

CAPÍTULO 3: RECURSOS DIGITALES EMPRESARIALES EN LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Yolanda González Castro¹¹, Marleny Torres Zamudio¹², Omaira Manzano Durán¹³

Introducción

La educación está llamada a responder a los cambios que se dan en el contexto de aprendizaje, con las innovaciones tecnológicas, los medios de comunicación, el acelerado ritmo de vida que exigen las dinámicas sociales y económicas y, en forma particular las nuevas condiciones a las que se ven abocados estudiantes, docentes y en general las instituciones de educación superior ante situaciones inesperadas como por ejemplo la propiciada con la pandemia que, en pocos meses, transformó vidas, costumbres, hábitos y hasta formas de entender los procesos en educación. Situación que motiva a responder de forma inmediata y reactiva, identificando las mejores formas de llegar al estudiante, de propiciar el conocimiento y favorecer las condiciones para el proceso de aprendizaje.

Así, el potencial de las nuevas tecnologías digitales, de acuerdo con Cole, (2011), ofrece la oportunidad de responder a las problemáticas que dejan las fuerzas sociales, económicas, políticas y culturales en el ritmo de vida de los seres humanos, que inciden en las formas de aprender y por tanto a reflexionar sobre el papel que juega la educación en estos nuevos contextos.

¹¹ Administradora de empresas, UNAD, Magister en Dirección estratégica, Universidad Iberoamericana, Doctor en Administración de Negocios, UNAD-Florida, Docente asociado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD, correo electrónico: yolanda.gonzalez@unad.edu.co.

¹² Economista, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Especialista en Finanzas. Magister en Administración. Doctora en Ciencias de la Educación, Docente Asociada de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia- UNAD. correo electrónico: marleny.torres@unad.edu.co.

¹³ Licenciada en Matemáticas y Física, UFPS, Magister en Administración de empresas, Universidad Santo Tomás, Doctor en Administración de Negocios, UNAD-Florida, Docente asociado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD, correo electrónico: omaira.manzano@unad.edu.co

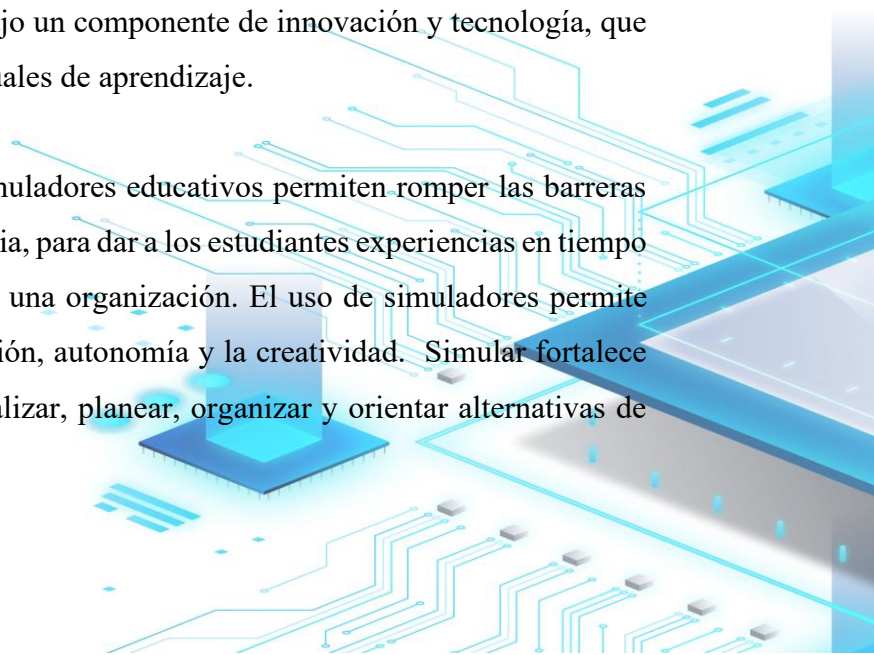


Esos cambios que se gestan a partir de la globalización, de la acelerada industrialización y la automatización de los procesos, representan también un cambio en la orientación y perspectivas de la educativas; hoy se habla de educación masiva, de aprendizaje autónomo y cooperativo, (Rodríguez-Zamora y Espinoza-Núñez, 2017), donde las tecnologías deben responder a esas dinámicas y por supuesto, a las impuestas con la pandemia que a partir del año 2020 afronta la humanidad.

Esta misma percepción de cambios en los contextos de formación que se dan en el ámbito global, se reconoce por Zabalza, (2012) que advierte el paso de un enfoque educativo basado en la calidad, a un enfoque que requiere la permanente generación de estrategias que mejoren la actividad docente, que requiere la identificación y uso de estrategias de aprendizaje, bajo una perspectiva inductiva y situada, funcionalista para los docentes y pragmática para quienes participan en el proceso de aprendizaje. Se requiere así, la adaptación, con prácticas educativas que presumen técnicas innovadoras, cambios permanentes en los modelos, intercambio de experiencias sistematizadas y avaladas por el sistema educativo Cole, (2011).

En este capítulo se profundiza en prácticas educativas exitosas en educación con modalidad virtual, que pueden ser utilizadas como estrategias de aprendizaje, útiles en la formación de estudiantes de ciencias administrativas y que responden a las necesidades que impone un mundo que aprende en modalidad e-learning. Así, se proponen los simuladores empresariales como herramientas útiles en los procesos de construcción y generación de conocimiento al integrarlos en la formación de profesionales en ciencias administrativas. Como una práctica educativa diseñada bajo un componente de innovación y tecnología, que permiten su aplicación en ambientes virtuales de aprendizaje.

Los avances en la creación de simuladores educativos permiten romper las barreras de la presencialidad, el tiempo y la distancia, para dar a los estudiantes experiencias en tiempo real y muy cercanas a la cotidianidad de una organización. El uso de simuladores permite desarrollar competencias para la innovación, autonomía y la creatividad. Simular fortalece en el estudiante las capacidades para analizar, planear, organizar y orientar alternativas de



solución a los problemas, habilidades que son propias de profesionales en ciencias empresariales.

Desde esta mirada, se realiza entonces una revisión sistemática del contexto de formación desde el currículo, las competencias a desarrollar y las herramientas y estrategias que ofrece el mundo digital al servicio de la formación de profesionales en ciencias administrativas.

