada em qualquer situação de resolução de problemas, há razões importantes para considerar a teoria das inteligências múltiplas e suas implicações para a educação.

Em primeiro lugar, está claro que muitos talentos, se não inteligências, são ignorados hoje em dia; os indivíduos com esses talentos são as principais vítimas de uma abordagem da mente de visão única, limitada.

5.3 TIPOS DE APRENDIZAGEM

Os tipos de aprendizagem são “como um sistema computacional com base neural, cada inteligência é ativada ou “desencadeada” por certos tipos de informação interna ou externamente apresentados” (GARDNER, 1995, Pág. 22). Sempre haverá individualmente em cada indivíduo um método de aprendizagem melhor e que se

destaca. Outros métodos e modos de aprender podem também ser eficientes se praticados, porém com mais dificuldade por não serem o principal.

5.4 APRENDIZAGEM MUSICAL

Pessoas que possuem esse tipo de aprendizagem simpatizam muito com o que elas escutam, tendo uma compreensão e aprendizado muito melhor através da audição. Por terem uma excelente memória auditiva, conseguem lembrar de muitas coisas ditas em conversas com outras pessoas, tendo também boas percepções e dotes referentes a músicas, podendo conseguir distinguir notas musicais com mais facilidade, além de por exemplo geralmente preferirem sons ao invés de ler.

5.5 APRENDIZAGEM ESPACIAL

Considerada por muitos a aprendizagem mais vantajosa, pessoas que a possuem têm, segundo Marques (2020, pág.) "a capacidade de estabelecer mentalmente distâncias entre pontos físicos com facilidade, reconhecer formas, relacionar cenários físicos com emoções e imaginar lugares". Com o foco no visual, pessoas com esse tipo de aprendizagem tendem a ter a melhor memória se comparada com as demais. Por conseguir memorizar mais fácil o que vê, se destaca bastante perante as outras, tendo como se fosse uma câmera embutida em seu organismo.

5.6 APRENDIZAGEM CORPORAL-CINESTÉSICA

De acordo com o ditado popular, "a prática leva a perfeição", e é exatamente assim que a aprendizagem corporal-cenestésica funciona. O indivíduo que possui essa aprendizagem precisa sentir e praticar aquilo que aprendeu, colocando tudo em prática para ter um conhecimento, experiência e adaptação melhor sobre aquilo. Geralmente tendem a ser bons em esportes, danças e no manuseamento de instrumento.

6 GAMIFICAÇÃO APLICADA

6.1 CONCEITO

A gamificação é uma tendência que vem sendo utilizada cada dia mais pelas empresas que visam facilitar a vida do colaborador, enquanto o instrui a alguma atividade corporativa. A aplicação de jogos em um contexto corporativo faz com que os funcionários tenham mais compromisso, graças as várias formas de introduzi-lo aos sistemas da empresa e de incentivá-lo a ter ideias inovadoras. Segundo Borges (2021):

A gamificação pode ser uma estratégia muito eficaz para envolver as pessoas e motivá-las a mudar comportamentos, desenvolver habilidades e, até mesmo, resolver problemas profissionais aproveitando os mesmos conceitos utilizados em jogos eletrônicos. Entretanto, assim como as regras de um jogo precisam ser balanceadas, uma estratégia de gamificação precisa de acompanhamento dos resultados para atingir os objetivos desejados. (BORGES, 2021, Pág. 25)

6.2 GAMIFICAÇÃO NAS EMPRESAS

Para implementar a gamificação na empresa é necessário ter em mente os pontos que precisam ser treinados em sua empresa, assim produzindo um jogo que melhor se adeque as suas necessidades, segundo Werbach (2012):

Para desenvolver a gamificação é necessário ter em mente um propósito claro sobre o objetivo visto como um processo de melhoria. Além disso, é necessário pensar na experiência das pessoas enquanto jogadores de uma gamificação. (WERBACH, 2012, Pág. 28).

