

IV Simposio Iberoamericano

en Simulación de Negocios e Innovación Educativa

Modalidad Virtual 20, 21 y 22 de octubre 2021

CONCLUSIONES

Antecedentes

Durante el 20, 21 y 22 de octubre de 2021 se celebró el IV Simposio Iberoamericano en Simulación de Negocios e Innovación Tecnológica coorganizado por la Universidad Oberta de Catalunya (España), la Universidad Panamericana (Guatemala), la Universidad Sant Martín de Porres (Perú) y la empresa CompanyGame.

Esta cuarta edición ha reforzado su posicionamiento como un espacio de aprendizaje, reflexión y colaboración internacional que tiene como propósito integrar las visiones de autoridades, expertos y maestros de Iberoamérica, con el propósito de extraer conclusiones y recomendaciones que se puedan aplicar a toda la comunidad educativa, especialmente en el ámbito de los negocios y de la gestión empresarial.

La simulación de negocios y la innovación educativa son elementos estratégicos para que los egresados de las universidades sean motor del crecimiento económico y empresarial, factores muy necesarios en un contexto actual de crisis provocada, entre otros motivos, por la pandemia derivada de la COVID-19.

Después de dos ediciones presenciales, Costa Rica 2018 y Madrid 2019, se desarrolló con notable éxito una tercera edición, 2020, en modalidad virtual. Esta cuarta edición, que se ha desarrollado principalmente siguiendo las líneas temáticas marcadas por las conclusiones de la edición anterior, ha alcanzado un nivel cercano a la excelencia avalado por los contenidos expuestos, la alta participación, las comunicaciones presentadas, los casos de éxito expuestos y los talleres realizados. Todo este conocimiento transmitido y compartido permitirá, sin duda, mejorar las metodologías y diseños curriculares de las universidades, así como la transmisión del conocimiento por parte de los docentes y, con ello, conseguir un mejor desarrollo competencial de los egresados.

Algunos de los datos relevantes respecto a la participación son:

- 32 ponentes: entre rectores, decanos, directores, expertos, coordinadores y profesores.
- 8 países representados entre los diferentes ponentes.
- + 1.000 pre-inscritos para seguir el Simposio por YouTube o Zoom
- + 520 participantes únicos a través de Zoom
- + 250 participantes simultáneos por Zoom en los momentos más significativos del evento.
- + 14 comunicaciones presentadas por diversos expertos internacionales.
- 4 talleres sobre simulación de negocios.

Todo el contenido está accesible en la web <http://simposio.simuladornegocios.org/>

El escenario post COVID-19

Hace no muchos años la transmisión del conocimiento era distinta a la actual, los docentes dictaban clases magistrales y marcaban las reglas del juego, mientras que los alumnos se incorporaban a esta disertación. Aunque el proceso de cambio de este modelo empezó hace ya tiempo, se ha manifestado de manera muy relevante durante la pandemia provocada por la COVID-19. Cualquier cambio es complejo, requiere tiempo y unas fases de transición, pero desgraciadamente, debido a la emergencia sanitaria, esta vez no se ha dispuesto de dicho tiempo. Ello ha generado importantes dificultades, entre ellas cambiar la mentalidad de docentes, estudiantes y administrativos.

Estas dificultades derivaron en un esfuerzo enorme para las instituciones en adaptar el modelo presencial al virtual, incorporar la digitalización y la tecnología como soporte al cambio, apuntando también a una tendencia de futuro hacia modelos híbridos. Se reforzó la importancia de la implicación de la gobernanza. Y la suma de estos factores no únicamente ha sido difícil para las instituciones, también los estudiantes y los docentes han tenido que mostrar su fortaleza y su resiliencia.

La urgencia hizo que en muchos casos la virtualidad fuera simplemente aplicar una pedagogía en línea basada en un diseño pedagógico para la presencia”.

Se reforzó la importancia de la implicación de la gobernanza. Y la suma de estos factores no únicamente ha sido difícil para las instituciones, también los estudiantes y los docentes han tenido que mostrar su fortaleza y su resiliencia.

