ISSN-e: 1856-9811

POTENCIANDO TALENTOS: EL CAMINO HACIA EL FLOW Y EL ENGAGEMENT DESDE LA PSICOLOGÍA POSITIVA

ERICK IBARRA CRUZ
Centro de Investigación, Diagnóstico y Desarrollo de Talentos (CIDDET), México.
erick.ibarra@correo.buap.mx
https://orcid.org/0000-0001-8578-0074

Resumen

Este artículo explora la relación entre el desarrollo de talentos y el bienestar de las personas en el contexto de la psicología positiva, analizando el impacto de los conceptos de Flow y Engagement en el éxito escolar y profesional de estudiantes de licenciatura. Desde un enfoque de investigación mixto, se analizan estrategias basadas en el diagnóstico de talentos para la orientación vocacional implementadas en los usuarios de los servicios que ofrece el CIDDET. A través de estudios de caso y recomendaciones, se busca mostrar cómo la alineación entre fortalezas y elecciones de carreras profesionales puede mejorar la satisfacción personal con la vida, el rendimiento académico y el éxito laboral sostenible.

Palabras clave: Flow, Engagement, psicología positiva, orientación vocacional, desarrollo de talentos

RECIBIDO: 09-07-2025 / ACEPTADO: 13-09-2025 / PUBLICADO: 22-12-2025

Cómo citar: Ibarra, E. (2025). Potenciando talentos: El camino hacia el flow y el engagement desde la Psicología Positiva *Almanaque*, 46, 81 - 96. https://doi.org/10.58479/almanaque.2025.173

ISSN-e: 1856 - 9811

CONTENIDO

Resumen	81
Introducción	85
Objetivos	85
Desarrollo	85
Planteamiento del Problema	90
Metodología	91
Pregunta de investigación	92
Análisis y explicación	92
Estudios de casos	92
Conclusiones	94
Referencias	95

Introducción

En el contexto actual, donde las demandas laborales y educativas son cada vez más exigentes, es fundamental adoptar enfoques de orientación vocacional (profesiográfica) que además de considerar las condiciones del contexto, promuevan no solo el éxito profesional, sino también la realización personal y el bienestar de los alumnos y futuros profesionistas. La psicología positiva, es una disciplina que busca potenciar las fortalezas y virtudes de las personas, ofrece herramientas valiosas para la orientación vocacional y el desarrollo de talentos.

Objetivos

El objetivo general fue identificar el perfil de talentos naturales sobresalientes del alumno con el fin de utilizarlo como base para la orientación vocacional y la elección de una carrera universitaria acorde a sus potencialidades. El logro del mismo se orientó con los siguientes objetivos específicos: a) Analizar las características individuales de los talentos naturales que destacan en los alumnos; b) Determinar cómo el reconocimiento de dichos talentos puede influir en la toma de decisiones vocacionales; y c) Establecer una relación entre los talentos identificados y las áreas profesionales o académicas más compatibles.

Desarrollo

La orientación vocacional o profesiográfica tiene como finalidad ayudar a los estudiantes a tomar decisiones informadas y sustentadas sobre su futuro académico y profesional, es de vital importancia que este proceso se realice desde un enfoque más integral, considerando tanto las características inherentes a su propia persona como del contexto económico, político, social, cultural, educativo y laboral que le ofrece su entorno de desarrollo, fomenten la tasa de retención e impulsen la eficiencia terminal en las universidades, impactando en el éxito profesional al contemplar los factores de realización personal y bienestar de los alumnos y futuros profesionistas en este intrincado proceso. El presente estudio, se centra en estos dos últimos factores.

El asesoramiento a los estudiantes debe incluir en primera instancia, la exploración de las fortalezas como aptitudes, dones, habilidades o talentos, intereses y motivaciones del alumno, seguida del análisis de la información disponible sobre las distintas carreras y profesiones que su contexto de desarrollo le brinda, para alinearlos con las opciones disponibles de acuerdo con sus posibilidades físicas, mentales, cognitivas, y económicas que le permitan acceder a alguna de ellas que esté más alineada con sus capacidades y posibilidades, en busca de la felicidad y bienestar subjetivo que le produzca el ejercicio de la profesión elegida.

