

Teorías implícitas sobre el talento, en un grupo de estudiantes y docentes que pertenecen al componente temático de hematología en un programa de bacteriología en la ciudad de Bogotá

Yalile Ibeth López López

Tutora

María Caridad García Cepero¹

Pontificia Universidad Javeriana

Facultad de Educación-Maestría en Educación

Línea de investigación en Desarrollo Cognitivo, Creatividad y Aprendizaje en sistemas educativos

Bogotá, 2015

¹ PhD. en Psicología Educativa, Desarrollo del Talento y Superdotación, Universidad de Connecticut, EUA; M.Ed en Currículo y enseñanza, desarrollo del talento y superdotación, Universidad de Houston, EUA; Psicóloga - Universidad de los Andes, Bogotá, Colombia.

Teorías implícitas sobre el talento, en un grupo estudiantes y docentes que pertenecen al componente temático hematología en un programa de bacteriología en la ciudad de Bogotá

Yalile Ibeth López López

Trabajo de grado presentado como requisito para optar por el título de

Magíster en Educación

Pontificia Universidad Javeriana

Facultad de Educación-Maestría en Educación

Línea de investigación en Desarrollo Cognitivo, Creatividad y Aprendizaje en sistemas educativos

Bogotá, 2015

Artículo 23, resolución #13 de 1946:

“La Universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por sus alumnos en sus trabajos de tesis. Sólo velará porque no se publique nada contrario al dogma y a la moral católica y porque las tesis no contengan ataques personales contra persona alguna, antes bien se vean en ellas el anhelo de buscar la verdad y la justicia”

Contenido

Contenido	10
Índice de Tablas	12
Índice de Figuras	13
1. Introducción.....	14
2. Marco conceptual	19
2.1 Capacidades excepcionales e inteligencia.....	20
2.2 Aproximaciones contemporáneas a la definición de talento	23
2.2.1 Características de alumnos con talento excepcional.....	27
2.2.2 La Maleabilidad y los Potenciadores del desarrollo de talentos excepcionales	29
2.3 Talento en ciencias.....	31
2.3.1 Características de una persona con talento en ciencias.....	32
2.3.2 Talento en Hematología y sus características	33
2.4 Teorías implícitas y Dominios Culturales.....	37
2.4.1 Antecedentes y Métodos de Investigación sobre Teorías Implícitas.....	40
3. Objetivos.....	45
3.1 Objetivo General	45
3.2 Los objetivos específicos.....	45
4. Metodología.....	46
4.1 Muestra.....	46
4.2 Instrumentos de Recolección de Información.....	48
4.2.1 Componente Cuantitativo	49
4.2.2 Componente Cualitativo	50
4.3 Categorías de análisis y Variables abordadas.....	51
4.4 Pruebas Piloto	55
4.4.1 Primera Prueba Piloto	55
4.4.2 Segunda Prueba Piloto	58
4.5 Técnicas de sistematización y análisis de información.....	60
4.6 Consideraciones éticas.....	60
4.7 Limitaciones del estudio	61
5. Análisis de Resultados.....	63
5.1 Dominios Culturales	63

5.2	Concepciones y Prototipos.....	69
5.2.1	Concepciones talento en general	70
5.2.2	Concepciones Talento Específico en Hematología	81
5.3	Atributos y prototipos de una persona talentosa (ITIS)	90
5.4	Maleabilidad	103
5.5	Análisis comparativo de las teorías implícitas con las teorías explícitas del talento	105
	Conclusiones y Discusión	107
	Referencias	115
	ANEXOS.....	126
	Anexo 1 Encuesta Completa	126
	Anexo 2 Primeras siete preguntas Encuesta Docentes	136
	Anexo 3 Primera Encuesta Piloto	138
	Anexo 4 Segunda Encuesta Piloto Alumnos	143
	Anexo 5 Tabla de frecuencias Dominios Culturales Talento en General	157
	Anexo 6 Tabla de frecuencias Dominios Culturales Talento en Hematología	158

Índice de Tablas

Tabla 1. Características de una persona con talento.	27
Tabla 2. Características de una persona con talento en ciencias	33
Tabla 3. Características de una persona talentosa en el área de Hematología.	34
Tabla 4 Ítems encuesta maleabilidad.....	52
Tabla 5 Distribución de Atributos para análisis	54
Tabla 6 Frecuencia de palabras	56
Tabla 7 Familias, Códigos y Categorías de Análisis	58
Tabla 8 Dominios culturales Talento en General	64
Tabla 9 Dominios culturales Talento en Hematología	65
Tabla 10 Coincidencias entre Talento General y Talento Especifico	67
Tabla 11 Palabras sin coincidencia entre Talento en general y Talento Especifico	68
Tabla 12 Comparación Características Talento General vs Talento Hematología.....	89

Índice de Figuras

Figura 1 Edad Estudiantes	47
Figura 2 Semestre que cursan actualmente los estudiantes	48
Figura 3 Red Semántica	57
Figura 4 Red Semántica de Códigos	70
Figura 5 Códigos Talento en General	71
Figura 6 Descripción Persona Talentosa	77
Figura 7 Red Semántica Concepciones Talento Hematología.....	81
Figura 8 Concepciones T. Hematología	81
Figura 9 Descripción Persona Talentosa en Hematología	86
Figura 10 Atributos intra e interpersonales	90
Figura 11 Atributos Analíticos.....	91
Figura 12 atributos prácticos.....	92
Figura 13 Atributos creativos.....	93
Figura 14 Atributos Específicos Hematología	94
Figura 15 Atributos Intra-Interpersonales TH.....	95
Figura 16 Atributos Analíticos TH	96
Figura 17 Atributos Prácticos TH	96
Figura 18 Atributos Creativos TH	97
Figura 19 Atributos Creativos TH	98
Figura 20 Atributos Intra e Inter Personales TalentoGeneral vs Talento Hematologia	99
Figura 21 Atributos Analíticos Talento General vs Talento Hematología	100
Figura 22 Atributos Prácticos Talento General vs Talento Hematología	100
Figura 23 Atributos específicos Hematología Talento General vs Talento Hematología.....	101
Figura 24 Atributos específicos Hematología Talento General vs Talento Hematología.....	102
Figura 25 Maleabilidad	103
Figura 26 No Maleabilidad	104

1. Introducción

Para conceptualizar esta investigación se exploraran algunos hitos en la historia de la hematología² comentados por Hernando Sarasti (2012) en la publicación «Un esbozo de la historia de la hematología en Colombia». Dichos hitos ayudarán a comprender y explicar la intención del presente estudio que se realizará con estudiantes y docentes del componente temático de hematología, en un programa de pregrado en Bacteriología, de una universidad en la ciudad de Bogotá.

Se iniciara este apartado dando a conocer el contexto histórico de la educación en el área de la hematología lo cual ayudará a reflejar el interés pedagógico que se tiene en este estudio y se ha tenido desde hace tiempo hacia los componentes temáticos del área biomédica, acercándose a su vez al mundo de la investigación científica y educativa.

La historia de la hematología en Colombia permite observar la preocupación que ha existido permanentemente de parte de individuos destacados en el campo sobre este objeto de estudio disciplinar (Sarasti, 2012). Participaciones como la del doctor Carlos Zozaya Barza que data de 1940, son ejemplo del interés que generó discípulos y estudiantes en esta área de la medicina ya que «de manera generosa y totalmente desinteresada enseñaba a un pequeño grupo de estudiantes voluntarios los secretos de la morfología de la sangre» (Sarasti, 2012. p.61).

Estos discípulos o estudiantes, hacia 1961 se especializaron en el exterior y al regresar al país comenzaron a mejorar «la sección de hematología del Departamento de Medicina Interna

² La hematología es una subespecialidad médica que se dedica al estudio de la sangre (células sanguíneas), órganos hematopoyéticos (u órganos productores de células sanguíneas) y sus alteraciones patológicas (o enfermedades) (Mosby, 2010).

del Hospital San Juan de Dios» (Sarasti, 2012. p.61), montando un laboratorio de exámenes especializados y dedicándose, a su vez, a la enseñanza de la hematología en las áreas de pregrado y posgrado, labor que se ha ido multiplicando a través de los años y por lo cual ha ayudado al continuo desarrollo del campo en Colombia (Sarasti, 2012).

Actualmente se evidencia que el interés por trabajar en la producción intelectual en el área de hematología ha ido decayendo generando una baja producción investigativa, y limitaciones para encontrar personal capacitado o especializado que ayuden a tratar y diagnosticar enfermedades crónicas de tipo hematológico (Manneh, 2012).

Una manera de mejorar esta situación es que exista una preocupación y se inicien trabajos e investigaciones en el ámbito educativo, en pro de un mejor proceso de producción intelectual en el área hematológica, ya que el estudio cognitivo en las subespecialidades médicas, genera gran cantidad de conocimiento útil para la educación y la formación de profesionales de calidad en el área de la salud, brindando instrumentos que ayudan a mejorar los programas de pregrado en medicina y bacteriología (Patel et al., 2000; Casas, C 2013).

Esta investigación forma parte de una iniciativa con particular interés en el programa de pregrado de bacteriología, ya que es una profesión del área de la salud que permite abarcar áreas diagnósticas de investigación científicas y educativas, donde también se trabajan áreas de subespecialidad medica como lo es el campo de la hematología, campo que delimitara este estudio investigativo.

El estudio integral de la hematología como parte del programa de pregrado para optar al título de bacteriólogo, implica una facultad cognitiva competente ya que conlleva a la

integración de varios componentes temáticos complejos como son la inmunología, la biología molecular de la célula, la genética y la histología, necesitando el desarrollo importante de habilidades múltiples o inteligencias múltiples como la cinético-corporal, lógico-matemática, lingüística, espacial, interpersonal e intrapersonal como las que plantea Gardner (2005), desarrollando habilidades para su comprensión total y evitando a futuro un reporte y diagnóstico erróneo de un paciente (Bedoya y Amarís, 2007).

Mantener un interés continuo por la educación y la investigación en el área de la hematología, ayuda a desarrollar competencias tanto personal como profesionalmente, permitiendo que los estudiantes logren avances científicos realizando su trabajo con auto-satisfacción, calidad y confianza, al igual que contribuir a la sociedad (Héller, 2004).

Este aporte ayudaría a enriquecer la investigación clínica en hematología y oncología en América Latina, ya que se evidencia que Colombia aporta tan solo un 0.8% al total de la literatura investigativa mundial y de este 0.8% tan solo un 4.8% está relacionado a hematología u oncología (Becerra et al., 2012).

Lo anterior demuestra que falta capacitación docente que oriente e incentive el trabajo en el aula hospitalaria y que existe desconocimiento de oportunidades y calidad de la información para el fortalecimiento de la investigación en el área hematológica, fomentando así “la colaboración y el deseo continuo de crear una academia más generosa alrededor de las ciencias afines a la hematología y la oncología” (Cardona, Rivera y Acevedo 2010, p.11)

Es posible entonces que existan creencias o Teorías Implícitas (TI) que estén entorpeciendo el uso adecuado de metodologías de enseñanza utilizadas actualmente o

impidiendo a los alumnos del área de hematología desarrollar las habilidades necesarias para este componente temático, evitando que a futuro puedan desarrollar un talento en ciencias en esta área de la medicina.

Las Teorías Implícitas (TI) o creencias están relacionadas, entre otros aspectos, con la maleabilidad o modificabilidad cognitiva para generar la adquisición de habilidades (Feuerstein, 1996; Hong et al., 199) por lo tanto investigar y conocer estas teorías implícitas posibilita o favorece el desarrollo de las capacidades de los estudiantes (Dweck et al., 1995) y su talento en un campo disciplinar específico.

Las teorías implícitas guían las actitudes y comportamientos de las personas en ciertas situaciones (García-Cepero, y McCoach, 2009; Pintrich y Schunk, 2002; Rodríguez y Marrero, 1993). Estas teorías, a su vez, demuestran una aproximación sobre las teorías cognitivas, las teorías del desarrollo y las teorías centradas en el dominio específico, que puede poseer cada sujeto (Sternberg y Davidson, 2005).

Es importante comprender las teorías implícitas de los estudiantes porque éstas intervienen en el desarrollo de habilidades, y por tanto, pueden llegar a afectar el desempeño de los alumnos en la sociedad como futuros profesionales; en el caso de los docentes, sus teorías implícitas pueden conllevar a que ellos actúen y tomen decisiones educativas, no apropiadas o diferentes a las que se esperan (García-Cepero y McCoach 2009).

Finalmente esta investigación se centra en la exploración y caracterización de las teorías implícitas del talento de estudiantes y docentes del componente temático de hematología en un programa de bacteriología. Para esto se estudiarán las creencias de docentes y estudiantes frente

a las habilidades que se requieren para ser un hematólogo experto (talentoso), la naturaleza de dichas habilidades (maleabilidad y origen) y la percepción de dichas habilidades en sí mismo.

En conclusión:

La hematología como subespecialidad médica forma parte del programa de pregrado para optar al título de bacteriólogo, donde se necesita una serie de habilidades de dominio específico cognitivo para garantizar un desarrollo profesional que brinde calidad y confiabilidad en los resultados clínicos de los pacientes y por tanto de la sociedad.

En Colombia se ha observado una disminución en investigación en el área de hematología y oncología en relación a las estadísticas mundiales en esta área, situación que se cree puede estar mediada por teorías implícitas en estudiantes y docentes que pueden estar afectando e interfiriendo en el desarrollo de las habilidades necesarias para manifestar a futuro un talento científico reconocido en el área de hematología.

Por lo tanto, con esta investigación se desea explorar y caracterizar las teorías implícitas que los estudiantes y docentes tienen sobre las habilidades que se requieren para ser un talento experto en el área de la hematología, la naturaleza de dichas habilidades (maleabilidad y origen) y la percepción de éstas en sí mismo.

Este estudio espera ser el origen de una reflexión que favorezca la visibilidad de la hematología a nivel educativo en el país para aportar a su desarrollo y posicionamiento en la academia a través del trabajo en aula.

2. Marco conceptual

Con el objeto de buscar claridad conceptual se abordarán las principales teorías que han surgido sobre inteligencia, capacidades excepcionales y talento, lo que ayudará posteriormente al análisis de las teorías implícitas que los estudiantes y docentes expongan.

Se citarán las concepciones de varios autores tales como Sternberg (2005), Spearman (1904), Renzulli (1994), Lorenzo (2006) y Gardner (2011) entre otros, ya que desde inicios del S. XX hasta la actualidad, es posible encontrar diferentes palabras o términos que han permitido identificar a un grupo de personas como talentosas, inteligentes, superdotadas o excepcionales, variando estos términos de acuerdo a las costumbres o concepciones de un grupo social o ámbito educativo (Gardner 2011).

Actualmente, se evidencia también el interés a nivel nacional por parte del Ministerio de Educación (MEN, 2006) para tratar de definir estos conceptos y criterios, lo cual se espera contribuya a identificar y detectar de manera temprana a estas personas en su desarrollo escolar (Gardner, 2011).

Se tratará inicialmente la noción que existe alrededor del término «capacidades excepcionales» brindando un panorama general que permita paulatinamente conocer también las concepciones existentes alrededor del término talento y hallando una relación con las teorías implícitas del conocimiento para finalmente descubrir y conocer las bases que incentivan el desarrollo de esta investigación.

2.1 Capacidades excepcionales e inteligencia

En Colombia se consideran «las capacidades y los talentos excepcionales como condiciones que trascienden una clasificación globalizante o académica» (MEN, 2006 p.15). La excepcionalidad «comprende los sujetos que se desvían de forma significativa de la media, tanto por el límite superior como por el inferior; aquellos cuyas diferencias son lo suficientemente grandes como para necesitar apoyos específicos o especializados» (MEN, 2006 p.10), por lo que incluyen tanto los alumnos superdotados como los talentosos.

La excepcionalidad general «hace referencia a un enfoque de inteligencia general que posibilita al sujeto tener maestría en múltiples áreas del conocimiento y excepcionalidad en las diferentes esferas del desarrollo» (MEN, 2006, p.16) y «las personas con talentos excepcionales específicos se diferencian del global, particularmente en que esta categoría incluye a sujetos que presentan un desempeño superior y precocidad en un área específica del desarrollo» (MEN, 2006, p.18); por tanto, la identificación de estas personas «debe realizarse con el fin de proponer las estrategias educativas y adaptaciones curriculares necesarias para lograr el desarrollo de sus potencialidades». (MEN, 2006, p. 22).

La inteligencia se refiere a la capacidad general de una persona para la adaptación a través del conocimiento efectivo y el procesamiento de la información (Roberts, Zeidner, y Matthews, 2001). También ha sido vista como la que media las pruebas de inteligencia para medir el coeficiente intelectual (CI) (Fletcher y Hattie 2011) o como la capacidad mental para ordenar facultades tales como la comprensión, el razonamiento, la resolución de problemas y el aprendizaje (Brody, 1992).

Algunos autores hablan de la existencia de un el factor *g* o inteligencia general dominante presente en las personas (Spearman, 1904) o personas que poseen inteligencias especiales o específicas entre las que se encuentran: la inteligencia interpersonal, la inteligencia intrapersonal, la autoafirmación intelectual y la inteligencia intelectual, mostrando así una relación con las personas que poseen talentos específicos o habilidades específicas (Kane y Brandthe, 2003).

Sternberg (1985) en su teoría de la inteligencia exitosa comenta que las personas exitosas son personas inteligentes que logran discernir sus patrones de fortalezas y debilidades, capitalizar sus fortalezas y compensar o corregir sus debilidades. Su teoría propone por tanto tres aspectos involucrados en esta clase de inteligencia: la analítica (habilidades de análisis, evaluación, crítica y comparación), la creativa (habilidades para explorar, descubrir, inventar, imaginar y suponer) y la práctica (aplicación de habilidades –solución de problemas en situaciones relacionadas con el trabajo) (Sternberg, 1999).

El psicólogo, investigador y profesor Howard Gardner, formuló la teoría de las inteligencias múltiples (2005) en la que la inteligencia se presenta en diferente grado en las personas y es útil, básicamente, para demostrar que una persona es exitosa en la resolución de problemas, mostrando su habilidad en la resolución de test que podrían predecir un futuro exitoso a nivel escolar, pero sin predecir su vida real a futuro fuera del contexto escolar, y hace énfasis en tratar de concentrar la atención no solo en la inteligencia sino en las capacidades humanas como tal (2005) por tanto, plantea la existencia de las inteligencias múltiples como un grupo de habilidades que en general son denominadas inteligencias, que realmente guiarán la conducta humana inteligente.

Así pues Gardner (2011), propone siete inteligencias, a saber: a) la inteligencia musical; b) cinestésico-corporal (psicomotor); c) lógico-matemática; d) lingüística (lenguaje); e) espacial; f) interpersonal (el liderazgo), la aptitud de establecer relaciones y mantener las amistades, la capacidad de solucionar conflictos y la habilidad para el análisis social); g) intrapersonal (orientar la propia conducta).

Que posteriormente en su libro “La Inteligencia Reformulada” de Gardner (2011) plantea cuatro nuevas y posibles inteligencias, a saber: a) la naturalista (taxonómica); b) la espiritual (religiosa); c) la existencial (filosófica) y d) la moral (capacidad de actuar moralmente según su cultura).

La teoría de Gardner evidentemente hace que se tengan en cuenta nuevas implicaciones educativas fuera del conocimiento de los resultados de inteligencia según los resultados de CI, ya que estas inteligencias pueden identificarse en las diferentes etapas del desarrollo de los estudiantes (Gardner, 2005).

Y, finalmente, se podría hablar de la existencia de la inteligencia emocional (IE) que se considera que predice criterios educativos y ocupacionales importantes más allá de los que alcanza a predecir la capacidad intelectual general (Mayer, Caruso y Salovey, 1999). La IE incorpora un conjunto de procesos psicológicos relacionados conceptualmente y en el procesamiento de la información. Estos procesos incluyen: la valoración verbal y no verbal, y la expresión de las emociones con él mismo y los demás; la regulación de esa emoción, y la utilización de la emoción para facilitar el pensamiento (Salovey y Mayer, 1990).

Actualmente en Colombia el MEN (2006) describe paralelo a los estudiantes con capacidades excepcionales también a los estudiantes con «*talentos*» excepcionales, mostrando que este tema está relacionado con las nociones ya tratadas sobre inteligencia o alta capacidad, por lo que se considera relevante en prosecución tratar las diferentes aproximaciones contemporáneas para precisar el término talento.

2.2 Aproximaciones contemporáneas a la definición de talento

En el transcurso de la historia es posible encontrar diversos términos para hacer referencia a los conceptos de «*giftedness*» and «*Talent*», por ejemplo en castellano: en Colombia se usan los términos *capacidades y/o talentos excepcionales* (MEN, 2006)³, en Chile *Talento académico* (Arancibia, 2009), en México *altas capacidades* (Montero et al., 2006) y en España, *dotación, sobredotación o superdotación* (Prieto et al., 2008).

Hasta el día de hoy, también se ha intentado dar explicación a la existencia del talento y las capacidades excepcionales desde lo innato o genético, otros a los logros obtenidos, a su rendimiento, a la interacción con el medio ambiente, a su desarrollo cognitivo y su relación en general con todos los sistemas, niveles de rendimiento obtenidos al solucionar un test, etcétera (Lorenzo, 2006).

Por lo tanto, no es posible hablar de una inteligencia en singular, de capacidades en general o simplemente de talento, sin conocer la diversidad de procesos humanos y culturales que existen, ya que esto significa que también se cuenta con importantes aportes en la re-

³ En este estudio Talento es entendido como un desarrollo excepcional en un campo particular. Es así que una persona talentosa es aquella que manifiesta talento o producción y desempeños sobresalientes más allá de lo esperado, en un campo determinado.

conceptualización de la inteligencia y el talento que deben ser revisados y analizados, no obstante es importante tener en cuenta que actualmente el concepto de talento puede ser definido de diferentes maneras de acuerdo al autor que se revise (De Zubiria, 2002a).

Con base en lo anterior, es apropiado afirmar que al querer indagar y hablar sobre el término de talento, es esencial realizar una revisión de autores como Joseph Renzulli (1994), Robert Sternberg (1999), Csikszentmihalyi (2000) y Françoise Gagné (1991) entre otros, teniendo en cuenta que ellos han intentado dar un significado a este término y a la descripción de una persona con talento, o capacidades excepcionales, donde algunos de ellos también proponen la definición o concepción de lo que significa inteligencia.

Desde la postura de Renzulli (1994), el talento [Giftedness] no es una característica de la persona, sino de su comportamiento, que se manifiesta en algunas personas, bajo ciertas circunstancias y en algunos momentos de su vida, Renzulli (1994) también utilizó el término talento para referirse específicamente a la identificación de un pool de estudiantes que demostraran capacidad por encima de la capacidad normal (en habilidades generales o específicas), compromiso de tareas y obtención de resultados creativos, complementándose con la demostración de motivación, auto concepto y capacidad social convirtiendo en un grupo más amplio de estudiantes los identificados como talentosos (Renzulli y Park 2002). Éste término después fue complementado como una dinámica, contextual y emergente a través del interés, la pasión y el perfeccionamiento de técnicas avanzadas, manteniendo una tensión creativa (Dai, 2010).

El modelo de superdotación y talento (DMGT por sus siglas en inglés) de Gagné (1991) comenta que los talentos, emergen progresivamente de la transformación de dones⁴ los cuales hacen referencia a altas aptitudes (intelectuales, creativas, socio afectivas y censo-motoras) que posean las personas «materia prima» y que a su vez puedan ser bien entrenados o instruidos, y este proceso se ve facilitado (u obstaculizado) por la acción de dos tipos de catalizadores; i) el intrapersonal (psicológico: motivación y voluntad) y, ii) el ambiental (sociológico: crianza); ante esto es evidente que muchas personas, pueden ejercer una influencia positiva o negativa en el proceso de desarrollo del talento en una persona.

Gagné (1991) también comenta que la «oportunidad» o el «azar» de nacer en una familia en particular, estudiar en una escuela donde tengan un programa para desarrollar estudiantes talentosos, es también un factor causal importante en el desarrollo del talento. Castelló (2002) destacó durante el «primer encuentro nacional sobre la atención educativa a los alumnos con altas capacidades», que una persona con talento está predispuesta potencialmente a desarrollar determinadas actividades. Por su parte Gardner (2005) habla sobre la existencia de una persona talentosa siendo la que sobresale en una de estas inteligencias y no exige a su vez destacarse en todas.

A su vez, Gagné (2009) menciona que una persona con talento «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

⁴ En inglés el término es Gifts, y hace referencia a «Giftedness», que en el contexto de la política educativa Colombiana será sinónimo de capacidades excepcionales.

sitúa al individuo dentro del 10% superior de sus pares de edad que están o han estado activos en ese campo» (p. 1).

Estas diferentes concepciones han sido de utilidad en Colombia para sustentar las «Orientaciones para la atención educativa a estudiantes con capacidades o talentos excepcionales» (MEN, 2006), sugiriendo que los sujetos talentosos son «individuos con una aptitud muy relevante en un área específica, relacionada con campos académicos, artísticos o relacionales, es decir un ser que ama profundamente trabajar un oficio determinado, comprende profundamente su arte y puede fácilmente expresar sus creaciones en éste» (De Zubiría, 2004), este concepto se complementa con el modelo propuesto por Gagné (1999) que presupone que las habilidades naturales o aptitudes son la materia prima para el desarrollo del talento.

En el contexto de este estudio, es posible pensar en talentos excepcionales que se manifiesten en el campo de la investigación biológica, en particular en hematología. Es factible que aquello que explica y caracteriza los talentos en general pueda en alguna medida explicar el talento en campos disciplinares específicos, como también dada la naturaleza del conocimiento disciplinar, probablemente hayan aspectos que no se compartan en la comprensión de talentos en áreas disciplinares específicas.

Lo cual lleva a plantear la pregunta acerca de qué entienden por talento los docentes y estudiantes en el campo de las ciencias biológicas, cómo lo definen y cómo creen que es su naturaleza y si dependiendo de sus creencias, tenderán a ver y creer en sí mismos o en sus estudiantes la posibilidad de que este se desarrolle o no en el espacio académico.

Para concluir sobre las concepciones de talento, se pueden ver dos tendencias, una donde las capacidades excepcionales son vistas como una entidad o definición esencialista y otra donde se considera que son una propiedad cambiante que las personas desarrollan, demostrando que actualmente existe una tendencia a alejarse del enfoque esencialista, hacia un enfoque más funcional, en el cual el desarrollo metacognitivo va ligado a la auto-orientación como una cualidad definitiva de la superdotación (Dai, 2010).

2.2.1 Características de alumnos con talento excepcional

Una persona talentosa tiende a manifestar características que facilitan su identificación en la sociedad y en los ambientes educativos, estas particularidades han sido consideradas y observadas por varios autores destacados en el tema.

En esta investigación se ha elaborado una síntesis de algunas de las peculiaridades que podría demostrar una persona o alumno talentoso (Ver tabla No 1).

Tabla 1. *Características de una persona con talento.*

	CARACTERISTICAS	AUTORES
COGNITIVO	Pensamiento Abstracto	Renzulli (1994)
	Razonamiento Verbal	Renzulli (1994)
	Razonamiento Numérico	Renzulli (1994)
	Relaciones Espaciales	Renzulli (1994)
	Adquisición y Uso apropiado de Conocimiento formal, técnico, Logístico.	Lorenzo (2006)
	Estrategias para Solucionar un Problema Particular	Lorenzo (2006)
	Buena Memoria	Renzulli (1994)

CO-COGNITIVO⁵	Adaptación a situaciones Nuevas	Renzulli (1994)
	Es un Líder que puede ayudar a desarrollar el talento de los demás	Disalvo (2013) Disalvo (2013), Csikszentmihalyi (2000) Lorenzo (2006), Gagné (2009)
	Organiza su Futuro	
	Capacidad para perseverar, resistir y tiene Determinación	
PERSONAL	Es competitivo	Disalvo (2013)
	Curioso e Impulsivo	Csikszentmihalyi (2000) Disalvo (2013), Csikszentmihalyi (2000), Gagné (2009)
	Es Prudente ante la Euforia (temperamento agradable)	Renzulli (1994) Lorenzo (2006),Csikszentmihalyi (2000), Gagné (2009)
	Fluidez de Palabras	Lorenzo (2006),Csikszentmihalyi (2000), Gagné (2009)
	Tiene Autoconfianza (Autoconciencia sobre sus fortalezas y debilidades)	Lorenzo (2006)
	Demuestra trabajo Fuerte y Práctica	
	Muestra Conexión con su talento desde su primera infancia	Disalvo (2013)
	No está Pendiente del que dirán (Disfruta su soledad y a la vez compartir con los demás)	Disalvo (2013), Csikszentmihalyi (2000) Del Agua (2004), Disalvo (2013), Csikszentmihalyi (2000)
	Alto compromiso con lo que hace	Disalvo (2013), Csikszentmihalyi (2000), Gagné (2009)
	Ama lo que hace	
MOTIVACIONAL	Altos Niveles de Interés, entusiasmo y Fascinación.	Lorenzo (2006), Gagné (2009) Disalvo (2013), Csikszentmihalyi (2000), Gagné (2009)
	Impulso para lograr una meta	
	Su pasión rima ante el mismo	Disalvo (2013)

Fuente: Elaboración propia

⁵ Co-cognitivo son factores que ayudan a desarrollar el capital social e intelectual, son rasgos de personalidad que interactúan con los rasgos cognitivos para desarrollar el potencial de los estudiantes (Renzulli y Systema Reed,2008).

Esta breve revisión, permite plantear el cuestionamiento alrededor de las características que una persona talentosa en el campo de las ciencias biológicas (hematología) puede manifestar, y de los atributos que tanto docentes como estudiantes atribuyen a la persona talentosa.

2.2.2 La Maleabilidad y los Potenciadores del desarrollo de talentos excepcionales

Existen autores como Dweck et al (1995) y Hong et al (1999) que han realizado estudios importantes analizando la manera en que las personas perciben la maleabilidad⁶ o dicho en otras palabras, si consideran la posibilidad de poder estimular, desarrollar o cambiar sus habilidades para el aprendizaje. Realizando investigaciones sobre como las creencias (Teorías Implícitas) pueden intervenir o predisponer cognitivamente a los estudiantes frente a su potencial para considerarse personas con altas capacidades.

