

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2513

Gestión del talento en la escuela

Luz Karina Márquez Gonzales

kamarquez37@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-1526-3009>.

Profesora de Ciencias Sociales en la Unidad Educativa Tiquipaya.
Cochabamba-Bolivia.

RESUMEN

El presente artículo contiene en primera instancia resultados de la revisión de la noción de “talento” aplicado al ámbito educativo, desde un enfoque cualitativo con alcances hermenéuticos. La estrategia fue documental y la técnica de generación de información fue la revisión bibliográfica. La muestra correspondiente al análisis fue de veintiocho textos. La revisión documental arrojó categorías principales sobre desarrollo del talento y sus diversos enfoques, como punto de partida para una educación que responda a la sociedad actual. Siendo el objetivo del presente trabajo, reflexionar sobre el rol de la escuela en el desarrollo del talento como un factor motivacional, se realizó posteriormente un estudio de campo con profesores de secundaria de una unidad educativa privada del departamento de Cochabamba-Bolivia, entorno a la gestión del talento en el ámbito escolar.

Palabras clave: desarrollo del talento; educación del talento; fortalecimiento del talento; talento académico.

Correspondencia: kamarquez37@gmail.com

Artículo recibido: 1 junio 2022. Aceptado para publicación: 29 junio 2022.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) .

Como citar: Márquez Gonzales, L. K. (2022) Gestión del talento en la escuela. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(4), 1-21. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2513

Talent management in educational settings

ABSTRACT

This article contains in the first instance results of the review of the notion of "talent" applied to the educational field, from a qualitative approach with hermeneutical scope. The strategy was documentary and the information generation technique was the bibliographic review. The sample corresponding to the analysis was twenty-eight texts. The documentary review yielded main categories on talent development and its various approaches, as a starting point for an education that responds to today's society. Being the objective of the present work, to reflect on the role of the school in the development of talent as a motivational factor, a field study was subsequently carried out with secondary school teachers from a private educational unit in the department of Cochabamba-Bolivia, around the talent management in the school environment.

Keywords: *talent development; talent education; talent strengthening; academic talent*

1. INTRODUCCIÓN

“Pensemos en la educación como el medio para desarrollar nuestras mejores habilidades, porque en cada uno de nosotros hay una esperanza y un sueño privado que, cumplidos, pueden traducirse en beneficio para todos y mayor fortaleza para nuestra nación” (John F. Kennedy).

La cita expresa el espíritu y el contenido base del presente artículo, mismo que se enfoca en el vínculo escuela y talentos, un trabajo que presta atención a la necesidad de promover y potenciar el talento académico en los entornos escolares. Queda claro que, a nivel declarativo, las normas del sector, señalan la necesidad de una formación integral y ubica la atención a estudiantes con talento extraordinario en la parte académica como una educación especial. Desde la perspectiva del presente trabajo, sin embargo, es necesario, ampliar la concepción del talento académico a todos los estudiantes, entendiendo que uno de los retos de la escuela es que los estudiantes desarrollen alta motivación y capacidades específicas para aprender creativa y continuamente.

Se pretende realizar una reflexión sobre el enfoque que actualmente la educación tradicional sigue aportando; priorizando el desarrollo del pensamiento lógico-matemático y la memoria, donde unos individuos parecen estar por encima del resto, repercutiendo psicológicamente en la autoestima e inclusive produciendo sentimientos de envidia y resentimiento hacia una sociedad que no mira y no aprecia otros talentos.

Cuando se habla de “talentos”, vienen a la cabeza también términos como superdotado, sobredotado, u otros de este estilo, existiendo programas que se han preocupado por encontrar y cultivar esos “talentos extraordinarios” en base, generalmente, al Coeficiente Intelectual por encima de los 130.

Afortunadamente, en la actualidad existen diferentes autores que han ampliado esta forma de encarar los talentos, capacidades y habilidades que cada ser humano tiene y que muchas veces pasan desapercibidos.

En este sentido, a través del estudio especialmente de los aportes de Joseph Renzulli, Javier Tourón y John F. Feldhusen, se pretende resaltar la importancia de detectar y desarrollar desde temprana edad, esos talentos no sólo en los denominados “superdotados”, sino más bien en el grueso de la sociedad, en ese sector que hasta el momento pertenecería a los “ordinarios”.

Otros autores que transversalmente sustentan el presente escrito son Robert Gagné,

Howar Gardner, Daniel Goleman que van llenando poco a poco este panorama hacia una educación más efectiva, pero sobretodo más afectiva.

Finalmente se analiza la perspectiva de Sergio Tobón sobre el tema, reforzando las ideas desde la propuesta socioformativa.

Se prepondera una noción del talento humano originada en cualidades propias de todos y cada una de las personas, que puedan ser descubiertas, desarrolladas y potencializadas a partir de factores ambientales empezando por la familia y haciendo énfasis en la escuela, como instancia a la cual el estudiante asista ansioso, toda vez que sabe que allí le ayudaran a detectar sus propias habilidades, desarrollarlas y potenciarlas. Dejando de lado la típica visión de obligatoriedad, aburrimiento y hasta estrés que tienen los estudiantes de los ambientes escolares en nuestro medio.

En una segunda parte se muestran los resultados de la encuesta a los profesores, realizada bajo las siguientes consideraciones: 1) ¿Qué se entiende por talento?, 2) ¿Qué relación hay entre escuela y talentos?, 3) ¿Cuál es la situación de dicha relación? y 4) ¿Cómo seguir mejorando el vínculo escuela - talentos?

En resumen, el propósito del artículo es doble: Por una parte, reposicionar el vínculo escuela – talentos en la agenda de dichas instituciones, así como en la agenda familiar y de sectores de la sociedad comprometidas con la educación y, por otra parte, plantear lineamientos que contribuyan a seguir mejorando el vínculo referido.

2. METODOLOGÍA

Para efectos de este documento se partió desde el enfoque cualitativo de la investigación social (Galeano 2004). Este enfoque metodológico corresponde en primera instancia, a una estructura hermenéutica dado que se dirigió al análisis del concepto de talento, como elemento base para el desarrollo de los estudiantes.

