

Área temática: Jogos de Empresas

Título do trabalho: Os jogos de empresas e sua influência na formação dos bacharéis em Administração

AUTOR

MARCELO LAMPKOWSKI

Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
marcelo-l@uol.com.br

Resumo:

O ensino superior brasileiro apresentou, nas últimas décadas, um elevado grau de crescimento. No cenário educacional brasileiro atual, administração é o curso com o maior número de alunos matriculados. O crescimento do ensino no Brasil influenciou os métodos didáticos a se desenvolverem e são utilizadas diversas variações nos diferentes cursos de graduação existentes. A tarefa da educação deve ser fornecer ferramentas para que as pessoas possam desenvolver sua capacidade de construir pensamentos mais consistentes, coesos, coerentes e bem fundamentados. O objetivo deste estudo foi verificar como os jogos de empresa podem auxiliar no processo de ensino da administração e, conseqüentemente, na formação de bacharéis em administração. Uma pesquisa descritiva e quantitativa foi desenvolvida por meio da aplicação de questionários com perguntas fechadas aos alunos e docentes de instituições de ensino localizadas no centro oeste do Estado de São Paulo. Os resultados possibilitaram demonstrar a visão dos alunos sobre a contribuição dos jogos de empresa em sua formação como administradores e também as considerações dos professores que lecionam em cursos de administração sobre a utilização de jogos de empresa em suas disciplinas, bem como as principais dificuldades existentes para a utilização deste método didático.

Palavras-chave: Administração. Formação. Jogos de Empresa.

Abstract:

The Brazilian higher education presented in the last decades, a high level of growth. In the current Brazilian educational scenario, business is the course with the highest number of enrolled students. The growth of education in Brazil has influenced teaching methods to develop and are used several different variations on existing graduation courses. The task of education should be to provide tools so that people can develop their ability to construct thoughts more consistent, cohesive, coherent and well reasoned. The objective of this study was to determine how business games can assist in the teaching of business and, consequently, the training of graduates in business administration. A descriptive and quantitative research was conducted by means of questionnaires with closed questions to students and teachers of educational institutions located in the center west of São Paulo state. It was possible to demonstrate students' views on the contribution of business games in their training as administrators and the considerations for teachers who teach in business courses on the use of business games in their disciplines, as well as major difficulties to the use of this teaching method.

Keywords: Business. Graduation. Business Games.

Introdução

O ensino superior brasileiro apresentou, nas últimas décadas, um elevado grau de crescimento. De acordo com o Censo da Educação do Ensino Superior, realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), o número de matrículas nos cursos de graduação, aumentou 7,1% de 2009 a 2010 e 110,1% de 2001 a 2010. Atualmente, existem quase seis milhões de pessoas matriculadas em cursos superiores no Brasil. Vários fatores podem ser atribuídos a essa expansão: o crescimento econômico alcançado pelo Brasil nos últimos anos desenvolveu uma busca do mercado por mão de obra mais especializada; o somatório das políticas públicas de incentivo ao acesso e à permanência na educação superior, dentre elas: o aumento do número de financiamento (bolsas e subsídios) aos alunos, como os programas Fies e ProUni, e o aumento da oferta de vagas na rede federal, via abertura de novos campi e novas instituições de ensino superior (IES), bem como a interiorização de universidades já existentes.

O mesmo Censo da Educação do Ensino Superior indica que administração é o curso com o maior número de matrículas do país. O curso concentra 1.102.579 do total de matrículas, que chegam a 5,95 milhões, conforme mostra a tabela 1.

Tabela 1: Dez maiores cursos de graduação em número de matrículas

Curso	Matrículas	Porcentual
Administração	1.102.579	18,50%
Direito	651.730	10,90%
Pedagogia	573.898	9,60%
Engenharia	420.578	7,10%
Enfermagem	235.804	4%
Ciências contábeis	235.274	4%
Comunicação social	221.211	3,70%
Letras	194.99	3,30%
Educação física	165.848	2,80%
Ciências biológicas	152,83	2,60%
Outros cursos	1.999,28	33,60%
Total	5.954,02	100%

Fonte: CENSUP, 2011.

Em 2008 e 2007, administração também liderava o ranking. Entre os dez maiores cursos de graduação, os que tiveram maior crescimento (acima de 50%) no período de 2005 a 2009 foram: engenharia, enfermagem e administração.

O crescimento do ensino no Brasil influenciou os métodos didáticos a se desenvolverem e, atualmente, são utilizadas diversas variações nos diferentes cursos de graduação existentes.