Ahora en relación a los potenciadores del desarrollo de talentos excepcionales algunos autores han destacado que existen situaciones, tipos de mediaciones o ambientes que permiten que los alumnos desarrollen más fácilmente sus capacidades y habilidades convirtiéndolas en talentos. Algunos de estos argumentos se enuncian a continuación:

Como fue descrito previamente Gagné (1999) propone que el talento emerge de la transformación progresiva de las aptitudes (dones) hacia las destrezas sistemáticamente desarrolladas, que son características de un campo ocupacional particular; y para que estas aptitudes se transformen en talento, se necesita un proceso de aprendizaje, de entrenamiento, de

⁶ Docilidad de la inteligencia para generar un cambio en las personas (Dweck, 1999)

práctica y de contribución positiva de una serie de catalizadores interpersonales (padres, familia, mentores, compañeros) y ambientales (el medio, los individuos y servicios).

Sternberg (1997, 2005) argumenta que es importante tener en cuenta que el ambiente familiar es un catalizador importante durante la niñez, principalmente cuando estimula la intelectualidad del niño, esto tiene lugar cuando los padres poseen una buena escolarización, destaca por tanto que un padre o docente debe cooperar para favorecer el desarrollo del talento enseñándoles a los niños a ser autónomos y brindarles todas las oportunidades posibles.

Según Lorenzo (2006) existen moderadores o catalizadores que se considera logran fortalecer la formación de una persona talentosa, como son: la estimulación en el hogar (clima familiar), el estilo educacional (calidad de la instrucción), la reacción social ante los triunfos y los fracasos, motivación hacia el logro, ansias de conocimiento, saber manejar y resistir el stress, las estrategias de autoaprendizaje y el auto- concepto alimentado con las disposiciones internas (teorías implícitas) que se tengan sobre talento y que permitan un reconocimiento de habilidades y dominios específicos que ayuden al individuo a identificarse como tal.

Machado (2004) apoya que existe una importante relación sobre el trato hacia cada alumno como ser único e independiente y volitivo argumentando que:

Cada niño tiene características, intereses, capacidades y necesidades que le son propias; si el derecho a la educación significa algo, se deben diseñar los sistemas educativos y desarrollar los programas de modo que tengan en cuenta toda la gama de esas diferentes características y necesidades (p. 9)

Una actividad importante que también puede ayudar al desarrollo de las habilidades en estos alumnos es por su puesto el «enriquecimiento del currículo y del plan de estudios, pudiendo llegar, en algunas ocasiones, al agrupamiento o la individualización de la enseñanza» (MEN, 2006, p. 38) y en el área científica incentivando «el aprendizaje activo con la literatura científica para la formación del pensamiento y análisis científico de los estudiantes y el desarrollo de la capacidad de elaborar una producción científica documentada» (Gutiérrez, 2002 p. 1) a futuro.

Frente a las condiciones bajo las cuales el talento se desarrolla, para los propósitos de este estudio, es importante identificar desde la perspectiva de los estudiantes y los docentes, cuáles son los principales catalizadores y actividades de desarrollo que ellos creen que determinan el desarrollo del talento en ciencias.

Después de citar varios autores y analizar las características que ayudan a identificar un alumno excepcionalmente talentoso y las diferentes situaciones que pueden ayudar a impulsar su desarrollo, es de interés para esta investigación conocer también e indagar teóricamente qué particularidades y características a parte de las que ya se mencionaron pueden evidenciarse en un alumno excepcionalmente talentoso en el campo de las ciencias.

2.3 Talento en ciencias

La teoría determinista de Galton (1869), explica que el desarrollo de las habilidades científicas puede ser por herencia genética, pero varios científicos han cuestionado esta teoría, ya que al investigar el historial genético de varios científicos reconocidos, en la mayoría no se ha encontrado relación o evidencia con su genética familiar (Simonton, 2008).

Por el contrario sí se ha evidenciado en estudios psicológicos que aunque no se relacione el talento científico con la herencia genética, si se han encontrado variables intelectuales y de personalidad que ayudan a predecir el logro creativo en ciencias (Simonton, 2004), y estos rasgos de personalidad si pueden llegar a ser heredables hasta en un 50% (Bouchard, 1994).

El talento en ciencias se ha visto relacionado con la adquisición de conocimientos y con el dominio específico de ellos, que teniendo una capacidad intelectual general pero desarrollados con esfuerzo y practica (Ericsson et al., 2006) en un tiempo aproximado de más o menos diez años, según el individuo, puede lograr obtener un resultado satisfactorio (o reconocimiento creativo) para él o para la sociedad (Ericsson, 1996).

El alumno que evidencia tener un talento excepcional en el área científica además puede poseer habilidades naturales demostrando «un rol socialmente reconocido y valorado que parece depender de una capacidad intelectual concreta» (Gardner, 2001, p. 58) y poseer características específicas durante su aprendizaje y experiencia, las cuales se intentan dilucidar y sobre las cuales se comentara a continuación.

2.3.1 Características de una persona con talento en ciencias

Algunos autores han estudiado las diferentes características que puede poseer un estudiante con talento excepcional en el área científica. Algunas de estas características se citan a continuación en la tabla número 2.

Tabla 2. *Características de una persona con talento en ciencias*

	Características	Autores
Cognitivo	Capacidad para codificar símbolos	Gardner (2001)
	Inteligencia Espacial y lógico matemática	Gardner (2001)
	Planteamiento y comprobación de Hipótesis	Prieto et al (2002)
Personal	Se siente a gusto	Gardner (2001)
	Siente gran apego por las cosas experimentales	Ravanal (2013)
Motivación	Fascinación y fuerte impulso	Gardner (2001)
	Interés (espontaneo)	Gardner (2001), Ravanal (2013)
Co-cognitivo	Son muy atentos	Ravanal (2013)
	Animo de querer entender los fenómenos del mundo (naturales)	Ravanal (2013), Gardner(2001), Prieto et al (2002)
	Se cuestiona y busca las respuestas	Ravanal (2013)
Específico Científico	Capacidad de categorizar o hacer distinciones	Gardner (2001)
	Gran agudeza para clasificar	Gardner (2001)
	Detectar pautas nuevas	Gardner (2001)
	Capacidad de percepción	Gardner (2001), Ravanal (2013), Prieto et al (2002)

Fuente: Elaboración propia

En consecuencia, un talento excepcional en ciencias debe poseer también características básicas de un talento excepcional en un área en general, tales como motivación, interés, atención y tiempo dedicado para lograr a futuro el dominio específico en un área y a su vez características como capacidad de percepción y agudeza para clasificar y experimentar.

Para proseguir se indagará sobre las peculiaridades que puede demostrar específicamente durante su desarrollo de aprendizaje, un alumno excepcionalmente talentoso en el área de Hematología, ya que es de interés focal en este estudio.

2.3.2 Talento en Hematología y sus características

Para identificar un talento excepcional en el área de Hematología hay que tener en cuenta aparte de las características diferenciales de un talento excepcional general, las características de

un talento excepcional en ciencias, y también demostrar que exista evidencia y características de conocimientos y productividad investigativa en el área, importantes para adquirir competencias médicas (Patel et al., 2000) (Ver tabla 3).

Tabla 3. Características de una persona talentosa en el área de Hematología.

	Características	Autor
Cognitivo y Motivacional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Poseer características diferenciales de un talento en ciencias. 2. Conocimientos y rendimiento en el área de hematología. 3. Capacidad de memoria con experiencia en un dominio (durante 10 años de esfuerzo). 4. Habilidades en los procedimientos médicos o de laboratorio clínico. 5. Lograr un cambio conceptual con la comprensión de conceptos biomédicos. 6. Coordinación socio cognitiva compleja. 7. Habilidades para la solución de problemas y casos. 8. Capacidad de generar nueva información integrada con su base de conocimientos. 9. Autorregulación, planeando pasos diagnósticos esforzadamente y explícitamente antes de ejecutarlos. 	Patel et al (2000)
Cognitivo	<p>Desarrollo de las siguientes inteligencias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. interpersonal. 2. intrapersonal. 3. Lingüística. 4. Espacial. 5. cinestésico –corporal. 6. Lógico matemática, y naturalista 	Bedoya y Amarís (2012) (Basándose en Gardner «teoría de las inteligencias múltiples»)

Fuente: Elaboración propia

Se estima que un médico, un químico y un maestro de ajedrez deben poseer dominio en el área y cerca de 10 años de esfuerzo dedicados (Patel et al., 2000), la hematología al ser un campo de dominio tanto para la profesión de medicina como de bacteriología, por tanto puede requerir esa misma capacidad.

La educación en esta área debe enfatizarse en obtener habilidades en los procedimientos médicos o de laboratorio clínico, lograr un cambio conceptual durante el aprendizaje con la

comprensión de conceptos biomédicos trabajando con un guía a través de tutorías, en un ambiente adecuado de práctica; lograr un aprendizaje colaborativo por medio de discursos interactivos con sus pares y posibles pacientes (coordinación socio cognitiva compleja), participando en diversas actividades, y desarrollar también habilidades para la solución de problemas y casos, siendo expuestos a una variedad de estos con decisiones guiadas en condiciones de incertidumbre e información incompleta (Patel et al., 2000).

El desarrollo de habilidades complejas como en el área médica de la hematología, se refiere a: tener una buena base de conocimientos y dominio, y esta base debe estar tan densamente interconectada, que puede generar nueva información integrada, como por ejemplo: relacionar las manifestaciones clínicas de un paciente, con los niveles de información adquiridos, las anomalías encontradas en los análisis de sangre, y las alteraciones o manifestaciones clínicas del paciente (Patel et al., 2000).

El desarrollo continuo de estas habilidades genera una acumulación regular de conocimientos que van mejorando y que finaliza con en el rendimiento óptimo (Patel et al., 2000). Los alumnos por tanto poseen menos comprensión para el desarrollo de esta clase de tareas y tienen más dificultades para ajustar sus conocimientos y capacidades al diagnóstico clínico para un paciente, lo cual les impide abordar los problemas que se puedan presentar a diario en una clínica de manera estratégica (Patel et al., 2000).

Pero cuando se logra trabajar y desarrollar habilidades en los alumnos estos pueden llegar a una etapa intermedia de aprendizaje, logrando mejorar su autorregulación, planeando pasos diagnósticos esforzadamente y explícitamente antes de ejecutarlos y que logran ser evaluados posteriormente por el docente (Patel et al., 2000).

También en un estudio realizado por Bedoya y Amarís (2012) se encontró que los alumnos que asisten al componente temático de hematología como parte del programa de pregrado para optar al título de bacteriólogo deben desarrollar diferentes tipos de inteligencias (según teoría de las inteligencias múltiples): interpersonal, intrapersonal, lingüística, espacial, cinestésico–corporal, lógico matemática, y naturalista (Bedoya y Amarís, 2012) y el desarrollo de todas estas inteligencias y habilidades, por tanto evitaría a futuro un reporte y diagnóstico erróneo en un paciente.

En conclusión para poder desarrollar un talento excepcional en el área de hematología se deben evidenciar características de un talento en general, un talento en ciencias y a su vez un talento específico en hematología.

Al comparar un talento en ciencias con un talento en hematología, este último requiere mayor autorregulación y coordinación socio cognitiva por el compromiso social que se debe tener con un paciente al brindarle apoyo clínico y diagnóstico de una enfermedad, a su vez es necesario adquirir experticia o dominio, características que no se requieren para ser un talento científico, demostrando que se requiere un nivel de esfuerzo cognitivo, personal y motivacional mayor en a las personas que ejercen, estudian y se especializan en esta área de la medicina.

Ahora bien todas las concepciones y teorías existentes descritas por diferentes autores sobre superdotación, inteligencia, talento y las características que una persona excepcionalmente talentosa debe poseer, son básicamente deducciones, concepciones o creencias que pueden interpretarse inicialmente como diferentes teorías implícitas, resultado de procesos cognitivos internos de los diferentes autores, basándose en reglas de índole asociativo e inductivo (Pozo, 1999) que posteriormente han sido aceptadas e identificadas como teorías explícitas básicas para

continuar investigando sobre capacidades excepcionales y para la elaboración de documentos importantes sobre este tema.

A continuación se abordarán los diferentes conceptos sobre teorías implícitas y la importancia de estas en el desarrollo y aprendizaje de un alumno excepcionalmente talentoso.

2.4 Teorías implícitas y Dominios Culturales

Las *teorías implícitas* (TI) son teorías del sentido común que las personas con falta de instrucción en una materia determinada, utilizan para explicar y predecir fenómenos de su entorno (Ramírez y Shery, 2010) son básicamente conceptos y teorías que poseen y adquieren las personas en su interior que intervienen en su desarrollo cognitivo y por tanto en «cómo interpretar situaciones, realizar inferencias sobre sucesos y planificar el comportamiento» (Rodrigo, Rodríguez y Marrero, 1993) en pocas palabras se podría decir que el individuo es el principal protagonista de la construcción de teorías implícitas y el construye su conocimiento a partir de su interacción con el entorno físico y social según sus capacidades cognitivas y las va haciendo explícitas al transmitir las en el transcurso de sus actividades cotidianas culturalmente significativas (Rodrigo, Rodríguez y Marrero, 1993; Cobo, 2006).

Las personas también construyen representaciones de la realidad como *dominios culturales* y concepciones, demostrando el papel de la sociedad en su desarrollo como parte de una antropología cognitiva fundamental, utilizando sus percepciones y experiencias culturales para interpretar situaciones, predecir y comprender el comportamiento de otras personas y planificar el propio creando *teorías implícitas* (Aparicio y Hoyos, 2008). Esto supone aceptar que la mente es un sistema de procesamiento de información que adquiere significado dentro de

una interacción social, o si se prefiere, en presencia de otras mentes. No es una propiedad que se puede aplicar a una materia, sino que sólo se puede aplicar a una materia organizada socialmente (Rodrigo, Rodríguez y Marrero, 1993).

Las teorías implícitas se tornan importantes, porque la mayoría, si no todas la llamadas teorías explícitas de la inteligencia de autores conocidos, comenzaron con las concepciones o teorías implícitas de estos mismos expertos que posteriormente fueron seguidos por datos empíricos (Sternberg, 1999). Esto cobra sentido porque las teorías implícitas de cada persona pueden afectar la identificación de las capacidades excepcionales o el talento y al mismo tiempo causar conflictos cuando se van a desarrollar propuestas pedagógicas (García-Cepero y González, 2004).

Las teorías implícitas son útiles para entender la actualidad y mejorar nuestra comprensión psicológica social dando a conocer nuestra forma de interpretar nuestra realidad por autoprotección y el de nuestra comunidad justificando así nuestras relaciones intergrupales. (Levy, et al., 2006).

Las teorías implícitas se aprenden acumulando datos externos a los cuales les damos una reestructuración interna (Rodrigo, Rodríguez y Marrero, 1993) y cuando una teoría implícita es activada constantemente, puede condensarse y automatizarse como el resto de los aprendizajes asociativos (Pozo, 1996), formando así un explícito.

El debate importante aquí está en poder investigar y comprender cómo se producen los cambios conceptuales para la reestructuración del conocimiento o teorías implícitas y cómo construir un entorno de aprendizaje que facilite esta reestructuración, ya que puede existir

evidentemente una contradicción entre las teorías implícitas del alumno y las evidencias empíricas o teorías explícitas que ofrece el docente (Martínez y de Posada, 1999).

Para lograr un cambio de concepciones se sugiere dar a conocer a los estudiantes la historia conceptual y establecer comparaciones claras, con el uso de analogías para mostrar las diferencias entre una teoría implícita y una explícita sobre talento. Sin embargo, esto no es posible de lograr si se desconocen las concepciones y teorías que ellos tienen sobre fenómenos determinados (Jiménez-Alexandre, 1992).

Por lo tanto se debe caracterizar e identificar cuáles son las teorías implícitas del talento en nuestra sociedad que puedan estar entorpeciendo el desarrollo del talento en estudiantes y docentes y de ser necesario, tratar de identificar cómo se puede realizar un cambio conceptual o explicitación progresiva en las personas para ayudar a potencializar a largo o a corto plazo los talentos que puedan poseer los estudiantes y los docentes (Pozo y Crespo, 1998).

Para poder realizar esta caracterización es necesario indagar algunos antecedentes teóricos sobre métodos de recolección de información sobre Teorías Implícitas (TI) en una muestra de investigación, para poder comprender claramente la pertinencia metodológica que se decidirá utilizar en este estudio.

Esta breve recolección de antecedentes en las cuales están incluidas las que se utilizaron en este estudio, se dará a conocer a continuación.

2.4.1 Antecedentes y Métodos de Investigación sobre Teorías Implícitas

El desarrollo de una investigación sobre teorías implícitas del talento, debe tener como base la observación y análisis de metodologías utilizadas en estudios previos, para descubrir nuevos contenidos que puedan aportar pautas para el desarrollo del actual estudio.

A continuación se exponen algunos hallazgos encontrados sobre diferentes maneras de investigar y trabajar un estudio sobre teorías implícitas en diferentes contextos:

Dweck et al (1995) y Hong et al (1999) han realizado estudios importantes sobre las teorías implícitas en estudiantes de pregrado analizando mediante entrevistas y encuestas (aplicando escala de Likert y solicitando la explicación de algunas de las respuestas) sobre la manera en que perciben las metodologías y el desarrollo del aprendizaje en una temática específica notando que al analizar sus teorías implícitas demuestran preocupaciones de desempeño acompañadas a deseos de aprender demostrando así que las teorías implícitas pueden afectar el desarrollo de habilidades.

En Estados Unidos, se realizó un estudio investigativo sobre las teorías implícitas de la inteligencia en el rendimiento de las matemáticas de jóvenes adolescentes donde se encontró que es importante tener en cuenta la relación entre las teorías implícitas, el incremento de la inteligencia y los objetivos de aprendizaje, junto a las creencias positivas acerca de los esfuerzos, y las estrategias de respuesta a insuficiencia que cada individuo pueda crear. Considerando que crear un modelo motivacional para los alumnos y desarrollarlo podría abordar y trabajar sus creencias básicas para poder establecer diferentes patrones de respuesta y desafíos ante el desarrollo de su inteligencia ante el rendimiento de las matemáticas (Blackwell et al., 2007).

En el desarrollo del trabajo de tesis: Teorías implícitas del talento en profesores de educación básica de la ciudad de Bogotá (Barrero y Muñoz, 2012) mediante entrevistas semiestructuradas y la aplicación de cuestionarios adaptados del instrumento cuantitativo para caracterizar los factores que influyen en el talento, utilizado por García y McCoach (2009) se pudo observar que de un total de 97 docentes encuestados, tan solo 25 realmente tienen en su implícito que un niño talentoso es aquel que se destaca en un oficio determinado y no en varios oficios. Se evidenció que la mayoría de docentes consideran que un niño talentoso es una persona que resalta por su desarrollo personal, relación social y por destacarse académicamente en todas las áreas que se dictan en la escuela, lo cual nos demuestra que no existe una verdadera relación entre el significado que nos plantea el MEN (2006) sobre que es una persona talentosa y la teoría implícita que tienen los docentes sobre quien es un niño talentoso.

En este mismo trabajo de tesis de Barrero y Muñoz (2012), también se encontró con curiosidad que las personas ven muy diferente el talento del niño al talento del adulto, de 91 (noventa y uno) docentes encuestados tan solo 6 (seis) creen que el talento se puede desarrollar a cualquier edad, y el restante número de encuestados creen en general que solo un niño puede ser talentoso, y un adulto solamente será talentoso si este ha sido desarrollado desde la niñez, de lo contrario ya en la edad adulta no podrá ya desarrollar su talento.

En un estudio hecho por Hoskens y Boeck (1991) «Teorías implícitas de actividades mentales relacionados con Inteligencia». Se utilizó una variante del método de clasificación descrito por Rosenberg (1982), que trataba en tener verbos escritos en tarjetas separadas, enumeradas y se les solicitó a los participantes que en el lado derecho realizaran agrupaciones de estas palabras con significados idénticos. Preguntándoles a los participantes qué relación observo

en las palabras elegidas y observando que personas tenían previo conocimiento cognitivo con los términos, por lo cual habían varias similitudes entre la comparación de las teorías implícitas estudiadas y las teorías explícitas existentes detectándose pocos conceptos implícitos diferentes sobre inteligencia.

En el caso de Blackwell et al., (2007). Se utilizó un cuestionario para evaluar teorías sobre la inteligencia, y el rendimiento de las matemáticas, en un grupo de 373 estudiantes adolescentes de un colegio, incluyendo hombres y mujeres, donde analizaron metas, creencias sobre el esfuerzo, respuestas frente al dominio o al fracaso. Se utilizaron dos asistentes de investigación capacitados para administrar el cuestionario durante períodos de clase regular con el permiso de los maestros, este estudio lo continuaron durante 5 años al inicio del año a todos los alumnos de secundaria de varios grados hasta incluir octavo grado, durante su investigación ellos sugieren que en la encuesta se debe valorar el grado de motivación del individuo y sus creencias.

Dupeyrat y Mariné (2005) en su investigación «Teorías implícitas de la inteligencia, la orientación de meta, el compromiso cognitivo, y el logro» también utilizaron cuestionarios para la recolección de datos.

García y Guarch, (2006). En su investigación *Cómo aprenden los profesores* elaboraron encuestas en 25 docentes para valorar varios parámetros de: Cómo aprenden los profesores. Cuáles son sus concepciones cognitivas y constructivista, cuáles son sus concepciones socio históricas, agrupación los intereses y concepciones del aprendizaje de los profesores y que relación tenían con su práctica docente.

García y McCoach (2009) en su investigación sobre las teorías implícitas sobre la inteligencia en educadores utilizaron una encuesta estructurada en cuatro sub-escalas diferentes para identificar las teorías de tipo analítico, práctico, inter e intra personal y creativo con intervalos de 1 a 7, que mostraban el grado de acuerdo o desacuerdo con cada prototipo, donde se encontró que el promedio de los maestros tendió a favorecer los atributos analíticos, adicionalmente que hubo tendencia a incluir los atributos prácticos y las características y presentaron una tendencia neutral para los atributos inter e intrapersonales.

Finalmente después de indagar diferentes estudios e investigaciones, se observó la importancia de realizar un estudio de teorías implícitas ya que permite conocer los enfoques que pueden existir entre el escenario de aprendizaje y la comprensión que un estudiante puede tener sobre los trabajos o quehaceres de un componente temático que imparte un docente (Echeverría et al., 2006) y para poder recolectar esta información y analizarla se requiere la aplicación de diferentes metodologías o una mezcla de ellas como entrevistas semiestructuradas y el empleo de encuestas (Sampieri et al, 2010) y actividades, las cuales se aplicaron en el desarrollo de esta investigación.

En conclusión:

Se puede evidenciar que en Colombia se ha observado una disminución en investigación en el área de hematología y oncología en relación a las estadísticas mundiales en esta área, situación que se cree puede estar mediada por las teorías implícitas que llegan a estar presentes desde el pregrado y posiblemente están afectando e interfiriendo en el desarrollo de las

habilidades necesarias para manifestar a futuro un talento científico reconocido en el área de hematología.

Es por esto que durante el desarrollo e indagación teórica de esta investigación se muestran cinco campos de interés que son: 1. la existencia de diferentes concepciones alrededor del talento; 2. qué características puede poseer una persona considerada excepcionalmente talentosa en el área de Hematología; 3. Qué son las teorías implícitas; 4. Cómo pueden estas teorías implícitas llegar a afectar el desarrollo de un alumno con talento excepcional que pertenezca al componente temático de Hematología y 5. Cómo puede realizarse una investigación sobre teorías implícitas.

Se destaca que para poder desarrollar un talento excepcional en el área de hematología se deben evidenciar un grupo importante y denso de características que muestran finalmente todo lo necesario para ser un talento excepcional general en un campo específico como son las ciencias y para interés de esta investigación en el área de la hematología, dándole un valor importante de esfuerzo cognitivo, personal y motivacional a las personas que ejercen, estudian y se especializan en esta área de la medicina.

Finalmente se indagan antecedentes para conocer los diferentes métodos que se pueden aplicar para identificar las teorías implícitas sobre el talento de un grupo de docentes y estudiantes que pertenecen al componente temático hematología, tales como entrevistas semiestructuradas, encuestas y actividades.

3. Objetivos

3.1 Objetivo General

Explorar y caracterizar las teorías implícitas sobre el talento en estudiantes y docentes del componente temático de hematología en un programa de bacteriología de la ciudad de Bogotá.

3.2 Los objetivos específicos

- Identificar los dominios culturales y principales concepciones que los docentes y estudiantes tienen sobre el talento en general y en el campo de la hematología
- Identificar los atributos y prototipos que los docentes y estudiantes tienen de una persona talentosa en el campo de la hematología
- Analizar si los docentes y estudiantes consideran que el talento se puede desarrollar (maleabilidad), en general y en el campo de la hematología
- Identificar si existen diferencias o similitudes en las teorías implícitas sobre talento en general y sobre el talento en el campo específico
- Identificar si existen diferencias o similitudes en las teorías implícitas sobre talento entre los docentes y los alumnos que participen en esta investigación.
- Verificar que diferencias existen sobre el talento de acuerdo con las con las teorías explícitas tratadas en el marco teórico de esta investigación en comparación con las teorías implícitas encontradas mediante la metodología utilizada en este estudio.

4. Metodología

La naturaleza de esta investigación es de carácter exploratorio, debido a que existe poca investigación acerca de las teorías implícitas del talento en docentes y alumnos en un área específica del conocimiento como lo es la hematología. Por lo cual, este estudio no parte de una hipótesis.

Se utilizará un diseño de tipo mixto de triangulación concurrente (Sampieri, Fernández y Baptista, 2010, p.570), en el cual se recolectarán y analizarán continuamente datos cuantitativos y cualitativos sobre las teorías implícitas de docentes y alumnos, para posteriormente poder analizar los resultados y así establecer comparaciones entre las concepciones de los docentes y la de los alumnos de áreas generales y áreas específicas como la hematología.

4.1 Muestra

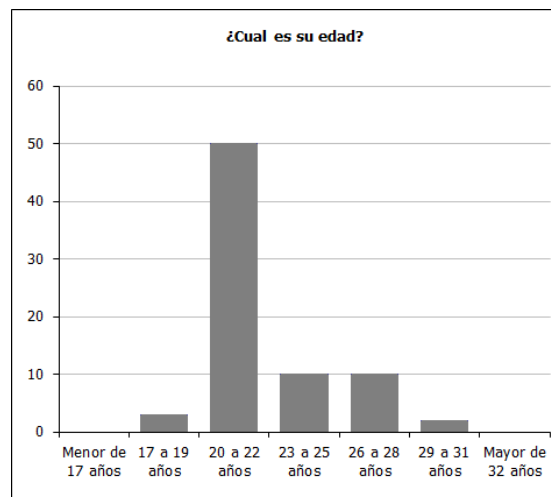
En esta investigación se realiza un acercamiento a las concepciones o teorías implícitas sobre talento en los alumnos que cursan el componente temático: Diagnóstico en Hematología Especial y Laboratorio de Medicina Transfusional y docentes del componente temático de hematología general y especial en un programa de bacteriología en la Ciudad de Bogotá.

Se realizó una encuesta a un total de 74 de 94 posibles participantes, Estos eran alumnos que actualmente están cursando séptimo semestre o cursan materias entre séptimo y octavo semestre del programa de bacteriología y que están actualmente inscritos en el componente temático: Diagnóstico en hematología Especial y Laboratorio de Medicina Transfusional.

La selección de este grupo de estudiantes o muestra, fue intencional y por conveniencia (Sampieri, Fernández y Baptista, 2010. p.401) pues estos están asistiendo a la última asignatura académica en hematología (de un total de tres que se exige para obtener el título de bacteriólogo) y es un componente temático pre-requisito para iniciar sus prácticas hospitalarias en esta área, por lo cual esto les exige que posean habilidades mínimas necesarias en esta subespecialidad médica y sus respuestas en este estudio permitirían un mayor acercamiento a las creencias que tienen sobre una persona talentosa en el área de hematología para poder ejercer profesionalmente. Esta muestra también fue elegida por ser un grupo de fácil acceso ya que se encontraba a disposición del investigador principal quien es docente y especialista en hematología, evidenciando a su vez un interés personal en este estudio.

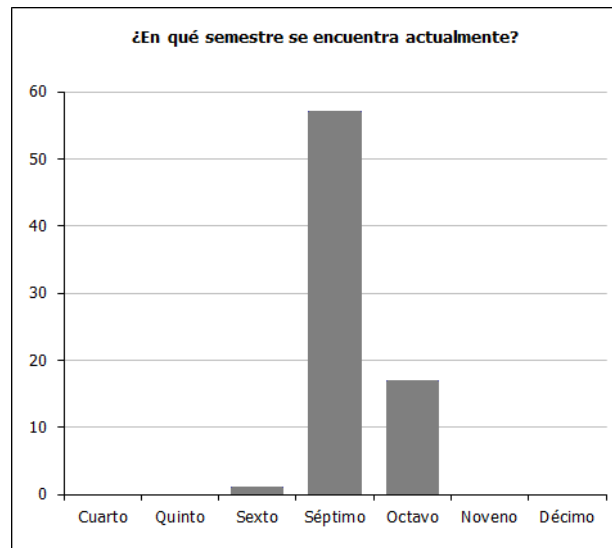
La muestra está compuesta por 74 estudiantes, en su mayoría mujeres (83%), entre los 20 y 22 años (67%) y principalmente que están cursando actualmente séptimo semestre de bacteriología (76%) cómo se puede observar en las ilustraciones 1y 2.

Figura 1 Edad Estudiantes



Fuente: Elaboración propia

Figura 2 Semestre que cursan actualmente los estudiantes



Fuente: Elaboración propia

También se pudo contar con la participación de 3 docentes que actualmente pertenecen al componente temático de Hematología General o Especial, según el programa académico, de un total de 6 docentes que enseñan el área de hematología en todo el programa académico. A estos tres participantes se les realizó la misma encuesta realizada a los estudiantes excepto por la sección inicial para recolectar información general sobre el participante.

Según la encuesta realizada a los docentes el primero tiene, de 7 a 10 años de experiencia en la docencia, el segundo de 11 – 20 años y el tercero más de 31 años, dos de ellos tenían estudios de maestría y uno de especialización.

4.2 Instrumentos de Recolección de Información

El instrumento final de recolección de la información se aplicó durante el mes de febrero. Este instrumento consistía en una sola encuesta elaborada online compuesta por un componente cualitativo y otro cuantitativo. Esta se encontraba dividida a su vez por quince puntos, del

primero al noveno consistía en el consentimiento informado y recolección de información general sobre el participante, de los punto decimo al décimo tercero consistía en preguntas abiertas que permitían conocer los dominios culturales y concepciones, el punto décimo cuarto consistía en una encuesta de tipo cuantitativo que permitía dar un acercamiento sobre las creencias que tenían los participantes sobre la maleabilidad, y el punto décimo quinto permitía conocer los prototipos y creencias que tenían los participantes sobre el talento en general y el talento específico en el área de hematología.