La felicidad y bienestar subjetivo son campos de estudio de la Psicología Positiva, una rama de la Psicología que se encarga de estudiar los aspectos positivos de la experiencia humana como son: las fortalezas y virtudes, las emociones positivas, y todo aquello que hace que la vida de las personas sea valiosa (Seligman, 1999). Esta ciencia indaga acerca de cómo las personas prosperan y cómo pueden alcanzar su máximo potencial de desarrollo entendiendo y promoviendo el bienestar y la felicidad de las personas.

La psicología positiva ha destacado conceptos como el Flow (fluir) y el engagement (compromiso), estos constructos son claves para fomentar el desarrollo de talentos y la orientación vocacional, la gestión del talento humano y la educación para potenciar el bienestar de las personas, la satisfacción con la vida y el éxito profesional.

De acuerdo con Mihaly Csikszentmihalyi y su teoría del Flow, Fluir es un estado de concentración absoluta que experimenta una persona al realizar una actividad cuando está profundamente inmersa a tal grado que pierde la noción del tiempo mientras la lleva a cabo, y que le retribuye altos niveles de satisfacción personal y rendimiento en la ejecución de la tarea (Csikszentmihalyi, 1975, 1990, 1998, 1999).

Cuando una persona se dedica a hacer algo que le apasiona y siente que “fluye” al realizarla, significa que está completamente involucrada y concentrada en la tarea sin distraerse, que realmente disfruta lo que está haciendo porque está dentro de su área de dominio y control, aunque sea un poco desafiante, donde no se da cuenta cómo pasa el tiempo, y cuando se percata siente que se le pasó rápido. En este estado mental la persona se siente conectada y en armonía con lo que está haciendo, buscando siempre la mejor manera de realizar la actividad, y alcanzando de esta manera el tan ansiado *rendimiento óptimo*.

Por otro lado, Csikszentmihalyi considera que el talento no es solo una capacidad innata del ser humano para entender o ejecutar con maestría una determinada actividad, sino que, es el resultado derivado de la interacción entre el factor genético (predisposiciones biológicas), y el componente contextual conformado por las oportunidades de aprendizaje que se le presentan a un individuo y un entorno que valore y cultive sus capacidades (Csikszentmihalyi, 1975, 1990, 1998, 1999).

Estudios en genética sugieren que cuando una persona hereda de sus padres versiones de genes (alelos) con alteración en la secuencia del ADN o con ciertos rasgos dominantes,

tiene mayor probabilidad de que el individuo desarrolle y exprese (manifieste) más fácilmente una enfermedad (Jorde et al., 2021). Igualmente, la genética es la responsable de transmitir la información de los genes a los hijos en la herencia de rasgos físicos como el color de piel, color de ojos, estatura, complexión, entre muchos otros.

Sin embargo, hay otro tipo de herencia genética no física pero igual de importante que las anteriores, la herencia de aptitudes cognitivas, que funciona como el software (programas o instrucciones) de una computadora para que esta trabaje como lo desea o necesite el usuario. Análogamente, los genes son como un manual de instrucciones que proporcionan el potencial y las instrucciones para construir y mantener el cuerpo humano, incluyendo al cerebro.

Dentro de ese manual, hay áreas específicas que contienen información sobre cómo se desarrollan y funcionan las neuronas (células del cerebro), y cómo se produce la sinapsis (proceso de transmisión de señales eléctricas de una neurona a otra) para llevar a cabo las funciones de pensar, sentir y actuar, y por supuesto, el desarrollo de fortalezas como los talentos. Asimismo, con la práctica constante y desarrollo de un talento específico, el grupo de neuronas involucradas se van conectando en el proceso de desarrollo, permitiendo la configuración de circuitos neuronales para cada habilidad o talento, así como, la mejora de la eficiencia en la comunicación dentro y fuera de ellos.

