

LA GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL ESTADO DE MÉXICO

Dra. Eva Martha Chaparro Salinas

bebachaparro@yahoo.com.mx

Dra. Jenny Alvarez Botello

uapci.logistica@gmail.com

Dr. Julio Alvarez Botello

julioalvareabotello@yahoo.com

Universidad Autónoma del Estado de México

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Eva Martha Chaparro Salinas, Jenny Alvarez Botello y Julio Alvarez Botello (2020): "La gestión de la innovación en las instituciones de educación superior en el estado de México", Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional RILCO, n. 6 (mayo 2020). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/rilco/06/gestion-innovacion.html>

<http://hdl.handle.net/20.500.11763/rilco06gestion-innovacion>

INTRODUCCIÓN

Desde mediados del siglo XX la innovación se ha vislumbrado como una ventaja competitiva para todas las organizaciones, tanto así que aquellas que no innoven sus procesos, tecnologías, estructuras, etcétera se perderán en el mercado cada vez más demandante. La innovación no es un ejercicio empresarial cualquiera, es un proceso que requiere ser dirigido, controlado y medido para su adecuada gestión. Bajo este paradigma, en donde se visualiza a la innovación como un proceso de gestión, la educación como pilar fundamental de las sociedades debe, en todo momento, innovar sus procesos académicos, administrativos, pedagógicos, institucionales, directivos, etcétera para promover un verdadero aprendizaje en los estudiantes y una mejora interna constante. Innovación educativa implica, por lo tanto, hacer frente a una realidad cada vez más acelerada en donde el conocimiento, la ciencia y la tecnología cambian rápidamente y se vuelven obsoletos e inútiles. Desde esta perspectiva la innovación implica un cambio que puede ir

desde una determinada unidad académica hasta la transformación de un modelo educativo que se encause en las exigencias pedagógicas actuales. De lo anterior, el dirigente educativo debe estar plenamente consciente de que la innovación no es una competencia unidireccional, sino que se debe desarrollar, fomentar y procurar en todos los miembros del centro educativo para asegurar el mejoramiento constante de sus procesos académicos - curriculares y administrativos.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Las organizaciones actuales, para poder permanecer en el mercado cada vez más competitivo y de continuos cambios, no solo sólo deben ser empresas eficientes que cumplan unas normas mínimas de operatividad, sino que además deben ser innovadoras con una cultura organizativa compartida por sus miembros, y que satisfagan al cliente buscando siempre un vínculo, un compromiso con él que vaya más allá de la simple venta que permita cubrir lo que demanda el mercado (Martínez Villaverde, 2006).

Una organización innovadora refiere Martínez Villaverde (2006), es una empresa que tiene equipos de trabajo comprometidos, voluntad empresarial que asume riesgos y resolución de problemas, teniendo en cuenta la satisfacción de las necesidades de sus clientes, siendo creativa, con la mejora continua de sus productos y servicios, pero por encima de todo que sea capaz de romper el miedo al cambio. "La capacidad de innovar constituye un recurso más de la empresa al igual que sus capacidades financieras, comerciales y productivas y debe ser gestionada de una manera rigurosa y eficiente." (Pavón e Hidalgo, 1997, citados por Martínez Villaverde, 2006, p. 150).

Complementando lo anterior, Corma Canós (2011), menciona que la innovación es la conversión de ideas y conocimiento en productos, procesos o servicios mejorados para el mercado, satisfaciendo así las necesidades de los ciudadanos y empresas. Asimismo, el autor menciona que tener una cultura de innovación dentro de las organizaciones obedece a ciertas reglas de innovación:

1. Ejercer una gestión sólida en la dirección de la innovación y en las decisiones.
2. Integrar la innovación en la mentalidad empresarial.
3. Relacionar la cantidad y el tipo de innovación con la estrategia global de la empresa.
4. Controlar la tensión natural entre la creatividad.
5. Promover una red de innovación más allá de la empresa.
6. Crear el parámetro de medición y las recompensas adecuadas para la innovación.

Por su parte, el Harvard Business School Publishing (2003), manifiesta que la innovación dentro de una organización se puede dar de dos tipos:

- 1. Innovación incremental:** Se suele interpretar como la explotación de las formas o tecnologías existentes. O bien, se mejora algo que ya existe para servir a otro fin.
- 2. Innovación radical:** Es algo nuevo para el mundo y un progreso con respecto a algo ya existente. Este tipo de innovación

MARCO CONTEXTUAL

LA INNOVACIÓN COMO PARTE DE LA GESTIÓN DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

En cuanto al ámbito educativo, Montalvo Romero (2011), refiere que la innovación en las instituciones de educación superior surge de un proceso dinámico y transformador, impacta en el sistema institucional, en su quehacer científico, tecnológico y humanista, y fundamentalmente pretende la construcción de escenarios alternativos que favorezcan nuevas articulaciones entre el ser, el saber y el hacer. Una institución educativa innovadora, refiere la autora, aspira a la mejora progresiva y continua de la enseñanza y, para ello, asume la responsabilidad de detectar, estudiar y afrontar con fundamento los problemas pedagógicos que se puedan manifestar en su medio inmediato.