No contexto apresentado por Werbach, mostra-se necessário que haja a avaliação de quem será o público alvo de onde a gamificação será implementada. Em um cenário onde a gamificação será aplicada com o intuito de treinar funcionários com mais de 40 anos, por exemplo, a forma como os jogos serão utilizados difere, uma vez que no mercado de trabalho pessoas com essa faixa etária vem tendo problemas de se adaptarem as novas tecnologias, urgindo assim, que esse treinamento seja desenvolvido partindo de princípios básicos da informática. Segundo Tondello (et al., 2016, Pág. 229)

“Considerar os tipos de usuários para personalizar ou modelar um sistema de gamificação permite melhores resultados”.

Após ter feito a análise do ambiente corporativo onde a gamificação será aplicada, é hora de escolher uma ferramenta que melhor se adéque ao cenário da

organização. A gamificação aplicada como treinamento tem o intuito de treinar o colaborador de maneira descontraída, então ao escolher a ferramenta é importante avaliar se ela consegue entreter enquanto passa conhecimento que poderá ser utilizado no dia corporativo do funcionário. Segundo Borges (2021)

Após a escolha da ferramenta, o sistema gamificado deve ser implantado, testado e melhorado para funcionar com pessoas reais. Portanto, é importante que métricas e indicadores sejam utilizados para ter ciência que a gamificação está sendo efetiva nos objetivos definidos sem pressuposição. (BORGES, 2021, Pág. 34)

Para Borges é importante analisar os resultados que a gamificação trará a empresa de maneira lógica, usando de indicadores para que assim seja possível ter ciência das melhorias ou prejuízos que a gamificação trouxe. Ter esses resultados é crucial para poder ser analisado se os objetivos da organização estão sendo alcançados, além de que através dele pode ser notado se há necessidade de realizar alterações no modelo de gamificação que a organização está utilizando.

7 METODOLOGIA

Este estudo foi elaborado a partir de um método dedutivo hipotético, sendo produzido em forma de uma pesquisa exploratória. Segundo Gil (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.

Foram feitas suposições usando o método dedutivo hipotético de refutação criado por Gil (2008), ele afirma que o problema surge quando o conhecimento disponível sobre determinado tema é insuficiente para explicar um fenômeno. As especulações e hipóteses também foram formadas utilizando o método de Gil, com o intuito de explicar as dificuldades expressas no problema.

Além disso, foram definidas algumas palavras-chave para apoiar a pesquisa e auxiliar na identificação dos objetivos. Dessa forma, com os objetivos determinados, um referencial teórico foi desenvolvido para fundamentar a discussão dos resultados apresentados. O referencial teórico foi feito por meio de artigos e periódicos encontrados em sites que são responsáveis por divulgação de textos científicos.

Com base nos fatos mencionados, foi possível emitir fundamentação para comprovar nossas hipóteses referente ao problema apresentado, assim tivemos como construir nossos resultados e considerações finais com êxito.

8 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Essa pesquisa foi desenvolvida com o intuito de avaliar a partir da perspectiva de diferentes autores como o uso da gamificação pode ser utilizada no treinamento no desenvolvimento de pessoas acima de 40 anos. A partir dessa delimitação começamos nossas pesquisas com base nos aspectos que cercam a aprendizagem dos funcionários. Segundo Pereira (2021) a gamificação é modelada para gerar estímulos ao processo de trabalho de uma empresa, podendo gerar ganhos significativos e contribuir para o perfil dos colaboradores.

Tendo em vista que a gamificação pode ser utilizada para gerar a melhoria dos aspectos sociais que cercam o ambiente corporativo, evitando que um funcionário fique defasado em relação aos seus colegas por não conseguir acompanhar os avanços das tecnologias. Segundo Borges (2012) para que a gamificação tenha usabilidade é necessário que o apoio técnico e a vulnerabilidade dos funcionários sejam baixas.

