

DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS NAS ORGANIZAÇÕES: O POTENCIAL DOS JOGOS SÉRIOS E DA GAMIFICAÇÃO

LETÍCIA OLIVEIRA DOS OUROS

UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO (UNINOVE)

ROBERTO LIMA RUAS

UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO (UNINOVE)

ALESSANDRA DEMITE GONÇALVES DE FREITAS

UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO (UNINOVE)

DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS NAS ORGANIZAÇÕES: O POTENCIAL DOS JOGOS SÉRIOS E DA GAMIFICAÇÃO

Introdução

O retorno dos investimentos em ações de treinamento e desenvolvimento apresentam lacunas em termos da efetividade desses treinamentos, especialmente no que se refere ao desenvolvimento de habilidades emergentes e o envolvimento dos treinandos com a estratégia das organizações (Deloitte Development LCC, 2018).

Problema de Pesquisa e Objetivo

O processo de desenvolvimento de competências nas organizações apresenta desafios, dentre eles conseguir alternativas que possibilitem o aprendizado na prática, a partir da exposição a problemas similares àqueles encontrados no dia a dia (Ruas & Vazquez, 2012). O objetivo desta revisão é sistematizar a literatura conceitual e empírica sobre desenvolvimento de competências individuais nas organizações, a partir do uso de jogos sérios e de gamificação.

Fundamentação Teórica

O desenvolvimento de competências é considerado um processo interno e individual (Le Boterf, 1998) e compreende uma melhor capacidade para lidar com as situações, incluindo às vezes novas situações, o que também implica uma agregação positiva nas capacidades – caso contrário não haveria expansão das competências individuais, pois essa relação é muito próxima (Chen & Chang, 2010; Dall’alba & Sandberg, 1996). Os fatores que impactam na transferência do treinamento ao trabalho estão relacionados ao indivíduo, à abordagem do treinamento e ao tipo de ambiente e conteúdo de trabalho.

Discussão

O conceito de competência como ação ou mudança de significado apontado na literatura possui poucas pesquisas, pois tanto os jogos sérios quanto a gamificação são implementados no desenvolvimento de capacidades, que no caso, compõe a competência. Entretanto, de acordo com os dados levantados, apenas os jogos sérios desenvolveram competências em ação.

Conclusão

Os artigos analisados apresentam os jogos sérios e a gamificação com ações que por vezes direcionam a busca pelo conhecimento, ou seja, a associação dos jogos sérios ou da gamificação em ações de treinamento. Se considerados apenas como uma ferramenta motivacional na busca pelo conhecimento não garante que serão desenvolvidas competências, apenas capacidades, pois o desenvolvimento de competências é constituído a partir das inter-relações entre formação, aprendizagem no local de trabalho e gestão de carreiras.

Referências Bibliográficas

Denami, M. (2018). Serious game-based learning: The place of users’ verbalization in the acquisition of specific skills. *International Journal of Training and Development*, 22(2). <https://doi.org/10.1111/ijtd.12123> Landers, R. (2018). Gamification Misunderstood: How Badly Executed and Rhetorical Gamification Obscures Its Transformative Potential. *Journal of Management Inquiry*, 1-4. <https://doi.org/10.1177/1056492618790913> LeBoterf, G. (1998). Évaluer les compétences Quels jugements? Quels critères? Quelles