



## UNIVERSIDADE EM TRANSFORMAÇÃO: INTEGRALIZANDO SABERES E EXPERIÊNCIAS

2 A 6 DE SETEMBRO/2019



Marque a opção do tipo de trabalho que está inscrevendo:

Resumo      (    ) Relato de Experiência      (    ) Relato de Caso

### Importância da Gamificação para as Organizações e os Trabalhadores

**AUTOR PRINCIPAL:** Ícaro Romão Fiore de Farias

**CO-AUTORES:** Danúbia Rossato

**ORIENTADOR:** Anelise Rebelato Mozzato

**UNIVERSIDADE:** Universidade de Passo Fundo

### INTRODUÇÃO

Essa pesquisa tem como objetivo instigar o debate sobre as contribuições da gamificação dentro das organizações, pensando nos fatores que motivam os trabalhadores a estarem engajados nesse “novo” conceito dentro do seu local de trabalho. A gamificação consiste em usar elementos de jogos em contextos que não são de jogos. É um conceito antigo, porém o termo foi criado em 2002 por Nick Pelling, programador e designer britânico, mas que acabou sendo utilizado e ficando notável no ano seguinte. Pode-se constatar que é um termo novo no âmbito organizacional. Entretanto, para que a gamificação não seja “consumida” de maneira acrítica e com uma visão unilateral, é importante levantar alguns questionamentos sobre fatores que prejudicam a gamificação nas empresas, como: considerar apenas a gestão ou mesmo a tecnologia, esquecendo-se das pessoas.

### DESENVOLVIMENTO:

A gamificação pressupõe a utilização de elementos tradicionalmente encontrados nos jogos, tais como: narrativa, sistema de feedback, sistema de recompensas, conflito, cooperação, competição, objetivos e regras claras, níveis, tentativa e erro, diversão,



## UNIVERSIDADE EM TRANSFORMAÇÃO: INTEGRALIZANDO SABERES E EXPERIÊNCIAS

2 A 6 DE SETEMBRO/2019



interação, interatividade, ou seja, em outras atividades que não são diretamente associadas aos games (FARDO, 2013). Como refere o autor, tal utilização tem como finalidade buscar obter o mesmo grau de envolvimento e motivação que normalmente são encontrados nos jogadores quando em interação com bons games. Com o avanço da tecnologia no mundo, as organizações são influenciadas diretamente, levando estas a adotarem processos de inovação cada vez mais diferenciados, como é o caso da gamificação. A popularidade da gamificação disparou no âmbito mundial, com diversos estudos sobre esse tema. De acordo com Koivisto e Hamari (2019), a popularidade da gamificação aumentou e se manifestou em um número crescente de aplicativos gamificados, bem como em uma quantidade cada vez maior de pesquisas. Porém, no Brasil os estudos na área organizacional ainda são incipientes, visto que se concentram na área educacional. No cenário organizacional esse termo é voltado para inovação, resultados, solução de problemas, além de desenvolver e engajar pessoas. Autores como Cherry (2012) e Cunha et al. (2013) afirmam que a gamificação se constitui como promissora em todas as esferas da gestão, podendo ser utilizada para atrair maior atenção dos trabalhadores, aumentar o engajamento, diminuir os índices de rotatividade e absenteísmo e até melhorar o clima organizacional. Cada vez mais os gestores buscam trazer inovações para as suas empresas e novas formas de engajamento/motivação para com os seus trabalhadores. Entretanto, cada empresa deve buscar estruturar de forma coerente o que realmente deseja com a gamificação, a fim de evitar o insucesso frente a implementação da mesma. Se a empresa busca maior engajamento e não está com o processo de gamificação bem estruturado, vai acabar trazendo mais problemas para a organização pois os trabalhadores vão vê-la como uma atividade maçante e sem retorno. Por isso pensar em formas de recompensas (assim como nos jogos) é importante. Dessa forma os trabalhadores tendem a se manter engajados pois sabem que no final vão ser recompensados pelos seus “esforços”. Deve ser dada a devida atenção a questões éticas/morais dentro de uma organização que pretende trabalhar com a gamificação, justamente para evitar casos de exploração, manipulação e desmotivação dos trabalhadores. Corrobora-se com Shahri (2014) quando afirma haver uma linha tênue entre a face positiva e negativa na utilização da gamificação, de um lado enquanto ferramenta para o desenvolvimento de diversos processos organizacionais de maneira mais lúdica e, de outro, fonte de tensão e pressão que pode afetar o bem-estar social e mental dos trabalhadores.



## UNIVERSIDADE EM TRANSFORMAÇÃO: INTEGRALIZANDO SABERES E EXPERIÊNCIAS

2 A 6 DE SETEMBRO/2019



### CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Portanto, pensar em gamificação vai muito além de somente implementar e “deixar acontecer”, tem que ter uma elaboração muito bem centrada nos objetivos da organização e nunca esquecer o lado humano. Nos processos gamificados se trabalha com seres humanos e não com robôs programados para determinada tarefa.

### REFERÊNCIAS

FARDO, M. L. A gamificação aplicada em ambientes de aprendizagem. Revista Novas Tecnologias na Educação, v. 11, p. 1-9, 2013

KOIVISTO, J.; HAMARI, J. The rise of motivational information systems: A review of gamification literature. International Journal of Information Management, v. 45, p. 191-210, 2019.

CHERRY, M. A. The Gamification of Work. Hofstra Law Review, v. 40, n. 4, 2012.

CUNHA, L da. F.; GASPARINI, I.; BERKENBROK, M. C. D. Investigando o Uso de Gamificação para Aumentar o Engajamento em Sistemas Colaborativos. In: Workshop sobre Aspectos da Interação Humano-Computador na Web Social (WAIHCWS), 13., 2013, Manaus, Brasil. Disponível em: <<http://ceur-ws.org>>. Acesso em: 27 jun 2017.

SHAHRI, A. et al. Towards a code of ethi

**NÚMERO DA APROVAÇÃO CEP OU CEUA (para trabalhos de pesquisa):**

**ANEXOS**



## UNIVERSIDADE EM TRANSFORMAÇÃO: INTEGRALIZANDO SABERES E EXPERIÊNCIAS

2 A 6 DE SETEMBRO/2019

