



La Gestión del Talento y la Innovación Aplicada por los Docentes de la Universidad Autónoma de Nayarit



La gestión del talento y la innovación aplicada por los docentes de la universidad Autónoma de Nayarit



Editorial

La gestión del talento y la innovación aplicada por los docentes de la universidad Autónoma de Nayarit, es una publicación editada por la Universidad Tecnocientífica del Pacifico S.C., calle 20 de Noviembre, 75, Col. Mololoa, C.P. 63050. Tel. (31)1212-5253, www.tecnocientifica.com. Octubre 2017. Primera Edición digital. Tiraje: 50 ejemplares.

ISBN:

978-607-9488-50-5

Queda prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización de La Universidad Tecnocientífica del Pacifico S.C.

La gestión del talento y la innovación aplicada por los docentes de la universidad Autónoma de Nayarit

Autores

Clara Orizaga Rodríguez
Rosa Ruth Parra García
Gabriela Chávez Sánchez
Haydee del Carmen Chávez Sánchez
Mónica Cristina Espinosa Juárez
Antonio Saldaña Salazar
Armando Ramírez Jiménez
Juan Ildefonso Martínez
María Guadalupe Maya Toribio
Josué García Correa
Artemio Miguel Anaya Ortiz
Gisela Guadalupe Sepúlveda Lora
Tomasa García López

Edición

Gisela Juliet Estrada Illán

Diseño de Portada

Daniela Estrada Escalante

Contenido

	Pág.
Resumen	5
Abstract.....	5
Introducción.....	7
Metodología.....	9
Marco teórico y conceptual de la gestión del talento e innovación.....	11
Análisis de los resultados	15
Aplicación y Análisis de la información.	17
Técnica del instrumento aplicado.....	17
Evaluación de la encuesta:.....	18
Resultados Unidad Académica del Norte, campus Acaponeta.....	18
Resultados obtenidos de acuerdo al bloque de respuestas.....	18
Características de los participantes.....	19
Resultados obtenidos Unidad Académica de Contaduría y Administración Campus Ciudad de la Cultura	19
Resultados obtenidos de acuerdo al bloque de respuestas.....	20
Características de los participantes de la Unidad Académica de Contaduría y Administración campus Ciudad de la Cultura.....	20
Resultados obtenidos Unidad Académica del Sur Campus Ahuacatlán.....	21
Resultados de acuerdo al bloque de respuestas	21
Características de los participantes de la Unidad Académica del Sur campus Ahuacatlán	23
Resultados globales obtenidos de las unidades académicas observadas de acuerdo al bloque de respuestas	23
Conclusiones.....	28
Lista de referencias	31
Bibliografía.....	32

Resumen

La gestión del talento aplicado por los docentes universitarios es de suma importancia pues son estos los que a través de las diferentes acciones en el aula tienen la posibilidad de promover el talento, creatividad e innovación en los dicentes. En este artículo se muestran los resultados de una investigación que permite conocer la forma en que los docentes de la Unidad Académica del Norte campus Acaponeta, Unidad Académica del Sur campus Ahuacatlán y, Unidad Académica de Contaduría y Administración campus Tepic de la Universidad Autónoma de Nayarit consideran y aplican la innovación en su práctica docente de acuerdo a lo que plantea la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE, con la finalidad de diseñar sugerencias y plantear la forma de mejorar lo que se hace a través de propuestas que pueden originar la realización de seminarios, cursos o diplomados para conducir a los actores hacia el escenario deseado.

A pesar de que en un inicio solo se consideró aplicarlo al campus Norte, se tuvo la oportunidad de aplicar la misma investigación en los tres campus mencionados donde se conoció la forma en que consideran y aplican la innovación los docentes que imparten cátedra en los programas de Contaduría y Administración.

Los resultados obtenidos indican que la mayoría de los profesores aplican diversas estrategias que permiten inferir que aplican innovación en su práctica docente con lo que es posible incrementar la posibilidad de hacer una mejor gestión del talento en el aula.

Palabras clave: *Gestión del talento, Innovación, Práctica docente*

Abstract

Talent management applied by university professors is of significant importance, because through classroom activities, they have the opportunity to promote talent, creativity and innovation among the students. In this article we show the results of a research that allows to recognize how the professors at the *Unidad Académica del Norte in Acaponeta, Unidad Académica del Sur in Ahuacatlán* and the *Unidad Académica de Contaduría y Administración in Tepic* of the *Universidad Autónoma de Nayarit* consider and apply

innovation in their practice, according to what the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) proposes; with the purpose of designing suggestions to improve what's being done, that could create new seminaries, courses or certification programs to better conduce the actors to the desire scene.

Even though at the beginning it was only considered to apply it to the *Unidad Académica del Norte*, we had the chance to replicate the same investigation at the other three campuses, so we could get to know how these professors considered and applied innovation when teaching at the Accounting and administration program.

The results we obtained indicate the most of the faculty apply many different strategies allowing us to infer that they apply innovation in their everyday teaching practice, this makes possible to increase the possibility to make progress in talent management in the classroom.

Introducción

Aunque el siglo XXI inició hace 17 años, aún nos referimos a él como lo más novedoso, lo que ocasiona cambio, lo que es la causa de que nos encontramos como estamos como si no se hubiese visto venir, como si no los hubiésemos provocado. Vivimos en una época en la que los desafíos están a la orden del día, y palabras como innovación, talento, gestión, competencia, competitividad, son parte del lenguaje cotidiano.

Ante este ambiente de cambios, se planteó la necesidad de realizar una investigación que permita conocer la intervención de los sistemas educativos para atender los cambios y tendencias de la época para impulsar el talento para la Innovación. Originalmente se había planteado realizar dicha investigación solo en la Unidad Académica de Contaduría y Administración del Norte, de la Universidad Autónoma de Nayarit, aunque, posteriormente se amplió a los campus Unidad Académica del Sur campus Ahuacatlán y, Unidad Académica de Contaduría y Administración campus Tepic.

Los objetivos propuestos fueron establecer la forma cómo interviene los sistemas educativos a través de sus docentes, en la generación de talento para la innovación de acuerdo a las tendencias de la época actual, así como identificar cómo se atienden dichas tendencias de acuerdo a lo que señala la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE y Gratton (2012), para impulsar el talento y la innovación en los programas académicos que se imparten en las unidades académicas mencionadas.

Este artículo presenta los resultados de una investigación que permite conocer la forma en que los docentes de la Unidad Académica del Norte campus Acaponeta, Unidad Académica del Sur campus Ahuacatlán y, Unidad Académica de Contaduría y Administración campus Tepic de la Universidad Autónoma de Nayarit consideran y aplican la innovación en su práctica docente de acuerdo a lo que plantea la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE, así como los retos que menciona Gratton (2012) los cuales son fundamentales para generar innovación y cambio en el presente siglo, caracterizado por la velocidad en que ocurren dichos cambios, con la finalidad de diseñar

sugerencias y plantear la forma de mejorar a través de propuestas que pueden originar la realización de seminarios, cursos o diplomados para conducir a los actores hacia el escenario deseado. El documento está dividido de la siguiente manera: 1. Introducción; 2. Metodología; 3. Marco teórico y conceptual de la gestión del talento e innovación; 4. Resultados y análisis y finalmente en la parte 5 se presentan las Conclusiones generales de la investigación.

Metodología

La metodología es de carácter cualitativo y es categorizada como teórico descriptivo ya que, de acuerdo a Pacheco, L. (2006, p. 115) este, mide o evalúa diversas características del objeto de estudio previamente seleccionado. La unidad de análisis del presente estudio fueron los docentes de: Unidad Académica del Norte campus Acaponeta; Unidad Académica del Sur campus Ahuacatlán y Unidad Académica de Contaduría y Administración campus Tepic.