Resultados

Hacia la definición de Práctica Educativa Exitosa, PEE, en educación virtual

Para llegar al concepto de Práctica Educativa Exitosa, en adelante PEE, mediante la revisión de literatura se identifica, que este término se viene aplicando en educación, como ejemplos a seguir, como esas acciones de buena enseñanza y aprendizaje que realizan los buenos docentes, relacionándolas con las acciones del gobierno encaminadas a facilitar los fines y propósitos de la educación (Corpas, 2014).

El origen del concepto de buenas prácticas, lo explican De Pablos y González (2007), como aquellas actuaciones imaginables que se realizan bajo nuevos procesos y formas de actuación en unos contextos específicos; así también, como aquellas actividades que se realizan de manera eficiente y eficaz que reportan buenos resultados, siendo esta una visión desde el contexto empresarial.

Si nos remitimos al contexto de la enseñanza, Zabalza (2012) asocia el origen del concepto de PEE a la investigación educativa, explicándolo desde lo que ha denominado grandes momentos en educación. De esta manera, en los diferentes enfoques que se le han dado a la enseñanza, se pueden identificar buenas prácticas, desde el enfoque de enseñanza transmisora, hasta los enfoques más recientes orientados al desarrollo de competencias, o los centrados en el aprendizaje. Sin embargo, con los planteamientos de (Caldeiro Pedreira, Yot Domínguez, and Castro Zubizarreta, 2018; Ventura, 2016), se controvierte esta postura al



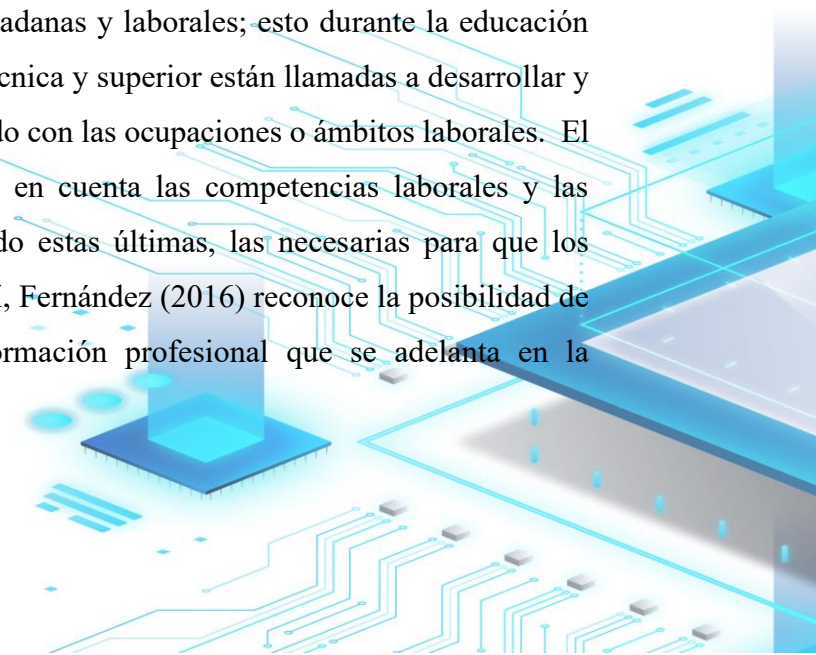
analizar los procesos de implementación e impacto de las herramientas tecnológicas en la educación, aquí los autores identifican que los estilos de enseñanza en los enfoques educativos actuales, no han cambiado en forma significativa, parece que los docentes no han variado sus estilos de enseñar, y continúan utilizando las mismas estrategias que imperaban con la educación tradicional.

Desde otro punto de vista, Vidal Ledo y Morales, (2009) entienden las buenas prácticas docentes a manera de intervenciones educativas encaminadas hacia la búsqueda del aprendizaje, en donde se logran no solo los objetivos planeados, sino que trascienden los mismos, al construir conocimiento a partir de la transformación del entorno de enseñanza-aprendizaje.

Para establecer los referentes teóricos que enmarcan las PEE, es necesario determinar las competencias de formación que deben desarrollar los profesionales en ciencias administrativas, a fin de establecer ese marco de acción y orientación de las estrategias de aprendizaje que se ajustan a la formación de estos profesionales.

El Ministerio de Educación de Colombia define al estudiante competente como aquel que sabe utilizar los conocimientos que ha adquirido para solucionar las situaciones que se le presentan en su mundo laboral, o en general, en su cotidianidad, que le permiten una vida personal eficiente. (Ministerio de educación nacional, 2019)

El sistema educativo busca desarrollar en los estudiantes fundamentalmente tres competencias: las competencias básicas, ciudadanas y laborales; esto durante la educación básica y media. Sin embargo, la educación técnica y superior están llamadas a desarrollar y fortalecer las funciones productivas, de acuerdo con las ocupaciones o ámbitos laborales. El Ministerio de Educación de Colombia toma en cuenta las competencias laborales y las clasifica como generales y específicas, siendo estas últimas, las necesarias para que los jóvenes actúen como agentes productivos. Así, Fernández (2016) reconoce la posibilidad de construir significado y sentido desde la formación profesional que se adelanta en la

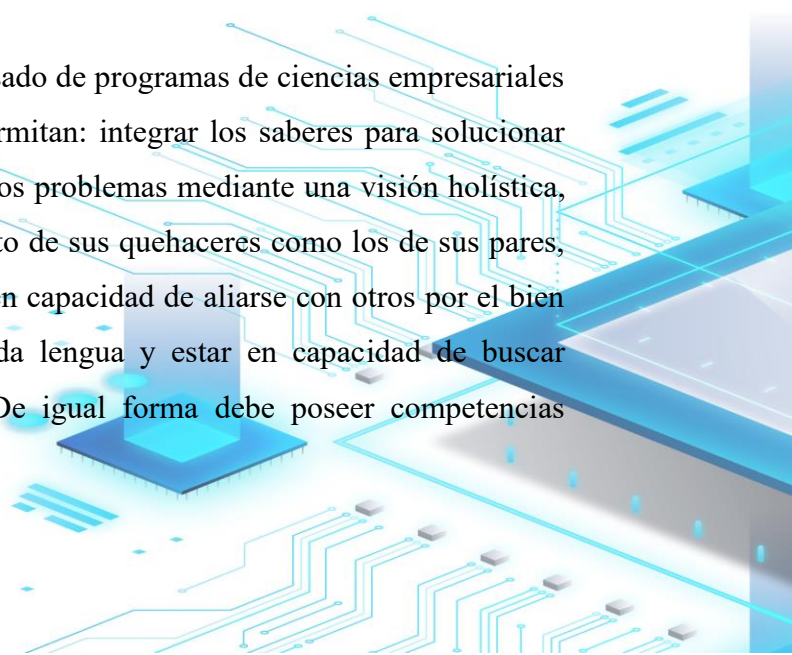


Universidad. Es en este espacio, donde los estudiantes desarrollan o tienen la posibilidad de trascender frente a las necesidades de su entorno de manera crítica, reflexiva y creativa.