Se elaboraron dos versiones con los mismos contenidos una para estudiantes y otra para docentes, exceptuado las preguntas iniciales de información general y el consentimiento informado que fueron modificadas según el público al cual era dirigida la encuesta.

La encuesta final en su totalidad fue elaborada y contestada electrónicamente y se puede observar en el Anexo 1 y en el Anexo 2. La segunda parte de las dos encuestas es similar de manera que los resultados puedan ser fácilmente contrastables.

4.2.1 Componente Cuantitativo

Esta sección de la encuesta consta de un cuestionario que fue adaptado de los cuestionarios utilizados para la realización del trabajo de tesis *Teorías implícitas del talento en profesores de educación básica de la ciudad de Bogotá* realizado por Barrero y Muñoz (2012), cuestionarios que a su vez fueron adaptados a partir de la encuesta sobre Teorías Implícitas de la Inteligencia (ITIS) diseñado por García-Cepero y McCoach (2009) y de la Escala de teorías de la Inteligencia diseñado por Carol Dweck (1999).

Se realizaron modificaciones tomando en cuenta los resultados obtenidos de la investigación de Bedoya y Macías (2007) *Comprensión de las inteligencias develadas en el aula una experiencia en el contexto de la asignatura de Hematología en un programa de bacteriología*, estas modificaciones se explicaran en mayor detalle más adelante.

Fundamentalmente este instrumento indaga las creencias sobre las Teorías Implícitas de la Inteligencia, sobre el talento en general, el talento específico en el área de hematología y la maleabilidad. Las categorías de análisis y el detalle de sus variables serán explicados en el siguiente apartado.

4.2.2 Componente Cualitativo

Esta sección también fue adaptada de los cuestionarios utilizados para la realización del trabajo de tesis, realizado por Barrero y Muñoz (2012), nombrado con más detalle en el anterior apartado, pero se anexaron a su vez, preguntas abiertas utilizando la técnica de recolección de datos orientados con la descripción de dominios culturales, realizada por Soltero et al (2012), que a su vez se basa en las técnicas de (Bernard, 2006) Bernard HR (1996).

A esta encuesta también se le realizaron modificaciones tomando en cuenta los resultados obtenidos de la investigación de Bedoya y Macías (2007), nombrada anteriormente.

Este instrumento aborda los dominios culturales sobre el talento en general y sobre el talento específico en hematología y a su vez permite a los participantes realizar una descripción libre sobre las características que creen debe poseer una persona que exprese talento en general o talento específicamente en el área de hematología. Sus categorías de análisis y el detalle de sus variables serán explicados a continuación.

4.3 Categorías de análisis y Variables abordadas

Las categorías de análisis que se tuvieron en cuenta son cuatro, en concordancia con el marco conceptual y los objetivos de esta investigación, estas categorías son: los dominios culturales, la maleabilidad y las concepciones o prototipos (Teorías Implícitas) que existen alrededor del talento en general y el talento específico en el área de hematología.

En referencia a los dominios culturales se tuvieron en cuenta básicamente las palabras que más relacionaron los participantes con los términos: talento en general y talento en hematología, para poder identificar posteriormente las categorías conceptuales y culturales que existen alrededor del talento en la muestra analizada.

Para conocer estos dominios culturales se utilizó la técnica de Soltero et al (2012), que consiste en preguntar a los participantes: ¿Cuáles palabras se le vienen a la mente cuando mencionan la palabra TALENTO? y más específicamente ¿Cuáles palabras se le vienen a la mente cuando mencionan la palabra TALENTO EN HEMATOLOGIA?

Para recolectar la información sobre maleabilidad fue adecuado la encuesta o instrumento, agregando 7 ítems del 9 al 15 considerados importantes para poder indagar sobre la maleabilidad en el área específica del talento en hematología.

Para este instrumento se tuvo en cuenta la variabilidad de resultados según si los participantes estaban totalmente en desacuerdo, un poco en desacuerdo, un poco de acuerdo o totalmente de acuerdo con cada uno de los ítems.

Según cada ítem se podía identificar si los participantes consideraban el talento en general y el talento en hematología como maleable o no, a continuación en la tabla 4 se pueden observar detalladamente los ítems según sean indicadores o no de maleabilidad.

Tabla 4 *Ítems encuesta maleabilidad*

Ítems Maleable	Ítems No Maleable
3. Independientemente de la persona, ella/él, sí, puede cambiar su nivel de talento.	1. Todo el mundo tiene un talento específico, y no podemos hacer mucho para cambiarlo
5. Las personas pueden cambiar sustancialmente que tan talentosas son.	2. El talento de las personas es algo que ellas mismas no pueden cambiar mucho
7. Independiente de que tan talentosa sea una persona, todos podemos "cambiarla" sustancialmente.	4. Siendo honestos, las personas no pueden cambiar que tan talentosos son.
8. Todas las personas pueden cambiar considerablemente su nivel de talento.	6. Algunas personas pueden aprender cosas nuevas, pero no pueden cambiar realmente su talento básico.
10. Cualquier persona puede ser talentosa en el área de hematología	11. Solamente un profesional especializado y con experiencia puede ser talentoso en hematología
12. Un estudiante si es dedicado y adquiere experiencia puede ser talentoso en hematología	13. Una persona puede ser talentosa en general pero no en hematología
14. La persona que es talentosa en Hematología también suele ser talentosa en otra área del laboratorio	15. La persona que es talentosa en otra área del laboratorio también suele ser talentosa en el área de Hematología
	9. No todo el mundo puede tener talento en Hematología

Fuente: Elaboración propia

Para realizar la caracterización⁷ de las concepciones o prototipos (Teorías Implícitas) que tenían los participantes sobre el talento en general y en hematología, se utilizaron tres medios de recolección:

El primero consistía en solicitar a los participantes que explicaran porque habían elegido cada una de las palabras relacionándolas con talento en general y talento en hematología, luego de contestar la pregunta específica para conocer sus dominios culturales.

El segundo consistía en dos preguntas abiertas donde se les solicitaba primero que pensarán en la persona MAS TALENTOSA que hubieran conocido y luego pensarán en la persona MAS TALENTOSA EN EL AREA DE HEMATOLOGIA que hubieran conocido, y que realizarán una pequeña descripción con las características de esas personas que les hacían pensar que esa persona era MUY TALENTOSA, solicitándoles utilizar seudónimos o nombres falsos durante su descripción.

Y el tercero consistió en el análisis de la encuesta o instrumento utilizado por Barrero y Muñoz (2012) que a su vez fue adecuada a esta investigación agregando 11 ítems considerados prototipos o *atributos específicos* importantes para el talento en hematología.

En esta parte de la encuesta se solicitó a los participantes que clasificaran un grupo de 44 características como NO IMPORTANTE, POCO IMPORTANTE, ES IMPORTANTE o MUY IMPORTANTE, PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO en general y para el desarrollo del talento en hematología. Estas características estaban distribuidas al azar en la encuesta pero realmente estaban clasificadas para su análisis según fueran atributos de tipo intrapersonales e interpersonales, analítico, práctico, creativo o específicos para el área de

⁷ Determinar sus propiedades de forma que permitan distinguirlas de las demás.

hematología, que se pueden observar en la tabla 5 junto al número que tenía asignada cada característica en la encuesta.

Para poder construir este instrumento final utilizado en el estudio y diseñar las estrategias de recolección y análisis de datos se realizaron previamente dos pruebas piloto. Este proceso se explicara más detalladamente a continuación.

Tabla 5 *Distribución de Atributos para análisis*

ATRIBUTO	No	Item
INTRAPERSONALES E INTERPERSONALES	4	Es sensible a las necesidades de otras personas
	6	Sabe emitir juicios adecuados sobre otras personas
	9	Se gana la confianza de los demás
	11	Guarda la calma bajo presión
	16	Tiene valores morales altos
	17	Maneja de manera efectiva a la gente
	20	Comprende sus sentimientos y emociones
	23	Actúa de manera responsable
	29	Puede ver las situaciones desde el punto de vista de otra persona
	30	Tiene conciencia social
	31	Mantiene control de sus emociones
	32	Acepta a los demás por lo que son
	36	Quiere mejorar la sociedad
	39	Es persistente
	42	Prioriza las necesidades del grupo sobre las propias
ANALITICOS	3	Ve relaciones entre conceptos diferentes
	19	Tiene buena memoria
	22	Procesa información fácilmente
	26	Tiene buena comprensión lectora
	37	Hace inferencias correctas
	40	Es analítico(a)
	41	Razona lógicamente
44	Aprende rápidamente	
PRACTICOS	1	Es capaz de usar lo que sabe para resolver problemas en la vida real
	13	Resuelve problemas eficientemente
	28	Se ajusta fácilmente a nuevas situaciones
	35	Es bueno(a) tomando decisiones

CREATIVOS	7	Propone formas inusuales para resolver problemas
	10	Se muestra creativo(a)
	14	Encuentra relaciones originales entre conceptos
	25	Tiene muchas ideas y momentos de iluminación creativa
	33	Resuelve problemas de manera diferente a lo tradicional
	38	Es imaginativo(a)
ESPECIFICOS HEMATOLOGIA	2	Es capaz de modelar su medio ambiente
	5	Analiza diferentes alteraciones
	8	Tiene Agilidad en la manipulación de objetos y material de trabajo
	12	Identifica fallas
	15	Es capaz de identificar y diferenciar cualquier cambio de morfología
	18	Es capaz de hacer producción escritural
	21	Tiene un profundo conocimiento en su campo
	24	Posee una expresión verbal clara y adecuada de conceptos
	27	Realiza la Interpretación de gráficas e imágenes
	34	Maneja fórmulas matemáticas para llegar a un resultado o respuesta
	43	Es independiente en su forma de pensar y actuar

Fuente: Elaboración propia

4.4 Pruebas Piloto

Se realizaron dos pruebas pilotos, la primera para realizar un acercamiento a los dominios culturales y conocer esta metodología y la segunda prueba para conocer sobre el manejo online de la información y perfección de la encuesta teniendo en cuenta las sugerencias de los participantes.

4.4.1 Primera Prueba Piloto

Para realizar un primer acercamiento exploratorio a los dominios culturales en el área de talento en general, se decidió crear la encuesta online para facilitar la recolección de datos, utilizando como primera opción el instrumento de *encuesta google drive*.

Para realizar la aplicación de este primer instrumento se acudió a la base de datos de los emails personales de los exalumnos del área de hematología, enviando una invitación online a estudiantes de noveno semestre de la carrera de bacteriología que ya culminaron su proceso de aprendizaje en el área de hematología y ya estaban realizando sus prácticas hospitalarias.

Un total de 35 alumnos y 3 docentes (bacteriólogos de otras áreas científicas) resolvieron el total de la encuesta. Con este primer piloto se logró tener un acercamiento a la esfera conceptual alrededor de la palabra Talento, obteniendo el grupo de palabras que más frecuentemente relacionan con Talento en general en este grupo de estudiantes y docentes, entre las palabras más frecuentes se encontraron: habilidad, creatividad y don entre otras que se pueden observar con mayor detalle en la tabla 6. Con esta prueba piloto también se inició el manejo del software de Anthropic útil para el análisis de palabras en la encuesta final.

Tabla 6 *Frecuencia de palabras*

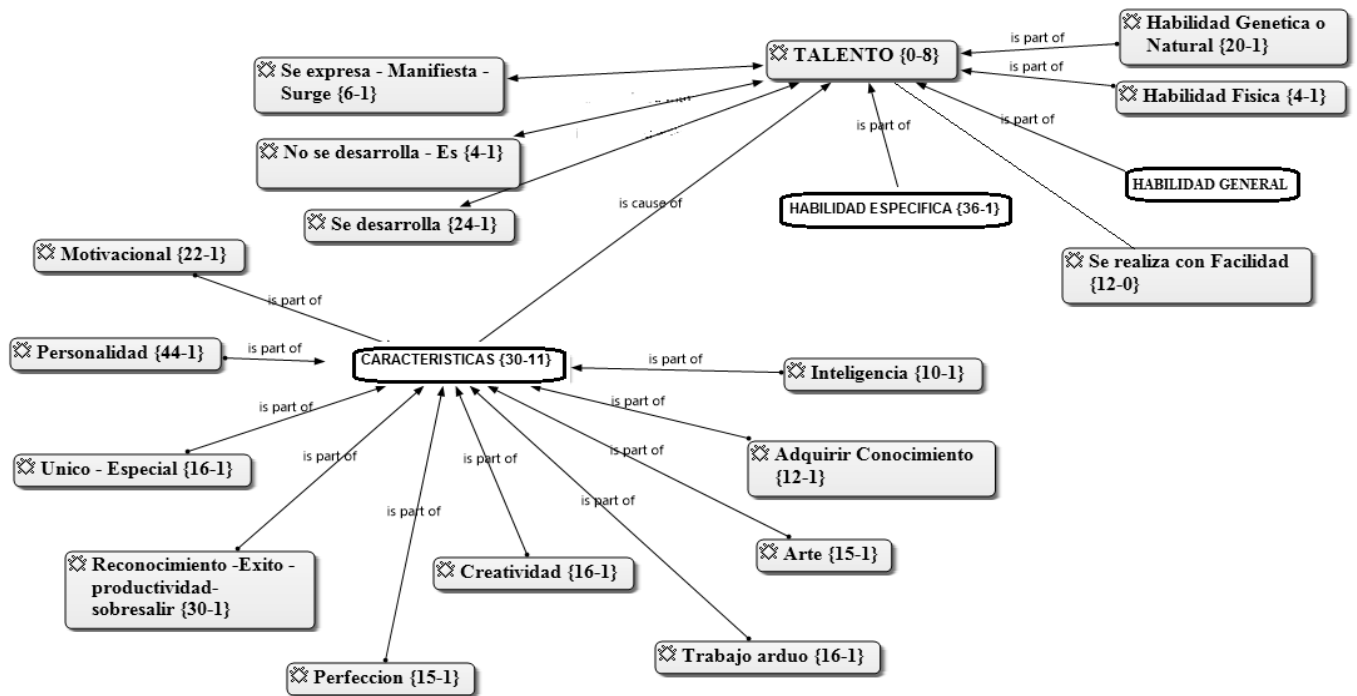
Ítem	Frecuencia	Rango	Relevancia
Habilidad	38,2	2,46	0,266
Creatividad	26,5	2,67	0,169
Don	23,5	2,38	0,16
Disciplina	20,6	2,86	0,118
Capacidad	20,6	2,29	0,137
Inteligencia	17,6	2,33	0,128
Aptitud	17,6	2,17	0,125
Actitud	14,7	3,8	0,065
Arte	11,8	3	0,071

Fuente: Elaboración propia

Posteriormente se intentó realizar el análisis de la explicación que dieron los participantes a las palabras con Microsoft Excel pero se encontró una gran dificultad por lo cual se indagó sobre un software que permitiera realizar este análisis cualitativo, encontrando que el software ATLAS Ti permitía de manera fácil y acertada esta clase de información.

A partir de este análisis se realizó una red semántica identificando las características principales de una persona talentosa según las descripciones y teniendo en cuenta si estas personas realizaban una descripción de un talento en general o un talento específico en algún área (esta red se puede observar en la Figura 3), a partir de esta red también se creó la clasificación básica de citas⁸ para análisis por grupo de palabras en familias, categorías o códigos⁹ y palabras relacionadas según su frecuencia que se puede observar en la tabla 7, para facilitar el análisis en la encuesta final.

Figura 3 Red Semántica¹⁰



Fuente: Elaboración propia

⁸ Término utilizado en el software ATLAS.ti para describir los «segmentos seleccionados» durante la codificación.

⁹ Término utilizado en el software ATLAS.ti para los «conceptos» apropiados y útiles para el análisis.

¹⁰ En la Figura número 3 Cada código contiene al lado derecho la cantidad de citas relacionadas durante el análisis, unido por un guion la cantidad de relaciones de cada código en la red semántica, por ejemplo el código características tiene 30 citas y está relacionada con 11 códigos más.

Tabla 7 Familias, Códigos y Categorías de Análisis

FAMILIAS	CODIGOS O CATEGORIAS	PALABRAS MAS RELACIONADAS
Talento	Innato	Don, facilidad, expresa, genera, surge, nace, cualidad, no se educa para...
	General	Hace cualquier actividad propuesta bien echa
	Especifico	un área
Características de una persona talentosa	Maleabilidad	Trabajo arduo, tiempo, destreza, perseverancia, experiencia, dedicación
	Creatividad	arte, imaginación, crear
	Perfeccionista	Disciplina, impecable, excelente
	Exitoso	sobresalir, reconocimiento, productividad, desempeño, destacado, genera respeto, lider, Competente
	Motivacion	Reto, Meta, goza, disfruta, pasión, amor, vocacion, gustar
	Inteligencia	Razonamiento, Recursividad, conocimiento
	Personalidad	Único, actitud, aptitud, hábil, afronta problemas, humildad, honestidad, autoestima
Persona Talentosa en la que piensa	Familia	Mamá, papá, hermano, sobrino
	Conocido (Profesor) o Amigo	profesor, amigo
	Personaje Publico	artista cantante o músico, reconocido por una discapacidad superada

Fuente: Elaboración propia

Se encontró en general como sugerencia de los participantes facilitar la forma de la encuesta y en la pregunta donde se solicitaba escribir cinco palabras que relacionaran con talento, 15 participantes no encontraron relación de palabras después de la tercera palabra que se solicitaba.

4.4.2 Segunda Prueba Piloto

Para esta segunda prueba se realizaron las modificaciones sugeridas por los participantes durante la realización de la primera encuesta piloto en relación a modificar la forma de resolver la encuesta con mayor facilidad.

Debido a que la ayuda informática de encuesta google drive no facilitó la elaboración de una encuesta tanto cuantitativa como cualitativa con las necesidades requeridas, se decidió buscar otra vía, encontrando la ayuda informática virtual de www.encuestafacil.com.

Se elaboró una encuesta tanto para docentes como para estudiantes con el mismo tipo de preguntas y se convocó virtualmente en esta ocasión a alumnos de octavo semestre de la carrera de bacteriología que recién habían culminado sus estudios en el área de hematología y algunos docentes bacteriólogos pero de áreas científicas diferentes, esta encuesta piloto se puede observar en el anexo 4.

Un total de 22 alumnos y 5 docentes contestaron totalmente la encuesta. Se hizo un análisis y se obtuvo un promedio de tiempo de 25 minutos para resolver la encuesta, los participantes sugirieron cambios conceptuales, claridad en las preguntas, y disminuir la complejidad para dar una respuesta acertada, también se quitaron las opciones de respuesta neutra como *ni en desacuerdo, ni de acuerdo* para obligar a una opción de respuesta más concreta.

Se encontró que las respuestas de los participantes concordaron con lo que se esperaba indagar con las preguntas, lo cual nos permite inferir sobre la validez de constructo de los instrumentos utilizados en el estudio, también después de trabajar con las dos pruebas pilotos se decidió que tipo de sistematización se utilizaría para el análisis de la información final por lo cual estas técnicas se describirán a continuación.

4.5 Técnicas de sistematización y análisis de información

Para el análisis de información se utilizaron tres técnicas de sistematización según la necesidad si los datos eran cuantitativos o cualitativos:

La primera técnica que se utilizó para la recolección de información sobre los dominios culturales fue el software Anthropac versión 1.0 en idioma inglés, que permite recolectar datos cualitativos de listas libres y realizar un análisis de consenso, ayudando a identificar las categorías culturales.

La segunda técnica utilizada fue el software ATLAS. Ti versión 7.5.6 en idioma español, que permitió el análisis cualitativo de los datos recolectados de las descripciones que realizaron los participantes a los dominios culturales y al describir a una persona talentosa, ya que permitió codificar, agrupar, tabular, graficar y cuantificar la información analizada.

Finalmente la tercera técnica de análisis fue Microsoft Excel 2013 necesaria para el análisis de la encuesta de maleabilidad que contenía 15 ítems y la encuesta de recolección de atributos o prototipos (Teorías Implícitas) que poseía 44 ítems, ya que facilitaba reconocer los porcentajes o frecuencia de las respuestas de toda la muestra.

En el proceso de recolección de la información y su análisis se tuvieron en cuenta algunas consideraciones éticas que se expondrán a continuación.

4.6 Consideraciones éticas

En esta investigación se les permitió a todos los participantes tanto estudiantes como docentes, contestar de manera libre desde cualquier lugar donde tuvieran acceso online a la encuesta, con la opción de poder contestarlo por partes, es decir en tiempos que no

interrumpieran sus horas de estudio o trabajo y días diferentes, permitiéndoles a su vez retirarse en el momento que lo desearan.

Como resultado en el caso de los estudiantes, contestaron la fase de información general (punto 1 al 9) 75 estudiantes, 74 respondieron hasta el punto 10 que consistía en la primera fase de la encuesta dominios culturales, 72 personas respondieron la encuesta hasta el punto 14 que correspondía a la encuesta sobre maleabilidad y finalizaron totalmente la encuesta 70 personas.

Los participantes fueron informados sobre el objetivo de la encuesta y el uso final que se les dará a los resultados.

También se garantizó la confidencialidad de la información a todos los participantes y a la institución educativa que autorizó el la aplicación de la encuesta a los alumnos.

4.7 Limitaciones del estudio

La principal limitación del estudio es el nivel de generalización que se puede dar a los resultados pues la muestra tanto de estudiantes como de docentes fue limitada, por lo cual los resultados de análisis y conclusiones demuestran solamente la aplicación a esta muestra y limita realizar conclusiones generales.

Sin embargo, la muestra de estudiantes obtenida da cuenta de un alto porcentaje de los estudiantes que en la actualidad están culminando el componente de hematología. Debido a que solo en 3 semestres del programa de bacteriología, de la institución educativa universitaria donde se aplicó el instrumento, se dicta el componente temático de Hematología, se obtuvo un escaso

acercamiento a los docentes, sin embargo por ser parte importante del proceso de educación y formación de los estudiantes se tomaron en cuenta sus respuestas en este proceso de análisis.

Futuras investigaciones pueden explorar si los resultados de este estudio son susceptibles de ser generalizados en muestras similares a la estudiada.

5. Análisis de Resultados

El análisis de resultados presentado en este capítulo consistirá en caracterizar las teorías implícitas de la muestra en estudio alrededor del término talento en general y el talento específico en el área de hematología, para ello primero se analizará los resultados obtenidos sobre sus dominios culturales, posteriormente se observarán cuáles son las concepciones y prototipos que los participantes consideran debe poseer una persona talentosa, para finalizar observando si esta muestra considera que el desarrollo del talento es maleable o no.

5.1 Dominios Culturales

Para el desarrollo de esta sección, primero se mostrarán el hallazgo de los dominios culturales sobre el talento en general y posteriormente los dominios culturales sobre el talento en hematología, y se concluirá con los resultados obtenidos al realizar su comparación.

En esta sección de la encuesta participaron un total de 72 estudiantes y 3 docentes.

Al analizar los dominios culturales para el talento en general se encontró un total de 222 palabras y al sistematizar la información se obtuvo una lista de 82 palabras diferentes (que se pueden observar en el anexo 5), se observó que los estudiantes relacionan más las palabras: habilidad, capacidad, aptitud, inteligencia, destreza y don con el talento en general, sin perder importancia otras palabras como: conocimiento, ingenioso, creatividad, actitud, arte, disciplina, facilidad, innovación, excelencia, agilidad, innato, cualidad y sobresalir, estos hallazgos se observan en la tabla 8 donde se pueden apreciar las palabras más frecuentes, junto al rango promedio (orden de prioridad 1,2 o 3 en que fue citado por los participantes) y Relevancia teniendo en cuenta el rango promedio y frecuencia .

Tabla 8 *Dominios culturales Talento en General*

	Ítem	Frecuencia (%)	Rango Promedio	Relevancia
1	Habilidad	31,1	1,48	0,261
2	Capacidad	29,7	1,64	0,234
3	Aptitud	18,9	2	0,132
4	Inteligencia	14,9	2,27	0,086
5	Destreza	13,5	2,4	0,072
6	Don	12,2	1,89	0,086
7	Conocimiento	9,5	1,57	0,078
8	Ingenioso	9,5	1,86	0,068
9	Creatividad	6,8	1,6	0,054
10	Actitud	6,8	2,2	0,046
11	Arte	6,8	1,6	0,054
12	Disciplina	6,8	2,4	0,036
13	Facilidad	5,4	2	0,036
14	Innovación	5,4	2,25	0,032
15	Excelencia	4,1	2	0,027
16	Agilidad	4,1	2,67	0,018
17	Innato	4,1	1,33	0,036
18	Cualidad	4,1	2	0,027
19	Sobresalir	4,1	1,67	0,032

Fuente: Elaboración propia

Posteriormente al analizar los dominios culturales para el talento en el área de hematología se encontró un total de 216 palabras y al sistematizar la información se obtuvo como resultado una lista de 88 palabras diferentes, en esta ocasión se encontró una frecuencia muy notoria en el uso de la palabra observación, junto a la palabras correlación, conocimiento y diagnóstico, sin perder importancia otras palabras como: memoria, disciplina, compromiso, responsabilidad, morfología, diferenciación, análisis, destreza, agilidad, inteligencia, habilidad y

sobresalir, estos hallazgos se pueden observar en la tabla 9 y la información del total de palabras se puede observar en el anexo 6.

Tabla 9 *Dominios culturales Talento en Hematología*

	Ítem	Frecuencia (%)	Rango Promedio	Relevancia
1	Observación	41,7	1,47	0,365
2	Correlación	22,2	2,19	0,134
3	Conocimiento	20,8	2,13	0,137
4	Diagnóstico	13,9	1,7	0,112
5	Memoria	9,7	2,43	0,056
6	Disciplina	8,3	2,33	0,047
7	Compromiso	6,9	2,6	0,032
8	Responsabilidad	6,9	2,8	0,028
9	Morfología	6,9	1,6	0,056
10	Diferenciación	6,9	1,8	0,058
11	Análisis	5,6	1,75	0,042
12	Destreza	5,6	2	0,041
13	Agilidad	5,6	1,75	0,042
14	Inteligencia	5,6	1,5	0,046
15	Habilidad	5,6	1,75	0,042
16	Dedicación	4,2	3	0,018
17	Comprender	4,2	1,67	0,032
18	Identificación	4,2	1	0,042
19	Fsp	4,2	3,33	0,021
20	Sangre	4,2	3,33	0,013
21	Rapidez	4,2	3,33	0,017
22	Amor	4,2	3	0,019
23	Capacidad	4,2	2,67	0,024

Fuente: Elaboración propia

En el caso de los tres docentes que participaron se encontró un total de 7 palabras relacionadas con talento en general a pesar que solo se solicitaban 3 palabras, se obtuvo una frecuencia notoria en el uso de las palabras Destreza y Habilidad, junto a las palabras fortaleza, gusto, cualidad, facilidad. Con respecto al talento en hematología, escribieron un total de 9

palabras, sin presentarse relevancia o mayor frecuencia en alguna de las palabras, estas palabras fueron: habilidad, gusto, observación, querer, reconocimiento, correlación, esfuerzo, dedicación y destrezas.

Al realizar el análisis comparativo entre docentes y estudiantes del total de palabras escritas, se encontró que 5 de las palabras citadas por los estudiantes sobre el talento en general coincidían con las citadas por los docentes siendo evidente la asociación que se hace con talento y las palabras habilidad, destreza, facilidad, fortaleza y gusto. Tan solo 2 palabras, cualidad y comprende de las citadas por los docentes, no coincidieron con el total de 82 palabras citadas por los estudiantes.

En el área específica de hematología se encontró una coincidencia de 7 palabras: observación, correlación, destreza, habilidad, dedicación, gusto y reconocimiento. En este caso solamente 2 palabras: esfuerzo y querer, de las citadas por los docentes, no coincidieron con el total de 88 palabras citadas por los estudiantes.

Se observó que las 7 palabras coincidentes de los docentes, fueron las palabras citadas con una frecuencia por los estudiantes, resaltando las palabras observación y correlación.

Es importante señalar que dado el tamaño tan pequeño de la muestra de docentes estas comparaciones deben tomarse con mucho cuidado, pues solo representan a un porcentaje pequeño de la población total de posibles participantes.

Finalmente al realizar la comparación entre talento en general y talento en hematología se obtuvo un total de 24 palabras coincidentes entre estos dos dominios culturales, se observó que la palabra de mayor relevancia entre los dos dominios fue el conocimiento ya que presentaba mayor

frecuencia en los dos casos, este análisis se puede observar con mayor detalle en la tabla 10 a continuación.

Tabla 10 *Coincidencias entre Talento General y Talento Especifico*

Talento General		Talento Especifico	
Ítem	Frecuencia (%)	Ítem	Frecuencia (%)
1 Habilidad	31,1	Habilidad	5,6
2 Capacidad	29,7	Capacidad	4,2
3 Aptitud	18,9	Aptitud	1,4
4 Inteligencia	14,9	Inteligencia	5,6
5 Destreza	13,5	Destreza	5,6
6 Conocimiento	9,5	Conocimiento	20,8
7 Creatividad	6,8	Creativo	1,4
8 Actitud	6,8	Actitud	1,4
9 Disciplina	6,8	Disciplina	8,3
10 Facilidad	5,4	Facilidad	2,8
11 Excelencia	4,1	Excelencia	1,4
12 Agilidad	4,1	Agilidad	5,6
13 Responsabilidad	2,7	Responsabilidad	6,9
14 Análisis	2,7	Análisis	5,6
15 Dedicación	2,7	Dedicación	4,2
16 Amor	2,7	Amor	4,2
17 Vocación	1,4	Vocación	1,4
18 Reconocimiento	1,4	Reconocimiento	2,8
19 Confianza	1,4	Confianza	1,4
20 Competencias	1,4	Competencia	1,4
21 Compromiso	1,4	Compromiso	6,9
22 Calidad	1,4	Calidad	1,4
23 Experiencia	1,4	Experiencia	2,8
24 Gusto	1,4	Gusto	2,8

Fuente: Elaboración propia

De esta comparación quedaron un total de 64 palabras restantes del área específica entre las que sobresalen algunas como observación, correlación y diagnóstico y 58 palabras restantes del talento en general entre las que sobresalen algunas como don, ingenioso y arte, este análisis se puede observar en la tabla 11 a continuación, No se tomaron en cuenta las palabras con frecuencia menor a 2.7%.