El estudio se realizó en tres etapas diferentes con respecto a los momentos de la aplicación del instrumento manteniendo el nivel científico en el análisis de contenido. Se elaboró instrumento tipo cuestionario ya que este formato permite que sea llenado por el propio encuestado en donde se establecieron cuatro opciones de respuestas; no se consideraron al construirlo preguntas correctas o incorrectas sino valores en la escala de medición para estimar las tendencias hacia la gestión del talento y la innovación que es el objetivo de la investigación y se basó principalmente en la escala de Guttman, ya que está constituido por enunciados afirmativos y permite de dos a más opciones de respuestas. . El criterio de inclusión fue aplicar el instrumento a todos los docentes disponibles en el momento de la aplicación, por lo que la exclusión solo obedece a quienes no se encontraron físicamente en el momento de dicha aplicación de la investigación. En cuanto a la dimensión temporal se aplicó una sola vez en cada caso directamente en cada campus seleccionado.

Para el análisis estadístico se utilizó Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versión 24. Con respecto a las consideraciones éticas, como cualquier investigación, a los docentes a quienes participaron en la investigación se les aseguró el anonimato y confidencialidad de los datos recabados ya que no se solicitaron datos personales por lo que no se requirió de consentimiento informado.

Marco teórico y conceptual de la gestión del talento e innovación

“Quienquiera que haga crecer dos briznas de hierba donde antes solo crecía una, merece más gratitud de la humanidad que cualquier filósofo especulativo o constructor de sistemas metafísicos”.

Peter Drucker
Drucker para todos los días. P. 4.

Generar innovación a través del talento y con ello, ventaja competitiva, es una de las premisas de la presente investigación, la cual analiza los escenarios actuales teniendo como referencia una revisión bibliográfica en las fuentes académicas disponibles utilizando principalmente los siguientes algoritmos de búsqueda:

- 1) Gestión del Talento
- 2) Administración del talento
- 3) Talento -innovación-educación
- 4) Educación-talento
- 5) Educación-competitividad-talento

En dicha búsqueda realizada en diversas bases de datos y en las fuentes de información tradicionales como libros revistas tesis periódicos y otros más, no se encontró evidencia bibliográfica que informe sobre cómo los sistemas educativos intervienen para enfrentar los desafíos del presente que señalan principalmente Gratton, (2012) y la OECD (2016) los cuales son principalmente los siguientes:

Tendencias que transforman la educación	
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)	<p>Globalización</p> <p>Los individuos se mueven libremente a través de países y continentes; existe una mayor diversidad étnica, lingüística y cultural; reconocimiento de que la globalización está aquí para quedarse; aumento del comercio internacional; inversión extranjera directa; expansión de empresas multinacionales; cambio climático.</p>
	<p>El futuro del Estado-Nación</p> <p>El papel central que el Estado sigue teniendo para garantizar el bienestar y la seguridad de sus ciudadanos; Cómo equilibrar el gasto público en tiempos de dificultades económicas; ¿Cómo afectará el aumento de los costes en salud y pensiones asociados a una mayor esperanza de vida a los presupuestos disponibles para otras áreas de gasto, como la educación y la defensa?;</p> <p>Acuerdos comerciales, la cooperación regional y creciente énfasis en la seguridad cibernética.</p>

¿Las ciudades son los nuevos países?

Surgimiento de la megaciudad; Se argumenta que las ciudades son ahora el nivel de gobernanza más relevante; Los entornos urbanos se enfrentan a una paradoja: concentran la productividad y las oportunidades de empleo, pero también pueden albergar altos niveles de pobreza y de exclusión del mercado de trabajo; Las condiciones de vida de una ciudad se pueden mejorar con calles más seguras, mejor infraestructura, y reduciendo el tiempo de los desplazamientos; La mejora de los sistemas de transporte público puede disminuir el tiempo dedicado a los desplazamientos; La educación puede y debe desempeñar un papel formando en valores cívicos y proporcionando los conocimientos necesarios para la participación comunitaria, a la vez que apoya la creatividad y la innovación de los ciudadanos.

Familia

El modelo de familia predominante en el siglo XX – caracterizado por el padre que gana el pan y la madre que cuida de la casa y los hijos – ha cambiado; El número de familias mixtas y hogares monoparentales está aumentando, las familias son cada vez más pequeñas y las personas decide tener hijos más tarde, o no tenerlos; El número de divorcios va en aumento aun cuando las tasas de matrimonio están disminuyendo; Las tasas de mortalidad infantil por causas accidentales han descendido progresivamente; El endeudamiento de los hogares ha aumentado en la mayoría de países de la OCDE, y los jóvenes se encuentran ahora en un mayor riesgo de vivir en la pobreza que sus homólogos mayores; La obesidad infantil, los riesgos ciberneticos (como el bullying en línea) y el estrés han aumentado durante la última década. Así, cobran importancia las preguntas acerca de cómo la educación puede apoyar a los niños y a las familias, especialmente a las más pobres y desfavorecidas.

	<p>¿Un mundo feliz?</p> <p>¿Cómo la tecnología está transformando nuestras vidas?: Tecnologías más móviles y flexibles nos permiten comprar nuestra comida, pagar nuestras facturas, ver películas y asistir a reuniones sin salir de casa; Los usuarios de Internet son cada vez más propensos a realizar múltiples actividades en línea al mismo tiempo; Los avances tecnológicos no son exclusivos de Internet. Las innovaciones en biotecnología, tienen el potencial de revolucionar nuestras vidas; La piratería informática, el acoso cibernético, y el robo de identidad son sólo algunos ejemplos de las nuevas tendencias emergentes; Las escuelas y los profesores se enfrentan de manera creciente al reto de educar y guiar a los estudiantes a través de las ventajas y desventajas del mundo virtual, y no siempre tienen las habilidades necesarias para hacerlo; El impacto de estas tendencias en la educación es evidente, sin embargo, los sistemas educativos tendrán que adaptarse para hacer frente a cuestiones como la disminución de la capacidad de atención y los riesgos cibernéticos como el acoso en línea y el fraude.</p>
	<p>¿Y la Educación?</p> <p>Es importante recordar que estas tendencias son moldeadas por la educación a la vez que se manifiestan dentro de la misma por ello es recomendable preguntar: ¿Qué significan esta tendencia para mi sistema educativo y para mi trabajo?"</p>

Adaptado de: Tendencias que transforman la educación: OECD (2016).

Cinco fuerzas	
Lynda Gratton 5 fuerzas manifiestas del siglo XXI	<p style="text-align: center;">Las TIC</p> <p>Todo en la nube; incremento productividad trabajo en equipo; Capacidad TIC aumentada y precios que bajan; Todo se digitaliza; incremento emprendedores disminución elefantes; Mundos virtuales y avatares auxiliares; Asistentes cognitivos; Las TIC reemplazan puestos de trabajo: Millones de personas conectadas</p>
	<p style="text-align: center;">Globalización</p> <p>Mundo tiende a funcionar 24/7; Los BRIC¹ se incorporan al comercio mundial, China la fábrica, india la trastienda; China e India 3,000 millos en 2050 una reserva de talento; La irrupción del fenómeno bajo coste; Concentración en urbes son polos de atracción; Auge y depresiones cada vez más frecuentes impulsan a recortes; Aumento de subclases sociales (tribus); ¿Peligría la democracia?</p>
	<p style="text-align: center;">Demografía, y Longevidad</p> <p>5 generaciones conviven y las normas de organización las ha puesto la generación tradicional y al baby boom; Se dará paso a la generación Y otra visión; Aumento longevidad trabajar más años; Algunos Baby Boomers serán pobres cuando envejezcan; La emigración global aumentará.</p>
	<p style="text-align: center;">La Sociedad (cambios sociales)</p> <p>La composición y estructura familiar cambia; Mayor necesidad de reflexionar sobre nosotros y el futuro; Mayor incorporación de la mujer a puestos de poder; Redefinición del papel del hombre; Desconfianza en instituciones y políticos; Aumento del ocio activo. Hacer algo que te guste; Aumento del nivel de vida puede generar infelicidad (no todo es consumo)</p>
	<p style="text-align: center;">Recursos Energéticos</p> <p>Incremento precio energía; Incremento desastres medio ambientales; Aparición de una</p>

¹ La sigla **BRICS** se utiliza para nombrar al conjunto formado por **Brasil(B)**, Rusia, (**R**), **India (I)**, **China (C)** y **Sudáfrica(S)**. Se trata de las cinco naciones con economías emergentes o recientemente industrializadas más importantes del planeta. Tomado de Julián Pérez Porto. Publicado: 2016. Definicion.de: Definición de BRICS (<https://definicion.de/brics/>)

cultura para la sostenibilidad del planeta

Tomado de: Gratton, Lynda. <http://www.lyndagratton.com/>

Como puede observarse de acuerdo al panorama que tanto la OCDE como Gratton mencionan, estamos viviendo una época en la que todo se encuentra reajustándose a los nuevos escenarios, las nuevas formas de trabajar y convivir, lo que hace necesario la creación de nuevos paradigmas para abordar los problemas que ha generado la modernidad y que es necesario afrontar desde nuevos enfoques en donde tiene un lugar la transdisciplinariedad para que permita transitar de los modelos actuales a los nuevos que surgen a partir de esta transición. Las instituciones educativas tienen la responsabilidad a través de sus docentes de adaptar sus contenidos curriculares y sus estrategias para estar al nivel de las tendencias y las fuerzas señaladas.

