

El talento brilla en el contexto y con las personas adecuadas

Sonia Hernández Gutiérrez¹, Javier Serna González², Patricia Serna González³

Autoría de correspondencia: Patricia Serna González.

DOI: <https://doi.org/10.64121/rece.2026V5.hss41>

Fechas de recepción: 5-2-2026

Fechas de aceptación: 1-3-2026

Psicología/Investigación

Resumen

La literatura contemporánea sobre desarrollo del talento converge en que el rendimiento y la creatividad no dependen únicamente de atributos individuales, sino de su interacción con entornos que proveen oportunidades, retroalimentación y vínculos significativos. En el entendido de que no todas las personas autorreconocen sus talentos, se realizó una investigación con el fin de analizar el grado de apropiación conceptual de un mensaje formativo sobre talento y su relación con el nivel educativo, a partir de un quiz de 10 reactivos aplicado al finalizar una conferencia universitaria. El método fue un estudio transversal descriptivo-comparativo con $n=245$ participantes (licenciatura, maestría y doctorado) en el Centro Educativo UNIPEM–Univeduca. Se estimaron estadísticos descriptivos, tasas de acierto por reactivo y diferencias de puntuación por nivel educativo (ANOVA y Tukey). Los resultados muestran una puntuación media de 8.87 ($DE=1.05$). Los reactivos con mayor acierto se asociaron con disfrute y energía como señales del talento (100%), así como compartir y practicar el mejor talento (99.6%). El reactivo con menor acierto correspondió a la metáfora del talento (58.0%). Se

observaron diferencias pequeñas pero significativas por nivel educativo: licenciatura obtuvo menor puntuación media que maestría y doctorado ($\eta^2=0.028$). Los hallazgos respaldan que, cuando el contenido se alinea con necesidades psicológicas básicas (autonomía, competencia y relación) y se apoya en retroalimentación social, la asimilación conceptual es alta. Se recomienda reforzar anclajes narrativos (metáforas) y diseñar entornos pedagógicos que conecten talento con prácticas deliberadas, mentoría y comunidades de apoyo.

Palabras clave: talento; ajuste persona–entorno; retroalimentación; psicología positiva; formación universitaria.

Summary

Contemporary research on talent development converges on the idea that performance and creativity do not depend solely on individual attributes, but on their interaction with environments that provide opportunities, feedback, and meaningful relationships. Given that not everyone self-recognizes their talents, this study examined the level of conceptual uptake of a formative message about talent and its relationship with educational level, using a 10-item multiple-choice quiz administered after a university lecture. A

cross-sectional descriptive-comparative design was used with $n=245$ participants (bachelor's, master's, and doctoral students) at the UNIPEM–Univeduca Educational Center. Descriptive statistics, item-level accuracy rates, and score differences by educational level (one-way ANOVA with Tukey post hoc) were estimated. Results show a mean score of 8.87 ($SD=1.05$). The highest-accuracy items were linked to enjoyment and energy as signals of talent (100%), and to sharing and practicing one's strongest talent (99.6%). The lowest-accuracy item involved the lecture's talent metaphor (58.0%). Small but statistically significant differences emerged by educational level, with bachelor's students scoring lower than master's and doctoral students ($\eta^2=0.028$). Findings suggest that when content aligns with basic psychological needs (autonomy, competence, and relatedness) and is supported by social feedback, conceptual assimilation is high. Reinforcing narrative anchors (metaphors) and designing learning environments that connect talent with deliberate practice, mentoring, and supportive communities is recommended.

Keywords: talent; person–environment fit; feedback; positive psychology; higher education.

Introducción

El talento suele definirse como una disposición o potencial para desempeñarse con alta calidad en un dominio, que puede expresarse y

ampliarse mediante práctica deliberada y contextos de apoyo. La psicología positiva enfatiza que el florecimiento humano requiere comprender condiciones que habilitan el desempeño óptimo y el bienestar (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000); en el ámbito educativo, esto se vincula con el desarrollo integral y la educación emocional (Bisquerra, 2000).

Desde la perspectiva del ajuste persona–entorno, los resultados individuales son más favorables cuando las características de la persona (valores, intereses, necesidades) son compatibles con las demandas y recursos del entorno (Van Vianen, 2018). En educación superior, esto implica reconocer que el talento “brilla” cuando se encuentra un lugar (académico, profesional o comunitario) que ofrece tareas significativas, retroalimentación de calidad y relaciones de acompañamiento.

Dos marcos complementarios ayudan a explicar este fenómeno. Primero, la teoría de la autodeterminación sostiene que la motivación y el bienestar aumentan cuando se satisfacen autonomía, competencia y relación (Ryan & Deci, 2000). Segundo, la teoría del flujo describe estados de concentración y disfrute profundo que emergen cuando el desafío y las habilidades están equilibrados, facilitando aprendizaje y creatividad (Csikszentmihalyi, 1990).

