

## LA UNIVERSIDAD, PROMOTORA DE TALENTOS

*Alvaro Gonzalez Riesle\**

*El mundo está sólo comenzando a ver  
que la riqueza de una nación consiste  
más que nada en el número de  
hombres superiores que cobija.*

*William James, (1906)*

*En las condiciones de la vida moderna,  
la nación que no valora la inteligencia  
entrenada está predestinada a la ruina.*

*Alfred North Whitehead, (1929)*

### 1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Los países que integran el Tercer Mundo involucran un intrincado conjunto de problemas, cuya complejidad aumenta a medida que pasa el tiempo, testimoniándose el preocupante hecho de la

---

\* Pontificia Universidad Católica del Perú. Departamento de Educación y de Humanidades

aparición de nuevos problemas (deterioro ambiental, terrorismo, etc.) cuando los antiguos (centralismo, pobreza, analfabetismo, insalubridad, etc.) aún no han sido resueltos. El desafío que plantea esta complejidad requiere de la máxima utilización del potencial creativo de los recursos humanos de los países que integran este Grupo.

No obstante esto, es preciso reconocer que una de las características de los países en vías de desarrollo es su incapacidad para utilizar plenamente el potencial de sus recursos humanos de alto nivel de aptitudes. La interacción entre sociedad, cultura y educación que se produce en dicho contexto configura un círculo vicioso, cuya resultante es el desperdicio de talentos. Mas exactamente, (Horowitz, 1985) podría decirse que la diferencia entre el nivel de logro y de desarrollo que podrían haber alcanzado los individuos talentosos puede considerarse una medida del grado de aprovechamiento cabal o de pérdida de recursos humanos para una sociedad.

El tránsito de una sociedad tradicional y subdesarrollada a una moderna requiere la ruptura de este círculo, vicioso mediante una estrategia educativa especial de potenciación del talento de sus miembros mejor dotados, que facilite la elaboración de contribuciones sustanciales para la aceleración del ritmo de cambio hacia la modernidad.

La educación del talentoso (Hany, 1993) que toma al individuo como medida, parece ser una consecuencia de la filosofía educacional del mundo occidental, basada en las premisas siguientes:

- a. El potencial del individuo para la autorrealización y para modificar su ambiente (la libertad e independencia individuales). En todo individuo existe un conjunto de potencialidades tales como la inteligencia, el pensamiento creativo, la memoria, el aprendizaje, la iniciativa, la necesidad de logro, etc., que requieren ser estimuladas para que el ser humano llegue a ejercerlas en plenitud con miras a su pleno desarrollo personal y de la sociedad donde le quepa desenvolverse.
- b. Los individuos superdotados deben aplicar sus talentos al beneficio de la sociedad que los educó. Una nación precisa

crecientemente de muchas especies de talentos altamente desarrollados, para conservar y engrandecer las conquistas del presente. Sólo las inteligencias privilegiadas podrán abrir nuevos caminos para nosotros.

- c. Se requiere una relación cooperativa entre individuo y sociedad: el individuo y la sociedad deben ser vistos por lo menos como iguales.

Es para servir a los mejores intereses de nuestro país que las futuras contribuciones de los talentosos requieren ser potenciadas y plenamente aprovechadas. En tal sentido, en 1972 el Consejo Nacional de la Universidad Peruana emitió (Soriano de Alencar y Blumen, 1995) la resolución N° 776 por la cual los dos estudiantes con las notas más altas de toda escuela pública o de todo instituto comercial, agrícola e industrial del estado, que hubieran obtenido el promedio más alto a lo largo de los estudios secundarios, podían postular al proceso de selección de las universidades públicas o privadas de su preferencia, en la región correspondiente a su escuela, sin el requerimiento del examen de admisión. Actualmente, la Ley Universitaria N° 23733, que está en vigor desde 1983, incluye en el beneficio arriba mencionado al primer y segundo estudiante de las escuelas privadas, quienes no requieren rendir el examen de ingreso para matricularse en las universidades de su región geopolítica.