En referencia a lo anterior, Rimari Arias (2004, citado por Montalvo Romero, 2011), menciona que la innovación educativa:

Supone una transformación, un cambio cualitativo significativo respecto a la situación inicial en los componentes o estructuras esenciales del sistema o proceso educativo. La innovación supone, también, partir de lo vigente para transformarlo.

Por lo tanto, parte de un cambio en las estructuras y concepciones existentes (p. 571).

En el contexto de la educación superior, menciona Montalvo Romero (2011), la función de dirección de la innovación educativa, debe estar regida por las siguientes premisas:

- 1.** Las instituciones o grupos participantes deben compartir un interés común, llevando a cabo acciones planificadas y construyendo propuestas.
- 2.** Sus integrantes, además de la colaboración y el intercambio de información, deben producir nuevos conocimientos que se deben poner a disposición de la sociedad.
- 3.** El trabajo incide en la transformación de la educación superior, al desarrollar propuestas de innovación educativa en diferentes líneas temáticas.
- 4.** Deben contar con un espacio virtual en donde se registre, almacene, organice y difunda la información, además de sus actividades y propuestas.
- 5.** Las redes deben ser abiertas, es decir, la información es de los usuarios y su acceso es universal e independiente del tiempo y del espacio.
- 6.** Se debe dar origen a espacios de conocimiento a nivel regional y nacional.

7. Se deben establecer relaciones y flujo de información horizontales.
8. En la medida que se consolidan, las redes se integran a otras de diversa índole que complementan sus acciones.

Bajo esta perspectiva, Montalvo Romero (2011), menciona que para que la educación superior sea innovadora se debe considerar la flexibilidad académica, la curricular y la docente, mismas que se explican a continuación de acuerdo con tal autora:

1. Flexibilidad académica: En la actualidad, menciona la autora, la educación superior necesita revisar su modelo de organización para responder a la dinámica del conocimiento y del cambio contextual orientándose al fomento de la intelectualización de la problemática humanística, social, política, cultural y económica. La flexibilidad académica es el proceso de intercomunicación disciplinaria dirigido a facilitar la movilidad de los actores académicos, dinamizar los flujos de comunicación, conectar el conocimiento con la acción y democratizar la regulación del trabajo académico. Este proceso tiene que acompañarse de la creación de redes de conocimiento, entendidas como el agrupamiento de las interacciones internas y externas de los actores universitarios de las distintas áreas del saber. La flexibilidad académica, de acuerdo con esta autora, tiene los siguientes elementos:

- *Movilidad de los actores académicos:* Tránsito tanto horizontal como vertical en los procesos de información, enseñanza e investigación al interior de cada universidad.
- *Acelerar los flujos de comunicación:* Incorporación en tiempo real de los adelantos científicos, tecnológicos y humanísticos a los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- *Conectar el conocimiento con la acción:* Interaccionar a las distintas actividades entre sí: enseñanza, aprendizaje, innovación, desarrollo y experiencia.
- *Democratizar la regulación del trabajo académico:* Conferir mayor poder en la toma de decisión a la academia.

2. Flexibilidad curricular: La flexibilidad curricular es una herramienta metodológica para dar un nuevo sentido a los diferentes aspectos que plantean las reformas académicas en la educación superior. De manera general, la flexibilidad curricular se asocia a aspectos tales como la reorganización académica, el rediseño de programas académicos y de sus planes de estudio, la transformación de los modelos de formación tradicional, la redefinición del tiempo de formación y una mayor asociación de la formación a las demandas del

entorno laboral. Su objetivo es articular el desarrollo del conocimiento con la acción. De lo anterior, las particularidades de la flexibilidad curricular son:

- Apertura de los límites y, por consiguiente, de las relaciones entre los diferentes campos, o unidades de conocimiento o contenidos que configuran el currículum.
- La organización del contenido curricular se hace con el aporte de productos multidisciplinarios, interdisciplinarios y transdisciplinarios que se apoyan en enfoques centrados en el análisis de problemas y su solución.
- Grado de apertura de la oferta de cursos y actividades académicas y de la diversificación de áreas de conocimiento y práctica.
- Es una oferta regulada de cursos compuestos y organizados por el sistema de créditos, de tronco común y la posibilidad que tiene el estudiante de organizar su propio programa de estudios.

3. Flexibilidad docente: La cultura docente no cambia con sólo incluir formalmente una definición o una modificación estructural de los planes de estudio o de la duración de las licenciaturas. La cultura docente cambia hacia la calidad e innovación cuando pasan a formar parte del comportamiento habitual del docente y de la institución acciones como las siguientes:

- Generar condiciones que propicien un ambiente o clima que favorezca la mejora de la práctica docente de una forma natural.
- Crear y revisar las condiciones de aprendizaje que conviertan la universidad en un espacio de aprendizaje y de formación de los estudiantes como profesionales y también como ciudadanos.
- Establecer directrices para orientar una docencia de calidad de acuerdo con las tendencias, las corrientes y los resultados que han alcanzado una mayor excelencia en la investigación de cada ámbito.

