

JOGOS DE EMPRESAS: APLICAÇÃO DOS JOGOS E CONTRIBUIÇÃO PARA O APRENDIZADO DE ALUNOS DE GRADUAÇÃO

Barbara Scaramussa Magnago

Graduanda em Ciências Contábeis na Universidade Federal de Uberlândia-Estudante na
Universidade Federal de Uberlândia
Av. João Naves de Ávila, 2121 – Bloco 1F- Sala 1F254, barbarascaramussam@gmail.com,
(34) 99686-0908

Lísia de Melo Queiroz

Doutora em Administração pela FAE/USP - RP
Professora na Universidade Federal de Uberlândia
Av. João Naves de Ávila, 2121 – Bloco 1F – Sala 1F251, lisiaqueiroz@yahoo.com.br,
(34)3239-4176

Resumo

A utilização de jogos de empresas como forma de ensino têm-se difundido para complementar o aprendizado da teoria na prática, por meio da simulação empresarial, devido há dificuldade existente em relacioná-las. Dessa forma, esse trabalho tem como objetivo geral verificar os benefícios adquiridos com relação a conhecimentos e habilidades, através da participação no Jogo de Empresas, de estudantes do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Para isso, foi aplicado o *B.E.S.T GAME- Business Expenses Savings Training Game*, em duas turmas de alunos do curso de Ciências Contábeis do 1º ao 10º período, totalizando 50 participações, nos meses de setembro e outubro de 2016, utilizando-se como base um estudo de 1995, para investigar como o método de jogo de empresas se concretiza na dimensão estudantil proporcionando aquisição de conhecimento a participantes de diferentes idades e períodos de estudo. Foi realizado uma pesquisa quantitativa, descritiva, com a análise dos dados por meio do questionário de avaliação dos jogos de empresas (QJE), questionário adaptado do estudo de Antônio Carlos Aida Saúia. Esse foi avaliação por meio da Escala de *Likert*, onde as alternativas possuíam avaliação na escala de 1 a 6. A análise estatística foi realizado por meio do *software* SPSS utilizando a versão 20.0, gerando a aplicação de análise fatorial, onde variáveis foram agrupadas por fatores de influência na aquisição de habilidades e conhecimentos sob os dados obtidos. Os resultados obtidos evidenciaram, que o jogo de empresas agregam conhecimentos aos participantes nas áreas de conhecimento do negócio, custos e marketing por ser lúdico e promover integração entre todos os participantes, podendo assim colocar em prática conhecimentos adquiridos em sala de aula.

1 Introdução

É significativo o crescimento de atividades práticas aliadas à teoria, como ferramenta de ensino, para que os estudantes possam compreender melhor o que se deseja ensinar. Um exemplo disso, é a utilização de jogos, que simulam diferentes ambientes externos à sala de aula em instituições de ensino para que a teoria apresentada aos alunos possa se relacionar melhor com a prática. Essa ferramenta vem sendo bastante utilizada no meio educacional, como também no empresarial para agregar conhecimento, devido a isso a importância de se estudar sobre tal tema na Universidade Federal de Uberlândia, sendo que nesta existem poucas iniciativas de simulação empresarial, sendo esse um projeto inovador e desafiante.

Nesse trabalho, o jogo utilizado foi o *BEST GAME*, onde alunos do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia, puderam desenvolver habilidades, conhecimentos e adquirir benefícios participando do mesmo. O jogo permite que o participante, em grupo, possa desenvolver atividades empresariais por meio de uma simulação. O intuito disso, é fazer que a vivência dessas situações proporcione aos alunos um aprendizado mais marcante e eficaz.

Também é apresentado um breve histórico sobre o que é, e como foi desenvolvida a metodologia dos jogos ao longo dos anos pesquisados, analisando também as regras e disposições do material do jogo utilizado no presente trabalho e os resultados obtidos com a aplicação dos jogos.

A abordagem dada nesse estudo, faz referência ao benefício adquirido pelos participantes do jogo de empresas em relação as habilidades, na percepção deles. O objetivo desse trabalho é identificar essas habilidades por meio das respostas fornecidas por eles ao questionário de avaliação do jogo de empresas (QJE). Pelo exposto, a pesquisa se justifica, pela análise feita em relação a melhor forma de aprendizagem dos alunos e ao ganho de habilidades deles. O ensino de ciências aplicadas exige uma ligação entre o ensino profissional e a experiência, onde se enfrentará os problemas gerenciais desses profissionais. (Da Silva; Oliveira; Da Silva Motta, 2013)

A pesquisa baseou-se na seguinte pergunta: Quais as habilidades adquiridas em relação ao meio empresarial, na perspectiva dos participantes, com a aplicação do jogo de empresa? De acordo com, Arbex (2016) o jogo de empresas tem o poder de qualificar o participante como administrador de empresa e por isso ele deve ter controle sobre suas decisões e a consequência delas.

