

ASESORIAS PARA EL DESARROLLO



- Diseño de programas sociales
- Evaluación de políticas públicas
- Diagnóstico social
- Investigación

ESTUDIO “EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE TALENTOS ACADÉMICOS EN LICEOS Y ESCUELAS MUNICIPALES”

INFORME FINAL

ESTUDIO DIRIGIDO POR DANIELA BARRERA, CON LA PARTICIPACIÓN DE LORETO DE LA FUENTE, SERGIO ROMÁN, PAULA LAGOS, MACARENA HERNÁNDEZ Y DAGMAR RACZYNSKI

16 DE OCTUBRE, 2013

SANTIAGO DE CHILE

Contenido

PARTE I: DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO.....	3
1. Introducción.....	3
2. Estructura del Informe.....	4
3. Objetivos del Estudio.....	4
4. Metodología utilizada y reporte del trabajo de campo.....	5
PARTE II: RESULTADOS ESTUDIOS DE CASO	19
5. Descripción Particular de los Modelos de Gestión de los Programas de Talentos desde la voz de los actores	19
5.1. Programa PENTA UC de la Pontificia Universidad Católica de Chile.....	20
5.2. Programa DELTA UCN de la Universidad Católica del Norte, sede Antofagasta....	48
5.3. Programa PROENTA UFRO de la Universidad de La Frontera.	72
5.4. Programa TALENTOS UDEC de la Universidad de Concepción.....	96
5.5.. Programa BETA PUCV de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso	125
5.6. Programa ALTA UACH de la Universidad Austral.	153
PARTE III: Resultados Análisis Comparado	175
6. Experiencia Internacional v/s Experiencia Nacional de Educación de Talentos	175
7. Análisis Comparado de Casos Chilenos de Programas de Talentos	189
PARTE IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	234
8. Conclusiones Generales del Estudio	234
9. Recomendaciones para la Política de Educación de Talentos.....	242
10. Recomendaciones una futura Evaluación de Efectos e Impacto de los Programas de Talento Académico en Chile	244

PARTE I: DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO

1. Introducción

El presente informe responde al Informe Final del Estudio “*Evaluación de la Implementación del Programa de Promoción de Talentos Académicos en escuelas y liceos municipales*”, solicitado por MINEDUC y PNUD, y adjudicado por Asesorías para el Desarrollo.

Este material responde a la entrega final de resultados, después de varias entregas preliminares y parciales del mismo documento. Las versiones pasadas, las cuales han sido objeto de discusión del equipo investigador y retroalimentación de la contraparte técnica del estudio, han permitido alcanzar este informe, que reúne información obtenida de diversas fuentes, un análisis de la información construida, y la elaboración de conclusiones y recomendaciones para los Programas de Talentos Académicos, y para el MINEDUC, en términos de la promoción de la educación de talentos académicos en Chile.

Han sido objeto de este estudio, los seis Programas de Talento Académico, que actualmente se implementan en universidades chilenas del Consejo de Rectores: PENTA UC, de la Pontificia Universidad Católica de Chile; DELTA UCN, de la Universidad Católica del Norte, sede Antofagasta; PROENTA, de la Universidad de La Frontera de Temuco; TALENTOS de la Universidad de Concepción; BETA, de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso; y ALTA UACH, de la Universidad Austral de Chile, sede Valdivia.

Además de eso, se consultó a agentes clave del MINEDUC, y a expertos en temáticas educativas, que pudieran aportar a la elaboración de recomendaciones para los programas y la política educativa, en materia de educación de talentos académicos.

Los objetivos del estudio han estado orientados, principalmente, a conocer los modelos de gestión de los programas. Y por modelos de gestión, hemos entendido su gestión técnica, en torno a la implementación de un ciclo programático anual, y todas las acciones de soporte diseñadas para sostener la oferta educativa de los programas; la gestión de personas o de recursos humanos, que describe la dotación profesional y voluntaria para su ejecución, y su modo de organización y funcionamiento; la gestión presupuestaria, como acciones de soporte material para su implementación; y gestión institucional, como las vinculaciones estratégicas que cada uno de los programas desarrolla para llevar a cabo su tarea.

Por otra parte, el estudio contempló la revisión de siete experiencias internacionales en la formación de talentos académicos, acordadas con el MINEDUC, correspondientes a Asia, Europa y América. Así mismo, el estudio contempló la revisión de material e información secundaria puesta a disposición por los programas al equipo ejecutor.

La evaluación, surge por el interés del MINEDUC y PNUD de evaluar el *Programa de Promoción de Talentos Académicos* (PTAEM) que implementa desde el año 2007, mediante la entrega de becas a estudiantes de escuelas y liceos municipales que asisten a los Programas de Talentos Académicos. Además, la presente evaluación sería el preámbulo a una futura evaluación de impacto de los Programas de Talentos Académicos, para lo cual se han elaborado recomendaciones para su potencial diseño.

2. Estructura del Informe

La estructura general del presente Informe ha buscado reunir lo requerido por el MINEDUC y PNUD en los Términos de Referencia del proceso licitatorio, como los aspectos técnicos que el equipo investigador ha estimado pertinente sumar.

De acuerdo a esto, el informe de resultados cuenta con cuatro grandes puntos. En primer lugar, una descripción general del estudio, en términos de sus objetivos y metodologías utilizadas. A esto se suma un reporte del trabajo de campo realizado mediante entrevistas y encuestas, en las seis regiones visitadas.

En segundo lugar, se exponen los principales resultados de los casos que han sido parte del estudio, y que son cada uno de los Programas de Talentos Académicos ya descritos. Para cada uno de ellos, se ha traído la historia de cada programa, la descripción y evaluación que realizan de su gestión los actores consultados (mediante entrevistas y encuestas), un recuento de las evaluaciones de resultado e impacto con que cuentan las iniciativas de educación de talentos, recomendaciones de sus actores y conclusiones para cada programa.

En tercer lugar, se realiza un análisis comparado de los Programas de Talentos Académicos con algunas experiencias estudiadas a nivel internacional, y de ellos entre sí. Para esto, se han tomado como ejes de comparación los diferentes ámbitos de la gestión, con los acentos en la identificación y selección de estudiantes talentosos, y comparación entre el servicio ofrecido por estudiantes con beca PTAEM y sin beca PTAEM (de acuerdo a lo requerido por el mandante).

Finalmente, se han elaborado conclusiones y recomendaciones en tres líneas. Recomendaciones para la implementación de los programas estudiados; recomendaciones para la política educativa en torno a la educación de talentos académicos y las necesidades educativas especiales; y recomendaciones para una futura evaluación de impacto de los Programas de Talentos Académicos.

3. Objetivos del Estudio.

3.1. Objetivo General.

Evaluar la implementación del Programa Promoción de Talentos Académicos en Escuelas y Liceos Municipales (PTAEM).

3.2. Objetivos Específicos.

- a) Describir y comparar los modelos de gestión que utiliza cada uno de los 6 programas de talentos académicos, para promover la participación de estudiantes, distinguiendo si existe diferencia entre los estudiantes beneficiarios y los no beneficiados por el PTAEM.
- b) Analizar y comparar el proceso de selección de estudiantes empleado por cada programa de talentos académicos, distinguiendo entre los estudiantes beneficiarios y los no beneficiados por el PTAEM.
- c) Medir el grado de satisfacción que los diferentes actores tienen con este programa (estudiantes beneficiados por el programa, coordinador del Programa dentro del establecimiento, directores y/o jefes de UTP, profesores, apoderados, académicos de programas académicos y sostenedores).

- d) Describir y analizar cómo los programas académicos potencian el talento académico de sus estudiantes y la forma en que miden sus resultados y logros.
- e) Describir y analizar las características de los programas de educación de talentos académicos que existen en otros países y las metodologías de evaluación que éstos utilizan.
- f) Sistematizar las evaluaciones de diseño, implementación y/o impacto existentes sobre uno o más de los 6 Programas de Talentos ejecutados en Chile.
- g) Identificar las buenas prácticas asociadas a los modelos de gestión y características de los programas presentes en los 6 Programas de Promoción de Talentos Académicos existentes en nuestro país.
- h) Levantar recomendaciones tendientes a potenciar los programas y/o su rol en términos de la calidad de la oferta educativa dentro del sistema educativo nacional.

4. Metodología utilizada y reporte del trabajo de campo.

A continuación, describimos las acciones realizadas para recolectar la información para el estudio, que permitirá al lector dimensionar el trabajo de campo efectuado, tanto con metodologías cuantitativas como cualitativas de información.

El primero de estos, se asocia a la aplicación de técnicas de generación de información cualitativa del estudio, a cargo de Asesorías para el Desarrollo, especificándose las entrevistas efectuadas por tipo de actor, localidad y programa, y los profesionales responsables de las acciones. Asimismo, los facilitadores y dificultades del proceso, visibilizándose el proceso de aprendizaje del equipo.

En un segundo punto, se da cuenta de las acciones de recolección de datos asociado a técnicas que generan información cuantitativa, llevado a cabo mediante encuestas, a cargo de la Empresa STATCOM, el universo y muestra considerada por programa, y las razones de su modificación. De igual forma, se explican detalladamente los momentos del trabajo de campo efectuado por la empresa.

4.1 Reporte general de las acciones de recolección de información con técnicas cualitativas.

El diseño de la investigación se propuso la realización de entrevistas individuales, microgrupales y grupales a actores de los Programas, a dos sostenedores municipales por Programa, y a un establecimiento de cada una de esas comunas, es decir, dos establecimientos por Programa.

Al diseñar esa muestra de escuelas y liceos a participar de la investigación, se buscó que hubiesen establecimientos de diversas características: Escuelas de enseñanza básica y media, de sólo media y de sólo básica; liceos científicos humanistas y técnicos profesionales (de diversas especialidades); con distintos niveles de matrícula; y de comunas periféricas y de capitales regionales. Esto bajo la hipótesis que estas variables podrían influir en el modo que los Programas de Talentos Académicos se insertan en el establecimiento o colaboran con su quehacer educativo.

A su vez, en cada uno de los Programas de Talentos Académicos se entrevistó a su *director/a*, y en dos de los casos, estos fueron acompañados por el sub-director/a del programa. Además, en uno de los casos, se entrevistó al nuevo director del programa en compañía de la ex directora, que, hacía menos de tres meses había dejado el cargo.

También al interior de los programas, se entrevistó a los *equipos técnicos* que realizan labores de coordinación académica y pedagógica, y a quienes realizan labores asociadas a la selección de estudiantes e investigación del programa respectivo. Este dispositivo, si bien no estaba en el diseño original de nuestro proyecto, fue sumado a la luz del proceso evaluativo en la primera ronda de terrenos.

El diseño original del estudio sí consideraba una entrevista grupal con *docentes* de cada programa, en torno a su experiencia de educación en talentos, en contexto universitario y con estudiantes que viven en vulnerabilidad social.

A este proceso en las universidades se sumó, por un tema práctico, la realización de una entrevista individual a un estudiante que hubiese sido parte del programa en 2012 y que no reciba el beneficio de la beca PTAEM, por asistir a un colegio particular subvencionado o particular pagado. Se pidió colaboración al director/a de cada iniciativa para contactar a los estudiantes y sus familias, así como para gestionar la firma de Consentimientos Informados de los estudiantes. Esto permitió evitar la suma de un tercer establecimiento al trabajo de terreno.

Además de este proceso al interior de los Programas de Talento Académico en cada una de las seis universidades implicadas en este estudio, los TdR diseñados por MINEDUC y PNUD, y el consecuente diseño inicial de nuestra propuesta, consideró la consulta a los actores escolares en los establecimientos educacionales, sobre el funcionamiento de los Programas de Talentos en convenio, así como sus resultados educativos y formativos en los niños y jóvenes que de ellos participan, y los efectos en los cursos o escuelas de los que esos estudiantes provienen.

Para eso, se pensó en entrevistas microgrupales a los directivos de cada establecimiento, considerando al director/a, al jefe UTP y al encargado del programa (en caso que fuese alguien distinto a los anteriores). Estos espacios duraron, en promedio, entre 30 y 40 minutos; en horarios a definir por el equipo directivo.

En cada establecimiento, también se realizó una entrevista grupal a 6 estudiantes que hubiesen participado del Programa de Talentos el año 2012, y que hubieran recibido el beneficio de la beca PTAEM. Estas entrevistas duraron entre 1 hora y 1 hora 30 minutos. Generalmente, estas instancias se realizaron en horarios de clase o colación. Y la participación de los jóvenes en estos espacios, siempre estuvo condicionada a la entrega de un Consentimiento Informado aprobado por los apoderados.

En cada liceo y escuela se hizo una entrevista grupal a apoderados de los mismos niños o jóvenes convocados a entrevista. Estas instancias tuvieron una dificultosa y variable asistencia, a causa del poco tiempo de los padres y madres para actividades de estas características. La asistencia varió desde 2 apoderados hasta 6 apoderados en una entrevista.

También se realizaron entrevistas de diverso tipo a profesores. Los criterios de selección de los profesores variaron de acuerdo al establecimiento, yendo desde profesores jefe que participaron de la identificación/postulación de estudiantes al programa, a profesores de asignatura que trabajaban con varios estudiantes de talento académico y que asistían al programa, y en el menor de los casos, a aquellos que tenían tiempo para destinar a la entrevista. A los profesores se les entrevistó individual, microgrupalmente o grupalmente, dependiendo de las alternativas propuestas por la escuela o liceo en cuanto la cantidad de profesores a entrevistar, y a las condiciones de hacerlo.

Los siguientes recuadros dan cuenta de las entrevistas realizadas en cada uno de los Programas de Talentos Académicos, entre los días 04 y 28 de abril del año 2013. Estos dispositivos de recolección de información fueron implementados por 4 investigadores, organizados en 2 duplas de trabajo, durante 4 semanas.

El cuadro N°1 da cuenta de un resumen general de las entrevistas realizadas por Programa de Talentos, mientras que el cuadro N°2 muestra un detalle por cada comuna, municipio, y establecimiento educacional visitado:

Cuadro 1. Detalle de cantidad de entrevistas realizadas por Programa de Talentos Académicos.

PROGRAMA TALENTOS	DUPLA DE INVESTIGADORES	A Director/a y Sub Director de Programa	Entrevista Grupal a Equipo Técnico del Programa	Entrevista Grupal a Docentes del Programa	Entrevista Individual a Estudiantes Sin Beca	TOTAL ENTREV PROGRAMAS	TOTAL ENTREVISTAS MUNICIPIOS, ESCUELAS Y LICEOS	TOTAL ENTREVISTAS
1.-Pontificia Universidad Católica de Chile (PENTA UC)	PAULA LAGOS DANIELA BARRERA	1	1	1	1	4	9	13
2.- Universidad de Concepción (TALENTO UDEC)	SERGIO ROMÁN LORETO DE LA FUENTE	1	1	1	1	4	9	13
3.- Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (BETA PUCV)	PAULA LAGOS DANIELA BARRERA	1 ¹	1	1	1	4	9	13
4.- Universidad Católica del Norte (DELTA UCN)	SERGIO ROMÁN LORETO DE LA FUENTE	1	1	1	1	4	9	13
5.- Universidad de la Frontera (PROENTA UFRO)	PAULA LAGOS DANIELA BARRERA	1	1	1 ²	1	4	9	13
6.- Universidad Austral Chile (ALTA UACH)	SERGIO ROMÁN LORETO DE LA FUENTE	1	1	1	1	4	9	13
TOTAL		6	6	6	6	24	54	78

¹ En el caso del Programa BETA se entrevistó al nuevo Director, David Aceituno, junto a la Ex Directora del Programa, Leonor Conejeros.

² En el caso de Docentes del Programa PROENTA se realizó una Entrevista Individual a Docente, por baja Convocatoria a Entrevista.

Cuadro 2. Detalle entrevistas realizadas por Municipio y Establecimiento.

PROGRAMA DE TALENTOS	DUPLA INVESTIGADORES	COMUNAS	Entrevista Sostenedor	ESTABLECIMIENTOS	Entrevista Grupal a Estudiantes con Beca	Entrevista Grupal a Apoderados	Entrevista a Profesores	Entrevista a Directivos	TOTAL ENTREV ESCUELAS o LICEO
1.-Pontificia Universidad Católica de Chile (PENTA UC)	PAULA LAGOS	PUENTE ALTO	1	COMPLEJO EDUCACIONAL CONSOLIDADA	1	1	1	1	4
	DANIELA BARRERA	SANTIAGO	1	LICEO BENJAMÍN VICUÑA MACKENNA	1	1	1	1	4
2.- Universidad de Concepción (TALENTOS UDEC)	SERGIO ROMÁN	TALCAHUANO	1	LICEO A-21	1	1	1	1	4
	LORETO DE LA FUENTE	LOTA	1	LICEO CARLOS COUSINCO GOYENCHEA	1	1	1	1	4
3.- Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (BETA PUCV)	PAULA LAGOS	VALPARAÍSO	1	LICEO EDUARDO DE LA BARRA	1	1	1	1	4
	DANIELA BARRERA	QUILPUE	1	COLEGIO ANDRES BELLO LOPEZ	1	1	1	1	4
4.- Universidad Católica del Norte (DELTA UCN)	SERGIO ROMÁN	MEJILLONES	1	ESCUELA BÁSICA JULIA HERRERA VARAS F-99	1	1	1	1	4
	LORETO DE LA FUENTE	ANTOFAGASTA	1	LICEO MARTA NAREA DÍAZ A-17	1	1	1	1	4
5.- Universidad de la Frontera (PROENTA UFRO)	PAULA LAGOS	TEMUCO	1	ESCUELA MANUEL RECABARREN	1	2	1	1	5
	DANIELA BARRERA	NUEVA IMPERIAL	1	LICEO B-17 LUIS GONZÁLEZ VÁSQUEZ	1	1	1	1	4
6.- Universidad Austral de Chile (ALTA UACH)	SERGIO ROMÁN	VALDIVIA	1	COLEGIO DE MÚSICA JULIO SEBASTIAN BACH	1	1	1	1	4
	LORETO DE LA FUENTE			LICEO ARMANDO ROBLE RIVERA	1	1	1	1	4
TOTAL		TOTAL	11	TOTAL	11	12	11	11	61

En cuanto a los principales facilitadores del proceso de recolección de datos cualitativos vemos el exhaustivo proceso de construcción de la Tabla de Dimensiones del estudio, y el diseño de los instrumentos que se derivaron de ella. Todo lo cual surgió de la revisión de material secundario de los Programas de Talentos Académicos, la lectura de literatura de la educación de talentos académicos en Chile y el extranjero, y la entrevista y conversación con los profesionales convocados al Panel de Expertos de esta investigación.

Todo lo anterior nos fue disponiendo y preparando para encuentros y conversaciones muy intensas y contundentes con los actores de los programas, resultando el terreno un espacio de sistematización y síntesis conjunto en torno a la historia, los logros y los desafíos de cada una de estas iniciativas de educación de talentos, junto a sus protagonistas en el día a día: niños y jóvenes, docentes y profesionales de la educación.

A esto se suma el cuidado por desarrollar estas actividades de recolección de información en formato de equipo, desde la discusión de puntos de vista y análisis grupal en torno a contenidos y situaciones de implementación del diseño de estudio, y la realidad de cada uno de los programas.

En relación a las principales dificultades de esta fase de recolección de información cualitativa, nos encontramos con la escasez de conocimiento de los programas, o lo muy focalizada que estaba la información en una persona encargada, en caso que la hubiera, en la escuela o liceo.

También se volvió una dificultad la estrechez del tiempo de ejecución para las actividades, y cómo esto impidió potenciar la presencia en terreno de los investigadores. Si bien se realizaron todos los dispositivos de entrevista, los espacios de intercambio con los actores de los programas podrían haber sido más holgados en tiempo, y sumando la observación de algunas dinámicas de trabajo interno –como la observación de cursos y talleres, presencia en hitos programáticos, etc-, lo cual habría complementado un punto de vista de contraste entre discurso y práctica.

Si bien no tiene una asociación directa con el trabajo de campo con metodología de recolección de información cualitativa (entrevistas), las dificultades en el proceso de aplicación de encuestas se transformó en una dificultad importante para la jefatura del proyecto, y de los investigadores del equipo en general. Los problemas presentados por la Empresa STATCOM en los establecimientos educacionales –que serán elemento de otro punto de este informe– obligaron a nuestro equipo a generar las condiciones para realizar aplicaciones extraordinarias en los Programas de Talentos Académico, en jornadas de cursos y talleres.

La gestión de estos espacios, la generación de un vínculo de confianza técnica con los directores de los programas para que fueran facilitadores del proceso, la recepción de reportes de logro-no logro desde el terreno, el diálogo con agentes de establecimientos y apoderados de los estudiantes, y las conversaciones con agentes del MINEDUC para, de manera conjunta, generar las condiciones para hacer frente a las dificultades, sin duda fue un factor inesperado que ha afectado el adecuado desarrollo de la programación del estudio en curso, y que empieza a vislumbrar su término, mediante esta entrega de Informe Final.

4.2. Reporte general de las acciones de recolección de información con técnicas cuantitativas.

4.2.1. Descripción General de Trabajo de Campo:³

El universo inicial de la base entregada por nuestro cliente tiene un total de 2.267. Tomando en cuenta que los casos de alumnos de 8º Básico y 4º Medio ya no se encuentran en los

³ Texto editado del Informe de Reporte de Trabajo de Campo de la Empresa STATCOM a Asesorías para el Desarrollo.

establecimientos educacionales, sólo es posible realizar la encuesta a 1.705 alumnos, ya que los 562 alumnos restantes ya egresaron de esos cursos.

En un inicio del proyecto, no se había considerado disminuir del universo total de estudiantes a aquellos, que durante el desarrollo del programa respectivo, se encontraban cursando 8° Básico y 4° Medio, individuos, que actualmente, en el caso de los 8°, ya no se encuentran en los establecimientos, y en el caso de los de 4° Medio, además, ya no están en los programas. Esto, obviamente, mermó la muestra y las posibilidades de alcanzar el número definido con anterioridad.