Ao pretender-se uma metodologia capaz de levar os homens a pensar melhor, deve-se ter em mente qual o modelo de homem deseja-se formar e quais são as demandas exigidas pelo ambiente no qual ele vive. Para que a instituição de ensino vença o desafio de formar para além do meramente informar, a tarefa da educação deve ser fornecer ferramentas para

que as pessoas possam desenvolver sua capacidade de construir pensamentos mais consistentes, coesos, coerentes e bem fundamentados (OLIVEIRA, 2004).

Um das técnicas mais utilizadas atualmente na formação de administradores é o jogo de empresa. É comum, em grades curriculares de cursos de graduação em administração, ver Jogos de Empresas como uma disciplina a ser cursada, usualmente no último ano.

Um jogo de empresa é uma atividade dinâmica de treinamento que utiliza um modelo de uma situação de negócios (KIBBEE; CRAFT; NANUS, 1961). Trata-se de um exercício sequencial de tomada de decisões, estruturado dentro de um modelo de conhecimento empresarial, em que os participantes assumem o papel de administradores de empresas (GOLDSCHMIDT, 1977). Busca explicar o comportamento dos agentes econômicos em situações de conflito e tem como objetivo, chegar a soluções gerais e, para isso, reduz as situações reais à situação de um jogo estratégico (TANABE, 1977).

Os jogos de empresas são exemplos de micromundos e neles as questões e as dinâmicas de complexas situações de negócios podem ser exploradas, ao se experimentarem novas estratégias e políticas para verificar possíveis acontecimentos (SENGE, 2000).

Apesar da importância do tema nos cenários educacional e de negócios, nota-se uma carência de estudos e pesquisas no que se refere à eficácia dos jogos de empresa no ensino da administração. No sentido de preencher esta lacuna, é que se desenvolveu o presente trabalho, o qual teve como objetivo geral verificar como os jogos de empresa podem auxiliar no ensino da administração.

Problema de pesquisa e objetivos

Como os jogos de empresa podem auxiliar no ensino da administração? Para responder esta pergunta estabeleceu-se o seguinte objetivo geral: verificar como os jogos de empresa podem auxiliar no processo de ensino da administração e na formação de bacharéis de administração.

Para atingir este objetivo geral, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos que, conforme Richardson (1997), são passos para a consecução do objetivo geral:

- a) Analisar a visão dos alunos sobre a contribuição dos jogos de empresa em sua formação como administradores.
- b) Identificar as considerações de professores que lecionam em cursos de administração sobre a utilização de jogos de empresa em suas disciplinas, bem como as principais dificuldades existentes no uso desses jogos.

Revisão bibliográfica

1. A evolução do ensino da administração no Brasil

Os traços de estudos sistêmicos de administração no Brasil incidiam desde 1930 (PIZZINATTO, 1999).

O ensino da administração no Brasil tem sua origem na criação do DASP - Departamento de Administração do Serviço Público, em 1938, durante o governo Getúlio Vargas. O DASP foi criado com o objetivo de estabelecer um padrão de eficiência no serviço público federal e para criar canais mais democráticos para o recrutamento e seleção de recursos humanos para a administração pública, por meio de concursos de caráter universal e público. Em seguida à criação do DASP, o governo autorizou aquele Departamento a constituir outra instituição, denominada Fundação Getúlio Vargas (FGV), voltada para o estudo das organizações e da racionalização do trabalho e a preparação de quadros profissionais em nível superior (RIBEIRO, 1999).

A FGV foi constituída em 1944 e ficou localizada próxima aos círculos dominantes do poder, à época, no Distrito Federal (Rio de Janeiro). Em 1948, representantes da FGV realizaram visitas a inúmeros cursos de administração pública nos Estados Unidos, para conhecer o funcionamento desses cursos, e a respeito dos quais o Brasil não tinha experiência na organização e funcionamento. Com a realização dessas visitas, abriram-se canais de comunicação que favoreceram a realização de encontros entre representantes da FGV e de escolas e professores americanos, visando a criação no Brasil de uma escola de nível superior voltada para a formação e treinamento de especialistas em administração pública. Em decorrência desses encontros entre a FGV e professores e instituições de ensino americanas, formou-se a EBAP - Escola Brasileira de Administração Pública em 1952. A criação dessa Escola teve o apoio da ONU e da UNESCO, através de convênios de cooperação técnica e científica, que previam a manutenção de professores estrangeiros temporariamente no Brasil e o fornecimento de bolsas de estudo para se promover o treinamento e o aperfeiçoamento de futuros docentes brasileiros no Exterior (RIBEIRO, 1999).