O trabalho estrutura-se em cinco seções, incluindo introdução. Em seguida, têm-se a revisão bibliográfica, evidenciando a fundamentação do estudo. Os aspectos metodológicos, com a estrutura de pesquisa, em sequência os resultados obtidos e as considerações finais.

2 Referencial Teórico

2.1 Origem e eficácia dos Jogos de empresas:

Os jogos de empresas foram iniciados tendo como base a realização de jogos militares, além disso o surgimento da informática em 1950, contribuiu ainda mais para a implementação desse modelo de simulação empresarial que se tornou um importante aliado para o ensino em sala de aula, segundo Sanchez; Hu (2014). Porém, para Sauaia (1995, p. 243), "Os Jogos não devem tomar o lugar de outros métodos educacionais, mas somar esforços para suprirem as

conhecidas deficiências na educação". Também chamado de jogos de negócios, a simulação empresarial é uma tentativa alternativa para demonstrar os desafios enfrentados pelas instituições nos ambientes internos e externos permitindo análise das consequências das possíveis decisões tomadas.(PRETTO; FILARDI, 2010)

Uma das maiores dificuldades do ensino tradicional, como por exemplo, aulas expositivas, é fazer com que os alunos consigam vivenciar a teoria na prática. Devido à essa dificuldade, os jogos de empresas podem ser considerados um auxílio eficaz no campo do ensino, fornecendo meios do participante aprender, com atividades práticas, a lidar com situações do ambiente empresarial, gerando aquisição de novos conhecimentos e desenvolvendo várias habilidades técnicas e comportamentais. (BRANDALIZE, 2008).

“A aplicação dos Jogos de Empresas apresenta várias vantagens. A maior delas é que ele proporciona uma interação entre o aplicador e os alunos fazendo com que esses participem de forma ativa e possam aprender mais.” (BRANDALIZE, 2008).

Desta forma, é possível compreender o quanto é crescente a aplicação dos Jogos de Empresas, para que se possa demonstrar aos alunos de cursos como, Ciências Contábeis, Administração, Economia e afins, na prática o que é demonstrado na teoria em sala de aula.

Essa experiência é justificada, de acordo com Sauaia (1995), pela comparação do ensino tradicional com a aprendizagem vivencial, pois na primeira ocorre em maioria a prática de aulas expositivas, palestras, tornando a aula algo mais individualista o que não ocorre com a aplicação dos Jogos de Empresas em que o próprio educando adquire parte da responsabilidade, gerando um maior envolvimento no processo de aprendizagem.

Os jogos de empresas permitem aos participantes desenvolver habilidades que apenas com teoria não conseguiriam obter. Através de uma atividade experimental, onde precisam tomar decisões a partir daquilo que possuem de informações e conhecimento durante a aplicação, aguça nesses indivíduos a vontade de praticarem certas atitudes que após o jogo não farão mais, ou seja, com o jogo os participantes aprendem com os seus próprios erros. Por esse motivo, os Jogos de Empresas cativam tanto os alunos universitários, quanto os indivíduos que já trabalham em empresas, em qualquer setor, pois ele se torna uma forma de treinamento lúdica que é totalmente prática, ou seja, uma melhor forma de aprendizado.

Segundo Mendes (2000, p. 29):

Pelo processo de tomada de decisões os participantes se tornam agentes ativos de processo, proporcionando um clima motivacional favorável ao aprendizado; em grupo, os mesmos adquirem habilidades para atuar em equipe, assumindo uma postura gerencial pró-ativa, desenvolvendo estilos comportamentais desejáveis na pessoa do futuro profissional.

Outras habilidades são adquiridas ou desenvolvidas durante a simulação empresarial:

a) decisões administrativas sem nível de políticas de uma empresa, vivenciando ações interligadas em cenários de incertezas;

- b) análise e interpretação de relatórios econômico-financeiros, bem como avaliação de resultados e desempenho;
- c) decisões estratégica/tática no gerenciamento de recursos materiais e humanos;
- d) necessidade de respostas rápidas às alterações no ambiente das empresas, sob pressão de tempo

Com aplicação dos Jogos de Empresas é possível obter conhecimentos sobre os temas tratados na teoria com maior eficácia de resultados, na prática. O foco do jogo de simulação empresarial é a abordar aspectos, dentre eles os estruturais e demográfico, que na opinião do participante influencia a aprendizagem e que seja capaz de integrar as duas dimensões do processo de ensino: a razão (dimensão cognitiva) e a emoção (dimensão afetiva). (SAUAIA, 1995).