Posteriormente, en conversación con las contrapartes en MINEDUC, se acordó dejar fuera a todos aquellos establecimientos con menos de 3 alumnos, de manera de hacer más eficiente el trabajo de campo y la operación de terreno en las distintas localidades donde se desarrollan los Programas de Talentos Académicos, siendo éstas, Antofagasta, Valparaíso, Concepción, Temuco, Valdivia y Región Metropolitana.

En el caso específico de aplicación de encuestas, además, se descontaron los establecimientos que fueron considerados en la muestra cualitativa, la cual involucraba 12 escuelas o liceos, de diversas características.

Todo lo anterior obligó, para lograr alcanzar el número total de alumnos, abrir el terreno a establecimientos de menos de 3 alumnos, recurriendo a establecimientos de 2 y de 1 alumno que asistiera a los Programas de Talentos Académicos.

Por lo tanto, finalmente, del total del universo recepcionado para lograr el objetivo, en acuerdo con el MINEDUC, se propuso realizar la encuesta a una muestra de 1.543 alumnos, 213 encargados del programa y 55 sostenedores, con un total final de 213 establecimientos, como lo muestra la tabla N°1.

Tabla N°1: Distribución de la muestra definitiva

Nombres de programas	Establecimientos			Alumnos		
	Con becados	Sin becados	Total general	Con becados	Sin becados	Total general
ALTA UACH	29	3	32	169	11	180
BETA PUCV	20	3	23	140	12	152
DELTA UCN	30	1	31	311	5	316
PENTA UC	45	36	81	343	235	578
PROENTA UFRO	19	1	20	167	10	177
TALENTOS UDEC	21	5	26	123	17	140
Total general	164	49	213	1253	290	1543

a. Equipo general de campo

El equipo de la consultora STATCOM, destinado a la realización del estudio “Evaluación de Programas de Talentos Académicos”, estuvo compuesto por una Jefa Nacional de Campo, 6 Jefes Regionales y 30 encuestadores.

b. Capacitación

STATCOM realizó Capacitaciones en dos formatos: presencial y *on line*, ambas en dependencias de la empresa, siendo dirigidas por el Jefe del Estudios de STATCOM, y contando con la

participación de la Jefa Nacional de Campo, la Supervisora General, Jefe de Operaciones y los distintos jefes regionales. Esta capacitación consistió en explicar las siguientes temáticas:

- Presentación del estudio
- Objetivos del estudio
- Protocolos de presentación y comportamiento del encuestador
- Establecimientos educacionales en los cuales estudian los alumnos que participan en los distintos programas universitarios a nivel nacional.
- Descripción de la muestra general
- Lectura y explicación del instrumento de medición
- Presentación de otros instrumentos necesarios para el correcto funcionamiento del proceso de campo: credencial de STATCOM, manual de trabajo de campo, instructivo del encuestador, carta de presentación y encuestas (alumnos, jefes de UTP, encargados de programa, directores, sostenedores).
- Respuesta a dudas y consultas por parte de los participantes
- Evaluación de toma de encuestas

El proceso de capacitación de Jefes Regionales de terreno y encuestadores se realizó en las siguientes fechas:

- **Presencial** : 12 asistentes, el 04.04.2013 (Jefe RM y encuestadores)
- **On line** : 05 asistentes, el 10.04.2013 (Jefes regionales)

c. Inicio de Terreno

La primera fase de este estudio fue realizar llamadas telefónicas a los establecimientos educacionales en los cuales se encuentra estudiando el alumno que pertenece a los distintos Programas de Talentos Académicos, implementado por seis universidades. Con fecha 8 de abril se dio inicio a estas llamadas telefónicas.

El objeto de éstas fue coordinar las visitas para la primera fase del estudio que es la entrega de las “Cartas de Consentimientos Informado”, las que debían ser firmadas por los apoderados de los alumnos participantes, autorizando la aplicación de la encuesta.

Realizada esta actividad, se procedió a la impresión de la totalidad de las “Cartas de Consentimientos Informados” y encuestas, para ser repartidos a todos la muestra definida con anterioridad. El 16 de abril se realiza la distribución del material a las 6 localidades donde se desarrollan los Programas de Talentos Académicos (Antofagasta, Valparaíso, Concepción, Temuco, Valdivia y Región Metropolitana) y se da el inicio al terreno. En la siguiente tabla se indican las fechas y cantidad de “Consentimientos Informados” entregados por programa.

Tabla N°2: Fechas de entrega de Cartas de Consentimiento Informados

Programa	N° Consent. Entregados	Fechas concertadas de entrega Consentimiento
ALTA UACH	182	Del 17 al 23 de abril
BETA PUCV	217	Del 17 al 24 de abril
DELTA UCN	272	Del 17 al 25 de Abril
PENTA UC	650	Del 16 al 18 de abril
PROENTA UFRO	170	Del 17 al 23 de abril
TALENTO UDEC	178	Del 18 al 23 de abril
Total	1.669	Consentimientos entregados

Posteriormente, el inicio de la aplicación de encuestas a sostenedores y directivos (director/jefe UTP o encargado), y auto administrada, pero con presencia de encuestador, en el caso de estudiantes con y sin beca, en los distintos establecimientos, ocurrió en las siguientes fechas:

- **Inicio aplicación en Región Metropolitana: 22.04.2012**
- **Inicio aplicación en Regiones: 23.04.2012**

El inicio de la aplicación de estas encuestas se realizó en estas fechas, toda vez que las encuestas definitivas, versión final, fueron recepcionadas en nuestras oficinas el día 9 de Abril y se tomó la semana del 15 para la impresión y envío de éstas.

d. Envío y recepción de materiales

Durante la semana del 15 de abril se realizaron los envíos a regiones y la distribución en la Región Metropolitana, de los siguientes materiales:

- Credencial STATCOM
- Manual del Trabajo de Campo
- Instructivo del encuestador
- Carta de presentación del encuestador
- Carta de Consentimientos Informado y encuestas (alumnos, jefes de UTP, encargados de programa, directores y sostenedores).

El proceso de recepción en la oficina de STATCOM de encuestas contestadas, con “Carta de Consentimiento Informado” incluida, en el caso de la Región Metropolitana, se comenzó durante la misma semana del 22 de abril. En el caso de regiones, a contar del día 26 de abril comienzan a recepcionarse las encuestas.

e. Revisión y Supervisión de Encuestas

Una vez recibido el material, se dio inicio al proceso de revisión, donde se evalúa la consistencia de las encuestas entregadas por los encuestadores en términos de:

- Que las encuestas de los alumnos vengan con sus respectivos “Consentimientos Informados”, además, de que las encuestas de encargados de programa y sostenedores contengan la información proporcionada por el encuestado, y que estuviese completa.

- Que se encuentren todas las variables con sus debidas respuestas. Si esto no se cumple, en el caso de las encuestas de sostenedores o encargados de programa, se llama telefónicamente y se completa la información faltante.
- Que se hayan respetado los filtros correspondientes.
- Que se hayan respetado las instrucciones específicas de cada pregunta.

f. Procesamiento de Bases de Datos

El procesamiento de la información, se refiere al vaciado del contenido de las encuestas en una base de datos, contemplando las siguientes actividades:

- Digitación:** El proceso de digitación de la información se realiza en un sistema diseñado especialmente para el estudio (Sistema desarrollado en *Visual Basic* sobre base de datos *Access*). La digitación se ejecuta dos veces, para que en la superposición de ambas se identifiquen los problemas de traspaso del papel a medio digitalizado. Este procedimiento permite corregir en un 100% los errores de digitación.

El sistema no está diseñado para entregar reportes estadísticos, sólo detecta los errores y solicita la corrección de la entrada de datos. Esto se realiza sólo en el caso de las encuestas de sostenedores como las de encargados de programa, ya que en el caso de los alumnos, ésta es autoaplicada, por lo tanto, no tiene corrección en sus respuestas, puesto que no aplica al ser respuestas proporcionadas en forma directa por el entrevistado.

- Validación:** A partir del sistema *Visual Basic*, se realiza la comparación de las bases de datos obtenidas de la doble digitación. Este sistema compara en cada encuesta, uno a uno los campos de la base, indicando en cuál de ellos se producen diferencias, de esta forma se despliegan ambos datos, permitiendo corregir en pantalla el problema detectado. La ventaja principal del sistema es la rapidez con que pueden corregirse las diferencias.

- Elaboración de Base de Datos:** La creación de la base de datos final, en formato SPSS, con todas las variables y *value labels*, se realiza una vez que se complete la etapa de comparación y validación de las bases de datos. Se entregan 4 bases de datos, siendo una la de alumnos con becas PTAEM, la segunda la de alumnos sin becas PTAEM, la tercera la de encargados de programa, directores y/o jefe UTP, y la cuarta, la de sostenedores.

En el caso específico de la tercera base de datos, vale decir, encargados de programa, directores y/o jefe UTP, se juntó en una, ya que se acordó realizar la misma encuesta a cualquiera de ellos.

g. Distribución Geográfica

El trabajo de campo se realizó en 6 Regiones del país, de acuerdo a la ubicación de las universidades que tienen a cargo cada Programa de Talentos Académicos.

Los alumnos que participan en los distintos programas provienen de establecimientos municipalizados, como también de colegios particulares subvencionados y particulares. Debido a esta distribución, existen distintas realidades dentro de un mismo Programa de Talentos Académicos, alumnos que cuenta con el beneficio de becas y otros que no tienen este beneficio.

h. Término de Terreno

Finalmente, aplicando los planes de contingencia respectivos y medidas complementarias, tales como realizar llamados telefónicos directos a apoderados para la recuperación de Consentimientos

Informados, como también la entrega de las cartas y aplicación de las encuestas directamente en los programas, se dio por terminado el terreno el día sábado 25 de mayo.

4.2.2 Reemplazos

Para el logro de la cantidad de alumnos a encuestar, se utilizó el criterio de reemplazo de alumnos incluidos en la muestra original, y los reemplazos se originan por las siguientes variables:

1. No cumplimiento de cantidad presupuestada de alumnos en el establecimiento.
2. Padres no firman "Consentimientos Informados" para que el alumno realice la encuesta.
3. Alumnos rechaza responder la encuesta.
4. Alumnos se cambian de establecimiento, por tanto, no es posible encontrarlos en el establecimiento que indica la base de datos.
5. Alumnos retirados del Programa de Talentos Académicos.
6. Alumnos egresados de 8° Básico, que no realizan continuidad de estudios en el mismo establecimiento, y alumnos que cursaban 4° Medio durante el año 2012.
7. Alumnos con licencia médica.
8. Los alumnos no entregan el documento "Consentimiento Informado" firmado.

Dentro de esta muestra final, se detectó que existían alumnos que durante el desarrollo del Programa de Talentos Académicos de 2012 cursaban 4° Medio, además, se debió disminuir los colegios que fueron incluidos en la muestra de técnicas cualitativas. Este número se detalla en el cuadro siguiente.

Cuadro N°3, Cantidad de alumnos pertenece a la muestra cualitativa y egresados de 4° medio

Programas	Muestra Cualitativa	4° Medios
ALTA UACH	12	8
BETA PUCV	17	23
DELTA UCN	14	29
PENTA UC	19	41
PROENTA UFRO	12	19
TALENTOS UDEC	10	0
Total general	84	120

De alguna manera, esta merma en la cantidad de alumnos a encuestar ha dificultado obtener el N° definido con anterioridad, puesto que si la consideramos como alumnos "no posibles de aplicar la encuesta", el número final por programa queda de la siguiente manera:

Cuadro N°4, Alumnos definitivos para toma de encuesta.

Programas	Muestra final
ALTA UACH	160
BETA PUCV	112
DELTA UCN	273
PENTA UC	518
PROENTA UFRO	146
TALENTOS UDEC	130
Total general	1339

Por otro lado, además de lo descrito anteriormente, es preciso volver a señalar que dentro de la toma de encuestas existió un número importante de rechazos por parte de apoderados y alumnos, lo cual se afrontó haciendo uso del reemplazo de estos casos, de modo de lograr la cantidad de alumnos a encuestar. El detalle de los motivos es descrito en el siguiente cuadro.

Cuadro N°5, Detalle motivos de rechazo.

Programa	Padres no autorizan	Cambio establ.	Retiro del prog.	Egres.	Con licencia médica	Rechazo de alumnos	Total Rechazos
ALTA UACH				2		6	8
BETA PUCV	6	3	1		1	6	17
DELTA UCN						11	11
PENTA UC	50	45	13	39	4	17	168
PROENTA UFRO						8	8
TALENTOS UDEC	2	1		1			4
Total	58	49	14	42	5	48	216

Tomando en cuenta lo anterior, y a la falta de “Cartas de Consentimiento Informado”, y rechazos de muchos de los alumnos y/o apoderados, se amplió la muestra a establecimientos de menos de 3 alumnos. Específicamente, se aumentó la cantidad de establecimientos para la aplicación de las encuestas en 29%, correspondiente a 61 adicionales, de manera de cubrir los requerimientos de la contraparte al respecto. Estos datos son detallados en el cuadro expuesto a continuación.

Cuadro N°6, Aumento de establecimientos visitados.

Nombre del programa	Nº Establecimiento Inicial	Nº Establecimiento Final	% de crecimiento establecimientos
ALTA UACH	32	34	6%
BETA PUCV	23	32	39%
DELTA UCN	31	31	0%
PENTA UC	81	127	57%
PROENTA UFRO	20	22	10%
TALENTOS UDEC	26	28	8%
Total	213	274	29%

4.2.3 Dificultades del Trabajo de Campo en la aplicación de encuestas.

De acuerdo a la información recibida desde terreno, los encargados de programa asignados en los establecimientos educacionales indican que, de parte de los Programas de Talentos Académicos, no hay información referente a contenidos y los avances de los alumnos en sus programas, por lo tanto, la disposición por parte de los encargados en los colegios, para realizar la encuesta, fue muy baja y de poco compromiso.

Ahora, y a pesar de esto, el principal problema que se encontró en la aplicación de las encuestas, es la dificultad para la recuperación del “Consentimiento Informado” firmado por el apoderado. Los motivos entregados por lo encargados de los programas en los establecimientos son: los alumnos

no entregan el “Consentimiento Informado” a sus padres, se les pierden los Consentimientos Informados”, los olvidan en sus mochilas, se les pierden los “Consentimientos Informados” a los encargados del programa, o simplemente los encargados de programa en los establecimientos no les entregan las cartas a los alumnos, aludiendo diferentes motivos tales como: “estuve con permiso administrativo”, “no tengo tiempo para realizar esa tarea”, “se me olvido”, “se me perdió”.

Nuestro personal de terreno realizó un mínimo de 3 visitas por establecimiento para lograr obtener las “Cartas de Consentimiento Informado” de los alumnos, teniendo la precaución, en cada visita, de llevar más documentos para los posibles alumnos que no lo tuvieran y, de esta manera, pudieran contestar la encuesta. Para ello se llevaba un control diario de cada visita realizada y sus resultados, debiéndose re agendar visitas en los casos que no se consiguiera la tasa de logro presupuestada.

Otra medida que se tomó para lograr la obtención de las cartas de consentimientos, fue realizar llamadas telefónicas a las casas de los alumnos para solicitarles a los apoderados que firmaran estos documentos. Estos daban como respuesta que no tenían conocimiento de tal carta, por lo que le pedirían al pupilo que se las entregaran, para realizar dicha autorización.

Teniendo todas estas dificultades en la obtención del Consentimiento Informado, se planteó un plan complementario, solicitando la posibilidad de asistir directamente a los Programas de Talentos Académicos en las distintas universidades a aplicar las encuestas pendientes. Para ello se coordinó con la Jefatura del Proyecto la autorización del MINEDUC para esta actividad, y esta también desarrolló la agenda de trabajo con los directores de los programas para las aplicaciones. Después de aquello, se coordinaron visitas de nuestro personal de campo para la entrega de más Cartas de Consentimientos. En algunos programas, ellos mismos tomaron la iniciativa de multiplicar estos documentos y hacer la entrega directamente a los alumnos que aún no se les aplicaba la encuesta, por la no recepción de dicha carta. Esta estrategia complementaria no tuvo el éxito esperado, ya que los alumnos no cumplieron con el compromiso de traer de vuelta el documento firmado por sus padres.

Claro ejemplo, es lo ocurrido en el programa DELTA UCN de la ciudad de Antofagasta, que se entregaron el día 9 de mayo 300 Consentimientos Informados para ser entregados a los alumnos, y poder rescatarlos el día sábado 11 del mismo mes, teniendo como resultado la recopilación solamente de 64 Consentimientos Informados firmados, quedando un número importante (236 documentos) sin ser entregados.

Insistiendo en la medida, y asumiendo un compromiso y una muy buena disposición del sub director del programa, para la aplicación de la encuesta, se optó por aplicar el instrumento, y luego retirar los documentos de autorización de padres, para aumentar la aplicación válida. Para eso se nos indicó que los días sábados 18 y 25 retiráramos los Consentimientos Informados que pudieran traer los alumnos. Nuevamente, se tuvo una muy baja respuesta por parte de los alumnos, donde sólo se pudo rescatar 23 documentos el sábado 18, y el último sábado 25, no llegó ningún alumno con las cartas firmadas. Estas encuestas, aplicadas y sin Consentimiento Informado, por lo tanto, no pudieron ser consideradas en la muestra final.

Posteriormente, en el marco de una reunión que el programa sostuvo con los apoderados de los estudiantes el día martes 18 de junio, se realizó otro proceso de entrega y firma de los Consentimientos Informados a todos aquellos padres de estudiantes que se encontraban con la encuesta aplicada, pero sin firma del documento. Con esta acción se buscó subir el N total de encuestas aplicadas válidamente para el programa, acción que arrojó como resultado un total de 26 Consentimientos Informados, lo que se tradujo en un total de 26 encuestas más, las que fueron incluidas en la base de datos, con lo cual el N final de DELTA UCN quedó en 133 estudiantes.

El cuadro siguiente muestra el resultado final de las encuestas efectivamente aplicadas en cada uno de los programas.

Cuadro N°7, Cantidad encuestas aplicadas, por programa, alumnos, encargados de Programa y sostenedores.

Programa	Alumnos	Encargados de Programa	Sostenedores
ALTA UACH	105	26	11
BETA PUCV	128	20	4
DELTA UCN	133	12	1
PENTA UC	458	97	13
PROENTA UFRO	134	18	8
TALENTOS UDEC	120	29	10
Total	1078	202	47

Realizando el análisis final de los logros obtenidos con la toma de encuestas correspondientes al proyecto *Evaluación de la Implementación de Programas de Talento Académico*, se puede desprender el detalle que entrega el cuadro N°8. Este cuadro representa los distintos porcentajes que se obtienen dependiendo de las muestras consideradas, tales como muestra inicial v/s encuestas recepcionadas, muestra sin muestra cualitativa y 4° Medios o con rechazos.

Cuadro N°8

Programas	Muestra Definida (A)	Muestra final sin cuali. y 4° (B)	Encuestas recep. (C)	Total Rechazos (D)	Encuestas recep mas rechazos E=(C+D)	% Muestra inicial F=(C/A)	% Muestra Final sin cuali - 4° G=(C/B)	% Muestra Final – Rechazos H=(C/(B-D))
ALTA UACH	180	160	105	8	113	58%	66%	69%
BETA PUCV	152	112	128	17	145	84%	114%	135%
DELTA UCN	316	273	133	11	144	42%	48%	50%
PENTA UC	578	518	458	168	626	79%	88%	131%
PROENTA UFRO	177	146	134	8	142	76%	92%	97%
TALENTOS UDEC	140	130	120	4	124	86%	92%	95%
Total General	1543	1339	1078	216	1294	70%	81%	96%

Dónde:

A: Muestra original a considerar para realizar las encuestas

B: Muestra de los 1543 alumnos, rebajando los alumnos de los establecimientos donde se realizó la actividades cualitativas y eliminando a los alumnos que durante el desarrollo del programa se encontraban cursando 4to. Medio, por lo que, actualmente, están fuera de éste.

C: Cantidad de encuestas efectivamente realizadas

D: Rechazos de acuerdo a Cuadro 5

E: Encuestas recepcionadas más las encuestas rechazadas, vale decir, tratadas de efectuar, pero impedidos por el rechazo

F: Porcentaje de encuestas efectivamente realizadas versus la cantidad inicial definida

G: Porcentaje de encuestas efectivamente realizadas versus cantidad de encuestas posibles de realizar, ya que se descuentan los alumnos de los establecimientos de la muestra cualitativa y los alumnos que cursaban 4to. Medio y que actualmente están fuera del programa

H: Porcentaje de encuestas efectivamente realizadas versus cantidad de encuestas restando cualitativas, 4tos Medios y Rechazos.

Cabe hacer notar en este punto, que el MINEDUC solicita una tasa de logro del 80% de la muestra, y posteriormente, realiza una precisión, que no había sido informada a STATCOM, en relación a que es el 80% del N de cada programa. Como se puede observar y considerando lo descrito con respecto a la dificultad de obtener las Cartas de Consentimiento Informado, esta tasa no fue posible obtener, en los casos del programa ALTA UACH y DELTA UCN, pero sí si el porcentaje se calcula sobre la totalidad de los Programas de Talentos Académicos.

4.2.4 Supervisión del estudio

Las encuestas se entregan a supervisión, donde se evalúa la calidad de éstas de acuerdo a los estándares exigidos por STATCOM al personal de campo.

La supervisión se desarrolla desde mediados de la fase de campo y se mantiene hasta el final de éste, asegurando la calidad de acuerdo a los estándares en todo el proceso de campo, evaluando, entre otros los siguientes criterios:

- Correcta utilización de materiales de parte del encuestador: credenciales, cartas de presentación, encuestas, consentimientos, entre otros.
- Consistencia en preguntas, para ello se realizan algunas de las preguntas más relevantes de la encuesta para verificar la respuesta.
- Se consulta a los encuestados la opinión sobre la calidad del trabajo del encuestador, amabilidad, entrega clara y correcta de la información, entre otros.

En total, se toma el 20% de los establecimientos (55), los cuales son llamados y se evalúa la presentación, el profesionalismo, cumplimiento y responsabilidad del encuestador. También se realiza la supervisión del 20% de encuestas (40) tomadas a los encargados de programa, para validar la calidad de sus respuestas.