Utilizando o pensamento de Borges como base, para que ocorra a melhora do ambiente corporativo é preciso que a necessidade de um guia que acompanhe o colaborador durante essa jornada seja mínima, pois assim ele poderá ter autonomia e começar a entender como o universo gamificado funciona e como consequência desse avanço, de entender que é capaz de lidar com novas ferramentas o colaborador trará a empresa melhoras quanto a aprendizagem e retornos deste funcionário.

Apesar disso, de acordo com Decenzo e Robbins (2001) o desenvolvimento focaliza no crescimento pessoal do colaborador, evidentemente o treinamento proporciona melhorias interpessoais, além do âmbito organizacional. Aspesi, Dessen e Chagas afirmam que o desenvolvimento humano serve como contexto para compreender a interação do organismo com seu ambiente natural, comprovando sua importância para a personalidade do indivíduo.

Ademais, o T&D tem importante participação na inclusão digital de empregados, uma vez que o treinamento dá acesso a novos conhecimentos e tecnologias. Segundo Cazaloto (2007) a informática serve como ascensão social. Portanto, nota-se que o T&D é relevante em aspectos individuais tanto quanto em relações organizacionais. Portanto, nota-se que o T&D é relevante em aspectos individuais tanto quanto em relacionais organizacionais.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer do desenvolvimento deste trabalho, concluímos que a gamificação é uma forma de treinamento muito eficaz para se utilizar nas empresas. Com o intuito de ser eficiente e trazer resultados positivos, é de suma importância que a gamificação seja aplicada da maneira correta visando atingir os resultados esperados.

É necessário que antes de implantar a gamificação, seja feita uma análise do ambiente e do perfil dos colaboradores, juntamente com suas dificuldades. O uso de games tem o objetivo de deixar o treinamento mais prático e divertido, assim, se torna possível incluir digitalmente funcionários acima dos 40 anos dentro das empresas, porque desse modo o contato com a tecnologia se torna facilitado e didático.

Sua eficiência pode ser ainda maior quando há interesse por parte dos contratantes e colaboradores em aprimorar suas habilidades, sem levar em conta a idade dos indivíduos, mas sim, sua vontade de crescer profissionalmente, visto que todos precisam de treinamento para se adequarem melhor aos seus cargos. Logo, a gamificação é uma ferramenta inovadora para a área de T&D a partir do momento que inclui todos os envolvidos e traz oportunidades igualitárias de crescimento pessoal e empresarial.

REFERÊNCIAS

- ALVES Palomo, Álvaro M. **A história dos jogos e a constituição da cultura lúdica**

The history of games and the constitution of play culture. Revista Linhas, Florianópolis, v. 4, n. 1, 2007. Disponível em:
<https://www.revistas.udesc.br/index.php/linhas/article/view/1203>. Acesso 13 de jul. 2022.
- ASPESI, Cristina; DESSEN, Maria; CHAGAS, Jane. **A ciência do desenvolvimento humano: uma perspectiva interdisciplinar**. p 19, 2005. Disponível em:
<file:///C:/Users/User/Downloads/cien.pdf>. Acesso 30 de set. 2022.
- BATISTA, M. D. L. S., Quintão, P. L., Lima, S. M. B., Campos, L. C. D., & De Souza Batista, T. J. (1981). **Um estudo sobre a história dos jogos eletrônicos**. Revista Eletrônica da Facul<https://gamehall.com.br/tennis-for-two-o-primeiro-game-da-historia-completa-55-anos/>. Acesso 17 de mai. 2022.
- 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. Acesso 14 de abr. 2022.
- CATELOZO, Edilson. **A inclusão digital e reprodução do capitalismo contemporâneo**. Pág. 153, 2007. Disponível em:
<file:///C:/Users/User/Downloads/Edilson%20Cazeloto.pdf>. Acesso 15 de ago. 2022.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**: 3. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. Disponível em:
<https://www.grancursosonline.com.br/download-demonstrativo/download-aula-pdf/codigo/UfhedvEkPtY=>. Acesso 08 de nov. 2022.
- 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>. Acesso 03 de jun. 2022.
- DESSSEN, Maria A.; JUNIOR, Anderson L. **A ciência do desenvolvimento humano: tendência atuais e perspectivas futuras**. Local de publicação: Artmed Editora S.A. 2005. Disponível em:
https://www.academia.edu/31467413/Livro_A_Ciencia_do_Developmento_Human
o. Acesso 18 de mai. 2022.
- FERNANDES, Kátia R. **O que é treinamento e desenvolvimento (T&D)? Aprenda como capacitar colaboradores de uma vez por todas!**. Twygo, 2018. Disponível