Tendo como base, o estudo de Sauaia em 1995, ele se confirma novamente pela aplicação do ciclo de Kolb (1984), onde se discriminam os estágios do processo aprendido incluindo o conhecimento que o participante adquire com a aplicação do Jogo. A sequência do ciclo é demonstrada abaixo:

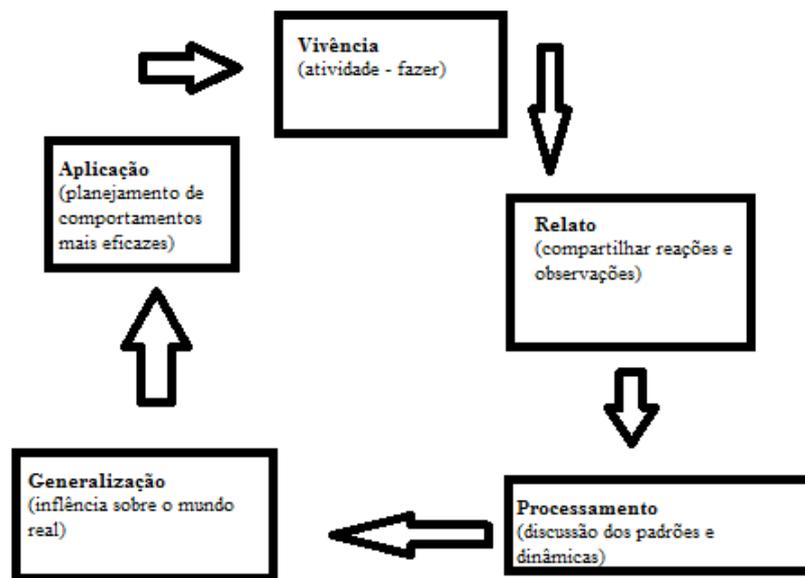


Figura 1 - Ciclo de aprendizagem vivencial

Fonte: KOLB (1984)

A Figura 1 apresenta a evolução no processo de aprendizado. A aplicação do jogo oferece certa vivência em algo que o participante, muitas vezes, só conhece na teoria. No segundo momento, que é o relato, os participantes compartilham entre si a vivência da atividade de simulação do jogo, a forma como se sentiram e como agiram, ou seja, tanto no âmbito cognitivo quanto no afetivo. Na fase de processamento - os participantes analisam sistematicamente o que foi relatado na fase anterior. Essa fase é importante, pois os participantes precisam analisar o que foi feito em termos de dinâmica e não somente em relação a dados numéricos. A quarta etapa, generalização, a atividade simulada é comparada com a realidade. É o processo de comparação com o que realmente acontece na prática. E a última etapa do ciclo, faz com que os participantes consigam transferir as generalizações para as situações reais em que estejam envolvidos e sejam capazes de aplicar o que foi planejado durante a realização dos Jogos de Empresas.

Os Jogos de empresas como ferramenta de ensino, proporciona uma experiência de vivência da teoria na prática o que faz com que os participantes possam adquirir conhecimento e habilidades que não possuíam antes de sua realização. Por poder reproduzir um vivência real aos participantes o Jogo possui os objetivos destacados a seguir.

Para Pretto (2006 apud SCHAFRANSKI; L. E, 2002; SAUAIA, 1995; 1989; TANABE, 1977, p. 64) os objetivos dos jogos de empresas são:

- aumento do conhecimento: através da integração de dados já disponíveis na memória e que passam a fazer sentido como partes de um sistema mais integrado de informações, por aquisição de novos conhecimentos até então não disponíveis no participante que poderá ser gerais ou específicos, traduzidos no contexto do jogo, explícita ou implicitamente ou então por resgate de conhecimento já adquiridos de maneira consciente ou inconsciente, disponíveis em algum arquivo da memória cujo acesso possa ser facilitado através da vivência;
- desenvolvimento de habilidades: por meio da prática repetida de competências técnica dependente das habilidades mentais ou de competência comportamental que envolve aspectos de comportamento interpessoal;
- fixação de atitudes: por meio de abstrações e tomada de decisões, reflexão sobre maneiras melhores para novas soluções para problemas velhos

A implementação dos Jogos de Empresas para desenvolver habilidades no processo de gerenciamento e tomada de decisões é bastante eficaz, visto que, por esse método de ensino os participantes conseguem praticar as atividades que normalmente as empresas realizam, como comprar, vender, controlar estoque, produzir mercadorias - com todos os critérios para que se consiga torná-la competitiva e atraente ao consumidor, saber lidar com a concorrência e agradar os clientes. Os participantes conseguem praticar essas atividades por meio da simulação que o Jogo oferece, levando-os a aprender o quanto devem produzir, o que cada funcionário deve fazer, como administrar a parte financeira de suas empresas, a habilidade de negociação, entre outras atividades.

"Essas funções nos mostram que o Jogo de empresas é um exercício sequencial de tomada de decisão, desenvolvido dentro de um modelo empresarial onde os participantes são os gestores das empresas. Nesses Jogos a simulação ocorre no sentido mais amplo possível, pois não só a

realidade empresarial é simulada com também os administradores simulam suas atividades e as decisões tomadas. (GOLDSCHMIDT, 1977)"

Segundo Tsan (2014) os Jogos de Empresas permitem uma reprodução da realidade empresarial, pois por sua aplicação vivenciam os desafios que as empresas são expostas diariamente e reconhecem a importância do planejamento estratégico para a tomada de decisões antes que os eventos ocorram. Com o auxílio tecnológico cada vez mais disponível para professores/consultores, esses sentem-se dispostos a permitir aos estudantes a integração em um ambiente competitivo e carregado de emoções, como os jogos de negócios, proporcionando atividades gerenciais de uma empresa com alto nível de precisão e aprendendo com as consequências que suas próprias decisões acarretam nesse sistema, porém sem as punições reais de um ambiente verdadeiro. (CASAGRANDE, 2015).