PARTE II: RESULTADOS ESTUDIOS DE CASO

5. Descripción Particular de los Modelos de Gestión de los Programas de Talentos desde la voz de los actores

En este apartado, el lector encontrará el detalle de funcionamiento de cada uno de los 6 programas de talentos académicos llevados a cabo en Chile, por las distintas entidades universitarias, y que han sido objeto de estudio de la presente investigación. Este material se obtiene, específicamente, mediante entrevistas grupales y en algunos casos individuales, llevadas a cabo por Asesorías para el Desarrollo.

Aquí, se rescata la visión que tienen los propios actores respecto a cada programa, en los diferentes aspectos considerados por el estudio, entre los que se encuentran una caracterización general por programa; los antecedentes en cuanto a evaluaciones llevadas a cabo; modelo de gestión; los aportes y logros del programa, la satisfacción de los destinatarios del mismo; las

recomendaciones para la mejora del programa desde los actores y las conclusiones particulares de cada caso.

Señalar que en esta construcción del estudio de caso, los investigadores pusieron énfasis en aquellos aspectos particulares de cada programa, de manera de resaltar el accionar del modelo de gestión de cada uno, lo cual otorga un sello a cada iniciativa de educación de talentos, donde se conjugan los años de experiencia en la ejecución, los recursos humanos y financieros y factores asociados a la territorialidad y cultura de origen.

Finalmente, recordar que para la construcción de cada caso, se hizo dialogar el material de las cerca de 13 entrevistas desarrolladas por caso. Por una parte, los destinatarios directos de estos programas, como son los estudiantes –con y sin beca –y sus apoderados; las entrevistas efectuadas a los directores/as, equipos técnicos y docentes del programa. También se incorpora la entrevista con los establecimientos educacionales de donde provienen los estudiantes con beca, siendo entrevistados los encargados de éste o el equipo directivo y sus profesores; y también la voz de la contraparte municipal, siendo entrevistados los respectivos encargados situados en DAEM o la Corporación de Educación.

5.1. Programa PENTA UC de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

1. 1. Caracterización básica del programa

Programa y universidad y cargo	PROGRAMA PENTA UC DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE
Año de inicio del programa	2001
Unidad de la cual depende el programa dentro de la universidad	Vice rectoría de Comunicaciones y Educación Continua (VRCEC)
Región	Metropolitana
Comunas	En Convenio: La Florida; Santiago; Conchalí; Las Condes; Maipú; Peñalolén; Macul; Cerro Navia; San Joaquín; Ñuñoa; Lo Prado; La Granja; Providencia; Talagante; San Ramón y Estación Central. Participan sin Convenio: Buin; Colina; Independencia; La Cisterna; La Pintana; La Reina; Lo Barnechea; Melipilla; Pedro Aguirre Cerda; Pudahuel; Quilicura; Quinta Normal; Vitacura.
Cantidad alumnos beca MINEDUC 2012 ⁴	515 estudiantes
Cantidad alumnos sin beca MINEDUC 2012 ⁵	393 estudiantes
Equipo a cargo del programa	Vicerrectoría de Comunicaciones y Educación Continua Consejo Directivo Director de Programa Sub Directora General Coordinación Estudiantil Ciclo Básico Coordinación Estudiantil Ciclo Medio Coordinación Académica Identificación y Selección Área de Extensión Sub Dirección de Finanzas Equipo de Investigadores

⁴ Fuente: Base de Datos MINEDUC

⁵ Fuente: Base de Datos Programa PENTA UC

	Prensa y Comunicaciones Área de <i>Fundraising</i>
Misión de PENTA UC	“Identificar, estimular y desarrollar el talento académico en niños y jóvenes cuyo entorno inmediato no les brinda suficientes oportunidades para cultivar su potencial. Buscamos estimular el desarrollo de las potencialidades de niños y jóvenes talentosos a través de una formación integral, es decir, una educación que permita desarrollar el conjunto de su personalidad y no solo sus talentos generales y específicos”.

2.- Origen del programa PENTA UC

El programa PENTA UC tiene su origen en una experiencia piloto convocada por la Fundación Andes, durante el año 2000. En conjunto con otras universidades, la Pontificia Universidad Católica de Chile participó de un concurso público con fondos para el desarrollo de un modelo de enriquecimiento de habilidades, destinado a estudiantes que presentaran talento académico, y que fueran parte de la población con más altos niveles de vulnerabilidad social en nuestro país. Esta experiencia se volvería la punta de flecha de una experiencia pionera en nuestro país, la cual surtiría frutos hasta nuestros días.

De acuerdo a lo informado por Violeta Arancibia, fundadora y primera directora del programa, la Pontificia Universidad Católica habría respondido al llamado en función de sus criterios de exigencia académica, y un interés por la temática de la educación en pobreza, transformándose en una condición para los convocados, que un modelo de educación de talentos, estuviese orientado a la población infantil y juvenil más vulnerable de nuestro país.

“La necesidad, y ese fue uno de mis argumentos con rectoría, de que la Universidad tuviera un contacto real con el sistema educativo. Era una posibilidad de que nuestros profesores conocieran niños del sistema que normalmente no llegan a la Católica. A la Católica llegaban, en ese tiempo, puros alumnos de colegios particular pagado, mayoritariamente o abrumadoramente. Y entonces, no había la sensibilidad de lo que era el verdadero Chile, de la calidad de la educación, y a mí me parecía que era una oportunidad extraordinaria. Me parecía que también era una oportunidad del punto de vista científico, o sea siempre me pareció que un lugar que tú quieres desarrollar conocimiento con los niños y todo. El lugar más apto y obvio es la Universidad, la Universidad es el mundo donde se generan ideas donde se genera conocimiento, o debiera hacerse, en algunas no lo hacen.” (Violeta Arancibia)

En esta etapa de presentación al concurso público, la universidad debió poner a su disposición no sólo su cuerpo académico para el proceso de diseño del modelo educativo, sino que también su infraestructura, debiendo realizar ejercicios complejos de valorización del aporte, para lo cual los primeros integrantes de PENTA UC recibieron apoyo proveniente del nivel central de la casa de estudios.

De acuerdo a lo que se nos transmite, ese proceso fue muy trabajoso, e implicó el aporte de varios expertos en temáticas afines a la educación de talentos.

“Y lo que yo hice es que forme un comité de profesores de la Católica de distintas áreas. Entonces inicialmente ese grupo de profesores deben haber sido 10. De biología, astronomía, física, química, matemáticas. Básicamente la (...) facultad de ciencias era lo que importaba. También había algo de ciencias sociales, pero en términos científicos. Bueno, con ese equipo soñamos. Porque la verdad es que soñamos. Les dije: saben que más, tenemos, da lo mismo. Lo podemos perder lo podemos ganar, pero si lo vamos a hacer hagámoslo bien y hagámoslo con ‘tutti’.” (Violeta Arancibia)

Una vez adjudicado el proyecto, Este proceso tuvo la duración de dos años: el primero, para el diseño de la estrategia, y un segundo año, para su puesta en marcha.

Durante el primer año se convocó a docentes y académicos de la PUC, desde sus diversas facultades y escuelas, para participar del diseño del modelo de gestión y del modelo pedagógico del programa. La experiencia fue participativa y realizada en equipos de trabajo, y su potencia social y técnica logró motivar a docentes con experiencia y con niveles importantes de especialización en sus áreas de interés, logrando la creación de un modelo innovador en lo educativo.

Con el apoyo de agentes de la Fundación Andes, entre ellos, la psicóloga Sonia Bralic –convocada como experta del presente estudio-, PENTA UC desarrolló un modelo de trabajo complejo, que contempló el desarrollo de estrategias de identificación y selección de estudiantes con talento académico, así como el desarrollo de cursos diseñados bajo ciertos parámetros de educación de excelencia, que permitieran desarrollar y fortalecer el talento en los estudiantes convocados. En la misma línea, se diseñaron estrategias de capacitación para docentes universitarios, que los habilitara en el quehacer pedagógico con estudiantes en edad escolar.

“Y diseñamos el curriculum para tres años, todos los cursos todos. De física, química, matemáticas, astronomía, biología, economía, sociología. Y eso en formato programa de cursos. Piensa cabeza académica ah. Hicimos todo el programa, todos, todos los programas. Y junto con eso diseñamos todo el sistema de identificación y de selección... De usar el Raven, de hacer las pautas para los profesores. Porque ahí lo tuvimos que pensar. Cómo hacemos para seleccionar a los niños. Cómo hacemos para que esta cuestión no produzca un problema en los colegios, cómo no desarraigar a los niños (...) como trabajar con las escuelas y todo. Entonces, hicimos todo, diseñamos, pero todo diseñamos las pautas. Compramos los test. Piensa tú de cero, de cero. ... Eso fue todo el año 2000, identificación y sistema de selección, todos los cursos. Además de eso, nos preocupamos de ver cómo íbamos a trabajar los aspectos socioafectivos de los niños, porque no queríamos tener puros “cerebros”. Queríamos obtener niños con desarrollo integral. Y desarrollamos todo un sistema de talleres socio afectivos, que no se si hoy día lo están haciendo, pero durante mi periodo eso era importante porque eran líneas complementarias para el desarrollo de estos niños.” (Violeta Arancibia)

El segundo año (2001) implicó la puesta en marcha del modelo, así como la búsqueda de nuevas fuentes de financiamiento. El proceso de implementación tuvo un ciclo más corto que el que hoy tienen los programas, alcanzando sólo un semestre de trabajo, dado que el tiempo inicial fue destinado, más que nada, a establecer contacto con los establecimientos educacionales a través de municipios que asumían convenios con PENTA UC, debiendo invertir mucho tiempo y recurso en la inducción y capacitación de directivos y docentes en la propuesta programática. La fecha de inicio de cursos fue el 11 de agosto del año 2001, y la matrícula inicial fue de 180 estudiantes.

En cuanto al aporte económico, la Fundación Andes, proyectó un apoyo decreciente en el tiempo (70% primer año, 50% el tercer año, y 30% el tercero), de manera de incentivar la autonomía financiera del programa, mediante la búsqueda de nuevas fuentes de financiamiento. Y a esto sumó la sugerencia de que los financistas fueran los beneficiarios directos de los servicios educativos, en este caso municipios. Esto motivó a la dirección del programa a desarrollar contactos municipio por municipio, mediante audiencias públicas, ofreciendo la participación en el programa PENTA UC. La recepción de la invitación fue diversa, pero desde la perspectiva de Violeta Arancibia, el proceso de socialización y convocatoria a gobiernos locales, habría sido exitoso.

“Entonces eso es súper interesante, porque el modelo de gestión también fue un aporte, era un aporte en el sentido de tener platas privadas, de la Fundación Andes, tener platas de los municipios con lo cual ellos se responsabilizaban, ellos pagaban una parte de su matrícula de los niños, y a la vez, pagaban la locomoción, que era lo que nos salía más caro de todo. Y la católica ponía toda su infraestructura al servicio de este programa. Te estoy hablando de los laboratorios, de los de post-grado de medicina, los laboratorios de post-grado de astronomía, todo. Todas las salas de clases, igual que para los alumnos común y corrientes de la católica. Viernes y sábado todo. Y construimos una casa, que tú la tienes que haber conocido que en su inicio era chiquita, tenía tres oficinas.” (Violeta Arancibia)

Si bien la Pontificia Universidad Católica de Santiago fue la institución que se adjudicó la participación de este piloto, por solicitud de la Fundación Andes, se entregó a PENTA UC la responsabilidad de transferir el modelo a las demás universidades participantes del concurso, específicamente, las Universidades Católica del Norte (sede Antofagasta), la Universidad de Concepción y la Universidad de La Frontera. Este proceso de transferencia fue financiado por la misma fundación.

Por lo tanto, con mayor o menor intención, el origen de la experiencia de educación de talentos en Chile instaló en PENTA UC el desafío y la destreza de transferir su modelo, a otras entidades interesadas en desarrollar experiencias similares, lo que sin duda se vuelve en parte de su sello característico, ubicándolo como punto de origen de la educación de talentos en nuestro país.

La dirección del PENTA UC actual, Marcelo Mobarec como director, y Ana Patricia Morales como sub directora, dicen haber recibido un programa ya consolidado, cuando se hicieron cargo de liderar la gestión del programa el año 2010.

Ellos, que iniciaron su participación en PENTA unos tres años antes de la partida de su primera directora, Violenta Arancibia, fueron testigos de la formalización y profesionalización del programa en esos años, situación que lo llevó a su fortalecimiento y posicionamiento en lo técnico, y que le permitió robustecer su modelo de gestión en las diversas áreas, mucho del cual hoy sigue vigente.

“... yo estuve en todo el proceso de elaboración de manuales de convivencia, de manuales de profesor, te fijas, como de estandarizar y esquematizar como cada de las cosas que... se habían hecho o los procedimientos internos, profesionalizarlos yo creo hartó, e... como que hubo un periodo previo a la ida de la Violeta, de tres años yo diría en la que fue básicamente eso, estandarizar, profesionalizar” (Sub directora de PENTA UC).

Esta etapa de conformación de una orgánica para el programa, con roles y funciones bien definidas, y con la creación de equipos a cargo de los procesos esenciales del proyecto de manera diferenciada, provocó la llegada de nuevos profesionales, y la partida de otros de relevancia histórica para PENTA UC.

Durante este período de conducción de PENTA UC por Violeta Arancibia, el programa dependió de la Vice Rectoría Académica de la Universidad. Importaba a esa dirección velar por la autonomía académica y financiera del programa, y esa dependencia era cómoda en ese sentido. Pero esta situación, varió desde el año 2010, en que el programa pasó a ser parte de la Vice Rectoría de Comunicaciones y Educación Continua, ganando en visibilidad:

“la nueva... vicerrectoría le encanta el PENTA, o sea como que en el fondo ellos, para ellos es su estrellita el PENTA, se ha visibilizado mucho más, también por la universidad y se ha rescatado mucho más por la universidad el hecho de que nosotros somos la gran institución que los vincula con la sociedad, o sea... y eso se ha visibilizado mucho más, hasta antes como que estaba en el discurso no más, pero ahora el rector hace hincapié en que, hay otras instituciones por supuesto que vinculan al... a la universidad con la comunidad, pero que este es el gran programa o el que más lo vincula en el fondo” (Director y Sub directora de PENTA UC).

Este crecimiento en la plana profesional del programa, se dio de forma paralela a una explosión de la matrícula del PENTA UC, que pasó de tener 150 estudiantes el año 2001, a 500 el 2007, y a 800 el 2010, lo que sin duda significó un desafío en términos de la gestión y administración del programa.

Posterior a ello, el actual equipo del PENTA UC ha debido sostener, desde el año 2010, la consolidación de las estrategias originales del programa, pero también empujar una fase de cuestionamiento de los modos de hacer, iniciando la evaluación de algunos de los procesos y subprocesos del diseño e implementación del mismo.

Desde lo que plantean los directivos, así como el equipo técnico de PENTA UC, hoy existe un interés por desarrollar actualización de teorías y técnicas, pero también innovación en los diversos ámbitos del quehacer del programa, lo que ha significado volcar la mirada de manera más crítica sobre modos de hacer, sobre los instrumentos utilizados, así como sobre los alcances que se han propuesto en materia de educación de talentos.

3. Modelo de Gestión Programa PENTA UC

3.1.- Gestión Técnica: Diseño e Implementación de Ciclo Interventivo

a.- Proceso de Selección de Estudiantes Talentosos

El proceso de selección de estudiantes talentosos académicamente del programa PENTA UC cumple de manera bastante fiel al procedimiento implementado en los demás programas de talento académico, y ha sido la base sobre la cual se ha realizado la transferencia a los demás universidades del país.

La dirección del programa y su equipo técnico plantean que este proceso está bien consolidado y asentado el PENTA UC y sus actores, y que su incorporación por parte de los municipios y los establecimientos educacionales, responde a una lógica de proceso, en la que, con el paso de los años y espacios de capacitación, se van asentando los sentidos tras la concepción de talento académico. Así, los entrevistados coinciden en que, a la luz de la experiencia, se podrían sumar nuevos ámbitos de medición.

“... yo creo que, o sea, en lo que se podría perfeccionar en tomar en cuenta más áreas, en el fondo, más información de los alumnos que, quizás en un principio, se hacía muy difícil, también por un problema de logística, pero que ahora que ya está como bien asentado el sistema, se pueden ir aumentando quizás algunos tipos de textos, otras áreas.” (Equipo Técnico PENTA UC.)

Mientras que su sub directora plantea que podría ser tiempo de actualizar algunos instrumentos, por ejemplo, el Test de Inteligencia Raven, a otros más modernos, y más amplios en su base teórica, de manera que tengan un mejor diálogo con los avances en materia de educación de talentos académicos.

Ahora bien, los estudiantes entrevistados se muestran más críticos a la capacidad de sus escuelas y liceos de identificar a los estudiantes con talento académico, y plantean que les cuesta comprender lo que el programa propone en relación a lo que es un estudiante con potencial de talento:

“... yo creo que todos los que fuimos parte o son parte del PENTA de verdad tienen un talento, pero sí la forma que tienen en cada colegio de elegir a los que van a dar la prueba a la universidad, yo no creo que sea la correcta, que te evalúen por... porque uno tiene notas altas te eligen. No lo creo así, porque en el PENTA siempre nos han dicho que el talento académico no tiene mucho que ver con las notas, influye pero no es que uno tenga talento por tener alta notas en eso, entonces quizás el proceso que usan en cada colegio, para mí por lo menos no es el adecuado porque tendrían tener otra forma de, por lo menos en el colegio en el que yo estuve, una forma más general de elegirnos no solamente por las notas” (Estudiantes, PENTA UC)

b. Estudiantes talentosos

En cuanto al perfil con los estudiantes con talento académico que convoca el PENTA UC, el equipo técnico plantea que, dada la gran cantidad de matrícula del programa (cerca de 800 estudiantes), resulta difícil hablar de características distintivas de este tipo de estudiantes.

“Las características del talento son muchas y se van agrupando de distinta manera en los distintos alumnos, no todos tienen las mismas características, por eso yo creo que es importante ir conociéndolos uno a uno, porque así uno también sabe qué cosas decirle más

a ese alumno, no se puede aplicar lo mismo a todos, eso no existe.” (Equipo Técnico PENTA UC)

Por su parte, los docentes del PENTA UC sí identifican características distintivas en estos estudiantes. Los describen como personas inquietas, adelantadas para su edad, y muy curiosos por el conocimiento. Dado su carácter cuestionador, resultan muy motivantes para los docentes, porque dada su ansia por aprender, los lleva a perfeccionarse en habilidades y destrezas pedagógicas con mayor interés.

Por otro lado, los apoderados identifican cualidades especiales en sus hijos. Los notan con mayor capacidad retentiva de información y conocimiento, con inquietudes poco comunes para su edad, y con destrezas comunicacionales que los hacen parecer diferentes a los demás niños.

En la mayoría de los casos consultados, ya sean como usuarios y ejecutores del PENTA UC, coinciden en que los estudiantes que son parte del programa son efectivamente estudiantes talentosos, pero también la mayoría plantea que muchos estudiantes con potencial de talento académico, hoy no están entrando al programa, por falta de capacidad. Hoy el PENTA UC estaría al máximo de su matrícula, de acuerdo a la cantidad de cursos y talleres, de cantidad de estudiantes por nivel, de la cantidad de casos para los profesionales de apoyo.

En cuanto a las causales más comunes de deserción o retiro de los estudiantes, se encuentra el cambio de establecimiento de un tipo de dependencia a otro; lo que se condice con dificultades económicas para afrontar la eventual pérdida de un porcentaje de la beca; y en menor medida, dificultades familiares y de contexto que provocan inestabilidad en el entorno de los niños o jóvenes.

c. Estudiantes sin beca PTAEM

Más allá de las diferencias asociadas a los modos de financiar la participación en el programa, y a que las nominaciones no provienen de establecimientos educacionales, sino que por demanda espontánea, los actores del programa no refieren mayores diferencias entre estudiantes con y sin beca PTAEM.

Sólo se hace algunas referencias, por parte de los docentes de PENTA UC, en cuanto a los recursos comunicacionales con que cuentan los estudiantes en los primeros años de participación en el programa. Lo que tiende a desaparecer con el paso de los años, y el avance del proceso pedagógico de los estudiantes.

3.2. Gestión Técnica: Modelo Curricular y Metodologías de Enseñanza

a.- Oferta Programática PENTA UC

El modo de desarrollar la oferta programática del programa es similar a las desarrolladas por los demás programas, y que ha sido la base del modelo transferido desde PENTA UC a las otras iniciativas de educación de talentos en nuestro país.

Este proceso, que se encuentra consolidado desde la opinión de sus actores, tiene algunas particularidades interesantes de mirar en el programa PENTA UC. Una de ellas es la existencia de un sistema informático, diseñado por una empresa especializada especialmente para el programa y sus necesidades, y que se utiliza para la toma de ramos por parte de los estudiantes. Todo el quehacer del programa se registra en este sistema, lo que permite monitorear la información, sistematizarla y volverla insumo para la toma de decisiones.

En esta línea, cada año se hace análisis de la información arrojada por la toma de cursos y talleres de los estudiantes, reconociendo las tendencias en los intereses de los niños y jóvenes en cada

uno de los ciclos del PENTA UC. Este estudio permite alimentar la elaboración de la parrilla de cursos del semestre siguiente, dado que esta labor se realiza con un semestre de anterioridad.

Este mecanismo se acompaña de la labor cotidiana de los profesionales de la coordinación estudiantil y académica del programa, indagando los intereses de estudiantes y profesores en el diálogo y con consultas mediante *focus groups*, transversalizando el quehacer del programa y sus actores en torno a la definición de cursos y talleres.

En este punto, el conocimiento desde el equipo, el conocimiento de la realidad de los niños y adolescentes, sus códigos y de las modas que los rigen, es también una ayuda a esta definición de oferta académica.

Y en el último tiempo, en PENTA UC se ha constituido un Comité de Iniciativas Estudiantiles (CIE) a través del cual los estudiantes de media pueden canalizar demandas para la realización de actividades y proyectos que sea de su interés.