Lo que no ha cambiado ha sido la misión y el reto principal de las universidades: *“lograr el aprendizaje esperado de los estudiantes”*. En este contexto, se debe entender que *“el proceso de enseñanza-aprendizaje, como tal, está condicionado por muchos parámetros o componentes que intervienen en el éxito de los resultados”*: estudiantes, docentes, recursos, infraestructura disponible, metodologías, diseño instruccional, etc....

Considerando los docentes y alumnos como componentes fundamental del éxito en el proceso enseñanza-aprendizaje, conviene destacar la ampliación que se puede haber producido en la brecha generacional por el perfil digital, los diferentes estilos de aprendizaje y la comprensión del proceso de formación continua con el que deberán convivir las nuevas generaciones.

En el periodo Post-Covid nos encontraremos con el reto de realizar la transición de un modelo virtual condicionado por la emergencia sanitaria hacia un modelo híbrido donde *“los protagonistas son de manera horizontal tanto el alumno, el docente y nuestro aliado de los últimos tiempos, las tecnologías”*.

La hibridación de los modelos educativos es uno de los principales retos del periodo Post_Covid, de acuerdo a las valoraciones realizadas por los participantes en la sesión de revisión de conclusiones realizada el 19 de Mayo de 2022. La virtualidad se deberá mantener junto a una presencialidad reformulada. El nuevo modelo será muy exigente respecto a las metodologías a aplicar y las competencias de los docentes.

La empleabilidad: Objetivo de las instituciones para sus egresados

Podríamos indicar que el análisis de empleabilidad, o de la nueva empleabilidad, “*marca los requisitos o los pasos que debe hacer la universidad para adaptarse a la misma*”. Entre otros aspectos se trata de reducir el famoso “gap” entre lo que piden las organizaciones y el perfil de los graduados que actualmente están saliendo al mercado.

Tres tendencias o grandes corrientes están alterando profundamente el mercado de trabajo, y con la pandemia han adquirido mayor relevancia:

- La sostenibilidad medioambiental
- Las nuevas organizaciones híbridas, multiculturales y globales
- La segunda oleada tecnológica con la inteligencia artificial como protagonista

Estos cambios de tendencia van a generar muchos cambios en el perfil de los puntos de trabajo. Muchos empleos tradicionales desaparecerán, a la vez que se crearán de nuevos. Con mucha probabilidad, el saldo final será positivo, pero la realidad será muy distinta.

Habrán nuevas formas de ocupación que incorporarán, entre otras características, mayor flexibilidad, teletrabajo o trabajo por proyectos. Muchas de estas oportunidades pueden surgir de una combinación de profesiones tradicionales con las nuevas profesiones que se derivan de las tres tendencias.

“Los nuevos nichos de empleo, las nuevas profesiones y oportunidades de trabajo requerirán nuevas competencias.”

Cabe reseñar que muchas de las metodologías y actividades del diseño instruccional requerido para afrontar la nueva empleabilidad deberán incorporar habilidades en idiomas, prácticas experienciales, competencias digitales y programas de aprendizaje en el lugar de trabajo, entre otros.

Las instituciones educativas deberán enfocar la solución desde tres perspectivas:

- **La perspectiva sistémica.**- entendiendo que el conocimiento no solo se genera desde las universidades.
- **La perspectiva competencial.**- entendiendo que se deben integrar los procesos de aprendizaje de competencias técnicas y personales- y, por último,
- **La perspectiva temporal.**- entendiendo que nunca vamos a dejar de formarnos-.

Y para ello, algunas de las vías de mejora pueden ser una visión integral del portafolio, el foco en el acompañamiento y el cambio cultural.

El alumno: Diferentes estilos de aprendizaje

El primer paso para una buena estrategia educativa es entender al sujeto destinatario de esta: el alumno. Los modelos educativos deben considerar que todos somos únicos, pero al mismo tiempo todos compartimos algunos elementos más transversales que nos ayudan a categorizar a las personas en diversos estilos de aprendizaje.

Es importante conocer las características personales de nuestros estudiantes en cuanto a sus preferencias y perfiles de aprendizaje, con el objetivo de ofrecer una experiencia plena y efectiva que permita incorporarla en su perfil competencial.