O ensino da administração no Brasil, desde o seu início, estabeleceu fortes vínculos com o sistema de ensino americano, inclusive com a utilização de bibliografia, modelos curriculares e mesmo com a participação de professores americanos como docentes nos primeiros cursos aqui realizados. O objetivo preponderante da FGV era a formação de quadros de especialistas para atender ao setor produtivo. Em 1954, a FGV promoveu a criação da Escola de Administração de Empresas de São Paulo (EAESP). A cidade de São Paulo foi escolhida por ser considerada o centro das atividades econômicas e produtivas do Brasil (MARTINS, 1989).

Para iniciar as atividades, a EAESP fez convênio com uma agência governamental americana, voltada para o desenvolvimento internacional. Pelos termos desse convênio, o governo dos Estados Unidos se comprometia em manter junto a EAESP uma missão universitária de especialistas em administração de empresas. Tais especialistas foram recrutados na Universidade Estadual de Michigan, que já possuía experiência na montagem de cursos de administração no exterior. Por seu turno, a FGV enviaria docentes brasileiros para estudos de pós-graduação nos Estados Unidos, com a finalidade de gerar quadros docentes próprios e permitir o retorno dos professores americanos, que assim teriam sua tarefa concluída. Esta missão americana atuou na EAESP até 1965 (RIBEIRO, 1999).

Em 1946, na USP – Universidade de São Paulo – foi criada a Faculdade de Economia e Administração – FEA, com o objetivo de formar especialistas em administração, abrangendo a organização do trabalho, a racionalização de atividades, a elaboração e a gestão de orçamentos, a comercialização e a gerência do patrimônio e administração de pessoas. Os cursos inicialmente oferecidos foram de economia e de contabilidade. A FEA passou a oferecer cursos de administração somente anos mais tarde. Os primeiros administradores se formaram na FEA somente em 1964 (RIBEIRO, 1999).

Com a homologação da Lei nº 4.769, de 9 de setembro de 1965, instaurou-se legalmente o exercício da profissão do administrador diplomado no Brasil, em cursos regulares de ensino superior, oficial, oficializado ou reconhecido. Sucessivo à regulamentação da profissão, o Conselho Federal de Educação (CFE) instaurou o primeiro currículo mínimo do curso de Administração por meio do Parecer nº 307/66, aprovado em 8 de julho de 1966. Por ele foi deliberado o núcleo de matérias estimado o mínimo imprescindível para uma apropriada formação profissional (NOGUEIRA et al., 2007).

Na década de 1980, houve uma reivindicação do Conselho Federal de Administração (CFA) junto ao Governo Federal no intuito de obter o título de “administrador” para os egressos dos cursos superiores de Administração, pois desde a homologação da profissão os mesmos eram denominados “técnicos em administração”. Ainda nessa década, preocupada com os grandes avanços tecnológicos e a modernização de todo o sistema, a Secretaria de

Ensino Superior (SESU) do Ministério da Educação (MEC) criou um grupo de trabalho para discussão sobre a reformulação do currículo dos cursos Administração. Esse trabalho resultou na Resolução CFE 03 de 1993, que homologou as diretrizes para os cursos de administração. Essa resolução apresentou como destaque a disponibilização de espaço para adequações curriculares às necessidades regionais, por meio da formação complementar e do estágio supervisionado (PIZZINATTO, 1999).

Em um contexto recente, novas diretrizes e pareceres aos cursos de Administração foram emitidos pela Câmara de Ensino Superior (CES) do Conselho Nacional de Educação (CNE), sendo, uma delas, a Resolução CES/CNE nº 04/2005. Essa resolução possibilita maior autonomia às Instituições de Ensino Superior (IES) na definição dos currículos de seus cursos. Também, suprime o caráter de especialização que os cursos de graduação de Administração estavam auferindo devido à ênfase dada a determinadas disciplinas e áreas de formação. Pelas novas diretrizes, há flexibilidade na elaboração de um modelo pedagógico, que pode adaptar-se à dinâmica da sociedade que a instituição está inserida e as rápidas transformações que ocorrem no atual momento (NOGUEIRA *et al.*, 2007).

Percebe-se, portanto, que o ensino da administração no Brasil, desde sua origem, sofreu várias transformações, resultando na abdicação da estaticidade inicial para envolver-se em um dinamismo que é característico dos dias atuais. O ensino da Administração necessita e deve acompanhar evoluções, a fim de ser capaz de formar não só administradores com essa consciência, mas que possa contribuir de fato, com as mudanças necessárias à conturbada sociedade atual (NOGUEIRA *et al.*, 2007).