El equipo técnico dice que los niños del ciclo básico gustan más de los cursos científicos, porque son más prácticos con salidas a terreno, uso de los laboratorios y más centrados en la autoeficacia. Mientras que en los cursos mas grandes los jóvenes giran en una proporción importante hacia intereses más humanistas. A esto se suma intencionadamente contenidos más *prosociales*, orientados a la formación valórica de los estudiantes.

Además de la nueva oferta de cursos por la que intentan velar, la dirección de PENTA da cuenta de cursos que tienden a mantenerse en el tiempo, dada su relevancia o el interés que suscitan en los estudiantes. Varias veces ocurre que los cursos se llenan, y que dado el interés, deben volver a impartirse durante más de un semestre.

El carácter flexible de la oferta curricular es su principal característica, y desde los distintos períodos del programa PENTA, se ha resguardado dicha libertad y flexibilidad del curriculum.

“... los pilares fundamentales del modelo curricular siguen siendo los mismos, un curriculum que sea integral, que sea flexible, que responda a las características con los niños con talentos, en términos de estrategias de aprendizaje, en términos de velocidad, en términos de profundidad de contenidos, en términos de interdisciplinariedad em... los requisitos siguen sin tocar, em... en términos de implementación” (Director/Sub Directora PENTA UC).

Siempre se ha diseñado una oferta de cursos y talleres independientes de los contenidos que los niños y jóvenes ven en la educación formal, y se intenta que no existan pre-requisitos entre un curso y otro. Sólo en algunas situaciones excepcionales, se ha permitido que un curso sea condición de otro, pero sólo por seguir una secuencia de aprendizaje que sea indispensable.

Esto implica que la oferta de cada semestre, sea muy distinta de un semestre a otro. Lo que es nombrado y valorado por los estudiantes del programa PENTA UC, asociándolo a entretenimiento y diversión en los cursos y talleres, ya sea por la diversidad de temas tratados, por su lejanía a los ramos del colegio, y porque siempre están variando de semestre a semestre.

b.- Oferta Complementaria

La participación en PENTA UC implica ser parte de una serie de actividades que van mostrando el avance del ciclo al modo de hitos, muchos de los cuales se ponen al servicio de las actividades pedagógicas que los niños y jóvenes viven en el programa. Ceremonias de inicio de año para padres, ceremonia de paso de los estudiantes de 8° básico a 1° medio, ceremonia de graduación en IV° medio, son algunas de ellas.

También se realizan visitas en Santiago como el terreno de cursos o talleres; viajes a Valparaíso u otras regiones; encuentros entre los programas de talentos, por ejemplo, en base a un torneo de

debate; y en el corto plazo, se planifica un intercambio entre Temporadas Académicas de Verano (TAV's).

Por su parte, las familias, si participasen de toda la oferta de talleres que realiza el programa durante los 7 años de participación que puede tener un estudiante en PENTA UC, podría ser parte de 9 talleres para padres. Los temas tratados en estas instancias, son siempre en torno a la experiencia de tener un hijo con talento académico: características de los niños con talento académico, adolescencia y talento académico, expectativas sobre el niño talentoso, comunicación familiar, género, proyecto de vida y de cierre de la experiencia.

Además de esto, los profesionales de la coordinación estudiantil también atienden a los padres (u otros adultos responsables) en entrevistas o reuniones individuales, ya sea por demanda espontánea, o porque debieron citarle producto de alguna temática con su hijo/a. A su vez, los padres reportan comunicación constante con ellos mediante correo electrónico, o teléfono. Si bien se centran las intervenciones en el ámbito psicoeducativo, ante demandas más específicas, se activa una red de derivación que el programa PENTA UC se preocupa de mantener activa a nivel comunal.

En este punto, llama la atención el vínculo de PENTA UC con la Organización Psicólogos Voluntarios, y Mente Sana, en las cuales compra ciertos cupos, los cuales están a disposición para consulta o evaluación de los estudiantes y sus familias, en caso de requerirlo.

Las familias, al ser consultados por la calidad del contacto que mantienen con el programa, validan, más que nada, los talleres y la coordinación estudiantil del PENTA UC. Reconocen el interés en el bienestar de sus hijos, y creen que existe un recurso en los profesionales del programa, en caso de necesitar canalizar alguna ayuda para sus hijos/as. Desde un punto de vista más negativo, algunas madres hablaron de la dificultad que significó para su hija la rotación de la profesional a cargo, en más de una oportunidad.

c.- Evaluación de los Estudiantes

Las estrategias de evaluación del programa PENTA UC son similares a las utilizadas en los demás programas. Primero, se determina en base al diseño de cada curso, pero desde el lineamiento de PENTA está normado el modo y la periodicidad con la que se retroalimentará a los estudiantes de su desempeño en el curso. La coordinación académica acompaña este proceso.

El lineamiento indica una evaluación antes de iniciado, una evaluación intermedia y otra después de finalizado el curso. En este punto la dirección detecta vicios en el sistema, dado que los estudiantes tienden a no responder o responder mal la primera prueba, para mostrar siempre un avance en el aprendizaje, hacia el final del curso.

En cuanto a los parámetros de aceptación o permanencia en el programa, PENTA UC exige que la evaluación de logros alcance un 60%, la evaluación actitudinal un 75%, mientras que la asistencia debe llegar al 80%. En el caso que algunos de estos criterios no se cumple en algunos de los cursos o talleres un semestre, los coordinadores estudiantiles y académicos analizarán el caso, y diseñarán una estrategia para afrontar junto al niño, y si es necesario su familia y su escuela, la situación problemática, tomando acuerdos de mejora.

Si la situación persiste, se lleva el caso al Comité de Evaluación (compuesto por el Director, la Subdirectora y los Coordinadores Estudiantiles del nivel correspondiente) y en conjunto se evalúa la situación. Los menos se van del programa, y los que se van, generalmente, se van por su propia decisión. Las causales son, generalmente, "externas" al estudiante, asociadas a su contexto familiar nuclear o extenso, que interfiere con esta experiencia de enriquecimiento educativo.

Los estudiantes estiman que el sistema de evaluación de aprendizajes es el adecuado, y no tienen opiniones negativas a este respecto, sino al contrario. Valoran la lógica de evaluarse cruzadamente entre estudiantes y profesores, otorgándole más justicia a la retroalimentación.

“.. por eso yo decía que era como si los profesores fueran iguales a nosotros, porque aparte de enseñar contenido relacionándose mucho con nosotros, ellos te evalúan a ti y uno los tiene que evaluar a ellos...” (Estudiantes PENTA UC, Puente Alto).

3.3 Gestión de Personas y Recursos Humanos.

a.- Equipo Programa PENTA UC

Tanto el director de PENTA UC, como su sub directora coinciden en que al momento de llegar al programa el año 2010, los roles y funciones, y descripciones de los cargos estaban muy claramente definidas. Desde la perspectiva de su director, el proceso de inducción de PENTA era claro, y quien llegaba al programa, prontamente comprendía sus responsabilidades, y el cómo sus acciones aportaban a esta intervención educativa, caracterizada por ser muy ordenada en los diversos momentos del ciclo programático.

En cuanto a la organización del equipo, el director del programa está a cargo de los aspectos político-institucionales, de la relación del programa con otras entidades, y de la gestión macro del quehacer de PENTA UC. A él le corresponden coordinar procesos relevantes como la planificación estratégica, o liderar la evaluación del programa, y parte importante también en la búsqueda de nuevos recursos. Desde su opinión, está más lejos de las acciones cotidianas del programa, donde la sub directora tiene mayor responsabilidad del PENTA UC “regular”, como lo llaman.

La sub dirección del programa, tiene a su cargo la coordinación cotidiana del PENTA UC regular, y acciones vinculadas a los niños y los docentes en cursos y talleres, las familias y la relación con escuelas y municipios. En este sentido, es su responsabilidad liderar, coordinar y conducir el quehacer de las áreas y los equipos que sostienen la gestión del programa.

Los principales pilares de la orgánica de PENTA UC son: la coordinación estudiantil, la coordinación académica y la identificación/selección de estudiantes.

La coordinación estudiantil se describe a sí misma como el puente entre los estudiantes/sus familias y el programa. Ellos ponen mucha atención en establecer un vínculo de confianza y en brindar apoyo a los niños y jóvenes, visibilizando sus necesidades, principalmente las socioemocionales, fomentando una visión integral de los niños.

Al momento de describir, el equipo instala la descripción del programa en un punto diferencial con los establecimientos educacionales de los que vienen los estudiantes.

“... acá es como todo lo contrario [a la escuela], no sólo se sienten en confianza con sus compañeros que son pares, que tienen historias similares sino que además tienen personas que se preocupan individualmente de ellos entonces, eso hace que, además, todo el desarrollo académico se potencie, porque es como un problema menos del que tienen que preocuparse, y eso, se enfocan más en el desarrollo de su talento.” (Equipo Técnico PENTA UC)

La coordinación académica del programa, dice atender a las necesidades de los docentes del programa, y les transmite a ellos una visión integral de los estudiantes. Mediante acompañamiento, capacitación y asesoría se busca fomentar la implementación de cursos y talleres centrados más en el desarrollo de habilidades de los niños que en la entrega de contenidos, de manera de garantizar una experiencia significativa para los estudiantes.

Esto lo realizan mediante diversas estrategias, que van desde la asesoría y acompañamiento de cursos, como a la realización de talleres de capacitación, a la observación de clases y retroalimentación del desempeño docente, y a la entrega de evaluaciones semestrales del quehacer pedagógico.

La encargada de identificación y selección se orienta a las estrategias de identificación de los estudiantes talentosos en los establecimientos convocados, y a coordinar los procedimientos de selección en la universidad. Desde la opinión del equipo, además, en ella descansa parte importante del vínculo del programa con establecimientos educacionales:

“... pero además de eso, yo creo también que el contacto con los colegios [es mi función], porque no es el centro sino que son los alumnos y, en el área de identificación, se hace capacitación para los coordinadores de los colegios.... O sea como se hace el nexo, también con los directores, que estoy todo el año hablando con ellos, primero invitándolos a participar, después viendo la postulación de los niños, etc. yo creo que sería como otra área relevante de la selección...” (Equipo Técnico PENTA UC)

Además, se cuenta hace poco tiempo con una sub dirección de extensión, está a cargo de la oferta de PENTA UC hacia el exterior. Es la responsable de la oferta de Diplomados en Educación de Talentos, en la asesoría a colegios en temáticas afines con el programa, en asesoría técnica a Municipios (como ATE). Ejemplo de esto es una asesoría en el diseño de estándares de aprendizajes, realizada por PENTA UC para la I. Municipalidad de Maipú.

Y por último, un equipo de investigadores nacionales y extranjeros que desarrollan estudio y experimentación en la educación de talentos académicos. Mediante fondos internos, o a través de la participación en algunos fondos de investigación, se desarrollan proyectos tendientes a mejorar aspectos relevantes de la práctica técnica de PENTA UC.

La dinámica de trabajo del equipo PENTA UC, si bien tiene una rutina semanal, también varía en los diversos momentos del ciclo programático. Los profesionales vinculados cotidianamente a estudiantes y docentes, tienen una jornada laboral de martes a sábado, e inician la semana con reuniones evaluativas del trabajo realizado en el último fin de semana de cursos y talleres, organizados en base a los ciclos 1,2 y 3. De esta revisión surgen las prioridades de la semana, ya sea en términos de la dinámica de funcionamiento del programa, como de algún caso particular de estudiantes que requieran la gestión de los profesionales.

De acuerdo a lo reportado por el director, la mayoría de los profesionales trabajan en jornadas completas, durante todos los meses del año, y todos los profesionales de PENTA UC están contratados de manera indefinida, por la Pontificia Universidad Católica de Chile (a excepción de aquellos que está en sus tres meses de prueba al inicio de la relación laboral).

b.- Equipo Docente del Programa

Al igual que la generalidad de los programas, PENTA UC convoca a sus profesores desde la planta de profesores de la universidad, entre aquellos que brindan formación a pregrado o post grado en las más diversas carreras. Y más excepcionalmente, realiza una convocatoria dirigida a expertos en alguna temática que pueda ser de interés de los estudiantes, y también profesores que se acercan a ofrecer sus servicios académicos, porque se han enterado del programa, y les gustaría participar en él.

Lo que llama la atención, es que sobre 12 años de programa, se dan situaciones particulares, como aquellas en que los ex estudiantes del programa, una vez que ingresan a la universidad (la misma PUC), al encontrar lo que nombran como un “profesor PENTA UC”, le sugieren a él o al programa establecer un lazo para que realice clases. A su vez, conocimos en entrevista a un ex estudiante de PENTA UC que hoy se desempeña como docente del programa, y supimos de varios otros que lo hacen también como ayudantes.

Los docentes del programa tienden a valorar en extremo su participación en PENTA UC, y dicen motivarse a participar en él por lo desafiante que es en términos pedagógicos, pero también por la retribución emocional y social que les implica el trabajo con niños en edad escolar, y con el perfil de estudiante talentoso.

“... los estudiantes son chicos que de alguna manera tienen inquietudes tan diferentes a sus pares que también te ponen a ti en una instancia de aprendizaje, para cómo poder ser un buen docente...”; “hay un punto en dónde tú te ves obligado a aprender también, aprender junto con ellos” (Docentes PENTA UC)

Los docentes describen a los estudiantes como muy curiosos y cuestionadores del quehacer de sus disciplinas, lo que los lleva a ellos a querer ser rigurosos y a estar en constante búsqueda de nuevas herramientas y recursos de aprendizaje. Además, dicen motivarse por la libertad para la creación pedagógica que da PENTA, para ir generando un espacio fértil para el desarrollo docente, e inclusive, el crecimiento personal. Llama la atención que la mayoría de los docentes entrevistados estaban por un largo período (más de 5 años) en PENTA UC.

Ante la consulta por la asesoría y capacitación recibida por parte del programa, todos los docentes entrevistados, que eran escritores, biólogos, ingenieros y pintores, plantearon que se sentían acompañados y contenidos por los profesionales de la coordinación académica y estudiantil, así como por las figuras directivas del programa. Si bien en un inicio algunos pudieron sentirse algo amenazados por la observación, retroalimentación y evaluación de PENTA UC, hoy todos coinciden en la importancia de asegurar la calidad docente en el programa.

3.4.- Gestión Institucional: Vinculación con la Comunidad y Contrapartes.

a.- Relación con MINEDUC

La relación entre PENTA UC y en MINEDUC hoy es más bien administrativa y muy formal, y es descrita por los actores como distante y con escaso contenido técnico. La dirección plantea que el intercambio se limita a la definición de cupos para cada año, a la entrega de nóminas y de informes de gestión.

Los actores, tanto directivos como técnicos, sugieren fortalecer la relación, y utilizarla para enriquecer al ámbito de la política, y así ampliar la educación de talentos académicos a otros espacios. Todos coinciden que los programas de talento académico a nivel nacional, y PENTA UC en la región metropolitana, no dan abasto para responder a toda la demanda de educación de talentos académicos, por lo cual resulta necesario investigar y proponer nuevas formas de intervenir en el área. Y es parecer de los equipos de PENTA UC que el programa tiene una experiencia que puede colaborar a pensar las estrategias.

“... yo creo que tal vez se piensa en términos de política de largo plazo y puede asustar un poco, pero como es una necesidad urgente yo creo que también se puede partir desde cosas más pequeñas desde capacitar a todos los profesores, de manera que, no como un programa a parte si no que dentro de la misma sala de clases, que pueda dar y establecer distintos niveles de trabajo con los alumnos, o sea, yo creo que estas capacitaciones pequeñas con ellos pueden empezar a hacer una diferencia.”; “ y que esté en la malla de pedagogía, o sea, que se como un estándar de pedagogía...” (Equipo Técnico PENTA UC)

El equipo técnico de PENTA UC recomienda al MINEDUC ver formas de habilitar a las escuelas y liceos a trabajar y estimular a sus talentos académicos, y para eso, creen que la formación docente en temáticas de educación de talentos, sería esencial. Por esta vía, se podría además impactar en mitos de una cultura que aún no reconoce los aspectos diferenciales de los niños y jóvenes con talento académico.

b.- Relación con Municipios y Establecimientos.

PENTA UC se vincula con 32 municipios, pero tiene convenio vigente con sólo 16 de ellos. El vínculo se mantiene sólo con aquellos gobiernos locales que tienen convenio, y que se comprometen con el pago de media beca (50%) de estos estudiantes talentosos.

En casi todos los casos el municipio fija un interlocutor para el programa, que es quien coordina las acciones de PENTA UC para esa comuna, desde el tema presupuestario, hasta el más logístico y técnico con los establecimientos, que a su vez cuentan con sus coordinadores del programa.

Para la dirección del programa, el tipo de relación que se establece con cada gobierno local depende mucho del vínculo que se establezca con la persona encargada, de la visión que esta tenga de la educación de talentos como un recurso para su comuna, y del cargo que esta tenga al interior del municipio. En este sentido, las buenas relaciones, y que han surtido efectos en relaciones virtuosas con el programa y un gobierno local (por ejemplo, Puente Alto en su minuto, y Maipú, actualmente) ha resultado de una persona con cierta capacidad de decisión al interior del municipio, y que cree en la importancia de invertir en los talentos de una determinada comuna.

Para los entrevistados la contingencia nacional ha incidido en los tipos de relación que se establecen con las municipalidades. Hay un tema asociado a la escasez de recursos para invertir en programas de enriquecimiento como PENTA; sobre todo dado el alto costo de la participación en la intervención, para una muy baja matrícula; un supuesto temor en la desmunicipalización de la educación, que puede terminar en la entrega de establecimientos al estado, y por ende, una inversión que no podría capitalizarse; el bajo impacto político en lo inmediato de la inversión en infancia y educación.

A la luz de la situación financiera del programa (que abordaremos más adelante) la dirección del programa se ha planteado la necesidad de re-mirar el lugar de los municipios en la estructura presupuestaria de PENTA UC. Desde su director, la aspiración sería avanzar gradualmente hacia una baja de la representación del aporte municipal, lo cual depende de la capacidad de allegar nuevos recursos, y de flexibilizar el uso de dineros públicos, a modelos distintos a los que permite el marco legal y el MINEDUC a los programas.

Al consultar a los equipos por su vínculo con los establecimientos educacionales, la mayor parte de las opiniones se inclinan hacia la idea que este vínculo debe potenciarse con el programa, lo que se expresa como un desafío para PENTA UC.

Ahora bien, independiente de esto, el equipo directivo plantea que el objetivo del programa, desde su proyecto original, nunca ha estado puesto en favorecer una intervención en los establecimientos educacionales. Lo que se ha planteado en cuanto a este actor, y que es lo que se hace, es mantener un vínculo centrado en la entrega de orientaciones y sentidos acerca de la educación y los niños con talento académico, de manera de favorecer su participación de la identificación y postulación de estudiantes.

Y en menor medida, en generar algunas acciones interventivas cuando la situación específica de un caso de un estudiante, amerita que agentes del programa puedan instalar algunos sentidos y prácticas en la educación formal de los estudiantes de PENTA UC. Es el caso de situaciones (no poco comunes) en que los estudiantes son sobre exigidos por sus profesores de escuela o liceo por participar del programa, o bien cuando se dan situaciones de maltrato a los participantes de PENTA por parte de sus compañeros de curso.

A pesar de esto, tanto el equipo directivo de PENTA UC como los equipos técnicos y docentes, transmiten la necesidad de proyectar un aumento en el alcance de la intervención hacia los establecimientos educacionales de los que provienen los niños y jóvenes.

“... fortalecer también yo creo harto, que es como la meta que tenemos este año, fortalecer la efectivamente la relación con los usuarios menos directa, con los colegios, con las corporaciones e... que es algo que desde mi punto de vista yo asumo que está un poco flojo e... como que se ha concentrado en el estudiante, en su familia, entonces estamos en un trabajo de... de este año empezar a implementar, en el fondo nosotros ir, para allá, ofrecer e...capacitaciones en el tema, em... de manera quizás gratuita” (Director/ Sub Directora PENTA UC)

Esto asociada a la idea de ir fortaleciendo un rol del programa, en el cual se puedan transferir ciertas capacidades a los espacios educativos cotidianos de los niños y jóvenes talentosos, con mira a expandir las estrategias educativas más allá de los programas de talento académico que implementan las universidades.

Desde las perspectivas de las escuelas y liceos que tienen estudiantes del programa PENTA UC, y que fueron parte de este estudio cualitativo, debimos establecer contacto con varios establecimientos para lograr generar las condiciones consultar a agentes escolares sobre la educación de talentos académicos que recibían sus alumnos. Ya esos contactos iniciales, dan cuenta a los investigadores de establecimientos que, a veces, no saben que tienen estudiantes participantes del PENTA UC, otros (como fue el caso del Instituto Nacional) donde el mismo establecimiento desestimaba la pertinencia de realizar entrevistas a directivos y profesores del liceo, porque a priori estimaban que no existía vinculación con el programa.

Esta falta de disposición se sumó a la coyuntura de las movilizaciones estudiantiles, lo que dificultó aún más el acceso a los establecimientos.

Finalmente, se visitaron un establecimiento en la comuna de Puente Alto, y otro en la comuna de La Florida. En ambos casos, la información disponible del programa era la mínima, tanto de los participantes, como de las acciones desarrolladas por los estudiantes en el marco del programa. Se plantea que la única gestión del establecimiento es autorizar la salida de clases de los alumnos, y velar porque los estudiantes no pierdan evaluaciones por esta razón.

“... yo los conozco ahora con este listado que llegó del Ministerio de Educación, los conozco solamente, por su, más que nada por su calidad de estudiante, no los conozco en este momento como persona, porque ninguno de ellos, de ese listado, se ha destacado en formar grupos, en formar, en participar en actividades extra programáticas, solamente a uno lo conozco nada más que salió de cuarto el año, hace dos años o tres” (Equipo Directivo Establecimiento Puente Alto)

A su vez, los agentes entrevistados en liceos y liceos dicen tener información de PENTA UC más desde los mismos estudiantes, que de información emanada desde la estructura del programa de talentos.

3.5.- Gestión Presupuestaria del Programa PENTA UC.

a.- Administración de Presupuesto

Al consultar a los directivos de PENTA UC por la estructura presupuestaria del programa, ellos plantean que este ha sido uno de los desafíos que debieron enfrentar, al asumir su conducción el año 2010.