O presente trabalho, baseou-se principalmente no estudo desenvolvido por Antônio Carlos Aida Saúia em 1995, apresentado como tese de doutorado na Faculdade de Administração, Economia e Contabilidade da Universidade de São Paulo (USP). Nesse estudo Saúia desenvolveu o já citado Questionário de Avaliação dos Jogos de Empresas (QJE). Esse foi elaborado por meio da coleta de dados de 573 alunos que não tinham participado de jogo de empresas anteriormente, entre os anos 1990 e 1991, pois essa metodologia foi a preferida pelos alunos entre outras duas opções: aula expositiva e seminários. Os resultados gerados pelo estudo desse autor, mostraram que os alunos que participaram de alguma edição do jogo de empresas possuíam alguma vantagem se comparado aos que não tinham participado de nenhuma, seja ela em habilidade com situações empresariais ou em conhecimentos específicos desse meio. Além disso, o trabalho demonstrou que os estudantes preferem aulas em que possam participar ativamente da construção do conhecimento junto com o professor, no caso do jogo, facilitador.

2.2 O Jogo de Empresas: BEST GAME

O BEST GAME (Business Expenses Saving Training Game), que foi utilizado com os participantes neste estudo, é uma simulação empresarial onde eles assumem o papel de administradores e desenvolvem as atividades gerenciais das empresas simuladas, sendo responsáveis por diversas decisões, por exemplo, quantidade a comprar, a produzir a vender; em qual fornecedor comprar. Os participantes são divididos em três equipes fabricantes de chapéus, a princípio e posteriormente, no segundo módulo do jogo uma se torna varejista.

Cada equipe, enquanto fabricante produz chapéu tipo comum e deverá se organizar para que ele mantenha padrões de qualidade. Em paralelo a essa atividade as equipes precisam manter competitividade no mercado em que estão inseridas, para isso, devem controlar seus estoques, gerenciar seus gastos, suas receitas, planejar suas atividades e elencar tarefas. Além disso, os participantes das equipes no início do jogo precisam dividir a função de cada um dentro da empresa.

No início do jogo, os participantes não possuem todos os elementos para que sejam bons administradores, gestores, por esse motivo, o BEST GAME é dividido em módulos. Dentro

de cada módulo eles precisam desenvolver as atividades propostas. No módulo 1, os participantes lidam com os questionamentos de um empresário iniciante, como o fluxo de caixa da empresa, as oportunidades que o mercado oferece, a divisão de funções, a administração dos custos, entre outros. No módulo 2, se faz necessário o planejamento de estratégias, a definição de preço, o tempo de produção, a qualidade do produto. E no módulo 3, adquirem a habilidade de negociação, de divisão de prejuízos entre fabricante e varejista, prazo de entrega, quebra de contrato em relação à negociação, etc.

Durante todo o desenvolvimento dos módulos e etapas do Jogo, os participantes são acompanhados pelo facilitador que é o mediador para que se compreenda cada fase e possam tirar dúvidas, atua como um regulador do jogo e suas etapas.

"A aplicação dos Jogos de empresas (EURIDES, 2016) é uma ferramenta de auxílio de ensino, para que pratique a tomada de decisão, o treinamento de recursos humanos, a estratégia de ensino-aprendizagem"

Em estudos já desenvolvidos com a aplicação do BEST GAME, verificou-se que os participantes absorvem de maneira satisfatória os conteúdos administrados durante o jogo, e passam a aplicar a técnica ensinada, em relação ao conhecimento, a habilidade e a satisfação com o jogo. Tudo isso, resulta no aprimoramento de atitudes em relação aos participantes.

3 Metodologia

3.1 Metodologia sob o ponto de vista de método de pesquisa

A metodologia aplicada na presente pesquisa recebe distintas classificações. A primeira delas é quanto a natureza aplicada da pesquisa, pois tem como fundamento geração de conhecimentos para serem aplicados na prática gerando soluções de problemas específicos. De acordo com a forma de abordagem do problema, a pesquisa recebe a classificação de quantitativa, sendo analisado os dados coletados por meio de questionário aplicado aos participantes, ou seja, traduzir os números em opiniões. (SILVA; MENEZES, 2005)

A pesquisa tem caráter do ponto de vista de objetivos como descritiva, porque procura relacionar as variáveis e descrever as características da população ou fenômeno pesquisado, sendo esse seu objetivo primordial. Essa conexão foi feita nessa pesquisa por meio da aplicação de questionário de avaliação dos Jogos de Empresas. (GIL, 2002). No questionário as alternativas foram analisadas por meio da Escala de Likert com um total de seis pontos, sendo que o número (1) = discordo totalmente e o (6) = concordo totalmente.