Las disposiciones arriba reseñadas constituyen un paso positivo para impulsar la participación de la Universidad Peruana en la dirección deseada, con la limitación derivada de una toma de decisiones para el ingreso basada únicamente en notas de aprovechamiento, sin medir otras variables relevantes tales como: inteligencia, creatividad, motivación, personalidad, intereses vocacionales, etc. Sobre esta base, las instituciones de Educación Superior pueden continuar enriqueciendo y perfeccionando el diseño de estrategias encaminadas a la plena utilización del talento de sus alumnos de alta dotación, de manera tal que se contribuya decisivamente al logro de un futuro más promisor para el mundo del Siglo XXI.

## 2. CONCEPTOS FUNDAMENTALES

El Informe Marland (1972) definió a los individuos superdotados o talentosos como:

...aquellos que presentan un rendimiento notable y/o elevada potencialidad en cualquiera de los siguientes aspectos, aislados o combinados:

- a. Capacidad intelectual general.
- b. Pensamiento creador o productivo,
- c. Capacidad de liderazgo.
- d. Aptitud académica específica.
- e. Talento especial para las artes visuales, dramáticas y musicales.
- f. Capacidad psicomotora.

Esta definición nos sugiere la necesidad de una adecuación mutua entre el individuo talentoso y la universidad que lo acoge, mediante la cual se compatibilice la necesidad de desarrollar su(s) talento(s) específico(s) con la oferta de especialidades brindadas por la Universidad. Esta adecuación puede ser facilitada por la existencia de una red interuniversitaria que permita transferir los talentos detectados por una institución a otra que posea las especialidades requeridas.

Las contribuciones de la Psicología en esta area pueden organizarse en función de un Proyecto de Promoción de Talentos a llevarse a cabo por aquellas universidades en las que exista una preocupación por capacitar a los integrantes de los cuadros directrices de la sociedad peruana moderna del Siglo XXI. Por ellos, creemos oportuno proponer un conjunto de lineamientos que puedan servir de base para acciones encaminadas a este propósito.

### 3. OBJETIVOS DEL PROYECTO DE PROMOCIÓN DE TALENTOS EN LA UNIVERSIDAD PERUANA

#### 3.1. GENERALES:

- a. Crear un clima organizativo en las universidades del Perú que favorezca el pleno desarrollo del potencial intelectual y creativo de sus alumnos más talentosos.

- b. Orientar dicho potencial hacia la solución de los intrincados problemas involucrados en el proceso de evolución hacia la modernidad de la sociedad peruana.

### 3.2. *ESPECÍFICOS*

- a. Detectar a los alumnos más talentosos de Cuarto y Quinto Año de Secundaria de Menores.
- b. Facilitar su adaptación productiva al medio académico y social de la Universidad que los acoga.
- c. Promover un desarrollo de carrera académica que permita su autorrealización personal, contribuya a ampliar las fronteras del conocimiento, al desarrollo académico de la propia universidad y a la modernización de la sociedad peruana.

## 4. *ESTRATEGIA*

Dado que en una movilización de recursos de esta naturaleza intervienen múltiples subsistemas de la organización universitaria, sería recomendable instituir un proyecto especial directamente dependiente del Rectorado de cada universidad para garantizar una mejor coordinación de las acciones a efectuarse.

El proyecto comprendería las etapas de: a) Detección, b) Socialización institucional, y c) Desarrollo de Carrera.

### 4.1. *DETECCIÓN*

Una detección temprana de talentos requiere de la aplicación de instrumentos de evaluación a los alumnos de Cuarto y Quinto Años de Secundaria de Menores por su cercanía temporal al momento del ingreso a las Universidades, priorizando dicha acción en los Centros Educativos estatales como un acto de justicia solidaria.

Las acciones pueden iniciarse con un estudio piloto efectuado en planteles situados en las inmediaciones de la Universidad, para

luego desarrollar repeticiones ampliadas que se expandan en círculos concéntricos hasta abarcar zonas periféricas. Para el efecto, es recomendable celebrar un convenio con el Ministerio de Educación y coordinar con las unidades de servicios educativos respectivas, de tal modo que se asegure la colaboración de todos los niveles del Sector Educación que se vean involucrados. Adicionalmente, la Universidad puede ofrecer talleres sobre Desarrollo de Talentos para directores, docentes y padres de familia del área seleccionada, con el fin de sensibilizarlos con respecto a aquellas actitudes y conductas que sean adecuadas para la autorrealización del talentoso y la maximización de su capacidad de servicio a la sociedad.