El valorar las habilidades y conocimientos que tiene una persona para desarrollar una actividad sugiere el concepto de competencia que se maneja hoy día (Fernández, 2016). Se trata de esa capacidad de actuar, desenvolverse, la actitud, y la destreza que tiene una persona para resolver situaciones propias de la actividad profesional y para gestionar los recursos que requiere. Esas capacidades se miden y evalúan a fin de determinar qué tan competente resulta un individuo para desempeñarse con éxito como persona, ciudadano o miembro de una organización.

Pasando ya a analizar el desarrollo de competencias en la formación de profesionales en Ciencias Administrativas, hoy en día se habla de las exigencias que el mundo laboral hace, se demandan personas con un alto nivel de creatividad e innovación para resolver situaciones. Así, El Marco Común de Competencia Digital del INTEF (2017), al analizar el aprendizaje por competencias digitales y establece la necesidad de desarrollar habilidades para buscar información, seleccionarla, sistematizarla y por, sobre todo, utilizarla para generar nuevo conocimiento. De ahí que se exige que el diseño curricular de programas de formación profesional incluya el desarrollo de competencias digitales que conduzcan a una enseñanza de calidad, (Ventura, 2016) y conjuntamente, se exija esas capacidades en los docentes, para que se logre la integración de las Tics en el sistema educativo, favoreciendo el aprendizaje activo, desarrollado mediante procesos de grupos colaborativos y fortaleciendo el aprendizaje autónomo (Caldeiro Pedreira et al., 2018).

De acuerdo con Salinas, (2013) un egresado de programas de ciencias empresariales debe poseer competencias genéricas que le permitan: integrar los saberes para solucionar problemas, estar en capacidad de comprender los problemas mediante una visión holística, ser capaz de mantener una reflexión crítica tanto de sus quehaceres como los de sus pares, convertir los problemas en aprendizajes, estar en capacidad de aliarse con otros por el bien común, actuar con ética, dominar una segunda lengua y estar en capacidad de buscar información, analizarla y tomar decisiones. De igual forma debe poseer competencias



específicas para prever, planear, organizar, dirigir y emprender acciones tanto para dar cumplimiento a sus objetivos como para el mejoramiento continuo. Adicionalmente, debe poseer un pensamiento sistémico, de liderazgo e innovación.

En el mismo sentido, el proyecto Tuning, desarrollado para América Latina, desde hace varios años, viene reflexionando y planteando acciones ante problemáticas que aquejan a la educación superior (Esquetini Cáceres, 2013). Desde el proyecto analizan la evolución y desarrollo de diferentes profesiones, entre ellas las del área Administrativa, logrando establecer las competencias genéricas y específicas que requieren estos profesionales y que definen el perfil del egresado que requiere el mundo de hoy. De esta forma, luego de un proceso riguroso de análisis y depuración, establecen trece macro competencias, asociadas a cuatro categorías o ámbitos propios del profesional en administración.

En la Tabla 10 se resumen las categorías y competencias que resultaron relevantes, en América Latina, para la formación de los profesionales de áreas administrativas.

Tabla 10. Categorías y macro competencias de los Administradores.

	Categorías	Macro competencias
1	Desarrollo personal y organizacional	Es ético y socialmente responsable
2		Ejerce liderazgo para el logro de los objetivos en la organización.
3		Es capaz de aprender a aprender
4		Se comunica de manera efectiva y trabaja en equipo.
5	Innovación y Emprendimiento	Detecta oportunidades para emprender negocios.
6		Formula, evalúa y administra en forma eficaz y eficiente proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones.
7	Gestión estratégica	Desarrolla planeamiento estratégico, táctico y operativo en distintos escenarios.
8		Optimiza el proceso administrativo y de negocios.
9		Identifica y administra los riesgos de negocios de las organizaciones.

10		Define y utiliza los sistemas de información requeridos para la gestión.
11	Análisis del negocio	Analiza la información contable, financiera y de mercadeo para la toma de decisiones.
12		Evalúa el impacto de la normatividad comercial, laboral y tributaria, en la gestión de las organizaciones
13		Optimiza los recursos humanos, físicos, financieros y otros de la organización.

Fuente: Esquetini Cáceres, (2013)

De esta manera, los resultados presentados por Esquetini Cáceres, (2013) se basan en análisis profundos desarrollados por especialistas de Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Perú, Uruguay y Venezuela, quienes establecen que las categorías propias del desempeño de un profesional en ciencias administrativas se orientan hacia el desarrollo personal y organizacional, la Innovación y emprendimiento, la gestión estratégica, y el análisis del negocio; siendo el desarrollo personal y organizacional la categoría mejor puntuada, lo que puede indicar, el interés de lograr un beneficio mutuo entre la persona y la organización.

Para el caso de Colombia, se logra extraer del análisis estadístico que presenta Esquetini Cáceres (2013) que, de las trece competencias validadas como pertinentes, en la formación de Administradores, los especialistas consultados valoraron como totalmente pertinentes las siguientes competencias: el compromiso ético y responsabilidad social, el detectar oportunidades para emprender negocios innovadores/capacidad de emprendimiento e innovación y desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo, en distintos escenarios.