IV SIMPOSIO IBEROAMERICANO EN SIMULACIÓN DE NEGOCIOS E INNOVACIÓN EDUCATIVA

Por ejemplo, hay estudiantes con un estilo predominante de aprendizaje visual donde las imágenes son importantes para su comprensión, un estilo de aprendizaje más auditivo donde las palabras tienen gran importancia, o un estilo de aprendizaje kinestésico donde estrategias “Learning by doing” son muy adecuadas.

Las tendencias educativas invitan a pensar que la formación cada vez será más personalizada, y este, evidentemente, es un punto para considerar en la planificación de los programas; pero también, complementariamente, se debe garantizar que los docentes dispongan de formación y/o asesoramiento pedagógico adecuado para identificar los tipos y características de cada estudiante.

Dos aliados: Las tecnologías y las metodologías activas de aprendizaje

Dos elementos se han mostrado muy relevantes durante la transformación del modelo educativo en los últimos años:

- La tecnología disruptiva
- Las metodologías activas de aprendizaje

Ambos elementos han catalizado esta transformación durante la pandemia y son fundamentales en la enseñanza híbrida presente y futura.

Tecnologías digitales y visión disruptiva.

La tecnología ha sido el gran socio de la formación universitaria en los últimos tiempos y lo seguirá siendo en el futuro.

La tecnología ha tenido y está teniendo una eficiente participación en algunos de los elementos fundamentales en el modelo de enseñanza-aprendizaje como la autonomía del alumno, la multidisciplinariedad, la escalabilidad, la flexibilidad, la personalización o la modularidad entre otros.

La tecnología debe ser una palanca, un facilitador para el crecimiento del rol del docente, debe ser un medio y no un fin; y por ello hay que vigilar que el conocimiento que estamos transmitiendo no se distorsione por la herramienta misma.

Algunas de las tecnologías más importantes que actualmente se están aplicando con diferentes niveles de desarrollo son la inteligencia artificial, la robotización, el blockchain, la simulación o la realidad virtual. Se trata de tecnologías que han permitido, por ejemplo, el desarrollo de las microcertificaciones digitales, los simuladores clínicos, la realidad aumentada, los simuladores de negocios parametrizables o adaptativos, las certificaciones personales digitales acumulables en “wallets”, los “badges” programados por blockchain o los sistemas de evaluación virtuales, entre otras muchas herramientas que están ayudando a la educación acercarse a sus objetivos.

Uno de los estudios actuales desarrollado por la **Universitat Oberta de Catalunya – UOC (España)** sobre el e-learning destaca siete tendencias que combinan estos dos entornos tecnológico y educacional:

- El proceso de digitalización de las instituciones tradicionales que cada vez apuestan más por fórmulas híbridas
- La irrupción de nuevas tecnologías en los procesos educativos, docentes y de gestión
- Las nuevas modalidades de acreditación
- La virtualización de la evaluación

IV SIMPOSIO IBEROAMERICANO EN SIMULACIÓN DE NEGOCIOS E INNOVACIÓN EDUCATIVA

- El incremento de la integración, permitiendo una mayor involucración e impacto del estudiante
- La modularidad, flexibilización y personalización
- Las herramientas on-line para mejorar la comunicación a gran escala y el apoyo emocional al estudiante

Todo ello no está exento de problemas que deberán solucionarse para maximizar su efecto. Una primera problemática viene originada por el hecho de que no todos los alumnos y docentes tienen un buen acceso telemático virtual, en muchas ocasiones debido a la falta de cobertura de redes solventes o de las limitaciones económicas en la adquisición del equipo adecuado. Una segunda problemática nace de la afirmación de que los estudiantes actuales son nativos digitales, cuando, en algunos casos, lo son principalmente para herramientas de uso personal y de ocio, pero no para las herramientas necesarias en el mundo profesional o universitario.

