

LO SENCILLO, NACER CON TALENTO, LO VALIOSO HACER TALENTO: HABILIDADES DEL DOCENTE

The simple, born with talent, the valuable doing talent: teacher skills

Morely Yudith Flores¹

<https://orcid.org/0000-0002-5177-6058>

Recibido: 15/03/2022

Aceptado: 15/06/2022

Publicado: 27/07/2022

Como citar este artículo: Flores, M. (2022). Lo sencillo, nacer con talento, lo valioso hacer talento: habilidades del docente. *Entrelíneas*, 1 (1), 65-73. <https://doi.org/10.56368/Entrelíneas116>

RESUMEN

El presente artículo científico tiene como intención fundamental reflexionar respecto a las concepciones sobre el talento como don o como desarrollo en su hacer, al abordar las habilidades de un grupo de docentes universitarios. Esta investigación se orientó a la exploración de campo digitalizada en tendencia al método de investigación de la netnografía, para ello se eligieron según criterios del estudio, por medio de la aplicación "video llamada" a 5 docentes universitarios a quienes se les aplicó una entrevista a profundidad, emergiendo un análisis razonable de interpretación fenoménica en contraste con la versión y elementos documentales de interés en relación a la temática, estimando el uso de un cuadro de matriz hermenéutica destacando aspectos esenciales que hicieron posible la reconstrucción del objeto de estudio, reflexionando sobre las nuevas formas del desarrollo del hacer valorativo del talento docente como consumidor virtual en el espacio universitario.

Palabras clave: talento innato, desarrollo del talento docente, consumidor virtual.

ABSTRACT

The fundamental intention of this scientific article is to reflect on the conceptions about talent as a gift or how to develop in its work, when addressing the skills of a group of university teachers. This research was oriented to the digitalized field exploration in tendency to the netnography research method, for which they were chosen according to the study criteria, through the "video call" application to 5 university professors who were interviewed. depth,

¹ Morelyflores@gmail.com

emerging a reasonable analysis of phenomenal interpretation in contrast to the version and documentary elements of interest in relation to the theme, estimating the use of a hermeneutical matrix chart highlighting essential aspects that made possible the reconstruction of the object of study, reflecting on the new ways of developing the assessment of teaching talent as a virtual consumer in the university space.

Keywords: innate talent, development of teaching talent, virtual consumer.

Introducción

En la historia se han hecho muchas investigaciones en torno a la conceptualización del talento, todas coinciden que es innato y algunas prevalecen con ese legado. El presente artículo pretende mostrar a manera de reflexión como eje temático la nueva alternativa del desarrollo del talento, se trata de mirar la realidad en la sencillez de su don natural o lo valioso que pudiera ser si lo desarrollamos. Hasta el siglo XIX se creía que el origen de algunas cualidades extraordinarias se debía a un don dado por dios o porque existía alguien en la familia muy talentoso y podía ser heredado.

En este mismo orden, las personas son asombrosas por las capacidades y habilidades que hacen de sus actividades, y tiene que ver con lo más acertado de sí mismo al alcanzar resultados superiores, para ello es necesario propiciar los momentos de encuentros, olvidar por momentos que con el talento se nace, apostar por lo que tienes dentro, apoyarte en el deseo de mostrar lo que tienes. Sobre este pensamiento del talento se entretujieron muchas historias; entre ellas, el dominio de lo monetario; así, en la antigüedad era de gente adinerada tener talento. Posteriormente con el pensamiento evolutivo de la teoría Darwiniana se fue desplazando este tipo de creencias por otros emergentes, incluso hay investigaciones psicológicas que prueban que el talento era adjudicado solamente al componente innato. Esta creencia está en contraposición con los expresado por Galton, 1869; Cattell, 1874, quienes después de profundizar en investigaciones sobre personalidades destacadas de la época, como Picasso, Carreño, Lennon, entre otros, concluyeron que el talento era un don.