Otra visión que también contribuye en este propósito de identificar las competencias que deben poseer los profesionales de las ciencias administrativas, es la que presenta Fernández (2016), quien considera que, desde las organizaciones, las competencias deben ser asociadas a la teleología de la empresa, su cultura y misión, buscando que el profesional actúe

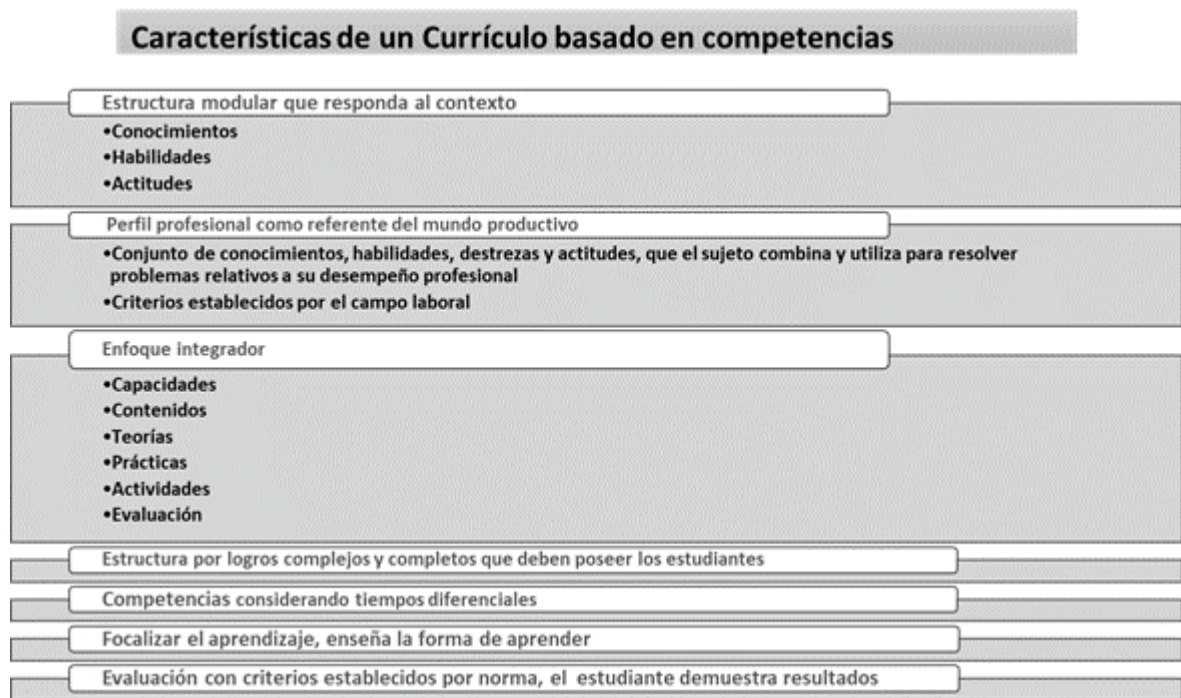


en beneficio de la empresa, estableciendo fines comunes entre el individuo y la organización; coincidiendo en esto como se mencionó en párrafos anteriores (Esquetini Cáceres, 2013).

Al tener claras las competencias y habilidades que se espera de estos profesionales, es preciso el compromiso de las Universidades por ofrecer los espacios adecuados para su desarrollo y fortalecimiento, Fernández (2016), ve la necesidad de ofrecer currículos que respondan a las necesidades del contexto, que tome en cuenta la dimensión tecnológica, cultural y social y las implicaciones de una formación por competencias y su impacto en el ambiente laboral donde se desempeña el profesional. Las Universidades han de tomar en cuenta las demandas de las organizaciones, orientadas a la generación de procesos científicos y tecnológicos que apoyen la productividad y competitividad empresarial.

De esta forma, reconociendo la necesidad de diseñar currículos pensados en función del desarrollo de competencias, se presenta un esquema con las características que han de tomarse en cuenta a la hora de diseñar currículos para estudiantes de ciencias administrativas. (Figura 14).

Figura 14. Características de un currículo basado en competencias



Fuente: Las autoras a partir de Fernández (2016)

Al analizar las competencias con las que se están formando los profesionales de ciencias administrativas, algunos autores las han diferenciado, o mejor, han trabajado específicamente sobre las competencias gerenciales, abordando su estudio como competencias genéricas y específicas. Así, Lombana, Cabeza, Castrillón y Zapata, (2014), desarrollan un estudio basado en la postura filosófica de Renée Bédard, quien establece un marco de análisis sobre el pensamiento y conocimiento administrativo, en cuatro frentes: la praxeología, (prácticas) la epistemología, (métodos), la axiología (valores) y la ontología (el ser); a las cuales corresponden unas competencias que permiten el desarrollo de estas cuatro dimensiones filosóficas.

Se parte con las competencias asociadas al desarrollo y fortalecimiento del ser, la ontología como núcleo o eje que determina la relación íntima del ser consigo mismo, y que, en últimas, define la relación que se logra establecer con los demás. De esta forma, al desarrollar la capacidad de motivar, la creatividad y el trabajo autónomo, que corresponden a la dimensión ontológica, los administradores desarrollarán las demás dimensiones de manera más fluida.

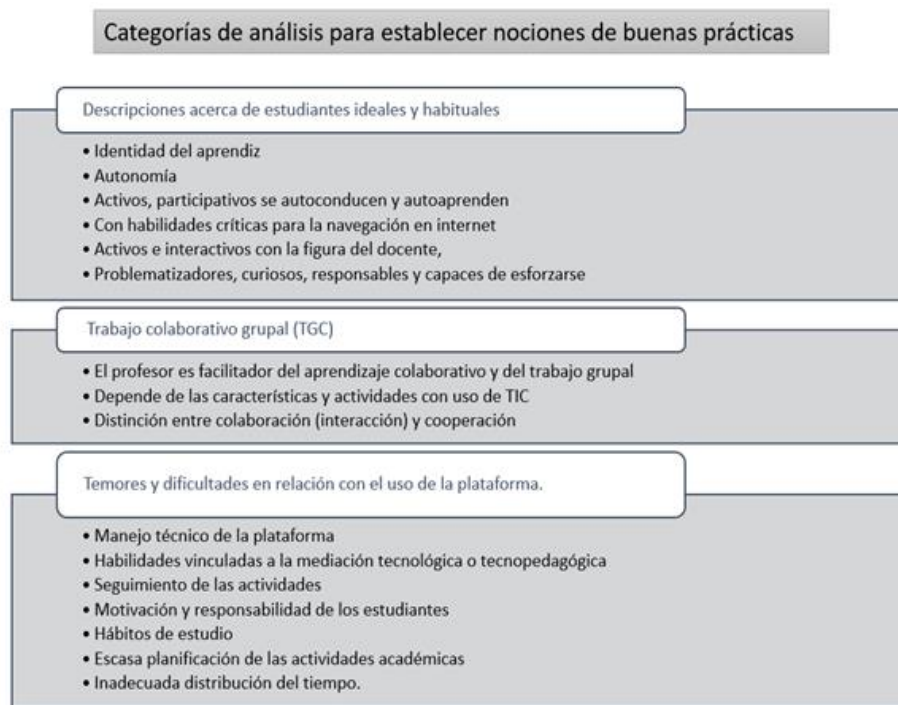
Para tener una visión de las competencias de los profesionales de administración, formados mediante la metodología virtual, Fitó Bertran, Martínez Argüelles, y Moya Gutiérrez, (2014) decidieron consultar a los potenciales empleadores sobre el grado de adquisición de competencias de Administradores formados en línea, frente a los de formación presencial, encontrándose las siguientes apreciaciones: hay un grupo de competencias que se identifican en los profesionales independientemente de la modalidad en la que fueron formados, sin embargo, hay unas competencias que consideran difíciles de desarrollar en profesionales formados en línea como son el liderazgo, habilidades de comunicación y la capacidad para trabajar en equipo. No obstante, logran sobresalir por sus habilidades en el uso de Tic, manejo y gestión de recursos como la información y el tiempo.