La modalidad de la investigación es evaluativa, debido a que en el proceso se pretendió relacionar el desarrollo del talento con los ambientes educativos, por medio de la comprensión del concepto principalmente rastreado, mediante la interpretación de las categorías de estudio propuestas.

La estrategia documental consistió en rastreo bibliográfico y análisis de la producción intelectual de varios autores en relación al talento, mediante la revisión literaria, datos de primera mano, revistas, tesis, documentos oficiales y páginas de internet. Para este proceso se utilizaron las técnicas de generación de información, por medio de análisis

de contenido, ya que, se trató de un estudio documental, teniendo en cuenta los objetivos orientados al estudio.

La información recolectada se registró en fichas de contenido textual que sirvieron para analizar, interpretar y organizar las categorías definidas, así se pudo materializar una práctica hermenéutica en el sentido de construir sentidos sobre textos leídos de forma detallada.

Las fases de la investigación fueron: a) fase exploratoria, b) fase de focalización y fase de profundización.

Con base en una revisión general de la literatura, se establecieron una serie de categorías para orientar el análisis, las cuales aparecen en la siguiente tabla:

Tabla 1: *Categorías de análisis*

Categoría	Preguntas para el análisis
Concepción de “talentos” desde el siglo XX hasta nuestros días.	¿Que se entendía por talento antes y que como se lo entiende hoy en día?
Propuestas sobre desarrollo del talento	¿Puede el talento desarrollarse?
Diferencia entre talento, dotación y superdotado.	¿El talento está determinado por la genética solo a algunos elegidos o puede el resto de la población desarrollarlos?
Relación del talento con las inteligencias múltiples	¿La teoría de Gardner sobre las inteligencias múltiples está relacionadas con los talentos?
El desarrollo del talento desde la socioformación.	¿La teoría de Sergio Tobón sobre desarrollo del talento puede reforzar este estudio?

Fuente: elaboración propia

En cuanto a los criterios para la selección de documentos se siguieron los siguientes criterios:

Los documentos se buscaron mediante las bases de datos de Google académico y Scopus.

La búsqueda se hizo mediante las siguientes frases: “talentos”, “concepto de talento”, “desarrollo del talento”, “talento e inteligencias múltiples”, “talento y socioformacion”

Se seleccionaron artículos de revistas indexadas y libros, considerando las categorías definidas para el estudio. Aquellos artículos que no aportaron información puntual para las categorías definidas, fueron descartados.

Para la segunda parte, el método empírico empleado se basó en la observación, que ayudó a identificar particularidades concretas de manera directa y en situaciones diferentes de los docentes. La técnica de la investigación para esta parte estuvo basada

en la entrevista aplicada a docentes de secundaria. El instrumento de investigación fue el cuestionario de la entrevista y la población estuvo basada en 10 docentes de secundaria superior, de una escuela privada del departamento de Cochabamba-Bolivia

3. RESULTADOS

3.1 *Que se entiende por talento*

En este apartado, la principal tarea es elaborar una tabla comparativa, de los aportes realizados hasta el momento sobre el talento en ámbitos escolares.

Se comenzará esclareciendo algunos términos. Citando a Francoys Gagné (2000) se encuentra una diferenciación entre dotación y talento: “Dotación (*giftedness*): designa la posesión y uso de capacidades naturales destacadas (llamadas altas capacidades o dones), en al menos un área o dominio de capacidad, en un grado que sitúa al individuo dentro del 10% superior de sus pares de edad. Talento (*talent*): designa el dominio destacado de capacidades sistemáticamente desarrolladas, llamadas competencias (conocimientos y destrezas), en al menos un campo de la actividad humana, en un grado que sitúa al individuo dentro del 10% superior de sus pares de edad que están o han estado activos en ese campo”. (Gagné, 2000, p.1)

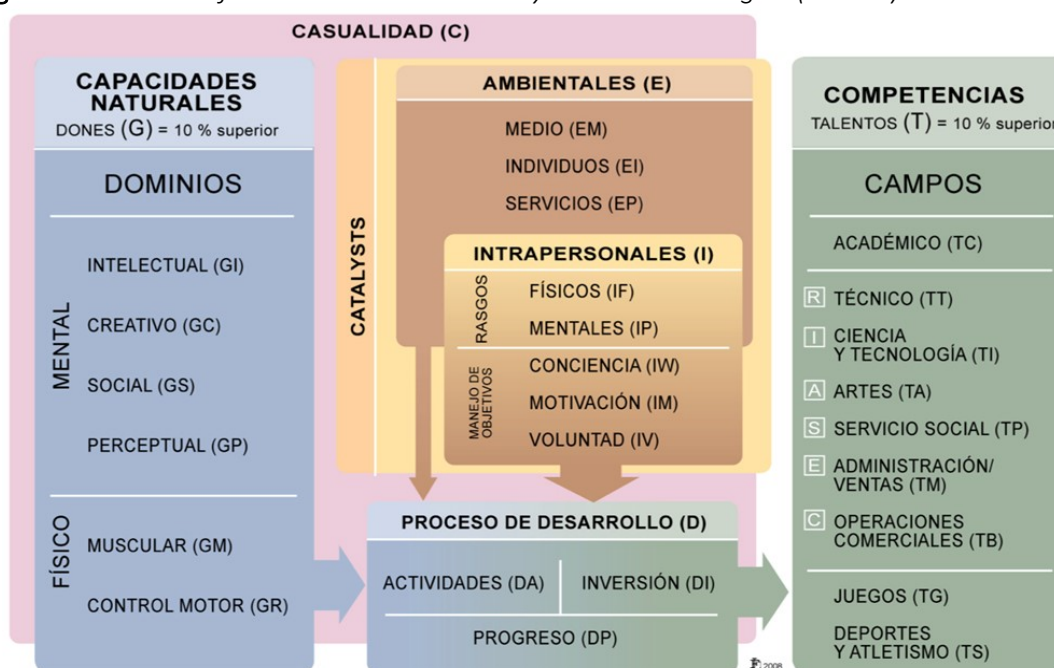
La diferencia, entonces, entre superdotación y talento es que el primero se refiere a las aptitudes naturales del individuo que, mediante los procesos de desarrollo (aprendizaje, entrenamiento y práctica), se convierten en talentos expresados en distintos campos particulares de la actividad humana. El segundo hace referencia a la transformación de la aptitud natural en talento que es medida por catalizadores intrapersonales y ambientales que facilitan o entorpecen su proceso de desarrollo (Covarrubias, 2018).