Metodologías activas de aprendizaje para mejorar el perfil competencia de los alumnos

En los últimos años se ha incrementado notablemente el uso de las metodologías activas de aprendizaje, dada su alta eficacia en el desarrollo de competencias que son más difícilmente alcanzables mediante metodologías más tradicionales como las sesiones magistrales. Algunas de las metodologías más utilizadas son el método del caso, la simulación, la gamificación, el aula invertida o el aprendizaje basado en retos o colaborativo, por ejemplo.

Los enfoques curriculares del siglo XXI son diferentes a los anteriores. No se pueden aplicar las metodologías activas si los docentes y los estudiantes no disponen de todo el contexto de un diseño curricular dirigido hacia los objetivos integrales del programa de la carrera y sus competencias.

Hay que considerar que los perfiles competenciales forman parte del diseño curricular de una carrera y responden a un contexto; las metodologías activas se deben alinear congruentemente con los perfiles competenciales y hay que adaptar los recursos para que permitan una conexión entre la vida real y el conocimiento. Todo ello con una planificación anticipada, sin improvisación y con una capacitación adecuada de los docentes.

Se debería considerar que el estudiante es el protagonista activo de su aprendizaje, y que mucha parte de éste viene por la interacción colaborativa con sus compañeros y por la interactividad con las tecnologías, donde el docente es un facilitador y un guía cualificado.

Para ello, las instituciones deberían tener cuatro premisas fundamentales interiorizadas: la institución debe tener una clara definición del perfil de competencias de egreso que espera desarrollar en sus alumnos, debe realizar un esfuerzo deliberado para desarrollar dichas competencias, ha de existir una intencionalidad en la utilización de las metodologías activas de aprendizaje y ha de existir un proceso definido para la capacitación de docentes.

En definitiva, se debería establecer una conexión sólida entre las competencias de egreso que se espera desarrollar y las metodologías que se utilizan para este fin.

Una metodología integradora: Los simuladores de negocios

La utilización de simuladores de negocios como metodología activa de aprendizaje, tal como han indicado varios de los ponentes, se ha convertido en un elemento relevante en la docencia universitaria.

Los simuladores de negocio destacan por su carácter transversal en el desarrollo de las competencias, por su capacidad de adaptación a diversas realidades, por sus posibilidades de particularización y por la facilidad de experimentar la toma de decisiones en diferentes niveles de complejidad, circunstancias y grados de responsabilidad.

Las tres universidades organizadoras del Simposio han experimentado con éxito su utilización, combinando perfectamente la metodología con la formación basada en la experiencia, tanto en modalidades híbridas como virtuales. *“Permite al alumno involucrarse en el mundo de los negocios al cual va a ir a desempeñarse cuando termine la carrera, y aunque esa experiencia simulada va a ser cambiada, ya tiene los cimientos, la base”*.

Los simuladores de negocios permiten dar solución práctica a los requerimientos conceptuales de las metodologías activas de aprendizaje:

- Estar centrado en el estudiante (pone de manifiesto sus conocimientos y habilidades)
- Realizar la actividad dentro de un contexto planificado (está controlado por un algoritmo tecnológico)
- Potencia la práctica reflexiva (especialmente sobre la satisfacción de los retos y objetivos obtenidos, o sobre el error, antesala del aprendizaje significativo).

Algunas de las funcionalidades más utilizadas por los diferentes ponentes han sido el apoyo en los procesos de evaluación, el seguimiento del rastro electrónico de las decisiones, la determinación del perfil competencial de los estudiantes en su proceso de ingreso o su capacidad de adaptación y utilización en diversas circunstancias.

En palabras de un ponente de la **Universidad Panamericana (Guatemala)** *“es un tema disruptivo, el tema de los simuladores para nosotros fue formidable, llevar a la práctica el que nuestros estudiantes puedan sentir en carne propia lo que es trabajar, lo que es analizar y lo que es tomar decisiones sin que sea afectada cualquier otra persona”*.

Tomando como referencia la evolución de la simulación clínica y el crecimiento de los simuladores de negocios en la última década, su previsible evolución se dirige a incrementar el realismo, a mejorar los indicadores de proceso o de resultado, a potenciar la evaluación del nivel de aprendizaje y transferencia de conocimiento, a incrementar las posibilidades del trabajo colaborativo y la potenciación de la cooperación de equipos interdisciplinarios, incluyendo las habilidades relacionales.