Sin embargo, no es sino hacia las primeras décadas del siglo siguiente, cuando la teoría del talento como don surge inquietante, colocando en relación al quehacer del sujeto en su desarrollo, la dependía de ciertos factores para desplegarse como talento humano. Asimismo, todos esos señalamientos apuntan hacia la demandada necesidad de valorarlo en las organizaciones y considerar las condiciones propicias para su desarrollo. La otra cara de la moneda son las habilidades, que llegan a ser sorprendentes si se descubren a tiempo. De acuerdo con Marina (2021), " Los genes los tenemos todos, están ahí, pero si nada en el ambiente exige al organismo que se exprese ese gen, la naturaleza prefiere ahorrarse la energía a utilizarla sin necesidad", (p. 28).

También investigaciones, seguidas por Jericó (2020), Alles (2015), Bernabé (2016), Chiavenato (2018) coinciden en que los talentos si nacen o se hacen, producen un caos, cuando son muy buenos, suelen requerir de un mentor, mánager, coach o docente profesional, quien guie la exploración de las aptitudes y talentos de los sujetos. Según lo propuesto por Feldhusen (2016), citado en Colangelo (1998), el profesional mencionado llámese como se llame, debe ahondar en las características específicas del sujeto para identificarlo como tal y junto con la intervención de la familia, escuela y ambiente facilitar que afloren las fortalezas atacar las debilidades y propiciar las condiciones para desarrollar al máximo esas potencialidades.

Actualmente los extensos debates son aún más complejos porque parece unánime la opinión de que el talento pueda gestionarse digitalmente, hoy la tendencia es hacia la tecnología como red social, que brinda la oportunidad de estar entre grupos para interactuar e intercambiar ideas de interés. Según Quijano (2022), la información, actual más que nunca, está a un clic de distancia. El mundo actual es digital, y el talento va evolucionando a un ritmo igual o parecido a la velocidad de la tecnología. Las personas pueden desarrollarlo al estar constantemente interconectadas para innovar y para descubrirse.

La forma presente de comunicarse se ha vuelto más fácil y ha beneficiado el mundo del trabajo, como gran consumidor digital, por tanto, existen nuevas formas de participación para las comunidades y con ello nuevos ritmos de vida al estar conectados.

El surgimiento de las comunidades conectadas ha permitido al mundo educativo, reunir a innumerables sujetos entre ellos: docentes, estudiantes, colegas, familias y colaboradores, en esta modalidad de aprendizajes y enseñanzas su calificativo es el consumidor virtual. a la luz de reflexiones en torno al talento en la educación virtual conlleva a decir que su perspectiva valorativa en su quehacer netnográfico como docente talento presenta limitaciones para desarrollarse.

Según Pérez (2019), ocasionalmente el talento puede ser natural, pero muy pocas veces se desarrolla si no se propician las condiciones ideales (p.13). Al respecto por todo lo aportado, se presenta una mirada inquietante de interés para el investigador en necesidad de respuesta ¿Cómo contextualizar al talento en las realidades, reflexionando en las nuevas formas de espacios para el desarrollo del hacer del talento como consumidor virtual? Con el fin de dar respuesta a la intención de reflexionar sobre las concepciones del talento innato del docente y las nuevas formas valorativas del talento docente en los escenarios universitarios, se llevó a cabo esta investigación netnográfica.

En función de lo planteado surge la búsqueda incesante de la información de acuerdo a la temática objeto de estudio en la web, la cual según posturas y reflexiones teóricas no son tan abordadas por los investigadores, en resumidas cuentas la investigación en cuanto a lo metodológico presenta una concepción netnográfica del talento como don o como desarrollo en su hacer, orientada en la exploración de campo digitalizado a través del método de investigación de la netnografía, bajo la técnica de la observación directa se llevó a cabo la recolección de datos aplicando para ello la entrevista a profundidad por medio de la aplicación videollamada, como herramienta ideal para realizar y describir este tipo de descubrimientos, y así poder contrastar el discurso de los versionantes con la investigación en curso en un análisis razonable y de interpretación fenoménica, hacia el desarrollo del talento docente en los espacios universitarios.

En este sentir se enfrentan fenómenos con cambios vertiginosos, donde la “adaptación a la virtualización de las actividades cotidianas, la innovación y el aprendizaje vienen a ser continuos y vitales, es imprescindible que las empresas sean inteligentes y sepan aprovechar todas las habilidades de sus talentos, quienes hacen posibles estos cambios son las personas capaces, eficientes que laboran dentro de una organización “la inspiración existe, pero tiene que encontrarte en un mundo organizacional trabajando”. El solo hecho de encontrarse activa las organizaciones se lo deben al capital humano, quienes a través de sus competencias que muestran en sus acciones de productividad por metas y misión lograda pasan a ser personas irremplazables (p.18).