A continuación, se menciona cuatro visiones citadas por la “Plataforma de Apoyo a las Altas Capacidades”, correspondiente con el documento de “Evolución de las concepciones de talento desde finales del siglo XIX hasta inicios del siglo XXI” (2016), que se han denominado olas y son las siguientes: “*Primera ola: Modelos de dominio general.* - Se focaliza en responder a la pregunta: ¿Qué es la excepcionalidad (*giftedness*)? En este primer oleaje, la visión predominante es la monolítica. Es decir, la inteligencia o la excepcionalidad es una habilidad única o general, asociada a un determinado CI. Se trata de una visión esencialista. Sus representantes principales serían Galton, Silverman, Benito, Spearman y Terman. (Desde finales del XIX a principios del XX). *Segunda ola: Modelos de dominios específicos.* - Trabajos en las teorías de la inteligencia,

descubriendo *múltiples y distintas formas de ser excepcional*. Esta visión complejiza el constructo y se fija en las diferentes formas de la excepcionalidad o inteligencia. Thurstone, Horn, Cattell, Gardner, Sastre-Riba, Castelló o Stanley promueven esta visión multifactorial y estructuralista. *Tercera ola: Modelos de sistemas*. - Reconoce el talento tanto general como específico e incluye *variables psicológicas como componentes del talento -creatividad, motivación, compromiso con la tarea, sabiduría, etc.-*. Esta visión trasciende la esencia y la estructura cognitiva e incluye nuevos elementos en un sistema más complejo y funcionalista. Aquí tenemos como representantes destacados a Renzulli, Reis y Sternberg. *Cuarta ola: Modelos de desarrollo*. - Posicionan el talento dentro de un contexto de desarrollo, *incluyendo variables externas al individuo, como el ambiente*. Aquí encontramos una visión diferente, la evolutiva, emergentista o desarrollista, que *pone el énfasis en la creación de las condiciones de posibilidad que permiten desplegar las capacidades en habilidades o competencias*. Ya no se fija tanto en lo que es, qué forma puede tener o qué funcionamiento presenta, sino que pone el acento en cómo las *condiciones ambientales pueden actuar como catalizadores que permiten el tránsito de la dotación natural a las competencias sistemáticamente desarrolladas (talento)*. Esta visión la sostienen Mönks, Tourón y Gagné, entre otros.

A continuación, una imagen que refleja la teoría de Gagné al respecto:

Figura1: Modelo diferenciado de dotación y Talento de Gagné (DMGT)



Recuperado de "From genes to talent: DMGT/CMTD perspective"(pg.20), de Gagné F., (2015)

En esta figura se evidencia el proceso desde la detección de las capacidades naturales, en ámbitos de dominio tanto físicos como mentales, los cuales después de catalizadores ambientales e intrapersonales van progresando hasta convertirse en competencias en diferentes campos de la vida.

Por otro lado y a manera de antesala para los autores que son centro de esta reflexión será oportuno estacionarnos un momento en Howard Gardner (2013) quien habla desde la década del ochenta sobre las inteligencias múltiples, que son el reconocimiento de la diversidad de habilidades y capacidades que poseen todos los seres humanos, pues la inteligencia para Gardner es una expresión plural, no existe una sola manera de ser inteligente, esta se refiere a la capacidad para resolver problemas y para crear productos culturales. Este psicólogo estadounidense reflexionaba sobre los test de CI, e indicaba que, si bien predicen el éxito escolar con una precisión considerable, sin embargo, no dicen nada sobre el posible éxito en una profesión determinada después de la escolaridad (Jenks, 1972). Ya que, como test de CI, miden únicamente capacidades lógicas o lógico-lingüísticas. Este autor señala que existen 8 tipos de inteligencias: musical, cinético-corporal, lógico-matemática, lingüística, espacial, interpersonal, intrapersonal y naturalista. Indica además que todas las inteligencias forman parte de la herencia genética humana, todas las inteligencias se manifiestan universalmente, como mínimo en su nivel básico, independientemente de la educación y del apoyo cultural; señala que todos los humanos poseen ciertas habilidades nucleares en cada una de las inteligencias. *Y la trayectoria evolutiva natural comienza con una habilidad modeladora en bruto.*

3.1.1 Talento desde Renzulli, Tourón y Feldhusen

Se ofrece a continuación de manera muy sintética una serie de reflexiones y aportes de Joseph Renzulli (2008), Javier Tourón (2010) y John F. Feldhusen (1995), tratando de resaltar los puntos más importantes sobre el desarrollo del talento para todos y la función de la escuela como espacio de goce y disfrute para los estudiantes.

Tabla 2: Análisis comparativo de los aportes de Renzulli, Tourón y Feldhusen sobre Talento

	JOSEPH RENZULLI	JAVIER TOURÓN	JOHN F. FELDHUSEN
Referentes citados	Benjamin Bloom, Howard Gardner y Robert Sternberg.	Treffinger y Fedelhusen.	Gagné, Bloom, Keating, Mackinnon, Tannenbaum, Taylor, Reis y Rezulli.
Artículo base analizado	“La educación del sobredotado y el desarrollo del talento para todos”.	“El desarrollo del Talento y la promoción de la excelencia: exigencias de un sistema educativo mejor”.	“Identificación y Desarrollo del talento en la educación”.
¿Qué hacer?	Brindar un amplio rango de experiencias avanzadas de enriquecimiento.	Cambiar la enseñanza grupal que se realiza hoy en día en las escuelas orientada al alumno medio, que según él no existe en ninguna parte, ya que es una abstracción.	Tener visión más analítica y diversa de las habilidades humanas, habilidades que pueden ser educadas y aptitudes que son susceptibles de ser desarrolladas.
¿Para quién?	Para todos los estudiantes y no sólo para los denominados superdotados.	Para todos sin parámetros limitantes en edad, velocidad, etc.	Para niños y jóvenes.
¿Cómo?	<ul style="list-style-type: none"> Integrar el <i>know how</i> de los programas para sobre dotados, así como el rol de los especialistas en enriquecimiento. Todos los estudiantes deberían tener la oportunidad de desarrollar sus destrezas de pensamiento superiores y otras actividades tendientes al desarrollo de sus talentos. 	<ul style="list-style-type: none"> Promover una escuela que fomente al máximo las capacidades que los alumnos deban razonablemente adquirir en las diversas etapas educativas. Permitiendo que éstos se muevan por el currículo, en función a la capacidad de aprendizaje demostrado, no de su edad ni de la velocidad que esté dispuesto a imprimir a la enseñanza del profesor. 	Basado en los estudios de Gardner y las inteligencias múltiples afirma que el contexto para el desarrollo del talento empieza en la familia, se extiende luego al colegio, después se amplía progresivamente a las influencias de los compañeros y luego a las influencias de los expertos y de la cultura, finalmente se extiende a la influencia muy poderosa que ejerce el dominio o la disciplina en la que uno se halla.