La formación de talento es un proceso gradual que tiene lugar principalmente en las instituciones educativas, por lo que el docente cumple una función muy importante pues a través de las diversas estrategias de enseñanza aprendizaje que se implementen en el aula, se genera nueva información y conocimiento en el dicente; sin embargo, lo que se requiere, es que se produzcan transformaciones que puedan generar en el dicente cambio e innovación. Cabe mencionar al respecto el informe de Delors (1996:163, 172, 109) el cual menciona que los sistemas educativos son objeto de muchas presiones al afirmar que generalmente se espera que los profesores afronten dichas presiones orientadas bajo las cuatro vertientes que en el presente siglo suenan fuerte: “aprender a conocer”, “aprender a hacer”, “aprender a vivir” y “aprender a ser”. O, abreviando como se dice en el ambiente de la época actual, “aprender a aprender” que no es tan nuevo como se dice que es, ni tan viejo que no se utilice con la fuerza que hoy se le desea imprimir y que por cierto aplica a todos los niveles, no solo al básico.

Por su parte Di Fiore Subero, M. E., & Carrasco García, M. L. (2013) mencionan que, las universidades están llamadas a asumir un papel activo en la generación de productos y procesos para satisfacer las diversas necesidades, como salud, ambiente, tecnología, alimentación, educación entre otros, que en su papel de organizaciones forjadoras de saberes y entes gestores del talento, precisan captar y desarrollar ideas capaces de brindar soluciones concretas ya que se trata de crear, innovar y materializar en hechos ciertos, productos sobre la base de procesos que permiten desarrollar la motivación, el ingenio y la organización, que puedan convertirse en solucionadores de situaciones a problemáticas de alcance social. Lo que resaltan los citados autores, es que, en las instituciones educativas a través de la investigación, generan conocimientos que destacan los problemas por los que atraviesan las regiones, aunque, generalmente estas investigaciones no llegan a tomar la forma de productos transformadores, es decir, no se convierten en innovaciones o nuevos productos o procesos, nuevos métodos, mejoras, para transformar su entorno en su comunidad o región. A continuación, se muestra una figura en donde se compilan las consideraciones y conceptos de diversos autores respecto al talento y la innovación en mercados turbulentos como lo marca la presente época.

Autor	Talento para crear Ideas,	Con impacto innovador
Fayol y Taylor	“Organización, planeación, dirección y control”	Al interior de la estructura industrial
Peter Drucker	“Gestión del conocimiento, habilidades para el futuro para innovar”	Observar los errores del pasado y aprovechar las oportunidades del futuro
Bateman y Snell	“Talento de Clase Mundial para innovar”	Administrar el presente e innovar en el futuro
Gabriel tarde	“Mente grupal: deseos y creencias, para innovar”	Rastrear la demanda/preparar la oferta versus Explorar creencias/inventar deseos
Philips y Janssen	” El poder del cambio de los individuos, nuevos modos de trabajar y nuevos estilos de dirección de emprender”	Talento para transitar por el mercado de las cuatro estaciones de la moda
Michael Porter	“La Matriz de valor y actividades de apoyo, en la búsqueda de la diferenciación como ventaja competitiva”	Ventaja competitiva para sobrevivir y Ventaja colaborativa para prosperar

Tom Peters	<i>“Marca es igual a talento: la excelencia para la innovación”</i>	<i>Talento que asombe y La excelencia de la marca</i>
Kevan Hall	<i>“Administración matricial vía talento”</i>	<i>Acceso a la innovación administrativa para sobrevivir y prosperar en mercados turbulentos</i>

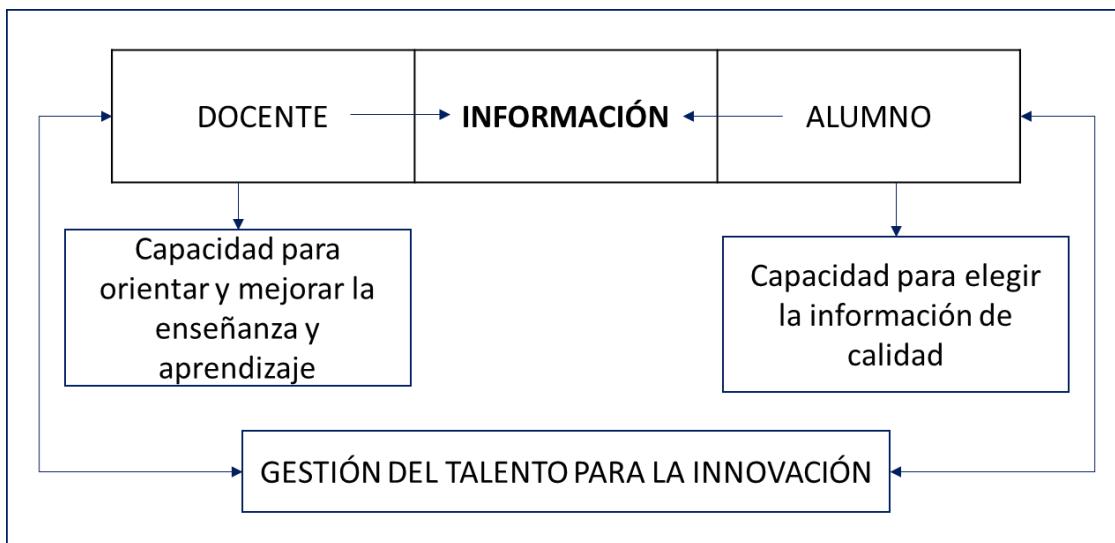
Figura 1. Administración en mercados turbulentos. Creación propia.

Respecto a la innovación Afirma Simone Flynn I (2008) que el éxito de una *innovación* está conectado a una previsión de necesidades y deseos de los clientes, así como una gestión eficaz del proceso de innovación. En los últimos dos decenios, desarrollar y articular las prácticas de gestión para el proceso de innovación requiere según Flynn, de un conjunto de principios que guíen el proceso y cumplan los requisitos siguientes:

- Satisfacer las necesidades de los clientes y de los accionistas, y motivar al personal.
- Que conduzca el proceso de cambio.
- Que mantenga una tolerancia al medio ambiente.
- Que la formación permanente incluya a todos los miembros de la organización.
- Que el pensamiento creativo se manifieste diverso y rico en información en torno de la organización.

De acuerdo a las afirmaciones planteadas por Flynn, (2008), la innovación requiere de una serie de condiciones para que se produzca algo nuevo y con creación de valor; se agregaría la necesidad de que las personas creativas mantengan un deseo infinito de búsqueda de saber y capacidad para analizar el impacto del cambio que se puede provocar con la innovación obtenida

Nuestro país es miembro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y es imperante que asuma los retos que plantea dicho organismo en cuanto a las tendencias que transforman la educación por lo que las instituciones educativas a través de sus docentes requieren demostrar su compromiso al gestionar el talento para la innovación actualizando los modelos actuales donde se resalte una nueva gestión de contenidos para activar un pensamiento global. Es claro que el cambio es complejo, pero es necesario cubrir dichas exigencias a través de un dialogo debate y reflexión conduciendo a las generaciones de estudiantes que se forman hacia un nuevo pensamiento que le permita enfrentar con decisión los cambios como se muestra en el cuadro siguiente:



Cuadro 1. Gestión del talento para generar innovación a través de la información. Creación propia.