Al día de hoy, 60% de los estudiantes de PENTA UC provienen de la educación municipal. Este porcentaje, el año 2010 era de 70% y ha bajado su proporción, por el movimiento de alumnos a establecimientos particular subvencionados (ya sea por las movilizaciones estudiantiles, paros y tomas, como por decisión de las propias familias). Un 30% pertenece a establecimientos particulares subvencionados, y un 10% a particulares pagados.

Como es sabido, los estudiantes de establecimientos educacionales tienen 50% de beca del MINEDUC y otro 50% de beca de sus respectivos municipios. Ahora bien, y como se planteaba

antes, sólo 16 de los 32 municipios tienen un convenio firmado con PENTA UC, por lo que un porcentaje de estudiantes de escuelas o liceos municipales sólo cuenta con la beca del MINEDUC. Estos estudiantes reciben una beca de arancel, afrontada por el mismo programa (detallado más abajo). Además, sólo 13 de los 16 municipios facturan su aporte al programa durante el mismo año programático.

En el caso de los estudiantes de establecimientos particular subvencionados, la Fundación Mustakis financia 50% de su arancel, mientras que las familias afrontan el otro 50%. Esta fundación paga hasta 250 becas anuales, independiente de la comuna de procedencia.

Y en el caso de estudiantes de colegios particulares, el 100% de su arancel es pagado por sus familias.

El valor del arancel anual definido por la dirección de PENTA UC en espacio de entrevista, es de \$820.000.-

Es parecer de la dirección de PENTA UC que esta estructura presupuestaria, se mostraba muy frágil, y con alto nivel de riesgo para el programa y las familias tras cada uno de los niños. Como parte de los riesgos está que hay estudiantes municipales que sólo tienen media beca (aporte MINEDUC). Por otra parte, hay un número importante de estudiantes de colegios particulares subvencionados que también tiene sólo media beca, cuando su perfil socioeconómico es muy similar al de estudiantes y familias de establecimientos públicos. Y las familias de colegios particulares pagados, si bien afrontan los costos, cualquier situación de vida (enfermedad, cesantía de los padres, etc.) pueden llevarlos a entrar a una situación de vulnerabilidad, y a poner en riesgo la permanencia de sus hijos en el programa.

Dado esto, el año 2012 el programa ha creado un Fondo de Becas por 35 millones de pesos, el que el año 2013, se ha acrecentado a 55 millones de pesos. A este fondo puede postular cualquier alumno, independiente del carácter de su establecimiento educacional de procedencia, llenando una ficha, y certificando la situación socioeconómica de la familia. Este fondo, tiene un carácter independiente de los fondos entregados por MINEDUC, municipios o la Fundación Mustakis, y se compone por el excedente de labores de extensión y apoyo de empresas a través del área de *fundraising* del programa PENTA UC.

Entre estas acciones están las transferencias del modelo de intervención a distintas universidades, nacionales y extranjeras (el año 2012 se transfirió el modelo a una Universidad en Panamá); la venta de algunos servicios a municipios y colegios, bajo el formato ATE de PENTA UC; la oferta académica en educación de talentos, mediante Diplomados abiertos a la comunidad. A esto se suma la creación del Círculo de Amigos de PENTA UC, compuesto por empresas medianas y grandes que realizan un aporte en dinero al desarrollo del Programa.

Este Fondo Independiente de Becas de PENTA UC, busca aminorar el riesgo y la fragilidad de las fuentes de financiamiento, el cual busca consolidar en el tiempo mediante la conformación de un equipo dirigido exclusivamente al *fundraising* desde la misma universidad.

Ante esto, la principal demanda de la dirección del programa a MINEDUC radica en la posibilidad de tener mayor flexibilidad en la administración de los recursos que provee el estado para estos fines de educación de talentos académicos.

“... nosotros históricamente hemos tenido 550 becas del MINEDUC, para el año 2013 nos preguntaron cuántas necesitábamos, y nosotros les dijimos 530 y acabamos de enviar la nómina de los municipales para el 2013 y es de 502, cachái, qué es lo que pasa, que es lo que yo le plateaba a Miguel, en el fondo, nosotros... yo le he dicho a Miguel – Miguel, nosotros no necesitamos más plata, sino más flexibilidad...” (Director y Sub Directora PENTA UC)

4. Resultados del Estudio.

4.1.- Aportes y Logros del Programa PENTA UC

a.- Cambios en Habilidades Individuales a Nivel Cognitivo, Afectivo y Social

Las habilidades y capacidades individuales más nombradas por los diferentes actores entrevistados, permiten identificar destrezas cognitivas, socioafectivas y prosociales.

Dentro de las habilidades cognitivas más desarrolladas, los profesionales del programa dan cuenta de un razonamiento lógico y un pensamiento crítico, que se basa en la puesta en ejercicio de destrezas, en actividades pedagógicas participativas y muy prácticas. Además, aprenderían a conocer sus propias destrezas (al modo de un *metaprendizaje*). Las familias refieren al desarrollo de destrezas comunicativas, de un lenguaje más acabado, y el manejo de ideas complejas para la edad de los niños. Mientras que los propios estudiantes dicen que tienen acceso a información y conocimiento que les permite “adelantar” materias escolares.

En las habilidades socioafectivas, los profesionales del PENTA UC manifiestan que, al conocer y creer en sus capacidades, los estudiantes mejoran su autoconcepto y su autoestima. Eso los hace más seguros de sí mismos, y más confiados de sus capacidades, lo que repercute en su desplante y personalidad. Las familias refieren más madurez y más responsabilidad en su actuar cotidiano. Y los estudiantes hablan de autonomía, independencia y madurez; así como de sentido de pertenencia y el desarrollo de lazos de amistad con otros.

Llama la atención entre los entrevistados, específicamente en el equipo técnico, que sería necesario sumar el desarrollo de habilidades que han venido nombrando como “prosociales”. Resultaría relevante intervenir para que los estudiantes pongan las destrezas desarrolladas, al servicio de otros, con una finalidad social y ética que los oriente hacia un comportamiento socialmente responsable.

“... bueno, nosotros tenemos una iniciativa que es la comisión de iniciativas estudiantiles, es un poco parecido a la idea de un centro de alumnos, pero la idea, es cómo enfocar a los alumnos, o sea, uno de los objetivos, a que entreguen sus talentos a la sociedad, o sea, que no se queden ellos no más en “que bacán soy yo”, sino en cómo entrego eso a los demás dentro de la comunidad y también pa fuera y la idea es que salgan proyectos que como que saquen afuera todas esas habilidades que tengan.”

“Que entiendan la parte de su responsabilidad social, en el fondo ellos tienen un talento, pero hay que devolver la mano a la comunidad, o sea, si yo soy capaz de ver que este grupo tiene tal necesidad y se me ocurre una idea para solucionar esa necesidad, es mi responsabilidad hacerla y eso es lo que tratamos que entiendan los niños en la comisión y que vayan levantando los proyectos de todos los niños de la comunidad y viendo cuáles son viables, de qué manera se pueden realizar, bajo qué parámetros” (Equipo Técnico PENTA UC)

b. Cambios en entorno escolar

Los cambios referidos en los niños y adolescentes de PENTA UC son bien identificados a nivel individual. Por lo tanto, los cambios que van desarrollando los estudiantes se pueden observar en sus diversos contextos de desarrollo: el hogar, la escuela o liceo, espacios de esparcimiento, etc.

Siendo así, se reportan cambios de los estudiantes en sus contextos escolares, pero no necesariamente de los actores entrevistados en escuelas y liceos de PENTA UC. Ellos poseen poca información en cuanto a la participación de los estudiantes en el programa. A pesar de esto, contamos con información relevante como la que sigue:

“Aunque sean pocos porque marcan ciertas conductas, marcan un cierto modelo de comportamiento, de responsabilidad, que significa que sus compañeros les tienen respeto, porque se observa que son niños que se les respeta, esos niños jamás van a estar con problemas disciplinarios, tienen otro nivel de sociabilizarse, de dar, y como son esos alumnos, esos alumnos que nunca pasa nada anormal con ellos, uno no los conoce, por qué a quienes uno conoce? A alumnos que tienen problemas disfuncionales, problemas de disciplina, pero esos alumnos como que de repente pasan así desapercibidos siendo alumnos, aún más siendo alumnos queridos.” (Equipo Directivo Establecimiento)

Desde este punto de vista, los estudiantes son apreciados en los establecimientos por sus profesores y compañeros, pero al parecer tienden a invisibilizarse frente a alumnos que presentan dificultades en el desempeño o la conducta escolar.

c. Beneficios y costos

Al consultar a los diferentes actores vinculados al programa PENTA UC por los principales logros o resultados de esta intervención educativa, las respuestas son diversas.

El equipo directivo plantea su opinión sobre la base de los primeros resultados de la Evaluación de Impacto desarrollada por la *Consultora Focus*. En este sentido, los preceptos planteados en la Misión de PENTA UC tienden a cumplirse, sobre todo en lo asociado al desarrollo del talento académico. Además, nombran el fortalecimiento de la capacidad crítica y propositiva, como también la capacidad de liderazgo, en los diversos espacios de inserción de los jóvenes.

Dado el interés del programa de dar cuenta de su impacto, principalmente, en los estudiantes, también hay atención en que estos impactos sean medibles y objetivables. Y si bien el programa y sus personas han optado por no plantearse objetivos directos en la capacidad de sus jóvenes de acceder a la educación superior, el indicador utilizado para verificar el aporte del programa, es el puntaje de la Prueba de Selección Universitaria (PSU).

“... nosotros hemos hecho un esfuerzo importante por tratar de transmitir que no somos un preuniversitario de 7 años, que lo que nosotros le prometemos al papá y al niño es desarrollar los talentos académicos de su hijo, no que ingrese a la católica, em... generar ciertas habilidades en el fondo, concretamente en el plano cognitivo y también socio-afectivo. a la larga e... cuando uno se... se... cuando uno intencionadamente se dedica al desarrollo de talentos académicos y desarrollo de habilidades, eso tiene un coletazo, de desempeño de los chiquillos, lo que nosotros hemos logrado detectar, es... al menos en términos de PSU, es un delta de alrededor de 150 puntos de los alumnos PENTA comparado con el promedio de sus pares, de colegio de origen, ya...e... sin embargo es una comparación un poquito... azarosa por llamarla de alguna manera porque estamos comparando peras con manzanas. (Director y Subdirectora PENTA UC)

La Evaluación de Impacto realizada ha buscado controlar las variables, por lo que ha creado un grupo control de estudiantes que aprobaron el proceso de selección, llegando a ser identificados como “estudiantes con talento académico”, pero que por diversas razones no entraron al PENTA UC. Con esa comparación, se puede hablar de un aporte de entre 35 y 55 puntos en la prueba PSU en favor de los estudiantes de PENTA UC; que podrían ser atribuidos al efecto del programa en la formación de niños y jóvenes.

Además, otro resultado relevante arrojado por dicho estudio, es que de los 550 estudiantes que han egresado de PENTA UC en sus 12 años de funcionamiento (ocho generaciones de egresados), el 90% de ellos siguió estudios superiores. Y de ese porcentaje, 80% lo ha hecho en las Universidades del Consejo de Rectores, principalmente, la misma Universidad Pontificia Universidad Católica de Chile, la Universidad de Chile y la Universidad de Santiago.

“... de ese 90% el 80% continúa en... continua en alguna de las universidades del Consejo de Rectores... y mayoritariamente el porcentaje se distribuye entre la Católica, la Chile y la USACH, esas son las tres primeras preferencias, em... el 94% de los alumnos que continuó

estudios superiores, está con sus ramos al día y con un porcentaje de deserción histórico del 3%... que lo compara con el 40% nacional al tercer año... es bastante el margen... em... mayoritariamente optan por carreras del ámbito científico, ingenierías, medicina, ciencias biológicas en general, área de la salud... e... imaginería, arquitectura, diseño, pedagogías, em... la mayoría de ellos logra financiar sus estudios, con un mix entre becas y créditos, e... al menos una de cada, hay algunos que tienen 2 becas, algunos que tienen que pedir créditos en distintas partes” (Director y Subdirectora PENTA UC)

Al consultar al equipo técnico por los principales resultados del programa, los profesionales nombran, más que nada, ciertas habilidades de tipo socioafectivo y propiamente sociales, y algunas familiares. Dan cuenta de que los niños, que habían sido nominados como “bichos raros”, en PENTA UC encuentran un grupo de pertenencia, y encuentran otros “iguales a ellos” con los cuales establecer lazos de colaboración, y también de amistad.

Por otra parte, refieren a la experiencia de participar en PENTA UC como una instancia de integración social, porque es el espacio en el cual los niños pueden encontrar a niños de otras comunas, generando vínculos sanos y lejanos a lógicas más habituales de discriminación por procedencia sociocultural o clases sociales. Sería también una experiencia de integración, en la medida que se presenta como la única oportunidad de enriquecimiento a la que los estudiantes tendrían acceso, en función de sus comunidades de procedencia, donde la estructura de oportunidades se encuentra debilitada.

También nombra como un logro del programa el efecto en las expectativas que las familias tienen acerca de sus propios hijos, tanto en términos del desarrollo de un proyecto de vida, como también en cuanto a un proyecto de desarrollo académico y laboral.

Por su parte, los docentes de PENTA UC también identifican logros interesantes para los estudiantes que participan del programa. Por una parte, nombran el acceso a información y conocimiento, así como la posibilidad de acceder a condiciones de aprendizaje sin iguales (instalaciones universitarias), Pero también, y más importante que eso, la posibilidad de conocer la realidad de disciplinas especializadas y a través de un conocimiento práctico, a temprana edad. Esto, al parecer de los docentes, tiene un impacto en la elección vocacional de los estudiantes, lo que favorecería el desarrollo de su proyecto de vida.

Pero por sobre todo, los docentes de PENTA UC dan cuenta de una ganancia de valor estructural en su formación humana y valórica, que los dispone a la participación y el servicio social.

“... siento que ellos ganan algo que es más humano también, no solamente una destreza mayor de habilidades o aprendizaje de astros, de alguna ciencia, si no que, ellos como seres humanos se engrandecen y son mejores personas, son capaces de ayudar al otro, de hacerle que entienda algo y no querer ser mejor, yo creo que ahí va el asunto que no hay nota” ... “creo que eso también es bien importante, ver que los chiquillos son, la experiencia mía es que son chiquillos que se saben capaces de asumir desafíos, pero no se creen la muerte (Docentes PENTA UC)

Al consultar a los mismos niños y jóvenes acerca de los principales resultados alcanzados, ellos nombran el adelanto que adquieren en ciertas materias, y que eso les permite facilitar su desempeño escolar. Luego nombran la posibilidad de socializar y conocer a otros niños y jóvenes, de realidades diversas. Valoran también la autonomía y la independencia que ganan yendo a la universidad cada semana, y que se sienten como un “universitario”, que es más libre, que puede elegir lo que quiere, y donde los otros creen en su decisión y elección. Uno de los estudiantes también nombra que podrá poner en su currículum que estuvo en PENTA UC y que eso que puede servir para encontrar trabajo en el futuro.

Y en menor medida, los estudiantes entrevistados dan cuenta del desarrollo de algunas habilidades personales que enriquecerían su desarrollo. Nombran la confianza, la seguridad en sí mismo, la capacidad de trabajar en equipos y de manera colaborativa, y siendo más solidario con las necesidades de otros.

Finalmente, las madres entrevistadas dicen que sus hijos se muestran más maduros y con opinión de los diversos temas de la vida. Que se vuelven un recurso para sus hermanos, porque les ayudan y motivan a estudiar. Que parecen más sociables, que tienen más amigos y son más respetuosos de los otros.

En cuanto a los costos, todos los actores refieren como el principal el tiempo entregado (perdido o ganado) y el desgaste de los estudiantes, que deben sostener las actividades de la educación formal, y del programa (más su vida social y familiar). En este punto, una opinión interesante de un docente de PENTA UC, que también fue niño que participó del programa, luego ayudante del programa, y hoy docente.

“... cuando yo fui estudiante de acá, tenía clases en jornada completa, de 8 de la mañana a 5 de la tarde, Pre Universitario de 6 de la tarde a 9 de la noche, y viernes y sábados venía al PENTA, entonces, era una cosa así ya desgastante, la universidad para mí fue como casi... de tener menos clases, de yo armarme mi horario, de poder estar un poco más tranquilo al final. Para alumnos de 3° y 4° es un punto importante la carga horaria, o sea, y muchos siguen viniendo al PENTA, o sea, igual yo creo que muchos alumnos igual desertan el último año, no vienen, comparado con alumnos de sexto básico que es muy raro los casos que se van, pero aún así, hay un número importante de alumnos que sí viene al PENTA y yo lo encuentro igual valioso, aunque no les va a dar más puntaje en la PSU, pero sí va a tener como otros conocimientos que no los va a adquirir de otra manera.” (Docentes PENTA UC)

Los niños refieren que, efectivamente, lamentan un poco la pérdida de tiempo para el ocio, o para estar con los familiares y amigos. Deben renunciar a muchas actividades para ir al PENTA UC, u optar en favor del programa y en desmedro de otras oportunidades.

Y en este caso, dado que entrevistamos a estudiantes de Puente Alto y La Florida, los estudiantes y las familias también dieron cuenta del costo financiero, y de las dificultades que han debido enfrentar varias familias ante la pérdida de financiamiento de los municipios a las medias becas comprometidas.

4.2. Satisfacción de estudiantes, apoderados y establecimientos con PENTA UC

a. Satisfacción con modo de funcionamiento del programa

Desde las entrevistas realizadas a los actores del PENTA UC, el nivel de satisfacción con el funcionamiento del programa es en general muy bueno. Los niños y las familias, considerados los principales usuarios del programa, se muestran conformes con la modalidad de operar del programa, en relación a su oferta pedagógica y la realización de cursos y talleres.

Valoran el interés de los profesionales en el cuidado y bienestar de los estudiantes, y las actividades que el programa desarrolla como complemento a cursos y talleres.

Las únicas referencias a aspectos negativos tienen que ver con el proceso de identificación que realizan los establecimientos educacionales, y que al parecer de los niños y jóvenes entrevistados dan cuenta de una falta de comprensión por parte de los municipios y escuelas y liceos, de los verdaderos objetivos del PENTA UC. Ellos consideran que los municipios esperan buenas PSU e ingreso a la universidad (y no otras modalidades de educación superior, como la educación técnica) y que los establecimientos sólo nominan a las mejores notas, y no a los verdaderamente talentosos. Los niños y las familias parecen manejar y conocer perfectamente esta diferencia.

Y como hemos planteado, en función de los municipios visitados para los fines de este estudio, el hecho de haber visitado a estudiantes de Puente Alto y La Florida, hace que se expresen voces de disconformidad en relación a las fuentes de financiamiento del programa, alegando problemas con la continuidad de apoyo en becas a estudiantes de comunas vulnerables.

Con la encuesta de satisfacción aplicada se buscó que los estudiantes pudieran evaluar, a partir de la asignación de una nota de 1 a 7, la calidad de los cursos y talleres ofrecidos por el programa. En tal sentido, se les pidió evaluar seis aspectos relacionados a: a) la adecuación de esta oferta educativa a los intereses de los estudiantes, b) la diversidad de la misma, c) la utilidad que representa para los aprendizajes, d) la coherencia de sus contenidos, e) la exigencia y dificultad implicada, f) y su novedad u originalidad.

A partir de sus items, se elaboró un indicador que entregue la nota promedio con que los estudiantes del programa, distinguidos según sexo y ciclo, evalúan la calidad de esta oferta educativa.

Tabla N° 3: Calidad de Oferta Educativa, Estudiantes Programa PENTA UC

	Sexo		Ciclo			Total
	Hombre	Mujer	Primero	Segundo	Tercero	
Evaluación calidad de cursos y talleres	6,51	6,57	6,58	6,49	6,51	6,54

Fuente: elaboración propia

Los resultados de la tabla N°3 evidencian que la evaluación que realizan los estudiantes de PENTA UC es, en general, muy buena, por cuanto la nota promedio es de 6,5.

Según el sexo, no se evidencian diferencias significativas en la evaluación que estudiantes hombres y mujeres hacen respecto de la oferta educativa, toda vez que las notas de ambos estudiantes es la misma: 6,5.

Una situación similar se observa según el ciclo, donde tampoco se evidencian diferencias significativas en la evaluación que estudiantes de los tres ciclos de PENTA UC hacen respecto de la oferta educativa, toda vez que las notas de todos ellos sigue siendo la misma, esto es un 6,5.

b. Satisfacción con la calidad pedagógica del programa

Al consultar tanto a estudiantes y familias, como a docentes del programa PENTA UC; la opinión en relación al desarrollo pedagógico en el programa, es óptima.

Por una parte, tanto los estudiantes como sus madres dan cuenta de una oferta diversa, entretenida, novedosa e innovadora, que se vuelve motivante y atractiva para los estudiantes. Además, refieren que los docentes tienen gran manejo de sus materias, y que los principios de la participación protagónica se ejercen a cabalidad en las clases desarrolladas. Además, los estudiantes se sienten considerados en su opinión, y sienten que cuentan con los canales para dar curso a sus demandas e intereses.

Por otra parte, los docentes del PENTA UC muestran una gran satisfacción al ser parte del programa, y sienten un gran compromiso con su quehacer académico en esta instancia de educación de talentos con estudiantes en vulnerabilidad social.

En este sentido, la opinión cruzada de estudiantes y docentes es la óptima, porque instala a docentes con gran placer por sus especialidades, con interés y gusto por enseñar, y a estudiantes con un espíritu curioso, con deseo e interés por el aprendizaje, lo que vuelve a esta una instancia de gran virtuosismo para procesos educativos de calidad.

A través de la encuesta de satisfacción aplicada se buscó que los estudiantes pudieran evaluar, a partir de la asignación de una nota de 1 a 7, la calidad de los docentes del programa. En tal sentido, se les pidió evaluar siete aspectos relacionados a: a) la motivación de éstos para enseñar, b) la capacidad para explicar con claridad, c) su manejo y conocimiento de los contenidos, d) asistencia y puntualidad en el desarrollo de las clases, e) eficacia y eficiencia en la utilización del

tiempo para el desarrollo de las clases, f) la capacidad de escucha y aclaración de dudas, g) la forma o trato con el que se relacionan con los estudiantes.

