

CHALLENGE EUROFARMA 2024

Gabriel Dario - RM 95946

Luis Gustavo Marques Martins - RM 94577

Mateus Nuci - RM 93413

Matheus Gonçalves Sant'Ana - RM 96166

Pedro Loscilha Sobral - RM 87990

ONBOARDING NA EUROFARMA

A Eurofarma é uma empresa de grande porte, sendo a única empresa farmacêutica multinacional, e faz contratações em larga escala de novos funcionários. Esses funcionários então passam por um período de *Onboarding* que dura dois dias, onde eles são submetidos a uma grande quantidade de informação em um curto período de tempo, gerando alguns problemas para a empresa:

1. **Muita Informação em Pouco Tempo:** O processo de onboarding da empresa parece fornecer uma grande quantidade de informação em pouco tempo, e dependendo do quão confortável o colaborador esteja com essas normas, diferentes quantidades de informação serão retidas entre eles.
2. **Colaborador Não Retém a Informação:** Ainda assim, aparentemente uma grande quantidade de funcionários não retém informação alguma passada durante esse processo.
3. **Sobrecarga para o RH:** Por conta dos outros fatores uma quantidade grande de dúvidas começa a surgir com o tempo e isso causa um fluxo alto de perguntas pro *RH* da empresa.

A empresa espera que o projeto traga algumas soluções:

- **Possibilitar que o colaborador retenha as informações:** Desenvolver uma maneira de aumentar a retenção das informações necessárias para os colaboradores.
- **Manter customizáveis para as áreas:** Desenvolver uma metodologia modulável que possa ser modulada para as diversas áreas da empresa.
- **Desenhar uma jornada mais amigável:** Além disso, é de se esperar que um jornada mais confortável seja desenvolvida para melhorar a retenção de informação dos colaboradores.

Benefícios de um bom onboarding:

- 93% dos empregadores concordam que uma boa experiência de integração é crucial para influenciar a decisão de um novo contratado de permanecer na organização, no entanto, 29% dos funcionários não acreditam que sua empresa tenha feito as coisas certas no processo de integração para ajudá-los a se preparar e iniciar seu novo cargo¹.
- Entre os profissionais de RH, 53% indicaram que um processo de integração aprimorado aumenta o engajamento dos funcionários².
- Organizações com onboarding eficaz têm 33% mais funcionários se sentindo engajados em comparação com aquelas que possuem um onboarding ineficaz³.

Resumo do escopo abordado:

- Problema detectado: Dificuldade das pessoas em adquirir 100% das informações durante o onboarding e a sobrecarga do RH.
- Categoria do problema: Dificuldade na compreensão e absorção das informações durante o onboarding.
- Solução proposta: Implementação da gamificação no processo de onboarding para torná-lo mais leve e facilitar a compreensão das informações.

EUROQUEST

Esse projeto consistiria na “*Gameificação*” do processo de onboarding da *Eurofarma*. Esse conceito de transformar os processos de aprendizado em um sistema simples que tem foco na progressão com base na quantidade de tempo investido, com um jeito de visualizar claramente seu progresso na absorção desses conceitos. Esse modelo já foi e ainda é utilizado por diversas empresas no mundo, muitas vezes servindo como produto principal das mesmas:

- **Duolingo:** O Duolingo é um aplicativo de aprendizado de idiomas que oferece lições interativas e divertidas em várias línguas. Com sua abordagem gamificada, o Duolingo permite que os usuários pratiquem habilidades de leitura, escrita, audição e fala enquanto avançam em níveis e conquistem recompensas.
- **Brilliant:** Brilliant é uma plataforma online com cursos interativos em matemática, ciência e engenharia. Focado em desafiar alunos por meio de problemas práticos, promove pensamento crítico e resolução de problemas. A plataforma também oferece comunidades de aprendizado para colaboração. Reconhecida por seu conteúdo de alta qualidade, é uma escolha popular para quem busca aprimoramento em STEM.

- **HackerRank:** O HackerRank é uma plataforma online que oferece desafios de programação e problemas de entrevista para ajudar desenvolvedores a aprimorar suas habilidades de codificação. Com uma variedade de problemas em diversas áreas, desde algoritmos até inteligência artificial, a plataforma permite que os usuários pratiquem e aperfeiçoem suas habilidades técnicas.