<p>Esencia del aporte</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación exhaustiva de las fortalezas de los estudiantes a través de un vehículo denominado el Portafolio del Talento Total, así como un continuo de servicios diseñados para capitalizar fortalezas variadas (Renzulli & Reis, 1994, 1997). • Conjunto sistemático de estrategias específicas para incrementar el esfuerzo del estudiante, el gozo o disfrute por el aprendizaje y su desempeño, integrando un amplio rango de experiencias de aprendizaje y de destreza de pensamiento superior en cualquier área curricular del estudio o patrón de organización escolar. 	<ul style="list-style-type: none"> • El énfasis que hace en que el talento emerge de la capacidad general como una confluencia de: a) disposiciones genéticas, b) de experiencias escolares y familiares, y c) de los intereses específicos y estilos de aprendizaje de los estudiantes. • El proceso educativo debería transformar las capacidades naturales en capacidades sistemáticamente desarrolladas (talento). Es decir que los programas de intervención deberán lograr que el potencial se convierta en rendimiento, que las potencialidades se transformen en competencias. 	<p>La Identificación y el Desarrollo del Talento (TIDE) ofrecen una concepción de superdotación y talento que debe reemplazar las viejas concepciones de “El niño superdotado”. Desde el punto de vista de padres y profesores, lo más importante que tienen que conocer son los valores del talento de los niños o cómo educar esos talentos para ayudar a realizarlos hasta el mayor grado posible.</p> <p>Los talentos emergen y crecen evolutivamente y para algunos no llegan a emerger porque no se produce una adecuada estimulación en la escuela y la familia. Es importante que todos los que trabajan con jóvenes vean a los talentos y potencialidades como algo educable y emergente, y no como algo fijo e inmutable.</p>
----------------------------------	---	--	---

Fuente: elaboración propia

En los aportes de Renzulli se enfatiza que la escuela juega un papel muy importante ya que debería brindar la oportunidad para que todos los estudiantes puedan desarrollar sus talentos, y no sólo unos cuantos, a través de un amplio rango de experiencias de enriquecimiento y una evaluación exhaustiva de sus fortalezas.

Por otro lado, Tourón habla de una escuela que deba transformar las capacidades naturales en capacidades sistemáticamente desarrolladas (talento) toda vez que este

emerge de la confluencia no solo de la disposición genética, sino también de las experiencias familiares, escolares y de los intereses específicos.

Feldhusen, por su lado, sostiene que se deben ver a los talentos como algo educable y emergente, se deben analizar las habilidades y aptitudes como desarrollables, empezando por la familia, la escuela y otros aspectos de la vida pública donde indudablemente los amigos juegan también un rol importante.

Se puede inferir que:

- En el desarrollo del talento concurren factores genéticos, así como también las oportunidades que puedan brindar la familia y la escuela en la identificación y potenciación de los mismos.
- Todo talento que no se cultive puede perderse. Es importante que se trabaje con niños y jóvenes viendo sus talentos y potencialidades como algo educable y no como algo fijo.
- El descubrimiento y desarrollo del talento no está restringido sólo a los llamados superdotados como en tiempos pasados, sino que hoy en día debe dirigirse a todos los estudiantes niños y jóvenes proporcionando igualdad de oportunidades para poderlos desarrollar según sus capacidades y potencialidades.
- Se necesitan escuelas que fomenten al máximo las capacidades de los estudiantes, según las diversas etapas educativas, sin tener que estar limitadas o encuadradas en un curriculum.

3.1. 2 talento desde la propuesta socioformativa y el desarrollo de competencias de Sergio Tobón