A través de la intervención de la institución educativa, docente y alumnos pueden conducirse hacia el cambio que los conducirá al desarrollo a la gestión del talento para generar innovación; la complejidad está presente en todos los aspectos y el conocimiento es una de ellas pero, si se identifica que con el apoyo de la información, es posible enfrentar las nuevas teorías que se insertan en el entorno globalizado,- ya que la meta es construir nuevas estructuras métodos y planteamientos-, será posible ir reuniendo el talento necesario para enfrentar el cambio. Estamos ante una hipercompetencia, cualquier persona en cualquier lugar del mundo puede obtener la información que necesita, saber sobre lo que se está haciendo en el tema de su interés obteniendo con ello oportunidades estratégicas. El conocimiento y la información, son la base fundamental del talento y el primero se origina la mayor de las veces en las aulas, el segundo, está en el ambiente de la época, *es internet*. Es necesario que se construya y desarrolle conocimiento ya que cada individuo dependerá de su propio talento y de la capacidad para obtener información lo que le permitirá ser competente y competitivo y lo docentes tienen una función primordial para que esto se logre.

Análisis de los resultados

Todas las organizaciones necesitan saber que virtualmente ningún programa o actividad puede hacerse eficazmente durante largo tiempo sin modificación y rediseño. Eventualmente toda actividad se hace obsoleta.

Peter Drucker.

Drucker para todos los días. P. 6

El diseño de la investigación garantiza un control suficiente pues se aplicó prácticamente a la totalidad de los docentes, ya que, en el Campus Acaponeta, se aplicó a 17 de 18 docentes, lo que significa un 94%, en el Campus Ahuacatlán se aplicó a 17 de 19 docentes lo que significa un 89% con excepción del campus Tepic que es la que tiene mayor población y se aplicó a 51 de 140 docentes lo que significa un 36% de la población de la unidad a la que se aplicó el instrumento; en total, 48% de la plantilla elegible.

Los encuestados fueron los profesores que imparten cátedra en los programas académicos de Contaduría, Administración, Derecho, y Mercadotecnia de las siguientes unidades académicas de la Universidad Autónoma de Nayarit:

- Unidad Académica del Norte campus Acaponeta
- Unidad Académica del Sur campus Ahuacatlán
- Unidad Académica de Contaduría y Administración campus Tepic

Diseño del instrumento.

El cuestionario aplicado en la entrevista consta de 23 reactivos que tienen como fin conocer la intervención de los Sistemas Educativos para atender los cambios y tendencias de la época para impulsar el talento y la innovación y contemplan preguntas con cuatro opciones de respuestas a las que se les asignó un valor del 0 al 3 cuyos valores cuantitativos son los siguientes:

0 = No estoy de acuerdo/no lo hago

1 = Lo promuevo un poco/ lo hago un poco

2 = Sé lo necesario para hacerlo /puedo hacerlo

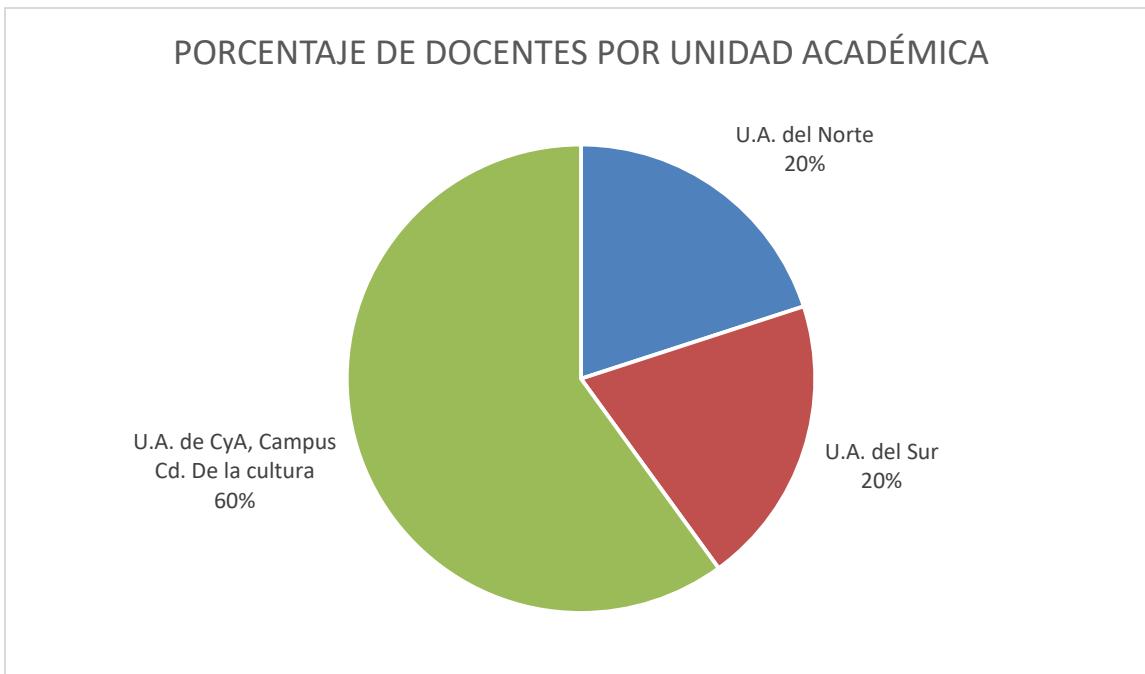
3 = Lo domino/me gusta hacerlo

En cuanto al contexto académico en que se encuentran dichos docentes se agrega que la Universidad Autónoma de Nayarit (UAN), cuenta con los campus universitarios siguientes:

- Campus Ciudad de la Cultura en Tepic
- Campus del Norte, ubicado en Acaponeta
- Campus del Sur en Ixtlán y Ahuacatlán
- Campus Bahía de Banderas

Los docentes implicados en el total del estudio fueron:

Número de docentes	Unidad Académica
17	Del Norte
17	Del Sur
51	Unidad Académica de Contaduría y Administración Campus Ciudad de la Cultura
Total 85	



Aplicación y Análisis de la información

La aplicación del instrumento se realizó durante el mes de mayo del 2017 en el Campus Acaponeta y en el mes de julio de 2017 en los campus Ahuacatlán y Tepic. Se explicó al docente la intención de la investigación y se les pedía su tiempo para responderla; el lugar en donde se ubicó a los docentes fue en el área de firmas de asistencia, y en un lugar previsto para reuniones académicas previa autorización de las autoridades correspondientes. Ya se comentó que, para el análisis de la información se utilizó para su procesamiento estadístico el Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versión 24. Los resultados obtenidos son frecuencias simples. Los errores asociados pueden deberse a la incidencia en la compresión total de la pregunta.

Técnica del instrumento aplicado

El objetivo de la aplicación del instrumento fue realizar un análisis exploratorio para conocer de qué manera los docentes seleccionados de la Universidad Autónoma de Nayarit, coadyuvan a generar talento e innovación en sus dicentes de acuerdo a las tendencias que marcan tanto la OCDE como Lynda Gratton.