Las prácticas educativas exitosas en Ciencias Administrativas modalidad virtual.

Se toma como referente el estudio desarrollado en la Universidad Nacional del Rosario, donde surge la preocupación de un grupo de investigadores por entender las nuevas relaciones socio cognitivas que se gestan entre estudiantes y docentes en los ambientes virtuales de aprendizaje, es decir, el socioconstructivismo cognitivo (Borgobello, Sartori, and Sanjurjo, 2018) que implica el aprendizaje interaccionista, planteamiento que tendría sus orígenes en la teoría sociocultural de Vigotsky. En el mismo sentido, la investigación se cuestiona frente a las buenas prácticas docentes, para lo cual establece tres categorías de análisis que se sintetizan en la *Figura 15*, orientadas básicamente a describir, a partir de la percepción de docentes y estudiantes, quienes se consideran estudiantes ideales y habituales; en segundo lugar como elemento relevante en la educación virtual establecen la categoría Trabajo colaborativo Grupal (TCG) y en tercer lugar una categoría relacionada con los temores y dificultades frente al uso de plataformas virtuales.

Figura 15. Categorías de análisis para establecer nociones de buenas prácticas



Fuente: Las autoras a partir de Borgobello et al., (2018)

Se han determinado indicadores de calidad para evaluar buenas prácticas docentes de «*mobile learning*», en la investigación adelantada por Aznar Díaz, Cáceres Reche, y Romero Rodríguez, (2018), orientada a la implementación didáctica de los dispositivos móviles en los procesos de formación en educación superior, logrando establecer 4 variables; la primera se refiere a la disponibilidad y grado de manejo de dispositivos móviles, por parte de los estudiantes y docentes; las competencias digitales, orientadas a la capacidad para producir, comunicar, discriminar y compartir contenidos digitales a través de los dispositivos móviles; la construcción del conocimiento en un proceso de feedback entre estudiantes y el docente; una cuarta variable orientada a la autorregulación del aprendizaje; por último el trabajo cooperativo como variable a tomar en cuenta para identificar la efectividad de las actividades planeadas por el docente para que los estudiantes cooperen entre ellos como grupos heterogéneos.

En el diagnóstico sobre buenas prácticas docentes desarrollado por Rodríguez Ugalde, Mendoza Saucedo, y Méndez Pineda, (2018) establece cuatro dimensiones en donde analizan las características de las buenas prácticas que realizan los docentes en la formación de profesionales en ciencias Administrativas y Derecho.

La primera dimensión que establecen es la personal, aquí lo que hace el docente es reflexionar sobre su actuar como docente, sobre si las estrategias que utiliza con sus estudiantes realmente funcionan, si está cumpliendo los objetivos propuestos. Se trata de un proceso de reflexividad que permite repensar la acción docente al observarse a sí mismo. Este proceso de reflexión de los docentes lleva a determinar también el compromiso que se tiene con la labor docente, asociado con aspectos como la vocación o el gusto por la docencia. En la misma línea de lo personal, es preciso tomar en cuenta como característica de buena práctica la formación docente, donde estudiantes y docentes concuerdan en el estudio, que es importante que el docente tenga conocimientos en el campo disciplinar, pero, además, que tenga formación en pedagogía, de tal forma que el docente debe tener conocimientos, pero a su vez estar en capacidad de ejercer su labor con fundamentos pedagógicos y didácticos.



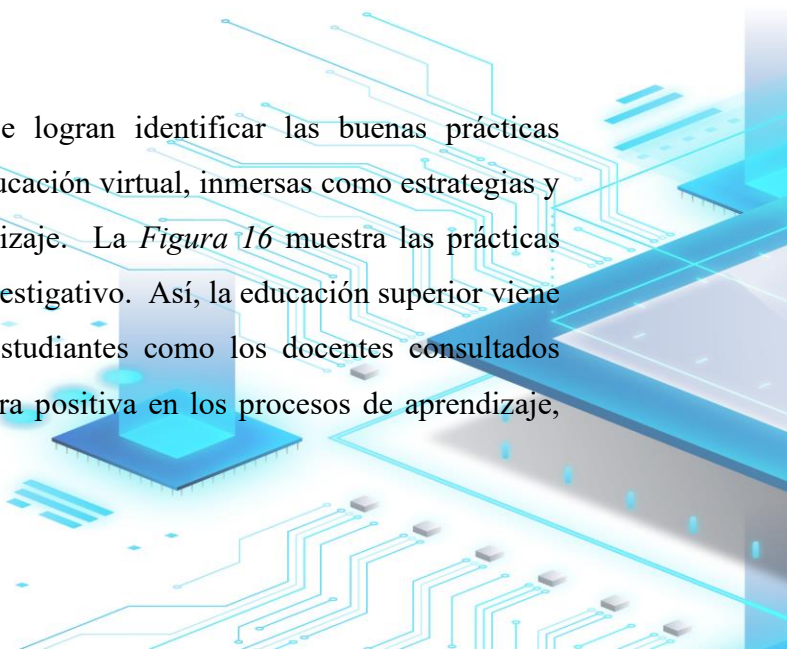
La segunda y tercera dimensión que establecen es la social y didáctica, llamando a los docentes a tener la capacidad de atender, motivar y valorar las características diversas que tienen los estudiantes. Aquí es importante mencionar la capacidad del docente para planear y liderar el trabajo colaborativo donde se atiendan las capacidades del grupo sin descuidar la individualidad del estudiante. Esa capacidad del docente se evidencia en la planeación de actividades que involucre el estudio y análisis de casos reales y visitas de campo; utilizando para su desarrollo y evaluación diferentes medios que van desde los tradicionales hasta medios tecnológicos para atender la diversidad de estilos de aprendizaje que hay en un grupo de estudiantes, tema estudiado en profundidad por Aznar Díaz et al., (2018) que define las buenas prácticas docentes con TIC, como aquellas actividades de formación para el desarrollo de habilidades que utilizan la tecnología, alcanzando resultados positivos en los estudiantes.