Los instrumentos que pueden utilizarse son:

- a) Promedios bimestrales de notas del año en curso o promedios anuales correspondientes al año anterior al momento de la evaluación. No obstante la posibilidad de sesgo que existe en este tipo de mediciones, es recomendable poner a prueba su capacidad predictiva en comparación con los demás instrumentos. Informes de los tutores y profesores de Secundaria respectivos sobre la motivación para el estudio, los logros, la aptitud de liderazgo, la participación y la asistencia del alumno. Las reservas señaladas en el acápite anterior son asimismo válidas para este tipo de instrumentos.
- b) Baterías de tests de inteligencia, creatividad, motivación, personalidad e intereses vocacionales, que hayan sido adecuadamente traducidas adaptadas y estandarizadas en un estudio piloto. Es preferible utilizar tests que contengan la menor carga cultural posible (culture-free) de tal modo que se evite colocar en posición desventajosa en subtests tales como Vocabulario y Aritmética a educandos provenientes de áreas de pobreza, donde el desarrollo de este tipo de habilidades está obstaculizado por la falta de estimulación adecuada. En el caso especial de la Inteligencia, sería recomendable un retest con una prueba factorial para aquellos que resulten seleccionados con el fin de confirmar los hallazgos obtenidos.
- c) Serían seleccionados aquellos estudiantes que registren un puntaje de Inteligencia y de Creatividad correspondientes al Nivel Muy Superior (130 o más). En el caso de la selección de

jóvenes con aptitudes artísticas, es preferible utilizar otros medios, tales como Concursos o Juegos Florales. Cuando se trate de evaluar el rendimiento Muy Superior en el área deportiva, se utilizarán como criterios los récords alcanzados. En las experiencias peruanas que hasta la fecha de han llevado a cabo (Ministerio de Educación, 1981; González, 1992) la incidencia de educandos de nivel Muy Superior de CI oscila entre 0.43 y 0.62 %. Es decir, si una universidad se propone otorgar unas 10 becas integrales a estudiantes de este nivel será preciso evaluar a una población estudiantil que oscila entre 1,587 y 2,380 personas, aproximadamente.

Finalizado el proceso de selección, se proponen dos opciones de admisión para los estudiantes seleccionados: a) Ingreso directo o b) Ingreso a la academia pre-universitaria de la propia Universidad.

La segunda alternativa sería la más recomendable por facilitar una transición más suave y menos traumática al medio universitario.

#### 4.2. *SOCIALIZACIÓN INSTITUCIONAL*

Involucra el proceso por el cual diversos subsistemas dentro de la Universidad transmiten percepciones, valores, actitudes, motivaciones, normas, etc. a los estudiantes que ingresan a seguir estudios profesionales. En el caso de los talentosos, se requiere aplicar una estrategia de socialización que facilite el aprendizaje tanto de las destrezas vinculadas con su desarrollo profesional como aquellas referentes a su adaptación productiva al medio social y cultural de la Universidad. Las actividades involucradas en este rubro incluyen: a) Período de Inducción; b) Soporte Económico; c) Soporte Académico; d) Soporte Psicosocial.

1. *Período de Inducción.*- Dirigido a proporcionar una orientación inicial al alumno de reciente ingreso, con el fin de transmitirle información sobre temas tales como los siguientes:

Para la totalidad de los ingresantes:

Trayectoria Histórica de la Universidad.  
Organización universitaria.

Reglamento Interno, Código de Ética y conducta esperada de los estudiantes.

Servicios para el estudiante.

Plano de la institución.

Técnicas de estudio.

Para el grupo de talentosos ingresantes:

Directorio de educandos talentosos ingresantes.

Información sobre las condiciones de las becas que se les otorgue

Nombre y ubicación de los respectivos Asesores

Académicos, Mentores y Consejeros Psicológicos.