Por lo tanto, la herencia de aptitudes o fortalezas cognitivas que se hereda de padres a hijos, son habilidades, dones y talentos codificados en la información genética de la persona como predisposiciones o inclinaciones hacia alguna vocación, que están esperando a ser descubiertos, despertados, activados o entrenados a través de estímulos dirigidos de acuerdo con su naturaleza para fomentar su desarrollo y potenciación.

Cuando la expresión de los genes motivada por la estimulación guía el desarrollo y la maduración de los circuitos neuronales que conforman a cada aptitud, dicha habilidad se puede manifestar, hacer visible y ser perceptible por los demás ya sea como un solo talento o un cúmulo de fortalezas, que el individuo puede usar deliberadamente para beneficiarse de ellas, lograr sus metas profesionales y personales basándose sus talentos, así como brindarle felicidad y bienestar al estar alineadas sus metas con sus dones, encontrando su verdadero propósito de vida. Al hacer lo que ama, se genera mayor compromiso con la ejecución de la tarea que está en su área de interés, capacidad, dominio y control; y trascender al poner sus talentos al servicio de los demás a través de la elección de una profesión que tiene como base sus capacidades heredadas genéticamente.

Dentro de los rasgos de personalidad que pueden heredarse se encuentran el temperamento (características, estilo emocional y forma de reaccionar ante las situaciones), la extroversión (alta orientación hacia la interacción social con otros), el neuroticismo (tendencia a experimentar emociones negativas como ansiedad, tristeza, ira o culpa con alta intensidad), o la apertura a la experiencia (disposición de la persona a probar cosas nuevas, ser curiosa, imaginativa, y aceptar nuevas ideas). Entre los rasgos cognitivos están la inteligencia, la

memoria, la capacidad de procesamiento, la disposición al aprendizaje; los talentos como el matemático, la creatividad, el deportivo o musical, entre muchos otros.

No obstante, es de suma importancia entender que todos los rasgos heredables, incluyendo a los de tipo cognitivo como el talento, tienen una base genética que es influenciada por el contexto (ambiente de desarrollo), y el factor experiencial de la persona en ese entorno, porque la manifestación de los genes predispuestos para convertirse en una vocación, depende o está influenciada por factores ambientales y experienciales.

Los rasgos genéticos como el talento, no es suficiente para tener éxito en la vida ni tampoco alcanzar la felicidad deseada, de acuerdo con la teoría del GRIT propuesta por Ángela Duckwoth, se requiere pasión por lo que se hace, perseverancia, coraje, enfoque y dedicación para lograr objetivos a largo plazo, incluso si se cuenta con talentos innatos, estos debe desarrollarse considerando todos los ingredientes antes mencionados (Duckworth, 2022). Es necesario estimularlos para avivarlos y entrenarlos para que se desarrollen, entendiendo que, *talento que no se practica no se desarrolla, y se pierde*. Por consiguiente, se requiere de un ambiente o entorno adecuado y favorable para activarlos, potenciarlos y lograr que maduren y florezcan.

Tal como pudo comprobarlo Csikszentmihalyi, para que una persona esté profundamente satisfecha y feliz con lo que hace, encontró que debe existir una relación entre la complejidad de una tarea y el nivel de habilidad del individuo. Si hay equilibrio entre estas dos dimensiones ahí es donde se produce el Flow (Csikszentmihalyi, 1975, 1990, 1998, 1999).

Para caracterizar el Flow, en el CIDDET se ha encontrado que, la persona comienza a fluir cuando se siente motivada a asumir el reto y lo enfrenta con actitud positiva, entregada, confiando siempre en sus capacidades cognitivas y experiencias previas, la dificultad que implica el desarrollo de la tarea no lo detiene, sabe que puede lograrlo, se involucra y compromete profundamente con la actividad, disfruta hacerlo de principio a fin, aunque al principio tenga dudas, conforme pasa el tiempo va poniendo a prueba sus capacidades cognitivas, resolviendo con éxito cada parte del desafío, esos pequeños éxitos van haciendo que gane confianza en sí mismo, si algo lo detiene un poco, inmediatamente pone en juego su talento creativo para salir avante.