A partir de los ítems, se elaboró un indicador que arrojó la nota promedio con que los estudiantes del programa, diferenciados según sexo y ciclo, evalúan la calidad de los docentes.

Tabla N°4: Calidad de Equipo Docente, Estudiantes Programa PENTA UC

	Sexo		Ciclo			Total
	Hombre	Mujer	Primero	Segundo	Tercero	
Evaluación de calidad profesores	6,73	6,77	6,74	6,74	6,76	6,75

Fuente: elaboración propia

Los resultados de la tabla N°4 evidencian que la evaluación realizada por los estudiantes de PENTA UC respecto de la calidad del equipo docente es, en general, muy buena, toda vez que la nota promedio es de 6,7.

Una situación similar al punto anterior se observa respecto a la evaluación de la calidad de los docentes del programa, toda vez que, según la variable sexo, no se evidencian diferencias en la evaluación que estudiantes hombres y mujeres hacen respecto del equipo docente del programa PENTA UC, por cuanto las notas de ambos estudiantes sigue siendo 6,7.

De la misma manera, según la variable ciclo del programa, tampoco se evidencian diferencias en la evaluación que estudiantes de los tres ciclos hacen respecto de la calidad de los docentes de PENTA UC, toda vez que las notas de todos ellos sigue siendo la misma, esto es un 6,7.

c. Satisfacción con logros y resultados alcanzados

Si se ubica la atención del programa PENTA UC, tal y cual lo dice su Misión y Objetivos Estratégicos, en “identificar, estimular y desarrollar el talento académico en niños y jóvenes cuyo entorno inmediato no les brinda suficientes oportunidades para cultivar su potencial” (Pág. 78), los actores del programa se muestran satisfechos con los logros alcanzados por el programa.

Efectivamente, tanto agentes de los programas, como sus usuarios, dan cuenta del desarrollo de habilidades cognitivas y socioafectivas de relevancia, así como algunas destrezas prosociales, que dan cuenta del paso de un potencial de talento a un desempeño talentoso. El desarrollo de estas destrezas se dan en el contexto del programa, pero estas habilidades o capacidades también son reportadas en el contexto familiar y escolar de niños y jóvenes.

Ahora bien, no existen reportes relevantes por parte de actores escolares, de transferencia o proyección de las nuevas destrezas de los estudiantes, hacia sus grupos curso o establecimiento en general. Mucho de esto, a nuestro parecer de investigadores, más se debe a la desinformación de los agentes escolares, que a su habilidad de identificar logros en ellos. Ahora bien, resulta relevante explicitar aquí que este no es un objetivo del programa PENTA UC al día de hoy, ni un requerimiento que el MINEDUC le haya realizado a los programas de talentos a los que aporta en dinero.

A pesar de ello, los actores internos a los programas (dirección, equipo técnico y docentes) dan cuenta del desafío que implica para PENTA UC ampliar su radio de impacto hacia los establecimientos educacionales. De hecho, ya operan algunas estrategias en el ámbito de la extensión, a través de una oferta de formación en la educación de talentos, o en la asesoría técnica en torno a estas temáticas. Los desafíos se instalan en lo que los mismos agentes del programa optan por nombrar como “modelo regular”.

”Y sin duda que 4 años, 3 años, 5 años, 6 años, sin duda que hay un impacto del programa en esos alumnos, el tema es que el colegio podría sacar más partido de

toda esa situación en términos de definir también cierta política a partir de alumnos que están en su programa y cómo el colegio es capaz de capitalizar ese joven, ese capital humano que es tan importante y tan escaso hoy día.”

“¿Y no se puede hacer?”

“Se podría hacer si existiera una política por parte del programa en relación con la institución donde están esos niños, y donde están prácticamente el mayor tiempo de su vida de adolescente, directa o indirectamente, entonces lo que yo encuentro inconcebible, cómo una institución que tiene un programa, que no se relacione con la burocracia administrativa, que se relacione con el establecimiento, en términos de existir una retroalimentación y viceversa no? Porque nosotros además le podemos aportar al programa a partir de nuestra experiencia como colegio municipal, con un 72% de alumnos vulnerables que tenemos, con muchos alumnos con expectativas altas en términos de querer ingresar a la educación superior, con conciencia, esos niños tienen mucha conciencia de que la educación es un vehículo de movilidad social, eso lo tienen claro.(...) entonces ese es el tema, entonces si tú me preguntas una evaluación así, obviamente que eso yo, yo creo que el programa como está debe ser muy bueno, el tema es su funcionalidad, en términos de relaciones que establece con las instituciones donde están esos niños. (Equipo Directivo Establecimiento)

De forma menos estructurada, pero más intuitiva, los demás actores reportan este mismo desafío de PENTA UC. Por una parte, fortalecer el vínculo con municipios, para disponerlos al financiamiento; por otra, a los agentes escolares, para identificar mejora a los estudiantes talentosos; y de manera menos directa, en el trato que les dan a los niños y jóvenes de PENTA UC al interior de los establecimientos.

Y en términos más globales, la dirección y el equipo técnico del programa (y en menor medida los docentes de PENTA UC), refieren el desafío que implica el impacto de los programas de talento académico (con PENTA UC en un lugar destacado), en el desarrollo de una política ministerial de educación de talentos, y en la capacidad de instalar la educación de talentos académicos como una “necesidad educativa especial”. Es parecer de los actores que el efecto de la política no ha de acabarse en los programas de talento académico de universidades, sino que estas destrezas han de transferirse a las escuelas y liceos, para hacer frente a la diversidad de necesidades educativas. Y los programas tienen un rol central que ejercer en ello, en función de su trayectoria y experiencia en el área.

-Nivel de Acuerdo con Desarrollo de Habilidades Cognitivas

La escala para la medición del acuerdo que los estudiantes tienen respecto del desarrollo de habilidades cognitivas se realizó a partir de algunos ítems en la encuesta de satisfacción, que, de acuerdo a una análisis factorial, presentaron mayor correlaciones entre sí. Los aspectos que consultan ambas preguntas se describen a continuación:

Escala	Ítems según Preguntas
Habilidades Cognitivas	p20e Participar del programa me ha servido para profundizar mis conocimientos en áreas de mi interés
	p20h Me ha servido para despertar mi curiosidad por conocer nuevas áreas o temáticas
	p20b El programa me ha permitido desarrollar nuevos intereses y áreas de estudio
	p22a Participar del programa talentos me ha dado mayor claridad acerca de mis habilidades/intereses académicos
	p22b El programa me ha ayudado a conocer/identificar mis talentos y capacidades
	p20c El programa me ha ayudado a resolver problemas creativamente

A continuación se presenta un gráfico con la opinión de los estudiantes respecto a qué tan de acuerdo o en desacuerdo se encuentran con los efectos del programa PENTA UC en el desarrollo de habilidades cognitivas.

**Gráfico Nº 1: Distribución de Frecuencias Nivel Acuerdo
Desarrollo Habilidades Cognitivas Estudiantes Programa PENTA UC**



Fuente: elaboración propia

El gráfico Nº 1 muestra la distribución de cada una de las respuestas en los distintos ítems incluidos en la escala de acuerdo con el desarrollo de habilidades cognitivas. Se evidencia claramente que más del 60% de los estudiantes se muestran **muy de acuerdo** en señalar que el programa les ha permitido el desarrollo de habilidades de carácter cognitivas, asociadas a la capacidad de resolver problemas creativamente, a la posibilidad de identificar talentos y capacidades propias, a profundizar conocimientos, a desarrollar nuevos intereses y áreas de estudio, a clarificar habilidades e intereses académicos, y a descubrir nuevas áreas e intereses.

Particularmente, se observa que el ítem que concentra un mayor porcentaje de estudiantes que se muestran **muy de acuerdo** al desarrollo de habilidades cognitivas, es el que señala que el programa les ha servido para profundizar conocimientos en áreas de su interés, donde hay un 86,2% de éstos.

Finalmente, menos de un 5% de los estudiantes se muestran **en desacuerdo** con señalar que el programa les ha permitido el desarrollo de habilidades de carácter cognitivas.

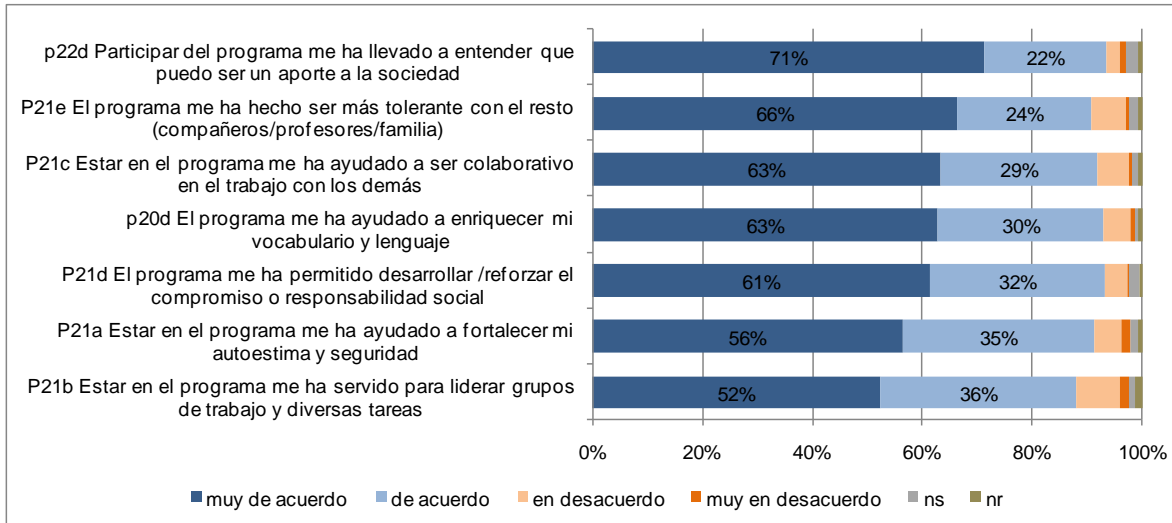
-Nivel de Acuerdo con Desarrollo de Habilidades Socioemocionales

La escala para la medición del acuerdo que los estudiantes tienen respecto del desarrollo de habilidades socioemocionales, se realizó a partir de algunos ítems de las preguntas 20, 21 y 22 que, de acuerdo a una análisis factorial, presentaron mayor correlaciones entren sí. Los aspectos que consultan ambas preguntas se describen a continuación:

Escala	Ítems según Preguntas
Habilidades Socioafectivas	P21c Estar en el programa me ha ayudado a ser colaborativo en el trabajo con los demás
	P21e El programa me ha hecho ser más tolerante con el resto (compañeros/ profesores/ familia)
	P21b Estar en el programa me ha servido para liderar grupos de trabajo y diversas tareas
	P21d El programa me ha permitido desarrollar /reforzar el compromiso o responsabilidad social
	P21a Estar en el programa me ha ayudado a fortalecer mi autoestima y seguridad
	p22d Participar del programa me ha llevado a entender que puedo ser un aporte a la sociedad
	p20d El programa me ha ayudado a enriquecer mi vocabulario y lenguaje

A continuación se presenta un gráfico con la opinión de los estudiantes respecto a qué tan de acuerdo o en desacuerdo se encuentran con los efectos del programa en el desarrollo de habilidades socioemocionales:

**Gráfico N° 2: Distribución de Frecuencias Nivel Acuerdo
Desarrollo Habilidades Socioemocionales Estudiantes Programa PENTA
UC**



Fuente: elaboración propia

El gráfico N° 2 muestra la distribución de cada una de las respuestas en los distintos ítems incluidos en la escala de acuerdo con el desarrollo de habilidades socioemocionales. Se evidencia claramente que más del 85% de los estudiantes se muestran **muy de acuerdo** y **de acuerdo** en señalar que el programa les ha permitido el desarrollo de habilidades de carácter socioemocionales, asociadas a la capacidad de liderar grupos de trabajo, de enriquecer el vocabulario, de fortalecer la autoestima y seguridad en sí mismo, de ser colaborativo en el trabajo con los demás, de reforzar la responsabilidad social, de ser un aporte a la sociedad y a tener mayor tolerancia con los demás.

Particularmente, se observa que el ítem que concentra un mayor porcentaje de estudiantes que se muestran **muy de acuerdo** con el desarrollo de habilidades socioemocionales, es el que señala que el programa les ha servido para comprender el aporte que puede ser a la sociedad, donde hay un 71% de éstos.

Finalmente, menos de un 15% de los estudiantes se muestran **en desacuerdo** con señalar que el programa les ha permitido el desarrollo de habilidades de carácter socioemocionales, siendo el ítem con mayor porcentaje de estudiantes que adhieren a dicha opinión el que señala que el programa les ayuda a desarrollar habilidades para liderar grupos de trabajo.

A partir de la pregunta 24 de la encuesta a estudiantes, se consultó la opinión respecto a si el programa cumplió sus expectativas.

Tabla N° 5.
“En relación a lo esperado, el programa de talento ha sido...”, Estudiantes Programa PENTA UC

	Ciclo				Sexo		
	Primero	Segundo	Tercero	Total	Hombre	Mujer	Total
Menos de lo esperado	3,30%	2,80%	0,90%	2,50%	2,00%	2,90%	2,40%
Igual de lo esperado	14,50%	12,90%	11,90%	13,40%	15,20%	11,10%	13,30%
Más de lo esperado	82,20%	84,30%	85,00%	83,50%	82,10%	85,40%	83,60%
No Sabe	0,00%	0,00%	1,60%	0,50%	0,40%	0,60%	0,40%
No Responde	0,00%	0,00%	0,70%	0,20%	0,40%	0,00%	0,20%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a la tabla N° 5, se observa que, en general, la gran mayoría de los estudiantes opinan que el programa fue **más de lo esperado**.

Según el sexo, un mayor porcentaje de estudiantes mujeres, en comparación con los hombres,, señalaron que el programa fue **más de lo esperado**.

Por otro lado, es el primer ciclo el que presenta un menor porcentaje de estudiantes que señalan que el programa fue **más de lo esperado**.

5. Recomendaciones y sugerencias realizadas por el Programa PENTA UC al MINEDUC

En cuanto a las recomendaciones y sugerencias entregadas por los actores del PENTA UC, la mayoría de ellas apunta al aumento de la oferta de educación de talentos, a la posibilidad de llegar a más niños y jóvenes, y a ampliar las subvenciones y apoyos financieros del Estado para este tipo de estudiantes.

Por su parte, los estudiantes hacen referencia a la necesidad de invitar más niños y jóvenes a participar del programa, y que el MINEDUC y municipio den más becas para estos fines. Mientras que los apoderados plantean que el MINEDUC debiera afrontar los costos del 100% de la participación de los niños, porque, a su juicio, los municipios no están condiciones financieras de hacerlo, y se dejan llevar por criterios políticos en la asignación de presupuesto. A su vez, en uno de los grupos de madres entrevistadas, plantean que sería necesario que PENTA UC fortaleciera su acompañamiento a los estudiantes, y pudiera dar apoyo a los jóvenes cuando estos tienen variaciones en su motivación. Para ellas, el que un niño deserte del proceso, es una inversión que se pierde.

Por su parte, los agentes del PENTA UC apuntan al desarrollo/fortalecimiento de una política de talentos académicos, la cual no se agotaría en la implementación de programas de enriquecimiento en formato extraescolar como son los programas de talento académico. Para los profesionales del programa PENTA UC es necesario que la educación de talentos académicos deba entrar en el aula, para lo cual es necesario apuntar a la formación inicial y continua de los profesores y profesionales de las ciencias sociales. Para esto, habría que desarrollar una estrategia gradual de posicionamiento de las temáticas, donde los programas, y PENTA UC en particular, tienen mucho que aportar.

“... no, yo creo que estamos efectivamente, claro viendo como mejoramos como programa, yo creo que esta es una plataforma importante, pero no puede ser esta la única plataforma, creo que esta puede llegar a ser el punto culmine de la... porque así como hay un tema que está a la base del talento que es que en el fondo que es en tu grupo de referencia, con el

que estás viviendo y en ese sentido dentro de la población talentosa, también se generan diferencias, o sea dentro de los 350 mil quizás hay algunos que se requieran programas como este, que van dirigidos dentro del... de los niños con talentos a un segmento con niños con talentos, pero el resto quizás requiere de otro tipo de programas, que funcione en los colegios, o que... en...entonces creo que, en el fondo sin perder de vista que esta es una plataforma que para mi gusto es... es súper importante porque es de verdad una innovación... chilena, o sea no cometimos el error de ir copiar un modelo y... copiar y pegar sino que se hizo un trabajo sostenido por hacer algo... propio, yo creo que ha tenido su sello...”

“Pero sí también creo que en el fondo el plus o lo que el PENTA le puede dar a eso, es que no estamos solo enfocado en el PENTA UC, sino que en como encendemos esto, en que otras plataformas de educación de talentos mostramos... para mí es un tema que...”

“... bueno fuera de que sea instrumental o no, de que los fondos con los que nosotros nos dan recursos están dentro de la educación general básica y no dentro de necesidades educativas especiales, o sea ni siquiera estamos considerados como una necesidad educativa especial.” (Director y Subdirectora PENTA UC)

6. Evaluaciones Internas y Externas Programa PENTA UC.

Este programa cuenta con un conjunto importante de publicaciones, informes y presentaciones en conferencias y seminarios, producto de estudios realizadas por investigadores asociados a PENTA UC. El programa y sus investigadores han ganado diversos apoyos de investigación de CONICYT (inserción de investigadores postdoctorales, FONDECYT y FONDEF), además de contar con el apoyo de fondos de investigación de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Los autores de estos estudios, publicaciones e informes son de la creadora y primera responsable del Centro (Violeta Arancibia) y tres investigadores postdoctorales (Elsa Cabrera, Diana Boyanova y Andrew Higham), que en distintos períodos entre 2008 y el 2011, han contado con el apoyo de CONICYT. Estos tres profesionales, según indica la documentación entregada, se incorporan a PENTA con el objetivo específico de fortalecer la investigación en el área cognitiva, socio-afectiva y educativa, asumiendo también funciones de docencia en el programa.

Para caracterizar los estudios e investigaciones realizados es importante diferenciar entre PENTA UC dirigido a alumno de 6° básico a 4° medio (el componente más antiguo que data del año 2001 y que es objeto de evaluación en este estudio, posible de comparar con los cinco restantes programas) y PENTA UC dirigido al primer ciclo de la enseñanza básica (que se implementa desde 2007) y no tiene símil en ninguno de los otros programas⁶. Este programa es intra-escolar a diferencia de los seis bajo análisis en el presente estudio, que son programas extraescolares de enriquecimiento.

❖ *PENTA UC dirigidos a estudiantes de 6° grado de la enseñanza básica hasta 4° grado de la enseñanza media*

Este componente de PENTA-UC ha acumulado estudios e investigaciones en torno cuatro tópicos:

- Caracterización de los estudiantes talentosos y desarrollo de instrumentos para su identificación (PENTA-UC 5a, 5b, 6, 9).
 - Diseño y aplicación de encuesta de motivación al aprendizaje de los estudiantes en general y los con talento, y el análisis de sus diferencias

⁶ DeLTA-UCN ha tenido una participación activa con el Programa Explora de CONICYT. En ese marco cuenta con la propuesta de un proyecto ViLTI DeLTA-UCN cuyo objetivo es potenciar en estudiantes pre-escolares y del primer sub-ciclo básico, las habilidades de pensamiento crítico, creatividad y curiosidad, a través de actividades de experimentación científica, orientadas a despertar el interés, motivación y constituirse en experiencias clave y académicamente desafiantes.

- Caracterización de los estudiantes talentosos en cuanto a sus habilidades cognitivas e inteligencia, afectivas y sociales así como características socio-demográficas (GSE, sexo), al incorporarse al programa.
- Estudios en torno a aspectos de implementación y procesos del programa
- Estudio sobre las prácticas de aula de profesores universitarios en los cursos dirigidos a estudiantes talentosos, centrados en la forma en que organizan y planifican sus clases, características de sus estrategias instruccionales, ambiente de aprendizaje que crean. El propósito es evaluar en qué medida las prácticas de aula efectivamente se constituyen en espacios de aprendizaje que enriquecen y desafían a los estudiantes talentosos (PENTA-UC 4).
 - Análisis de la asistencia de los estudiantes talentosos a las actividades del programa y del retiro/abandono del mismo con una exploración de factores que inciden en la baja asistencia y el retiro (PENTA-UC 6, 8).
 - Análisis de los efectos de cursos de matemáticas mixtos y no mixtos según género sobre el rendimiento, auto-eficacia y actitud frente a las matemáticas de hombres y mujeres (PENTA-UC 7).
 - Visión del programa desde los colegios (PENTA-UC 11)
- Efectos e impacto del programa
- Análisis de resultados del programa en cuanto a notas en la enseñanza media y rendimiento en la PSU de los estudiantes (PENTA-UC 10).
 - Efectos del programa en el plano de los atributos socio-afectivos de los estudiantes (autocontrol, auto-estima, locus de control, habilidades sociales (“prosociality” entendido como conductas que benefician a otros) (PENTA-UC 5C, 5d, 10)

En cuanto a resultados destacan:

- *Características estudiantes al entrar al programa.* Los estudiantes seleccionados muestran índices de habilidades cognitivas más altos que los nominados, con diferencias por sexo en algunas dimensiones del test de Raven. No existen diferencias entre ambos grupos en los puntajes totales de motivación por el colegio y el estudio. Sin embargo, en una sub-escala, “motivación para aprender cosas nuevas” si hay una diferencia estadísticamente significativa a favor de los niños y niñas con talento (PENTA-UC 5a, 5b, 6, 9).
- *Prácticas pedagógicas.* Las prácticas pedagógicas de los docentes PENTA se acercan a lo que la literatura internacional destaca como elementos importantes en la educación de talentos: consideración e identificación de las necesidades específicas y particulares y diversas de estos estudiantes, explicitación hacia ellos de los objetivos de aprendizaje, aplicación de estrategias instruccionales coherentes con los objetivos que promuevan en los estudiantes, la puesta en práctica de sus habilidades de reflexión, soluciones alternativas a problemas -a través de trabajos individuales y grupales, juegos de roles, debates, análisis gráfico, lógico, matemático, etc. (PENTA-UC 4, 11)
- *Asistencia a clases y abandono del programa.* En cuanto a la asistencia de los estudiantes con talento a los cursos y talleres, y su retiro del programa antes de completar la enseñanza media, se detecta que la inasistencia a clases y talleres y el abandono del programa son fuertes en 8º básico (por cambio de colegio,

problema económico, desmotivación). También se identifica desajustes entre los intereses de los estudiantes y la oferta de cursos [oferta según área (ciencias naturales y matemáticas, artes y humanidades, ciencias sociales) (PENTA-UC 6,8).