Es recomendable llevar a cabo ejercicios de dinámica grupal dirigidos a facilitar el conocimiento mutuo de los ingresantes, que sirvan de base para la estructuración de una red de colaboración amical y académica entre ellos para el trabajo en equipo.

2. *Sopte Económico.*- En previsión de que el nivel de ingresos del estudiante talentoso ejerza una acción limitante para el normal desenvolvimiento de sus actividades académicas, se requeriría de la creación de un programa de Becas Integrales que involucraran los rubros de Pensión de Estudios, Libros, Alimentación y Pasajes. Deben ser renovables cada semestre, en función del rendimiento académico del interesado. El otorgamiento de las becas deberá basarse en el estudio correspondiente efectuado por el Departamento de Bienestar.
3. *Sopte Académico.*- Se brindará a través de la acción de un Asesor Académico, y de Cursos Especiales de Verano.

Las funciones del Asesor Académico serían:

- a. Orientar al alumno para la elección de sus cursos.
- b. Estimular su interés por la investigación.
- c. Motivarlo para efectuar actividades académicas adicionales –curriculares o extracurriculares.
- d. Brindarle una mayor gama de opciones en la selección de tópicos de interés para el alumno.



- e. Ser receptivo frente a enfoques originales o no ortodoxos.
- f. Alentar el pensamiento creativo y el aprendizaje por descubrimiento.
- g. Facilitar la obtención de recursos que posibiliten el eficaz desarrollo de proyectos de los estudiantes.

Los requisitos deseables para el Asesor Académico serían:

- (1) Compromiso académico a tiempo completo.
- (2) Un mínimo de 5 años de experiencia en la Universidad respectiva.
- (3) Alta productividad académica.
- (4) Buenas relaciones con sus colegas y estudiantes.
- (5) Competencia e interés por el aprendizaje y por el desarrollo de las potencialidades humanas
- (6) Intelectualidad, habilidad, curiosidad, estilo propio de personalidad, comprensión y aceptación filosófica de la variabilidad humana y de las consecuencias de la singularidad, introspección y desarrollo de intereses.
- (7) Flexibilidad, apertura a la experiencia y a las nuevas ideas, no autoritarismo, alto nivel de energía, optimismo, compromiso por la excelencia y entusiasmo por vivir.

Impulsaría vigorosamente la optimización de la eficacia del Asesor Académico el haber seguido cursos de Metodología de la Enseñanza Superior, Creatividad y Desarrollo de Talentos que podrían formar parte del programa de Capacitación de Docentes de la Universidad. En dichos cursos, podría incluirse como documento de discusión un informe sobre una encuesta realizada previamente entre los profesores de la Universidad, encaminada a evaluar sus actitudes hacia el estudiante superdotado y la promoción institucional del talento.

Los Cursos Especiales de Verano estarían encaminados a desarrollar aptitudes específicas en los alumnos, y podrían referirse a temas tales como los siguientes:

Autoestima	Biografías de personalidades creativas
Motivación de Logro	Comunicación de innovaciones
Desarrollo Moral	Expresión oral
Liderazgo	Historia de la Ciencia
Relaciones interpersonales	Panorama de la Ciencia Contemporánea
Creatividad para la Solución de Problemas	

4. SOPORTE PSICOSOCIAL.- SE BRINDARÍA A TRAVÉS DE: A) MENTORES; Y B) CONSEJO PSICOLÓGICO

Los Mentores serían alumnos de los ciclos superiores, que actuarían como “Hermanos Mayores” cuya misión sería la de facilitar la adaptación de los estudiantes talentosos al medio social y a la cultura estudiantil, transmitiéndoles información sobre los usos y costumbres, las prescripciones y proscripciones vigentes y relativas a su nuevo rol. Sería recomendable que quienes sean seleccionados como Mentores ostenten un rendimiento académico situado en el Tercio Superior del Promedio General Ponderado, dado que deben fungir como modelos exitosos de logro en el proceso de aprendizaje.