De acuerdo a la metodología utilizada, el instrumento que consta de 23 reactivos, se distribuyó en 3 bloques cuyo valor asignado es el siguiente

Bloque	Frases	Habilidad a medir	Número de ítems
1	1-7	Pensamiento que reconoce la importancia del cambio	7
2	8-13	Pensamiento centrado en la realidad actual y en el futuro	6
3	14-18	Pensamiento que valora la tecnología y su impacto global	5
4	19-23	Pensamiento innovador	5
TOTAL			23

Evaluación de la encuesta:

Rango	Interpretación
0-0.99	Se tiene un reto importante para desarrollar habilidades en gestión del talento e innovación
1.0-1.99	Posee un buen promedio de habilidades para realizar acciones en la gestión del talento e innovación
2.0 – 3.0	Tiene un amplio rango de habilidades para realizar acciones en la gestión del talento y la innovación

Resultados Unidad Académica del Norte, campus Acaponeta

Se encontró que de los docentes encuestados responden a las siguientes características generales:

Sexo	Participantes	Rango de edad	Participantes	Escolaridad	Participantes
Mujer	9 (53%)	25 o menos	1 (6%)	Licenciatura	5 (29%)
Hombre	8 (47%)	26 a 50	14 (82%)	Maestría	12 (71%)
<u>Total</u>	17	50 o más	2 (12%)	Doctorado	0 (0%)
		<u>Total</u>	17	<u>Total</u>	17

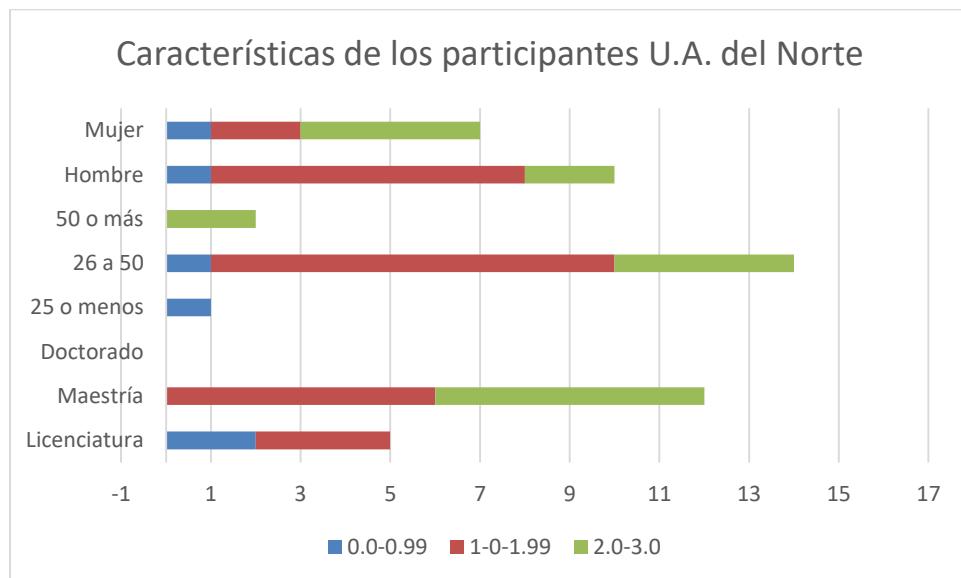
Resultados obtenidos de acuerdo al bloque de respuestas

Rango	Cantidad	Interpretación	
0-99	2 (12%)	Se tiene un reto importante para desarrollar habilidades en gestión del talento e innovación	
1.0-1.99	9 (53%)	Posee un buen promedio de habilidades para realizar acciones en la gestión del talento e innovación	
2.0-3	6 (35%)	Tiene un amplio rango de habilidades para realizar acciones en la gestión del talento y la innovación	
Total	17		

RANGO POR RESPUESTAS	ESCOLARIDAD			RANGO DE EDAD			SEXO	
	Licenciatura	Maestría	Doctorado	25 o menos	26 a 50	50 o más	Hombre	Mujer
0.0-0.99	2 (11.8%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (5.9%)	1 (5.9%)	0 (0%)	1 (5.9%)	1 (5.9%)

1-0-1.99	3 (17.6%)	6 (35.3%)	0 (0%)	0 (0%)	9 (52.9%)	0 (0%)	7 (41.2%)	2 (11.8%)
2.0-3.0	0 (0%)	6 (35.3%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (23.5%)	2 (11.8%)	2 (11.8%)	4 (23.5%)
Resultados Unidad Académica del Norte, campus Acaponeta								

Características de los participantes



Resultados obtenidos Unidad Académica de Contaduría y Administración Campus Ciudad de la Cultura

Sexo	Participantes
Mujer	23 (45%)
Hombre	28 (55%)
Total	51

Rango de edad	Participantes
25 o menos	0 (0%)
26 a 50	42 (82%)
50 o más	9 (18%)
Total	51

Escolaridad	Participantes
Licenciatura	4 (7%)
Maestría	34 (67%)
Doctorado	10 (19%)
Total	51

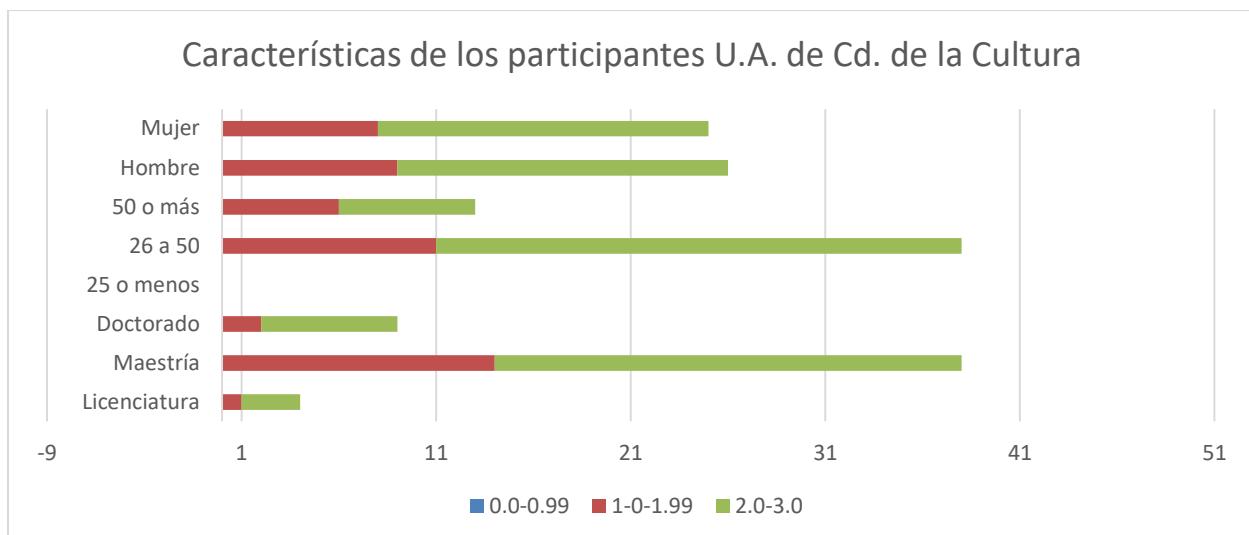
Resultados obtenidos de acuerdo al bloque de respuestas

Rango	Cantidad	Interpretación
0-99	0	Se tiene un reto importante para desarrollar habilidades en gestión del talento e innovación
1.0-1.99	16 (31%)	Posee un buen promedio de habilidades para realizar acciones en la gestión del talento e innovación
2.0-3	35 (69%)	Tiene un amplio rango de habilidades para realizar acciones en la gestión del talento y la innovación
Total	51	

RANGO POR RESPUESTAS	ESCOLARIDAD			RANGO DE EDAD			SEXO	
	Licenciatura	Maestría	Doctorado	25 o menos	26 a 50	50 o más	Hombre	Mujer
0.0-0.99	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
1-0-1.99	1 (2%)	14 (27.5%)	2 (3.9%)	0 (0%)	11 (21.6%)	6 (11.8%)	9 (17.6%)	8 (15.7%)
2.0-3.0	3 (5.9%)	24 (47.1%)	7 (13.7%)	0 (0%)	27 (52.9%)	7 (13.7%)	17 (33.3%)	17 (33.3%)

Resultados Unidad Académica de Cd. De la Cultura

Características de los participantes de la Unidad Académica de Contaduría y Administración campus Ciudad de la Cultura



Resultados obtenidos Unidad Académica del Sur Campus Ahuacatlán

Sexo	Participantes
Mujer	10 (59%)
Hombre	7 (41%)
<u>Total</u>	17

Rango de edad	Participantes
25 o menos	0 0%
26 a 50	13 (76%)
50 o más	4 (24%)
<u>Total</u>	17

Escolaridad	Participantes
Licenciatura	0 (0%)
Maestría	10 (59%)
Doctorado	7 (41%)
<u>Total</u>	17