Tabla 11 *Palabras sin coincidencia entre Talento en general y Talento Especifico*

Talento Hematología		Talento General	
Ítem	Frecuencia (%)	Ítem	Frecuencia (%)
1 Observación	41,7	1 Don	12,2
2 Correlación	22,2	2 Ingenioso	9,5
3 Diagnóstico	13,9	3 Arte	6,8
4 Memoria	9,7	4 Innovación	5,4
5 Morfología	6,9	5 Innato	4,1
6 Diferenciación	6,9	6 Cualidad	4,1
7 Comprender	4,2	7 Sobresalir	4,1
8 Identificación	4,2	8 Virtud	2,7
9 Fsp	4,2	9 Potencial	2,7
10 Sangre	4,2	10 Innovador	2,7
11 Rapidez	4,2	11 Fortaleza	2,7
12 Curiosidad	2,8	12 Persistencia	2,7
13 Humano	2,8	13 Oportunidad	2,7
14 Eficaz	2,8	14 Liderazgo	2,7
15 Entendimiento	2,8	15 Entrega	2,7
16 Orden	2,8	16 Aprovechar	2,7
17 Interpretación	2,8	17 Carisma	2,7
18 Asociación	2,8	18 Sabiduría	2,7
19 Aprendizaje	2,8	19 Constancia	2,7
20 Células	2,8		
21 Rápida	2,8		
22 Cuadro hemático	2,8		
23 Precisión	2,8		

Fuente: Elaboración propia

Al analizar todos los dominios culturales se puede concluir que la muestra en estudio considera que el talento es un Don o una característica innata, relacionada como un talento de tipo artístico, donde se relaciona también con una persona que le gusta innovar y que posee cualidades que le permiten sobresalir. Y en el caso del talento en Hematología se observa que todos los dominios culturales están relacionados con características que involucran la experticia en el campo como: Observación, correlación, diagnóstico, memoria, diferenciación, morfología, comprender, identificación, FSP¹¹.

5.2 Concepciones y Prototipos

Las concepciones que se analizan en este estudio son básicamente el conjunto de ideas u opiniones que tienen los participantes sobre el talento en general y el talento específico en el área de hematología.

En esta sección de la encuesta participaron un total de 72 estudiantes y 3 docentes.

Durante el análisis de la información se trabajó inicialmente con la codificación seleccionada durante la primera prueba piloto haciendo durante el proceso algunas modificaciones según las concepciones encontradas en el nuevo grupo participante.

Primero se realizó el análisis al argumento de las palabras (dominios culturales) que hicieron los participantes y posteriormente el análisis de la descripción de una persona talentosa.

¹¹ Sigla que en el área de hematología significa Frotis de Sangre Periférica, que es la metodología utilizada para observar las células sanguíneas en microscopio y poder elaborar un reporte de diagnóstico detallado al médico.

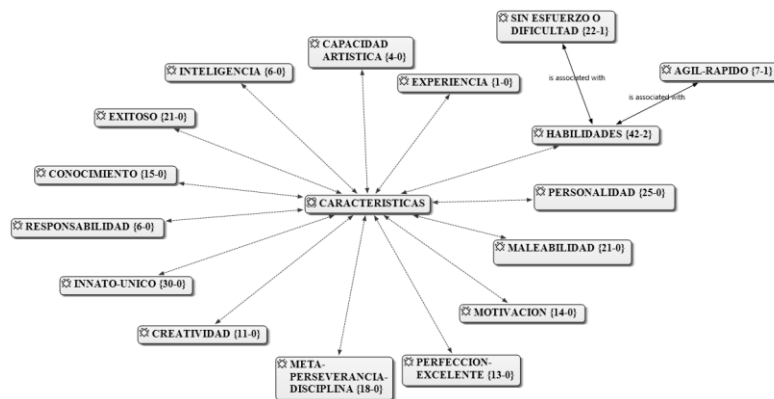
5.2.1 Concepciones talento en general

Debido a la complejidad de información recolectada se decidió analizar por separado las concepciones del talento en general y las concepciones del talento específico, diferenciando a su vez las concepciones obtenidas de la argumentación de los dominios culturales y las concepciones obtenidas al observar la descripción que hacían los participantes de una persona talentosa.

5.2.1.1 Concepciones (argumentación de los dominios culturales)

Se identificaron 16 códigos. Estos códigos al finalizar el análisis se percibió que podían denominarse en conjunto *las características de una persona talentosa*. Estas características fueron por ejemplo tener capacidad artística, ser exitoso, inteligente, creativo y único entre otras las cuales se pueden observar en la Figura número 4 donde se destaca en cada código la cantidad de citas relacionadas durante el análisis, unido por un guion la cantidad de relaciones de cada código en la red semántica, por ejemplo el código agil-rapido tiene 7 citas y está relacionada con un solo código que es habilidades.

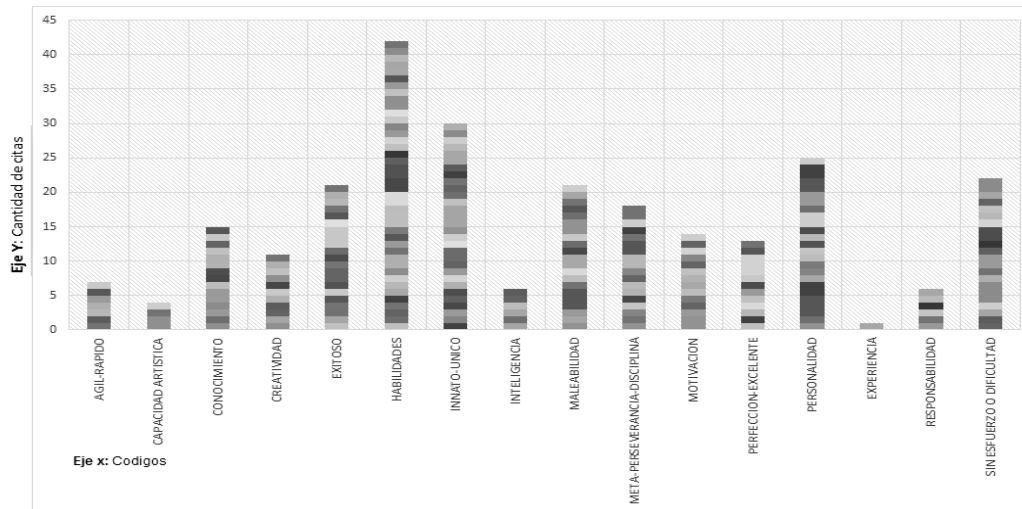
Figura 4 Red Semántica de Códigos



Fuente: Elaboración propia

Posteriormente se decidió realizar un análisis de frecuencias de esta red semántica, utilizando la descripción fiel y los mismos argumentos utilizados por los participantes que realizaron las citaciones. Los códigos más frecuentados por los participantes fueron: habilidades, innato-único, personalidad, exitoso, maleabilidad, meta-perseverancia-disciplina, conocimiento, motivación, perfección, excelente y creatividad, nombrados anteriormente según su frecuencia de citación del 90% al 20%, lo anterior se puede observar en la Figura 5 a continuación.

Figura 5 Códigos Talento en General



Fuente: Elaboración propia

A continuación se hará una descripción más detallada sobre estos códigos:

El código Habilidades contenía un total de 72 citas, entre estas se destaca que algunos participantes consideran la habilidad como una característica en sí, sin explicación alguna (42 citas), pero en varios casos destacan como habilidad la agilidad o rapidez al efectuar una acción (7 citas) o realizar una acción o actividad sin esfuerzo o dificultad (22 citas), como se puede observar en las siguientes citas:

«Se tiene talento cuando se tiene habilidad para determinada actividad», «Es la habilidad de hacer algo de la mejor manera», «Es una habilidad que genera que alguien esté capacitado en menos tiempo», «Realizar algo con mínimo esfuerzo», «Tiene la capacidad de entender, asimilar y comprender fácilmente una acción o un conocimiento».

El código Innato-Único contenía un total de 30 citas donde se destaca que algunos participantes consideran que una persona talentosa es única o con características exclusivas de esa persona y por tanto su talento es innato o nace con ellos. Algunas de las citas más destacadas de este código son:

«Un talento puede ser parte innata de la persona, es decir que esta nace con él», «Es el don o dones que posee la persona para desarrollar actividades específicas», «Las personas que son muy buenas realizando ciertas actividades, en ocasiones tienen algo extra que a mi modo de ver Dios les ha otorgado».

El código Personalidad contenía 25 citas donde se destaca que algunos participantes consideran que la personalidad forma parte fundamental de una persona talentosa, en esta ocasión se encontraron como descriptores de personalidad palabras como: Actitud, felicidad, espontaneidad, integral, autonomía, aptitud, capaz, carácter, moral, toma de decisiones, fortaleza, sociable, perseverancia y disposición. Algunas de las citas más destacadas de este código son:

«Tener talento motiva a hacer las cosas mejor con una muy buena actitud y esto causa felicidad», «Cuando hay actitud en desarrollar algo se puede notar el talento», «Así la persona toma las mejores decisiones de acuerdo a su moral para obtener los mejores frutos que vienen de su talento», «El factor emocional y de interacción social es muy importante para sobresalir», «Es la actitud y la perseverancia para conseguir lo que se propone».

El código Exitoso contenía 21 citas donde se destaca que algunos participantes consideran que una de las características de una persona talentosa es ser reconocido por la sociedad, generar un impacto o asombro en los demás y obtener beneficios de tipo calificativo o de otro tipo. Algunas de las citas más destacadas de este código son:

«El talento debe ser reconocido», «Cuando se cuenta con talentos especiales se tiene más oportunidades», «Porque ser talentoso hace a la persona resaltar en una población», «La gente que tiene talento debe tenerlo para impactar las demás personas», «Ser talentoso te lleva al éxito», «Sorprender con lo que se haga».

El código Maleabilidad contenía 21 citas donde se destaca que algunos participantes consideran que una persona talentosa posee un potencial sin explotar y que se puede desarrollar, potenciar o pulir con práctica si la persona así lo desea. Algunas de las citas más destacadas de este código son:

«Porque talento puede ser un potencial sin explotar», «Hay que desarrollarlas para poder demostrar el talento», «Porque un talento es algo con lo que naces y con practica se va puliendo», «Es una virtud que puede ser desarrollada o potenciada con el tiempo», «Aunque el talento es natural, la experiencia fortalece determinado talento», «Si lo quieres desarrollar o no».

El código Meta-Perseverancia-Disciplina contenía 18 citas donde se destaca que algunos participantes consideran que una de las características de una persona talentosa es alcanzar lo que busca o desea con constancia, perseverancia, dedicación, disciplina, esfuerzo y exigencia. Estas características también pueden tomarse como características de la personalidad pero debido a la

frecuencia y relevancia obtenida se quiso analizar por aparte. Algunas de las citas más destacadas de este código son:

«Porque la constancia genera aplicaciones artísticas», «Cualquier capacidad que se tenga, debe ir acompañada de disciplina para que se conserve y fortalezca» «Siempre esforzándose en eso que le llama mucho la atención», «El talento sin disciplina solo es una cualidad que se desperdicia y tarde o temprano se termina llegando al fracaso porque la disciplina es la base de todo proceso que se lleve a cabo».

El código conocimiento contenía 15 citas donde se destaca que algunos participantes consideran que una de las características de una persona talentosa es saber cómo son las cosas o la capacidad de entenderlas sin adquisición de información previa sobre estas. Algunas de las citas más destacadas de este código son:

«Conocimiento sobre algo sin esfuerzo», «Porque se necesita menos entrega ya que existe más entendimiento de dicho tema», «Saber cómo son las cosas, para que, por qué», «Es eficiente en la tarea determinada además de saberlo hacer lo hace muy bien»

El código Motivación contenía 14 citas donde se destaca que algunos participantes consideran que una de las características de una persona talentosa es sentirse capaz o tener la disposición, voluntad, amor y pasión o impulso para hacer algo con la seguridad de hacerlo bien o mejor. Algunas de las citas más destacadas de este código son:

«Es alguien que da lo mejor a la hora de actuar, le pone pasión a lo que hace», «La disposición que tiene para ejercerla», «Amor por su talento», «Por medio de esto una persona se esmera en realizar algo».

El código Perfección-Excelente contenía 13 citas donde se destaca que algunos participantes consideran que una de las características de una persona talentosa es hacer las cosas de la mejor manera, eficazmente y correctamente hasta lograr la perfección. Este concepto también puede tomarse como parte de las características de personalidad pero se decidió analizar por aparte por su alta frecuencia. Algunas de las citas más destacadas de este código son:

«Una persona talentosa realiza lo que hace con excelencia», «La eficacia con la cual realiza las tareas», «Esto nos puede ayudar a perfeccionarnos», «Hacer las cosas bien y con eficiencia»

El código Creatividad contenía 11 citas donde se destaca que algunos participantes consideran que una de las características de una persona talentosa es tener un medio de expresión particular ingenioso con innovación e imaginación ilimitada. Algunas de las citas más destacadas de este código son:

«El talento te lleva a mundos nuevos a innovar», «Capacidad de inventar», «Aplicar la imaginación», «Capacidad para tener nuevas ideas y ejecutarlas».

Los códigos: capacidad artística (4 citas), inteligencia (6 citas), responsabilidad (6 citas) y experiencia (1 cita) no se analizaron al detalle por su bajo porcentaje de frecuencia.

En el caso de los docentes se observó que durante este análisis que ellos manejaban los mismos códigos o conceptos que fueron encontrados a analizar los resultados de los estudiantes, pero en esta ocasión los docentes solamente manejaron durante su argumentación los códigos: creatividad, habilidades, motivación, perfección-excelente, personalidad y sin esfuerzo o dificultad, sobresaliendo el código sin esfuerzo o dificultad.

Y al realizar el análisis de las citas se observó el mismo tipo de argumentación utilizada por los estudiantes para cada código, por ejemplo una cita de uno de los docentes para describir el código sin esfuerzo o dificultad es «Puede hacer las cosas fácilmente».

En resumen los códigos o conceptos relacionados por los participantes indican que relacionan a una persona con talento en general con las mismas características encontradas en los dominios culturales pero en esta ocasión también como alguien que realiza las cosas de manera ágil, es inteligente, exitoso, disciplinado, responsable, con conocimiento, experiencia y motivación.

5.2.1.2 Concepciones (Descripción Persona Talentosa)

Para realizar este análisis inicialmente se hizo una revisión sobre el tipo de vínculo afectivo que existía con la persona de la cual el participante realizaba la descripción o si se evidenciaba alguna preferencia de género en las descripciones, se observó la descripción que hacían los participantes sobre una persona con talento en general analizando si hacían referencia a talento con habilidades múltiples o en un área específica.

Se encontró que la mayoría de los participantes se referían a una persona conocida en algún instante de sus vidas al encontrar 64 citaciones y sin presentar predilección de género ya que se encontraron 26 citas donde se referirían a un hombre y 25 citas donde se referirían a una mujer. Es de resaltar que en 21 citas los participantes relacionan a una persona con talento como una persona que tiene habilidades múltiples o que puede ejercer bien varias actividades de la vida cotidiana, algunas citas que permiten dar cuenta de esto son por ejemplo:

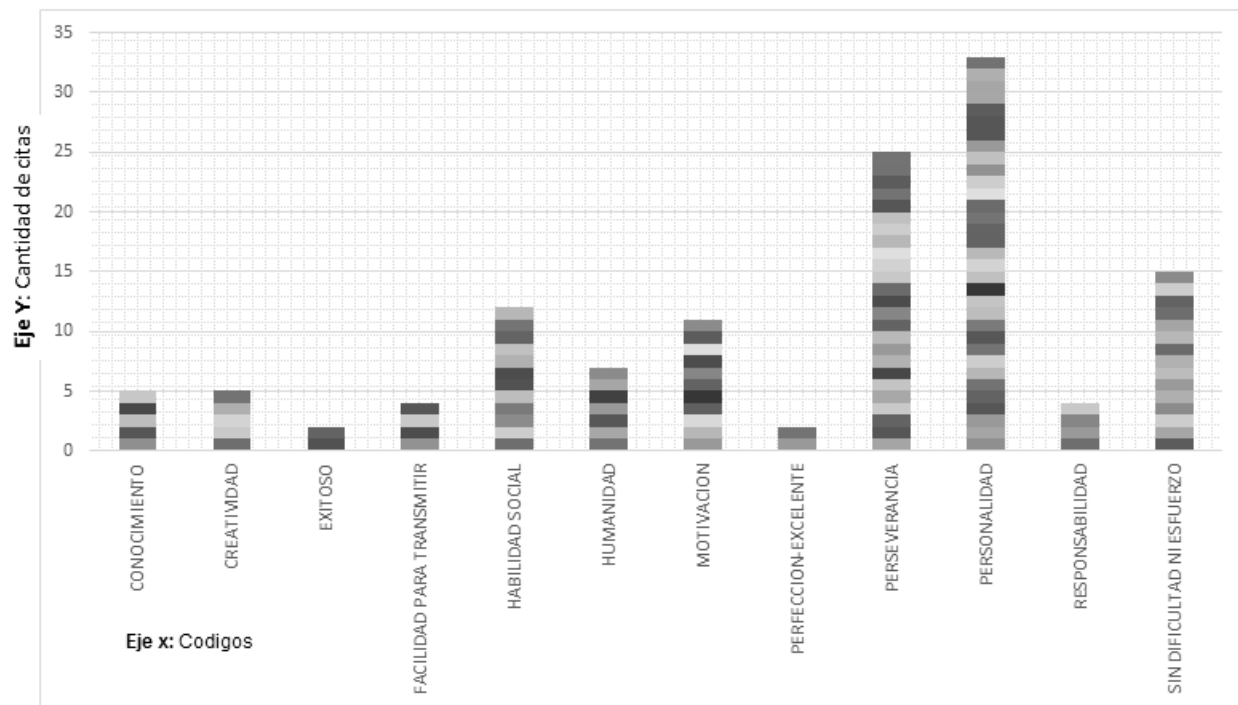
«Es una persona ágil, inteligente, creativa capaz de cumplir metas a pesar de los obstáculos... Es una excelente persona y fenomenal madre». «Es capaz de realizar cualquier actividad que se le proponga, no sólo en el ámbito laboral, también en el personal, puede hacer varias tareas al mismo tiempo y todas bien».

Lo anterior se comparó con 13 citas donde refieren un talento específico con una persona que hace bien una sola actividad, sobresaliendo dentro de este código 8 citas relacionando esta habilidad específica con una habilidad artística como música o dibujo principalmente. Algunas citas que permiten dar cuenta de esto son por ejemplo:

«Una persona con una capacidad de tocar instrumentos musicales fantástica y hacer estremecer el público», «Es una persona que se le facilita y tiene la habilidad de dibujar y reflejar un arte en todos los contextos posibles, utilizando la magia de los colores existentes en la naturaleza, hasta tal punto que al echar un vistazo en sus obras genera una sensación de felicidad», «sabe dibujar de una forma extraordinaria sin haber recibido clase alguna, es una persona que desde los 3 años dibuja a gran escala sin formato alguno, pienso que eso es tener talento, es algo innato y empírico de esta persona, es un don o cualidad natural».

El análisis de estas concepciones se realizó mediante la agrupación semántica de códigos en el software atlas ti, identificando si aparecían códigos diferentes a los hallados en el análisis de la argumentación de palabras realizado anteriormente, encontrándose tres nuevos códigos: habilidad social, humanidad y facilidad para transmitir conocimientos, estos hallazgos se pueden observar en la Figura 6.

Figura 6 Descripción Persona Talentosa



Fuente: Elaboración propia

Se observó una codificación muy similar a la analizada anteriormente con la diferencia que la personalidad y perseverancia resaltan aún más al describir a una persona que se considera talentosa, se observa nuevamente una frecuencia notable del código sin dificultad ni esfuerzo.

A continuación se detallaran los tres nuevos códigos encontrados durante el análisis de las descripciones realizadas por los participantes:

El código Habilidad Social contenía 12 citas donde se destaca que algunos participantes consideran que entablar una buena comunicación con las personas, sobresalir en un grupo por su forma de entablar una conversación o tratar a las demás personas de manera amable es una característica notable de una persona talentosa. Algunas de las citas más destacadas de este código son:

«Es una persona muy talentosa por que tuvo la capacidad de desarrollar una empresa basada en los conocimientos de la universidad, además de eso habla tres idiomas y a pesar de que no fue la mejor estudiante tuvo el emprendimiento y la proactividad para sacar adelante todo su proyecto de vida ayudando a la comunidad y hoy en día es una empresaria exitosa», «es una persona muy inteligente, sabe hacer demasiadas cosas y prácticamente en todo es muy bueno, tiene muchas ideas y es capaz de hacerlas realidad, es muy bueno expresando sus ideas y siempre tiene un tema para hablar, tiene muchas capacidades pero hay una en especial que lo hace sobresalir es el mejor vendedor que conozco»

El código Humanidad contenía 7 citas donde se observó que algunos participantes describen a una persona talentosa como un líder amoroso y humilde que se interesa por el bienestar de su comunidad. Algunas de las citas más destacadas de este código son:

«Mujer con fortaleza, determinación y empeño que utilizo sus capacidades, fortalezas para realizar un proyecto que puede beneficiar a mil personas», «buen sentido del humor, comprometido con la comunidad y juventud, genio, inteligente, arriesgado, valiente», «Forma de hablar, estudios realizados, poliglota... Habilidades numéricas, sencillo, humilde...»

El código Facilidad para transmitir tenía 4 códigos pero se decidió darle importancia a este nuevo código por el interés educativo de esta investigación, ya que se observó que dentro de las citas de habilidad social, ellos describen a una persona talentosa también como una persona-guía que puede transmitir de múltiples formas sus conocimientos y de manera sencilla a los demás teniendo en cuenta sus diferencias personales. Estas citas se muestran a continuación:

«Es una persona con un talento increíble para aprender, desarrollar y transmitir conocimientos de una manera más sencilla pero con excelentes resultados», «se dedica a la

lectura, utiliza su Hobby para enseñar a aquellos que deseen aprender teniendo como base que no todos son iguales de capacidad intelectual, se expresa fácilmente, tiene capacidades muy avanzadas en ciencias específicas igualmente con habilidades superiores en su área», «esta persona totalmente dedicada y responsable en lo que hace, con bastantes cualidades como persona y profesional, logra transmitir ese gran conocimiento que ha adquirido a medida del tiempo de una manera tal que logra ser admirada y calificada como una de las personas más talentosas», «Un docente, serio de carácter fuerte, pero muy cortés y decente. Mostraba su conocimiento con seguridad y guiaba a sus estudiantes para que aprendieran lo que explicaba de múltiples formas didácticas, analizando a fondo los temas o problemas y no solo por su forma».

Por último se destaca en el código de personalidad en este nuevo análisis, que se describe con mayor frecuencia a una persona talentosa como *«segura de sí misma»*.

En el caso de los docentes se observó que durante este análisis que ellos manejaban los mismos códigos o conceptos que fueron encontrados a analizar los resultados de los estudiantes, y se observó el mismo tipo de argumentación utilizada por los estudiantes para cada código, aunque con un poco de relevancia en el código perseverancia y personalidad que estuvieron también entre los de mayor frecuencia entre los estudiantes.

Esta revisión de conceptos teniendo en cuenta la descripción de una persona talentosa ayuda a confirmar las características ya vistas anteriormente pero en esta ocasión también se evidencia que los participantes consideran, que una persona talentosa es perseverante, no se le dificulta hacer nada y tiene una personalidad basada en una gran calidad humana y habilidad de relación social.

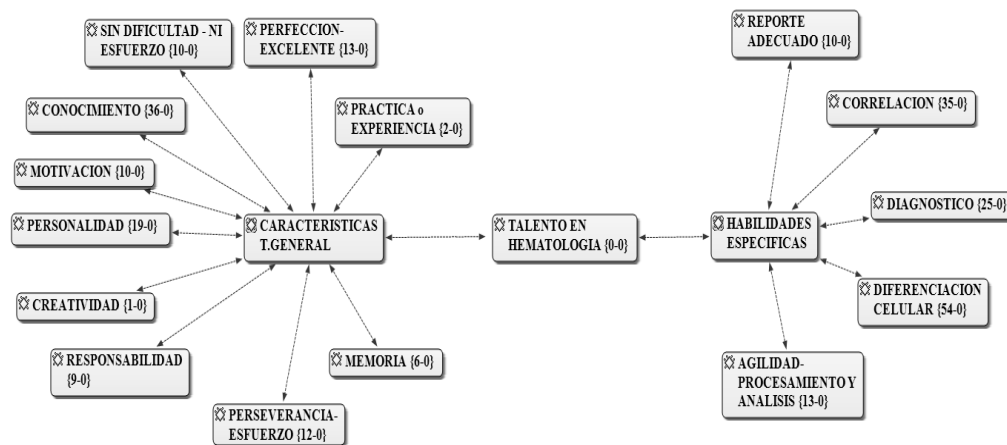
5.2.2 Concepciones Talento Específico en Hematología

El mismo procedimiento de análisis realizado a las concepciones del talento en general fue utilizado en el análisis de las concepciones del talento específico en hematología.

5.2.2.1 Concepciones Hematología (argumentación dominios culturales)

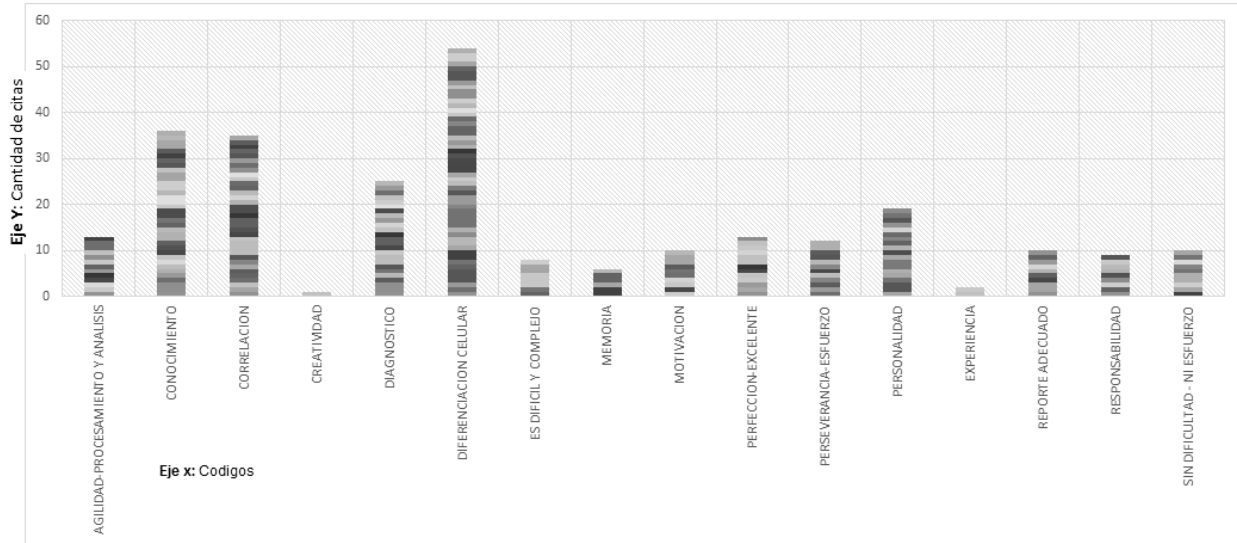
En esta ocasión se obtuvo un total de 15 códigos, varios de ellos fueron iguales que en el talento en general como motivación, conocimiento y personalidad, pero surgieron entre estos códigos específicos para el talento en hematología, como son: reporte, correlación, diagnóstico, diferenciación celular y agilidad-procedimiento-análisis, la distribución de estos códigos se pueden observar a continuación en las ilustraciones 7 y 8.

Figura 7 Red Semántica Concepciones Talento Hematología



Fuente: Elaboración propia

Figura 8 Concepciones T. Hematología



Fuente: Elaboración propia

Los nuevos códigos considerados importantes en la descripción de una persona con talento específico en el área de hematología por su particularidad se explicaran a continuación teniendo en cuenta la misma argumentación realizada por los estudiantes:

El código Reporte adecuado contenía 10 citas, donde se observó que algunos estudiantes consideran que una persona talentosa en el área de hematología debe realizar reportes (resultados clínicos) certeros o acertados. Algunas de las citas más destacadas de este código son:

«Implica ejercer talento desde el momento de la toma de muestra hasta emitir un resultado con grandes niveles de precisión y exactitud», «Lo que reporte debe ser lo que en realidad es, y debo estar seguro de eso», «Porque el profesional de bacteriología debe ser capaz de dar un reporte oportuno y con calidad».

El código Correlación contenía 35 citas donde se observó que algunos participantes consideran que una persona con talento en el área de hematología debe realizar una relación entre dos situaciones (correlación) tales como síntomas o signos clínicos de un paciente y la

interpretación de cada uno de los datos o parámetros obtenidos en los resultados clínicos.

Algunas de las citas más destacadas de este código son:

*«Debemos tener conocimiento de cada uno de los pasos a seguir desde encontrar una vena, hacer bien un frotis, distinguir las células y saber correlacionar adecuadamente»,
«Analiza lo que hay en un FSP con la historia clínica del paciente», «Debe entablar la relación de los conocimientos teóricos y prácticos», « En la hematología debe haber una relación coherente entre lo que se ve en la lámina, en un cuadro hemático y en la historia del paciente, la persona que no sabe correlacionar estos parámetros, se le dificultara entender la hematología»*

El código Diagnóstico contenía 25 citas donde se observó que algunos participantes consideran que una persona con talento en el área de hematología puede guiar, ayudar o emitir un resultado para identificar o diagnosticar una enfermedad en particular de una persona o paciente luego de realizar una adecuada correlación. Algunas de las citas más destacadas de este código son:

«Porque debemos tener la habilidad desde el momento de tomar la muestra hasta poder dar un diagnóstico adecuado», «Un diagnóstico acertado, salva vidas», «asociar síntomas, FSP, cuadro hemático exámenes complementarios para el diagnóstico», «Un buen análisis de las células sanguíneas permite conocer un estado de salud de un sujeto».

El código Diferenciación celular contenía 54 citas donde se observó que algunos participantes consideran que una persona con talento en hematología debe saber diferenciar o

hacer distinción entre varias células o elementos sanguíneos¹². Algunas de las citas más destacadas de este código son:

«Reconocimiento idóneo de las células», «Reconocer cada una de ellas», «Es la clave de la hematología», «Recordar las características morfológicas de las células», «Recordar las patologías y las características asociadas con las células».