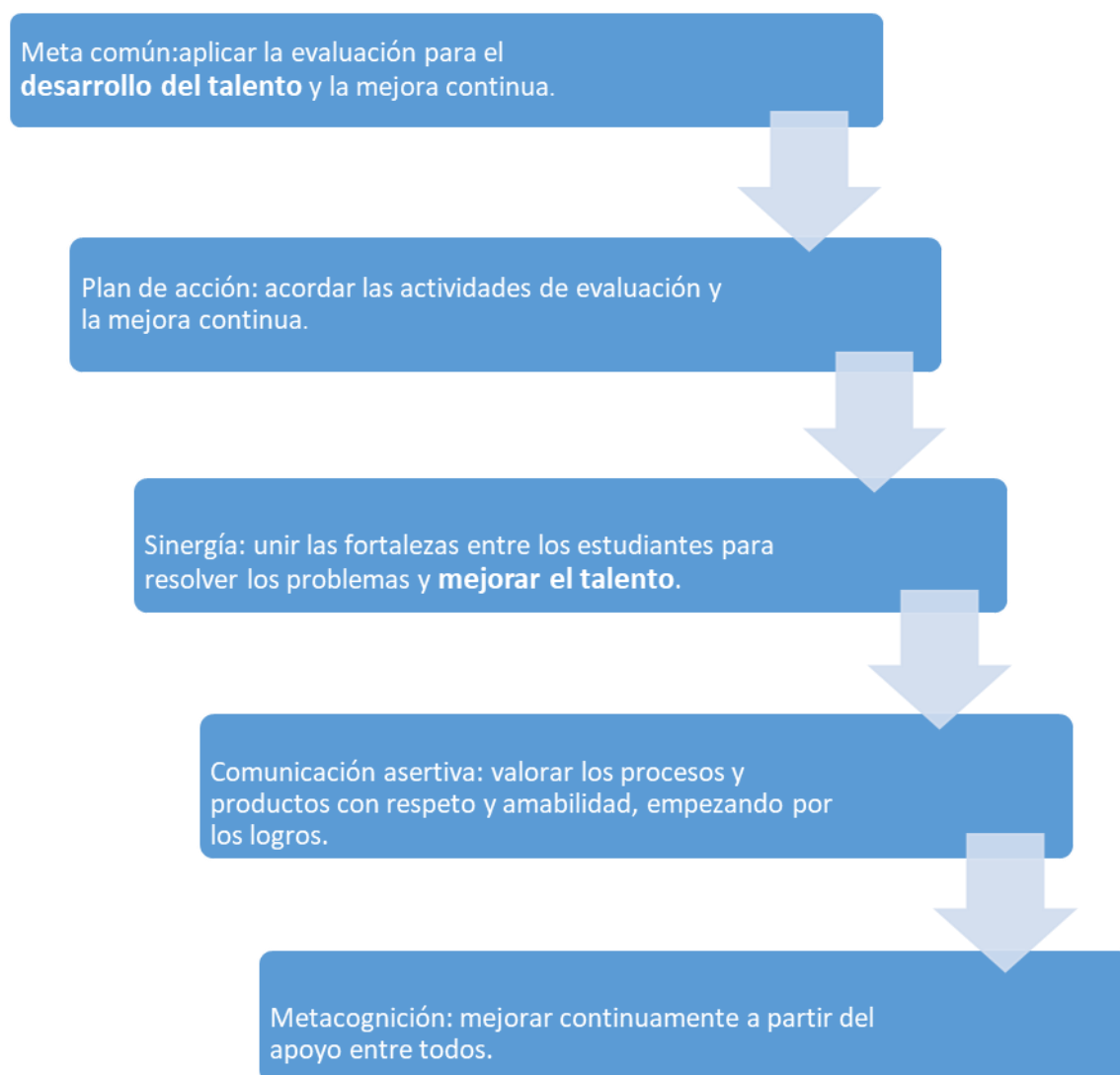
Este enfoque se caracteriza por el proyecto ético de vida, el desarrollo del pensamiento complejo, la colaboración, la metacognición y el emprendimiento.

Tobón en su libro "Evaluación socioformativa" señala que se debería: a) Pasar de la evaluación general de conocimientos a *considerar el desarrollo del talento de cada persona*, articulando las metas educativas generales con las metas particulares de formación. b) Centrarse en resolver problemas del contexto más que determinar el grado de apropiación de contenidos, lo cual es clave para *formar ciudadanos talentosos*, creativos y emprendedores. c) La evaluación socioformativa implica un proceso continuo de trabajo colaborativo, definido como las acciones coordinadas de un conjunto de personas para lograr una meta común. En el campo de la evaluación, esto significa una

serie de acciones articuladas entre pares y docentes para desarrollar el talento e implementar mejoras continuas.

En la siguiente figura se describen las características del trabajo colaborativo en la evaluación

Figura 2: Características del trabajo colaborativo aplicado al talento.



Recuperado de "Evaluación Socioformativa: Estrategias e Instrumentos" (pag.25), de Tobón, S., (2017)

La socioformación, como enfoque formativo, curricular y de gestión, busca formar personas, equipos, organizaciones y comunidades para construir y consolidar sociedades del conocimiento centradas en mejorar las condiciones de vida y el cuidado del ambiente a partir de la colaboración y la cocreación del conocimiento mediante fuentes confiables

y rigurosas, y su aplicación en necesidades reales. En este enfoque es central el *desarrollo del talento* en las personas y equipos, por cuanto *es la esencia para lograr superar las necesidades del contexto* (Vásquez, Hernández, Vázquez, Juárez, & Guzmán, 2017).

Desde la perspectiva socioformativa, *todos los seres humanos pueden (y deben) desarrollar el talento*, no sólo un pequeño grupo de personas privilegiadas por características específicas de orden genético, cultural, social o económico. Esto significa una apuesta decisiva por la inclusión, independientemente de las características personales, físicas, sociales o ambientales que se tengan. No se niega el reconocimiento de características genéticas, pudiendo ellas significar la base para el desarrollo del talento en todos los individuos acorde con sus metas, necesidades o intereses.

En la perspectiva socioformativa no se requieren habilidades o capacidades extraordinarias para tener talento. Se requiere compromiso, claridad de las metas, disciplina, esfuerzo, oportunidades del entorno y acompañamiento continuo.

A continuación, se proponen algunas características esenciales para el concepto de talento desde el enfoque socioformativo, considerando los retos de la sociedad del conocimiento (Juarez L., Luna J., Guzman C. 2019): a) El talento humano implica poner en actuación los diversos saberes de manera articulada a partir de la ética y el compromiso social. Estos saberes son: saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir, como parte íntegra de la actuación, sin ser abordados por separado. Por lo tanto, *el talento no es tener conocimientos conceptuales, prácticos y técnicos; es resolver problemas que tengan impacto en contribuir al desarrollo social sostenible con base en estos saberes integrados*. b) El talento implica un proceso de actuación y comprende la identificación de metas a corto, mediano y largo plazo con base en la comprensión de las prioridades y retos del entorno, el trabajo colaborativo, el pensamiento complejo (análisis crítico, análisis sistémico, flexibilidad, transversalidad y creatividad), el proyecto ético de vida, la asunción de las oportunidades para la inclusión, las competencias, la laboriosidad, y la mejora continua. c) El talento, en la perspectiva socioformativa, implica tener impacto en el logro de las metas establecidas, con resultados observables que demuestren una mejora en el entorno. El talento va más allá de las buenas intenciones o propósitos, y requiere ir logrando de forma paulatina determinados resultados, con base en las potencialidades de las personas, los recursos del entorno, las relaciones de colaboración y los procesos de apoyo de otros. d) El talento lo desarrollan las personas, pero también