Sin embargo, cuando la tarea es demasiado desafiante en relación con las habilidades y conocimientos de la persona, comienza a estresarse, entra en pánico, se le nubla la mente y se bloquean sus habilidades cognitivas, se paraliza, no sabe qué hacer, entra en estado de ansiedad muy elevado, el alto nivel de estrés seca su boca, se queda callada, algunos reportan tener la sensación de un ligero sabor metálico en la boca, sienten emociones intensas como: enojo, vergüenza, frustración y miedo. Estas características corresponden a un estado de Sufrimiento que es totalmente opuesto al Flow, tal como menciona Csikszentmihalyi. La exposición prolongada a este estado puede llevar al individuo al agotamiento extremo y a una

pérdida de motivación por el trabajo que realiza (Csikszentmihalyi, 1975, 1990, 1998, 1999; Ryan & Deci, 2000).

Hay otro escenario en el estudio del Flow, si las habilidades del individuo superan por mucho las exigencias de la tarea, lo sentirá muy fácil, poco interesante y desafiante, caerá en "aburrimiento" y desinterés por realizar la actividad, puede darle pereza o realizar la actividad con demasiada laxitud, con baja energía porque no le reta ni le demanda el uso de mayores recursos cognitivos, sentirse demasiado relajado con deseos de ir más lento o abandonar la tarea, actuar con descuido y negligencia que se traduce en bajo nivel de desempeño y calidad en la ejecución de sus labores. Esta condición conduce a la desmotivación y desconexión de la tarea porque no proporciona suficiente estimulación.

El estado óptimo, de acuerdo con Csikszentmihalyi, es el estado de flujo, donde el desafío de la tarea coincide con su nivel de habilidad. En este estado, la persona está completamente comprometida, motivada y feliz porque la tarea empuja al individuo a crecer sin abrumarse (Csikszentmihalyi, 1975, 1990).

En el Centro de Diagnóstico, Investigación y Desarrollo de Talentos (CIDDET) de México se ha comprobado a través de su Modelo de Diagnóstico de Talentos que, si a un individuo se le presentan oportunidades de aprendizaje apropiadas y alineadas con esas predisposiciones genéticas de atributos cognitivos como los talentos, en un entorno de desarrollo positivo y favorable que valora y cultiva deliberadamente sus capacidades, es más fácil que se desarrolle y manifieste el conjunto de genes predispuestos a surgir y florecer como un rasgo complejo de aptitud cognitiva, como la inteligencia, el talento, habilidad o fortaleza de carácter porque todos ellos son en su mayoría poligénicos, es decir, que están influenciados por la interacción de muchísimos genes.

Su Modelo de Orientación Vocacional basado en los talentos diagnosticados, cuyo fundamento se encuentra en varias teorías de la Psicología Positiva como el Flow y Engagement tomado del Modelo de bienestar psicológico PERMA propuesto por Martín Seligman, se enfoca en identificar actividades que generen *Flow* en la persona (ejemplo: arte, deporte, oratoria, ciencia, matemático, liderazgo, etc.) puede revelar sus talentos naturales y preferencias vocacionales alineadas con las fortalezas diagnosticadas. Luego se diseñan entornos de trabajo o estudio que favorezcan el desarrollo y potenciación con actividades que están dentro de nivel de capacidad (retos equilibrados con las habilidades del individuo).