El código Agilidad en procedimientos y análisis contenía 13 citas observando que algunos participantes consideran que una persona con talento en el área de hematología debe en un corto tiempo poder estudiar minuciosamente los datos clínicos y resultados de un paciente correlacionándolos, diagnosticando, realizando diferenciación celular y realizando un reporte adecuado al médico. Algunas de las citas más destacadas de este código son:

«Una persona que lea una lámina en un menor tiempo y que lo haga bien va a tener más ventajas», «Caracteriza las células de manera ágil y efectiva», «al ser talentoso se reduce el tiempo de observación», «se necesita rapidez en el sentido de la vista», «Capacidad para identificar actuar y solucionar»

El código Memoria contenía 6 citas observando que algunos participantes consideran que una persona con talento en el área de hematología debe tener buena capacidad de memoria o recuperación de conocimientos e información sobre correlación y diferenciación celular específicamente. Algunas de las citas más destacadas de este código son:

¹² Que están en la sangre «fluido rojo que circula por las venas de una persona (Mosby, 2010)».

«Se requiere de memoria visual y conceptual que permite correlacionar las patologías con lo que se observa en el laboratorio», «Te ayuda a grabar e interiorizar el conocimiento con situaciones del día a día», «Recordar las características morfológicas de las células».

En la Figura 8 también se puede observar que la diferenciación celular presentó el mayor porcentaje de frecuencia entre los códigos identificados durante este análisis, continuando en frecuencia sobresaliente el conocimiento, la correlación, el diagnóstico y se observó poca frecuencia en los demás códigos, llama la atención en este caso (talento específico en hematología) que la frecuencia más baja la obtuvieron los códigos de experiencia (2 citas) y creatividad (1 cita).

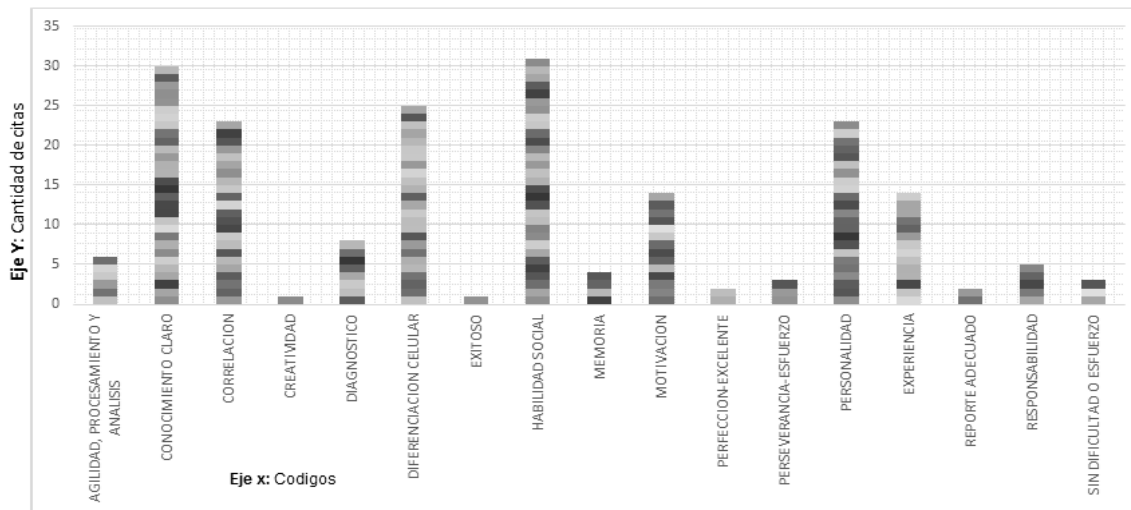
En el caso de los docentes durante su descripción se observó que manejaron códigos similares a los estudiantes, manejando en general 9 códigos: Agilidad, conocimiento, correlación, diferenciación celular, memoria, motivación, perseverancia, personalidad y experiencia, teniendo mayor relevancia en los docentes los códigos de diferenciación celular (que también tuvo alta frecuencia en los estudiantes), motivación y experiencia (que tuvieron baja frecuencia en los estudiantes).

Si analizamos los conceptos según la argumentación se confirman las mismas características que anteriormente se categorizaron como la identificación de una persona experta en el área de hematología según los dominios culturales y que además es ágil en el procesamiento de exámenes, diferenciando la morfología celular y correlacionando un reporte diagnóstico, pero hay que tener en cuenta que en esta ocasión esa persona no la describen como creativa.

5.2.2.2 Concepciones (Descripción Persona Talentosa en Hematología)

Al realizar el análisis de la descripción de una persona con talento específico en el área de hematología se observó que los códigos de personalidad con 23 citas y habilidad social con 31 citas, re aparecen al igual que sucedió al analizar la descripción de una persona con talento en general, pero en esta ocasión comparando con la figura 8 se observa una citación más frecuente del código experiencia (14 citas), esta información se puede observar a continuación (Figura 9).

Figura 9 Descripción Persona Talentosa en Hematología



Fuente: Elaboración propia

En la Figura 9 también se puede observar que algunos de los participantes consideran que el conocimiento debe ser claro en el área específica (dominio) con la presencia de 30 citas, algunas de las citas más destacadas de este código son:

«Tiene los conceptos claros, es responsable, buena maestra», «es capaz de entender cada célula como una estructura, además memoriza y lee bastantes texto sobre hematología, y tiene la capacidad de retomar todos sus conocimientos y experiencias para unirlos y tratar de resolver casos clínicos», «es una persona talentosa para hematología, porque domina el tema

correctamente, no se equivoca y responde dudas sin problema, además es capaz de reconocer y diferenciar patologías y morfología celular sin necesitar de libros».

Se observó nuevamente alta frecuencia de citas referentes a diferenciación celular (25 citas) y correlación (23 citas) al igual que durante el análisis realizado en argumentación de los dominios culturales, pero en esta ocasión durante la descripción de una persona talentosa en el área de hematología., algunas de las citas más destacadas de estos códigos son:

«Considero que es una persona talentosa para el área de hematología, porque domina el tema correctamente, no se equivoca y responde dudas sin problema, además es capaz de reconocer y diferenciar patologías y morfología celular sin necesitar de libros», «Esta persona tiene la capacidad de hacer entender y ver de una manera sencilla todos los procesos hematológicos, así también tiene una gran habilidad para reconocer la morfología de las células, y entender cada cuadro hemático correlacionándolo con su respectiva lamina».

Se considera importante destacar que al analizar las 31 citas de habilidad social en este caso especial (descripción persona talentosa en el área de hematología) los estudiantes continuamente relacionan esta habilidad social como realizar acompañamiento, tener paciencia, compartir conocimientos y tener buena comunicación explícitamente en la relación docente-estudiante, algunas de las citas más destacadas de estos códigos son:

«Dicta el componente de Hematología en la universidad pública, no posee tantos posgrados pero es la mejor, sabe demasiado y todo lo que dice ayuda a la formación de sus estudiantes», «Ser integral, aprende y enseña con los demás, genera problemáticas a la realidad en el campo de estudio, amable, estricta», «ella hace unos extendidos hermosos, tiene una

habilidad al explicar magnífica, se nota que le gusta, es organizada, le entiendo cuando me explica, la hematología es lo de ella».

En el caso de los docentes se observó que al igual que los estudiantes, el manejo de los códigos: diagnóstico, perseverancia, experiencia, apareciendo también durante la descripción el código habilidad social y el conocimiento claro, pero a diferencia de los estudiantes (que mostraron poca frecuencia) se observó relevancia en la responsabilidad.

En resumen los códigos o conceptos más relacionados por los participantes con el talento en hematología, al realizar descripción de una persona talentosa en el área de hematología, fueron en total 17: agilidad-procesamiento- análisis, conocimiento claro, correlación, creatividad, diagnóstico, diferenciación celular, exitoso, habilidad social, memoria, motivación, perfección-excelente, perseverancia-esfuerzo, personalidad, experiencia, reporte adecuado, responsabilidad, y sin dificultad o esfuerzo, obteniéndose mayor citación en los códigos: conocimiento claro, habilidad social, diferenciación celular, correlación y personalidad, y al igual que en el análisis anterior solo se obtuvo una citación en creatividad.

En conclusión se observaron 9 códigos en común entre el talento en general y el talento en hematología: agil-rápido, conocimiento, creatividad, motivación, perfección-excelente, personalidad, práctica-experiencia, responsabilidad y sin esfuerzo o dificultad, quedando como resultado 7 códigos específicos para el talento en general: exitoso, habilidades, innato-único, inteligencia, maleabilidad, meta-perseverancia-disciplina y capacidad artística, también quedaron 7 códigos específicos para el talento en hematología: correlación, diagnóstico, diferenciación celular, es difícil y complejo, memoria, perseverancia-esfuerzo y reporte adecuado.

Se observó con notoriedad que durante esta comparación quedaron códigos similares y códigos diferentes en la misma relación que la realizada durante el análisis comparativo de los dominios culturales.

También se observó al realizar esta comparación, mayor relevancia por los códigos: conocimiento, responsabilidad, experiencia y agilidad en el talento específico en el área de hematología y en el caso del talento en general se observa mayor relevancia en los códigos: creatividad, motivación, personalidad y sin esfuerzo o dificultad, presentando igualdad de frecuencia en el código perfección-excelente. Todos los anteriores hallazgos se pueden observar junto a su frecuencia de citas a continuación en la tabla 12.

Tabla 12 Comparación Características Talento General vs Talento Hematología

TALENTO GENERAL		TALENTO ESPECIFICO		
CODIGOS SIMILARES	AGIL-RAPIDO	7	AGILIDAD-PROCESAMIENTO Y ANALISIS	13
	CONOCIMIENTO	15	CONOCIMIENTO	36
	CREATIVIDAD	11	CREATIVIDAD	1
	MOTIVACION	14	MOTIVACION	10
	PERFECCION-EXCELENTE	13	PERFECCION-EXCELENTE	13
	PERSONALIDAD	25	PERSONALIDAD	19
	PRACTICA o EXPERIENCIA	1	PRACTICA o EXPERIENCIA	2
	RESPONSABILIDAD	6	RESPONSABILIDAD	9
	SIN ESFUERZO O DIFICULTAD	22	SIN DIFICULTAD - NI ESFUERZO	10
CODIGOS DIFERENTES	EXITOSO	21	CORRELACION	35
	HABILIDADES	42	DIAGNOSTICO	25
	INNATO-UNICO	30	DIFERENCIACION CELULAR	54
	INTELIGENCIA	6	ES DIFICIL Y COMPLEJO	8
	MALEABILIDAD	21	MEMORIA	6
	META-PERSEVERANCIA-DISCIPLINA	18	PERSEVERANCIA-ESFUERZO	12
	CAPACIDAD ARTISTICA	4	REPORTE ADECUADO	10

Fuente: Elaboración propia

5.3 Atributos y prototipos de una persona talentosa (ITIS)

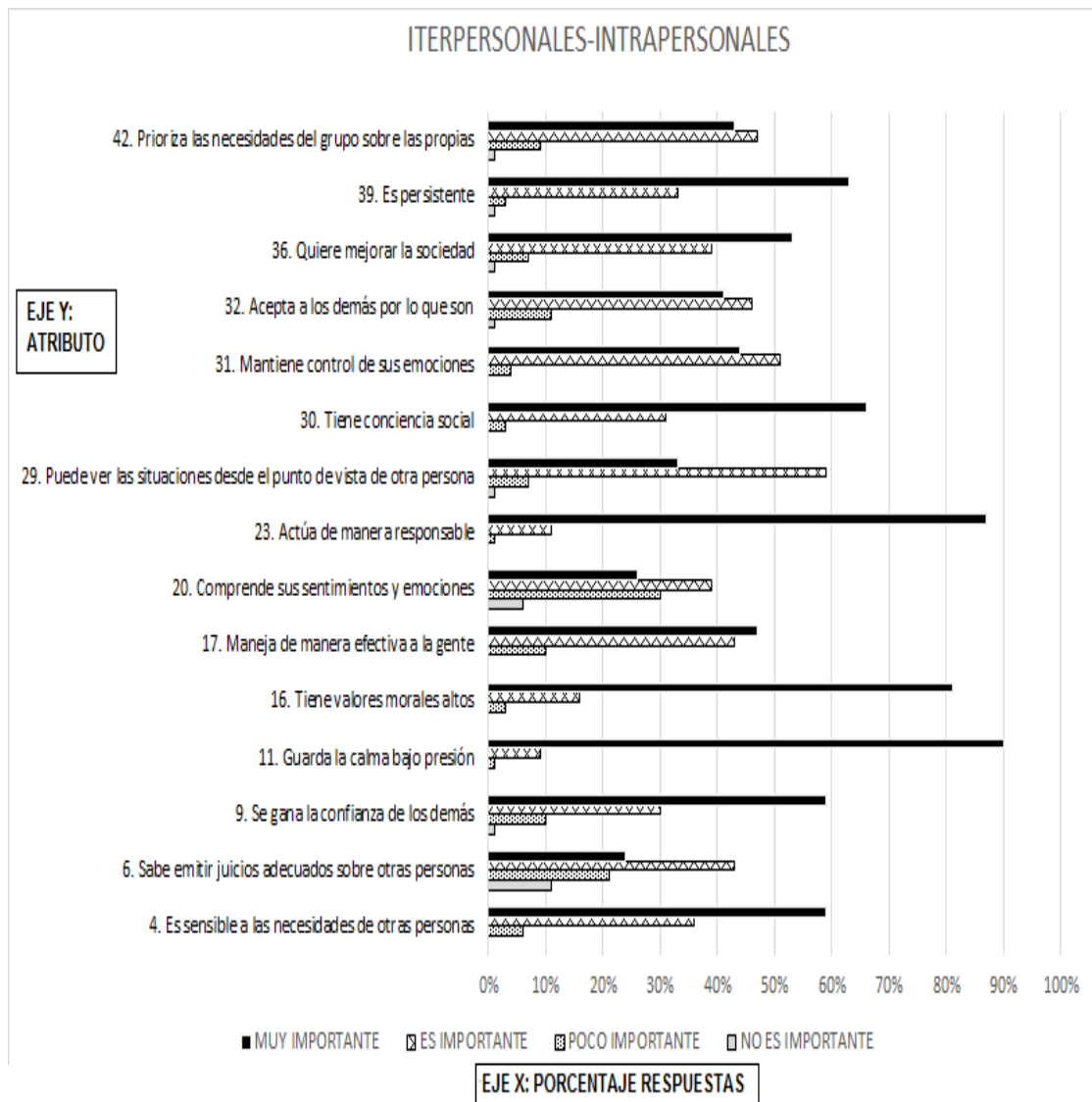
En esta sección de la encuesta participaron un total de 70 estudiantes y 3 docentes

Se analizaron un total de cuarenta y cuatro ítems para observar que atributos y prototipos consideran los participantes, debe tener una persona con talento en general y una persona con talento en hematología, teniendo en cuenta las variables de la tabla 5, estos atributos son de tipo intrapersonal e interpersonal, analítico, práctico, creativo o específico y los participantes podían seleccionar cada atributo en una escala desde muy importante hasta poco importante.

A continuación primero se describirá los participantes que tan importantes consideran estos atributos y prototipos para una persona con talento en general y posteriormente como consideran estos mismos para una persona con talento en hematología.

Para el talento en general, en el caso de los atributos intra e interpersonales podemos observar una tendencia notoria de los participantes en considerarse **muy importante** el atributo «Actúa de manera responsable», e **importante** el atributo «prioriza las necesidades del grupo sobre las propias» que se puede observar en la figura 10.

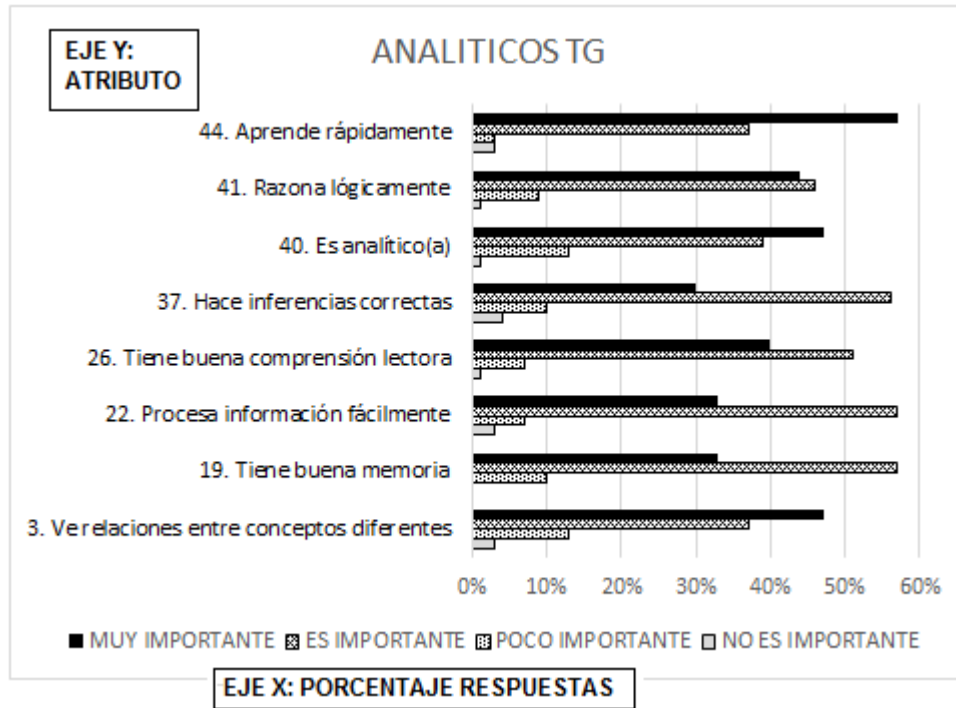
Figura 10 Atributos intra e interpersonales



Fuente: Elaboración propia

El análisis de los atributos analíticos muestra una tendencia en considerar **muy importante** el atributo: «*aprende rápidamente*» (observar en la figura 11).

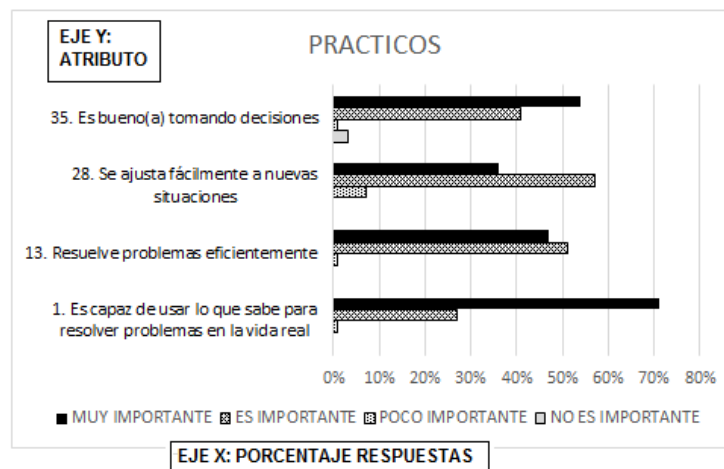
Figura 11 Atributos Analíticos



Fuente: Elaboración propia

El análisis de los atributos prácticos muestra una tendencia en considerar **muy importante** el atributo: «*es capaz de usar lo que sabe para resolver problemas en la vida real*». (Figura 12).

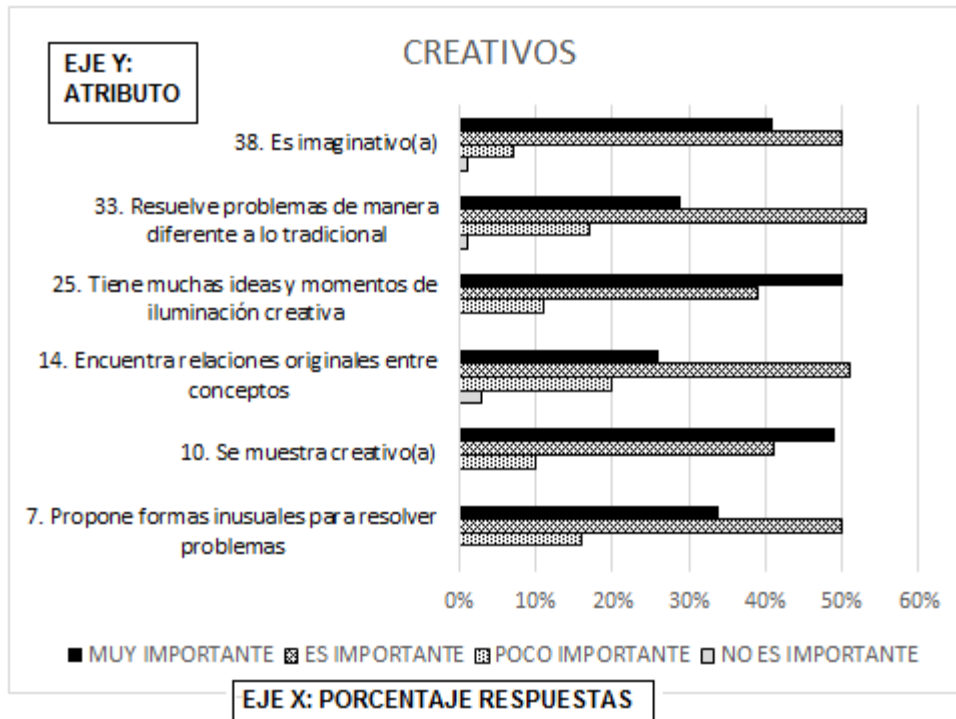
Figura 12 atributos prácticos



Fuente: Elaboración propia

En el caso de los atributos creativos se muestra que solo la mitad de los participantes consideran algún atributo creativo **muy importante** y solo con un 53% considera **importante** el atributo «resuelve problemas de manera diferente a lo tradicional»(Figura 13).

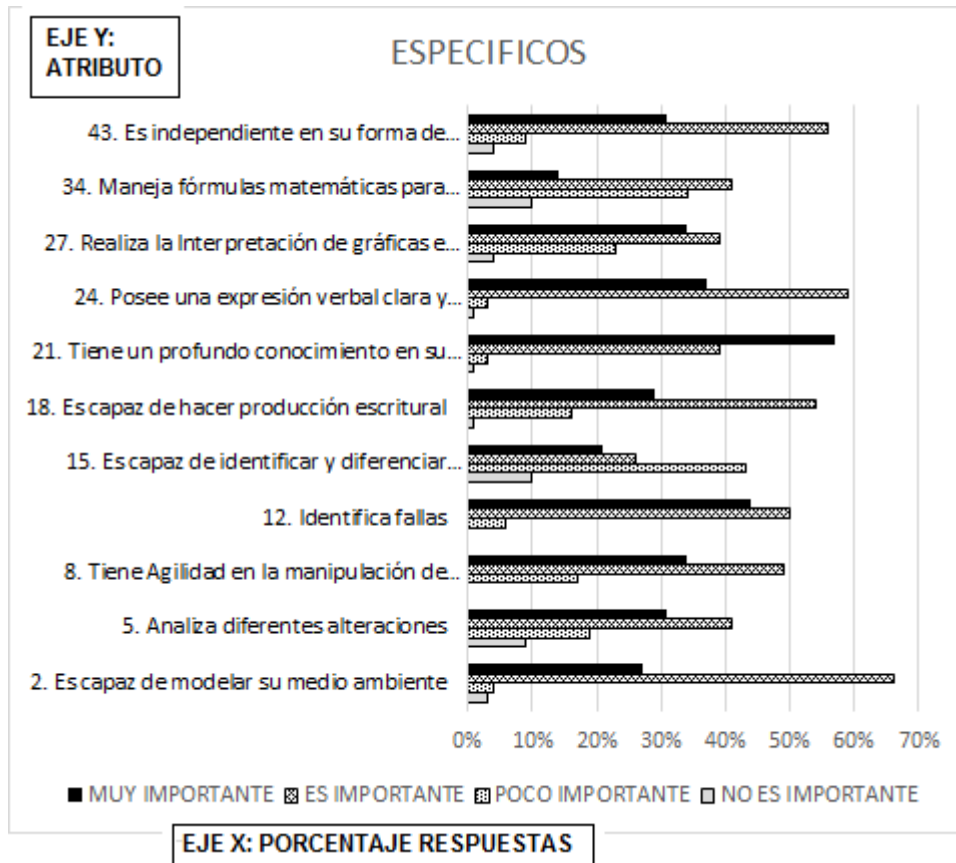
Figura 13 Atributos creativos



Fuente: Elaboración propia

Ahora finalmente si se observan los atributos específicos solamente se ve una tendencia a considerar como importante el ítem: «*es capaz de modelar su medio ambiente*», este atributo se refiere a crear un «ambiente propicio que facilite la reflexión autocrítica, el reconocimiento de pensamientos y sentimientos» (Bedoya y Macías, 2007.p.111) que favorezcan la práctica clínica (Figura 14)

Figura 14 Atributos Específicos Hematología



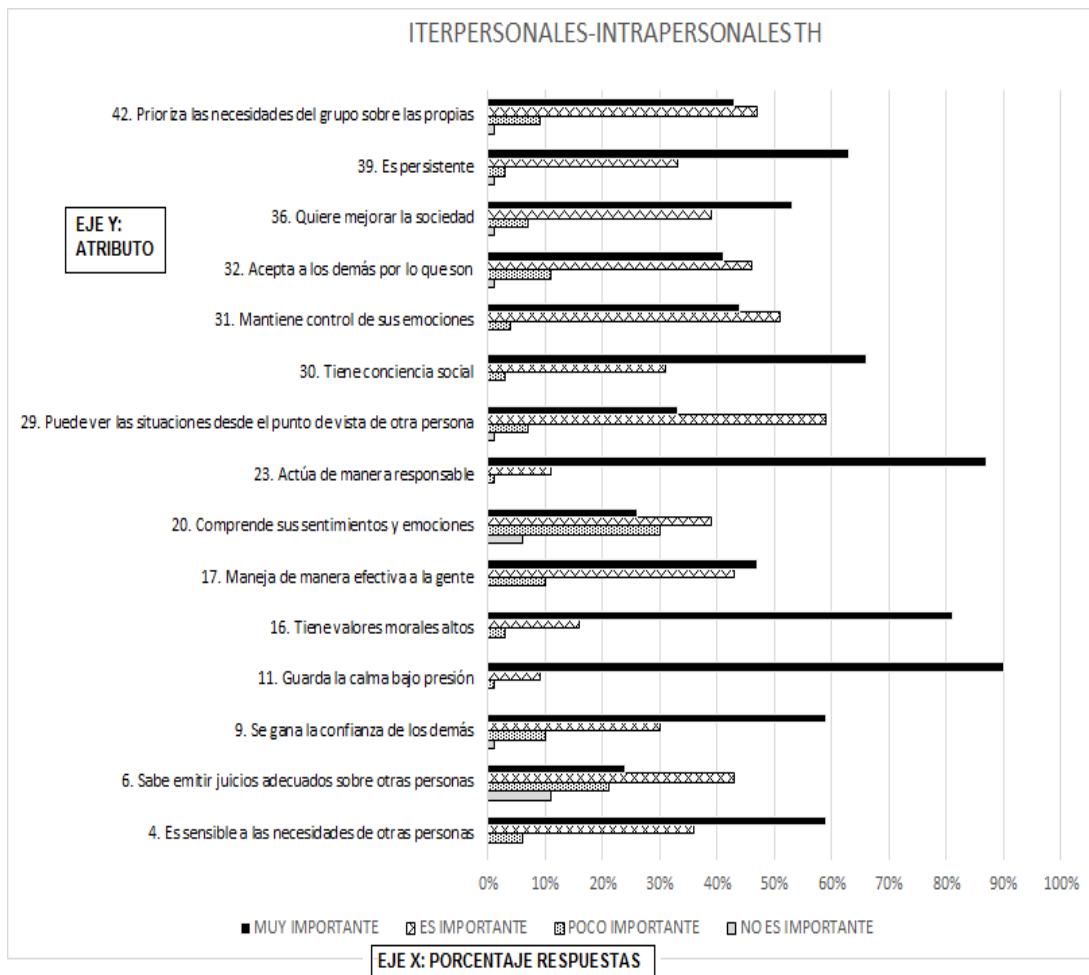
Fuente: Elaboración propia

Al realizar el análisis de los 3 docentes participantes, ellos estuvieron de acuerdo en considerar como **muy importante e importantes** los mismos atributos que los estudiantes con una sola diferencia, que fue el acuerdo entre los tres docentes en considerar el ítem: «Propone formas inusuales para resolver problemas», que es un atributo de tipo creativo como **muy importante** y **No** consideraron algún atributo como **no importante**.

Ahora se analizaran los atributos y prototipos implícitos que los participantes tienen sobre el talento específico en el área de hematología (TH), realizando el mismo procedimiento realizado anteriormente para el análisis del talento en general.

Se observó en general que 27 ítems o atributos fueron considerados como **muy importantes** sobresaliendo notablemente el atributo intrapersonal «*guarda la calma bajo presión*» (Figura 15)

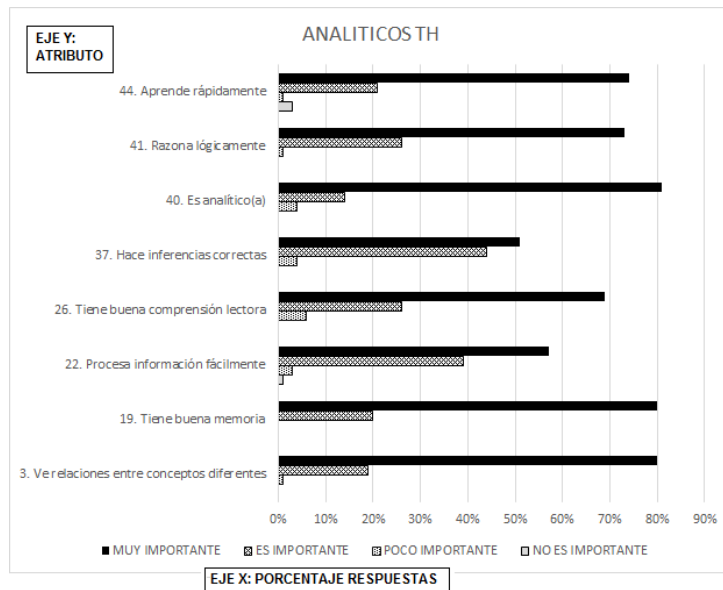
Figura 15 Atributos Intra-Interpersonales TH



Fuente: Elaboración propia

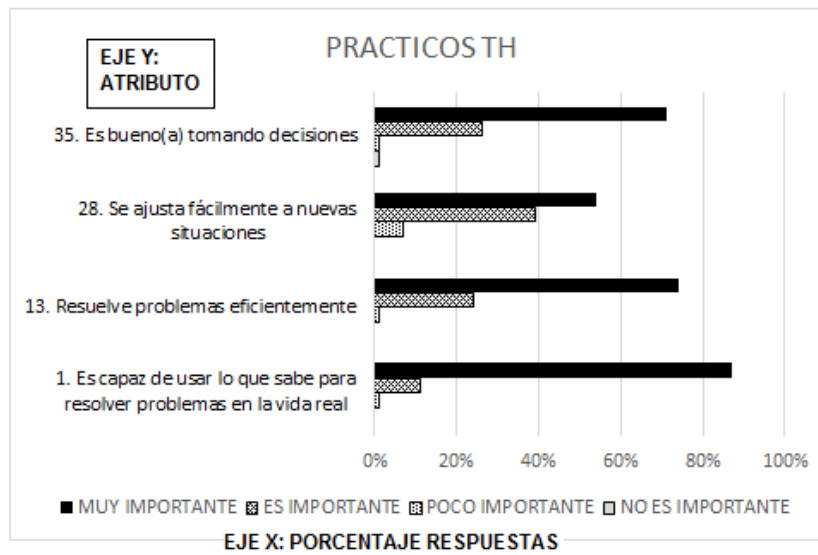
Sobre los atributos analíticos y prácticos se puede observar una tendencia en considerar que todos son **muy importante** para el talento en hematología (Figuras 16 y 17).