En cuarto lugar, Rodríguez Ugalde et al., (2018) establecen la dimensión valoral, referida a la motivación, autonomía y capacidad de análisis que debe propiciar el docente en sus estudiantes a partir de preguntas problematizadoras durante el desarrollo del tema.

Simuladores empresariales como práctica exitosa en la formación de profesionales en ciencias administrativas

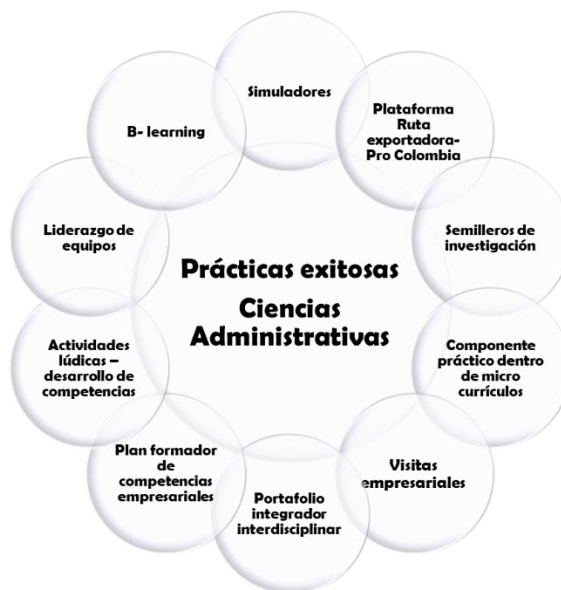
Docentes, estudiantes, instituciones, familias, la sociedad entera se encuentra ante una situación no prevista, que requiere respuestas inmediatas, que garantice la protección de la vida, pero a su vez, que garantice la continuidad de los procesos de formación de profesionales. Se requieren estrategias diseñadas en el marco de la transformación digital que hoy se pone al servicio de la educación.

Como resultado de la investigación se logran identificar las buenas prácticas educativas, orientadas hacia la modalidad de educación virtual, inmersas como estrategias y técnicas que fortalecen los procesos de aprendizaje. La *Figura 16* muestra las prácticas exitosas que se identificaron en el desarrollo investigativo. Así, la educación superior viene utilizando diferentes prácticas que tanto los estudiantes como los docentes consultados refieren como estrategias que aportan de manera positiva en los procesos de aprendizaje,



generando dinámicas en las aulas virtuales que contribuyen al desarrollo de habilidades y competencias profesionales en ciencias administrativas.

Figura 16. Prácticas exitosas en ciencias administrativas



Fuente: Las autoras

Los simuladores como práctica educativa exitosa

En el desarrollo investigativo se identifica como PEE es el uso de simuladores para el desarrollo de competencias, aquí es importante tomar en cuenta la investigación que desarrollan Pedraza, Farías, Lavín, y Torres (2013) en donde advierten la necesidad de desarrollar las competencias en el uso de estas tecnologías por parte de docentes, de tal forma, que puedan ejercer su papel de motivadores, acompañantes y partícipes activos del proceso de generación de conocimiento con sus estudiantes, pero conjuntamente que creen los espacios de trabajo colaborativo con colegas docentes, logrando establecer redes de conocimiento.

En el mismo sentido, es importante mencionar la necesidad de acompañar el uso de simuladores o de las diferentes prácticas exitosas en la modalidad virtual, pero bajo un clima

de confianza por parte de los docentes, donde el estudiante se sienta reconocido, bajo un ambiente participativo y de comunicación fluida (Rodríguez Ugalde et al., 2018).

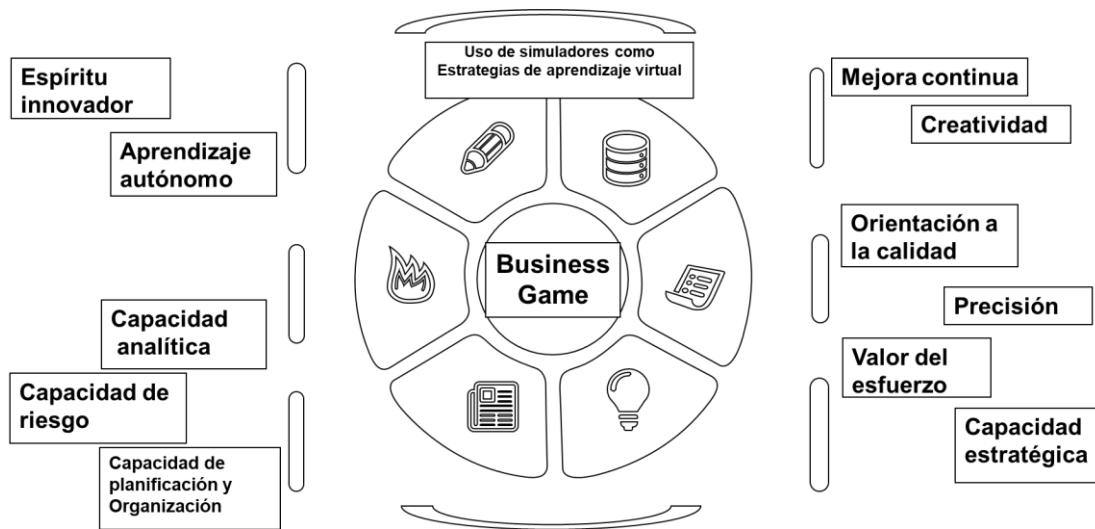
Al indagar experiencias en el uso de simuladores en proceso de formación de profesionales en ciencias empresariales, se reconocen en el medio los *business game* que Peña-Miguel y Sedano-Hoyos definen como aplicaciones interactivas cuya finalidad principal no es el ocio sino la formación en diversos ámbitos como salud, marketing y educación (2014, p. 9).

Las universidades y escuelas de negocios identifican los simuladores empresariales como herramientas útiles en la formación de competencias y habilidades propias del ámbito sociolaboral y profesional de los futuros administradores, que de acuerdo con las investigaciones adelantadas en el marco del proyecto turnin, en Colombia se deben orientar hacia el desarrollo de competencias ontológicas, epistemológicas, axiológicas y praxeológicas desde el entorno familiar de los estudiantes y fortalecerse durante su vida académica y laboral (Lombana et al., 2014).