Dentro de las experiencias exitosas de algunas universidades cabe destacar cuatro proyectos muy interesantes.

Una primera experiencia presentada fue el modelo desarrollado por la **Universidad San Martín de Porres (Perú)**, en la que se realizó un análisis evaluativo para valorar el desarrollo de competencias como consecuencia de la utilización de los simuladores de negocio, tanto a nivel de facultad como a nivel de ciclo; el análisis se focalizó especialmente en las competencias

IV SIMPOSIO IBEROAMERICANO EN SIMULACIÓN DE NEGOCIOS E INNOVACIÓN EDUCATIVA

digitales, objetivo prioritario en la planificación estratégica. Los resultados fueron muy positivos concluyendo que el uso de los simuladores muestra mejoras significativas la evaluación promedio las competencias de salida, demostrando un impacto especialmente positivo en la toma de decisiones, la gestión de proyectos y las competencias digitales, generando adicionalmente en los estudiantes una motivación tanto para aprender como para mejorar y desarrollar sus habilidades.

También se presentó desde la **Universidad Hispanoamericana (Costa Rica)** la consolidación del Centro de Simulación Empresarial, un centro acreditado y tecnológicamente equipado para la simulación de escenarios de casos reales en el ámbito empresarial. Desde su dirección nos han compartido sus excelentes resultados tras una metódica implantación de los simuladores de negocios. La base para la mejora ha sido el análisis de los cuestionarios realizados a los mismos estudiantes sobre satisfacción, mejoras percibidas y competencias adquiridas, entre otros aspectos. En dos fases semestrales se pasó de un índice de 3.6 a 4.1 sobre 5, con el objetivo de llegar al 4.5 este semestre. Las principales actuaciones fueron la capacitación del docente sobre las herramientas utilizadas, la realización de una videoteca de resolución de consultas y la certificación de los docentes sobre los simuladores. Sencillas actuaciones para remarcables resultados.

Otra experiencia compartida fue desde la **Pontificia Universidad Católica de Perú (Perú)** donde el ponente explicó su experiencia de integración de los simuladores de negocio en la universidad. El objetivo principal fue integrar tanto la herramienta con la metodología pensando en el perfil competencial de los alumnos, fundamentalmente en el desarrollo de las competencias genéricas. En el diseño de la planificación se integraron seis competencias genéricas y cuatro específicas. Se validó una metodología de análisis del nivel de desarrollo de cada competencia antes y después del periodo de estudio sobre una base de 29 alumnos y 15 semanas. Uno de los elementos novedosos fue hacer una introducción a los alumnos sobre la metodología antes de empezar el proceso práctico. Se complementó con dinámicas grupales, fijación de retos, Business Plan, sesiones teóricas de refuerzo y acompañamiento en sesiones externas. Se reforzó especialmente el concepto de perder el miedo al error, el aprender equivocándose. Un 54% de los alumnos considera que han “mejorado definitivamente” las competencias y un 33% que ha habido una “mejora considerable”.

Por último, mencionar la experiencia de las **Unidades Tecnológicas de Santander (Colombia)** donde la base experiencial en la aplicación del conocimiento se adquiere mediante tres elementos: la práctica empresarial, el método del caso y la simulación de negocios. Dentro de esta última herramienta, se desarrolló y estructuró una metodología estratégicamente planificada en diversas fases para el desarrollo de las competencias a través de los simuladores de negocios. Se focalizó una parte importante del esfuerzo en los mecanismos de evaluación de los alumnos, tanto de los objetivos obtenidos como de las competencias desarrolladas principalmente a través de informes financieros, ranking y Juntas. El resultado fue un incremento muy importante de las habilidades gerenciales, con especial incidencia en la negociación.