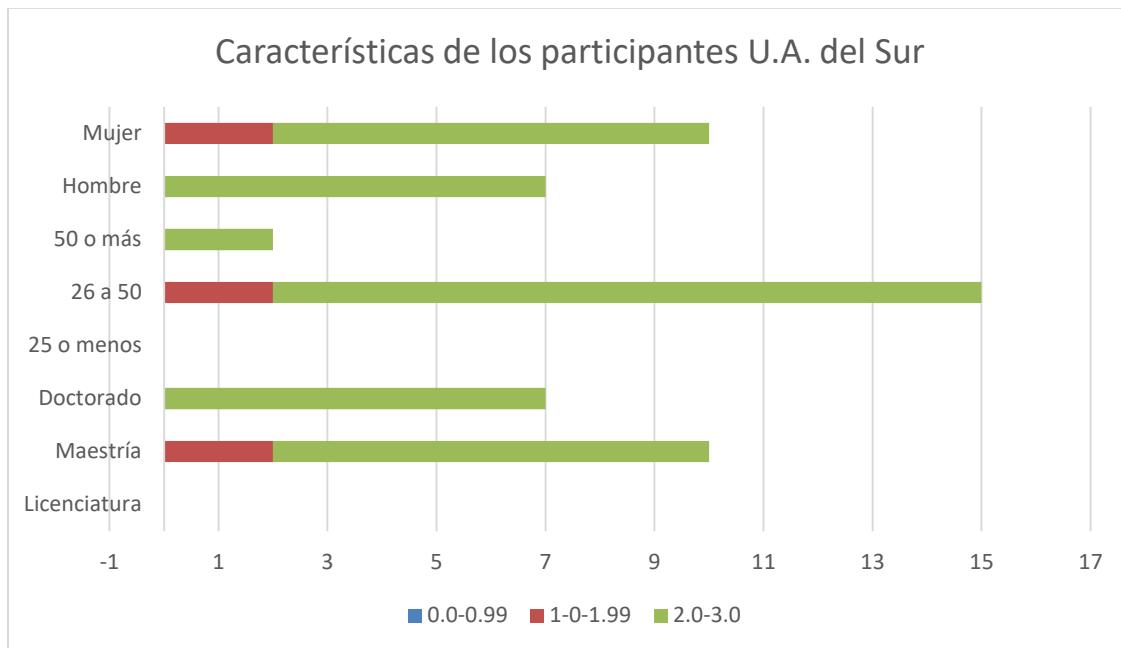
Resultados de acuerdo al bloque de respuestas

Rango	Cantidad	Interpretación
0-99	0	Se tiene un reto importante para desarrollar habilidades en gestión del talento e innovación
1.0-1.99	1 (6%)	Posee un buen promedio de habilidades para realizar acciones en la gestión del talento e innovación
2.0-3	16 (94%)	Tiene un amplio rango de habilidades para realizar acciones en la gestión del talento y la innovación
Total	17	

RANGO POR RESPUESTAS	ESCOLARIDAD			RANGO DE EDAD			SEXO	
	Licenciatura	Maestría	Doctorado	25 o menos	26 a 50	50 o más	Hombre	Mujer
0.0-0.99	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
1-0-1.99	0 (0%)	2 (11.8%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (11.8%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (11.8%)
2.0-3.0	0 (0%)	8 (47.1%)	7 (41.2%)	0 (0%)	13 (76.5%)	2 (11.8%)	7 (41.2%)	8 (47.1%)

Resultados Unidad Académica del Sur, campus Ahuacatlán

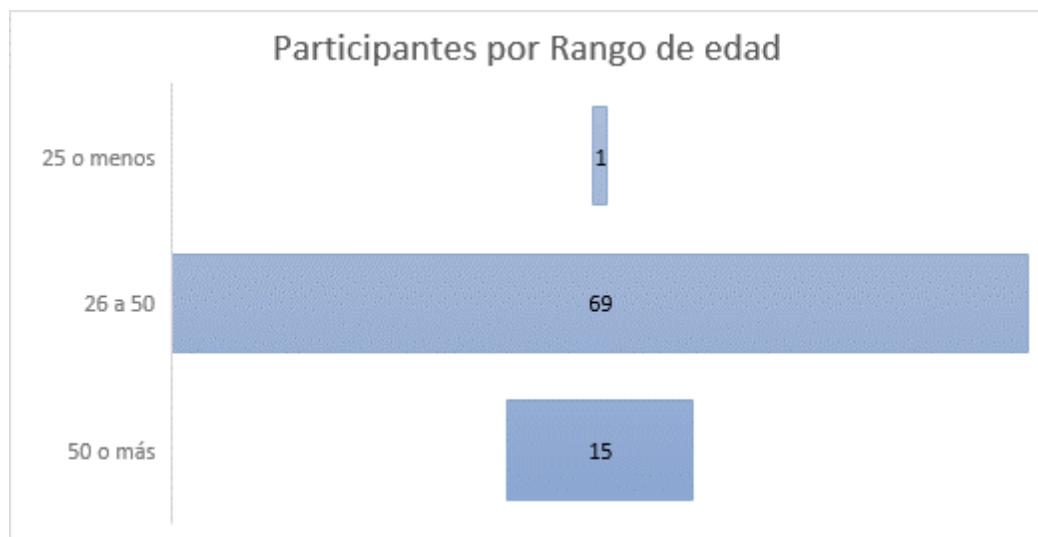
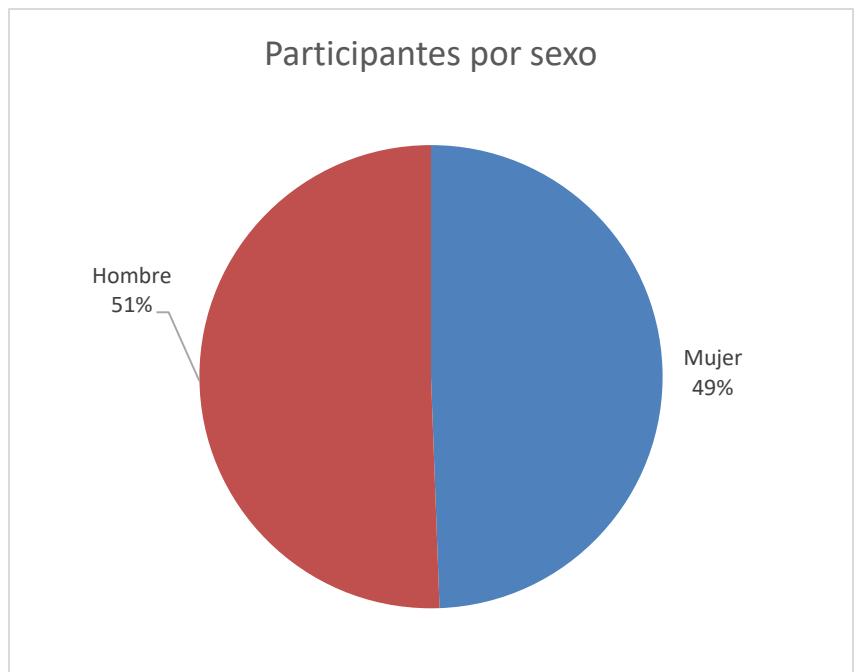
Características de los participantes de la Unidad Académica del Sur campus Ahuacatlán