Do ponto de vista dos procedimentos técnicos, classifica-se como pesquisa bibliográfica, sendo baseada em materiais já publicados, como livros, artigos científicos, dissertações de mestrado, teses de doutorado. Essas publicações foram de fundamental importância para embasamento da pesquisa.

3.2 Metodologia sob o ponto de vista dos procedimentos adotados

O BEST GAME é organizado com um facilitador e algumas equipes, no presente trabalho cada equipe é organizada com no mínimo 4 pessoas e no máximo 10 pessoas. Foi realizado duas edições do jogo, totalizando 50 participantes.

O facilitador guia o jogo, demonstrando as atividades a serem realizadas pelos participantes e retirando suas dúvidas, porém são os membros da equipes que devem desempenhar essas

atividades. O facilitador no jogo pode ser comparado ao um orientador que terá à sua disposição os materiais necessários para desenvolver o jogo e alguns desses materiais de uso exclusivo do facilitador.

O BEST GAME, nesse trabalho, foi desenvolvido em duas turmas em períodos diferentes, a primeira turma com 29 participantes e a segunda com 21, entre eles alunos da Universidade Federal de Uberlândia(UFU), alunos de outras Instituições de Ensino Superior (IES), e alguns participantes já formados, profissionais.

Os participantes foram divididos em três equipes denominadas através de cores (azul, verde e vermelha), sendo que no início do jogo todas as equipes são fabricantes e posteriormente uma delas, a equipe vermelha, se torna loja (varejista).

Durante a realização do jogo os participantes aprendem sobre diversos conceitos empresariais a serem desenvolvidos em três módulos, os quais ainda não possuem conhecimento e esses os enriquecem tanto na teoria, quanto na prática. Entre esses conceitos, pode-se citar, as características de um empresário empreendedor; como administrar o faturamento de um negócio para obter garantias, o pagamento pontual dos compromissos fixos da empresa, a manutenção da família, entre outros. Durante o jogo, os participante são ensinados a separar o patrimônio da empresa e o da família, quanto retirar semanalmente, mensalmente.

São apresentados diversos conceitos administrativos aos participantes do *BEST GAME*, para que eles possam conhecer e desenvolver todas as etapas que ocorrem em uma empresa. O primeiro tópico entre esses é o da Gestão Financeira do Negócio, esse tópico apresenta o conceito e a fórmula sobre lucros; custos totais, fixos, fixos unitários, variáveis, variáveis unitários; depreciação; preço de venda; ponto de equilíbrio; margem de contribuição; capital de giro; fluxo de caixa.

Os participantes também compreendem o conceito de Marketing, em teoria e como desenvolvê-lo em uma empresa, de acordo com a teoria dos 5 P's, que são eles: produto, preço, promoção, ponto de venda e pessoal do atendimento. E sempre, ao final de cada módulo do jogo é feito uma análise e discussão da etapa realizada no dia, contendo os erros e acertos e posteriormente feito uma finalização teórica.

O *BEST GAME* é uma importante ferramenta para facilitar o aprendizado e os participantes comprovam essa teoria.

O método utilizado nessa pesquisa para obtenção dos resultados, foi a aplicação do questionário de avaliação de jogos de empresas, e esse foi adaptado do modelo de Antônio Carlos Aida Saúia em sua tese de doutorado elaborada no ano de 1995 na Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA/USP). As respostas aos questionários foram obtidas durante a realização do minicurso Jogo de empresas na Universidade Federal de Uberlândia (UFU) com alunos do curso de Ciências Contábeis em períodos diversos. A amostra é de um total de 50 participantes e todos eles responderam ao questionário, ou seja, nenhum foi excluído da amostra.