El Consejo Psicológico sería brindado por los Psicólogos pertenecientes a la Consejería Estudiantil de la Universidad. El principal objetivo de su accionar sería el de propender al completo desarrollo del *Sí Mismo* del estudiante, de tal modo que pueda expresar su potencial para el mayor bien posible, y ayudarlo a comprender la forma cómo funciona su mente, sus estilos de aprendizaje, y a interpretar la diferencia entre su manera de trabajar y las de los demás. Adicionalmente, podría ayudarlo a superar tensiones y conflictos que experimentase durante su proceso de socialización en la Universidad.

Especial atención requieren aquellos estudiantes que registren un rendimiento académico sub-óptimo (underachiever), es decir, que no corresponda a su alto potencial, debidamente evaluado y eviden-

ciado con anterioridad mediante los instrumentos de detección arriba mencionados. Shaw (1964) define al “underachiever” como aquel estudiante que:

...estando en el 25% superior de su clase con respecto a su habilidad intelectual se ubica por debajo del promedio de su clase en sus notas.

Originan este problema múltiples causas, tales como: baja autoestima, locus de control externo (tendencia a culpar a la mala suerte), baja necesidad de realización, miedo al fracaso, temor al éxito (especialmente en mujeres) y necesidades sociales insatisfechas. A ello puede agregarse ciertas características institucionales, tales como: curriculum excesivamente rígido, enseñanza memorística, actitudes anti intelectuales y autoritarismo en ciertos docentes que pueden valorar el conformismo más que la creatividad. Adicionalmente, pueden influir las presiones suboptimizadoras provenientes de los compañeros de clase.

#### 4.3. DESARROLLO DE CARRERA

Planificar cuidadosamente el desarrollo de carrera del estudiante talentoso es una tarea de la mayor importancia a realizarse en base al diálogo entre el estudiante, su asesor académico y las autoridades de la facultad correspondiente. Los vectores de desarrollo donde esta acción puede dirigirse son: a) El Aprendizaje; b) La Docencia, y c) La Investigación.

a. *Aprendizaje*.- A medida que avanza en sus estudios, el Asesor Académico puede motivar a su asesorado y brindarle información que le permita enriquecer y diversificar su experiencia y sus contactos mediante:

- 1) Entrevistas con investigadores y docentes de diversas áreas
- 2) Visitas a laboratorios para aprender más sobre procesos de investigación y estudios especiales en proceso.
- 3) Participación en grupos de estudios interdisciplinarios dedicados a la solución de problemas realmente difíciles.
- 4) Asistencia a congresos para entrar en contacto con especialistas de diversos campos.

- 5) Estadías y viajes de estudios.
- 6) Becas en escuelas de verano y para estudios de post grado.

- b. *Docencia.*- Compatibilizando los criterios de: el rendimiento observado, los intereses del estudiante y las necesidades de expansión docente de la Universidad, pueden brindársele al estudiante oportunidades para desempeñarse como: Jefe de Prácticas mientras aún esta realizando sus estudios. Al finalizar los mismos, puede ofrecérsele un puesto de docencia y, al retornar de un postgrado, la oportunidad de colaborar en la organización de cursos de actualización docente y en proyectos de programas de postgrado.
- c. *Investigación.*- Durante sus estudios, puede invitarse al estudiante a participar como asistente en proyectos de investigación, o a efectuar sus propios proyectos bajo la supervisión de un profesor. Una vez evaluada la calidad de la contribución de los resultados obtenidos para la expansión de las fronteras del conocimiento, puede gestionarse su afiliación a sociedades científicas y la publicación de sus trabajos en revistas especializadas y auspiciar el otorgamiento de fondos adicionales para financiar subsiguientes proyectos.

Efectuar un seguimiento prolijo y periódico mediante reuniones del asesor académico, el consejero psicológico y profesores cuya actividad docente o investigatoria involucre al estudiante es de suma importancia para efectuar a tiempo los reajustes requeridos. Para ello requiere contarse con información de base respecto a: notas obtenidas en los cursos, informes del Asesor Académico, Mentor, Consejero Psicológico, Servicio Médico, Asistencia Social, análisis de entrevistas y de producciones específicas del estudiante y la aplicación de cuestionarios de apoyo social y ajuste que les hayan sido aplicados.