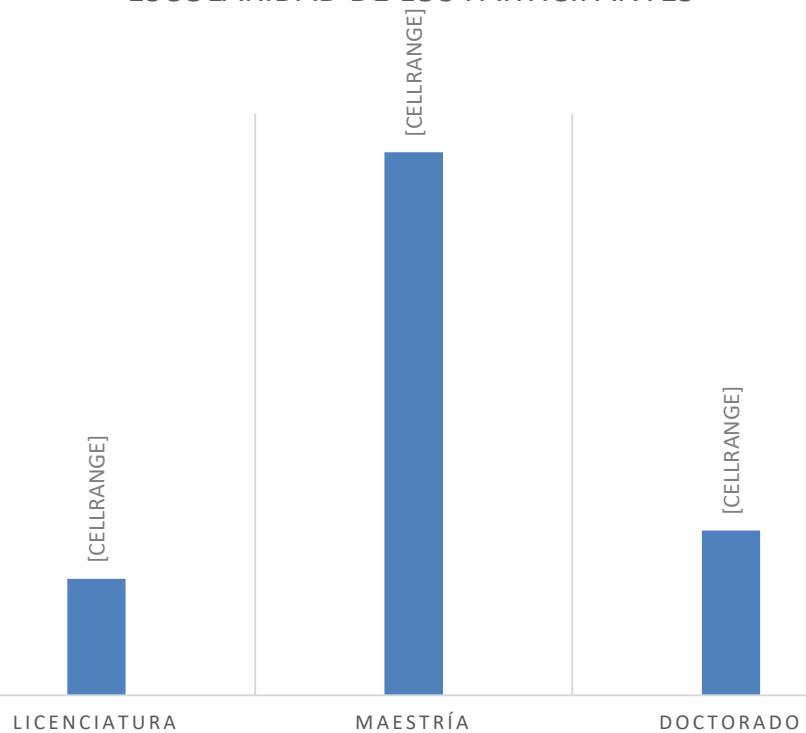
Se reitera que el análisis presentado puede dar lugar a reflexiones adicionales. El punto de partida generalizado fue estimar en qué medida el docente participante, considera los cambios y tendencias de la época para impulsar el talento y la innovación en sus estudiantes considerando que él en el aula, es la referencia más importante para dicho impulso.

Resultados globales obtenidos de las unidades académicas observadas de acuerdo al bloque de respuestas

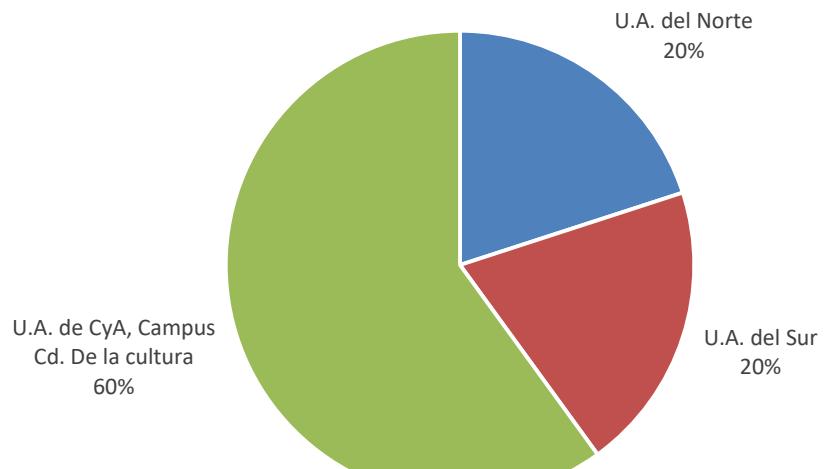
Rango	Cantidad	Interpretación
0-99	2	Se tiene un reto importante para desarrollar habilidades en gestión del talento e innovación
1.0-1.99	26	Posee un buen promedio de habilidades para realizar acciones en la gestión del talento e innovación
2.0-3	57	Tiene un amplio rango de habilidades para realizar acciones en la gestión del talento y la innovación
Total	85	



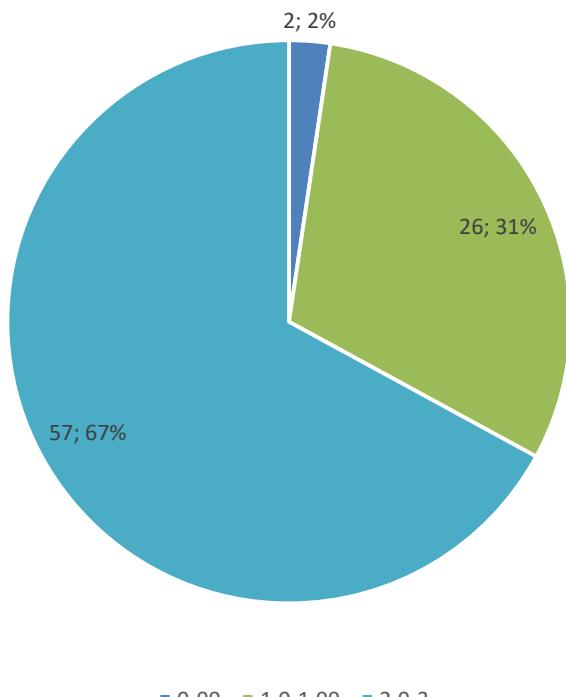
ESCOLARIDAD DE LOS PARTICIPANTES



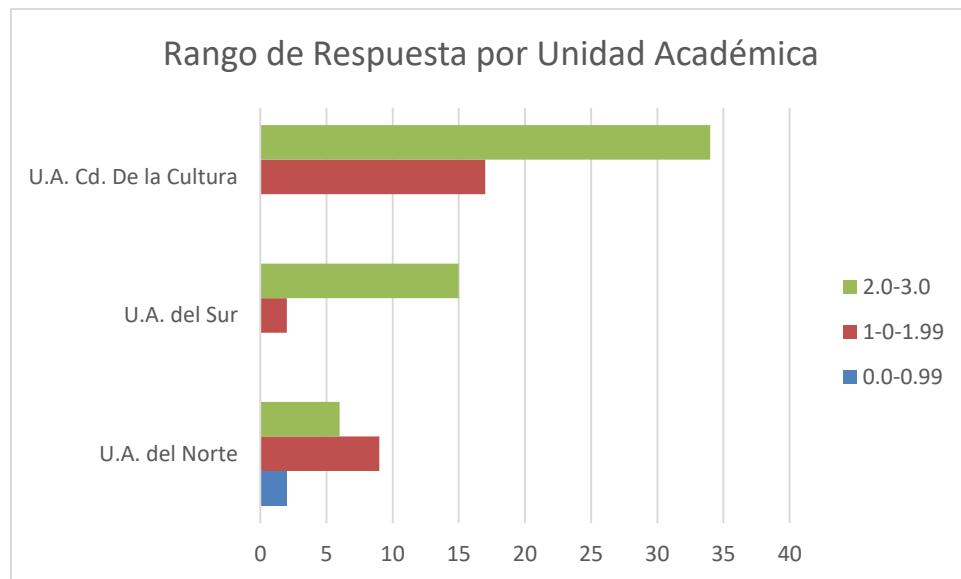
PORCENTAJE DE DOCENTES POR UNIDAD ACADÉMICA



Rango de habilidades de acuerdo a la evaluación

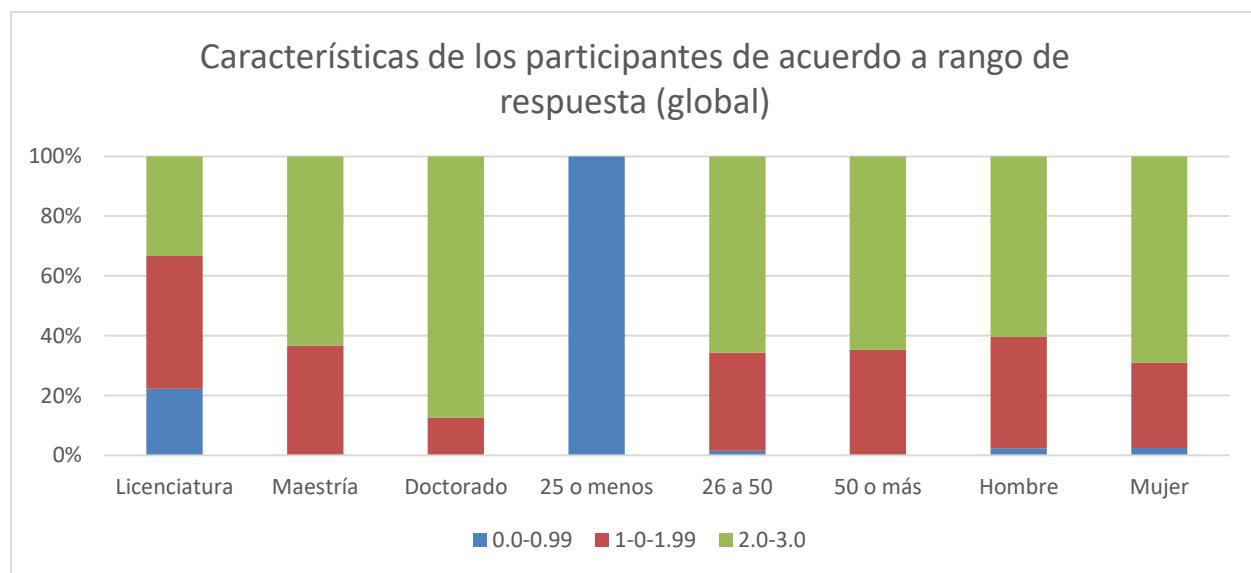


Rango /Interpretación. **0-.99:** Se tiene un reto importante para desarrollar habilidades en gestión del talento e innovación; **1.0-1.99:** Posee un buen promedio de habilidades para realizar acciones en la gestión del talento e innovación; **2.0-3:** Tiene un amplio rango de habilidades para realizar acciones en la gestión del talento y la innovación.