En este trabajo se explica cómo en el CIDDET, bajo la dirección del autor de este texto, se implementan estrategias de orientación vocacional basadas en talentos para guiar a jóvenes en sus decisiones profesionales tomando como base el diagnóstico de los rasgos físicos y cognitivos heredados genéticamente de sus padres y los desarrollados en su entorno durante su vida. En este modelo de diagnóstico, desarrollo, potenciación y maduración de talentos cuyo soporte teórico conceptual se plantea desde el paradigma de la Psicología positiva, donde encuentra un aporte valioso en los conceptos de Flow (Csikszentmihalyi, 1990, 1999)

y el Engagement del modelo de bienestar psicológico PERMA de Seligman (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006; Bakker & Demerouti, 2008; Forgeard, Jayawickreme, Kern, & Seligman, 2011), y se presentan como pilares fundamentales para fomentar trayectorias profesionales exitosas y significativas.

Planteamiento del Problema

En México como en muchos otros países de América Latina, la elección de una carrera universitaria suele basarse en intereses superficiales o en presiones externas al propio estudiante, dejando de lado las fortalezas y capacidades inherentes al individuo. Esta discrepancia entre las elecciones vocacionales y los talentos del individuo conduce a obtener resultados desfavorables en el aprovechamiento y rendimiento académico, cambios de carrera por falta de habilidad o incompetencia, incompatibilidad de fortalezas, pérdida del interés, deserción escolar, insatisfacción con la vida, infelicidad.

En caso de verse obligado a terminar sus estudios y ejercer el oficio o profesión sin sentir una pasión genuina por lo que hacen, se convierte en frustración permanente hacia su profesional, generando una percepción negativa hacia el trabajo, y una sensación de insatisfacción y decepción personal que se traduce en infelicidad y malestar subjetivo, por lo tanto, experimentan insatisfacción con la vida porque tienen muchos pensamientos, sentimientos y emociones negativas, y pocas positivas. Además del bajo rendimiento laboral y falta de compromiso con su empleador, entre otros. Frente a este contexto, surge la necesidad de un enfoque de orientación vocacional positivo centrado en el desarrollo de talentos sobresalientes para garantizar que los jóvenes encuentren su Flow y Engagement en su futura profesión.

En un estudio realizado a nivel mundial durante la década pasada del presente siglo, el Instituto Gallup de Estados Unidos dio a conocer la lista de los países de la región latinoamericana que tiene a los trabajadores completamente felices con lo que hacen, y se encontró que en México solo un 12 % de empleados son realmente felices con su empleo, y el 60 % viven frustrados e insatisfechos, y el 28 % odia su trabajo. Por su parte, Brasil tiene a los trabajadores más felices de la región representados con el 27 %, aunque no deja de ser una cifra muy preocupante, tiene el 62 % de frustración e insatisfacción, y el 12 % odia lo que hace impactando negativamente la productividad de las empresas (Forbes, 2013; Ibarra y Domínguez, 2022).

La orientación vocacional en México, se lleva a cabo como parte del servicios que ofertan las instituciones de educación media superior (Secundaria y Bachillerato) por métodos tradicionales, sin embargo, algunos padres de familia optan por contratar servicios particulares de orientación profesiográfica para asegurar que sus hijos elijan adecuadamente su carrera universitaria, y en otros casos, cuando el estudiante ha probado estudiar en dos o tres carreras

y no termina de convencerse de su elección de profesión. Estos casos son los que comúnmente llegan a solicitar los servicios del CIDDET, que desde que surgió ha orientado a 426 jóvenes en la importancia del diagnóstico de talentos como base para elegir sus estudios universitarios, y el emprendimiento basado en sus talentos.

Metodología

El CIDDET emplea un enfoque mixto de investigación, elabora distintos tipos de estudios experimentales y cuasi experimentales, de alcance exploratorio y descriptivos, transversales y longitudinales, prospectivos y retrospectivos, y estudios de caso, con la finalidad de obtener un resultado integral en el diagnóstico de perfil de talentos para la elección de carrera universitaria, la orientación vocacional basada en el diagnóstico de talentos, y evaluación del desempeño y éxito profesional, así como la experimentación de felicidad y bienestar psicológico en las profesiones. Utiliza diversos instrumentos para la recolección de datos, los cuales pueden incluir evaluaciones psicométricas estandarizadas, entrevistas a profundidad, historias de vida, encuestas, formularios autodiligenciados, diarios de campo, análisis de contenido, y generación de información requerida para cada proceso.