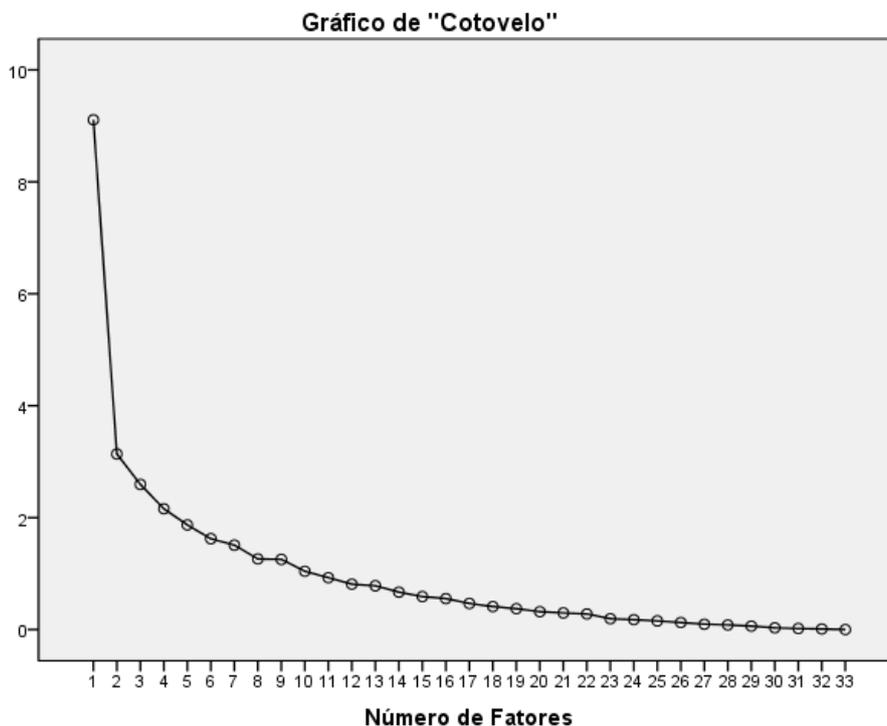
Os dados obtidos foram analisados por meio da técnica de análise fatorial e componentes principais. Conforme Cruz; Topa (2009) a análise fatorial tem como principal objetivo organizar um conjunto de variáveis originais gerando um número menor de fatores, ou seja, cada fator deve ser capaz de explicar uma variável, porém com suas proporções. Já a análise dos componentes principais permite reescrever as variáveis da amostra com um sistema de eixo mais simples e prático para analisar os resultados. Também foi utilizado a técnica do eixo principal de fatoração, sendo que esse procura o menor número de fatores que pode explicar a correlação de um conjunto de fatores.

Todas essas técnicas foram desenvolvidas com o auxílio do *software* SPSS versão vinte, utilizando técnicas de análise fatorial e multivariadas.

4 Resultados

A análise dos resultados obtidos seguiu o modelo de Sauaia (1995) utilizando o mesmo programa estatístico para a análise, porém com uma versão atualizada do *software* SPSS. Foi realizada a análise fatorial, agregando as questões respondidas pelos participantes em fatores comuns, ou seja, as que se relacionavam com aprendizagem foram agrupadas, as que se relacionavam com conhecimentos também foram unidas em grupo e da mesma forma as que se relacionavam com a aquisição de habilidades específicas do meio empresarial. Por exemplo, a pergunta do questionário que avaliava, na opinião dos participantes, qual tipo de aula proporciona uma melhor aprendizado foi agrupada por fator com a questão que avaliava a intensidade do envolvimento nas fases do jogo. Pois a aplicação do jogo de empresas, deve ser uma troca entre todos os participantes e o facilitador. O questionário no entanto foi aplicado, de maneira geral, para se saber, na visão dos participantes, a melhor maneira de aprendizado e o nível de habilidades empresariais obtidas com a aplicação do jogo de empresas. As alternativas desse questionário se encontravam na Escala de *Likert*, ou seja, o número 1 representava discordo totalmente, enquanto o número 6 concordo totalmente.

Pela aplicação da análise fatorial, o SPSS, em um dos testes gerou o chamado gráfico de *Scree*, conhecido também como diagrama de “cotovelo”. Esse gráfico é utilizado em análise fatorial e de componentes principais para demonstrar quais componentes explicam a maior parte da variabilidade dos dados, ou seja, quais os componentes agrupados produzem maior efeito na decisão final de escolha de tal fator ou variável, demonstrando isso visualmente, portanto as questões com maior significância são apresentadas mais próximas de 1 até que as com menor se aproximem de 0. (Figueiredo Filho; Da Silva Júnior, 2010).



O gráfico de “cotovelo” representado na figura 1, demonstra que os autovalores decaem de forma quase que linear após o nono fator. Apesar disso, os fatores foram divididos em seis grupos, cada qual com suas perguntas referentes aos questionário, pois para essas perguntas houve similaridade no que se queria indagar e em suas respostas. Esses seis fatores foram divididos em: (1) Aplicação da teoria na prática; (2) Interesse pelo jogo; (3)

Desenvolvimento de habilidades; (4) Regras do jogo; (5) Estilo de aprendizagem; (6) Experiências anteriores.

Para identificar esses seis fatores, procedeu-se com a análise fatorial, utilizando-se do método dos componentes principais com rotação ortogonal (Varimax). Os resultados obtidos foram demonstrados Matrix de Componente Rotativa, a qual agrupou esses seis fatores e as trinta e três alternativas que o questionário de avaliação dos jogos possuía, agrupando-os em numeração entre 0,0 e 1,0, quanto mais próximo de um o valor da alternativa estiver, significa, na opinião dos participantes do jogo de empresas, que essa exerce maior influência no que diz respeito a aprendizagem e a aquisição de habilidades e conhecimentos específicos da metodologia de simulação empresarial.