RANGO POR RESPUESTAS	ESCOLARIDAD			RANGO DE EDAD			SEXO	
	Licenciatura	Maestría	Doctorado	25 o menos	26 a 50	50 o más	Hombre	Mujer
0.0-0.99	2 (2.4%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (1.2%)	1 (1.2%)	0 (0%)	1 (1.2%)	1 (1.2%)
1-0-1.99	4 (4.7%)	22 (25.9%)	2 (2.4%)	0 (0%)	22 (25.9%)	6 (7.1%)	16 (18.8%)	12 (14.1%)
2.0-3.0	3 (3.5%)	38 (44.7%)	14 (16.5%)	0 (0%)	44 (51.8%)	11 (12.9%)	26 (30.6%)	29 (34.1%)

Resultados globales por Rango de respuestas



Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos, el 67% de los docentes encuestados aplica en su práctica docente, elementos que permiten inferir que se mantiene a la vanguardia en cuanto a la generación de talento para la innovación de acuerdo a las tendencias de la época actual. Es necesario mantener lo alcanzado y elevar el nivel hasta llegar al punto en donde todos los docentes consideren las tendencias del siglo y las implementen en el aula.

El 30% de los encuestados, se encuentra en el nivel intermedio lo que significa que las habilidades que posee, se encuentran en posibilidades de mejorar a través de un proceso de capacitación para elevar dicho nivel.

Solo el 2% de los docentes encuestados, se encuentra en el nivel mínimo por lo que tienen oportunidad de desarrollar sus habilidades para gestionar en el aula el talento y la innovación a través de un proceso de capacitación para elevar su nivel.

Se observa una variedad de edades destacando que las personas que se encuentran en el rango de 26 a 50 años es la que prevalece por lo que la oportunidad de implementar cursos para elevar el nivel y sean gestores de talento e innovación en el aula, es factible pues las personas se encuentran en un nivel óptimo de edad en donde pueden asimilar e implementar las herramientas necesarias para mejorar su práctica docente.

Se observa que en el nivel de escolaridad prevalecen los estudios de posgrado, en donde la maestría se encuentra en un nivel prácticamente generalizado con un 66% mientras que el nivel de licenciatura representa solo el 14% del total de la población y los docentes con doctorado es una constante con un 20% lo que significa que existe interés en su formación para alcanzar el máximo nivel que se otorga en cuanto a grados académicos. Es viable aprovechar el nivel de escolaridad de los docentes para que se integren a la ola de la generación del talento que se genera principalmente en el aula.

Los hallazgos aquí reportados dan cuenta del gran potencial que pueden detentar los docentes, los retos son enormes y es necesario seguir investigando en torno a las mejores vías

para orientar los esfuerzos didácticos y de aprendizaje de la comunidad académica actual. Por otro lado, la posibilidad de acceder a información de gran calidad académica es ya una realidad desde los propios recintos universitarios por lo que existe una gran oportunidad para generar mejor talento e innovación durante el proceso educativo con herramientas que están al alcance de una comunidad estudiantil que requiere ser guiada hacia esos escenarios.

Fomentar el pensamiento creativo es también un esfuerzo y responsabilidad del docente, tratar de enfocar los problemas y sus soluciones, requiere de su amplia capacidad para elaborar combinaciones de la realidad existente y formar nuevas ideas lo que generará el razonamiento necesario en la manera de pensar y de trabajar de sus alumnos.

El talento es la principal ventaja competitiva de las organizaciones el escenario muestra que en el mundo globalizado, los cambios que se están produciendo están actuando como fuerzas que modifican las reglas de juego en las organizaciones por lo que el mejor capital de la organización es la ventaja competitiva que se muestre a partir del talento de sus colaboradores. Las empresas que no innoven están en riesgo de perecer ante la velocidad de los cambios; inventar o reinventar lo existente buscar nuevos mercados provocar nuevas necesidades, no es una moda, ya que la innovación llegó para quedarse.

Lista de referencias

- Bateman, Thomas S. Y Snell, Scott A. (2001), *Administración: Una ventaja competitiva*, Editorial Irwin McGraw-Hill, México.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*.: Bogotá Colombia. McGraw-Hill.
- Delors, J. (1996.): “Los cuatro pilares de la educación” en *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI*, Madrid, España: Santillana/UNESCO. pp. 91-103.
- Di Fiore Subero, M. E., & Carrasco Garcia, M. L. (2013, January-June). Experiencias creativas universitarias para la generación de un modelo de gestión de innovatividad. *Revista Sotavento MBA*, (21), 62+. Retrieved from http://go.galegroup.com/ps/i.do?p=IFME&sw=w&u=pu&v=2.1&it=r&id=GALE%7CA3_69063377&sid=summon&asid=9c0f677eb64276b72099467a2cf6cfdc
- Drucker, P. F., Joseph A. Maciariello. (2006). *Drucker para todos los días: 366 días de reflexiones clave para acertar en sus negocios*. Colombia: Norma
- Flynn, S. I. (2008). *Managing the Process of Innovation*. [Essay]. Research Starters Business [serial online].
- Gratton, Lynda. Prepárate el futuro del Trabajo ya está aquí. Trad. María Isabel Abdala. España: Galaxia Gutenberg
- Hall, Kevan. (2014). Administración matricial que si funciona: La mejor guía para los gerentes que buscan comprometer a la gente y reducir la complejidad de las relaciones en la organización. Editorial Patria.
- OECD (2016). *Trends Shaping Education 2016*, OECD Publishing, Paris. http://dx.doi.org/10.1787/trends_edu-2016-en
- Pacheco Ladrón de Guevara, Lourdes C. (2006) Metodología de la investigación: la elaboración del proyecto. Tepic Nayarit, La Autora.
- Peters, Tom. (2010). *Las pequeñas grandes cosas: 163 maneras para alcanzar la excelencia*. Editorial Norma. Colombia.
- Phillips, Nicola. (1994): Nuevas técnicas de gestión: dirección innovadora, visión, gestión estratégica, intuición, creatividad, nuevos valores corporativos, Madrid, Folio y Financial Times.
- Porter, Michael E. (2006). *Ventaja competitiva: Creación y sostenimiento de un desempeño superior*. Editorial Continental. México.
- Tarde, Gabriel (2011) Creencias deseos sociedades Buenos Aires. Cactus.

Bibliografía

- Aparici, R. (mayo, 2011). Principios pedagógicos y comunicacionales de la educación 2.0. Revista Digital la educ@ción, 145. Recuperado de http://www.educoas.org/portal/La_Educacion_Digital/laeducacion_145/articles/Roberto_Aparici.pdf
- Brown, T. (2005). Beyond constructivism: Exploring future learning paradigms. *Education Today*, 2, Recuperado de http://pedagogy.ir/images/pdf/beyond_constructivism.pdf
- Riascos Erazo, S C; Aguilera Castro, A; (2011). Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano. *Cuadernos de Administración*, 27() 141-154. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225022711011>
- Kerlinger, F. Y Lee H. (2002). Investigación del comportamiento: métodos de investigación en ciencias sociales 4 edición. México. McGraw-Hill.