2. Jogos de empresa

Jogo de empresa é uma simulação na qual pessoas participam ativamente como tomadores de decisões dentro de um sistema organizacional fictício (NAYLOR, 1971).

Um jogo de empresa é uma atividade dinâmica de treinamento que utiliza um modelo de uma situação de negócios (KIBBEE; CRAFT; NANUS, 1961). Trata-se de um exercício seqüencial de tomada de decisões, estruturado dentro de um modelo de conhecimento empresarial, em que os participantes assumem o papel de administradores de empresas (GOLDSCHMIDT, 1977).

Os jogos de empresas são exemplos de micromundos e neles as questões e as dinâmicas de complexas situações de negócios podem ser exploradas, ao se experimentarem novas estratégias e políticas para verificar o que poderia acontecer (SENGE, 2000).

Tanabe (1977) afirma que um jogo de empresa baseia-se na Teoria dos Jogos e busca explicar o comportamento dos agentes econômicos em situações de conflito. O objetivo desta teoria é chegar a soluções gerais e, para isso, reduz as situações reais à situação de um jogo estratégico.

Sauaia (2006) classifica da seguinte forma os objetivos comportamentais de um jogo de empresa: desenvolvimento de habilidades, aumento de conhecimentos e fixação de atitudes.

Sobre as principais contribuições educacionais dos jogos de empresas, Marques (2001) cita que os jogos propiciam aos estudantes a não passividade, fazendo com que eles tenham ações ativas, buscando por meio do questionamento, da criação e da reflexão, o seu aprendizado.

O processo de aprendizado decorrente dos jogos é facilitado pelo entusiasmo e interesse despertado pelo clima de competição e pela semelhança com as práticas de gestão de uma empresa, com destaque positivo para a importância de uma boa avaliação dos participantes (TANABE, 1977).

No que se refere às limitações dos jogos de empresas, Ferreira (2000) e Schfranski (1998) citam as seguintes: desequilíbrio entre a complexidade do jogo e a motivação dos participantes; dificuldade de validar e quantificar os efeitos do jogo; falta de evidências quanto à relação entre bons jogadores e bons gestores; antagonismo na relação entre o preparo dos participantes e grau de desafio do jogo.

Gramigna (1993) afirma que as principais características dos jogos de empresas são a possibilidade de modelar a realidade de uma empresa; a definição de papéis e regras claras e a criação de condições para que o exercício seja atrativo e envolvente. Sobre a definição de papéis desempenhados no jogo, estes são classificados como: papéis estruturados – são fornecidos aos participantes orientações detalhadas sobre o comportamento que devem adotar; papéis semi-estruturados – são fornecidas apenas de forma genérica as orientações sobre como os papéis devem ser exercidos; papéis desestruturados – não são fornecidas orientações predeterminadas a respeito dos papéis a serem executados, ou seja, a definição fica a critério dos participantes.

Quanto à especificidade do modelo, Kopittke (1992) cita que os jogos de empresa podem ser sob medida, ou seja, utilizados basicamente para treinamento de funcionários, simulando a realidade particular de uma empresa; setoriais, ou seja, aqueles que simulam as atividades de empresas de um determinado setor, como o industrial, por exemplo; funcionais, que são jogos que simulam uma função empresarial, tais como, produção ou marketing; ou jogos gerais, em que as principais funções da empresa são simuladas, mas sem o aprofundamento de nenhuma delas.

Os jogos de empresas podem ser classificados, ainda, de acordo com a explicitação da competição entre as equipes. Assim, eles podem ser interativos ou competitivos – são aqueles em que o desempenho de uma equipe afeta o desempenho das outras; ou jogos não interativos – nos quais o desempenho de uma equipe não é afetado pelo desempenho das demais, isto é, o desempenho de uma equipe depende apenas das suas próprias decisões (KOPITTKE, 1992). Os jogos de empresa podem utilizar ferramentas computacionais para auxiliar na simulação. A operacionalização pode ocorrer das seguintes formas: jogadores contra o computador ou jogadores contra outros jogadores. Porém, o uso do computador não é um fator-chave para um jogo de empresa, pois ele também pode ser executado de forma manual. Kopittke (1992) assim os define: os jogos de empresa manuais correspondem a jogos que não possuem a necessidade do uso de um computador para processamento das informações. Nesses jogos outros tipos de utensílios, como quadros, tabelas e máquinas de calcular, são utilizados.