Los siguientes son algunos ejemplos de instrumentos específicos que pueden aplicarse en los procesos de diagnóstico del perfil de talentos para la identificación de fortalezas: Evaluaciones basadas en teorías como Clifton Strengths, Talentos Gallup, Fortalezas de Carácter de VIA Institute, entre otros, para destacar las áreas donde el individuo sobresale de manera natural.

El presente reporte de investigación forma parte de una investigación más amplia que está en curso desde el año 2012, es de tipo experimental, con intervención de diagnóstico y desarrollo de talentos, el estudio es de alcance exploratorio y longitudinal. A manera de ejemplo se han extraído 3 unidades de investigación de las 12 que conforman el primer grupo con el que empezó su investigación el CIDDET. Se ha observado y analizado el comportamiento de esta población de estudio a lo largo del tiempo, desde que eran niños, su edad oscilaba entre los 11 y 14 años, (alumnos que cursaban estudios en dos niveles de educación básica, primaria y secundaria) en el año 2012. En ese momento, se llevó a cabo el diagnóstico de talentos y la primera intervención en el despliegue de sus fortalezas. Algún número sobre el total de casos registrados y en consiguiente, se toman 3 como ejemplo.

Al concluir la intervención educativa por parte del CIDDET, se realizó la recomendación a los padres de familia para que pudieran darle continuidad al desarrollo de sus hijos a partir de ese momento de acuerdo con sus posibilidades. Se recopilaron datos repetidamente de los mismos individuos cada 4 años, para observar y analizar el comportamiento natural de los padres y los hijos que participaron en la investigación, lo que permitió al investigador estudiar

los cambios, tendencias y relaciones causales a medida que ocurrían hasta culminar sus estudios universitarios en el año 2024, cuyos resultados se presentan más adelante.

Pregunta de investigación

¿Qué perfil de talentos naturales sobresalientes tiene el alumno que sirva como base para la orientación vocacional y elección de carrera universitaria?

Análisis y explicación

Estudios de casos

- Resumen del Caso 1: Estudiante de primaria que inició su diagnóstico a los 11 años, tras descubrir su perfil de talentos y fortalezas en áreas de ciencias exactas como matemáticas y física, con talento científico, liderazgo, emprendedor, resolución de problemas complejos, creatividad, administración y simulación de negocios, y ambientes construidos. La recomendación hecha por parte del CIDDET en cuanto a las opciones de carreras a estudiar, se encontraba en primer lugar la carrera de Ingeniería civil o áreas afines a la construcción, en segundo lugar, la licenciatura en Físico - Matemáticas, y el tercer lugar, la licenciatura en Administración de empresas.

  Al momento de elegir su carrera profesional pensó en estudiar la segunda opción, Física y Matemáticas, después de evaluar el campo de trabajo y las oportunidades que le representaban, cambió de parecer y decidió por Ingeniería civil donde estaba su mayor talento diagnosticado, y mencionó que estudiaría Física como segunda carrera universitaria al mismo tiempo o más adelante. No obstante, al alinear sus talentos con su elección profesional idónea, mencionó sentir un compromiso significativo con su carrera, se involucró profundamente en sus actividades al grado que a veces de no dormía lo suficiente, no solo para cumplir sus entregas de trabajos escolares sino porque decía que tenía suficiente energía y motivación para terminarlos.

  Su alto nivel de liderazgo durante sus estudios, le permitió participar activamente en la comunidad universitaria, formando parte del comité ejecutivo de su universidad cuya función consistía en hacer propuestas para la mejora de condiciones de estudio de la comunidad académica. Sus altas habilidades en investigación e innovación le permitieron desarrollar investigación en su campo profesional para innovar en procesos de la construcción, su aporte mejora las condiciones de las futuras generaciones de su carrera.