Planteamiento teleológico

Girando en torno a la conceptualización del talento, nacer con él o hacer talento. el ser humano es un animal de costumbres útiles, que es capaz de desplazarse en las direcciones correctas utilizando para ello todas las formas de comunicarse: pies, manos boca, estos deferentes son características definitorias del sujeto, ya es una simple ventaja nacer, Castellanos (2022), “hay una parte de nuestro cuerpo que es el cerebro que nace poco desarrollado y podemos hacer que se desarrolle si se dan esas oportunidades, y si los ambientes lo permiten para aflorar esas habilidades innatas que tenemos de forma natural”, en esa medida serán fáciles todas las actividades que queremos sacar del mundo pues no hay fronteras para el talento, el aprendizaje y la formación cambiaron su rumbo lineal que mantenían con lo tradicional, el conocimiento de hoy apunta hacia nuevos contextos, escenarios sociales que se imponen con la creciente aceleración de los saberes, como lo reafirma, Del castillo (2016, p.5), “ solo la educación podrá propiciar el talento que necesita la organización”

Siguiendo en este orden, el creciente uso de las redes sociales en la vida cotidiana del talento ha traído consigo una tremenda alteridad en las costumbre y uso del consumidor digital en las organizaciones quienes se enfrentan cada vez más a entorno entrelazados complejos, pues existen formas nuevas que pensar y de hacer para simplificar las actividades por los acelerados ritmos a los que nos enfrentamos además es necesario trascender y propiciar entornos pedagógicos para los pares porque si no se alimentan entonces no hay educación ni talentos que valga, para ello es necesario complementar con; la motivación, la habilidad, el alto autoconcepto, y la creatividad pues son elementos claves en la amplia concepción que se tiene del yo y del otro.

Considera, De León (2018); “El hecho de que la inteligencia y el talento pueda desarrollarse, juntos, ofrecen nuevas dimensiones de superación a las empresas en su misión de alcanzar ventajas competitivas y añade al hombre trascendencia y un poderoso motivo de superación “en este sentido las tecnologías junto con el talento han actuado y participado activamente para formar parte de una constante en la vida cotidiana laboral y personal, como resultado del rápido crecimiento llegando hacer el recurso principal en alcanzar dicha transformación en el sujeto.

La creciente evolución del sujeto en la era del talento denota miradas que nutren la esencia de lo que se quiere de las nuevas formas de transitar, a las nuevas de acondicionarse y desarrollarse, en la improntada visión de cambio y aceptarlas hacia horizontes de emergencias para el consumidor virtual. De acuerdo a Sordo (2020) “hay momentos en que uno descubre que hay talentos ocultos muy difícil o complejos de aflorar, que por cierta circunstancia de la vida te llevan a proyectar alternativas de futuros posibles” es decir se salen de la zona de confort, conllevan a la distopía de definirnos en otras actividades que se nos presentan por emergencias de vida, podemos comprender que no solamente las habilidades innatas no son las únicas que tienen mejores oportunidades para ser expuestas, debe señalarse que tenemos la exposición a otro tipo de capacidades que las podemos aflorar en el momento requerido sin darnos cuenta como inteligencia, creatividad que nos descubrimos y nos permiten ser, hacer y crecer. Ante el contexto surge la duda ontoimplicadora, ¿Cómo puedo diferenciar el talento innato del docente frente las habilidades que puede desarrollar en los espacios universitarios como consumidor virtual?