Transformación del rol docente

Una de las frases más concretas expresada en el Simposio indicaba que *“el docente ha sido motor transformador a través de todos los tiempos”*. Esta misión debe continuar con eficiencia y excelencia, y para ello el docente debe adaptarse a la realidad actual y futura: su función

evoluciona hacia la de un guía, un facilitador, un instructor, un acompañante. Y esa transformación proviene tanto de su perfil, como de su rol y de sus competencias requeridas. En muchos casos es la misma sociedad estudiantil la que exige que el docente sea un maestro integral con nuevas capacidades y conocimientos, y esto le puede asustar. Así como el alumno debe adaptar su perfil competencial, de la misma manera lo deberá hacer el docente.

El docente virtual no únicamente debe dominar el conocimiento que transmite y su contexto, sino también desarrollar competencias digitales, conocer las herramientas utilizadas, las metodologías adecuadas y poseer habilidades para gestionar las intervenciones de los alumnos. El docente tiene y seguirá teniendo un papel protagonista en la formación universitaria en esta nueva era.

Para ello es imprescindible un proceso de capacitación liderado desde las instituciones, esta es sin duda una de las áreas donde más se deben trabajar y priorizar. Las universidades deben tener primero una definición explícita, clara y perfectamente identificada de lo que quieren lograr, y luego una planificación y coordinación para implementarla.

Se han presentado ejemplos de éxito como el de la **Universidad Panamericana (Guatemala)**, donde al proceso de capacitación se ha añadido una posterior evaluación y certificación que da seguridad a todas las partes implicadas: universidad, docente y alumno. Un docente correctamente formado se motiva, se implica, se entrena, tiene capacidad de sugerir planes de mejora y, en algunos casos, cubre otras de las necesidades actualmente deficitarias: investiga.

El proceso no está exento de problemáticas que necesitaran ser resueltas, entre ellas destacamos tres:

- la dificultad de un docente para impartir clase con la mitad de la clase presencial y la mitad virtual,
- la capacitación de docentes que imparten ocasionalmente considerando que no es su actividad laboral principal y, por tanto, disponiendo de poco tiempo para su capacitación,
- algunos docentes para los cuales la experiencia es un requerimiento y que, por edad, no tienen facilidad para adquirir las competencias digitales adecuadas.

El emprendimiento, respuesta efectiva al nuevo entorno de negocios

En momentos de dificultad económica como la que estamos viviendo son los emprendedores los que tienen más capacidad para generar empleo, riqueza e, incluso, para construir país; tanto los emprendedores que generan negocios nuevos como los intraemprendedores de las empresas.

Los ponentes coincidían en opinar que en América Latina existe una tasa de creación de empresas muy alta, pero, desgraciadamente, existe también una tasa de cierre extremadamente elevada en el corto plazo. Es importante y estratégico darle al emprendedor la importancia que merece, invertir en su capacitación y potenciar sus competencias de una manera equilibrada e integral. Cabe destacar que el emprendimiento es actualmente una de las competencias más valoradas por las empresas.

Una de las primeras reflexiones que se hicieron fue que el emprendimiento es una opción para todos, es un derecho y una obligación, y que, por tanto, se debe difundir y acompañar. También

se definió el concepto de “emprendizaje” como aprender a emprender, término que define muy bien este objetivo clave de la formación actual.

Emprendizaje, aprender a emprender.

Su capacitación requiere una estrategia pedagógica bien diseñada y herramientas de apoyo como laboratorios de emprendimiento, estudios de grado y maestría especializados, procesos de internacionalización, bancos financieros reales, proyectos de simulación, asesoramiento personalizado o el apoyo de expertos en valoración de proyectos, por ejemplo, representando un consejo de administración.

Para impulsar el emprendimiento debemos actuar como universidades emprendedoras, organizaciones que se caracterizan por su liderazgo, cultura y currículo emprendedor. La universidad emprendedora promueve sus “stakeholders” internos para el cumplimiento de dichos objetivos, es decir, a sus docentes, alumnos y trabajadores.

Algunos ejemplos de organizaciones emprendedoras que potencian el emprendimiento son el CIDES de la **Universidad Autónoma Nuevo León (México)**, que ofrece a sus alumnos toda la estructura, conocimiento y acompañamiento personalizado a los emprendedores, o la **Universidad de Rosario (Colombia)** con una infraestructura física que permite al emprendedor simular su negocio con todo el realismo y equipamiento antes de salir al mercado.