Figura 16 *Atributos Analíticos TH*



Fuente: Elaboración propia

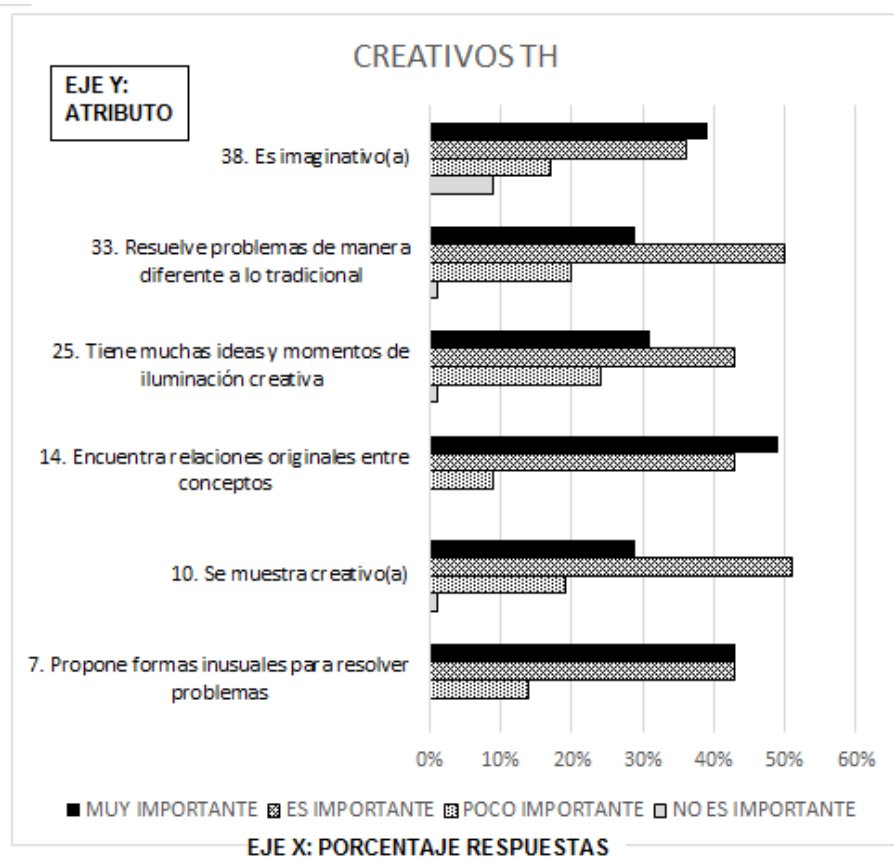
Figura 17 *Atributos Prácticos TH*



Fuente: Elaboración propia

En el caso de los atributos creativos al igual que en talento en general se observa que solo la mitad de los participantes consideran algún atributo creativo **muy importante** y para el caso del talento en hematología solo en un 51% consideran **importante** el atributo «se muestra creativo»(Figura 18).

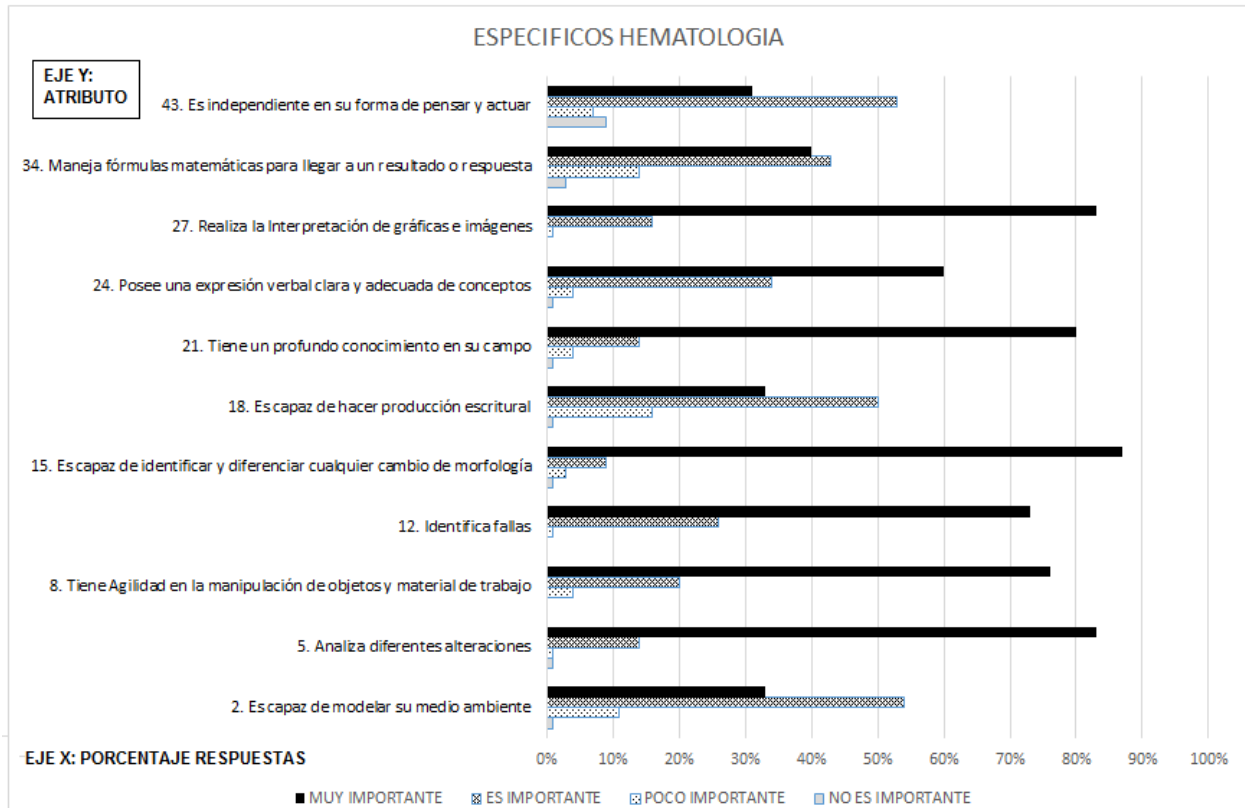
Figura 18 *Atributos Creativos TH*



Fuente: Elaboración propia

Y finalmente en los atributos de tipo específico para el área de hematología se evidencio un porcentaje mucho mayor de participantes en considerar **muy importante** estos atributos en comparación con los atributos analíticos y prácticos (Figura 19).

Figura 19 Atributos Creativos TH

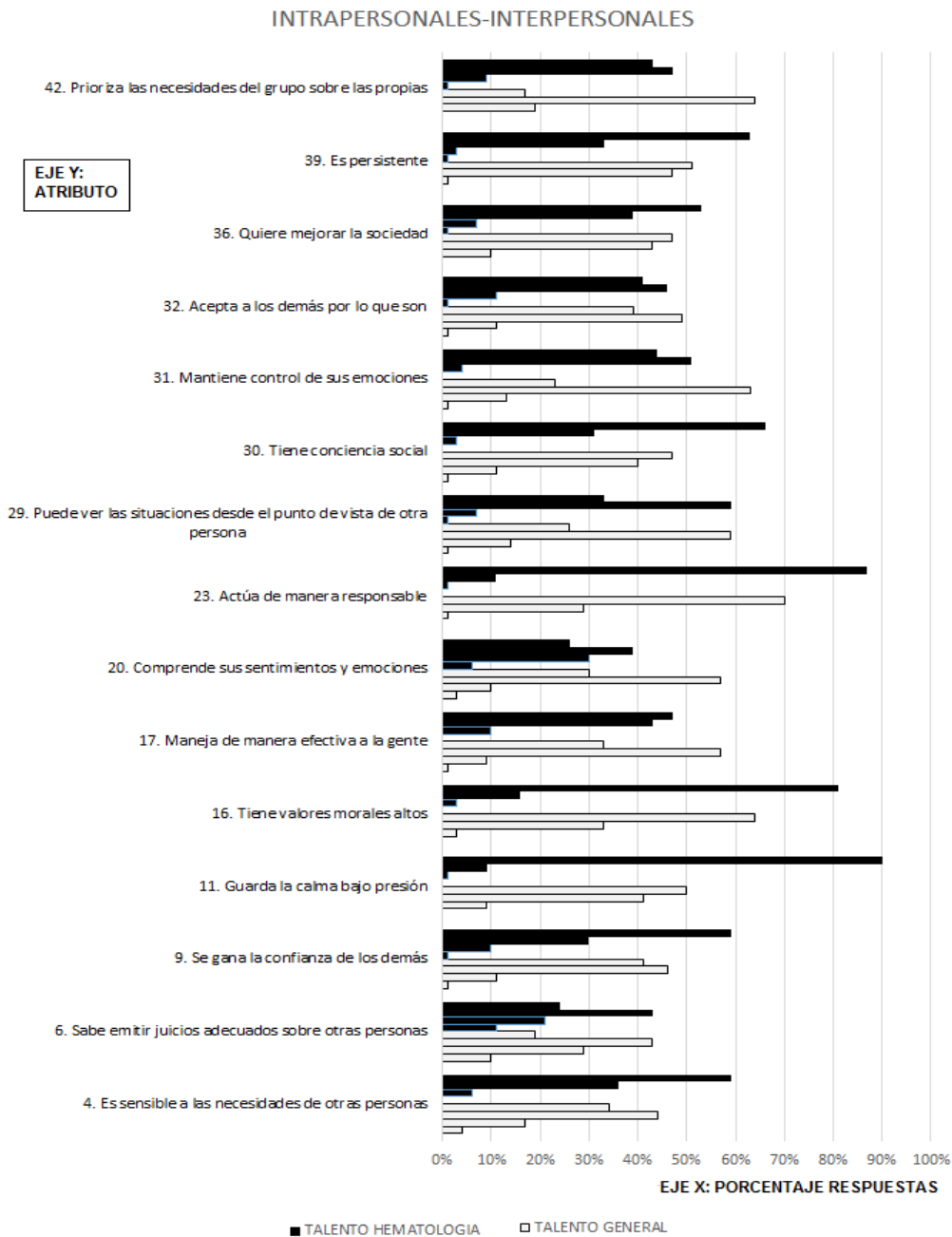


Al realizar el análisis de los 3 docentes participantes, ellos estuvieron de acuerdo en considerar como **muy importante** los mismos ítems que seleccionaron los estudiantes y los tres docentes estuvieron de acuerdo nuevamente en considerar como importante (al igual que para el talento en general) el ítem 7 que es un atributo creativo «propone formas inusuales para resolver problemas» y tampoco consideraron algún atributo como **no importante**.

Al comparar los atributos entre el talento en general y el talento en hematología se encontró primero que los atributos de tipo intra e inter personal son considerados muy

importantes principalmente para el talento en general más que para el talento en hematología (Figura 20)

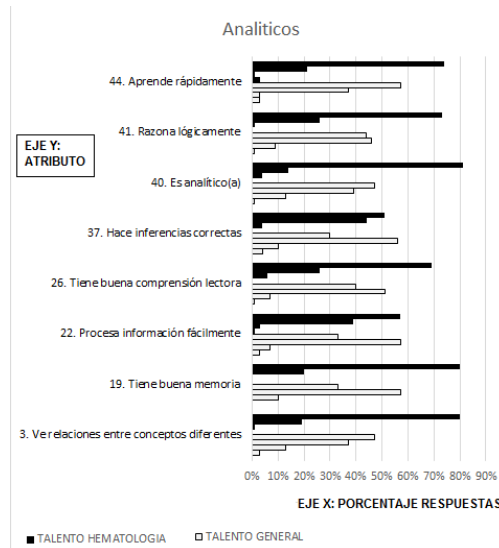
Figura 20 *Atributos Intra e Inter Personales TalentoGeneral vs Talento Hematologia*



Fuente: Elaboración propia

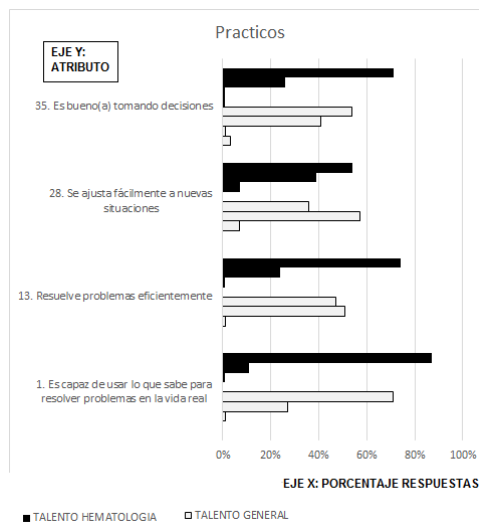
Segundo en el caso de los atributos de tipo analítico, práctico y específico se evidencia que los participantes los consideran **muy importante** principalmente para el talento en hematología (Figuras 21,22 y 23)

Figura 21 *Atributos Analíticos Talento General vs Talento Hematología*



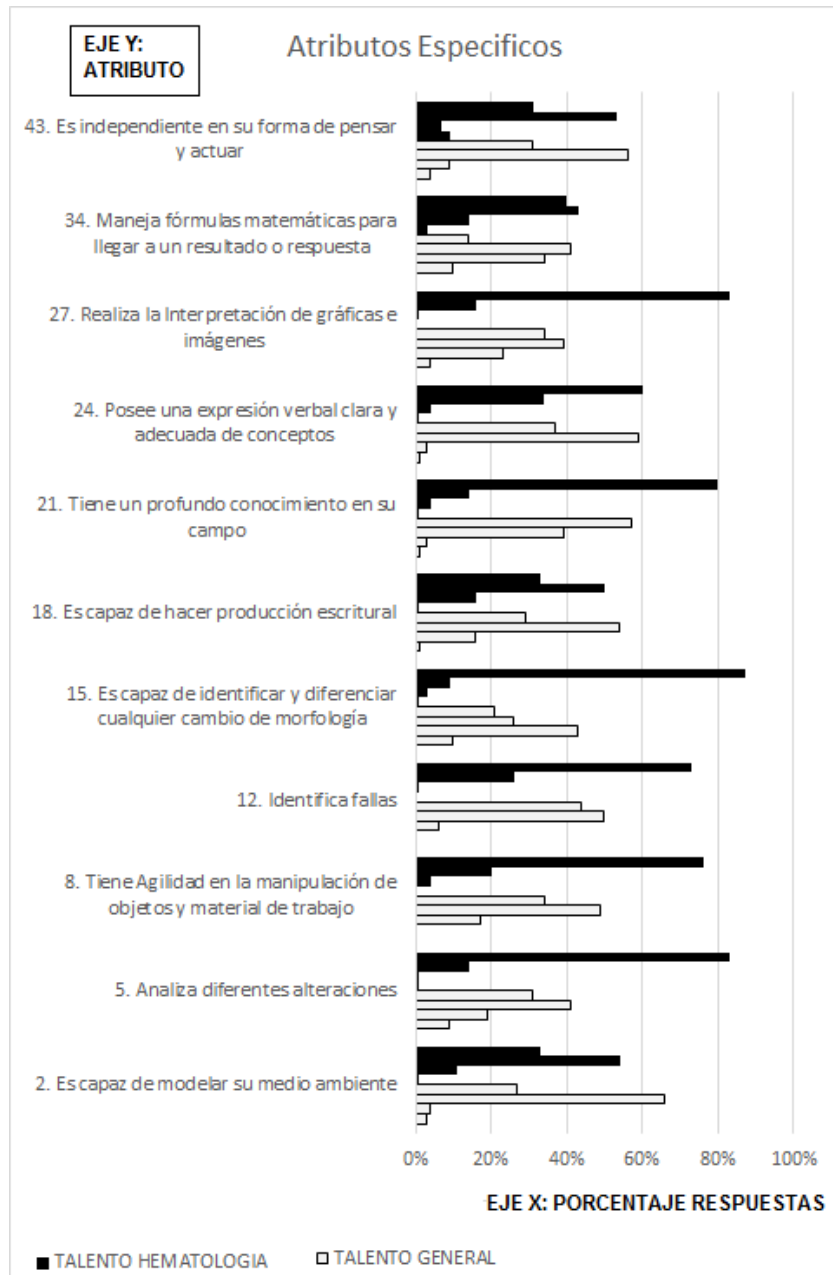
Fuente: Elaboración propia

Figura 22 *Atributos Prácticos Talento General vs Talento Hematología*



Fuente: Elaboración propia

Figura 23 Atributos específicos Hematología Talento General vs Talento Hematología



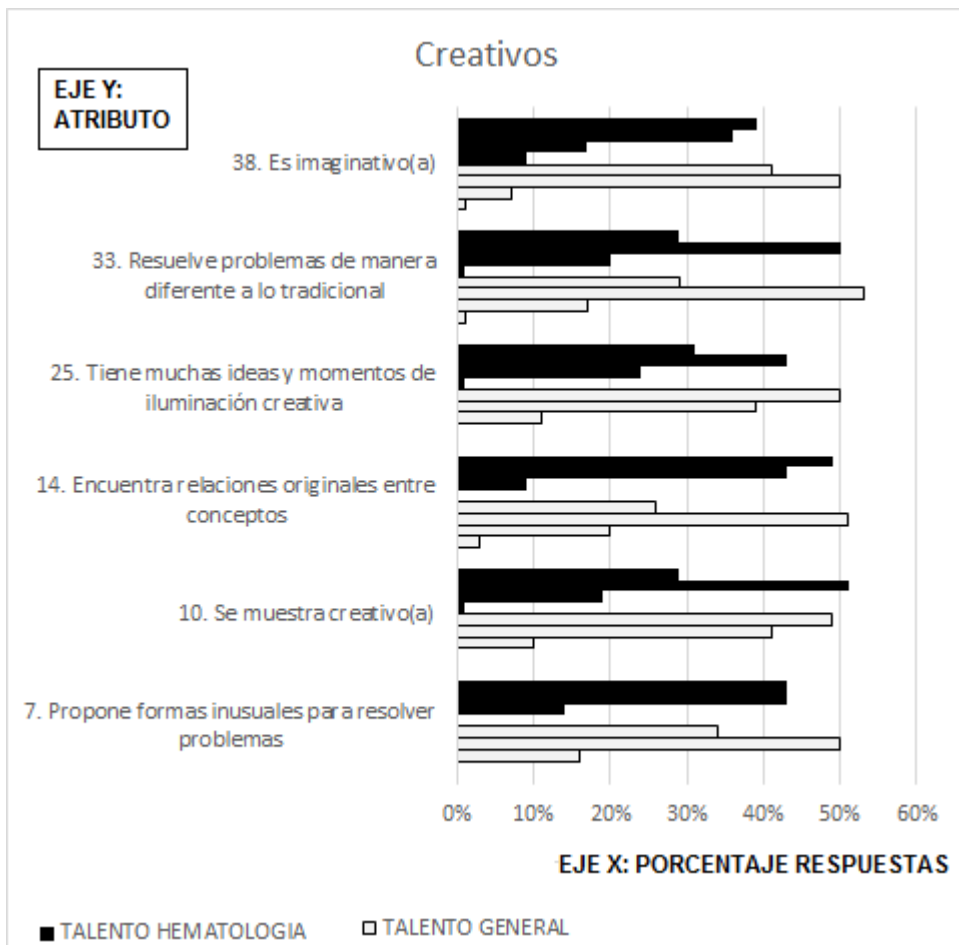
Fuente: Elaboración propia

Es de resaltar que 3 de los atributos que en su inicio habían sido considerados del talento específico tuvieron mayor porcentaje de importancia para el talento en general, estos atributos

fueron: ítems 2 «Es capaz de modelar su medio ambiente», ítem 18 «Es capaz de hacer producción escritural» y el ítem 43 «Es independiente en su forma de pensar y actuar».

En el caso de los atributos de tipo creativo se observó igualdad entre los dos talentos (figura 24).

Figura 24 *Atributos específicos Hematología Talento General vs Talento Hematología*



Fuente: Elaboración propia

En conclusión se observó que la muestra en estudio considera más importante todos los atributos para una persona con talento en hematología que para una persona con talento en

general, posiblemente por el tipo de muestra que se está manejando, ya que son estudiantes que estudian una carrera del área de la salud y están cursando el último énfasis de hematología.

La generalidad de los atributos para la muestra analizada mostró que para una persona con talento en general es importante tener atributos de tipo intra e interpersonal y se presentó semejanza al considerar importantes los atributos creativos en los dos talentos.

Se considera muy importante para una persona con talento en hematología tener el atributo de «Guarda la calma bajo presión» en un 90%.

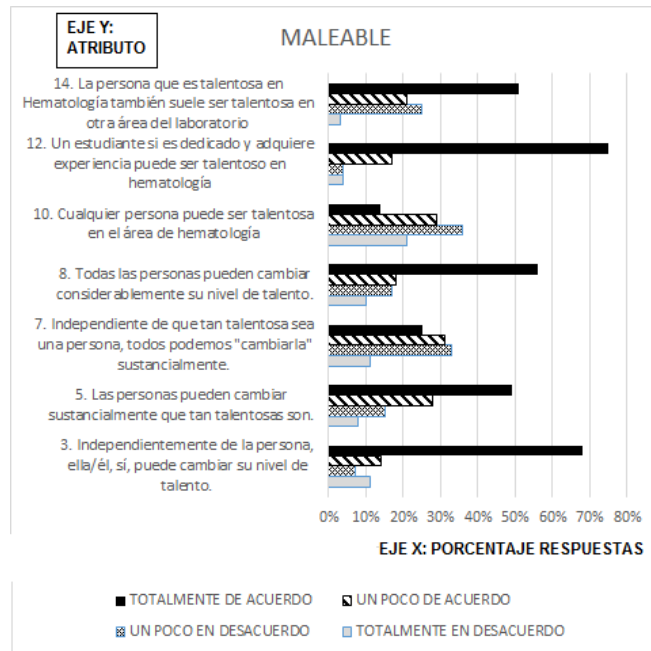
Y se observó que los estudiantes y los docentes consideran de manera semejante e importante la generalidad de los atributos.

5.4 Maleabilidad

Se analizaron un total de quince ítems teniendo en cuenta las variables de la tabla 4, para observar si la muestra en estudio en este caso 72 estudiantes y 3 docentes, consideran que el talento en general y el talento en hematología se pueden o no desarrollar (maleabilidad).

La muestra en estudio se mostró **totalmente de acuerdo** con el total de los 7 ítems que indican maleabilidad (Figura 25).

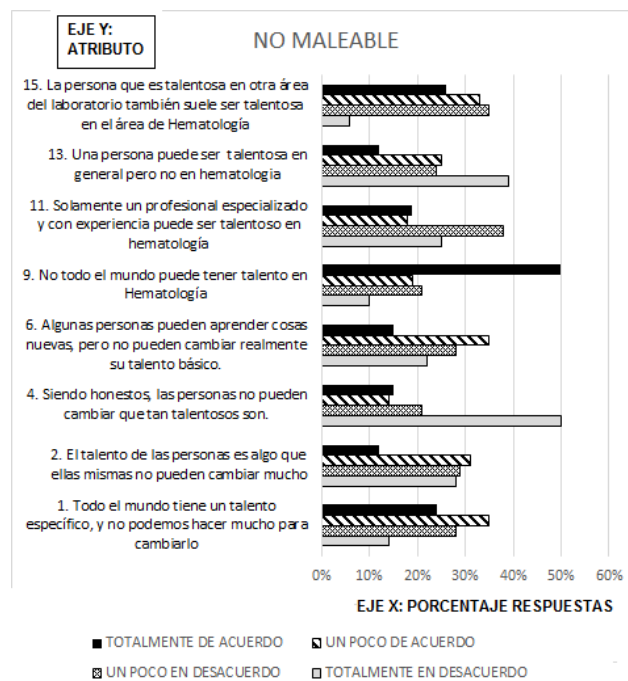
Figura 25 Maleabilidad



Fuente: Elaboración propia

Se refuerza esta opinión observando que los participantes están **totalmente en desacuerdo** con 5 de los ítems que indican **no maleabilidad** (Figura 26).

Figura 26 No Maleabilidad



Fuente: Elaboración propia

Pero es de notar que en el caso particular del ítem 9 que indica **no maleabilidad**, se observaron los participantes en un 50% **totalmente de acuerdo** en que «*No todo el mundo puede tener talento en Hematología*» (Figura 25).

En conclusión la muestra en estudio mostró estar **totalmente de acuerdo** con todos los ítems indicadores de maleabilidad y **totalmente en desacuerdo** con la mitad de los indicadores de no maleabilidad, indicando gran creencia a pensar que el talento si se puede desarrollar.

5.5 Análisis comparativo de las teorías implícitas con las teorías explícitas del talento

Existe acercamiento entre las concepciones encontradas sobre el talento en general y lo descrito por el MEN (2006 p. 10-18) sobre capacidades y talentos excepcionales.

Algunas descripciones de los participantes sobre una persona con talento en general tienen similitudes con la teoría de la inteligencia exitosa de Sternberg (1985-1999) principalmente en lo que se refiere a que pueden discernir sus patrones de fortalezas y debilidades y tener habilidades en la solución de problemas, pero no se observó similitud en lo que refiere a capacidad de crítica, tener habilidades para explorar, descubrir y suponer.

Al realizar la comparación de las teorías implícitas de los estudiantes y docentes con las teorías de las inteligencias múltiples de Gardner (2011) hay coherencia en la existencia de la inteligencia interpersonal (el liderazgo), la aptitud de establecer relaciones y mantener las amistades, la capacidad de solucionar conflictos, la habilidad para el análisis social, la inteligencia intrapersonal donde una persona puede orientar su propia conducta, la inteligencia moral que incluye la capacidad de actuar moralmente según su cultura y la inteligencia emocional.

Esta inteligencia emocional según Mayer, Caruso y Salovey (1999) y al igual que en este estudio se considera que predice criterios educativos y ocupacionales importantes más allá de los que alcanza a predecir la capacidad intelectual general.

Es importante ver la diferencia que existe entre lo encontrado en las teorías implícitas de los participantes en esta investigación en cuanto a que una persona talentosa tiene la habilidad de hacer las cosas fácilmente y sin dificultad, en comparación a la encontrada en la teoría de Salovey y Mayer, 1990 donde se considera la expresión de las emociones con él mismo y los demás como importante para facilitar el pensamiento.

Con respecto a la naturaleza del talento se observa mayor acuerdo entre los participantes con el modelo de superdotación y talento de Gagné (1991) quien considera que los talentos, emergen progresivamente de la transformación de “dones” que posean las personas como una *materia prima* que a su vez pueden ser entrenados o instruidos.

Se observó en la muestra en estudio al igual que en el contenido teórico que una persona con talento en hematología debe evidenciar características de un talento en general, un talento en ciencias y a su vez un talento específico en hematología.

En suma, se observó una gran similitud entre las teorías implícitas de la muestra analizada y las teorías explícitas ya existentes, excepto cuando los participantes consideran que una persona talentosa tiene la habilidad de hacer las cosas fácilmente o sin dificultad y que necesariamente todos los talentos surgen de manera innata o como un don.

Conclusiones y Discusión

Durante todo el proceso de análisis se observó que tanto los estudiantes como los docentes mostraron gran similitud en sus respuestas. Considerando que el talento en general está relacionado con una persona que tiene un don de manera innata, tiene cualidades como ser Ingenioso, posiblemente es artista innovador y sobresale de los demás.

Se observó que en común entre el talento en general y el talento en hematología los participantes consideran que es una persona con talento es ágil, rápida, es creativa, posee conocimientos y tiene gran motivación por lo que hace, hace todo sin esfuerzo o dificultad, le gusta la perfección, es responsable y tiene experiencia en lo que hace.

Lo anterior muestran similitud con las teorías explícitas que se plantearon en el marco conceptual de esta investigación, excepto cuando los participantes consideran que una persona talentosa tiene la habilidad de hacer las cosas fácilmente o sin dificultad y que necesariamente todos los talentos surgen de manera innata o como un don.

A pesar que el autor de esta investigación no está de acuerdo en decir que el talento es un don y es innato si se considera en acuerdo con el autor Bouchard (1994) sobre la existencia en un 50% de la heredabilidad de los rasgos de personalidad, además considera que si existen personas que nacen con capacidades excepcionales, pero si estas capacidades no son identificadas y desarrolladas se pueden estar perdiendo talentos.

Ahora, con respecto a que una persona talentosa hace las cosas fácilmente o sin dificultad, el autor de esta investigación apoyándose en algunos autores considera que las

emociones de las personas forman parte importante para facilitar el pensamiento (Salovey y Mayer, 1990), por lo tanto las respuestas afectivas de los individuos están asociadas a su nivel de habilidad y a su vez a la dificultad de la tarea y que «los niveles más altos de interés conducen a una mayor atención en la tarea, lo que a su vez lleva a mejores resultados de memoria y/o mejor aprendizaje» (Pintrich, Schunk y Luque 2006 p.287)

Esto puede ser problemático ya que si los estudiantes consideran que para poder considerarse talentoso tienen que poder realizar y hacer todo fácil, pues nunca se van a poder considerar talentosos ya que por lo dicho anteriormente es evidente que para obtener un nivel de experticia en un área sí se requiere de esfuerzo pero depende de cada individuo considerarlo fácil o difícil.

