

# ARTÍCULO 1

# Importancia de la simulación de empresa en la formación educativa, para el desarrollo de competencias empresariales

Ruiz Cuevas Carlos Leonardo<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup> Docente Facultad de Ciencias Económicas y Financieras

\* **Correspondencia del autor:** [carlosruizcuevas86@gmail.com](mailto:carlosruizcuevas86@gmail.com)

## Resumen:

Hoy vivimos una realidad que se caracteriza por presentar cambios profundos y acelerados

En los campos económico, político, cultural y social, que están incidiendo en la vida de las personas. Tales cambios han sido impulsados principalmente por los avances científicos-tecnológicos y se han visto acelerados por el fenómeno de la globalización. A diferencia de otros procesos de globalización que han existido a través de la historia, el actual se caracteriza por el predominio del conocimiento, que se traduce en el dominio de competencias para enfrentar las demandas que caracterizan esa realidad cambiante.

En este contexto, se implementó por primera vez en los años 70 en Alemania, la simulación del ámbito de una empresa y sus procesos, como recurso didáctico para permitir el Aprendizaje por la Acción en el área profesional de la administración y gestión empresarial. Esta metodología se aplica hoy en más de 15 países, en distintos niveles y ámbitos educativos: bachilleratos comerciales; educación técnica media y superior y formación profesional; capacitación para poblaciones específicas (discapacitados) y reconversión laboral.

Como metodología inspirada en los principios del Aprendizaje por la Acción, no solamente facilita la adquisición y contextualización de conocimientos técnicos, sino también permite vivir las relaciones sociales que se desarrollan en el interior de una compañía y en sus vínculos externos con clientes, proveedores e instituciones públicas.

**Palabras clave:** Simulador, business game, metodología activa, coevaluación, marketing, competencias transversales.

## Abstract

Today we live a reality that is characterized by presenting profound and accelerated changes. In the economic, political, cultural and social fields, which are affecting people's lives. Such changes have been driven mainly by scientific-technological advances and have been accelerated by the phenomenon of globalization. Unlike other globalization processes that have existed throughout history, the current one is characterized by the predominance of knowledge, which translates into the mastery of competencies to face the demands that characterize this changing reality.

In this context, the simulation of the scope of a company and its processes was implemented for the first time in the 70s in Germany, as a didactic resource to allow Learning by Action in the professional area of business administration and management. This methodology is applied today in more than 15 countries, at different levels and educational fields: commercial baccalaureate; middle and higher technical education and professional training; training for specific populations (disabled) and job retraining.

As a methodology inspired by the principles of Learning by Action, it not only facilitates the acquisition and contextualization of technical knowledge, but also allows experiencing the social relationships that develop within a company and in its external links with customers, suppliers and institutions public.

**Keywords:** Simulator, business game, active methodology, co-evaluation, marketing, transversal skills.

## 1. Introducción

El actual mercado laboral está cambiando día a día. Las demandas que se plantean a los trabajadores se amplían y la formación laboral debe capacitar para enfrentar nuevos desafíos.

La industrialización llevó a perfiles ocupacionales muy especializados, con una formación específica para cada puesto de trabajo que seguía siendo el mismo por muchos años e incluso por toda la vida. Hoy, este puesto de trabajo fijo, seguro y para toda la vida está desapareciendo, y crece la cantidad de empresas unipersonales y micro emprendimientos, donde los trabajadores autogestionan su empleo. La mayor rotación en puestos de trabajo y entre empresas y la velocidad del cambio tecnológico hacen necesario otro tipo de trabajador. Los conocimientos adquiridos se vuelven obsoletos muy rápidamente, por lo tanto ya no se necesitan empleados especializados en tareas específicas, sino personas que “saben”, que “piensan” y que “hacen”, capaces de adaptarse, de transferir conocimientos y experiencias, respondiendo así a la demanda de empresas que a su vez deben adaptarse con mucha frecuencia a tecnologías nuevas, exigencias del mercado distintas y realidades económicas cambiantes. La formación de los futuros trabajadores requiere de una permanente actualización y los recursos humanos requieren de mayor formación, mayor movilidad y mayor flexibilidad que antes. Para las instituciones involucradas en la formación técnico-profesional, estos hechos implican un gran cambio. Los planes de estudio, la duración de las carreras, los métodos de enseñanza y también la formación docente se han de adaptar a los cambios. Las demandas hacia los egresados de cualquier formación técnico-profesional son mayores y más amplias. La competencia requerida “no se reduce a un conocimiento o una técnica; no se limita tampoco a una actitud, sino que es una realidad compleja en la que se armonizan de forma a veces muy sutil diversos tipos de elementos. Designaremos con este término una combinación

de conocimientos, capacidades y comportamientos que se pueden utilizar e implementar directamente en un contexto de desempeño. En esta conceptualización, las nociones de combinación y de contexto son esenciales. La competencia no es la simple suma de saberes y/o de habilidades particulares. La competencia articula, compone, dosifica y pondera constantemente estos recursos diversos y es el resultado de su integración.” (Le Boterf, Guy, et.al., *Cómo gestionar la calidad de la formación*, Edipe, Barcelona, 1993).

## 2. Objetivos

El de simulación de empresa, conocido también como Aprendizaje por Acción persigue los siguientes objetivos:

- ⊙ Potenciar el desarrollo simultáneo integrado de competencias funcionales de la gestión organizacional (sociales, humanas y empresariales) a partir de un sistema metodológico –didáctico de simulación, que permite en el marco de la educación formal, el conocimiento contextualizado y vivencial.
- ⊙ Estimular el desenvolvimiento responsable y autónomo del estudiante a partir de la resolución de problemas y toma de decisiones ante imprevistos, incidentes y conflictos que produce la dinámica de una empresa y su interacción con clientes y proveedores.
- ⊙ Desarrollar la actualización permanente de los contenidos a partir de la vinculación sistemática de las actividades de enseñanza-aprendizaje con el sistema productivo local.
- ⊙ Contribuir a la orientación vocacional del alumnado y la empleabilidad de egresados a partir de ensayos de roles y tareas concretas propias del mundo del trabajo.