En esta perspectiva, hay estudios que demuestran, por una parte, que el talento docente se ha comprendido como constante de don natural, y este tipo de sujeto destacan una característica estructural especial que se manifiesta en sentido general en términos de

inteligencia que por ende nace con ellos, son fáciles de visualizar, pues se destacan en áreas disciplinares como el arte, deporte, matemáticas, física entre otras (Spearman, 1904; Terman, 1925). Por otra parte, aseguran que hay otros tipos de talentos que en sus habilidades por el grado de complejidad suelen demostrar factores externos, que de por sí, influyen en su desarrollo y se caracterizan por presentar múltiples cualidades entre ellos mencionamos a: investigadores, comunicadores, oradores, interactivos atractivos en masas, resolvedores de conflicto, proyectistas u otros, la realidad de estos talentos unidos a la suma de los factores genéticos enmarcados en el estímulo ambiental y a la motivación; requieren ser identificados y con ellos potenciados para que realicen aportes a la sociedad por consiguiente el interés de esta investigación es demostrar que existen personas que son realmente excepcionales para desarrollar una tarea.

Al respecto para la autora Jericó (2019), El talento es cuestión de resultados. “Si la persona es una promesa, pero no alcanza resultados superiores, no se le puede considerar como talento en esa posición y ni en ninguna organización, para la autora mencionada, todos tenemos talento, pero no tenemos talento para todo. Solo cuando se dan elementos donde la autora hace énfasis en sus investigaciones; “Capacidades + Compromiso + Acción se obtiene talento”.

Si falla uno, habrá intenciones, pero no resultados ya de por sí es una proeza enfrentar múltiples desafíos por la nueva generación del talento humano como consumidor virtual, sobre todo por el empoderamiento de nuevos paradigmas emergentes, en este sentido las organizaciones a nivel global, deben su existencia a un conjunto de personas capaces, eficientes que laboran dentro y son un factor clave que distingue a unas organizaciones de otras por la competitividad de las acciones de sus trabajadores en cuanto a las producciones, metas logradas y por supuesto por la colaboración que prestan a la misión deseada por ello merecen ser reconocidos. Según McLuhan (en Jofre, 2000), “en la aldea global eléctrica la gente sabe demasiado y ya no hay lugar donde esconderse” la historia se acelera, las personas están sumergidas en los nuevos desafíos que les ofrece la información globalizada, para enfrentarse a nuevos retos.

En relación a la idea anterior, los nuevos desafíos nos advierten de lo difícil es “no” encontrarse conectados con toda una comunidad mundial, Las transiciones de la vida están allí, se identifican con el consumo virtual, hoy más que nunca aportan una oportunidad quizás única para conseguir el deseado salto cualitativo que se asocia al cambio de modelo productivo (Muro, 2019). En este sentido, en la medida que las empresas crezcan junto a las nuevas tecnologías, muchos de los empleos de hoy dejarán de existir y aparecerán otros nuevos muy tecnificados, citando a Gray (2019).

Quien asegura que las máquinas serán cada vez más potentes, pero los talentos humanos serán aún más importantes (McKay, 2019). Otro aspecto fundamental que se debe enmarcar en los grandes retos es la movilización de paradigmas emergentes, más allá de las nuevas tecnologías hacia la autogestión de talentos conectados es necesario promover el desarrollo de estos talentos que tienen como visión valorar su quehacer, a ello se le suman las habilidades y estos juntos deben su marco comprensivo al acervo de sus conocimientos acerca de la complejidad relacional que se da en el talento como docente, equipo y sociedad.

Dentro de este marco en coherencia con Castellanos (2022, p. 30), una de las más poderosas armas es la misma comunidad social quién puede desarrollar, hacer crecer el número y los tipos de talentos cuando el mismo sistema le brinda la oportunidad de sacar provecho y les ofrece las condiciones ambientales para que desarrolle su propia estructura cognitiva en esa vía desplegará su accionar. Muchos estudiosos creen que la personalidad

del niño y las oportunidades que hayan tenido en el ambiente familiar, especialmente durante un periodo de tiempo significativo, juega un papel importante en el desarrollo de los talentos (Bloom, 1985, Sosnuck, 1997 citado en Reis, 2001).

Un artículo llevado a cabo en la universidad de Colombia, por Barrios-Martínez, Zuluaga y García-Cepero (2019), cuyo título “Comunidades de práctica como marco comprensivo del talento docente, un campo en el que puede emerger el talento y que, por ende, es valioso para la sociedad, el desarrollo de los sujetos y de las comunidades en las que se interactúa, responde al propósito de identificar y examinar qué factores estaban asociados a la emergencia del talento de los docentes, en este sentido tiene similitud con la investigación presente con relación a la perspectiva que se tiene sobre el talento entendido como “una propiedad emergente de la acción del sujeto, que es coyuntural y que se manifiesta en algunas personas, bajo ciertas circunstancias y en ciertos momentos de su vida. Ante tal disyuntiva resurge la siguiente pregunta para encontrar respuesta, ¿Cuál es la postura del sector educativo referente a el talento humano?