Com base nisso o projeto consistiria no desenvolvimento de um aplicativo que “*Gameficaria*” o processo de onboarding das áreas da empresa:

1. O aplicativo permitiria que as informações fossem absorvidas de maneira mais *natural* em um período de tempo variável de acordo com o nível de adaptação do funcionário com os processos da empresa.
2. Após desenvolver um modelo de ensino para o aplicativo, ele poderia ser adaptado para os diferentes processos das outras áreas da empresa.
3. Por ser um aplicativo, ele poderia ser acessível na própria máquina através de um *client* ou de um aplicativo no telefone celular, permitindo que o mesmo use notificações para auxiliar o colaborador nesse processo.
4. Supervisores teriam facilidade em observar quais funcionários teriam mais dificuldades aprendendo os processos da empresa e quais estariam se adaptando com mais facilidade.
5. O colaborador também seria capaz de observar seu desenvolvimento e comparar suas métricas arbitrárias com outros funcionários da mesma área.

QUEM SERÁ BENEFICIADO ?

O público-alvo desse projeto é a Eurofarma, bem como os novos colaboradores da empresa e os supervisores responsáveis por acompanhá-los durante esse período de adaptação.

Os colaboradores serão beneficiados de diversas maneiras:

1. **Aprendizado mais engajador e eficaz:** A gamificação tornará o processo de aprendizado mais envolvente e divertido, incentivando os novos colaboradores a absorverem os conceitos e procedimentos da empresa de forma mais eficiente.
2. **Autonomia no ritmo de aprendizado:** O aplicativo permitirá que os novos colaboradores aprendam no seu próprio ritmo, adaptando-se às suas necessidades individuais e níveis de familiaridade com os processos da empresa.

3. **Feedback imediato:** Os colaboradores receberão feedback instantâneo sobre seu desempenho, permitindo que identifiquem áreas de melhoria e acompanhem seu progresso de maneira contínua.
4. **Acesso flexível:** Como o aplicativo pode ser acessado tanto em dispositivos móveis quanto em computadores, os colaboradores terão flexibilidade para acessar o material de aprendizado onde quer que estejam, facilitando o processo de integração, especialmente para aqueles que trabalham remotamente ou em diferentes locais.
5. **Identificação de dificuldades:** Os supervisores terão acesso a métricas que mostrarão quais colaboradores estão enfrentando mais dificuldades no processo de aprendizado, permitindo intervenções direcionadas e personalizadas para auxiliar no desenvolvimento desses colaboradores.
6. **Comparação e benchmarking:** Os colaboradores poderão comparar seu desempenho com o de outros colegas da mesma área, o que pode servir como um estímulo adicional para melhorar e alcançar os objetivos estabelecidos.

Aqui uma breve descrição das personas que poderiam utilizar o projeto de gamificação do processo de onboarding da Eurofarma:

1. **Mariana, 23 anos, recém-graduada em Farmácia:** Mariana acabou de se formar em Farmácia e está começando sua carreira na Eurofarma como estagiária. Ela é entusiasmada, motivada e está ansiosa para aprender sobre os processos da empresa. Como uma pessoa jovem e familiarizada com tecnologia, Mariana está aberta a novas abordagens de aprendizado e ficaria entusiasmada em utilizar um aplicativo gamificado para o processo de onboarding.
 2. **Carlos, 35 anos, novo gerente de produção:** Carlos tem vasta experiência na indústria farmacêutica, mas é novo na Eurofarma. Ele foi contratado como gerente de produção e está ansioso para se familiarizar com os processos específicos da empresa. Como alguém que valoriza eficiência e praticidade, Carlos apreciaria a flexibilidade de poder acessar o material de aprendizado do aplicativo tanto em seu computador quanto em seu smartphone, adaptando-se à sua agenda ocupada.
 3. **Ana, 45 anos, supervisora de equipe:** Ana é uma supervisora dedicada que está encarregada de orientar os novos colaboradores durante o processo de onboarding. Ela é experiente e comprometida em garantir que sua equipe esteja bem preparada para suas funções. Ana vê o aplicativo de gamificação como uma ferramenta valiosa para acompanhar o progresso dos novos colaboradores e identificar áreas de melhoria, permitindo-lhe oferecer suporte personalizado conforme necessário.
-

DISPUTA DE MERCADO

EMPRESAS COM ONBOARDING EFICAZ

- **Um onboarding eficaz é fundamental para o sucesso de novos funcionários e para a empresa como um todo.** Ele aumenta o engajamento dos colaboradores, acelera a integração e a produtividade, melhora a retenção de talentos e a imagem da empresa, além de reduzir o estresse dos novos contratados. Investir em um processo de integração envolvente e personalizado pode trazer benefícios significativos a longo prazo.

