



## **A IMPORTÂNCIA DA APLICAÇÃO DE JOGOS NO TREINAMENTO PARA EDUCAÇÃO EMPRESARIAL**

*Natália Aguiar de Menezes<sup>1</sup>, Patrícia Rodrigues da Silva<sup>2</sup>*

**RESUMO:** O treinamento é uma das mais poderosas ferramentas de transformação no mundo organizacional, por isso a importância de se aprofundar mais neste assunto, do qual, surgiu por volta de 1880. Atualmente existem várias ferramentas para se aplicar o treinamento, como jogos empresariais, uma ferramenta que bem aplicada auxilia no desempenho do funcionário, além de ser um treinamento que motiva as pessoas a participarem com entusiasmo. Este trabalho objetivou analisar as empresas que reconhecem a importância do treinamento empresarial, visto ser um programa eficiente que auxilia no bom desenvolvimento do colaborador dentro da organização, e também identificar aquelas que utilizam os jogos como ferramenta de treinamento. A pesquisa é de natureza quali-quantitativa, exploratória e descritiva e foi utilizado como instrumento de coleta de dados um questionário caracterizado como misto, respondido por 9 empresas do comércio varejista da cidade de Maringá-PR. Com a realização da pesquisa, foi identificado que 90% das empresas acreditam na importância de realizar o treinamento empresarial e boa parte delas utilizam os jogos como ferramenta de treinamento e considera-o um programa eficiente para o desempenho do colaborador, a não utilização de algumas empresas se dá pelo fato da falta de tempo para pesquisar novas formas de treinar e pela falta de profissional da área.

**PALAVRAS-CHAVE:** Aprendizagem, empresa, jogos, treinamento.

### **1 INTRODUÇÃO**

O presente trabalho tem por finalidade mostrar a importância que o treinamento empresarial tem para o desenvolvimento dos funcionários da organização, bem como, a utilização de jogos para este determinado fim. Apresentando como os jogos podem influenciar no bom desenvolvimento do funcionário na realização das tarefas propostas.

O treinamento é um dos grandes passos para que a organização disponha ao seu colaborador a oportunidade de obter novos conhecimentos, para que possa ajudá-lo na execução de suas atividades dentro da empresa. Segundo Chiavenato (1999, p. 294), “o treinamento é uma maneira eficaz de delegar valor às pessoas, à organização e aos clientes. Ele enriquece o patrimônio humano das organizações”.

Existem várias formas de se aplicar um bom treinamento, mas o importante é lembrar que esse treinamento precisa ter um objetivo, ser aplicado de maneira correta para não ser taxado apenas como mais um gasto para a empresa. Por isso a importância de se realizar um levantamento de necessidades de treinamento, onde o responsável

<sup>1</sup> Graduada em Pedagogia com ênfase em RH, Pós-Graduada em MBA Recursos Humanos – Gestão de Pessoas e Desenvolvimento de Talentos (CESUMAR) e Pós-Graduada em Docência no Ensino Superior (CESUMAR). Aluna especial do Mestrado em Educação pela Universidade do Oeste Paulista (UNOESTE)

<sup>2</sup> Mestre em Administração pela Universidade Estadual de Maringá – UEM. Professora em cursos de graduação e pós-graduação.

obterá informações e dados quantitativos para iniciar a execução de um treinamento em sua organização.

Os jogos como forma de treinar, é algo novo nas empresas, algumas ainda têm receio de se aplicar, visto que às vezes acaba se comparando com uma brincadeira, e retirando a sua credibilidade. É importante que na aplicação dos jogos a empresa saiba o que está aplicando, pois o que faz a diferença é fundamentar e determinar o porquê de um jogo, saber escolher, adequar e finalizar os jogos por processamentos que validam a aprendizagem, aplicar por aplicar não vale a pena, somente trará gastos para a empresa.

Diante das dificuldades que o Gestor de Recursos Humanos encontra ao decidir por pesquisar sobre jogos de empresas para aplicar como treinamento em sua organização, visto ser um tema atual que não dispõe de muitas referências, fica clara a importância de se realizar uma discussão sobre o assunto.