Con el fin de dar respuestas a la intención, vivimos en la era de los sistemas abiertos, así lo refiere Leal (2021), es la era de la virtualidad: correo electrónico, Google, internet, teléfonos inteligentes, satélites entre otros, Por tal motivo en el contexto educativo en el que puedo inferir en atención a lo expuesto al sector universitario en donde se despliega la presente investigación, se abduce que se desarrolla tímida e/y limitadamente presentando para ello obstáculos de interés de consumo virtual para que florezcan las condiciones ambientales relativo a su gestión, Todos tenemos talento, pero tenemos que crear las condiciones (p. 38). finalmente es necesario repensar, reflexionar en los espacios suficientes y disponer de “entornos ideales”, estructurados para el desarrollo del talento docente en su quehacer por las emergencias que actualmente atraviesan las comunidades virtuales, con nuevos enfoques de aprendizaje soportado por las nuevas tecnologías de la información y la comunicación que hoy son entendidas y necesarias para la educación por tal motivo es menester movilizar esa masa de potencialidades. Desde esta perspectiva, como investigadora, autora del artículo, va dirigido a comprender el talento del docente como acción valorativa del quehacer en las habilidades del consumo virtual.

Enfoque de la Metodología Empleada

La presente investigación se desarrolló desde la perspectiva de las ciencias sociales y su paradigma relacionado fue el cualitativo (Flick, 2007; Vasilachis, 2006; Creswell, 2005; Taylor y Bogdan, 1994). La investigación cualitativa examina cómo o por qué ocurre un fenómeno, recopila datos en forma de palabras, textos o imágenes a través de entrevistas, observaciones, fotografías o revisiones de documentos al tratar de comprender los fenómenos (Loayza-Maturrano, 2006). En tal sentido tuvo como intención tratar la concepción del talento en su don o como desarrollo valorativo en su hacer, se hizo uso del método de investigación netnografica el cual refiere, Hine (2004), que para “el estudio de los contextos virtuales la perspectiva metodológica surge de acuerdo al interés de descubrir lo que la gente hace con las redes y de comprender e interpretar el ciberespacio como un lugar en el que fija el sujeto una constante para su cotidianidad”.

Para la recolección de la información se seleccionaron a docentes universitarios que cumplieran con los siguientes requisitos: estudios de posgrados e investigación y tutorías; se les aplicó el instrumento de la entrevista vía videollamada para tener una visión precisa, confiable de la intervención de los docentes talentos como consumidor virtual universitaria, obteniendo para ello el análisis hermenéutico en contraste a las respuestas de los mensajes

recibidos que permitió interpretar la fenomenología desde su objeto de estudio en la comprensión de la vivencia de los mismos en su valioso hacer. Como acompañamiento para esta metodología, se presenta en la tabla 1, una matriz fenomenica donde se aborda el análisis hermenéutico descrito por los docentes entrevistados.

Tabla 1. Matriz fenomenica según versiones de docentes expresadas con las siglas (TD1, TD2, TD3, TD4 y TD5)