No que se refere à avaliação de um jogo de empresa, Gimenes e Bernard (2000) afirmam que esta deve ser realizada de forma abrangente, composta pela avaliação da empresa, da equipe e dos alunos individualmente.

Metodologia

Dado que o objetivo geral desta pesquisa é verificar como os jogos de empresa podem auxiliar no ensino da administração, a pesquisa descritiva mostrou-se mais adequada para a finalidade deste estudo.

A pesquisa descritiva tem como objetivo a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis (GIL, 2002). Possibilita o desenvolvimento de um nível de análise em que se permite identificar as diferentes formas de fenômenos, sua ordenação e classificação (OLIVEIRA, 1999). Os fatos são observados, registrados, analisados, classificados sem que o pesquisador interfira neles, ou seja, os fenômenos são estudados, mas não manipulados (ANDRADE, 2005). É o tipo de estudo mais adequado quando se necessita obter melhor entendimento a

respeito do comportamento de vários fatores e elementos que influem sobre determinados fenômenos (OLIVEIRA, 1999).

A abordagem metodológica adotada nesta pesquisa é quantitativa, pois buscou-se uma descrição matemática para investigar como os jogos de empresa podem auxiliar no processo de ensino da administração. O método quantitativo emprega a descrição matemática para descrever as causas, efeitos ou conseqüências de um fenômeno ou relações entre variáveis. Caracteriza-se pelo emprego de quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações quanto no tratamento dessas por meio de técnicas estatísticas. Procura mensurar, ou medir, variáveis (TEIXEIRA; PACHECO, 2005).

Considerando a vasta gama de instituições de ensino superior que oferecem o curso de bacharelado em administração existentes e a necessidade de se obter informações com o maior número de detalhes possível sobre o tema da pesquisa, optou-se em limitar este estudo e focá-lo em três instituições de ensino localizadas em cidades do centro oeste do Estado de São Paulo: Bauru-SP; Botucatu-SP e Pederneiras-SP.

Segundo Gil (2002), uma das características mais significativas do estudo descritivo está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, com destaque para o questionário. Neste trabalho, os instrumentos de pesquisa utilizados foram dois questionários com questões fechadas, devido à facilidade oferecida na tabulação dos dados. Um questionário foi voltado aos alunos e o outro foi aplicado aos docentes.

Os instrumentos de pesquisa foram elaborados com base na escala de Likert, um tipo de escala de resposta psicométrica, onde os perguntados especificam seu nível de concordância com uma afirmação, sendo:

- a) Não sei;
- b) Discordo totalmente;
- c) Discordo parcialmente;
- d) Indiferente;
- e) Concordo parcialmente;
- f) Concordo totalmente.

Nas primeiras cinco questões de ambos os instrumentos, os respondentes deveriam analisar as afirmações com base na escala Likert apresentada. As afirmações dispostas no questionário eram as seguintes:

- a) Jogos de empresa promovem interesse nas aulas e entusiasma os estudantes.
- b) As situações vivenciadas num jogo de empresa são semelhantes às práticas de gestão de uma empresa real.
- c) Jogos de empresa auxiliam no desenvolvimento de habilidades necessárias a um administrador.
- d) Jogos de empresa contribuem para o aumento de conhecimentos sobre administração.
- e) Jogos de empresa contribuem para a não passividade, ou seja, fazem com que os alunos tenham ações ativas, buscando por meio do questionamento, da criação e da reflexão, o aprendizado.

A sexta questão de ambos os instrumentos de pesquisa abordavam a questão da avaliação dos alunos, mais especificamente como ela deveria ser feita: de forma individual; coletiva; ou ambas.

No instrumento de pesquisa aplicado aos docentes, foi acrescentada uma questão, relacionada às dificuldades relacionadas à utilização de jogos de empresa pelos mesmos.

Análise dos resultados

Primeiramente, buscou-se identificar a visão dos alunos sobre a contribuição dos jogos de empresa em sua formação como administradores. Neste caso, a pesquisa focou uma

instituição de ensino superior localizada na cidade de Botucatu-SP, que oferece o curso de bacharelado em Administração. A escolha se deu em virtude da facilidade de acesso aos dados relevantes para a pesquisa, o qual decorre do fato do autor atuar na instituição. Um questionário composto por seis questões de fechadas foi aplicado a vinte e cinco (25) alunos do último ano do curso de Administração.

Sobre os jogos de empresa promoverem interesse nas aulas e entusiasmarem os estudantes, houve uma ampla concentração das respostas em concordo totalmente, sinalizada por 88% dos estudantes pesquisados. O percentual de estudantes que concordaram parcialmente foi de 12%.