los equipos, las organizaciones y las comunidades en un marco de trabajo colaborativo y sinérgico. e) El talento lo pueden y deben desarrollar todas las personas y equipos con base en diferentes metas, criterios, perspectivas y mecanismos de acción, a través de la asunción de las diferencias entre los individuos y los contextos respecto a las potencialidades de base, las oportunidades para la inclusión, las motivaciones, los factores innatos y las expectativas sociales y culturales. f) En el enfoque socioformativo se busca que todos los ciudadanos y comunidades *desarrollen el talento de forma diferencial*, buscando contribuir en algún modo al desarrollo social sostenible. Esto significa que, en la socioformación, el talento está en función del bien común, para el crecimiento social, el desarrollo económico, la convivencia, la calidad de vida y el cuidado de la biodiversidad. g) Sin embargo, el talento también implica el crecimiento personal, a partir del proyecto ético de vida. Esto se logra a medida que se trabaja en el bienestar de los demás, cuidado del ambiente, protección de la biodiversidad y reflexión de manera continua en torno a los logros y aspectos que se deben mejorar a través de la práctica de la humildad, valor central en la formación. Por ende, el talento no sólo busca metas sociales y organizacionales sino también personales, que posibiliten darle sentido a la vida. (Juarez L., Luna J., Guzman C. 2019).

3.2. Resultados de las entrevistas a docentes sobre relación entre escuela y talentos

En esta parte de la investigación, el propósito se centró en analizar cuánto conocimiento en interés tiene los docentes en el tema de los talentos y lo que la institución educativa ha podido trabajar ya sea de manera planificada o intuitiva en el tema.

3.2.1 Concepción sobre los talentos

En esta primera cuestionante el 70% de los docentes concibe al talento como algo innato que tienen todos los seres humanos, pero que sólo algunos logran descubrir o desarrollar. Por otro lado, el 30% indica es una construcción social y cultural que la escuela puede ayudar a desarrollar.

Interesante encontrar que todos los docentes coinciden que no el tema de talentos no es algo que tenga que ver sólo con los llamados superdotados. También coinciden en que el talento se puede ir desarrollando, pero que es necesario en muchos casos que se ayude a descubrir. La gran diferencia está en el hecho que no todos ven a la escuela como espacio para poder desarrollar los talentos en los estudiantes.

3.2.2 Relación entre prácticas de la escuela, creatividad y talento

En cuanto a la relación entre talento y escuela, se verifica que un 18 % indica que las practicas de la escuela no afectan en la creatividad ni el talento; frente a un 45% que señala tímidamente que si podría haber conexión. Finalmente, un 37% cree que evidentemente algunas prácticas pueden incidir en matar la creatividad y por consiguiente también el talento.

3.2.3 Saberes que necesita el maestro para reconocer los talentos

En este punto las respuestas fueron variadas. Dos personas coincidieron en la importancia de las inteligencias múltiples para hacer conocer al estudiante que todos pueden ser genios; otro indicó que el dominio de la asignatura podía ayudar a reconocer y desarrollar talentos afines a ella. También existe la postura que se debe estar atentos a los comportamientos y actitudes de los estudiantes en todo momento para apoyar cuando se vea una chispa de curiosidad en algún tema. Otros indican que necesitan capacitación al respecto.

3.2.4. Experiencias personales y del entorno sobre promoción del talento

Algunos coinciden en la importancia de abrir espacios mas allá de los estructurados por el ministerio para descubrir otras habilidades; otro grupo indica que, desde sus materias, exigiendo según la capacidad o preparando para competencias como las olimpiadas u organizando grupos de afinidad como un club de debates. Finalmente, un tercer grupo indica que no tuvieron experiencias.

3.2.5 Factores que aportan para que las escuelas se constituyan en ecosistemas de fomento a los talentos.

En este punto algunos no tienen claros que factores podrían ayudar. Otros apuntan a que los docentes puedan permitir a los estudiantes “aut of the box”, es decir salir de las casillas preconcebidas y que generen interés despertando curiosidad. Indican también que el trabajo en las emociones y el apoyo de los padres de familia son importantes.

3.2.6 Plan y potenciamiento del talento en la escuela.

La mitad de los docentes entrevistados no tiene conocimiento sobre planes que tenga la institución para potenciamiento de los talentos.

La otra mitad indica que, si bien no está especificado de manera taxativa en los planes oficiales, se brindan espacios como:

- Las ferias de ciencias
- Verbenas con concursos de bailes

- Organización de clubes como: Mafiqui y debate
- Escuela anexa al colegio denominada DAC (Deporte, Arte y Cultura) para incentivo de algunas disciplinas deportivas y algo de arte.
- Una antigua práctica en la que se dividían a los estudiantes en dos grupos: a) Regular y B) Avanzado. De esta manera especialmente en las materias de inglés y matemáticas, los estudiantes podían elegir los grupos para poder profundizar en el desarrollo de habilidades relativas a estas materias.

En esta institución educativa, si bien no existe un lineamiento específico para el desarrollo de los talentos como tal, ha tenido y tiene experiencias muy interesantes, ya sea por iniciativa propia de algunos maestros o por la misma institución en la que se nota que existen caminos para poder abrir espacios y fomentar que la escuela pueda cumplir este rol tan noble e importante en la vida de los estudiantes, como es el de proporcionar un espacio en el que puedan gestionar sus talentos.

4. DISCUSIÓN

La concepción de talento ha ido desarrollando con el tiempo, así se ve autores que usaban el término explícitamente alrededor de la genética con los llamados superdotados, pasando luego otros a identificar factores externos tanto en la familia como en el colegio que eran los favorecedores de que emerjan y se desarrollen los talentos en el grueso de los estudiantes, donde evidentemente la escuela cumple una función preponderante.

La visión de la socioformación, amplía mucho más la conceptualización con una visión altamente incluyente, donde el desarrollo del talento debe abarcar a todos basados en factores como el esfuerzo personal, cumplimiento de metas, colaboración, etc. Esta propuesta es mucho más amplia y completa, pues está dirigida a dar respuesta a las necesidades de la sociedad de forma colaborativa y sin olvidar el aspecto personal.

Cada uno de los autores citados en este artículo va dando luces y abriendo el camino a la construcción de una educación más inclusiva y que implique igualdad de oportunidades en el desarrollo de los talentos.