El estudiante mostró un alto nivel de Engagement, evidenciado por su compromiso significativo con la carrera, reflejado en la inmersión total en sus actividades, su disposición a invertir tiempo y esfuerzo en tareas académicas, incluso sacrificando horas de sueño, no por obligación sino por pasión. Su liderazgo y participación activa en la comunidad universitaria, tanto en el comité ejecutivo como en la mejora de condiciones de estudio para generaciones futuras.

- Resumen del Caso 2: Alumna que inició su diagnóstico de talentos a los 12 años, presionada para estudiar ingeniería industrial por tradición y enfrentó desafíos académicos, su papá quería que ella estudiara la carrera de ingeniería industrial, sin embargo, de acuerdo con su perfil de talentos diagnosticados, sus mayores habilidades estaban orientadas a la carrera de Ingeniería civil, pero su papá la convenció de estudiar Ingeniería industrial que es la carrera que él estudió, a pesar de que su hija contaba con su diagnóstico de talentos solicitado al CIDDET por su propio papá, él le insistía que estudiara la carrera de ingeniería industrial porque representaba mayores ventajas laborales y económicas a futuro, y logró convencerla.

  Ella comentó que cuando estaba estudiando la carrera de industrial se estaba frustrando un poco porque se le dificultaban algunas materias, y en ese momento estuvo a punto de abandonar la universidad por el alto nivel de estrés y ansiedad que le generaba, no obstante, su talento académico, innovación, resiliencia y perseverancia, disciplina, responsabilidad, productividad, aprendizaje autónomo, y adaptación al cambio, le permitieron enfrentar y resistir con éxito las exigencias de la carrera, y aunque le representaba un reto mayor a sus habilidades y fortalezas, con un poco más de esfuerzo, compromiso y dedicación pudo lograr de forma satisfactoria su sueño de convertirse en una profesionista aunque dentro de la Ingeniería industrial.

  La resiliencia es la capacidad de afrontar la adversidad y recuperarse de situaciones difíciles (Luthans et al., 2007). En el caso, la alumna mostró resiliencia al no abandonar la universidad a pesar del estrés y la ansiedad que le generaba su carrera. Enfrentó sus dificultades y encontró formas de seguir adelante con esfuerzo, compromiso y dedicación.

  El Engagement es el estado de compromiso y energía en el trabajo o estudio, caracterizado por vigor, dedicación y absorción como se mencionó antes. En este caso, a pesar de que la carrera no era su opción inicial, la alumna desarrolló Engagement al comprometerse con su formación y esforzarse por alcanzar el éxito profesional.

  El estado de Flow ocurre cuando una persona está completamente inmersa en una actividad desafiante pero manejable, experimentando concentración y disfrute. Aunque la alumna tuvo momentos de desafío extremo, su capacidad de adaptación le

permitió encontrar cierto nivel de fluidez en el aprendizaje, superando los obstáculos y logrando éxito académico.

- Resumen del Caso 3: Estudiante que por intereses de sus padres estudiaba la carrera de medicina, tras dos semestres de haber iniciado y darse cuenta, que su carrera no estaba alineada con sus fortalezas previamente diagnosticadas, decidió salirse de la carrera y comenzar a estudiar la licenciatura en Literatura que sí estaba alineada con sus talentos, logró terminar con éxito su carrera, participar en concursos y proyectos literarios donde destacaba por sus habilidades literarias.

- La licenciatura en literatura es una carrera que combina análisis crítico, creatividad y sensibilidad estética para el estudio de textos literarios, sus contextos históricos y su impacto en la sociedad. Para tener éxito en esta carrera, se requieren diversos talentos que abarcan habilidades lingüísticas, analíticas y comunicativas, fortalezas que ella tenía desarrolladas.

  Al igual que el caso anterior, su capacidad de resiliencia le permitió afrontar la adversidad y recuperarse de situaciones difíciles que vivió durante los dos semestres en la licenciatura de Medicina, y aventurarse a comenzar de nuevo sus estudios universitarios. La alumna superó el miedo al cambio y las reacciones de su entorno familiar sobre el cambio de decisión, demostrando fortaleza psicológica para adaptarse a una nueva situación.