No que se refere ao fato das situações vivenciadas num jogo de empresa serem semelhantes às práticas de gestão de uma empresa real, observou-se que 52% dos estudantes pesquisados concordaram totalmente com esse fato. O percentual de estudantes que concordaram parcialmente foi de 48%.

A ampla maioria dos estudantes pesquisados, 88%, concordou plenamente sobre o fato de que os jogos de empresa auxiliam no desenvolvimento de habilidades necessárias a um administrador. Concordaram parcialmente, 12% dos respondentes.

Observou-se que foi grande a concordância dos estudantes sobre o fato de que jogos de empresa contribuem para o aumento de conhecimentos sobre administração: 72% concordaram totalmente, enquanto 28% concordaram parcialmente.

Em seguida, afirmou-se que os jogos de empresa contribuem para a não passividade do estudante, ou seja, fazem com que os alunos tenham ações ativas, buscando por meio do questionamento, da criação e da reflexão, o aprendizado. Concordaram plenamente com essa afirmação, 76% dos estudantes e 24% concordaram parcialmente.

Questionou-se também sobre a melhor forma de avaliar os alunos participantes de um jogo de empresa. Assim, 80% dos alunos responderam que a avaliação deve ser individual e coletiva; 20% afirmaram que a avaliação deve ser apenas coletiva. Nenhum aluno afirmou que a avaliação deveria ser apenas individual.

A seguir, procurou-se identificar as considerações de professores que lecionam em cursos de administração sobre a utilização de jogos de empresa em suas disciplinas, bem como as principais dificuldades existentes no uso desses jogos. No que se refere a este objetivo específico, a pesquisa focou instituições de ensino superior localizadas nas cidades de Bauru-SP, Pederneiras-SP e Botucatu-SP, que oferecem cursos de bacharelado em Administração. Um questionário composto por sete questões fechadas foi aplicado a quatro docentes.

As primeiras seis questões deste instrumento de pesquisa foram as mesmas elaboradas para o questionário aplicado aos alunos. Foi acrescentada apenas uma questão, relacionada às dificuldades existentes no uso desses jogos pelos docentes.

No que se refere aos jogos de empresa promoverem interesse nas aulas e entusiasmarem os estudantes, três docentes concordaram totalmente e um afirmou concordar parcialmente.

Sobre as situações vivenciadas num jogo de empresa serem semelhantes às práticas de gestão de uma empresa real, observou-se que três docentes concordaram parcialmente com esse fato e apenas um docente afirmou concordar totalmente. Apesar das respostas se concentrarem na concordância, é possível detectar a existência de uma preocupação dos docentes em relação às situações propostas e às funções a serem desenvolvidas pelos alunos durante o jogo, no sentido de oferecerem atividades que simulem da maneira mais próxima possível a realidade empresarial, contemplando competências técnicas e comportamentais e proporcionando, assim, um aprendizado mais rico aos discentes.

Foi unânime a concordância dos docentes em relação ao fato de que os jogos de empresa auxiliam no desenvolvimento de habilidades necessárias a um administrador. Todos

concordaram totalmente. Essa unanimidade também pôde ser observada na questão seguinte, que abordava aspectos relacionados ao fato de que jogos de empresa contribuem para o aumento de conhecimentos sobre administração. Novamente, a opção concordo totalmente foi assinalada por todos os docentes.

Sobre o fato de os jogos de empresa contribuem para a não passividade do estudante, ou seja, fazerem com que os alunos tenham ações ativas e buscarem, por meio do questionamento, da criação e da reflexão, o aprendizado, três docentes concordaram totalmente e um concordo parcialmente.

A penúltima questão abordou o assunto avaliação. Para três, dos quatro docentes respondentes, a avaliação dos alunos participantes de um jogo de empresa deve ocorrer tanto de forma individual, quanto coletiva. Um docente afirmou que a avaliação deve ser apenas coletiva.

Por fim, buscou levantar quais os fatores que dificultam a utilização de jogos de empresa pelos docentes. Uma lista composta pelas seguintes foi utilizada: dificuldade para atribuir critérios de avaliação; alto número de alunos em sala de aula; baixo número de alunos em sala de aula; falta de interesse por parte dos alunos; falta de ferramentas, materiais, tecnologia ou local adequados para desenvolver a(s) atividade(s); outros. Foi solicitado aos respondentes que atribuíssem aos fatores números de 1 até 5, sendo 1 para o fator que mais dificulta, 2 para o seguinte fator dificultante e assim sucessivamente. O número 5 seria, portanto, o fator que menos dificultaria o trabalho do docente com jogos de empresa.