EXEMPLOS:

DOMINOS – Utiliza um minicurso gamificado para treinar seus novos funcionários sobre o menu e o próprio processo de elaboração das pizzas, com uma narrativa engajadora direcionada para os objetivos da empresa. O sistema conta com pontuação e níveis para senso de progresso, conquistas e desafios relacionados a pizza e feedback imediato para consolidar aprendizado, que tem um ritmo auto dirigido pelo funcionário.

CISCO – O programa de onboarding da Cisco inclui três níveis de certificação, em cada nível, o “player” tem que demonstrar conhecimento técnico em mídia social completando cursos e desafios. O programa estimula a exploração dos tópicos de mídia social, progressão em loop e trabalho em equipe.

DELOITTE – A Deloitte desenvolveu uma storyline onde seus funcionários percorrem a história como um personagem, ao longo do trajeto obstáculos como desafios e atividades modularizados para o aprendizado do tópico escolhido. As atividades finais incluem manipulação de elementos do jogo (drag and drop), questões de múltipla escolha e atividades fora do game.

EMPRESAS COM ONBOARDING NÃO EFICAZ

- **Um onboarding não eficaz pode resultar em diversos problemas para a empresa,** como baixo engajamento e produtividade dos funcionários, alta rotatividade, impacto negativo na imagem da empresa e dificuldade de integração dos novos colaboradores à cultura organizacional. Além disso, um processo de integração falho pode gerar estresse e insatisfação nos novos contratados, prejudicando seu desempenho e comprometendo seu sucesso na empresa. Portanto, é fundamental investir em um onboarding bem estruturado e eficaz para garantir o sucesso e a satisfação dos funcionários.

EXEMPLOS:

McDonald's - O McDonald's costuma ter um processo de onboarding que envolve vídeos de treinamento, manuais e sessões práticas. Embora seja eficaz em transmitir informações básicas, pode não ser altamente envolvente ou personalizado para cada novo funcionário.

Walmart - O Walmart geralmente oferece treinamento em sala de aula e online, combinado com experiência prática no trabalho. No entanto, esse método pode ser genérico e não muito adaptado às necessidades individuais dos funcionários, resultando em um processo de integração menos eficaz.

Apple - A Apple é conhecida por ter um processo de onboarding que inclui treinamento intensivo sobre produtos e cultura da empresa. No entanto, esse treinamento pode ser muito padronizado e não proporcionar uma experiência personalizada o suficiente para cada novo funcionário.

- **Essas empresas podem se beneficiar ao adotar métodos mais interativos, personalizados e envolventes** em seus programas de integração para melhorar a eficácia do onboarding de novos funcionários.

| | Domino's | Cisco | Deloitte | McDonald's | Walmart | Apple |
|--------------------------------------|----------|-------|----------|------------|---------|-------|
| Onboarding Personalizado | | | | | | |
| Feedback Imediato | | | | | | |
| Narrativa Engajadora | | | | | | |
| Vídeos de Treinamento | | | | | | |
| Material Online | | | | | | |
| Treinamento Presencial | | | | | | |
| Treinamento sobre Cultura da Empresa | | | | | | |
| Treinamento Gamificado | | | | | | |

NOSSO DIFERENCIAL

1. Personalização do Onboarding:

- Eurofarma: O aplicativo permite que o processo de aprendizagem seja adaptado de acordo com o nível de adaptação de cada funcionário, tornando-o mais flexível.
- Domino's, Cisco e Deloitte: Embora também tenham elementos de gamificação, não há menção específica sobre a adaptação do processo de aprendizagem de acordo com o nível individual de cada funcionário.

2. Acessibilidade e Plataformas:

- Eurofarma: O aplicativo é acessível tanto em computadores quanto em dispositivos móveis, o que permite maior flexibilidade para os funcionários acessarem o conteúdo.
- Domino's, Cisco e Deloitte: Não há informações específicas sobre a acessibilidade das soluções em diferentes dispositivos.