Desta forma, estabelece-se como problema de pesquisa a seguinte questão: com uma ferramenta de treinamento tão eficiente quando se diz respeito a ensino-aprendizagem, as empresas estão sabendo aproveitá-la? Conhecem os seus benefícios? Se por ventura não utilizam os jogos em sua organização, então o que utilizam para treinar seus funcionários, sendo o treinamento uma forma de adquirir conhecimento? E a partir daí, foi definido como objetivo do presente trabalho, verificar quais aplicam treinamento com seus colaboradores, identificando se utilizam os jogos empresariais como ferramenta de treinamento e, se não utilizam, identificar os motivos pelo ocorrido, buscando demonstrar a importância da aplicação, tanto para a empresa, quanto para os membros da equipe.

## **2 MATERIAL E MÉTODOS**

O desenvolvimento deste projeto foi pautado em dados quali-quantitativos, porque se fez necessário o uso de dados numéricos e a interpretação deste, que diante de um determinado conjunto de empresas entrevistadas, ajudou a descrever melhor quantas destas utilizou-se dos jogos como parte do treinamento de seus colaboradores, bem como, descreveu a importância da utilização desta prática para o desenvolvimento da pessoa.

A pesquisa de campo foi realizada com 09 (nove) empresas do comércio varejista situadas na cidade de Maringá no Paraná. As empresas escolhidas teve como critério o mínimo de 8 (oito) funcionários registrados em seu quadro de colaboradores.

O instrumento de coleta de dados que foi utilizado para o desenvolvimento da pesquisa, foi a aplicação de um questionário de caráter misto, respondido pelos responsáveis pelas empresas.

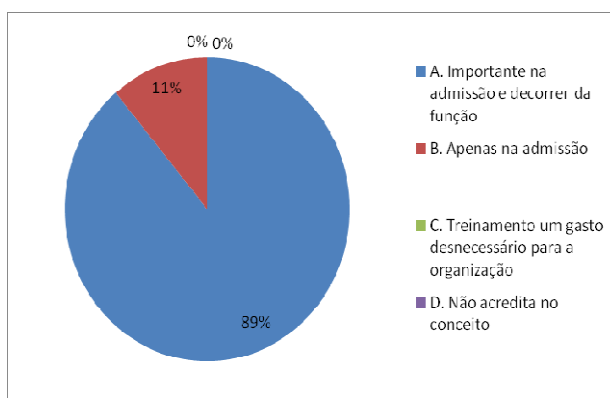
## **3 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

O questionário iniciou-se com algumas perguntas solicitando informações pessoais das empresas, onde se observou que quase 100% das empresas pesquisadas possuem Departamento de Recursos Humanos, junto com Departamento de Pessoal, algumas indicaram que somente a Matriz da loja possui Departamento de Recursos Humanos. Esse departamento trabalha efetivamente com pessoas, é necessário entender o comportamento humano e as várias práticas disponíveis para ajudar o Gestor a construir e manter uma equipe qualificada e motivada. Já o Departamento de Pessoal, trabalha com a parte burocrática da empresa, realizando folha de pagamento, admissões, demissões, entre outros.

Foi questionado também, se os treinamentos, caso eles ocorram, são realizados pela própria empresa ou por uma empresa terceirizada. Atualmente, muitas empresas optam por terceirizar alguns de seus serviços, geralmente são para serviços burocráticos,

como contabilidade e financeiro. Das empresas pesquisadas, 60% delas realizam o treinamento pela própria empresa, e os outros 40% por uma empresa terceirizada.