em: <https://www.twygoead.com/site/blog/o-que-e-treinamento-e-desenvolvimento/>. Acesso 09 de out. 2022.

GARDNER, Howard. **Inteligências múltiplas: a teoria na prática. Tradução de Maria Adriana Veríssimo Veronese.** Porto Alegre: Artes Médicas, 1995. Disponível em: https://eventos.uceff.edu.br/eventosfai_dados/artigos/semic2016/449.pdf. Acesso 04 de abr. 2022.

MARRAS, J.P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico.** 13.ed., São Paulo. Saraiva, 2009. Disponível em: https://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/G201195.pdf. Acesso 12 de mai. 2022.

MATTASOGLIO NETO, Octavio. **Inovação acadêmica e aprendizagem ativa (STHEM-Brasil),** Porto Alegre, 2017. 122p. Edição do Kindle. . Acesso 10 de jun. 2022.

MORFORD, Zachary H. et al. **Gamification at work: The Intersection between Behavior Analysis and Game Design Technologies,** 2014. Disponível em: <https://portaldeperiodicos.unibrasil.com.br/index.php/anaisevinci/article/view/3097/2967>. Acesso 07 de ago. 2022.

SALAMI. **Gamificação: a Proposição de um Modelo para Aplicação nas Empresas,** Pág. 2, 2018. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Deise-Dias/publication/331079302_Gamificacao_a_Proposicao_de_um_Modelo_para_Aplicacao_nas_Empresas/links/5d7f736b299bf10c1ab056ec/Gamificacao-a-Proposicao-de-um-Modelo-para-Aplicacao-nas-Empresas.pdf . Acesso 07 de set. 2022.

SOUZA, Gessica. **Gamificação em ambientes corporativos e seus benefícios,** 2018. Disponível em: <https://portaldeperiodicos.unibrasil.com.br/index.php/anaisevinci/article/view/3097>. Acesso 11 de set. 2022.

TONDELLO, **O uso da gamificação para o aumento da produtividade: um experimento em uma empresa de desenvolvimento de software,** 2016. Disponível em: <https://dspace.mackenzie.br/bitstream/handle/10899/23634/RODRIGO%20PEREIRA%20FRAGA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso 11 de set. 2022.

VOLPE, Renata A.; LORUSSO, Carla B. **Importância do treinamento para o desenvolvimento do trabalho.** Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0136.pdf>. Acesso 08 de out. 2022.

WERBACH. **Avaliação de Gamificação: uma aplicação prática em uma Empresa Júnior**, 2012. Disponível em:
https://bdm.unb.br/bitstream/10483/30633/1/2021_AteldyBorgesBrasilFilho_tcc.pdf.
Acesso 11 de nov. 2022.

WERBACH, Kevin; HUNTER, Dan. For the Win: How Game Thinking Can Revolutionize Your Business. Wharton Digital Press, 143 p. 2012. Disponível em:
https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=beneficios+da+gamifica%C3%A7%C3%A3o+empresas+&btnG=#d=gs_qabs&t=1666313496651&u=%23p%3Dvkv4s3Xq-CoJ. Acesso 05 de nov. 2022.