### 3. Características

Para lograr estos objetivos, se crea la empresa simulada, entendida ésta como un entorno de enseñanza-aprendizaje específico que idealmente se asemeja mucho más a un ambiente empresarial que a un aula, a pesar de conservarse la finalidad educativa sobre la empresarial.

Este entorno de enseñanza-aprendizaje se construye mediante:

- ⊙ Un espacio físico
- ⊙ Una estructura organizativa
- ⊙ Procedimientos, tareas y documentos
- ⊙ Roles y relaciones
- ⊙ La vinculación con una empresa del medio

### 4. Principios didácticos

Para llevar a cabo este proceso, se requiere de los siguientes principios didácticos:

- ⊙ La situación de aprendizaje se refiere a un contexto significativo para el desempeño profesional.
- ⊙ El aprendizaje parte de una acción concreta y práctica o de un incidente crítico a ser analizado y solucionado por los mismos alumnos.
- ⊙ La tarea se basa sobre experiencias previas de los alumnos, de tal manera que estén en condiciones de llevarla a cabo con éxito, siendo esta la mejor motivación
- ⊙ El alumno planifica el procedimiento, lo lleva a cabo, realiza eventuales correcciones y él mismo lo evalúa en primer lugar.

- ⊙ La acción debe permitir la comprensión integral de la realidad, tanto racional como emocionalmente.
- ⊙ Los procesos de aprendizaje deben comprender procesos de comunicación interpersonales.
- ⊙ Los resultados del aprendizaje deben incorporarse a las experiencias del alumno y éste evaluar la utilidad de los resultados obtenidos.

### 5. Resultados esperados

- ⊙ Las estrategias didácticas buscan desarrollar la capacidad de desempeñarse idóneamente en ambas dimensiones: tanto en el ámbito profesional como social. La idea es proporcionarle al alumno la posibilidad de actuar de manera autónoma y de indagar el porqué de las acciones de los demás en situaciones concretas y prácticas. El aprendizaje en acción se integra con el análisis de los distintos pasos realizados: la planificación, la ejecución y el resultado.
- ⊙ El resultado de la aplicación de estos principios reditúa en procesos de aprendizaje integrales, distintos del tradicional escuchar, imitar y repetir conceptos presentados por el docente. Un proceso integral le permite al alumno reconocer problemas, analizarlos, buscar alternativas para solucionarlos. Le permite aprender a tomar decisiones y llevarlas a cabo, controlar y evaluar sus acciones y los resultados obtenidos.
- ⊙ Una estrategia didáctica basada en estos principios coloca a los alumnos en

el centro del acontecer aúlico y admite cursos de acción alternativos frente a una situación dada, con velocidades y modos distintos de resolución.

- ⊙ El aprendizaje interactivo no persigue primordialmente la transmisión de conocimientos detallados, sino que valora ante todo la destreza en la aplicación y la transferencia de las experiencias a nuevas situaciones. Es por eso que se trata de un aprendizaje integral transversal a las asignaturas tradicionales. Su función es precisamente la de relacionar e integrar contenidos diversos.
- ⊙ La meta del aprendizaje interactivo consiste en formar alumnos capaces de desenvolverse en situaciones prácticas complejas, de integrar sus conocimientos técnicos e idoneidad adquirida en diferentes espacios de tal manera que adquieran la capacidad de desarrollar por sí mismos una estrategia adecuada.
- ⊙ La Empresa Simulada es una metodología que permite la estructuración de los procesos de enseñanza-aprendizaje en la formación técnico-profesional de acuerdo con estos principios y contribuye así a una respuesta pedagógico-didáctica a los desafíos planteados por los cambios en la demanda laboral. Es una metodología que se basa en la práctica, en el hacer, donde el tradicional repetir e imitar tareas pasa a un plano secundario.

## 6. Bibliografía

- 🔖 Arias, D., Haro, C. y Romerosa, M. M. (2010). Un enfoque innovador del proceso de enseñanza-aprendizaje en la dirección de empresas: el uso de simuladores en el ámbito universitario. *Revista de Educación*, 353, 707-721.
- 🔖 Blanco, M. y García, F. (2006). La eficacia de los juegos de empresas en el ámbito de la Dirección de Empresas. *ICONO*, 14 N<sup>o</sup>VIII
- 🔖 Domínguez, M, Rodríguez-Pérez, F. J. y González-Sánchez, J. L (2007). Simulador MPLS para la Innovación Pedagógica en el área de Ingeniería Telemática. *IEEE-RITA*, 21, 27-34.
- 🔖 Faria, A. J., Hutchinson, D., Wellington, W. J. y Gold, S. (2009). Developments in Business Gaming: A Review of the Past 40 Years. *Simulation & Gaming*, 40, 4, 464-487.
- 🔖 Hernández, A. B. y Campa, F. (2010). Competencias y utilidades de los juegos de negocios para la gestión empresarial: una experiencia formativa. *Revista Iberoamericana de Contabilidad de Gestión*. Volumen VIII, 15.
- 🔖 Nevado, A. J. (2008). Construcción de un simulador docente. *Revista Española de Física*, 22, 1, 61-65.
- 🔖 Palés, J. L. y Gomar, C. (2010). El uso de las simulaciones en educación médica. *TESI*, 11,2, 147-169.