	Aplicación del WhatsApp (segmentos)	Interpretación Fenomenica
TD1	“Los grandes desafíos nos imponen nuevas formas de hacer y del pensar para reflexionar como talento, si queremos apropiarnos sin temor a la inteligencia artificial y más aún cuando debemos estar muy conscientes de la seguridad de la información, la famosa validez, el constructo que queda como tarea pendiente de las nuevas tecnologías”	En atención a lo expresado por el talento docente 1, que tenemos que apropiarnos de la información sin temor, y con mucha seguridad de recibir la información confiable
TD2	Pienso que las comunidades son la esencia virtuales y como tal el talento docente, la conformación y sostenibilidad de este representa el gran desafío de la comunidad científica.	Para el talento docente 2, hay que estar muy atento siempre a los nuevos desafíos para no quedarnos atrás con la información
TD3	La identidad digital del investigador, se hace necesario comprenderlo en la importancia de este en las redes, para la construcción del conocimiento en línea, se debe tener en cuenta el quehacer del docente en cuanto a su comportamiento con los estudiantes de cuál es su rol como mediador	La tarea del investigador para el talento docente 3 es siempre identificarse en la incesante necesidad de reconstruir el quehacer si así lo exige los avances de las tecnologías
TD4	La interacción en línea siempre ha sido benéfica para el docente y más aún con estos desafíos de la nueva era del estudiante cuando tienen toda la información en las manos y debemos involucrarnos en el proceso progresivo de la producción en el desarrollo de creativities, de descubrir más oportunidades y propiciar los ambientes de la virtualidad para descubrir nuevas formas del hacer	En este orden lo refiere el talento 4 que las interacciones en líneas son de gran aprendizaje y de enseñanza tanto para el estudiante como para el docente
TD5	Es realmente importante sentirse así como dice, ser un docente talento, pues es verdad a veces sabemos tantos que no nos detenemos a pensar que somos talentos, al principio con la pandemia me pego un poco, bueno yo creo que bastante al no interactuar el cara-cara con los estudiantes y creí que me sería difícil, pero para eso está uno como docente enamorarse de las adversidades enfrentarlas y echarlas adelante aquí estamos todos metidos con todos.	Según lo expresado por el docente talento 5, que en el saber y el quehacer por la aceleración de la información no se dan cuenta que son talentos

Análisis y Discusión

Desde el análisis de estos testimonio, la epistemología que se hace en reflexión al docente en el contexto universitario da cuenta de las limitaciones que presenta dicho talento, existen miles de razones para que se visualice el talento humano, se potencie ya de por si la educación en nuestras sociedades tiene doble misión la individual y lo social, la primera es la de facilitar los medios al sujeto para que se convierta en una inversión en economía y la de ser un ser social pues es pieza clave para subsistir en la humanidad como profesional, asimismo, le permite crecer, desarrollarse y proyectarse hacia los otros, que sea capaz de

transformar el mundo, de esta manera lo expone López (2021), “Lo esencial de la educación es la fluencia que te hace ir abriendo el mundo como posibilidad, que el mundo se presente como posible”. El profesional con talento alcanza resultados superiores, pero necesita estar en una organización que se lo permita.

En este contexto según lo expuesto en este camino del desarrollo de los docentes innatos y desarrollados en su hacer, todos somos valiosos, necesarios e imprescindibles, ningún avance puede darse sin el verdadero compromiso del docente talento, para ello es necesario propiciar , e incentivar la creatividad, curiosidad e imaginación, reconocer sus capacidades advierte Alabart, “ las capacidades tienen un fuerte componente innato” la función del docente es verse como talento, a continuación, lo expresado por el TD3 “La identidad digital del investigador, se hace necesario comprenderlo en la importancia de este en las redes, para la construcción del conocimiento en línea”,

Como ya se ha señalado, el talento en el docente es la capacidad que se desarrolla en las experiencias como son: las producciones creativas u obras excepcionales que hace el docente como metas en el marco de su quehacer, a este respecto uno de los docentes expone, “ La interacción en línea siempre ha sido benéfica para el docente y más aún con estos desafíos de la nueva era del estudiante cuando tienen toda la información en las manos y debemos involucrarnos en los espacios que brinda la digitalización”. La dinámica participativa de los docentes puede ser detonadora de cambios en la sociedad donde la participación de la gente que interviene en el ámbito laboral implica un mejor nivel de preparación y formación en su ejercicio laboral, así como acceder a procesos innovadores en el desarrollo profesional y productivo, situación que implica un vínculo fortalecido entre las instituciones formadoras y empleadoras del talento humano.

Se debe tener en cuenta el quehacer del docente en cuanto a su comportamiento” y visionar más allá el potencial, abrir el horizonte que no sea estrecho ni para él ni para el estudiante, a través de libros para leer cosas que hacer, pensamientos que volar, pensar en el repensar, Aristóteles solía ser específico cuando especificaba lo del bien “todos los seres humanos tienden al bien, un bien que se te presenta, que se te aparece”. En este sentido a medida que el tiempo avanza y a pesar de la situación que se nos ha presentado con la pandemia, la economía evoluciona desde lo micro a lo macro, y con ello todas las áreas pues enfrentan el mismo desafío uno de esos es el sector educativo quien despliega en su hacer una gran variedad de herramientas para tratar de superar esta brecha social.