En referencia al talento en hematología se observó que, los dominios culturales que los participantes relacionan con el talento en hematología son: Observación, correlación, diagnóstico, memoria, morfología, diferenciación, comprender, identificación, FSP, Sangre, rapidez y se obtuvieron a su vez 7 conceptos específicos para el talento en hematología: correlación, diagnóstico, diferenciación celular, es difícil y complejo, memoria, perseverancia-esfuerzo y reporte adecuado, finalmente observándose que todos estos dominios y conceptos son particulares para demostrar experticia en el campo de la hematología.

Con respecto a lo anterior no se encuentra ninguna incoherencia, debido a que el trabajo de un profesional en el área de hematología consiste en tomar muestras sanguíneas, procesar las muestras manualmente (con el uso de reactivos) o con equipos automatizados, apoyándose con la observación en microscopio para realizar la diferenciación morfológica de las células sanguíneas,

para realizar un reporte adecuado de FSP¹³ al médico, correlacionando a su vez con el Cuadro Hemático¹⁴ y la sintomatología del paciente para finalmente guiar un diagnóstico médico.

En esta investigación se observó que el 90% de los participantes consideran **muy importante** para una persona con talento en hematología tener el atributo de «Guarda la calma bajo presión». Se considera que este es un concepto a nivel socio-cultural muy fuerte, con lo cual no se está de acuerdo que tenga que ser un concepto propio del talento en hematología porque existe un apoyo considerable a la investigación de Araujo, Segovia y Silla (2007) donde se tienen en cuenta que existen 6 posibles fuentes de presión laboral y estrés donde predominan el tipo de estructura organizacional donde se trabaja, el conflicto interno o personal para poder desempeñar un rol laboral en cualquier área, el estrés producido por las relaciones con otros, la falta de apoyo social y la incompatibilidad entre la vida laboral y familiar, lo que permite observar que depende enormemente de la *«habilidad social»* (característica que surgió en esta investigación) y como refiere Schiefele (citado por Pintrich, Schunk y Luque 2006) del interés personal ya que este se relaciona con las estrategias de procesamiento cognitivo ante un problema, el pensamiento crítico y esfuerzo ante una tarea.

En general se pudo concluir que los participantes consideran más importante que una persona con talento en hematología tenga todos los atributos que se valoraron en este estudio que una persona con talento en general, posiblemente por las características de la muestra en estudio.

¹³ Sigla que en el área de hematología significa Frotis de Sangre Periférica, que es la metodología utilizada para observar las células sanguíneas en microscopio y poder elaborar un reporte de diagnóstico detallado al médico.

¹⁴ Es un análisis de sangre que contiene mínimo 16 y máximo 30 datos numéricos que permiten conocer el estado general en cantidad y tamaño de todas las tres líneas celulares conocidas en los humanos (glóbulos rojos, glóbulos blancos y plaquetas), acompañado de histogramas y dispersogramas.

Al analizar los atributos y prototipos, se observó que la muestra en estudio considera que no son tan importantes los atributos de tipo intra e interpersonal para ser un talento en el área de hematología ya que lo seleccionaron con preferencia como características para un talento en general, con lo cual el autor de esta investigación no está de acuerdo debido a la importancia que tienen los atributos de tipo intrapersonal e interpersonal para poder cumplir funciones a nivel profesional en el área de hematología, esta información se puede contrastar con los hallazgos de la investigación de Bedoya y Amarís (2007).

Se observó semejanza al considerar importantes los atributos creativos para los dos talentos, algo interesante para abordar y comenzar a investigar, ya que en las teorías implícitas del autor no estaba considerando la creatividad como atributo en una persona con talento en una subespecialidad médica como la hematología.

La muestra en estudio mostró estar **totalmente de acuerdo** con todos los indicadores de maleabilidad observándose mayor acuerdo en el ítem 12 «*Un estudiante si es dedicado y adquiere experiencia puede ser talentoso en hematología*» y **totalmente en desacuerdo** con la mitad de los indicadores de no maleabilidad, lo que nos indica que la muestra en estudio si considera que el talento se puede desarrollar.

Se quiere resaltar que en el caso particular del ítem 9 que indica no maleabilidad, tanto los estudiantes como los docentes se mostraron en un 50% **totalmente de acuerdo** en que «*No todo el mundo puede tener talento en Hematología*», algo que es de preocupar ya que posiblemente este hallazgo podría estar mostrando teorías implícitas que como se planteó al inicio de esta investigación pueden estar intervenido en el desarrollo de habilidades y pueden llegar a afectar el desempeño de los estudiantes como futuros profesionales en el área de la salud

y en el caso de los docentes, sus teorías implícitas pueden conllevar a que ellos actúen y tomen decisiones educativas, no apropiadas o diferentes a las que se esperan (García-Cepero y McCoach 2009).

Según lo anterior quedaría entonces realizar a futuro una investigación para conocer según las creencias de los participantes quienes consideran que SI o quienes NO podrían llegar a evidenciar un talento en hematología.

Al detallar las concepciones que los participantes tienen sobre una persona con talento en general se encontró que si existiera una persona con todos estos atributos sería de la siguiente manera: una persona que ha adquirido de manera innata su talento lo que lo hace ser único, su personalidad se caracteriza por tener buena disposición, actitud y aptitud ante las actividades que realiza, es feliz haciendo lo que hace, es una persona espontanea, integral, autónoma, capaz de realizar cualquier actividad que se le solicite, es una persona que actúa con voluntad, amor y pasión o con el impulso de hacer algo con la seguridad de que lo va a hacer bien o mejor que los demás, tiene carácter, actúa moralmente, puede tomar decisiones adecuadas para cada situación, tiene fortaleza, es sociable, es perseverante practicando y perfeccionando aún más su talento con disciplina y dedicación, es una persona ágil que tiene la capacidad de entender todo sin esfuerzo ni dificultad, es ingenioso, le gusta innovar, tiene imaginación ilimitada y es una persona exitosa.

Ahora si esa persona es talentosa en el área de hematología a parte de los anteriores atributos también tendría buena memoria, sería capaz de correlacionar perfectamente resultados clínicos, podría diferenciar toda la morfología celular de la sangre y a su vez emitir un reporte adecuado al médico para ayudar al correcto diagnóstico clínico de un paciente.

Con las anteriores descripciones de una persona talentosa se quiere mostrar y hacer caer en cuenta que una persona, no puede cumplir necesariamente con todos estos atributos o prototipos descritos por los participantes al describir a una persona con talento. Y que precisamente esta descripción realizada por los estudiantes y docentes puede hacer que ellos crean que el talento es otra cosa diferente a lo que es y por eso no lo persiguen como una meta y a su vez esta creencia puede estar impidiendo que ellos mismos se puedan considerar talentosos o no favorecer que se volvieran hematólogos talentosos en algún momento de su vida.

Esta investigación brinda información importante sobre las creencias de los estudiantes, siendo útil este estudio para trabajar a nivel educativo primero con la muestra en estudio y segundo con estudiantes de pregrado de la institución educativa donde se aplicó la encuesta.

Pero a su vez con esta tesis se quiere mostrar la importancia de investigar las teorías implícitas en general e incentivar a los educadores de todas las áreas a investigar las teorías implícitas de sus estudiantes.

Se considera importante que los docentes puedan capacitarse sobre la motivación y aprendizaje en el aula, para poder facilitar la identificación de posibles talentos e incentivar futuros talentos en cualquier área del conocimiento, ayudando a crear una sociedad con personas felices y que a su vez puedan trabajar en su talento para no tener que trabajar con estrés y bajo presión y puedan aportar a la comunidad.

Es importante trabajar esta temática en las instituciones técnicas y profesionales del área de la salud para que su educación no solamente sea centrada en enriquecer la adquisición de

conocimientos y destrezas en estas áreas sino también en pro de una educación que también se interese por la motivación y aprendizaje de sus estudiantes.

Finalmente el autor de este estudio desea compartir su predilección sobre las siguientes teorías del talento:

La que exponen Renzulli y Park (2002) que considera como personas talentosas las que demuestran motivación, auto concepto y capacidad social convirtiendo el grupo de personas talentosas en un grupo más amplio de estudiantes a los anteriormente identificados como talentosos.

La teoría que expone Dai (2010) considerando el talento como una dinámica, contextual y emergente a través del interés, la pasión y el perfeccionamiento de técnicas avanzadas, manteniendo una tensión creativa.

La teoría de Gardner (2005) donde se considera a una persona talentosa siendo la que sobresale en una de sus inteligencias y no exige a su vez destacarse en todas (inteligencia musical, cinestésico-corporal, lógico-matemática, lingüística, espacial, interpersonal, intrapersonal, naturalista, espiritual, existencial y la moral).

Y apoya también las opiniones de los siguientes autores:

Machado (2004) sobre la importancia de la relación y trato hacia cada alumno ya que está relacionado con la adquisición de conocimientos y con el dominio específico de ellos.

Lorenzo (2006) quien opina que existen moderadores o catalizadores que fortalecen la formación de una persona talentosa como el estilo educacional (calidad de la instrucción), la

reacción social ante los triunfos y los fracasos, motivación hacia el logro, ansias de conocimiento, saber manejar y resistir el stress, las estrategias de autoaprendizaje y el auto-concepto alimentado con las disposiciones internas (teorías implícitas) que se tengan sobre talento y que permiten un reconocimiento de habilidades y dominios específicos que ayuden al individuo a identificarse como tal.

Referencias

Aparicio, J y Hoyos, O (2008). Enseñanza para el cambio de las representaciones sobre el aprendizaje. *Univ. Psychol.* Bogotá, Colombia v. 7 no. 3 pp. 725-737 sept-dic 2008 issn 1657-9267

Arancibia, V. (2009). La educación de alumnos con talentos: una deuda y una oportunidad para Chile. Pontificia Universidad Católica de Chile, Vicerrectoría de Comunicaciones y Asuntos Públicos.

Araujo, B. L., Segovia, A. O., & Silla, J. M. P. (2007). El papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. *Psicothema*, 19(1), 81-87.

Blackwell, L.S., Trzesniewski, K.H., Dweck, C.S. (2007) Implicit theories of intelligence predict achievement across an adolescent transition: a longitudinal study and an intervention. *Child Dev.* Jan-Feb; 78 (1): 246-63.

Barrero, V. y Muñoz, J. (2012). Teorías implícitas del talento en profesores de educación básica de la ciudad de Bogotá. Pontificia Universidad Javeriana.

Bedoya. O, I. y Amarís, M. M. (2007). Comprensión de las inteligencias develadas en el aula, Una experiencia en el contexto de la asignatura de Hematología en un Programa de Bacteriología. *Revista Psicología desde el Caribe.* Universidad del Norte. N° 20. pp. 93-129.

Becerra, H. A., Cardona, A. F., Reveiz, L., Carvajal, A. M., Acevedo, A., Rodríguez, M. y Arrieta, Ó. (2012). Entendimiento y entrenamiento en medicina basada en evidencia (MBE): una encuesta estructurada a hematólogos y oncólogos de Colombia (ONCOLGroup).

Benavides, M., Maz, A., Castro, E., y Blanco, R. (2004). La educación de niños con talento en Iberoamérica UNESCO, Oficina Regional de Educación de la Unesco para América Latina y el Caribe.

Bernard HR. Qualitative data, quantitative analysis. *Cult Anthropol Methods J.* 1996; 8(1):9-11.

Bernard HR. Structured interviewing II: Cultural Domain Analysis. In: Bernard HR. *Research methods in cultural anthropology.* Newbury Park: Sage Publications; 2006. P.299-317.

Bouchard, T. J. (1994). Genes, environment, and personality. *SCIENCE-NEW YORK THEN WASHINGTON-*, 1700-1700.

Brody, N. (1992). *Intelligence (2nd Ed.)*. San Diego, CA: Academic Press.

Casas, C. (2013) ACHO, A. Por qué hacer un congreso de investigación en hematología y oncología. *Revista Hematología y Oncología.* Marzo. Volumen 2. Número 1. pp.53-54.

Castelló, J. (2002) Primer encuentro nacional sobre la atención educativa a los alumnos con altas capacidades. Ministerio de Educación. Madrid, 9 y 10 de diciembre.

Cardona, A. F., Rivera, D., y Acevedo, A. (2010). Investigación clínica en hematología y oncología en América Latina. *Revista Hematología y Oncología*, 21(3), 627-32.

- Csikszentmihalyi, Mihaly (2000) *Fluir, una psicología de la felicidad*. Editorial Kairos.
- Cobo, J. M. D. (2006). *Aprendizaje del derecho: tesis doctoral*.
- Dai, D. Y. (2010). *The Nature and Nurture of Giftedness: A New Framework for Understanding Gifted Education*. Education y Psychology of the Gifted Series. Teachers College Press. 1234 Amsterdam Avenue, New York, NY 10027.
- De Zubiría, Samper, J.. (2002a). *La mala pedagogía se hace con buenas intenciones. El concepto de competencia II: una mirada interdisciplinar*.
- De Zubiría Samper, M. (2004). *Enfoques pedagógicos y didácticas contemporáneas*. Fundación Internacional de Pedagogía Conceptual Alberto Merani.
- Del Agua, A. (2004). *Las teorías de la inteligencia y la superdotación*. *Aula Abierta*, 84, 23-38.
- Disalvo, D (2013) *Que hace feliz a tu cerebro y porque deberías hacer lo contrario*. Edaf.
- Dupeyrat, C., y Mariné, C. (2005). *Implicit theories of intelligence, goal orientation, cognitive engagement, and achievement: A test of Dweck's model with returning to school adults*. *Contemporary Educational Psychology*, 30(1), 43-59.
- Dweck, C. S., Chiu, C. Y., y Hong, Y. Y. (1995). *Implicit theories and their role in judgments and reactions: A word from two perspectives*. *Psychological inquiry*, 6(4), 267-285.
- Dweck, C. (1999). *Self Theories: their role in motivation, personality and development*. Philadelphia: Psychology Press.

Echeverría, M. D. P. P., Scheuer, N., Ortega, E. M., y Sanz, M. D. M. M. (2006). Enfoques en el estudio de las concepciones sobre el aprendizaje y la enseñanza. In Nuevas formas de pensar la enseñanza y el aprendizaje: las concepciones de profesores y alumnos (pp. 55-94). Grao.

Ericsson, K. A., Charness, N., Feltovich, P. J., y Hoffman, R. R. (Eds.). (2006). The Cambridge handbook of expertise and expert performance. Cambridge University Press.

Ericsson, K. A. (1996). The road to excellence: The acquisition of expert performance in the arts and sciences, sports, and games. Psychology Press. P.10

Fletcher, Richard B. y Hattie, Jhon. 2011. Intelligence and Intelligence Testing. Routledge. P.40.

Feuerstein, R. (1996). La teoría de la modificabilidad estructural cognitiva. S. Molina y M. Fandos (cord.). Educación Cognitiva I, 31-75.

Galton, F. (1869). Hereditary genius. Macmillan and Company.

Gagné, François. (2009). Construyendo talentos a partir de la dotación: Breve revisión del MDDT 2.0.

Gagné, François. (1999). El desarrollo del talento es una compleja coreografía entre múltiples influencias causales. Respuestas Educativas Para Alumnos Superdotados Y Talentosos: Actas Del Congreso Internacional, pp.245-254.

Gagné, François. (1991). 'Toward a differentiated model of giftedness and talent'.
Nicholas Colangelo y Gary A. Davis (Eds). Hand book of gifted education. Boston: Allyn and
Bacon.

Gardner, Howard. (2001). Inteligencia Reformulada. Barcelona. Paidós Ibérica.

Gardner Howard (2005) Inteligencias Múltiples, la teoría en la práctica. Barcelona.
Paidós Ibérica.

Gardner Howard (2011). Biblioteca Howard Gardner. La Inteligencia reformulada: las
inteligencias múltiples en el siglo XXI Barcelona. Grupo Planeta Spain.

García-Cepero, M. C. y González Blanco, J. P. (2004). Colección preguntas y problemas
en educación para el desarrollo de la excepcionalidad: Fundamentos de educación para la
excepcionalidad. Gobernación de Cundinamarca. Bogotá.

García, M. P., y Guarch, C. V. (2006). Cómo aprenden los profesores. Un estudio
empírico basado en entrevistas. Revista Complutense de Educación, 16(2), 623-644.

García Cepero, M. C., y McCoach, B. (2009). Educators' Implicit Theories of
Intelligence and Beliefs about the Identification of Gifted Students. (U. Javeriana, Ed.)
Universitas Psychologica, 8 (2).

García-Cepero (2012) Reflexiones sobre nuestras teorías acerca del talento María
Caridad. Facultad de Educación - Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá Documento
preparado para el 1er. Encuentro Latinoamericano de Talento Infantil Ciudad de México.

Gutiérrez Vargas, M. E. (2002). El aprendizaje de la ciencia y de la información científica en la educación superior.

Heller, Kurt. (2004) Identification of Gifted and Talented Students. *Psychology Science*, Volumen 46, No 3, p. 302 – 323

Hong, Y. Y., Chiu, C. Y., Dweck, C. S., Lin, D. M. S., y Wan, W. (1999). Implicit theories, attributions, and coping: A meaning system approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(3), 588.

Hoskens, M., y Boeck, P. (1991). An Implicit Theory of Intelligence-Related Mental Activities. *Journal of personality*, 59(4), 793-814.

Jiménez-aleixandre, M.P. (1992). Thinking about theories or thinking with theories? A classroom study with natural selection. *International Journal of Science Education*, 148(1), pp. 51-61.

Kane, H y Brandthe, C. 2003. Importance of spearman's g as a psychometric, social, and educational construct. *The occidental quarterly*. vol. 3, no. 1

Levy, S. R., Chi-yue, C. y Ying-yi, H. (2006). Lay theories ant intergroup relations. *Group Processes and Intergroup Relations*, No 9, vol. 1, 5-24.

Lorenzo Garcia, R. (2006) ¿A que se denomina talento? , *Intangible capital* -No 11 - Vol. 2- pp. 72-163

Machado, A. L. (2004). Presentación. En M. Benavides, A. Maz, E. Castro y R. Blanco (Eds.) (2004). La educación de niños con talento en Iberoamérica (pp. 9-13). Santiago (Chile): OREALC/ UNESCO, Marco de Acción de la Conferencia Mundial sobre Necesidades Educativas Especiales: Acceso y Calidad, Declaración de Salamanca 1994.

Manneh, R. 2012. La academia en oncología y hematología a través de nuestra publicación. *Revista Colombiana de Hematología y Oncología*. No 1 - Vol. 1 –pp.8-9.

Martínez, Oliva., José M de Posada. (1999). Algunas Reflexiones sobre las Concepciones Alternativas y el Cambio Conceptual. *Enseñanza de las Ciencias*. No 17- Vol.1. pp. 93-107.

Mayer, J. D., Caruso, D. y Salovey, P. (1999). “Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence”. *Intelligence*, 27, 267-298.

Ministerio de Educación Nacional. (2006). Orientaciones para la atención educativa a estudiantes con capacidades o talentos excepcionales. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional.

Montero, J., Navarro, J. I., Aguilar, M., y Ramiro, P. (2006). Comparación de los enfoques psicométrico y operatorio en la identificación de alumnos de altas capacidades. *Revista Mexicana de Psicología*, 23(2), 185-191.

Mosby, Océano (2010) Diccionario de medicina. 6° edición. Barcelona: Grupo Editorial Océano. p. 664.

Patel, V. L., Glaser, R., y Arocha, J. F. (2000). Cognition and expertise: acquisition of medical competence. *Clinical and Investigative Medicine*, 23(4), 256-260.

Pintrich, P. R. y Schunk, D. H. (2002). *Motivation in education: Theory, research, and applications*. Upper Saddle River, N.J.: Merrill.

Pintrich, P. R., Schunk, D. H., y Luque, M. L. (2006). *Motivación en contextos educativos: teoría, investigación y aplicaciones*. Madrid: Pearson Educación.

Pozo, J. (1996). *Aprendices Y Maestros*. Primera Edición. Madrid: Alianza. Consultado El 17 De Febrero De 2014.

Pozo, J. I., y Crespo, M. Á. G. (1998). *Aprender y enseñar ciencia: del conocimiento cotidiano al conocimiento científico*. Ediciones Morata.

Pozo, J. I. (1999). Más allá del cambio conceptual: el aprendizaje de la ciencia como cambio representacional. *Enseñanza de las Ciencias*, 17(3), 513-520.

Prieto, D. M. D., García, D. C. F., Martínez, D. P. B., Martínez, D. O. L., López, D. J. A. G., y López, D. M. G. H. (2002). Perfiles de los alumnos con talentos específicos. *Educación en el 2000: revista de formación del profesorado*, 5, 66-71.

Prieto, M. D., García, C. F., Prieto, M. F., Sáinz, M., García, M. R. B., y Hernández, D. (2008). Inteligencia emocional en alumnos superdotados: Un estudio comparativo entre España e Inglaterra. *Electronic journal of research in educational psychology*, 6(15), 297-320.

Ravanal, E (2013) entrevista publicada en educar chile
<http://www.educarchile.cl/ech/pro/app/detalle?id=216660>

Ramírez, L y Shery, L (2010). Sentido común y conflicto: impacto de las teorías legas sobre relaciones intergrupales. Univ. Psychol. Bogotá, Colombia V. 9 No. 2 PP. 331-343

Renzulli, J. S. y Systema Reed, R. E. (2008). Intelligences outside the normal curve: Co-cognitive traits that contribute to giftedness. In J. A. Plucker & C. M. Callahan (Eds.). Critical Issues and Practices in Gifted Education: What the Research Says (pp. 303-319). Waco, TX: Prufrock Press.

Renzulli, J.S.1994. The Three-Ring Conception of Giftedness: A Developmental Model for Promoting Creative Productivity. The University of Connecticut. The principal goal of education is.

Renzulli, J. S., y Park, S. (2002). Giftedness and High School Dropouts: A Personal, Family, and School-related Factors. National Research Center on the Gifted and Talented.

Roberts, R. D., Zeidner, M., y Matthews, G. (2001). Does emotional intelligence meet traditional standards for an intelligence? Some new data and conclusions. *Emotion*, 1(3), 196.

Rodrigo, M ; Rodríguez, A y Marrero, J. (1993). Las teorías implícitas. Una aproximación al conocimiento cotidiano. Primera Edición. Madrid: Visor.

Rosenberg, S. (1982). The method of sorting in multidimensional research with applications selected from cognitive psychology and person perception. In N. Hirschberg y L. G. Humphreys (Eds.), *Multivariate applications in the social sciences* (pp. 117-142). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Salovey, P., y Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185–211.

Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista L, P. (2010) *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.

Sarasti, H (2012) Un esbozo de la historia de la hematología en Colombia. *Revista Colombiana de Hematología y Oncología* julio de 2012 • volumen 1 - número 2 publicación oficial de la asociación colombiana de hematología y oncología. pp. 59-63

Simonton, D. K. (2008). Scientific talent, training, and performance: Intellect, personality, and genetic endowment. *Review of General Psychology*, 12(1), 28.

Simonton, D. K. (2004). *Creativity in science: Chance, logic, genius, and zeitgeist*. Cambridge University Press.

Soltero, Ramírez, Valencia, Quintanilla, Vega, Hernández, Cárdenas y Romero (2012) *Concepciones Culturales en torno a la Seguridad y Violencia percibida por Académicos, Alumnos, Personal Administrativo y de Servicio del CUCS*

Spearman, C (1904). General Intelligence, Objectively Determined and Measured. *The American Journal of Psychology*, Vol.15, No 2. Abril. P. 201-292.

Sternberg, R. J. (1985). *Beyond IQ: A Triarchic Theory of Intelligence*. Cambridge: Cambridge University Press. (P.129-267)

Sternberg, R. J. (1997). Successful Intelligence: How Practical and Creative Intelligence Determine Success in Life.

Sternberg, R. J. (2005) the Theory of Successful Intelligence. Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology, Vol. 39, Num. 2 pp. 189-202

Sternberg, R. J. (1999). Successful intelligence: finding a balance. Trends in Cognitive Sciences. Vol.3, No.11, November. P.436-442.

Sternberg, R. J., y Davidson, J. E. (Eds.). (2005). Conceptions of giftedness. Cambridge University Press.

Vélez, C., Díaz, J., Rivera, C., Quintero, B., Cedeño, F., y Pinzón, C. MEN (2006). Ministerio de educación nacional. Orientaciones para la atención educativa de niños, niñas y jóvenes con capacidades y talentos excepcionales. Ministerio de educación nacional subdirección de poblaciones., 1-56.

ANEXOS

Anexo 1 Encuesta Completa

Título: A-"TEORÍAS IMPLÍCITAS SOBRE EL TALENTO"

Página 1: CONSENTIMIENTO INFORMADO

ALUMNOS

"ESTAMOS INTERESADOS EN CONOCER SUS CREENCIAS SOBRE EL TALENTO"

El siguiente estudio forma parte de un trabajo de grado como requisito para optar por el título de Magister En Educación.

La información que se presenta a continuación tiene como finalidad solicitar su consentimiento para participar en un proceso de investigación.

POR FAVOR LÉALO CUIDADOSAMENTE.

Usted ha sido invitado a participar en este estudio, desarrollado por investigadores de la Maestría de Educación de la Pontificia Universidad Javeriana.

El propósito de esta investigación es explorar las teorías implícitas o creencias del talento en docentes y estudiantes del componente temático de hematología en un programa de bacteriología de la ciudad de Bogotá.

Su colaboración requerirá de un tiempo aproximado de 25 minutos para responder la siguiente encuesta.

La participación en este estudio no implica ningún riesgo físico o mental. El único inconveniente para usted es el tiempo que requerirá para responder la entrevista.

La información suministrada es totalmente confidencial y reservada y sólo será utilizada con fines de investigación.

Su nombre e identidad no será revelado en el documento impreso final ni en el reporte de resultados de este estudio.

La decisión de tomar parte en esta investigación es completamente voluntaria. Usted es libre de participar en este estudio así como de retirarse en cualquier momento.

Sus Datos personales serán manejados de manera anónima desde el inicio de la investigación hasta el reporte de sus resultados.

SUS RESPUESTAS O LA NO PARTICIPACIÓN, NO BENEFICIARAN O AFECTARAN SUS CALIFICACIONES Y/O ACTIVIDADES ACADÉMICAS.

Si no entiende algo, o si tiene alguna duda, pregúntele por favor a la persona encargada del estudio.

*1. De manera libre después de leer el consentimiento informado.

Doy mi autorización para participar en este estudio y me comprometo a responder la encuesta sincera y completamente.

SI NO

Página 2: SEGUNDA AUTORIZACIÓN

*2. ¿Desea autorizar que sus notas también formen parte de la investigación?

Le recordamos que sólo se utilizaran estos datos como parte del proceso de análisis pero USTED CONTINUARA ANÓNIMO en el momento de publicar los resultados.

NO

SI

Página 3: INFORMACIÓN GENERAL SOBRE USTED

*3. Por favor escriba su nombre completo y número de identificación:

NOMBRES:

APELLIDOS:

DOCUMENTO IDENTIDAD:

*4. ¿Cual es su edad?

- | | | | | |
|--|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Menor de 17 años | <input type="radio"/> 20 a 22 años | <input type="radio"/> 26 a 28 años | <input type="radio"/> 29 a 31 años | <input type="radio"/> Mayor de 32 años |
| <input type="radio"/> 17 a 19 años | <input type="radio"/> 23 a 25 años | | | |

*5. Es usted:

- Hombre Mujer

*6. ¿En qué semestre se encuentra actualmente?

- Cuarto Sexto Octavo Décimo
 Quinto Séptimo Noveno

*7. Si se comparara con sus compañeros de grupo del componente temático Hematología usted se considera...

- | | | | | |
|---|---|--|---|---|
| <input type="radio"/> EL MENOS talentos o de sus compañeros | <input type="radio"/> MENOS talentos o que la mayoría de sus compañeros | <input type="radio"/> TAN talentos o como la mayoría de sus compañeros | <input type="radio"/> MÁS talentos o que la mayoría de sus compañeros | <input type="radio"/> EL MÁS talentos o de sus compañeros |
|---|---|--|---|---|

*8. ¿Ha tomado algún curso de educación de Talento?

SI NO

*9. Si realizaran un curso sobre Talento ¿Usted Estaría interesado en realizarlo sin costo alguno?

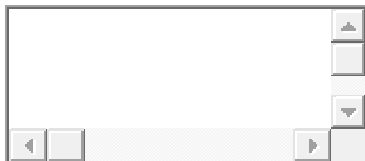
SI NO

Página 4: PRIMERA PARTE - TALENTO GENERAL

*10. ¿Cuáles palabras se le vienen a la mente cuando mencionan la palabra TALENTO? Y Díganos porque asoció cada una de esas palabras con TALENTO.

PALABRA 1:	<input type="text"/>
Porque....	<input type="text"/>
PALABRA 2:	<input type="text"/>
Porque...	<input type="text"/>
PALABRA 3:	<input type="text"/>
Porque...	<input type="text"/>

*11. Ahora, Piense en la persona más TALENTOSA que haya conocido.
A continuación haga una descripción de esa persona con las características que le hacen pensar que es muy TALENTOSA.
Utilice por favor un seudónimo o nombre falso.

A rectangular text input area with a vertical scroll bar on the right side. At the bottom, there are four small navigation buttons: a left arrow, a square, a right arrow, and another square.

Página 5: SEGUNDA PARTE: TALENTO ESPECÍFICO

*12. ¿Cuáles palabras se le vienen a la mente cuando mencionan la palabra TALENTO EN HEMATOLOGIA?

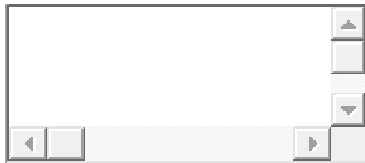
Y Díganos porque asoció cada una de esas palabras con TALENTO EN HEMATOLOGIA.

PALABRA 1:	<input type="text"/>
Porque...	<input type="text"/>
PALABRA 2:	<input type="text"/>
Porque...	<input type="text"/>
PALABRA 3:	<input type="text"/>
Porque...	<input type="text"/>

*13. Ahora, Piense en la persona más TALENTOSA EN EL AREA DE HEMATOLOGIA que haya conocido.

A continuación haga una pequeña descripción con las características que le hacen pensar que esa persona es MUY TALENTOSA EN HEMATOLOGIA.

Utilice por favor un seudónimo o nombre falso.