A tabela 2 sintetiza as respostas dadas:

Tabela 2: Respostas dos docentes sobre os fatores que dificultam a utilização de jogos de empresa

Fatores / Respondentes	Dificuldade na avaliação	Baixo número de alunos	Alto número de alunos	Falta de interesse dos alunos	Falta de ferramentas, materiais e outros	Outros
Docente 1	3	5	4	2	1	
Docente 2	5	4	3	1	2	
Docente 3	3	4	2	5	1	
Docente 4	4	5	2	3	1	
Média	3,75	4,5	2,75	2,75	1,25	

Fonte: Elaborada pelo autor

Observou-se que a falta de ferramentas, materiais, tecnologia ou local adequados para o desenvolvimento das atividades relacionadas ao jogo de empresa é o fator que mais dificulta sua utilização, de acordo com os respondentes da pesquisa. A média aritmética deste fator foi 1,25; valor mais próximo de 1; de acordo com a escala utilizada – sendo 1 o fator que mais dificulta e 5 o que menos dificulta.

Em seguida, empatados, estão os fatores falta de interesse por parte dos alunos (média aritmética = 2,75) e o alto número de alunos em sala de aula, com a mesma média.

A questão da dificuldade na avaliação dos alunos que participam dos jogos de empresa teve média aritmética 3,75. Portanto, de acordo com os respondentes, neste caso, não se trata de um fator tão dificultante em comparação com os demais fatores abordados no questionário.

O baixo número de alunos não influencia de forma negativa a aplicação do jogo de empresa, segundo os respondentes da pesquisa. Este fator é o que teve média aritmética mais próxima de 5, conforme pode se observar na tabela 2 apresentada anteriormente.

Conclusão

Os resultados obtidos mostraram que tanto os estudantes quanto os professores concordaram que os jogos de empresa promovem o interesse nas aulas e entusiasma os alunos, auxiliam no desenvolvimento de habilidades necessárias a um administrador, contribuem para o aumento de conhecimentos sobre administração e fazem com que os alunos tenham ações ativas, buscando por meio do questionamento, da criação e da reflexão, o aprendizado.

Um jogo de empresa deve, portanto, ser utilizado pelo docente como um método didático com o objetivo de auxiliar no desenvolvimento das capacidades e das habilidades dos futuros profissionais, e, assim, contribuir para o exercício da função de gestor organizacional.

No que se refere ao fato de as situações vivenciadas num jogo de empresa serem semelhantes às práticas de gestão de uma empresa real, apesar das respostas, tanto dos estudantes como dos docentes, se concentrarem na concordância, observou-se que ela foi apenas parcial. Portanto, existe uma preocupação dos respondentes no sentido de as atividades propostas realmente estarem próximas da realidade do ambiente empresarial atual.

O maior diferencial de um jogo de empresa em relação aos demais métodos adotados no ensino da administração está relacionado à possibilidade de o aluno vivenciar um ambiente semelhante à realidade empresarial, e, assim, poder compreender e aprender a melhor maneira de lidar com as situações que irá se deparar na execução de suas atividades no dia a dia da organização.

Esta proximidade com a realidade pode ser facilitada com a disponibilização ao docente das ferramentas, materiais, tecnologia e/ou local adequados para o desenvolvimento das atividades propostas. Fator este que, segundo a pesquisa realizada com os docentes, foi citado como o que mais dificulta a utilização de jogos de empresa no ensino da administração.

Sobre a questão da avaliação de um jogo de empresa, deve-se considerar a afirmação de Gimenes e Bernard (2000), que defendem que esta deve ser realizada de forma abrangente.

No presente trabalho, notou-se 20% dos alunos defenderam uma avaliação coletiva, enquanto que 80% dos alunos citaram que a avaliação deve ocorrer de formas coletiva e individual. No caso dos docentes, três citaram que a avaliação deve ocorrer de ambas as formas, e apenas um defendeu a avaliação coletiva.

É sabido que em determinados grupos de trabalho existem algumas pessoas que trabalham e outras que apenas acompanham o trabalho. O fator relacionado ao acompanhamento do trabalho é uma das limitações mais frequentes encontradas nas aplicações dos jogos de empresas.

Apesar deste trabalho de pesquisa ter atingido os objetivos a que se propôs, ele apresenta as seguintes limitações:

- a) Em decorrência do tamanho da amostra (tanto de alunos, como de professores), não foram possíveis outras análises mais aprofundadas;
- b) Não foi possível levantar efetivamente quais os jogos utilizados por cada um dos docentes atuantes em suas respectivas instituições de ensino.