Si el estudiante no está interesado en la docencia ni en la investigación sino en la práctica profesional, constituye una tarea de especial importancia que la Universidad incluya en su Oficina de Egresados o en su Bolsa de Trabajo información detallada de los logros obtenidos por el estudiante de tal modo que se le facilite una ubicación laboral desde donde pueda ejercer al máximo su capacidad

entrenada y producir un efecto multiplicador benéfico sobre la sociedad circundante.

Adicionalmente, puede invitársele a integrar la asociación de ex alumnos respectiva, y a ejercer un liderazgo dinamizador en pro del desarrollo de la Universidad.

## 5. BARRERAS PARA EL PRESENTE PROYECTO

Los sistemas de creencias existentes en sociedades e instituciones pueden obstaculizar en diversas formas la culminación exitosa de un proyecto de Desarrollo de Talentos. En el Cuadro 1 resumimos las que consideramos las resistencias al cambio más importantes de las que tenemos conocimiento, acompañando el correspondiente comentario.

Un proyecto de desarrollo de talentos constituye una innovación organizacional que requiere la utilización de las contribuciones brindadas por la comunicación de innovaciones, de modo tal que se obtenga la máxima aceptación del proyecto en los diversos niveles involucrados. Pueden elevarse sus probabilidades de éxito si se le vincula con proyectos de desarrollo académico, de servicio a la comunidad o de colaboración con el sistema educativo estatal por parte de la universidad.

## 6. RESULTADOS ESPERADOS

La conducción adecuada de un proyecto como el arriba descrito puede proporcionar los siguientes resultados:

- a. Individuos talentosos plenamente realizados por haberseles proporcionado los recursos que les permitan poner en juego el máximo de su potencial.
- b. Creación y perfeccionamiento de métodos para la detección y desarrollo de talentos.
- c. Efecto multiplicador ejercido sobre el Sector Educación para aplicar programas de Desarrollo de Talentos a partir del nivel de Educación Primaria

## Cuadro 1

Creencias que más comunmente se oponen a un proyecto de  
Desarrollo de Talentos

Creencias	Comentarios
<p>“Se trata de un proyecto elitista que va en contra de los ideales de la democracia y de la igualdad de oportunidades para todos. Puede llegar a crearse una super-raza que termine dominando a los demás”.</p>	<p>Las personas diferentes requieren tratamiento educativo diferente. Así como existen métodos educativos especiales para diversos tipos de personas discapacitadas, existen también otros para superdotados, los que deben incluir estrategias de desarrollo de la conciencia moral y de educación en valores de solidaridad, responsabilidad social y afán de servir. Además, si un superdotado es educado en los ideales de la democracia, puede llegar a ser un líder que la defienda y fortalezca.</p>
<p>“El superdotado tiene recursos propios personales en abundancia y no necesita condiciones ambientales especiales para desarrollar y explorar su capacidad superior”.</p>	<p>El desarrollo de los recursos personales puede frustrarse en una sociedad como la nuestra, donde existen múltiples limitaciones de orden económico, social y familiar. El superdotado puede sufrir daño psicológico si se le priva de la oportunidad de utilizar plenamente sus habilidades. (De Leon, 1985). La Universidad puede contribuir al rescate de dicho potencial en beneficio de la sociedad.</p>
<p>“Todos los genios son locos. (Van Gogh se cortó una oreja. Poe, Hume y Verlaine eran alcohólicos, etc.)”.</p>	<p>La evidencia recolectada indica que los superdotados son más estables que el menos dotados. Cáceres (1990) informa que en 130 casos estudiados, la incidencia de agresividad, problemas de conducta e intolerancia hacia la presión social era mínima.</p>