En relación a lo expuesto, el proceso de constatación y teorización de estos dos (2) aspectos primordiales, se desplegaron a profundidad los sentidos para comprender e interpretar los significados de los docentes talentos. Se comparó primero lo que dicen y hacen entre ellos en relación con el objeto de estudio, luego de manera dialógica se utilizó el proceso de contrastación con otros investigadores y otras teorías relacionadas con esta investigación, es decir, qué se logró descubrir, tocar, percibir, ordenar categorías y relacionarlas entre ellas, valorar los múltiples puntos de referencias con respecto a objeto de estudio, para luego integrar de manera holística los hallazgos encontrados para llegar a la aproximación teórica. Las vivencias y discursos presentados por los versionantes muestran la existencia desde el quehacer del talento, para comprender e interpretar los significados que ellos asignan

Conclusiones

El quehacer del docente está muy ligado a las capacidades que tiene como profesional, si se detectan a tiempo beneficiarias a miles de ellos y a la estructura de la

empresa pues su fin es enseñar para liderar un equipo a poner en acción sus conocimientos y adaptar lo aprendido en el avance al futuro mercado de trabajo a través de sus distintos saberes y saberse enfrentar con facilidad a los cambios y a las situaciones imprevisibles. Desde esta perspectiva, se asume que corresponde a los docentes reflexionar y analizar sobre el accionar que ha venido realizando en cuanto a su talento, esquematizar su actuación desde el devenir de su vida tanto personal como laboral donde van implícitos su experiencia, construcción de saberes nuevos junto con los conocimientos ya aprendidos. En esta investigación se pudo evidenciar de qué manera el docente se apropia de su talento innato y en ciertas ocasiones hace uso de otras habilidades e inteligencia para hacer que emerjan fenómenos y prácticas que normalmente no le son visibles que permanecen ocultos, es necesario rescatar, propiciar los escenarios, darles relevancia a estos tipos de talentos

Referencias Bibliográficas

- Castellanos, N. (2022). La neurociencia de la meditación. <https://www.youtube.com/cannel/UCI60>
- De León, E. (2018). La clave del futuro del empleo pasa por la mejor gestión del mejor talento, el humano (Entrevista con Enrique Sánchez, Presidente de Adecco) Asociación para el Progreso de la Dirección, 342, 66-67. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6912641>
- Del Castillo, F. (2016). *En medio de la virtualidad seguir aprendiendo*.
- Gray, A. (2019). Esta es nuestra oportunidad de redefinir completamente el significado del trabajo. <https://es.weforum.org/agenda/2019/07/cambios-en-el-modelo-productivo-oes-ahora-o-no-sera-nunca/>
- Hine, C. (2004). *Virtual ethnography*. Sage.
- Jericó, P. (2020). Cómo podemos adaptarnos a los cambios. <https://www.youtube.com/watch?v=4MocXZfY62c>
- Jericó, P. (2019). Nuestros hijos son nuestros espejos, nuestros maestros. <https://www.youtube.com/watch?v=rGOytwDXcTQ>
- López, J. (2021). *La educación es la herramienta más potente que existe para cambiar el mundo*. BBVA aprendemos juntos.
- Marina, J. (2021). Todo niño tiene derecho a experimentar el éxito en la escuela. https://www.youtube.com/watch?v=w_VisQOJ8gY
- McKay, D. (2019). Se necesitan seres humanos: ¿por qué la automatización no acabará con su trabajo? <https://es.weforum.org/agenda/2019/01/se-necesitan-seres-humanos-por-que-la-automatizacion-no-acabara-con-su-trabajo/>
- Muro, I. (2019). ¿Cambios en el modelo productivo? O es ahora o no será nunca. <https://es.weforum.org/agenda/2019/07/cambios-en-elmodelo-productivo-o-es-ahora-o-no-sera-nunca/México>