Outras possibilidades de realização de trabalhos foram observadas como sendo possíveis e interessantes de serem desenvolvidos oportunamente:

- a) Uma nova pesquisa levando-se em consideração alunos de diferentes instituições de ensino; e não somente docentes;
- b) Incluir no instrumento de pesquisa questões mais específicas relacionadas às atividades desenvolvidas e estrutura necessária para tal, o que permitiria um entendimento melhor sobre o tema.

Referências bibliográficas

ANDRADE, M. M. de. **Introdução à metodologia do trabalho científico**: elaboração de trabalhos na graduação. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

CENSUP. **Censo da Educação Superior**, out. 2011. Disponível em <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=9332&Itemid=>. Acesso em 12 jun. 2012.

FERREIRA, J. A. **Jogos de empresas**: modelo para aplicação prática no ensino de custos e administração do capital de giro em pequenas e médias empresas industriais. Florianópolis, 2000. 110p. Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção – Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção, UFSC, 2000.

GRAMIGNA, M. R. M. **Jogos de empresa**. São Paulo: Makron Books, 1993.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GIMENES, R. M. T. BERNARD, R. R. S. **Uma proposta metodológica para a implantação das técnicas de simulação empresarial associadas a construção e aplicação de sistemas de informações gerenciais e de apoio às decisões nos cursos de graduação em administração**. XI ENANGRAD: Salvador, 2000.

GOLDSCHMIDT, P. C. **Simulação e jogo de empresas**. Revista de Administração de Empresas, Rio de Janeiro: FGV, v. 17, n. 3, p. 43-46, mai-jun, 1977.

KIBBEE, J. M., CRAFT, C. J., NANUS, B. **Management games: a new technique for executive development**. New York: Reinhold publishing corporation, 1961.

KOPITTKKE, B. H. **Jogos de empresa**: novos desenvolvimentos, 1992. Departamento de Engenharia de Produção e Sistemas - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1992.

MARQUES, F. P. A. **Jogos de empresas**: uma estratégia para o ensino gestão e tomada de decisão. Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção. São Paulo. Universidade Paulista, 2001.

MARTINS, C. B. **Surgimento e expansão dos cursos de administração no Brasil**. São Paulo: Ciência e Cultura, 1989.

NAYLOR, T. H. **Técnicas de simulação em computadores**. Petrópolis: Vozes, 1971.

NOGUEIRA, E. A. T.; CARVALHO, G. M.; NASCIMENTO, J. P. B.; BERNARDO, D. C. R.; TEIXEIRA, D. L. **Do verbo à ação na inovação curricular**: um estudo de caso em uma instituição federal de ensino superior. In: X SEMEAD, 2007. São Paulo: FEA-USP, 2007.

OLIVEIRA, M. B. Oficina de jogos filosóficos: pensar brincando: uma proposta de apoio a educação para o pensar. In: **Revista Sul-Americana de Filosofia e Educação**, n. 2, 2004. Disponível em <<http://seer.bce.unb.br/index.php/resafe/article/viewArticle/5450>>. Acesso em 27 jun. 2012.

OLIVEIRA, S. L. de. **Tratado de metodologia científica**: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografia, dissertações e teses. 2 ed. São Paulo: Pioneira, 1999.

PIZZINATTO, N. K. **Ensino de administração e o perfil do administrador**: contexto nacional e o curso de administração da UNIMEP, dez/1999.

RIBEIRO, A. L. **A origem e a evolução do ensino de administração no Brasil**. Revista Brasileira de Administração RBA/CFA - Ano IX, nº. 25 de maio/1999.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1997.

SAUAIA, A. C. A. **Conhecimento versus desempenho das organizações**: um estudo empírico com jogos de empresas. Revista de Administração, São Paulo. ed. 49, v. 12, n. 1, jan./fev. 2006.

SCHAFRANSKI, L. E. **O protótipo GPCP-1**: jogo do planejamento e controle de produção. Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção. Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, Florianópolis, 1998.

SENGE, P. **A quinta disciplina**: estratégias e ferramentas para construir a organização que aprende. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.

TANABE, M. **Jogos de empresas**. Dissertação de Mestrado em Administração – Departamento de Administração da FEA/USP. São Paulo: Universidade de São Paulo, 1977.

TEIXEIRA, R. de F.; PACHECO, M. E. C. Pesquisa social e a valorização da abordagem qualitativa no curso de administração: a quebra de paradigmas científicos. In: **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v.12, n.1, jan/mar 2005.