Otro aspecto que se ha considerado fundamental es el hecho de participar en redes de universidades que estén comprometidas con el emprendimiento y con el proceso de aprender a emprender.

Finalmente, dentro de las experiencias exitosas presentadas por algunas universidades, cabe destacar tres proyectos muy interesantes.

El primero es el proyecto de incubadora y aceleradora EAN Impacta de la **Universidad EAN (Colombia)** ofreciendo una formación integral, incorporando el concepto de emprendimiento sostenible, y teniendo el liderazgo y la innovación como elementos principales, este proceso se desarrolla principalmente dentro de un amplio edificio construido bajo los principios de la economía circular donde los estudiantes disponen de espacios de trabajo y laboratorios.

Desde la **Universitat Oberta de Catalunya – UOC (España)** se presentó la plataforma HUBBIK (acrónimo de Hub – Business – Innovation – Knowledge) desde donde se impulsa el emprendimiento y la innovación abierta vinculada a los ámbitos de conocimiento de I+i de la universidad y de su comunidad con más de 150.000 miembros. Es un proyecto transversal centrado en integrar todas las iniciativas en los ámbitos de innovación, transferencia, emprendimiento y colaboración abierta. Entre las herramientas disponibles destaca el vehículo de inversión INVERGY.

También se presentó el modelo seguido por la **Universidad Panamericana (Guatemala)** en el que se han desarrollado diferentes instrumentos para aportar soluciones concretas a los emprendedores para implementar su emprendimiento. Se destacan la Escuela de Negocios de Alto Nivel, la Cooperativa de Ahorro y Crédito (COOPANA) para financiar a los alumnos emprendedores en sus venturas y la reclutadora REHUSILSA entre otras, siendo una característica común que deben ser autosuficientes. Parte del modelo implementado tomó como referencia The Golda Meir MASHAV Carmel International Training Center - MCTC en Israel, muy focalizado en el desarrollo de la emprendeduría de mujeres.

Conclusiones, recomendaciones y futuras líneas de trabajo

Nos permitimos una serie de conclusiones a modo de recomendaciones prácticas o líneas de investigación futuras.

Hay un convencimiento claro del proceso de transformación, hay avances muy importantes, se han reforzado muchas organizaciones, se han preparado para afrontar cambios que ya se han asumido y que quedan por venir, se han vislumbrado buenas oportunidades. Las presentaciones nos han mostrado que el foco está ahora mismo en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en robustecer con tecnología y con metodologías activas de aprendizaje este proceso, y adaptarlo a las nuevas tendencias, con lo cual se abre un mundo muy interesante y con mucho horizonte.

Si profundizamos en las experiencias presentadas, dos aspectos van a resultar importantes:

a) En la época COVID-19 la realidad de la emergencia llevó a decisiones inmediatas, implantadas muchas veces sin planificación con el objetivo de conseguir una continuidad de las clases de manera virtual. Tal como indicaba un ponente *“la urgencia hizo que en muchos casos la virtualidad fuera simplemente aplicar una pedagogía en línea basada en un diseño pedagógico para la presencia”*. Ahora estamos en época post-COVID, con una tendencia a los modelos híbridos donde el protagonismo recae de manera horizontal en los alumnos, los docentes y las tecnologías; el modelo formativo anterior ya no es válido, ha cambiado, se ha transformado. Ello implica a las gobernanzas tomar decisiones estratégicas, diseños instruccionales bien planificados, adaptar el perfil competencial de los egresados a la nueva empleabilidad, invertir en tecnologías y capacitar a alumnos, docentes y administrativos en su uso. Implica ser emprendedores.

b) Las ponencias y las experiencias exitosas han puesto de relieve que la utilización de simuladores de negocios como metodología activa de aprendizaje se ha demostrado muy útil y eficaz para la docencia actual, esencial en algunos casos, tanto en entornos virtuales como híbridos. Entre otros factores fundamentales han aportado transversalidad, capacidad de adaptación, realismo, flexibilidad y particularización.