Esse trabalho foi realizado para que se pudesse analisar os benefícios, conhecimentos e habilidades que os participantes adquirem colocando os conteúdos aprendidos em sala de aula com embasamento teórico em prática. Ou seja, a aplicação do *BEST GAME*, permitiu aos participantes da pesquisa maior interação com as atividades empresariais, aprendendo a lidar com três eixos principais, são eles: atividades empresariais realizadas com eficiência para obter sucesso, controle de custos e atividades de marketing. Colocando os três em prática de forma correta com o auxílio das atividades propostas pelo jogo, esses participantes conseguem enxergar melhor a teoria aliada a prática e dessa forma aprendem mais.

5 Considerações Finais

O objetivo desse trabalho foi verificar o nível de habilidades empresariais e gerenciais adquiridas pelos participantes, tratando-se de conhecimentos específicos da instituição empresa, em relação ao jogo de empresas, e ainda identificar a melhor maneira de aprendizagem, também segundo a opinião dos próprios participantes. Tendo como base os dados analisados, foi possível observar que os participantes preferem técnicas mais práticas de ensino, onde eles se sintam parte integrante do processo de aprendizagem contribuindo para a formação comum, como por exemplo o jogo de empresas e atividades mais lúdicas em sala de aula. Em contrapartida aulas expositivas e seminários não agradam, segundo opinião dos participantes dessa pesquisa, a maioria dos alunos, pois esses tipos de ferramentas por vezes se tornam algo monótono e não ocorre uma troca de aprendizagem entre todos os envolvidos nesse processo.

Da mesma forma, os participantes, através da análise dos questionários, consideraram como satisfatórios o nível de habilidades do meio empresarial adquiridas com a aplicação do jogo, pois, segundo eles, apenas o ensino teórico não é capaz de suprir a necessidade em relação a temas como, negociação entre cliente e fornecedor, controle de qualidade dos produtos fabricados, gestão do capital de giro, do patrimônio e do estoque de matéria – prima, entre outros assuntos. Esses são expostos em sala de aula, por diversos professores e matérias, na grade curricular do curso de Ciências Contábeis da UFU, por exemplo, mas conseguir visualizar o ensino teórico relacionado com a prática e ser parte integrante desse processo, faz com que os participantes do jogo de empresas, consigam fixar conteúdos, além de adquirir habilidades da gestão empresarial antes de estar dentro de uma instituição, ou seja, ele se sente melhor preparado para um desafio como este.

Nosso estudo possuiu algumas limitações, pois somente analisamos estudantes do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia, e com um volume bem menor que o estudo de Sauaia. E ainda, pesquisamos por apenas dois meses, e a grande parte dos estudos citados nesse trabalho têm-se pelo menos um semestre de duração, e ainda, trabalharam com um grupo fechado de estudo, o que nessa pesquisa se diferenciou, pois esta teve a participação de integrantes de diversas idades e sexos diferentes, o que reflete diferença no estilo de aprendizagem.

Alguns pontos não foram abordados nesse trabalho, por exemplo, a metodologia dos jogos em uma matéria específica nos cursos de Ciências Aplicadas, o desenvolvimento de um modelo de jogo elaborado com base nas principais deficiências dos alunos desses cursos, o papel do facilitador e do professor em relação a metodologia dos jogos; todas esses pontos podem ser problemas de pesquisas futuras.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ARBEX, Marco Aurélio. O valor pedagógico dos jogos de empresa na aprendizagem de gestão de negócios. Revista da FAE, v. 8, n. 2, 2016.

BEST GAME, Centro Cape. Belo Horizonte, 1997. Manual do facilitador

Blog da netquest, Escala de Likert: o que é e como utilizá-la. Disponível em:

<<http://www.netquest.com/blog/br/blog/br/escala-likert>> . Acesso em 20 de dezembro de 2016.

BRANDALIZE, Adalberto. Jogos de empresa como ferramenta de treinamento e seleção de executivos e acadêmicos. Revista Ciências Empresariais, Ano 2008, n. 3, 2008.

CASAGRANDE, Maria Denize Henrique; BORNIA, Antônio Cezar; CASAGRANDE, Jacir Leonir; MECHELN, Pedro José Von. Jogos de Empresas no Ensino da Contabilidade Tributária. Contabilidade Vista & Revista, v. 25, n. 1, p. 34-58, 2015.

DA SILVA, Sheila Serafim; OLIVEIRA, Murilo Alvarenga; DA SILVA MOTTA, Gustavo. Jogos de empresas e método do caso: contribuições ao processo de ensino e aprendizagem em administração. Administração: Ensino e Pesquisa, v. 14, n. 4, p. 677-705, 2013.

FIGUEIREDO FILHO, Dalson Brito; SILVA JÚNIOR, José Alexandre da. Visão além do alcance: uma introdução à análise fatorial. Opinião Pública, v. 16, n. 1, p. 160-185, 2010

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo, v. 5, p. 61, 2002.