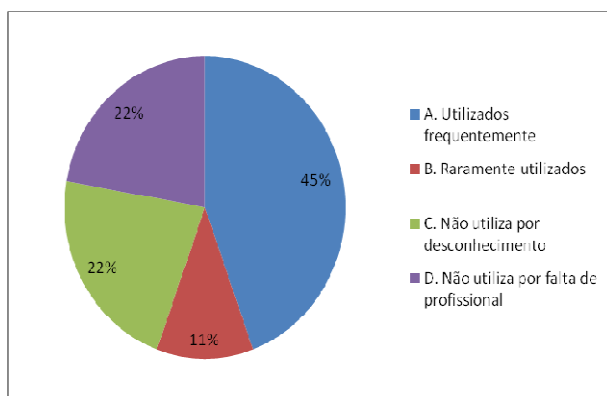
Partindo para a primeira pergunta do questionário sobre importância da realização do treinamento empresarial tanto para a admissão do funcionário como também no decorrer de sua função, foi observado conforme gráfico 01, que das empresas pesquisadas, oito delas afirmam que atualmente o treinamento é visto como uma forma de treinar e adaptar o colaborador na função que exerce dentro da organização, não apenas em sua admissão, mas também no decorrer de sua função. Apenas uma empresa acredita que atualmente o treinamento é visto apenas como uma forma de treinar o colaborador para a sua admissão na organização, para começar a trabalhar da maneira como a organização deseja. As pessoas não chegam prontas para compor a equipe de trabalho da empresa e se torna necessário o treinamento. Porém, além do colaborador precisar receber um treinamento adequado em sua admissão, é necessário que a empresa realize treinamentos no decorrer de sua função.



**Gráfico 01:** A importância do treinamento empresarial na admissão do funcionário e no decorrer de sua função. Fonte: dados da pesquisa, 2011.

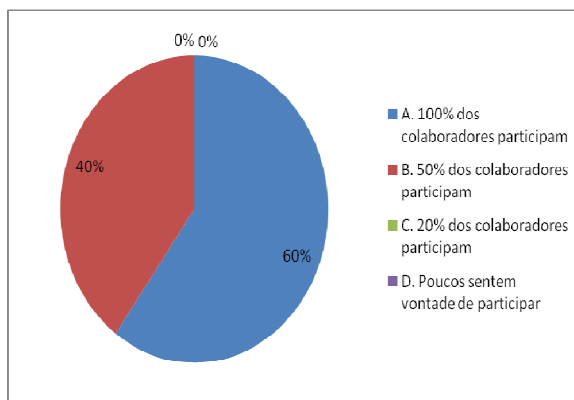
Em uma das perguntas propostas conforme apresentada no gráfico 02, questiona-se sobre a realização dos jogos como forma de treinamento na empresa, onde, quatro das empresas pesquisadas afirmam utilizar frequentemente os jogos em sua empresa, já uma das empresas os utiliza raramente, visto que, não tem muito tempo para realizar treinamentos, e outra diz não utilizar os jogos como treinamento por falta de ter um profissional da área para o treinamento de pessoal. Diante disso, nota-se que algumas empresas utilizam a ferramenta para o treinamento, e outras não utilizam por falta de conhecimento ou tempo.

Os jogos é uma ferramenta como qualquer outra utilizada pela empresa, porém, o gestor deverá realizar uma breve pesquisa sobre o assunto e conhecendo essa ferramenta, poderá analisar e aplicar a que melhor se enquadre no perfil de sua empresa e colaboradores.



**Gráfico 02:** Utilização de jogos como ferramenta de treinamento. Fonte: dados da pesquisa, 2011.

De acordo com o gráfico 03, através da última pergunta do questionário, foi possível identificar o entusiasmo e participação dos colaboradores no treinamento com jogos, esta foi respondida apenas pelas empresas que afirmam utilizar essa ferramenta em sua empresa.



**Gráfico 03:** Participação e entusiasmo dos colaboradores na ferramenta jogos. Fonte: dados da pesquisa 2011

Conforme gráfico 03, observa-se que três empresas (o equivalente a 60%) afirmam que há 100% da participação e entusiasmo dos colaboradores e os outros 40% (duas empresas) afirmam que há uma porcentagem de 50% de participação quando o treinamento é realizado em forma de jogos.