Hecho este aparte previo, concluimos con un listado de propuestas de reflexión y recomendaciones a las instituciones universitarias.

Las recomendaciones son sencillas en el redactado, pero complejas en la estrategia y, algunas, urgentes en la aplicación:

- Las universidades deben ayudar a **reducir el “gap”** entre lo que requieren las organizaciones empleadoras y el perfil de los graduados que actualmente salen al mercado
- La **nueva empleabilidad** traerá nuevas oportunidades, muchas de ellas pueden surgir de una combinación de profesiones tradicionales con nuevas profesiones que se derivan de tres nuevas tendencias: la sostenibilidad medioambiental, el movimiento globalizador y la segunda oleada tecnológica. Las universidades deben adaptar el perfil competencial planificado.
- Las universidades no saben cuáles serán las ocupaciones que van a demandarse dentro de cinco años, pero sí que han de ser capaces de formar a personas que sepan anticiparse y adecuarse a estos mercados de trabajo cambiantes en un **entorno de formación continua**.
- Evaluar de inicio las **competencias digitales** de los alumnos necesarias para el entorno universitario, ya que algunas veces estos pueden ser nativos digitales con competencias

IV SIMPOSIO IBEROAMERICANO EN SIMULACIÓN DE NEGOCIOS E INNOVACIÓN EDUCATIVA

adecuadas para el entorno de ocio y personal, pero sin utilidad para las herramientas de uso académico o profesional.

- Estamos frente a **diferentes generaciones y estilos de aprendizaje** dentro de un proceso de formación cada vez más autónomo y personalizado, ello requerirá un mayor compromiso por parte del estudiante y un acompañamiento durante toda su vida profesional.
- Se debe considerar la **problemática de acceso tecnológico** a los modelos virtuales o híbridos por parte de docentes o alumnos con dificultades económicas para la adquisición de equipos informáticos, o que habitan en zonas con limitado acceso telemático.
- La **tecnología es el gran socio de la formación** presente y futura, pero debe ser una palanca para el crecimiento del rol del docente, un catalizador, un medio y no un fin.
- Para aplicar las metodologías activas de aprendizaje se debe **impulsar la revisión del diseño curricular** que esté dirigido hacia el logro de las competencias y el perfil competencial adecuado a los objetivos de la carrera. Entre otros elementos de debe establecer una conexión entre las competencias de egreso que se esperan desarrollar y las metodologías.
- El **rol del docente** se ha transformado hacía la figura de un guía, un facilitador, un instructor, un acompañante, y esta transformación viene tanto desde su perfil como de su rol y competencias requeridas.
- Es fundamental planificar la **capacitación y el acompañamiento a los docentes** en las nuevas competencias requeridas, especialmente las digitales, en el asesoramiento pedagógico adecuado para identificar y adecuar su facilitación a diferentes estilos de aprendizaje, en el conocimiento de las herramientas y metodologías utilizadas y, a prepararse para ser un formador integral. En este proceso se han demostrado instrumentos útiles la evaluación y la certificación.
- Entre las dificultades en el proceso de adaptación del docente a la nueva realidad destacamos las problemáticas de **cohabitar simultáneamente la docencia virtual y presencial** en los modelos híbridos atendiendo al nivel de exigencia que conlleva, y también la capacitación y adaptación requerida en docentes que imparten a tiempo parcial, ya que su actividad laboral principal es otra.
- El emprendimiento es importante y estratégico en el entorno actual, tanto para las empresas como para la sociedad. Es una opción para todos, un derecho y una obligación. Las universidades, para impulsar el emprendimiento, deben evolucionar hacia "**universidades emprendedoras**", caracterizadas por su liderazgo, su cultura y su currículo emprendedor. Un punto de referencia puede ser el concepto de "emprendizaje", **aprender a emprender**, acompañado con una estrategia pedagógica bien diseñada y con herramientas de apoyo.

El Comité Organizador agradece a todos los ponentes y asistentes su participación y contribuciones.

Todo el contenido está accesible en la web <http://simposio.simuladornegocios.org/>