Una lectura ecológica sugiere además que el desarrollo del talento ocurre en sistemas interrelacionados (familia, pares, institución y cultura), cuya coherencia y soporte condicionan oportunidades y trayectorias (Bronfenbrenner, 1979). Del mismo modo, las creencias sobre la maleabilidad del talento (mentalidad de crecimiento) influyen en la persistencia y en la disposición a aprender de la retroalimentación (Dweck, 2006).

En conjunto, estas perspectivas sugieren que el talento no es solo “don”, sino una relación dinámica entre potencial, práctica y contexto. En términos formativos, ello demanda diseños que propicien exploración vocacional, mirada interior y diálogo con otros, incluyendo herramientas contemporáneas de propósito como ikigai (García & Miralles, 2016). El objetivo del presente artículo fue analizar el grado de apropiación conceptual de un mensaje formativo sobre talento, mediante los resultados de un quiz aplicado tras una conferencia, y explorar si existen diferencias por nivel educativo.

Método

Diseño

Estudio transversal, descriptivo-comparativo, basado en datos secundarios de un formulario en línea aplicado al cierre de una conferencia universitaria.

Participantes

Se analizaron 245 respuestas válidas (n=245). La muestra incluyó participantes de licenciatura (n=36), maestría (n=102) y doctorado (n=107).

Instrumento

Quiz formativo de 10 reactivos de opción múltiple sobre conceptos y mensajes clave de la conferencia (definición de talento, obstáculos, diferencia talento–habilidad, mirada interior, ikigai, señales de talento, recomendaciones, valor del feedback, metáfora y frase síntesis). La puntuación total osciló de 0 a 10.

Procedimiento y análisis

Se calcularon estadísticos descriptivos de la puntuación total y frecuencias de respuesta por reactivo. Para comparar puntuaciones entre niveles educativos se aplicó ANOVA de un factor y prueba post hoc de Tukey. Se estimó η^2 como tamaño del efecto. Además, se exploró la asociación entre semestre/cuatrimestre y puntuación mediante correlación de Spearman.

Resultados

La puntuación media fue 8.87 (DE=1.05); la mediana fue 9. El 71.0% obtuvo 9 o 10 puntos.

Tabla 1. Puntuación total por nivel educativo.

Nivel	n	Media	DE
Doctorado	107	8.94	0.99
Licenciatura	36	8.44	1.21

Maestría	102	8.93	1.03
----------	-----	------	------

El ANOVA mostró diferencias entre niveles educativos ($F(2,242)=3.47$, $p=0.033$, $\eta^2=0.028$). La prueba de Tukey indicó que licenciatura presentó puntuaciones menores que maestría ($p=0.043$) y doctorado ($p=0.035$), sin diferencias entre maestría y doctorado.

La correlación de Spearman entre semestre/cuatrimestre y puntuación fue $\rho=-0.111$ ($p=0.083$), sin evidencia concluyente de asociación lineal monotónica.

Tabla 2. Tasa de acierto por reactivo (clave del formulario).

Ítem	Tema	Acierto (n)	Acierto (%)
1	Definición de talento	231	94.3
2	Obstáculo (creencia limitante)	192	78.4
3	Talento vs. habilidad	241	98.4
4	Mirada interior	225	91.8
5	Ikigai (propósito)	187	76.3
6	Señal de talento	245	100.0
7	Acción posterior	244	99.6
8	Fortalezas y feedback	226	92.2
9	Metáfora	142	58.0
10	Frase síntesis	239	97.6

Los patrones de respuesta muestran alta internalización de mensajes orientados a la acción (compartir y practicar el talento) y al reconocimiento afectivo-motivacional (energía y disfrute). En contraste, la metáfora utilizada no fue identificada de forma consistente, lo que sugiere que la

comprensión conceptual puede sostenerse sin una fijación homogénea de imágenes narrativas.

Discusión

Los resultados respaldan la tesis central de que el talento se expresa con mayor nitidez cuando coincide con un entorno adecuado y con personas que ofrecen acompañamiento y retroalimentación. La elevada tasa de acierto en el reactivo sobre “feedback de personas cercanas” (92.2%) es consistente con el enfoque del ajuste persona–entorno: el reconocimiento social y la información correctiva permiten calibrar fortalezas, elegir retos y evitar sesgos de autoevaluación (Van Vianen, 2018).