Página 6: TERCERA PARTE

*14. Por favor, lea las siguientes afirmaciones y marque su nivel de acuerdo o desacuerdo con cada una de ellas.

	TOTALMENTE EN DESACUERDO	UN POCO EN DESACUERDO	UN POCO DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1. Todo el mundo tiene un talento específico, y no podemos hacer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

mucho para cambiarlo				
2. El talento de las personas es algo que ellas mismas no pueden cambiar mucho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Independientemente de la persona, ella/él, sí, puede cambiar su nivel de talento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Siendo honestos, las personas no pueden cambiar que tan talentosos son.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Las personas pueden cambiar sustancialmente que tan talentosas son.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Algunas personas pueden aprender cosas nuevas, pero no pueden cambiar realmente su talento básico.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Independiente de que tan talentosa sea una persona, todos podemos "cambiarla" sustancialmente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Todas las personas pueden cambiar considerablemente su nivel de talento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. No todo el mundo puede tener talento en Hematología	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Cualquier persona puede ser talentosa en el área de hematología	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Solamente un profesional especializado y con experiencia puede ser talentoso en hematología	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Un estudiante si es dedicado y adquiere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

experiencia puede ser
talentoso en
hematología

13. Una persona puede
ser talentosa en general
pero no en hematología

14. La persona que es
talentosa en

Hematología también
suele ser talentosa en
otra área del laboratorio

15. La persona que es
talentosa en otra área del
laboratorio también
suele ser talentosa en el
área de Hematología

Página 7: CUARTA Y ÚLTIMA PARTE

*15. Por favor, lea las siguientes características, que podría o no tener una persona talentosa. Y Valore que tan importante son para usted cada uno de estos atributos PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO EN GENERAL y ESPECIFICAMENTE para el TALENTO EN HEMATOLOGIA.

	TALENTO GENERAL	TALENTO EN HEMATOLOGIA
1. Es capaz de usar lo que sabe para resolver problemas en la vida real	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2. Es capaz de modelar su medio ambiente	<input type="text"/>	<input type="text"/>
3. Ve relaciones entre conceptos diferentes	<input type="text"/>	<input type="text"/>
4. Es sensible a las necesidades de otras personas	<input type="text"/>	<input type="text"/>
5. Analiza diferentes alteraciones	<input type="text"/>	<input type="text"/>

6. Sabe emitir juicios adecuados sobre otras personas	<input type="text"/>	<input type="text"/>
7. Propone formas inusuales para resolver problemas	<input type="text"/>	<input type="text"/>
8. Tiene Agilidad en la manipulación de objetos y material de trabajo	<input type="text"/>	<input type="text"/>
9. Se gana la confianza de los demás	<input type="text"/>	<input type="text"/>
10. Se muestra creativo(a)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
11. Guarda la calma bajo presión	<input type="text"/>	<input type="text"/>
12. Identifica fallas	<input type="text"/>	<input type="text"/>
13. Resuelve problemas eficientemente	<input type="text"/>	<input type="text"/>
14. Encuentra relaciones originales entre conceptos	<input type="text"/>	<input type="text"/>
15. Es capaz de identificar y diferenciar cualquier cambio de morfología	<input type="text"/>	<input type="text"/>
16. Tiene valores morales altos	<input type="text"/>	<input type="text"/>
17. Maneja de manera efectiva a la gente	<input type="text"/>	<input type="text"/>
18. Es capaz de hacer producción escritural	<input type="text"/>	<input type="text"/>
19. Tiene buena memoria	<input type="text"/>	<input type="text"/>
20. Comprende sus sentimientos y emociones	<input type="text"/>	<input type="text"/>
21. Tiene un profundo conocimiento en su campo	<input type="text"/>	<input type="text"/>
22. Procesa información	<input type="text"/>	<input type="text"/>

fácilmente

23. Actúa de manera responsable

24. Posee una expresión verbal clara y adecuada de conceptos

25. Tiene muchas ideas y momentos de iluminación creativa

26. Tiene buena comprensión lectora

27. Realiza la Interpretación de gráficas e imágenes

28. Se ajusta fácilmente a nuevas situaciones

29. Puede ver las situaciones desde el punto de vista de otra persona

30. Tiene conciencia social

31. Mantiene control de sus emociones

32. Acepta a los demás por lo que son

33. Resuelve problemas de manera diferente a lo tradicional

34. Maneja fórmulas matemáticas para llegar a un resultado o respuesta

35. Es bueno(a) tomando decisiones

36. Quiere mejorar la sociedad

37. Hace inferencias correctas

38. Es imaginativo(a)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
39. Es persistente	<input type="text"/>	<input type="text"/>
40. Es analítico(a)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
41. Razona lógicamente	<input type="text"/>	<input type="text"/>
42. Prioriza las necesidades del grupo sobre las propias	<input type="text"/>	<input type="text"/>
43. Es independiente en su forma de pensar y actuar	<input type="text"/>	<input type="text"/>
44. Aprende rápidamente	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Página 8: FINALIZACIÓN ENCUESTA

MUCHAS GRACIAS
POR SU COLABORACION :)

Sus respuestas son muy importantes para el desarrollo de esta investigación

RECUERDE QUE EN CASO DE TENER CUALQUIER INQUIETUD SOBRE LA ENCUESTA,

PUEDE COMUNICARSE A CUALQUIERA DE LOS SIGUIENTES CORREOS:

Yalile.lopez@javeriana.edu.co

maria.caridad@javeriana.edu.co

Anexo 2 Primeras siete preguntas Encuesta Docentes

Título: D-"TEORÍAS IMPLÍCITAS SOBRE EL TALENTO"

Página 1: CONSENTIMIENTO INFORMADO

DOCENTES

"ESTAMOS INTERESADOS EN CONOCER SUS CREENCIAS SOBRE EL TALENTO"

El siguiente estudio forma parte de un trabajo de grado como requisito para optar por el título de Magister En Educación.

La información que se presenta a continuación tiene como finalidad solicitar su consentimiento para participar en un proceso de investigación.

POR FAVOR LÉALO CUIDADOSAMENTE.

Usted ha sido invitado a participar en este estudio, desarrollado por investigadores de la Maestría de Educación de la Pontificia Universidad Javeriana.

El propósito de esta investigación es explorar las teorías implícitas o creencias del talento en docentes y estudiantes del componente temático de hematología en un programa de bacteriología de la ciudad de Bogotá.

Su colaboración requerirá de un tiempo aproximado de 20 minutos para responder la siguiente encuesta.

La participación en este estudio no implica ningún riesgo físico o mental. El único inconveniente para usted es el tiempo que requerirá para responder la entrevista.

La información suministrada es totalmente confidencial y reservada y sólo será utilizada con fines de investigación.

La decisión de tomar parte en esta investigación es completamente voluntaria. Usted es libre de participar en este estudio así como de retirarse en cualquier momento.

Sus Datos personales serán manejados de manera anónima desde el inicio de la investigación hasta el reporte de sus resultados.

Si no entiende algo o si tiene alguna duda, pregúntele por favor a la persona encargada del estudio

*1. De manera libre después de leer el consentimiento informado.

Doy mi autorización para participar en este estudio y me comprometo a responder la encuesta sincera y completamente.

SI NO

Página 2: INFORMACIÓN GENERAL SOBRE USTED

*2. Por favor escriba su nombre completo y número de identificación:

NOMBRES:

APELLIDOS:

DOCUMENTO IDENTIDAD:

*3. Cuántos años lleva en la docencia:

- De 1 - 3 años De 7 - 10 años De 11 - 20 años De 21 - 30 años Mas de 31 años
- De 4 - 6 años

*4. Su último nivel Educativo Terminado fue:

- Profesional Especialista Maestría Doctorado

*5. ¿Ha tomado algún curso de educación de Talento?

SI NO

*6. Si realizaran un curso sobre Talento ¿Usted Estaría interesado en realizarlo sin costo alguno?

SI

NO

Anexo 3 Primera Encuesta Piloto

Encuesta para Investigación. Docente: Yalile Ibeth López López

"CONSENTIMIENTO INFORMADO"

El siguiente estudio forma parte de un trabajo de tesis de grado como requisito para optar por el título de "Magister en Educación en la Pontificia Universidad Javeriana".

Estudio: "TEORÍAS IMPLÍCITAS SOBRE EL TALENTO, EN UN GRUPO DE DOCENTES Y ESTUDIANTES QUE PERTENECEN AL COMPONENTE TEMÁTICO HEMATOLOGÍA EN UN PROGRAMA DE BACTERIOLOGÍA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ"

Investigador: Yalile Ibeth López López. Bacterióloga U.C.M.C, Especialista en Hematología PUJ. Docente Unicolmayor.

Tutora: Profesora María Caridad García, Facultad de Educación de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá

La información que se presenta a continuación tiene como finalidad solicitar su consentimiento para participar en un proceso de investigación. Por favor léalo cuidadosamente

Usted ha sido invitado a participar en el estudio “Teorías implícitas sobre el talento, en un grupo de docentes y estudiantes que pertenecen al componente temático hematología en un programa de bacteriología en la ciudad de Bogotá”, estudio desarrollado por investigadores de la Maestría de Educación de la Pontificia Universidad Javeriana.

El propósito de esta investigación es "explorar las teorías implícitas o creencias" sobre el talento en docentes y estudiante en un programa de bacteriología de la ciudad de Bogotá.

Su colaboración requerirá de un tiempo aproximado de 10 a 15 minutos para responder la siguiente encuesta. La participación en este estudio no implica ningún riesgo físico o mental. El único inconveniente para usted es el tiempo que requerirá para responder la entrevista.

La información suministrada es totalmente confidencial y reservada y solo será utilizada con fines de investigación.

La decisión de tomar parte en esta investigación es completamente voluntaria. Usted es libre de participar en este estudio así como de retirarse en cualquier momento.

Sus Datos personales serán manejados de manera anónima desde el inicio de la investigación hasta el reporte de sus resultados.

Si no entiende algo, o si tiene alguna duda, pregúntele por favor a la persona encargada del estudio.

* Required

NOMBRE COMPLETO

NUMERO DOCUMENTO DE IDENTIFICACION

De manera libre después de haber leído el consentimiento informado. ¿Deseo continuar participando en este estudio? *

SI

NO

Encuesta para Investigación. Docente: Yalile Ibeth López López

* Required

Comencemos.....

Por favor escriba que hora es en este instante *

:

¿Cuáles palabras se le vienen a la mente cuando mencionan la palabra TALENTO?

Palabra 1 *

Palabra 2 *

Palabra 3 *

Ahora díganos porque asoció TALENTO con cada una de sus anteriores palabras.

¿Por qué asoció la Palabra 1 con TALENTO? *

¿Por qué asoció la Palabra 2 con TALENTO? *

¿Por qué asoció la Palabra 3 con TALENTO? *

Ahora, Piense en la persona más TALENTOSA que haya conocido. *

A continuación haga una pequeña descripción con las características que le hacen pensar que esa persona es muy TALENTOSA utilizando un seudónimo (nombre falso)

Listo ya falta poco....

Diga ¿Cuáles palabras que se le vienen a la mente cuando mencionan la palabra TALENTO EN HEMATOLOGIA?

Palabra 1 *

Palabra 2 *

Palabra 3 *

Ahora díganos porque asoció TALENTO EN HEMATOLOGIA con cada una de sus anteriores respuestas.

¿Por qué asoció la Palabra 1 con TALENTO EN HEMATOLOGIA? *

¿Por qué asoció la Palabra 2 con TALENTO EN HEMATOLOGIA? *

¿Por qué asoció la Palabra 3 con TALENTO EN HEMATOLOGIA? *

Ahora, Piense en la persona más TALENTOSA EN HEMATOLOGIA que haya conocido. *

A continuación haga una pequeña descripción con las características que le hacen pensar que esa persona es MUY TALENTOSA EN HEMATOLOGIA utilizando un seudónimo (nombre falso)

Finalmente deseamos saber sobre Usted.....

¿Es usted? *

- Hombre
- Mujer

¿Cuál es su edad en años cumplidos? *

Si se comparara con sus compañeros de semestre usted *

- es EL MENOS talentoso de sus compañeros
- es MENOS talentoso que la mayoría de sus compañeros
- es TAN talentoso como la mayoría de sus compañeros
- es MÁS talentoso que la mayoría de sus compañeros
- es EL MÁS talentoso de sus compañeros

Por favor escriba que hora es en este instante (finalización de la encuesta) *

Si desea autorizar que sus notas también formen parte de la investigación de este estudio por favor coloque su nombre completo y cedula, igualmente sólo se utilizaran estos datos como parte del proceso de análisis pero continuara anónimo en el momento de publicar los resultados.

Título: 2“TEORÍAS IMPLÍCITAS SOBRE EL TALENTO, EN UN GRUPO DE DOCENTES Y ESTUDIANTES QUE PERTENECEN AL COMPONENTE TEMÁTICO HEMATOLOGÍA EN UN PROGRAMA DE BACTERIOLOGÍA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ”

Página 1: Información General

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El siguiente estudio forma parte de un trabajo de grado como requisito para optar por el título de Magister En Educación.

La información que se presenta a continuación tiene como finalidad solicitar su consentimiento para participar en un proceso de investigación. Por favor léalo cuidadosamente.

Usted ha sido invitado a participar en este estudio, desarrollado por investigadores de la Maestría de Educación de la Pontificia Universidad Javeriana. El propósito de esta investigación es explorar las teorías implícitas o creencias del talento en docentes y estudiante en un programa de bacteriología de la ciudad de Bogotá.

Su colaboración requerirá de un tiempo aproximado de 10 a 15 minutos para responder la siguiente encuesta. La participación en este estudio no implica ningún riesgo físico o mental. El único inconveniente para usted es el tiempo que requerirá para responder la entrevista.

La información suministrada es totalmente confidencial y reservada y sólo será utilizada con fines de investigación. Su nombre e identidad no será revelado en el documento impreso final ni en el reporte de resultados de este estudio.

La decisión de tomar parte en esta investigación es completamente voluntaria. Usted es libre de participar en este estudio así como de retirarse en cualquier momento.

Sus Datos personales serán manejados de manera anónima desde el inicio de la investigación hasta el reporte de sus resultados.

Sus respuestas o la no participación No lo beneficiaran NI afectaran de ninguna manera en sus calificaciones y/o actividades académicas.

Si no entiende algo, o si tiene alguna duda, pregúntele por favor a la persona encargada del estudio.

*1. De manera libre después de leer. Doy mi consentimiento para participar en este estudio y responder la encuesta completamente.

SI NO

*2. ¿Desea autorizar que sus notas también formen parte de la investigación?
Igualmente sólo se utilizaran estos datos como parte del proceso de análisis pero usted continuara anónimo en el momento de publicar los resultados.

SI
 NO

Página 2: Información General

*3. Por favor escriba la hora en la que comenzó el diligenciamiento de esta encuesta.

(dd/mm/aaaa) (hh:mm)

Formato 24 horas

*4. Por favor escriba su nombre completo y número de identificación:

NOMBRE COMPLETO:

No DOCUMENTO:

*5. ¿Cuál es su edad?

- 17 a
19 años
- 20 a
22 años
- 26 a
28 años
- 29 a
31 años
- Mayor
de 32 años
- 23 a
25 años

*6. Es usted:

- Hombre
- Mujer

*7. ¿En qué semestre se encuentra actualmente?

- Quinto
- Séptimo
- Octavo
- Otro (Por favor especifique)
- Sexto
-

*8. Si se comparara con sus compañeros de grupo del componente temático Hematología usted se considera...

- EL
MENOS
talentos
o de sus
- MENOS
talentos
o que la
mayoría
- TAN
talentos
o como
la
- MÁS
talentos
o que la
mayoría
- EL MÁS
talentos
o de sus
compañ

compañeros

de sus
compañeros

mayoría
de sus
compañeros

de sus
compañeros

eros

*9. ¿Ha tomado algún curso de educación de Talento?

SI NO

*10. Si realizaran un curso sobre Talento ¿Usted Estaría interesado en realizarlo sin costo alguno?

SI NO

Página 3: Primera Parte

*11. ¿Cuáles palabras se le vienen a la mente cuando mencionan la palabra TALENTO? Y díganos porque asoció cada una de esas palabras con TALENTO.

PALABRA 1:

Porque....

PALABRA 2:

Porque...

PALABRA 3:

Porque...

***12.** Ahora, Piense en la persona más TALENTOSA que haya conocido.

A continuación haga una pequeña descripción con las características que le hacen pensar que esa persona es muy TALENTOSA utilizando un seudónimo (nombre falso)



Página 4: Segunda Parte: Investigación Específica

***13.** ¿Cuáles palabras se le vienen a la mente cuando mencionan la palabra TALENTO EN HEMATOLOGIA? Y díganos porque asoció cada una de esas palabras con TALENTO EN HEMATOLOGIA.

PALABRA 1:

Porque...

PALABRA 2:

Porque...

PALABRA 3:

Porque...

*14. Ahora, Piense en la persona más TALENTOSA EN EL AREA DE HEMATOLOGIA que haya conocido. A continuación haga una pequeña descripción con las características que le hacen pensar que esa persona es MUY TALENTOSA EN HEMATOLOGIA utilizando un seudónimo (nombre falso)

Página 5: Tercera Parte: General y Especifica

*15. Por favor, lea las siguientes afirmaciones y marque su nivel de acuerdo o desacuerdo con cada una de ellas.

TOTALMEN TE EN DESACUER DO	EN DESACUER DO	UN POCO EN DESACUER DO	NI DE ACUERDO, NI EN DESACUER DO	UN POCO DE ACUERD O	DE ACUERD O	TOTALMEN TE DE ACUERDO
-------------------------------------	----------------------	---------------------------------	--	---------------------------------	-------------------	------------------------------

1. Todo el mundo tiene una cantidad específica de talento, y no podemos hacer mucho para cambiarlo

2. El talento de las personas es algo que ellas no pueden cambiar mucho

3.

Independientemente de la persona, ella/él puede cambiar su nivel de talento.

4. Siendo honestos, las personas no pueden cambiar que tan talentosos son.

5. Las personas pueden cambiar sustancialmente que tan talentosos son.

6. Algunas personas pueden aprender cosas nuevas, pero no pueden cambiar realmente su talento básico.

7. Independiente de que tan talentosa es una persona, todos podemos cambiarla sustancialmente.

8. Todas las personas pueden cambiar considerablemente su nivel de talento.

9. No todo el mundo puede tener talento en Hematología

10. Cualquier persona puede ser talentosa en el área de hematología

11. Solamente un profesional especializado y con experiencia puede ser talentoso en hematología

12. Un estudiante si es dedicado y adquiere experiencia puede ser talentoso en hematología

13. Una persona que es talentosa en hematología también puede ser talentosa en otra área del laboratorio

14. Una persona puede ser talentosa en general pero no en hematología

15. Una persona que es talentosa en hematología no es talentosa en

otra área del
laboratorio

Página 6: Cuarta parte: General y Especifica

*16. Por favor, lea las siguientes características, que podría o no tener una persona talentosa y valore que tan importantes son para usted cada uno de estos atributos PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO en general y para el desarrollo del talento en hematología.

Escriba 0 si considera que el atributo NO ES NECESARIO.

Escriba 1 si considera que el atributo ES UTIL (aunque no es esencial)

Escriba 2 si considera que el atributo es INDISPENSABLE y sin él no puede haber desarrollo del talento.

	TALENTO EN GENERAL	TALENTO EN HEMATOLOGIA
1. Es capaz de usar lo que sabe para resolver problemas en la vida real	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2. Es capaz de resolver problemas o casos del mundo real	<input type="text"/>	<input type="text"/>
3. Ve relaciones entre conceptos diferentes	<input type="text"/>	<input type="text"/>
4. Es sensible a las necesidades de otras personas	<input type="text"/>	<input type="text"/>

5. Analiza diferentes alteraciones	<input type="text"/>	<input type="text"/>
6. Sabe emitir juicios adecuados sobre otras personas	<input type="text"/>	<input type="text"/>
7. Propone formas inusuales para resolver problemas	<input type="text"/>	<input type="text"/>
8. Tiene Agilidad en la manipulación de objetos y material de trabajo	<input type="text"/>	<input type="text"/>
9. Se gana la confianza de los demás	<input type="text"/>	<input type="text"/>
10. Se muestra creativo(a)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
11. Guarda la calma bajo presión	<input type="text"/>	<input type="text"/>
12. Identifica fallas	<input type="text"/>	<input type="text"/>
13. Resuelve problemas eficientemente	<input type="text"/>	<input type="text"/>
14. Encuentra relaciones originales entre conceptos	<input type="text"/>	<input type="text"/>
15. Es capaz de identificar y diferenciar cualquier cambio de morfología	<input type="text"/>	<input type="text"/>
16. Tiene valores morales altos	<input type="text"/>	<input type="text"/>
17. Maneja de manera efectiva a la gente	<input type="text"/>	<input type="text"/>
18. Es capaz de hacer	<input type="text"/>	<input type="text"/>

producción escritural

19. Tiene buena memoria

20. Comprende sus sentimientos y emociones

21. Tiene un profundo conocimiento en su campo

22. Procesa información fácilmente

23. Actúa de manera responsable

24. Posee una expresión verbal clara y adecuada de conceptos

25. Tiene muchas ideas y momentos de iluminación creativa

26. Tiene buena comprensión lectora

27. Realiza la Interpretación de gráficas e imágenes

28. Se ajusta fácilmente a nuevas situaciones

29. Puede ver las situaciones desde el punto de vista de otra persona

30. Tiene conciencia social

31. Mantiene control de sus

emociones

32. Acepta a los demás por lo que son

33. Resuelve problemas de manera diferente a lo tradicional

34. Maneja formulas matemáticas para llegar a un resultado o respuesta

35. Es bueno(a) tomando decisiones

36. Quiere mejorar la sociedad

37. Hace inferencias correctas

38. Es imaginativo(a)

39. Es persistente

40. Es analítico(a)

41. Razona lógicamente

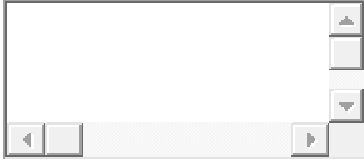
42. Prioriza las necesidades del grupo sobre las propias

43. Es independiente en su forma de pensar y actuar

44. Aprende rápidamente

45. Es capaz de modelar su medio ambiente

*17. Debido a que esta es una encuesta Piloto es de nuestro interés saber que sugerencias tiene para mejorar la presente encuesta, o que fallas y errores encontró con el fin de perfeccionar y poder aplicar la encuesta a la población de estudio.



*18. Escriba por favor la hora en que culmino esta encuesta

(hh:mm)

Formato 24 Horas

Muchas Gracias por su colaboración

Anexo 5 Tabla de frecuencias Dominios Culturales Talento en General

	Item	Frecuencia (%)	Rango Promedio	Relevancia		Item	Frecuencia (%)	Rango Promedio	Relevancia
1	Habilidad	31,1	1,48	0,261	42	Saxofón	1,4	1	0,014
2	Capacidad	29,7	1,64	0,234	43	Practica	1,4	3	0,005
3	Aptitud	18,9	2	0,132	44	Prodigio	1,4	3	0,005
4	Inteligencia	14,9	2,27	0,086	45	Progreso	1,4	3	0,005
5	Destreza	13,5	2,4	0,072	46	Optimista	1,4	3	0,005
6	Don	12,2	1,89	0,086	47	Personalidad	1,4	3	0,005
7	Conocimiento	9,5	1,57	0,078	48	Medioambiental	1,4	4	0,003
8	Ingenioso	9,5	1,86	0,068	49	Motivación	1,4	2	0,009
9	Creatividad	6,8	1,6	0,054	50	Reconocimiento	1,4	3	0,005
10	Actitud	6,8	2,2	0,046	51	Música	1,4	1	0,014
11	Arte	6,8	1,6	0,054	52	Respeto	1,4	3	0,005
12	Disciplina	6,8	2,4	0,036	53	Xito	1,4	1	0,014
13	Facilidad	5,4	2	0,036	54	Cocinar	1,4	2	0,009
14	Innovación	5,4	2,25	0,032	55	Ciencia	1,4	3	0,005
15	Excelencia	4,1	2	0,027	56	Carácter	1,4	3	0,005
16	Agilidad	4,1	2,67	0,018	57	Confianza	1,4	3	0,005
17	Innato	4,1	1,33	0,036	58	Competencias	1,4	2	0,009
18	Cualidad	4,1	2	0,027	59	Compromiso	1,4	3	0,005
19	Sobresalir	4,1	1,67	0,032	60	Danza	1,4	2	0,01
20	Virtud	2,7	3	0,009	61	Aliento	1,4	1	0,014
21	Potencial	2,7	3	0,009	62	Apto	1,4	1	0,014
22	Innovador	2,7	2,5	0,014	63	Abierto	1,4	2	0,009
23	Fortaleza	2,7	2	0,018	64	Calidad	1,4	2	0,009
24	Persistencia	2,7	2	0,018	65	Bueno	1,4	1	0,014
25	Oportunidad	2,7	2,5	0,015	66	Artista	1,4	3	0,005
26	Liderazgo	2,7	2	0,018	67	Baile	1,4	1	0,014
27	Entrega	2,7	2,5	0,014	68	Humildad	1,4	2	0,009
28	Aprovechar	2,7	3	0,009	69	Expresión	1,4	3	0,005
29	Carisma	2,7	3	0,009	70	Experiencia	1,4	2	0,009
30	Responsabilidad	2,7	1,5	0,023	71	Espontaneidad	1,4	3	0,005
31	Análisis	2,7	2,5	0,014	72	Gusto	1,4	2	0,009
32	Sabiduría	2,7	2	0,018	73	Extrovertidas	1,4	3	0,005
33	Dedicación	2,7	3	0,009	74	Felicidad	1,4	3	0,005
34	Amor	2,7	1,5	0,023	75	Deporte	1,4	2	0,009
35	Constancia	2,7	2,5	0,014	76	Eficacia	1,4	1	0,014
36	Labor social	1,4	3	0,007	77	Eficiencia	1,4	2	0,009
37	Ritmo	1,4	2	0,009	78	Desempeño	1,4	3	0,005
38	Ventaja	1,4	2	0,009	79	Especial	1,4	2	0,009
39	Vocación	1,4	1	0,014	80	Esfuerzo	1,4	2	0,009
40	Singular	1,4	1	0,014	81	Ejercicio	1,4	3	0,005
41	Posibilidad	1,4	2	0,009	82	Empírico	1,4	3	0,005

Anexo 6 Tabla de frecuencias Dominios Culturales Talento en Hematología

Item	Frecuencia (%)	Rango Promedio	Relevancia	Item	Frecuencia (%)	Rango Promedio	Relevancia
1 Observación	41,7	1,47	0,365	45 Salud	1,4	3	0,005
2 Correlación	22,2	2,19	0,134	46 Tiempo	1,4	2	0,009
3 Conocimiento	20,8	2,13	0,137	47 Seguridad	1,4	2	0,009
4 Diagnóstico	13,9	1,7	0,112	48 Paciencia	1,4	3	0,005
5 Memoria	9,7	2,43	0,056	49 Pericia	1,4	3	0,005
6 Disciplina	8,3	2,33	0,047	50 Profesional	1,4	3	0,005
7 Compromiso	6,9	2,6	0,032	51 Patologías	1,4	3	0,007
8 Responsabilidad	6,9	2,8	0,028	52 Pasión	1,4	3	0,005
9 Morfología	6,9	1,6	0,056	53 Objetiva	1,4	2	0,011
10 Diferenciación	6,9	1,8	0,058	54 Organizada	1,4	1	0,014
11 Análisis	5,6	1,75	0,042	55 Puntualidad	1,4	3	0,005
12 Destreza	5,6	2	0,041	56 Oxígeno	1,4	2	0,009
13 Agilidad	5,6	1,75	0,042	57 Orgullosa	1,4	2	0,009
14 Inteligencia	5,6	1,5	0,046	58 Pruebas	1,4	3	0,005
15 Habilidad	5,6	1,75	0,042	59 Vocación	1,4	3	0,005
16 Dedicación	4,2	3	0,018	60 Calidad	1,4	3	0,005
17 Comprender	4,2	1,67	0,032	61 Buenasnotas	1,4	3	0,005
18 Identificación	4,2	1	0,042	62 Blastos	1,4	1	0,014
19 Fsp	4,2	3,33	0,021	63 Clínica	1,4	5	0,003
20 Sangre	4,2	3,33	0,013	64 Captación	1,4	3	0,005
21 Rapidez	4,2	3,33	0,017	65 Caracterización	1,4	2	0,009
22 Amor	4,2	3	0,019	66 Color	1,4	3	0,007
23 Capacidad	4,2	2,67	0,024	67 Adaptabilidad	1,4	2	0,009
24 Curiosidad	2,8	2,5	0,015	68 Adecuada	1,4	6	0,002
25 Gusto	2,8	1,5	0,023	69 Actitud	1,4	1	0,014
26 Facilidad	2,8	3	0,013	70 Bacteriólogo	1,4	3	0,005
27 Humano	2,8	2,5	0,014	71 Astucia	1,4	2	0,009
28 Eficaz	2,8	2	0,02	72 Aptitud	1,4	2	0,009
29 Entendimiento	2,8	3	0,009	73 Asociar	1,4	3	0,005
30 Experiencia	2,8	3	0,009	74 Honestidad	1,4	3	0,005
31 Orden	2,8	2,5	0,014	75 Estudio	1,4	3	0,007
32 Interpretación	2,8	2,5	0,014	76 Estudiante	1,4	3	0,005
33 Asociación	2,8	3	0,019	77 Enfermedad	1,4	2	0,009
34 Aprendizaje	2,8	1,5	0,023	78 Hematopoyesis	1,4	2	0,01
35 Células	2,8	2,5	0,021	79 Excelencia	1,4	1	0,014
36 Rápida	2,8	3,5	0,016	80 Experticia	1,4	1	0,014
37 Reconocimiento	2,8	1,5	0,023	81 Comparación	1,4	2	0,009
38 Cuadrohemático	2,8	1,5	0,025	82 Conceptos	1,4	3	0,005
39 Precisión	2,8	1	0,028	83 Confianza	1,4	2	0,009
40 Investigación	1,4	3	0,005	84 Competencia	1,4	2	0,009
41 Verificación	1,4	4	0,003	85 Encontrar	1,4	3	0,005
42 Relacionar	1,4	1	0,014	86 Efectiva	1,4	4	0,007
43 Técnica	1,4	4	0,003	87 Creativo	1,4	3	0,005
44 Sinerrores	1,4	5	0,003	88 Cuidado	1,4	3	0,005