GOLDSCHMIDT, Paulo C. Simulação e jogo de empresas. Revista de Administração de Empresas, v. 17, n. 3, p. 43-46, 1977.

HU, Osvaldo Ramos Tsan et al. Desenvolvimento e avaliação da metodologia "Jogo de Empresas" no ensino de gestão no curso de engenharia da Universidade Presbiteriana Mackenzie. Revista Mackenzie de Engenharia e Computação, v. 13, n. 1, 2014.

MENDES, João Batista. Utilização de jogos de empresas no ensino de contabilidade uma experiência no Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia. Contabilidade Vista & Revista, v. 11, n. 3, p. 23-41, 2009.

PRETTO, Fernando; FILARDI, Fernando; DE PRETTO, Cristine. Jogos de empresas: uma estratégia de motivação no processo de ensino e aprendizagem na teoria das organizações. Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios, v. 3, n. 1, p. 191-218, 2010.

PRETTO, Fernando de. Pedagogia participativa na formação de Administradores. 2007. Tese de Doutorado. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) –Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, 2007, São Paulo.

SAUAIA, Antonio Carlos Aidar. Satisfação e aprendizagem em jogos de empresas: contribuições para a educação gerencial. 1995. Tese (Doutorado em Contabilidade) - Faculdade de Administração, Economia e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1995.

Suporte ao Minitab ,O que é um gráfico Scree? Disponível em:
<<http://support.minitab.com/pt-br/minitab/17/topic-library/modelingstatistics/multivariate/principal-components-and-factor-analysis/what-is-a-scree-plot/>>. Acesso em 20 de dezembro de 2016.

TOPA, Marcos Aurelio; CRUZ, Ivane Carneiro da. Análise Multivariada de gerenciamento de fornecedores visando um relacionamento com vantagem competitiva. 2009. 82 p. Monografia (Bacharelado em Estatística) -Faculdade de Estatística, Setor de Exatas, Universidade Federal do Paraná, Paraná, 2009.

ANEXO

Questionário de avaliação dos jogos de empresas

1 = DISCORDO TOTALMENTE / 6 = CONCORDO TOTALMENTE

(1) Indique o grau de concordância sobre o que pode ser feito para aumentar o envolvimento dos participantes no jogo:

duração mais longa (1) (2) (3) (4) (5) (6)

maior complexidade (1) (2) (3) (4) (5) (6)

com mais participantes (1) (2) (3) (4) (5) (6)

mais técnico (1) (2) (3) (4) (5) (6)

mais comportamental (1) (2) (3) (4) (5) (6)

participar novamente deste Jogo (1) (2) (3) (4) (5) (6)

participar de outros Jogos (1) (2) (3) (4) (5) (6)

(2) Indique a intensidade do seu envolvimento nas fases:

Fase de apresentação inicial (1) (2) (3) (4) (5) (6)

Fase simulação empresarial (1) (2) (3) (4) (5) (6)

Fase avaliação do resultado (1) (2) (3) (4) (5) (6)

(3) Qual a importância de cada item para o seu aproveitamento?

Companheiro de equipe (1) (2) (3) (4) (5) (6)

Interesse pelo assunto (1) (2) (3) (4) (5) (6)

Competição entre as empresas (1) (2) (3) (4) (5) (6)

Proteção contra prejuízos reais (1) (2) (3) (4) (5) (6)

Experiência disponível (1) (2) (3) (4) (5) (6)

Compreensão do tempo simulado (1) (2) (3) (4) (5) (6)

Expectativas com a vivência (1) (2) (3) (4) (5) (6)

Ambiente empresarial do Jogo (1) (2) (3) (4) (5) (6)

(4) Classifique a intensidade dos benefícios alcançados:

Adquirir novos conhecimentos (1)(2)(3)(4)(5)(6)

Integrar conhecimentos (1) (2) (3) (4) (5) (6)

Atualizar conhecimentos (1) (2) (3) (4) (5) (6)

Praticar análise de problemas (1) (2) (3) (4) (5) (6)

Praticar a tomada de decisões (1) (2) (3) (4) (5) (6)

Praticar controle de resultados (1) (2) (3) (4) (5) (6)

Adaptar-se a novas situações (1) (2) (3) (4) (5) (6)

Buscar explicar os resultados (1) (2) (3) (4) (5) (6)

Fazer analogias com o trabalho (1) (2) (3) (4) (5) (6)

(5) O tipo de aula que propicia a você uma aprendizagem com maior participação e aproveitamento parece ser:

Aulas Expositivas (1) (2) (3) (4) (5) (6)

Jogos e Simulações (1) (2) (3) (4) (5) (6)

Seminários (1) (2) (3) (4) (5) (6)

(6) Qual o nível de sua compreensão das regras do Jogo?

Apresentação (1) (2) (3) (4) (5) (6)

Gestão Simulada da Empresa (1) (2) (3) (4) (5) (6)

Avaliação final dos Resultados (1) (2) (3) (4) (5) (6).