3. Monitoramento e Feedback:

- Eurofarma: Supervisores podem facilmente monitorar o progresso dos funcionários e identificar áreas de dificuldade, além de fornecer feedback.
- Domino's, Cisco e Deloitte: Embora existam sistemas de pontuação e feedback, não há menção específica sobre a facilidade de monitoramento por parte dos supervisores.

4. Comparação e Competição:

- Eurofarma: Os funcionários podem comparar seu desenvolvimento com outros colegas da mesma área, o que pode estimular a competição saudável e o incentivo ao progresso.
- Domino's, Cisco e Deloitte: Não há informações específicas sobre a possibilidade de comparação de desempenho entre os funcionários.

5. Formato de Aprendizagem:

- Eurofarma: O aplicativo permite uma variedade de formatos de aprendizagem, incluindo notificações para auxiliar os colaboradores no processo.
- Domino's, Cisco e Deloitte: As soluções apresentam formatos de aprendizagem mais focados em minicursos, desafios e atividades modulares.

SOLUÇÃO UTILIZADO PARA ARMAZENAMENTO DE DADOS

A solução utilizada para o armazenamento de dados será em um servidor local pertencente a Eurofarma, porque é o que mais se adequa a ideia do projeto, na qual, os processos da empresa serão documentados e arquivados dentro de um banco de dados que poderá ser acessado pelo aplicativo, junto aos dados do usuário como nome e área de atuação retirado do banco de dados pertencente a empresa para melhor assimilação e gerenciamento desses dados por parte da mesma.

MATÉRIAS UTILIZADAS

As matérias que se destacam desse projeto especificamente são Microservice and Web Engineering e Programming and Database Management. Gerenciamentos de dados fornecidos pelo usuário, disponibilização de uma interface e registro de alterações dentro de um banco de dados serão aspectos vitais do nosso sistema, pontos esses que são melhor abordados dentro das aulas dessas matérias. A arquitetura e documentação do sistema foi feita com o auxílio da matéria Governanças e Melhores Práticas em TI, matéria essa que também ajudará nos passos futuros como organização no desenvolvimento com o GIT Flow e . Outros aspectos de desenvolvimentos aprendidos em sala de aula por outros professores podem ser utilizados durante esse projeto, porém em menor presença.

REFERÊNCIAS

“Successful onboarding for a new hire is critical for their long-term vision of culture and career potential at the new company. 93 percent of employers agree a good onboarding experience is critical to influence a new hire’s decision in staying with the organization, yet 29 percent of employees don’t think their organization did the right things in onboarding to help them prepare and begin their new role.”

[Job Seekers Are Now in the Driver's Seat and Expect Next-Gen Recruiting and New Hire Experiences, Survey Finds - Oct 30, 2018](#)

“Among HR professionals, 53% indicated that enhanced onboarding boosts employee engagement.”

[122 Vital Onboarding Statistics: 2024 Market Share Analysis & Data - Financesonline.com](#)

“Organizations with effective onboarding have 33% more employees feeling engaged compared to those with ineffective onboarding.”

[122 Vital Onboarding Statistics: 2024 Market Share Analysis & Data - Financesonline.com](#)

“Gamification can facilitate learning by fostering learners’ cognitive, behavioral, affective, and sociocultural engagement with the subject matter.”

Plass, J., Homer, B., & Kinzer, C. (2015). Foundations of Game-Based Learning. Educational Psychologist, 50, 258 - 283
<https://doi.org/10.1080/00461520.2015.1122533>

“Gamification in engineering education positively affects academic performance and social related behaviors like a sense of belonging and teamwork.”

Díaz-Ramírez, J. (2020). Gamification in engineering education – An empirical assessment on learning and game performance. Heliyon, 6 <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04972>

“Gamification can enhance learning and increase motivation, with key approaches and pedagogical factors contributing to its success.”

Doney, I. (2019). Research into effective gamification features to inform e-learning design. Research in Learning Technology
<https://doi.org/10.25304/RLT.V27.2093>

“Studying a little every day in piano education leads to significantly better memorization results compared to studying for a long time in a short span.”

Toptaş, B. (2016). Effect of Daily Work on Student's Memorization Ability in Piano Education. Educational Research Review, 11, 371-376 <https://doi.org/10.5897/ERR2016.2664>