La *Figura 17* muestra las competencias que se pueden desarrollar en los estudiantes al utilizar los simuladores empresariales como estrategia de aprendizaje virtual, que entran a apoyar el aprendizaje de habilidades empresariales con la simulación de aspectos claves a observar en el proceso de toma de decisiones gerenciales, tomado en cuenta variables que influyen desde el interior de las empresas, como desde el contexto en el que actúan y mostrando el impacto de una decisión en el ejercicio empresarial (González and Cernuzzi, 2009), convirtiéndose así en una verdadera revolución en educación, orientada hacia el aprendizaje activo, basado en la experiencia, que se ajusta de manera natural a la población estudiantil, que reporta mayores niveles de motivación, posibilidad de interactuar y desarrollar pensamiento crítico al tomar cursos que utilizan juegos de simulación empresarial (Matute and Melero, 2016).



Figura 17. Competencias desarrolladas mediante el uso de simuladores empresariales



Fuente: Elaboración propia, a partir de (Peña-Miguel and Sedano-Hoyos, 2014)

Es interesante aquí también revisar el mercado de simuladores. Al realizar procesos de búsqueda en Internet, se encuentran un sinnúmero de ofertas de simuladores empresariales al servicio de la educación, que pueden convertirse en alternativas viables a implementar en los procesos de formación de profesionales en ciencias administrativas. La Tabla 11 muestra algunas alternativas útiles para docentes y estudiantes en el propósito de potenciar habilidades y competencias profesionales.

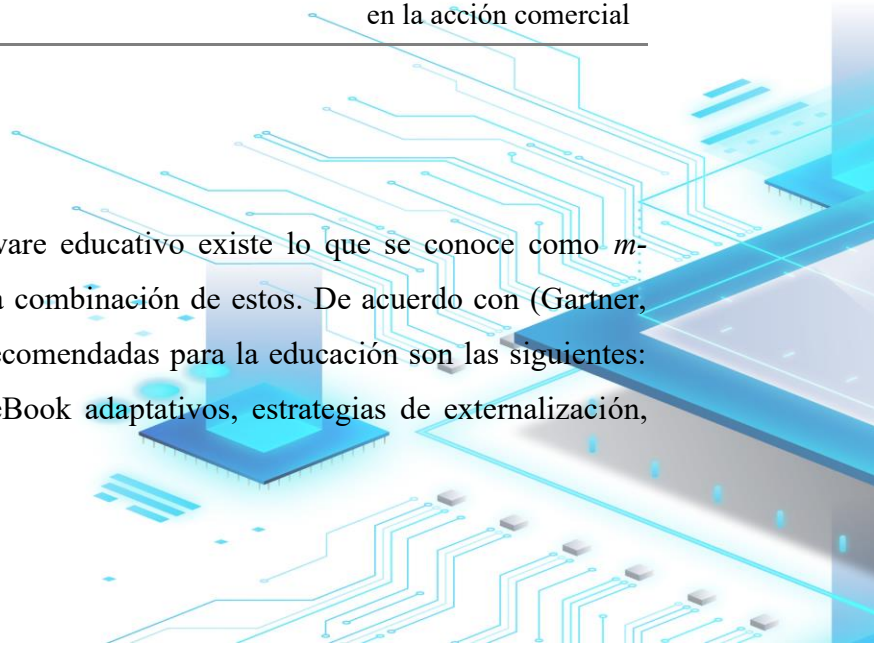
Tabla 11. Simuladores disponibles por tema a desarrollar

Simulador	Distribuidor y objetivo	Contenido
Companygame	Companygame http://www.companygame.com/index.asp Desarrollar habilidades de gestión empresarial	Negocios y Administración, Marketing, Hotelería y Servicios, Finanzas y Banca, Emprendimiento e Internacionalización

Simulador emprendimiento	de Gestionet https://gestionet.net/ Desarrollar competencias y habilidades en gestión empresarial desde un enfoque emprendedor	Gestión del tiempo. Gestión de recursos humanos. Gestión de proyectos.
Simulador empresarial La Isla	Gestionet https://gestionet.net/ Desarrollar las habilidades directivas y de gestión de recursos presupuestales	Economía pública. Gestión de recursos. Recursos medioambientales Gestión de recursos energéticos. Acuíferos. I+D+I.
Simulador Innovación GP	de Gestionet https://gestionet.net/ Trabajar competencias y habilidades de innovación, trabajo en equipo, liderazgo, gestión del riesgo, gestión de recursos, e I+D	Gestión de inmovilizado de inmaterial. Investigaciones y patentes. Gestión de proyectos. Gestión del tiempo. Fidelización del cliente. Gestión de la plantilla. Gestión deportiva.
Business Games	Simuladores empresariales https://www.simuladoresempresariales.com/ Desarrollo de la capacidad de trabajar en equipo, toma de decisiones, técnicas de gestión, acciones en equipo.	maneja de forma integrada toda la información relevante para un proceso decisorio. Permite experimentar las relaciones entre las diferentes áreas de la empresa y el impacto que todas ellas tienen en la acción comercial

Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, adicional al software educativo existe lo que se conoce como *m-learning*, dispositivos tecnológicos o una combinación de estos. De acuerdo con (Gartner, 2015) las estrategias tecnológicas más recomendadas para la educación son las siguientes: Aprendizaje personalizado y big data, eBook adaptativos, estrategias de externalización,



planificación de la exoestructura, micro credenciales abiertas, movilidad, aprendizaje social, CRM y evaluación digital.

Estas estrategias se pueden clasificar en tres grupos: De predicción, de colaboración o sociales y las de actualización permanente. Como estrategias de predicción se encuentra el “aprendizaje personalizado” y se relaciona ampliamente con la analítica de datos. Existen diferentes dispositivos tecnológicos tales como: *Google Analytics*, *Smartklass* y *GISMO* que se pueden integrar a las plataformas de aprendizaje (*LMS*), para permitir tanto al estudiante como al docente predecir comportamientos y ajustar procesos.