Sin embargo, a pesar de todo el camino recorrido, aún hay puntos por explorar y profundizar, pues para empezar a trabajar en el desarrollo de talentos, se tendrá que empezar por un lado por el “conócete a ti mismo”, el gran lema practicado por Sócrates, dado que una persona que no conoce y/o no ha podido identificar sus capacidades, habilidades y potencialidades, tenderá a seguir al rebaño invisibilizando su talento.

Por otro lado, al parecer en los textos estudiados, los autores no hacen mención a los que llevarán adelante este proceso que son los educadores, es en ellos en quienes se debe poner la atención para que todas las reflexiones y propuestas se lleven adelante, pues si los profesores han crecido con otro tipo de esquemas y no son capacitados adecuadamente, poco se podrá avanzar en el desarrollo de talentos de los estudiantes. En el estudio realizado en la institución educativa se ha constatado que algunos docentes trabajan en este campo de manera intuitiva, por iniciativa propia, aunque también se vieron políticas institucionales que favorecen para abrir estos espacios necesarios para la gestión de los talentos. Sin embargo, también es cierto que otro grupo de docentes, no lo hace por falta de capacitación, interés o porque simplemente no se había dado cuenta del impacto de sus acciones en la vida de los estudiantes.

Desde la perspectiva de la presente investigación, el reto de la educación es fortalecer tanto la dimensión afectiva como cognitiva de los estudiantes, que la escuela sea un ecosistema del fomento a los talentos, de manera que los estudiantes estén motivados a ir al colegio pues allí podrán encontrar y trabajar en ese “algo” en el que pueden sentirse especiales.

5.- CONCLUSIÓN

A continuación, se procede a desarrollar algunas reflexiones sobre cómo se debería enfocar la escuela actual para fomentar el desarrollo del talento en todos los estudiantes y no sólo en unos cuantos, elegidos, buscando en consecuencia una educación de calidad, altamente motivadora y con calidez humana donde nadie pase desapercibido.

Premisa 1.- Si la inteligencia no es un parámetro universal y si cada persona tiene un perfil de inteligencia distinto, resulta evidente que los *procesos de aprendizaje y su sistema de evaluación deben valorar aspectos como la diversidad, las capacidades individuales, la constitución, el entorno y el contexto cultural* (Gardner).

Premisa 2.- El Talento se basa en unas condiciones personales- que pueden ser heredadas- y que se proyectan en diversos campos de la actividad humana. Sin embargo, *el talento no se desarrolla espontáneamente ya que es el resultado de aplicar el esfuerzo personal y voluntad*, a lo que inicialmente se debe entender como potencial (Tourón).

Premisa 3.- Para volverse un experto en algo es importante: *focalizarse* (Goleman 2013); *determinación, perspectiva y constancia* (Duckworth, Peterson, Matthews y Kelly, 2007); *motivación intrínseca y curiosidad* (Von Stum, Infierno, y Chamorro-Premuzic, 2011).

Premisa 4.- Las aptitudes cognitivas, ancladas en fundamentos biológicos y genéticos del individuo actúan como bloques de construcción de las numerosas competencias académicas adquiridas año tras año a través de la educación formal y este proceso se modula continuamente por *dos grandes conjuntos de influencias: los catalizadores intrapersonales* que definen el temperamento, la personalidad, las necesidades y deseos de un individuo, así como los *catalizadores ambientales* presentes en la familia, la escuela y el entorno social de cada niño. (Gagné 2015)

Premisa 5: El término capacidad es entendido como una construcción paraguas que cubre ambas capacidades “naturales” (aptitudes=potencial) y “*capacidades desarrolladas sistemáticamente*” (competencias). (Gagné 2015).

Premisa 6: Las *capacidades naturales* no son innatas, *se desarrollan, especialmente durante la infancia*, a través de procesos de maduración y el ejercicio informal.

Premisa 7: El *desarrollo del talento comienza cuando un niño o adulto accede, a través de un proceso de identificación o selección, a un programa sistemático de actividades*. Estas actividades incluyen un contenido específico, el currículo, que se ofrece dentro de un ambiente de aprendizaje específico. Ese ambiente de aprendizaje puede ser desestructurado (aprendizaje autodidacta) o estructurado (por ejemplo, la escuela, conservatorio, organización deportiva, etc) (Gagné 2015).

Premisa 8: Para responder a los retos de la sociedad actual, se debe desarrollar talentos en todos los ciudadanos y comunidades de forma diferencial, buscando contribuir en algún modo al desarrollo social sostenible, en ambientes colaborativos desde el pensamiento crítico, creativo y complejo.

Por consiguiente, para brindar el colchón propicio para que los talentos se desarrollen, se debe empezar desde la infancia, y la escuela está llamada a responder a estos desafíos.

5.1 Propuesta:

- Una escuela centrada en el estudiante que busque conocer sus fortalezas y debilidades, sus intereses y sueños, sus frustraciones y alegrías.
- Un currículo flexible, altamente motivador, que responda a las necesidades e intereses de los estudiantes. Que sea asumido como una política de estado de todos los gobiernos no importando el color o ideología política que ostente.
- Maestros altamente capacitados, no sólo en pedagogía sino también en psicología y principalmente inteligencia emocional para poder guiar todo el proceso desde los

primeros años escolares identificando, guiando y desarrollando las habilidades y capacidades, hasta convertirlos en talentos.

- Sistema de enriquecimiento es decir estrategias pedagógicas o currículo específico para el desarrollo del talento.
- Carpetas de desarrollo de los estudiantes, con formularios de diagnóstico y seguimiento donde se consigne las características temperamentales, de personalidad con las que ingresó y cómo va progresando con los incentivos y acompañamiento de los profesionales en la unidad educativa. Es imprescindible realizar un diagnóstico en base a las inteligencias múltiples e inteligencia emocional.
- Acompañamiento individualizado con apoyo de las tecnologías.
- Trabajo colaborativo que fortalezca el desarrollo de talentos en toda la comunidad.
- Finalmente, y recalcando en base a todo lo desarrollado, desde la perspectiva del presente trabajo, es necesario, ampliar la concepción del talento académico a todos los estudiantes, entendiendo que uno de los retos de la escuela es que los estudiantes desarrollen alta motivación y capacidades específicas para aprender creativa y continuamente.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Acuña L, Mérida Y. (2018). *La Calidad educativa desde el BID, OCDE Y UNESCO*.