Asimismo, los reactivos con mayor acierto se vinculan con condiciones de motivación autodeterminada. Identificar el talento como actividad que “llena de energía y se disfruta” puede interpretarse como indicador subjetivo de vitalidad y de satisfacción de necesidades psicológicas básicas, especialmente autonomía y competencia (Ryan & Deci, 2000). Esta lectura converge con la teoría del flujo, donde el disfrute y la absorción emergen cuando la actividad implica desafío significativo y habilidades pertinentes (Csikszentmihalyi, 1990).

Las diferencias por nivel educativo, aunque pequeñas, sugieren

que la experiencia formativa acumulada podría facilitar la apropiación conceptual del mensaje. No obstante, el tamaño del efecto fue reducido ($\eta^2=0.028$), lo cual indica que, en términos prácticos, el contenido fue accesible y comprensible para distintos niveles, un rasgo deseable en actividades institucionales amplias.

El menor acierto en la metáfora del talento (58.0%) tiene implicaciones didácticas: las metáforas funcionan como organizadores del sentido, pero pueden competir con imágenes alternativas igualmente plausibles. En contextos educativos heterogéneos, conviene reforzar la metáfora elegida con ejemplos reiterados, apoyos visuales y ejercicios de transferencia a experiencias personales, para consolidar memoria semántica y episódica.

Finalmente, el hallazgo de apropiación de ikigai (76.3%) sugiere que las herramientas de propósito resultan atractivas para población universitaria; sin embargo, su uso pedagógico requiere evitar reduccionismos y promover análisis reflexivos que articulen intereses, habilidades y contribución social (García & Miralles, 2016). En orientación vocacional, los modelos de personalidad y ambientes de trabajo (Holland, 1997) y la teoría del ajuste laboral (Dawis & Lofquist, 1984) ofrecen marcos para traducir el “talento” en decisiones académicas y profesionales sostenibles,

considerando la ecología de apoyos que rodea al estudiante (Bronfenbrenner, 1979).

Conclusiones

1. El quiz evidenció una apropiación conceptual alta del mensaje formativo sobre talento, con promedio cercano a 9/10 y reactivos de acción y motivación con aciertos superiores a 92%.
2. Los resultados son coherentes con enfoques que conciben el talento como interacción entre persona, práctica y contexto: la retroalimentación social y la pertenencia a comunidades de apoyo aparecen como componentes centrales (Ryan & Deci, 2000; Van Vianen, 2018).
3. Se recomienda reforzar componentes narrativos (metáforas) y diseñar futuras intervenciones con actividades prácticas (micro-retos, mentoría, portafolios de fortalezas) que conecten propósito, desempeño y contribución.

Limitaciones

El análisis se basa en un solo evento y en un instrumento breve, sin medición de seguimiento. Se sugiere evaluar retención y transferencia a conductas (p. ej., elección de proyectos, participación en comunidades, desempeño académico) en estudios longitudinales.

Autores

¹Sonia Hernández Gutiérrez: Secretaría de Educación Pública:
Ciudad de México, Ciudad de México, México

²**Javier Serna González:** Secretaría de Educación Pública: Ciudad de México, Ciudad de México, México.

Orcid: 0009-0002-7591-3886

³**Patricia Serna González:** Posdoctorado, doctora y maestra en Ciencias de la Educación. Licenciada en Educación y profesora para la enseñanza de la matemática en educación media superior. Diplomada en orientación educativa, inteligencia artificial, epistemología e investigación, estadística y otros más. Profesora investigadora de tiempo completo en la Facultad de Psicología de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Docente en la Maestría en Educación y Docencia (MEyD) y coordinadora de tutorías en línea.

ORCID: 0000-0002-0882-1538

Contacto: patricia.serna@umich.mx

Referencias

- Bisquerra Alzina, R. (2000). Educación emocional y bienestar. Praxis.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=141997>
- Bronfenbrenner, U. (1979). The ecology of human development: Experiments by nature and design. Harvard University Press.
<https://books.google.com/books?id=OCmbzWka6xUC>
- Csikszentmihalyi, M. (1990). Flow: The psychology of optimal experience. Harper & Row.
<https://books.google.com/books?id=QVjPsd1UukEC>
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications. University of Minnesota Press.
https://books.google.com/books?id=OQd_QgAACAAJ
- Dweck, C. S. (2006). Mindset: The new psychology of success. Random House.
<https://books.google.com/books?id=bOGHDQAAQBAJ>
- García, H., & Miralles, F. (2016). Ikigai: Los secretos de Japón para una vida larga y feliz. Urano.
<https://latam.casadellibro.com/libro-ikigai-los-secretos-de-japon-para-una-vida-larga-y-feliz/9788417694715/13176847>
- Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
https://openlibrary.org/books/OL2844753M/Making_vocational_choices
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Van Vianen, A. E. M. (2018). Person–environment fit: A review of its basic tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 75–101. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104702>