- *Efectos e impacto del Programa.* (i) Los estudiantes PENTA UC obtienen resultados mejores en cuanto a promedio de notas en la enseñanza media y resultados en la prueba de selección universitaria (PSU) que estudiantes nominados, pero no seleccionados. La diferencia a favor de PENTA UC es más alta mientras más años el estudiante estuvo en el programa. (ii) El programa PENTA UC tiene efectos e impacto positivo en los estudiantes en el plano socioafectivo, en particular en lo que concierne las dimensiones de locus de control interno y “prociability” (entendido como presencia de conductas que benefician a otros). Los resultados sugieren que estos efectos son mayores en estudiantes de familias de menor nivel socio-económico que en los de mayor nivel socio-económico (PENTA-UC 5c, 5d, 10) .

No puede dejar de mencionarse que en el trabajo de campo en relación con este programa, específicamente en las entrevistas a los directivos, nos fue señalado que el programa cuenta con una evaluación externa, la que aparentemente hace un seguimiento a los estudiantes post egreso del programa, midiendo la gravitación que la participación en el programa ha tenido en el desarrollo de su proyecto de vida. Al solicitar acceso a este estudio se nos informó que éste se habría terminado recientemente y lo harían público sólo una vez terminado el presente estudio⁷.

❖ *PENTA UC dirigido a estudiantes de primer ciclo de la enseñanza básica*

El Centro PENTA postuló y se adjudicó un proyecto FONDEF, cuyo propósito fue el diseño y aplicación piloto de un programa de talento para estudiantes que cursan el primer ciclo de la enseñanza básica. Cabe acotar que este programa PENTA UC trabaja directamente con los docentes de aula en los colegios, y por tanto, a diferencia del Programa PENTA UC regular, el acento está puesto no en acciones extraescolares fuera de las escuelas (en la universidad), sino en estimular y promover capacidades y competencias en los docentes de la escuela para el trabajo con alumnos talentosos. En el marco de este proyecto y su implementación, el equipo PENTA UC ha construido y validado pruebas (tests) para identificar y seleccionar estudiantes talentosos en niños y niñas de corta edad (que cursan 1° a 4° años de la enseñanza básica) (PENTA-UC 2, 3), definido un currículum y preparado materiales para capacitar a los docentes de aula y directivos de colegios en las características y la enseñanza de alumnos con talento dentro de un curso y diseñado, ejecutado y evaluado un curso de capacitación *on line* sobre la enseñanza y el aprendizaje de alumnos con talento (PENTA-UC 1).

7. Conclusiones PENTA UC

Al conocer la historia y la actualidad de PENTA UC, es posible nutrirse con su desarrollo y trayectoria, dando cuenta de un programa que se ha esforzado en crear un diseño complejo y con altos estándares de calidad, que ha ido incorporando los aprendizajes desde la evaluación permanente de su implementación.

Dentro de las principales fortalezas de PENTA UC encontramos su proceso de diseño, tanto en su modelo de gestión como en su modelo pedagógico, el cual da cuenta de una base sólida en lo técnico. Este esfuerzo respondió a un proceso creativo y participativo, que involucró a muchos académicos de trayectoria, que realizaron un aporte sólido y con capacidad de proyección. En este sentido, el proceso de concurso llevado por Fundación Andes, parece haber generado condiciones óptimas para esta experiencia, con una base material y de acompañamiento en lo técnico, que permitió alcanzar productos con altos niveles de calidad.

⁷

La evaluación externa se habría financiado con fondos internos del Programa PENTA UC y fue realizada por la Consultora Focus.

Posterior a esto, el proceso de transferencia del modelo a nuevas universidades, sin lugar a dudas, enfrentó a PENTA UC al desafío de ser riguroso, ordenado y sistemático en su quehacer. Si bien es probable que estos sellos estuviesen en el trabajo de la PUC, independiente del desafío de transferir el modelo, esta exigencia de pensar una estrategia que pudiera ser asumida por terceros, debe haber aportado en este sentido. Desde esta perspectiva, es opinión de este equipo investigador, que este aspecto característico de PENTA UC ha brindado un capital (técnico y financiero) al programa, del cual ha sabido sacar beneficios para su consolidación y proyección nacional e internacional.

Además, el programa PENTA UC destaca en relación a la consolidación de su modelo de gestión, el cual es altamente complejo, pero que, a pesar de ello, está validado y bien instalado en la universidad que lo acoge. En esto, llama positivamente la atención el desarrollo de instrumentos de apoyo a la gestión administrativa y técnica, que potencian su capacidad de registrar, monitorear y evaluar el quehacer. Ejemplo de aquello, es el uso de un software que permite dejar registro del acontecer del programa en diversas áreas, y mirar evaluativamente su desarrollo.

En esa misma línea, el equipo de PENTA UC (profesional y docente) posee algunas características que le son propias. Por una parte, poseen condiciones laborales óptimas, al ser contratados indefinidamente por la PUC, lo cual les brinda una base de seguridad laboral que parece impactar positivamente en su dedicación al programa. Además, poseen una dotación que, al parecer, es la adecuada a los desafíos que debe enfrentar el programa. Y también llama la atención el alto compromiso que se refleja en el discurso de profesionales y académicos, los cuales acumulan varios años de participación en PENTA UC, y que se muestran muy motivados por su participación y aporte en el programa.

En cuanto a los usuarios de esta iniciativa de educación de talentos (entendiendo por aquellos a estudiantes, familias y establecimientos educacionales) poseen muy buenas evaluaciones del quehacer del programa, ya sea en términos de su gestión, de sus resultados y de la calidad del servicio educativo prestado. Destaca en este aspecto la buena evaluación del equipo docente que tienen los estudiantes que participan de PENTA UC.

Dentro de las fortalezas del programa PENTA UC también destaca, en relación a las otras experiencias de talento académico en nuestro país, la estructura presupuestaria del programa, la cual se ha diversificado con los años, sumando nuevas fuentes de recursos. Este proceso, a nuestro parecer, ha respondido a la visión crítica y atenta de sus dos direcciones, las cuales han mostrado particular interés en generar condiciones para la sostenibilidad y proyección de esta experiencia de educación de talentos.

En esta misma línea, PENTA UC ha desarrollado un Fondo de Becas, el cual le ha dado más movilidad y autonomía en lo presupuestario, a la vez que responder al riesgo financiero al que se ven permanentemente enfrentadas las familias en vulnerabilidad, de las cuales provienen los estudiantes, que son el principal beneficiario del programa.

Además, ha desarrollado acciones de extensión, mediante el desarrollo de una oferta complementaria de servicios asociados al talento académico, que ha abierto nuevas fuentes de recursos para el programa.

Finamente, el programa PENTA UC tiene un capital relevante en términos de evaluaciones de proceso, implementación, resultados e impacto. Si bien el acento de este quehacer está concentrado en los primeros años del programa, caracteriza a PENTA UC el desarrollo de conocimiento e investigación en relación a las temáticas asociadas a la educación de estudiantes con habilidades destacadas. Y, en los últimos años, ha desarrollado esfuerzos técnicos y financieros por desarrollar una primera evaluación de impacto, que si bien no pudimos conocer en el contexto de este estudio, sí pudimos escuchar desde la dirección actual del programa que sus resultados parecen ser alentadores.

En cuanto a los ámbitos de desafío del programa, los mismos actores del PENTA UC se plantean áreas de desarrollo. Por una parte, remirar el proceso de identificación y selección de estudiantes, y los instrumentos utilizados para estos fines, de manera de actualizar estas herramientas al desarrollo teórico y empírico que se ha desarrollado en el área de la educación de talentos, y la medición de habilidades personales y sociales.

En esta línea, el equipo de PENTA UC, y también sus usuarios, coinciden en la importancia de buscar estrategias que permitan ampliar el alcance del programa, avanzando hacia generar impacto en los establecimientos educacionales de los cuales provienen los estudiantes. Esto implicaría avanzar en colaborar a mejorar las condiciones de aprendizaje de los niños y jóvenes talentosos, en sus espacios cotidianos de desarrollo educativo.

Todos los agentes del programa son enfáticos en plantear que este no es un objetivo actual de PENTA UC, pero sí comparten la opinión que este sería un espacio de proyección y crecimiento del quehacer del programa de gran utilidad para nuestro país, con tan evidentes dificultades en términos de la calidad de su educación.

En esta línea, y dado este desafío, un antecedente relevante es que los municipios y los establecimientos, al menos en lo declarativo, se muestran abiertos a buscar vías de mayor vinculación con el programa, y a aprender de su experiencia.

Finalmente, dentro de los desafíos de PENTA UC (al igual que de las demás estrategias de talento académico de nuestro país) es que gran parte de la población de niños y jóvenes con habilidades sobresalientes, no cuenta con acceso a instancias complementarias de educación como las que ofrecen los programas de talentos académicos. Y ocurre que los programas, al día de hoy (y PENTA no es la excepción), están al tope de su capacidad. Esto implica que habría que buscar vías para enriquecer la oferta de educación de talentos, desde y más allá de los programas que hoy implementan las universidades.

Dado esto, los agentes de PENTA UC reconocen la importancia de desarrollar una política educacional con miras al fortalecimiento de la educación de talentos, entendiendo esta como una necesidad educativa especial, y en la cual el estado, la sociedad civil y los privados tienen un aporte potencial que realizar. Y la experiencia de PENTA UC, y las demás estrategias de educación de talentos a nivel nacional, tienen un patrimonio técnico y político sin igual, para aportar y liderar este proceso de desarrollo junto al MINEDUC.

5.2. Programa DELTA UCN de la Universidad Católica del Norte, sede Antofagasta.

1.- Caracterización básica del programa

Programa y universidad a cargo	Desarrollando y Liderando Talentos Académicos, DELTA. Universidad Católica del Norte (UCN)
Año de inicio del programa	2004
Unidad de la cual depende el programa dentro de la universidad	Centro de Investigación y Desarrollo de Talentos Académicos, dependiente de la Vice Rectoría de Investigación y Desarrollo Tecnológico.
Región	Antofagasta
Comunas	Antofagasta, Mejillones y Sierra Gorda
Cantidad alumnos beca MINEDUC 2012 ⁸	348
Cantidad alumnos sin beca MINEDUC 2012 ⁹	12

⁸ Fuente: Base de Datos MINEDUC

⁹ Fuente: Base de Datos Programa DELTA UCN

Equipo a cargo del programa	Director del Programa Subdirector Académico Coordinadora Pedagógica. Encargada Unidad Psicosocial. Subdirección de Extensión e Investigación, además encargada de capacitación y del diseño del sistema de gestión de calidad.
Visión del Programa	Ser un referente regional para el desarrollo e investigación del talento académico, contribuyendo a la formación de capital social en el país, en los espacios de educación formal y no formal, sustentado en las ciencias y los valores que complementan el desarrollo integral del ser humano
Misión del Programa	Contribuir al desarrollo y fomento de servicios educativos centrados en las fortalezas de los estudiantes para el desarrollo del capital cultural de la región y del país, retroalimentando este proceso a través de la producción de conocimientos científicos de avanzada en el campo educativo del talento; acciones de docencia y vinculación

2.- Origen e historia del programa DELTA UCN

DELTA UCN se inicia el año 2004 en la ciudad de Antofagasta con aportes del MINEDUC y de la Fundación Andes. Ese año el programa parte con una matrícula de 80 niños, que se eleva progresivamente hasta llegar a un número aproximado de 375/400 niños, casi el 100% de ellos provenientes de escuelas y liceos de administración municipal. DELTA parte desde el inicio con el apoyo de una empresa privada, *Anglo American*, División Mantos Blancos, en concepto de Responsabilidad Social Empresarial. Con los años, este apoyo, se ha vuelto fundamental para el desarrollo de esta experiencia.

Previo a la creación de una escuela de talentos, la UCN venía trabajando en torno a unas *Olimpiadas de Matemáticas*, que se asemejaba parcialmente a una acción de desarrollo de talentos de estudiantes, según explican desde el equipo técnico. La persona encargada de las Olimpiadas en ese entonces fue convocada por el rector de la universidad para hacerse cargo de la escuela de talentos. Esa persona dirigió DELTA hasta el año 2010, momento en que se realizaron modificaciones al programa, entre ellas, cambio de dirección.

Como programa, DELTA UCN depende de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo Tecnológico. El año 2009 se creó el *Centro de Investigación y Desarrollo de Talentos Académicos*, que es la unidad que finalmente acoge la escuela de talentos. Junto con pasar a formar parte de un centro de investigación de la UCN, cuestión que implica que la escuela de talentos debe generar conocimiento y que la UCN se compromete a apoyar y facilitar ese tipo de acciones, DELTA UCN ha ido logrando progresivamente una inserción más definida en la institución. Por ejemplo, hace un tiempo se reconocen las horas de trabajo que los académicos de la universidad entregan a DELTA UCN, y por indicación de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo Tecnológico, se recomienda a Decanos y Directores de Departamento, facilitar la participación de académicos en los cursos del programa, elementos que contribuyen a atraer a más profesores a participar de él.

De acuerdo al director, una de las fortalezas de la historia del programa radica en que la universidad “está comprometida con el DELTA UCN, lo considera uno de sus programas puntales”. Esto se reflejaría en el apoyo creciente en infraestructura que ha otorgado al programa (oficinas, laboratorios de computación e inglés, espacios deportivos), en gestión y en recursos.

El director ejerce sus funciones desde el año 2010 en DELTA UCN. Primero entró como coordinador pedagógico, luego pasó a ser subdirector académico, y finalmente, a ser director del programa. Pese a que no está desde el inicio de DELTA UCN, ni en el período de transferencia del

modelo talentos, ha recibido capacitaciones de PENTA UC, particularmente a través del diplomado a distancia en psicología y educación de talentos académicos, dictado por dicha casa de estudios.

DELTA se ha planteado entregar una propuesta educativa distinta a la que los niños experimentan en sus escuelas y liceos. Esa diferencia que intentan preservar refiere principalmente a la relación que los niños establecen con la comunidad educativa DELTA UCN, donde uno de los valores centrales es la “autorregulación”, de acuerdo a lo planteado por el director del programa.

3.- Modelo de Gestión Programa DELTA UCN

3.1.- Gestión Técnica: Diseño e Implementación de Ciclo Interventivo

A. Proceso de Selección de Estudiantes Talentosos

El proceso de identificación y pre-selección se inicia a fines de julio de cada año. El proceso tiene tres etapas: primero, convocatoria a establecimientos, donde la UCN cita a profesores coordinadores responsables de programa DELTA UCN en escuelas y liceos, y realiza una inducción del proceso de selección. A los coordinadores que no asisten a esta primera jornada, se les invita a una segunda jornada de inducción. Si el coordinador no asiste en esta segunda instancia, se asume desde la UCN que el establecimiento no tiene interés en participar del programa.

Sobre el rol de los liceos y escuelas en esta etapa del proceso, el director del programa señala que existe un prejuicio en los establecimientos, que dificulta la selección porque actúa como un sesgo que bloquea la identificación de niños talentosos. A través de las inducciones y de las Tardes de Talentos, el equipo DELTA UCN intenta vencer esos prejuicios:

“Les damos a conocer todos los criterios, todas las orientaciones, para que se hagan buenos procesos dentro de la escuela y rompamos un poco con ciertos prejuicios, que es lo que piensan los profesores, que el estudiante talentoso es el que se saca puros 7 y tiene excelente comportamiento, qué es lo que piensan los profesores, que el niño que tiene muchas dificultades sociales, o es muy vulnerable del punto de vista socioeconómico no tiene talento. Entonces, nos hemos preocupado de ir dando a conocer información que surge desde la teoría que nosotros manejamos, desde las investigaciones que hemos realizado, en el sentido de romper las barreras, ya, entendiéndolo que el talento no obedece... ni a la raza, ni a... identificación socioeconómica, el talento está presente en la población (Director DELTA).

La segunda etapa de la selección se extiende entre agosto y mitad de septiembre de cada año. En ese período los establecimientos se abocan a identificar a sus alumnos con talentos. La segunda semana de septiembre, los establecimientos deben hacer llegar las nóminas de alumnos a la UCN. Los estudiantes son citados para la aplicación de test hasta la primera quincena de octubre.

En el proceso de preselección que compete a las escuelas y liceos, DELTA UCN añade una particularidad. No sólo son los profesores de ciertas áreas los que identifican a los niños que presentan capacidades sobresalientes, sino también los propios alumnos. Ellos deben elegir entre sus compañeros a aquellos que presentan tres cualidades. Los estudiantes intentan relatar este proceso, pero tienen dificultades para recordar con precisión:

“No importaba si tenía buena o mala calificación o si tenía buen o mal comportamiento, era algo quizás creativo... Aprender más rápido y no me acuerdo cuál era lo otro (...).” (Estudiantes Mejillones)

Una estudiante de Antofagasta relata por qué fue seleccionada:

“(...) a mí me eligieron personalmente, porque yo, en ese tiempo... o sea, siempre he sido integral, en el sentido de que tengo muchas cualidades que me encierran en una, no sé, una niña... señorita. Pucha, siempre estaba, no sé, colaborando con los profesores, era la típica

patera de los profesores, tenía buenas, excelentes notas por ese tiempo. Siempre estaba en academias, participaba en lo que me decían, salía en actos” (Estudiantes Antofagasta).

Además de las características que aparecen estos discursos, los niños también señalan como criterios de selección las notas, y el comportamiento.

El programa DELTA UCN está dirigido a estudiantes que cursan entre 6º año de enseñanza básica y 4º año de enseñanza media, que destaquen por su potencial o habilidades generales o específicas.

Respecto de la tercera etapa del proceso de selección, la dirección del programa señala que los estudiantes preseleccionados por los establecimientos, participan de una evaluación a través del Test de Raven de Matrices Progresivas, en dependencias de la universidad, con lo que se busca determinar niveles de inteligencia por sobre la media, no sujetos a condicionamientos de lenguaje y variables socioculturales.

B. Estudiantes Talentosos

Según los propios estudiantes, los niños DELTA UCN tienen rasgos que los hacen diferentes a otros niños y, por eso, están en el programa. En este punto, los actores identifican aspectos positivos y negativos de esta identidad de “niño talentoso”:

“Se aburre, y se pone a conversar con el compañero y le llaman la atención (...) le gusta estar siempre investigando, desarmando cuestiones, llega a la casa, me deja... por ejemplo, encuentra un auto y lo empieza a desarmar buscándole piezas, lo deja ahí, pero... él es así. Y en el caso del DELTA, bueno, a él le ha hecho... le ha hecho bien por eso, porque hay cosas que él... justamente están enfocadas para este tipo de niños. (Apoderados Mejillones). “Loser, nerd. Están con sus libros, les gusta estudiar, y como que igual mucha gente del programa DELTA sufre de bullying”. (Estudiantes Antofagasta)

C. Estudiantes sin beca PTAEM

DELTA UCN tiene alrededor de 12 estudiantes sin beca MINEDUC. Estos corresponden a estudiantes que se cambiaron a establecimientos de administración particular subvencionada y que han sido vueltos a becar, pero por la universidad. Esta beca se ha otorgado en base a criterios como asistencia, rendimiento, índice de vulnerabilidad, compromiso / participación en las actividades del programa. Además, para optar a esta beca, el alumno debe haber estado más de 2 años en DELTA UCN.

En los demás aspectos, no se identifican diferencias en cuanto al servicio prestado a los estudiantes con y sin beca PTAEM.

3.2.- Gestión Técnica: Modelo Curricular y Metodologías de Enseñanza

• Oferta Programática DELTA-UCN

De acuerdo a lo señalado en el libro *Programas para Niños, Niñas y Jóvenes con Talentos Académicos*¹⁰, el programa adhiere al Modelo de Enriquecimiento Triádico de Renzulli, cuyo objetivo es estimular la productividad creativa de niños y jóvenes, dado que está en el proceso-producto. Este modelo distingue el comportamiento talentoso como la interacción de tres componentes principales: a) habilidad general o específica; b) compromiso con la tarea; c) creatividad.

De esta manera, el talento es entendido como el *comportamiento talentoso*, y como el *producto o logro creativo*, es decir, como el resultante de la interacción de los tres componentes ya señalados.

¹⁰ Gobierno de Chile, 2012.

A su vez, el modelo propone tres tipos de enriquecimientos, los dos primeros para todos los estudiantes, el tercero para aquellos con elevados niveles de habilidades, intereses y capacidad de trabajo:

a) *Actividades de enriquecimiento Tipo I:* se trata de experiencias exploratorias de carácter general, diseñadas para presentarles a los estudiantes campos de conocimientos nuevos, variedad de disciplinas, ideas, ocupaciones, hobbies, personas, lugares y eventos cuya característica común, es no estar cubiertas en el currículo regular. Con esto, se busca ampliar la gama de experiencias que proveen los establecimientos del sistema, estimular nuevos intereses, servir de guía para la determinación de actividades de Tipo II a ser incluidas en los grupos de estudiantes.

b) *Actividades de enriquecimiento Tipo II:* se trata de actividades de entrenamiento en diferentes áreas de interés, diseñadas para que los estudiantes puedan desarrollar competencias y procesos cognitivos y afectivos que les permitan desarrollar dinámicas de enriquecimiento tipo III. Con esto se busca el desarrollo de habilidades generales de pensamiento creativo, resolución de problemas, pensamiento crítico y procesos afectivos, de habilidades específicas, como aprender a aprender, clasificar y analizar, de habilidades en el uso apropiado de materiales de consulta a nivel avanzado, y de habilidades comunicativas.

c) *Actividades de enriquecimiento Tipo III:* se trata de actividades orientadas al fomento de investigación individual o grupal, y de actividades de producción de problemas reales. Este tipo de enriquecimiento está centrado en ofrecer la posibilidad de realizar un producto creativo en función de los conocimientos adquiridos.