Disponible en: <https://docplayer.es/54528881-La-calidad-educativa-desde-el-bid-ocde-y-unesco-the-educational-quality-from-the-idb-oecd-and-unesco-perspective.html>.

Albes C., Aretxaga L., Etxaga I., Galende I., Santa María A., Uriarte B., Vigo P., (2013).

Orientaciones educativas: alumnado con altas capacidades intelectuales. Edti.

Eusko Jaurlaritz-Gobierno Vasco. Disponible en:

https://www.euskadi.eus/contenidos/documentacion/inn_doc_esc_inclusiva/es_def/adjuntos/escuela-inclusiva/100012c_Pub_EJ_altas_capacidades_c.pdf.

Feldhusen, J (1995). *Identificación y desarrollo del talento en la educación*. Revista

Ideacción No.4. Disponible en:

https://www.centrohuertadelrey.com/documentos/archivos/num_18_TIDE.pdf.

Gagné F. (2000). *A Differentiated Model of Giftedness and Talent [Un modelo*

diferenciado de superdotación y talento] (DMGT). Personal notes. Disponible en:

<https://campbellms.typepad.com/files/gagne-a-differentiated-model-of-giftedness-and-talent-dmgt.pdf>.

Gagné F. (2004). *Transforming gifts into talents: The DMGT as a developmental theory*. High Ability Studies [Transformando dones en talentos: La DMGT como teoría del desarrollo. *Estudios de alta capacidad*], Vol. 15, No. 2. (pag. 120-142). DOI: [10.1080/1359813042000314682](https://doi.org/10.1080/1359813042000314682)

Gagné, F. (1999b). *My convictions about the nature of human abilities, gifts and talents* [Mis convicciones sobre la naturaleza de las capacidades, dones y talentos humanos]. *Journal for the Education of the Gifted*, Vol. 22, 109-136. <https://doi.org/10.1177/016235329902200202>

Gagné F. (2015). *De los genes al talento: la perspectiva DMGT/CMTD*. *Revista de Educación* No.368 abril-junio 2015. (Pag.12-37). DOI: 10.4438/1988-592X-RE-2015-368-289. Disponible en: <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:86553cfc-f5cc-4f8d-ad56-c07e96c21e48/de-los-genes-al-talento-pdf.pdf>.

Gardner H. (2013). *Inteligencias Múltiples: La teoría en la práctica*. Editorial Paidós-Barcelona. Disponible en: [http://www.materialestatic.es/transicion/apuntes/Gardner,Howard-inteligencias.multiples,la.teoria.en.la.practica\(intro\).pdf](http://www.materialestatic.es/transicion/apuntes/Gardner,Howard-inteligencias.multiples,la.teoria.en.la.practica(intro).pdf).

Gonzales J, Carrillo A, Fabregat R, Camargo L, & García M. (2019). *RunayaySoft: Sistema adaptativo para apoyar la selección de actividades de enriquecimiento en entornos educativos*. *Revista Internacional de Sistemas de Información Web*, vol. 15, núm. 1, págs. 103-131. <https://doi.org/10.1108/IJWIS-04-2018-0021>.

Juárez-Hernández, L. G., Luna-Nemecio, J., & Guzmán, C. (2019). *Talento, investigación y socioformación*. Mount Dora (USA): Kresearch. doi: DOI: <http://dx.doi.org/10.24944/isbn.9781-945721-30-4>.

Monsalve M. (2019). *Talento o capacidad excepcional y Talento o capacidad natural Excepcionalidad o naturalidad, inclusión o exclusión*. *Revista Senderos Pedagógicos/ISSN:2145-8243/E-ISSN:2590-8456*. Vol.10. Num.10. Pag 85-102.

Medina M. (2010). *Talento humano y trabajo en equipo del personal directivo de las universidades del municipio de Maracaibo*. *Telos-Revista de estudios*

interdisciplinarios en Ciencias Sociales ISSN 1317-0570-depósito legal pp:199702ZU31/ Vol.12(1):70-97,2010.

Plataforma de Apoyo a las Altas capacidades (2016). *De los genes al talento: el modelo de desarrollo de Francoys Gagné*. Disponible en: <http://apoyoac.blogspot.com/2016/07/de-los-genes-al-talento-el-modelo-de.html>.

Renzulli, J (2008): *La educación del sobredotado y el desarrollo del talento para todos*. Revista de Psicología Vol.XXVI (1), (pag. 23-42).ISSN 0254-9247. DOI: <https://doi.org/10.18800/psico.200801.002>.

Reyero, M. y Tourón, J. (2000). *Reflexiones en torno al concepto de superdotación. Evolución de un paradigma*, Revista Española de Pedagogía, 215, 7-38.

Renzulli, J. S., & Reis, S. M. (1994). *Research related to the Schoolwide Enrichment Triad Model*. Gifted Child Quarterly, 38(1), 7–20. <https://doi.org/10.1177/001698629403800102>.

Tobón S. (2017). *Evaluación Socioformativa: Estrategias e instrumentos*. KresearchISBN: 978-1-945721-26-7 (USA). DOI:10.24944/isbn.978-1-945721-26. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/336349659_Evaluacion_socioformativa_Estrategias_e_instrumentos.

Valadez M, Avalos A, Betancour J, Gonzales A, Giraldo G. (2010). *Inclusión y talento: equidad en una educación de calidad: Programa de Inclusión y Talento en el Aula*. Edit Bogotá positiva. Disponible en: https://repositorios.educacionbogota.edu.co/bitstream/handle/001/1109/Memorias_Simposio_Inclusion_y_Talento_en_el_Aula2.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tobón S, Cardona S, Vélez R, López J (2015): *Proyectos formativos y desarrollo del talento humano para la sociedad del conocimiento*. Acción pedagógica Vol.24.Num 1.pag. 20-31.

Tourón J, Pfeiffer S. (2015). *Alta capacidad y desarrollo del talento: aspectos críticos*. Revista de educación No.368-abril-junio 2015.

Tourón, J (2010): *El desarrollo del talento y la promoción e la excelencia: exigencias de un sistema educativo mejor*. Bordón 62.3 (F1) 17/9/10 14:28 Página 133.