De lo anterior, queda evidenciada la necesidad de la gestión educativa dentro de las instituciones de educación superior, ya que como lo menciona Uribe Briseño (2010), la gestión de la innovación conduce al equipo a través de procesos de gestión innovadores al desarrollo de la comunidad educativa, implementando soluciones nuevas para resolver problemas, conflictos y resistencias propias de los procesos de cambio.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Tipo de investigación:

Cuantitativa

Categoría de análisis:

1. **Gestión de la innovación:** Corma Canós (2011), menciona que la innovación es la conversión de ideas y conocimiento en productos, procesos o servicios mejorados para el mercado, satisfaciendo así las necesidades de los ciudadanos y empresas. En función a lo anterior, las unidades de análisis de gestión de la innovación fueron:

GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN	Clave de la unidad de análisis	Unidad de análisis
	1.1	Capacidad para fomentar y promover la flexibilidad académica, pedagógica, curricular y docente del centro educativo.
	1.2	Fortalecer la investigación educativa y las relaciones interdisciplinarias de innovación en todos los ámbitos del quehacer institucional de los centros de educación superior.
	1.3	Capacidad para desarrollar sistemas administrativos flexibles y eficientes que respalden y estimulen la innovación.
	1.4	Gestión de mecanismos de transición que faciliten la inserción e implementación gradual de innovaciones escolares.
	1.5	Capacidad para integrar la innovación en la mentalidad empresarial. Así como relacionar la cantidad y el tipo de innovación con la estrategia global de la empresa.
	1.6	Fomentar la creatividad de los colaboradores y crear un parámetro de medición y recompensas adecuadas de innovación.

Tabla 1: Unidades de análisis de gestión de la innovación

Fuente: Elaboración propia (2017)

Diseño del proceso de investigación cuantitativa

El diseño de la presente investigación fue desarrollado desde un alcance descriptivo, no experimental y transversal.

Población y muestra:

La población con la que se trabajó en la investigación son instituciones públicas y privadas de IES del Estado de México. De tal forma que la cantidad de IES en el estado de México corresponde a la muestra obtenida con un 95% de confiabilidad y un 5% de error permisible fue de 371.

Prueba del instrumento:

Para la presente investigación la recolección de datos se realizó por medio un instrumento diseñado por los autores y se validó y fiabilizó para su aplicación. La validez del instrumento se sustrajo por medio del Análisis Factorial Exploratorio, obteniendo una puntuación de KMO-Meyer-Olkin de .721, puntuación adecuada para estudios descriptivos. La confiabilidad se obtuvo por

medio del Alpha de Cronbach con una puntuación de .693, manteniendo niveles entre 0.537 y 0.777 en el total de relacionamientos entre las preguntas del instrumento, lo que indica que es un instrumento válido para ser aplicado.

Recolección y análisis de datos:

Una vez levantados los datos a la muestra obtenida previamente se obtuvieron los siguientes hallazgos:

- a. Capacidad para fomentar y promover la flexibilidad académica, pedagógica, curricular y docente del centro educativo.
- b. Fortalecer la investigación educativa y las relaciones interdisciplinarias de innovación en todos los ámbitos del quehacer institucional de los centros de educación superior.
- c. Capacidad para desarrollar sistemas administrativos flexibles y eficientes que respalden y estimulen la innovación.
- d. Gestión de mecanismos de transición que faciliten la inserción e implementación gradual de innovaciones escolares.
- e. Capacidad para integrar la innovación en la mentalidad empresarial. Así como relacionar la cantidad y el tipo de innovación con la estrategia global de la empresa.
- f. Fomentar la creatividad de los colaboradores y crear un parámetro de medición y recompensas adecuadas de innovación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Corma, Canós, F. (2011). *Innovación, innovadores y empresa innovadora*. Madrid: Díaz de Santos.
- Harvard Business School Publishing (2003). *Desarrollar la gestión de la creatividad y de la innovación*. España: Deusto.
- Martínez Villaverde, L. (2006). *Gestión del cambio y la innovación en la empresa*. España: Ideaspropias editorial.
- Montalvo Romero, J. (2011). Innovación en la educación superior. ¿Anticipándonos al futuro? *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, XLIV, 567 – 578. Recuperado de: <http://www.rcumariacristina.net:8080/ojs/index.php/AJEE/article/view/65>.
- Uribe Briseño, M. (2010). Profesionalizar la dirección escolar potenciando el liderazgo: una clave ineludible en la mejora escolar. Desarrollando perfiles de competencias directivas en el

sistema educativo chileno. *Revista Iberoamericana de evaluación educativa*, 3(1), 303 – 322. Recuperado de: http://www.rinace.net/riee/numeros/vol3-num1_e/art22.pdf.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la investigación. México: McGraw Hill.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw Hill.

Alles, M. (2004). *Elija al mejor, cómo entrevistar por competencias*. Buenos Aires: Granica.

Rodríguez Gómez, D. & Valdeoriola Roquet, J. (2009). Metodología de la Investigación.

Recuperado de: http://www.zanadoria.com/syllabi/m1019/mat_cast-nodef/PID_00148556-0.pdf