Creencias	Comentarios
<p>“Los niños precoces se agotan tempranamente. Por ello no vale la pena invertir programas especiales para ellos”.</p>	<p>Los jóvenes que demuestran ser promisorios tienden a desempeñarse mejor en la edad adulta que los jóvenes que no demuestran ser promisorios, Los 1500 superdotados estudiados por Terman y Oden (1959) al llegar a los 45 años ya habían producido en conjunto 2,000 trabajos científicos, 230 patentes y 33 novelas. Y se ubicaban entre las cinco profesiones mejor pagadas.</p>
<p>“El gran talento es generalmente muy específico. Les interesa una sola cosa y no salen de ahí”.</p>	<p>Los individuos superdotados tienen generalmente muchos talentos, más que uno solo. Si el individuo es promisorio en una línea determinada, es muy probable que lo sea en un cierto número de líneas adicionales.</p>
<p>Los talentosos son indecisos, imprácticos, poco confiables en posiciones de responsabilidad e inadecuados para la vida activa”.</p>	<p>“Muchos individuos talentosos se dedican a quehaceres teóricos, pero un gran número de ellos escogen actividades gerenciales u otras actividades “prácticas” como la principal vía de expresión de sus talentos.</p>
<p>“Los programas para talentosos son demasiado costosos”.</p>	<p>Los costos deben compararse con los beneficios a obtenerse en materia de desarrollo individual, académico y social. Los mismos pueden solventarse con el aporte de otras instituciones y reducirse grandemente con un uso inteligente de los recursos con los que ya se cuenta.</p>

- d. Imagen pionera de la Universidad en el desarrollo del potencial humano.
- e. Desarrollo científico y tecnológico, artístico y filosófico.
- f. Aceleración del ritmo de modernización de la sociedad.
- g. Intercambio de experiencias con otras instituciones y países.

## 7. COMENTARIOS FINALES

En materia de protección y estimulación del talento se observa un déficit de partida en nuestro país en comparación con otros países latinoamericanos tales como: Brasil, Argentina, Venezuela, Chile y Guatemala, donde ya vienen desarrollándose desde hace tiempo programas en el mismo sentido. Sólo cabe esperar que los tradicionales obstáculos psicosociales para el desarrollo que han aquejado y aquejan a nuestro país no entorpezcan la iniciación, continuidad y culminación exitosa de las acciones descritas y que, en este caso, no se cumpla aquel adagio pesimista de Pablo Macera, quien afirmaba que en el Perú *siempre hacemos menos de lo que podemos*. El Siglo XXI nos plantea un ineludible desafío. De nuestra capacidad para afrontarlo depende la futura vigencia y viabilidad del Perú.



## REFERENCIAS

CACERES, ARTIDORO

- 1990 En: Beto Ortiz. Superdotados: *El drama de ser inteligente en el Perú*. Páginas Libres, 20 de mayo de 1990, 2ª. Sección

DE LEON, PATRICK H. Y GARY VAN den BOS

- 1985 *Public Policy and Advocacy on Behalf of the Gifted and Talented*. En: Horowitz, F.D. et. al. (Ed.): *The Gifted and the Talented: Developmental Perspectives*. American Psychological Association, Washington, D.C.

GONZALEZ RIESLE, ALVARO

- 1992 *Detección y Desarrollo de Talentos para la Regionalización*. Lima, Revista de Psicología de la Universidad Católica. Año X, Vol X, Primer y Segundo Semestre de 1992, N° 1 y 2.

HANY, ERNEST A.

- 1993 *Methodological problems and issues concerning identification*. En: Heller, Kurt A. et. al. *International Handbook of Research and development of giftedness and talent*. Pergamon, Oxford.

HOROWITZ, F.D. ET. AL.. (ED.)

- 1985 *The Gifted and the Talented: Developmental Perspectives*. American Psychological Association, Washington, D.C.

MARLAND, S.

- 1972 *Education of the gifted and talent report to the Congress of the United States by the U.S. Commissioner of Education*. Washington, D.C. US Government Publishing Office.

MINISTERIO DE EDUCACION-PERU

- 1981 *Dirección de Educación Especial. Detección y diagnóstico de educandos con facultades sobresalientes*, Lima.

SHAW, M.C.

- 1964 *Definition and identification of academic underachievers*. En L. French, (Eds.) Ob. Cit.

SORIANO DE ALENCAR, EUNICE Y SHEYLA BLUMEN

*Programs and practices for identifying and nurturing giftedness and talent in Central and South America.* En: Heller, K. Ob.Cit.

TERMAN, L. M. Y ODEN, M, AH.

1959 *The Gifted Group at mid-life. Genetic studies of genius.*  
V. Stanford, California, Stanford. U. Press.