O gestor dispõe de várias ferramentas, basta conhecê-las melhor e analisar qual melhor se encaixa para a ocasião. O treinamento atualmente pode se tornar mais interessante para os colaboradores por meio de jogos empresariais, onde o gestor terá um elevado grau de participação dos treinandos.

Pelos dados obtidos, observa-se que uma parte dos colaboradores não participa dos treinamentos e não se sente entusiasmado para realização, diante disso, o responsável pela empresa e/ou treinamento, precisa analisar como os seus treinamentos estão sendo realizados, se realmente está surtindo efeito no desempenho do funcionário, ou se, a realização está apenas gerando mais um custo para a organização. O levantamento das necessidades e o planejamento do treinamento, sendo ele realizado com responsabilidade e comprometimento do gestor, o resultado possivelmente será satisfatório no final do processo.

## 4 CONCLUSÃO

A partir do desenvolvimento do presente trabalho, buscou-se primeiramente compreender a importância que o treinamento empresarial obtém no desenvolvimento do colaborador dentro da organização e a utilização dos jogos empresariais como ferramenta deste. A identificação das empresas que utilizam jogos e verificação dos motivos pelos quais algumas delas não utilizam foi fundamental para o entendimento sobre o tema.

Diante da realização dessa pesquisa, pôde-se observar que a maioria das empresas ainda não se utiliza dos jogos como ferramenta de treinamento, apesar de acreditar que o treinamento em si é uma forma eficiente de receber um bom resultado no desempenho do colaborador. Para a não utilização dos jogos empresariais, foi contatado que a maioria das empresas não o utiliza por falta de conhecimento ou formação na área, por se tratar de um tema novo para a educação empresarial. Outro motivo por não utilizá-la, foi a falta de tempo em procurar, aprender e aplicar tais ferramentas. Conforme pesquisa, a resistência à mudança também pode ser considerada como um dos motivos, pois a empresa se acomoda com as ferramentas utilizadas há anos e não se preocupa

em realizar novas pesquisas na área para inovar e deixar seus colaboradores satisfeitos e motivados com o treinamento empresarial.

A pesquisa serviu para demonstrar a importância de se aplicar treinamentos com os colaboradores e demonstrar que existem outras formas de se realizar um treinamento, sendo uma delas os jogos, pois se bem realizado o levantamento de necessidades de treinamento e o planejamento deste, pode-se encontrar um bom estilo de jogo para ser aplicado para cada necessidade. Basta que seja realizada uma pesquisa sobre o assunto e se faça uma programação com responsabilidade para esse treinamento, obtendo assim um bom resultado para a organização futuramente.

A pesquisa por ter sido realizada com empresas de um ramo específico, não preenche todas as lacunas existentes sobre o tema, fazendo com que exista muito assunto a ser abordado e outras áreas a serem pesquisadas. Desta forma não se pretende esgotar com o assunto, pois os elementos tratados por meio da pesquisa estimulam a adequação e replicagem do estudo.

## REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos:** como incrementar talentos na empresa. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

BOHLANDER, George W.; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. **Administração de recursos humanos.** São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

BOOG, Gustavo; BOOG, Magdalena. **Manual de Treinamento e Desenvolvimento:** processos e operações. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

DATNER, Yvette. **Jogos para educação empresarial:** jogos, jogos dramáticos, *role-playing*, jogos de empresa. São Paulo: Ágora, 2006.

FEUILLETTE, Isolde. **RH: o novo perfil do treinador:** como preparar, conduzir e avaliar um processo de treinamento. São Paulo: Nobel, 1991.

MACEDO, Lino de; PETTY, Ana Lúcia S.; PASSOS, Norimar Christe. **Aprender com jogos e situações-problema.** Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de metodologia da pesquisa científica.** São Paulo: Atlas, 2007.

VILA, Magda; FALCÃO, Paula. **Focalização de jogos em T&D.** Rio de Janeiro: Qualitymark Ed., 2002.

VICENTE, Paulo. **Jogos de Empresas.** São Paulo: MAKRON Books, 2001.