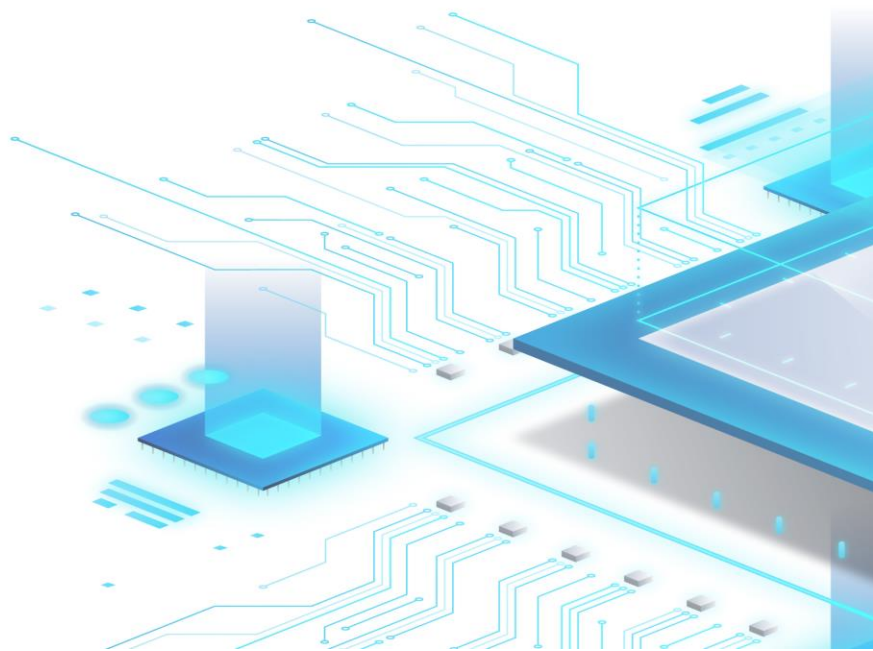
En el grupo de estrategias de actualización permanente están los “*eBook* adaptativos” se trata de mantener actualizados los documentos de aprendizaje de las aulas. Un libro que nunca está desactualizado porque los docentes están en permanente consulta y curaduría de contenidos. Las micro credenciales abiertas cambian el concepto de los títulos académicos por resultados de aprendizaje que se adquieren con logros parciales alcanzados, allí se integran procesos como la gamificación, el aprendizaje a partir del juego. El CRM aplicado al aula busca mejorar los mecanismos de comunicación y la evaluación digital se ve beneficiada por lectores que pueden identificar claramente la procedencia de datos, de quien los procesa, de quién lo transforma y de quién envía la información detectando sus señales físicas como se detectan las huellas digitales.

En el grupo de estrategias de colaboración o sociales se ubica la externalización de las Tic mediante información en la nube para compartir conocimientos colectivos, debates que inician en el aula, pero que permiten incorporar los saberes de otros actores. De igual forma está la exestructura en contrapeso a la infraestructura se trata de espacio virtual abierto para dar posibilidades de indagación, gestión y construcción del conocimiento a la población sin que esta sea de una u otra institución, sino abierta y al servicio de todos. La movilidad del conocimiento en espacios de aprendizajes y su transferencia a comunidades y el aprendizaje social como el que se realiza al realizar un Mooc que comparten personas muy diferentes en nacionalidad, edad, cultura.



Conclusión

El escenario actual de la educación ha motivado la reacción inmediata de parte de las instituciones de educación superior, los docentes se han visto abocados a reaccionar y reflexionar sobre las formas de enseñanza, los medios, las mediciones que les permitan llegar hasta el estudiante de manera virtual, buscando garantizar procesos de interacción y formación con los que se logren alcanzar los objetivos de formación. En el mismo sentido, los estudiantes acuden a estrategias que les permitan el acceso y generación de conocimiento. Se favorecen así, las estrategias concebidas a partir de la integración del componente tecnológico innovador y los procesos de formación orientados por las competencias y habilidades a desarrollar en el estudiante, respondiendo con estrategias innovadoras, creativas y por demás motivadoras que demanda una sociedad consciente de la necesidad de continuar avanzando desde espacios virtuales.



Referencias Bibliográficas

- Aznar Díaz, I., Cáceres Reche, M. P., and Romero Rodríguez, J. M. (2018). Indicadores de calidad para evaluar buenas prácticas docentes de «mobile learning» en Educación Superior. *Education in the Knowledge Society (EKS)*, 19(3), 53. <https://doi.org/10.14201/eks20181935368>
- Borgobello, A., Sartori, M., y Sanjurjo, L. (2018). Concepciones de docentes sobre los estudiantes y sus prácticas pedagógicas. *Educación y Educadores*, 21(1), 27–48. <https://doi.org/10.5294/edu.2018.21.1.2>
- Caldeiro Pedreira, M. C., Yot Domínguez, C., y Castro Zubizarreta, A. (2018). Detección de buenas prácticas docentes de uso de dispositivos móviles en primaria a través del análisis documental. *Revista Prisma Social*, 0(20), 58–75.
- Cole, M. (2011). Reinventando las prácticas educativas del pasado para lograr el éxito pedagógico del futuro. *Revista de Estudios Sociales No.35*, (40), 23–32. <https://doi.org/10.7440/res40.2011.03>
- Esquetini Cáceres, C. (ed. (2013). *Turning América Latina. Educación Superior en América Latina: reflexiones y perspectivas en Administración*. Bilbao.
- Fernández, S. (2016). *Perfil De Competencias Del Administrador De Empresa En República Dominicana* (Universidad de Sevilla). Retrieved from [https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/52359/PERFIL DE COMPETENCIAS DEL ADMINISTRADOR DE EMPRESA EN REPUBLICA DOMINICANA.pdf?sequence=1](https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/52359/PERFIL_DE_COMPETENCIAS_DEL_ADMINISTRADOR_DE_EMPRESA_EN_REPUBLICA_DOMINICANA.pdf?sequence=1)
- Fitó Bertran, À., Martínez Argüelles, M. J., y Moya Gutiérrez, S. (2014). The competency profile of online BMA graduates viewed from a job market perspective. *RUSC. Universities and Knowledge Society Journal*, 11(2), 13. <https://doi.org/10.7238/rusc.v11i2.2053>
- Gartner. (2015). Big Data Social. Retrieved from <http://www.bigdata-social.com/el-hype-cycle-tecnologico-de-gartner-es/>
- González, E., and Cernuzzi, L. (2009). *Ayoyando el aprendizaje de habilidades empresariales mediante la utilización de un simulador*. 5, 8–19.
- INTEF. (2017). Marco común de competencia digital docente. In *IEEE Convention of Electrical and Electronics Engineers in Israel, Proceedings*.
- Lombana, J., Cabeza, L., Castrillón, J., and Zapata, Á. (2014). Formación en competencias gerenciales. Una mirada desde los fundamentos filosóficos de la administración. *Estudios Gerenciales*, 31(73), 301–313. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(13\)70015-9](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(13)70015-9)