  El estado de Flow y Engagement que experimentó al cambiar de carrera fue completamente diferente, demostró pasión, compromiso, con alto grado de inmersión en las actividades que estaban alineadas con sus talentos, y aunque muchas veces le representaron un desafío importante pero manejable en la licenciatura en Literatura, experimentó energía, concentración y disfrute de lo que estaba aprendiendo.

Estos casos demuestran cómo un enfoque basado en talentos puede mejorar la satisfacción académica y profesional, aumentando la motivación intrínseca y el compromiso.

Conclusiones

Algunas conclusiones: El modelo de orientación vocacional basada en talentos no es la panacea que resolverá el problema de la deserción escolar, el logro académico, ni la felicidad y bienestar de las personas en el ámbito educativo y laboral, pero sí contribuye a la permanencia estudiantil, la felicidad y bienestar subjetivo y grupal en el campo laboral.

Los padres que han visto a sus hijos concluir una carrera universitaria se sienten orgullosos de sus logros académicos, porque encontraron Flow y Engagement que contribuye a su felicidad, que es lo que todo padre de familia quiere para sus hijos.

Los alumnos y ahora profesionistas que participan en este estudio longitudinal se han insertado al mercado laboral de manera exitosa, en un empleo digno y satisfactorio, y/o que han iniciado sus propios negocios, son productivos y comienzan a independizarse.

Experimentaron Flow y Engagement durante su formación, y ahora durante el ejercicio de sus profesiones, mencionan sentirse felices y satisfechos haciendo lo que más aman.

Los jóvenes de clase media baja suelen priorizar carreras con alta remuneración económica para asegurar estabilidad, pero esto a menudo conduce al fracaso escolar y profesional por el desencanto que enfrentan al ver que sus capacidades no son suficientes para sortear con éxito la carrera de principio a fin.

Referencias

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. https://doi.org/10.1108/13620430810870476

Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety.* Jossey-Bass.

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper & Row.

Csikszentmihalyi, M. (1998). Fluir (Flow). *Una psicología de la felicidad.* Kairós

Csikszentmihalyi, M. (1999). Flow. En A. E. Kazdin (Eds.), *Encyclopedia of Psychology (*Volumen 3, págs. 381-382). Oxford University Press.

Clifton, D. O., & Anderson, E. (2001). *StrengthsFinder 2.0*. Gallup Press.

Duckworth, A. (2022). *Grit: El poder de la pasión y la perseverancia* . Urano.

Forbes (2013). (13 de octubre de 2013). México, el país con mayor insatisfacción laboral de Latam. https://forbes.com.mx/mexico-el-pais-con-mayor-insatisfaccion-laboral-de-latam/?utm_source=Forbes&utm_source=Forbes

Forgeard, M. J., Jayawickreme, E., Kern, M., & Seligman, M. (2011). Doing the right thing: Measuring wellbeing for public policy. *International Journal of Wellbeing*, 1(1), 79–106. https://doi.org/10.5502/IJW.V1I1.15

Ibarra Cruz, E., & Domínguez Bolaños, R. E. (2023). Bienestar y felicidad en el ámbito escolar

y laboral. En Felicidad y bienestar humano: Miradas desde la reflexión, investigación y la intervención en América Latina (pp. 192-223). Editorial UNAD. https://doi.org/10.22490/9789586518499

Jorde, L. B., Carey, J. C., & Bamshad, M. J. (2021). *Biología celular básica: Estructura y función de los genes y los cromosomas.* Genética Médica. Elsevier.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel Psychology, 60(3), 541-572. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68

Seligman, M. E. P. (1999). The president's address. *American Psychologist*, 54, 553-559. https://doi.org/10.1037/0003-066X.53.8.559

Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Atria Books.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. . https://doi.org/10.1177/0013164405282471