Por lo tanto, DELTA UCN tiene un currículo extraescolar de enriquecimiento, que se desarrolla en dependencias de la Universidad Católica del Norte. Su propuesta de enseñanza se basa en un currículo flexible basado en competencias, centrado en los intereses de los estudiantes, y orientado al desarrollo de talentos académicos.

La oferta de cursos se estructura en base a cinco áreas curriculares;

- 1.- Ciencias Básicas y Naturales: matemáticas, física, química, biología, astronomía, geología, y ecología y medio ambiente.
- 2.- Ciencias Sociales: psicología, historia, economía, antropología, arqueología y derecho.
- 3.- Humanidades: filosofía, lenguaje, periodismo y comunicación.
- 4.- Ingeniería y Tecnología: medio ambiente, ingeniería química y metalúrgica, informáticas, robótica y computación.
- 5.- Artes, Cultura y Deportes: música, teatro, cine, fotografía, escultura, decoración, danza, pintura, ajedrez, karate.

A su vez, esta oferta educativa se organiza en dos semestres y la temporada de verano. El primer semestre se desarrolla durante los meses de marzo a julio, con 15 sesiones de clases. El segundo semestre se desarrolla entre los meses de agosto y diciembre, también con 15 sesiones de clases. Para ambas temporadas, los estudiantes asisten a clases durante los días viernes, de 15 a 18 horas, y los días sábados, de 9 a 14 horas.

La tercera temporada es la que se desarrolla durante las dos primeras semanas de enero, conocida como Temporada Académica de Verano (TAV). Para la primera y segunda semana, las clases van de lunes a viernes, de 9:00 a 13:30 horas, y para las clases de martes y jueves, el

horario es de 14:30 a 18:00 horas, para Tardes Culturales, Artísticas y Recreativas, llegando a un total de 10 sesiones de clases.

Se intenta establecer una oferta de cursos lo más amplia posible que permita la elegibilidad de cursos en base a intereses reales. Según los estudiantes, existe un rango de cursos y talleres a elegir para cada espacio dentro de la jornada de clases, que es igual a 3. No es fácil, señalan, quedar en el curso que se elige como primera opción. Los cursos tienen cupo, aproximadamente, para 18/20 niños.

La oferta de cursos se diseña, primero, a través de una convocatoria interna a los docentes de la propia universidad. Luego, la convocatoria se abre a profesionales destacados fuera de la UCN con los cuales hay algún vínculo. Para la convocatoria, la coordinación pedagógica define un instructivo de postulación, un modelo de planificación y de propuesta de proyecto de curso. Los interesados deben ajustarse a estos criterios y presentar una oferta que es evaluada por la coordinación pedagógica.

La oferta de cursos se difunde a través de la *feria de aprendizaje* que se realiza a fines de cada semestre, y a través de catálogos para cada nivel que están disponibles físicamente en la feria y digitalmente en la página web, este último proceso de postulación implementado a partir del año 2011.

Los estudiantes señalan que, en el proceso de inscripción, deben actuar con mucha rapidez si quieren lograr quedar en los cursos que les gustan y, pese a señalar que es difícil quedar en el curso que desean, valoran que exista la posibilidad de cambiarse de curso al inicio de cada semestre.

Sobre los cursos, los estudiantes señalan que son atractivos cuando no tienen que tomar muchos apuntes o escuchar mucho rato sentados a un profesor. Por ejemplo:

“yo tengo un profesor que te hacía escribir mucho... sí y lo evaluaron muy mal, y después tuve un profesor que era muy didáctico y ese profesor fue como uno de los mejores” (Estudiantes Mejillones).

Los cursos se vuelven atractivos para los estudiantes cuando los docentes utilizan recursos didácticos, y posibilitan experimentos:

“la profe de química,... es entretenida, nos hizo hacer jabón, pelotas salarinas, agua que cambia de color” (Estudiantes Mejillones)

Se destaca que los cursos y talleres tienen como complemento, las salidas a terreno, orientadas a la aplicación contextual de los contenidos y experiencias desarrolladas en clases. En este marco, se realizan visitas regulares a:

- a) las instalaciones de la mina Mantos Blancos de *Anglo American*;
- b) los cursos de geología realizados por la universidad en el desierto de Atacama;
- c) visitas a la reserva natural La Portada y Península de Mejillones; visitas al Museo del Desierto perteneciente a la Universidad Católica del Norte;
- d) visitas al Observatorio Paranal de la Organización Europea para la Investigación Astronómica en el Hemisferio Austral (ESO).

- **Oferta Complementaria**

Dentro de las actividades complementarias regulares que el programa desarrolla, se encuentran las *ferias de oferta de cursos y talleres*, y las *ferias de aprendizajes*, actividades realizadas al finalizar cada semestre, que buscan mostrar la oferta educativa existente para el semestre siguiente, y mostrar los logros que los estudiantes han adquirido a lo largo de los cursos, respectivamente.

Con los **apoderados** el programa se vincula a través de reuniones semestrales y de talleres en base a temáticas específicas. En 2012, se tocaron temas como vínculos parentales con estudiantes y caracterización de estudiantes con talentos académicos.

DELTA UCN, además, desarrolla una serie de **acciones complementarias de tipo pedagógico**. Entre ellas destacan seminarios, *ViLTI DeLTA* (con preescolares), pilotos de aceleración con alumnos de segundo medio (ingreso de estudiantes DELTA UCN a cursos de primer año de pedagogía en matemáticas), y las *Tardes de Talentos*, con directores, encargados y profesores de escuelas y liceos de las comunas en convenio.

- **ViLTI DeLTA**

DELTA viene desarrollando desde 2009 una línea de trabajo con preescolares y niños de primero básico, a través del Proyecto Mini Exploradores Universitarios, que a partir del año 2011, pasó a llamarse ViLTI DeLTA. Estos niños también son llevados a la UCN una vez a la semana. Un grupo de educadoras trabaja con ellos en desarrollo precoz de la ciencia. Este proyecto recibe financiamiento de un proyecto FIC-R, ejecutado por EXPLORA CONICYT Región de Antofagasta, y también recibe aporte logístico de la Corporación Municipal de Antofagasta.

Otra actividad complementaria son los seminarios dirigidos a la comunidad docente de la región de Antofagasta, los que se han centrado en la difusión y capacitación en temáticas de educación de talentos académicos surgidos de la ejecución de proyectos y desarrollo de investigaciones. En este marco, se han realizado tres encuentros regionales y un encuentro comunal para el desarrollo de talentos académicos, en los años 2007, 2009 y 2010, respectivamente.

- **Tardes de Talentos**

Desde 2010, aproximadamente, el equipo DELTA UCN, motivado por la vocación social que caracteriza a la UCN, ha estado generando acciones tendientes a fortalecer el vínculo con el medio, en este caso, con las escuelas y liceos. Una de estas acciones consiste en las “Tardes de Talentos”, que se desarrollan en 5 o 6 ocasiones al año donde se invita a coordinadores DELTA UCN en los colegios, a jefes UTP y a directores, a sesiones de trabajo en la UCN en torno a la temática de talentos. La invitación se abre también a profesores, en caso de que los directores de escuelas y liceos lo estimen pertinente. La meta es realizar 7 sesiones al año. Hasta ahora, lo máximo ha sido 6.

El objetivo de esta instancia, de acuerdo a lo que describe el director del programa, además de acercar DELTA a las escuelas y liceos, es modificar la concepción que los profesores tienen sobre los niños y jóvenes con talentos. A través de este trabajo, se espera que los colegios implementen modelos de atención intra escolar para niños con talento. La realización de las Tardes de Talento obedece a que la universidad detecta que no da abasto para atender a toda la población escolar que presenta este tipo de necesidad en la región, que según la teoría de Renzulli correspondería al 10% de la población escolar. Si se aplica esa proporción, en el caso de Antofagasta, la cifra equivale a unos 6.800 niños, aproximadamente. DELTA UCN atiende como máximo a 400. Por ello, explica el director, la única forma de cubrir un porcentaje más amplio de la población con talentos es llevar este enfoque a los mismos establecimientos escolares.

Para el año 2013 el plan de las Tardes de Talentos es trabajar en base al “implante matemático”. Para esto se trabajará con dos doctores del departamento de matemáticas en relación a estrategias para abordar esta asignatura. Las Tardes de Talentos se financian con recursos autogenerados por la UCN y con apoyo voluntario de los académicos, que dictan charlas *ad honorem*. Para los establecimientos educacionales, las Tardes de Talentos son gratis.

La realización de esta actividad se topa con la dificultad de que “*los directores no le dan permiso a los profesores*”, de acuerdo a lo que señala el director del programa. Para subsanar esta dificultad,

la UCN ha hecho gestiones a través de la Corporación de Educación Municipal de Antofagasta, en las que ha logrado que ésta envíe a los directores de establecimientos un oficio indicando que den las facilidades para que los coordinadores puedan asistir. La asistencia ha ido mejorando. Hoy cuentan con 30 profesores, que es el máximo cupo que pueden ofrecer para esta actividad.

- **Evaluación de los Estudiantes**

En general, se habla de modelos de aseguramiento de la calidad cuando se quiere describir un conjunto de mecanismos que apuntan al control, la garantía y la promoción de la calidad de los productos y/o servicios que cualquier organización tiene para tales efectos.

En el nivel académico, el modelo de aseguramiento de la calidad de la docencia de DELTA UCN busca cautelar que el currículum, sus valores y principios, se concreten en la práctica pedagógica del programa, lo que se logra a través de la revisión y evaluación permanente de la implementación del diseño curricular, el acompañamiento en la elaboración de propuesta de cursos y talleres, la inducción y acompañamiento en aula, el control de la ejecución del currículum mediante observaciones de clases y entrevistas a docentes, la planificación conjunta e intercambio de información entre coordinación pedagógica y estudiantil, la aplicación de encuesta de satisfacción a estudiantes, y la realización de ferias de oferta y aprendizajes. Este sistema, se complementará, a partir del año 2012, con un Modelo de Gestión de Calidad, para el programa en su conjunto.

Especial lugar ocupa el proceso de evaluación de los estudiantes, respecto del cual se señala que se divide en tres momentos.

La evaluación parte con un diagnóstico al comienzo de cada semestre, a partir de una evaluación de carácter cuantitativa que busca conocer el nivel de conocimiento cognitivos y competencias que tienen los estudiantes.

Luego se encuentra la evaluación de proceso, que es de carácter cualitativo donde se busca disponer de información para orientar, reformular, conocer el proceso y dar apoyo a las dificultades que van presentando los estudiantes en diferentes aspectos de su participación.

Después está la evaluación final, también de carácter cuantitativa, que busca determinar el porcentaje de logro en el cumplimiento de los objetivos cognitivos y transversales (competencias) en cada estudiante, al finalizar cada semestre y temporada.

En general, la evaluación de los estudiantes se realiza en base a los criterios estipulados en el decreto ministerial que regula los programas de promoción de talentos. Además de esos criterios, el equipo DELTA UCN se ha preocupado de diseñar elementos que permiten monitorear *“el desarrollo de los niños en el programa”*, de acuerdo a lo señalado por su director. Estos elementos ponen el foco en aspectos como el compromiso y participación en actividades del programa (ferias de aprendizaje, por ejemplo), vinculación con compañeros, y otros aspectos de carácter psicosocial que registran los docentes. Al momento de preguntar a los estudiantes respecto de cómo son evaluados, ellos hacen referencia, a cuestiones actitudinales, por ejemplo, integración, participación, trabajo en equipo.

3.3.- Gestión de Personas y Recursos Humanos.

A. Equipo Programa DELTA UCN

El equipo del programa DELTA UCN está compuesto por el director, el subdirector, la unidad de coordinación pedagógica, la unidad de coordinación estudiantil, y la unidad psicosocial.

Esta estructura es producto de un proceso de evolución. Al inicio DELTA UCN sólo era: director, subdirector, coordinador y secretaria. La ampliación del equipo se ha ido dando a partir de las necesidades expresadas por los estudiantes y los docentes.

Para la operación de la subdirección de extensión e investigaciones, el programa cuenta con la colaboración de un asistente de investigación, de estudiantes ayudantes del programa y de estudiantes en práctica pertenecientes a la UCN.

La unidad de coordinación estudiantil nace en el 2004, como instancia de seguimiento y apoyo a los estudiantes en las áreas académicas, interpersonal y familiar. En el 2010 se replantean los objetivos de la unidad, a partir de la cual se desarrolla una modalidad de trabajo de mayor sistematización y acercamiento a los estudiantes, a través de encuentros semanales con ellos.

Las principales funciones desempeñadas por la unidad de coordinación estudiantil son la generación de una comunicación personal y cercana con estudiantes y sus familias, la detección de necesidades socioemocionales y/o familiares, el apoyo permanente al proceso educativo para el desarrollo de competencias orientadas a la inserción educacional y laboral, la elaboración y actualización de portafolios de evidencias de los estudiantes, la planificación e implementación de reuniones y encuentros con padres, entre otras.

La unidad de coordinación pedagógica se encarga de realizar un acompañamiento permanente al equipo de docentes que dictan los cursos y talleres, sobre la base de encuentros quincenales. Las principales funciones desempeñadas por esta unidad, se refieren a la cualificación docente mediante la unificación de criterios curriculares y pedagógicos asociados a la educación de talentos que tiene el programa, al trabajo transversal con los estudiantes orientado al desarrollo del talento académico y competencias genéricas definidas por el programa y, en general, a la estructuración y fortalecimiento del currículo del programa.

Para el desempeño de las funciones de las unidades de coordinación estudiantil y pedagógica, éstas cuentan con la colaboración de un equipo de trece coordinadores estudiantiles, organizados según ciclos del programa para acompañar y hacer seguimiento a los estudiantes.

Como parte de los procesos de aprendizaje, en los últimos años la unidad psicosocial incorporó un trabajo con estudiantes en práctica de trabajo social, pertenecientes a INACAP Sede Antofagasta, asistentes sociales, dado que se detectó que la alianza con la familia era clave para el desarrollo de los estudiantes en el programa, trabajo realizado sobre la base de talleres con los apoderados. Por otro lado, la unidad psicosocial se apoya en estudiantes de la UCN de las carreras de psicología y trabajo social, quienes realizan sus prácticas profesionales en dicha unidad. Actualmente, la unidad psicosocial cuenta con dos psicólogas que atienden a los estudiantes.

Junto con ello, estudiantes de pedagogía de los últimos años de la carrera se vinculan al programa como ayudantes de cursos y talleres. Ellos participan además de un sistema de prácticas tempranas en DELTA UCN que tiene como propósito llevar el enfoque de la promoción de talentos al pregrado y a la carrera académica. Además de estos colaboradores, DELTA UCN cuenta con el apoyo de ex estudiantes DELTA UCN que también se desempeñan como ayudantes de curso y talleres.

El equipo DELTA UCN trabaja los días viernes y sábado cuando se realizan jornadas de clase. Ese trabajo consiste básicamente en *“estar pendientes”*; *“trabajo con los chicos”* señalan desde el equipo técnico. El resto de la semana, el equipo trabaja en análisis, planificación, reuniones, informes. El equipo técnico se reúne quincenalmente con los docentes del programa en instancias de orientación pedagógica.

De acuerdo a lo señalado en el libro *Programas para Niños, Niñas y Jóvenes con Talentos Académicos*¹¹, el programa DELTA UCN, al año 2010, cuenta con una dotación de 24 personas, de las cuales el director pertenece al personal de planta académica; el subdirector académico, el coordinador pedagógico, los tres coordinadores estudiantiles y la secretaria pertenecen al personal de planta especial; los 8 coordinadores estudiantiles, los 2 psicólogos de la unidad psicosocial, el asistente financiero y el encargado informático corresponden al personal a honorarios.

B. Equipo Docente del Programa

La implementación de la oferta educativa está a cargo de los académicos de la Universidad Católica del Norte, además de docentes y profesionales destacados. Como una forma de complementar y supervisar el desarrollo de la actividad docente, se cuenta con estudiantes ayudantes.

El año 2010 el programa implementó la unidad de coordinación pedagógica, buscando el apoyo al trabajo en aula de los docentes del programa. Esto hizo posible, además, la formalización de un perfil de modelo pedagógico del programa que hace referencia a las metodologías de trabajo de los docentes y a los perfiles de éstos y de los estudiantes. Los rasgos que se destacan en el perfil de los docentes son: compromiso con la labor educativa con niños y con el enfoque de talentos, creatividad, proactividad.

3.4.- Gestión Institucional: Vinculación con la Comunidad y Contrapartes.

A. Relación con MINEDUC

Desde DELTA UCN perciben que el programa no tiene mayor cabida en la orgánica y estructura del MINEDUC. Pese a que el vínculo con el encargado ministerial del programa es estrecho y éste muestra cercanía y disposición, desde la dirección se piensa que el programa no está lo suficientemente validado dentro del Ministerio, y que esta institución “descansa” en un programa que funciona gracias al compromiso de sus equipos.

B. Relación con Municipios y Establecimientos, desde la perspectiva del Programa.

Desde DELTA UCN, reconocen en la figura de “sostenedor” a *AngloAmerican*, principal fuente de financiamiento, además del MINEDUC. Los municipios son más bien un aliado que sólo marginalmente aporta recursos (transporte principalmente), pero con el cual se llevan a cabo algunas gestiones, específicamente en el caso de la Corporación Municipal de Antofagasta. Por ejemplo, organización de seminarios, interlocución con directores de escuelas y liceos, apoyo para *la bajada* del programa al nivel preescolar, y ahora último, convenios y gestiones para la realización de talleres impartidos por profesores del sistema escolar especialistas en artes y música para los niños DELTA UCN, con el fin de que éstos puedan participar de actividades culturales de Antofagasta, según el director: “*para que los niños tengan un mayor vínculo con el medio social y cultural*”.

Respecto de los establecimientos, se señala que la convocatoria es abierta a todos los que son de administración municipal de enseñanza básica y media, de las tres comunas donde se implementa el programa: Antofagasta, Mejillones y Sierra Gorda. Dentro de estas comunas, no se hace una selección de establecimientos, ya que son estos mismos los que deciden participar o automarginarse. Los establecimientos son convocados a través del envío de una carta formal al director y coordinador del programa, en caso de que esta figura exista.

DELTA destaca porque entre sus acciones desarrolla actividades orientadas a extender el enfoque de la promoción de talentos más allá de las fronteras de la universidad. Las Tardes de Talentos son el ejemplo más claro de este tipo de acciones.

¹¹ Gobierno de Chile, 2012.

3.5.- Gestión Presupuestaria del Programa DELTA UCN.

A. Administración de Presupuesto

De manera general, el financiamiento del programa fue inicialmente aportado por la Fundación Andes, la empresa minera Anglo American, la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta y la propia Universidad Católica del Norte. En el año 2007 la Fundación Andes se margina de este sistema, momento en el que ingresa el Ministerio de Educación como colaborador, a través de la entrega de recursos por concepto de becas anuales para los estudiantes, manteniéndose los aportes de la empresa minera, de la corporación municipal y de la universidad.

Por lo tanto, DELTA UCN se sustenta con aportes del MINEDUC (a través de la beca), de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta (7 buses para el transporte de los niños dentro de Antofagasta) y de *Anglo American*. A esto se suma un programa y becas de excelencia para estudiantes regulares de DELTA UCN que, habiendo egresado del programa, ingresan a carreras de pregrado en la UCN.

El DAEM de Mejillones colabora con el transporte de los niños desde esa ciudad hacia Antofagasta. Este apoyo no se entrega a la UCN, sino directamente a los niños de la comuna que asisten a DELTA UCN, en forma de tickets de bus para cada estudiante, ida y vuelta Mejillones-Antofagasta. Los estudiantes, ticket en mano, toman uno de los buses comerciales que hacen ese trayecto regularmente y llegan a un punto en Antofagasta donde los recoge el segundo bus (financiado por la Corporación de Antofagasta) que los lleva finalmente hasta la UCN.

La Corporación Municipal de Antofagasta, además de aportar con el transporte dentro de la comuna, esporádicamente aporta con financiamiento para seminarios. Junto con eso, desde 2011, dicha Corporación se ha abierto a aportar en una acción de la UCN con preescolares, llamada "VILTIDELTA", que apunta al desarrollo precoz del pensamiento científico en el área de la ciencia.

En Sierra Gorda el municipio no entrega aportes. Desde el año 2011, aproximadamente, este municipio ha solicitado el apoyo del yacimiento Mantos Blancos de *Anglo American* que cubre ese territorio, y con eso enfrentan hoy el transporte de los niños hasta Antofagasta. Anteriormente, el traslado de los niños lo ponía la UCN.

Anglo American constituye un aporte fundamental para DELTA, porque no sólo financia el 50% de las becas, sino también es un actor comprometido con el programa en otros ámbitos. *Anglo American* participa de los actos de inauguración del año escolar de DELTA en calidad de sostenedor. Por ejemplo, realiza salidas a terreno en las que los niños del programa visitan las dependencias del yacimiento u otros lugares:

"O sea cuando un curso de astronomía nos dice –sabes qué, de astronomía quiero ir a Paranal... El costo de un bus a Paranal es más alto, es mucho más alta, entonces ahí acudimos a ellos (...) El año pasado nosotros iniciamos una programación de salida a terreno interdisciplinarias dentro de los cursos e integradas y...buscamos como foco la oficina salitrera de Chacabuco, el año pasado ya fueron 5 cursos a Chacabuco, en forma simultánea. El financiamiento de ese transporte lo hace Anglo... (...) no quiero exacerbar nada, su participación ni mucho menos, pero ellos no sólo nos aportan con la beca o sea ellos no nos dicen – ya, ahí tienen la plata, listo, okey hasta ahí llegamos - ellos nos aportan en varias áreas, como también nos exigen, nosotros les mandamos a la gente de la consultora un informe de evaluación que se hizo del año 2009, entregaron los resultados el 2010, porque también están preocupados de que se esté entregando un buen servicio" (Director DELTA).

Junto con lo anterior, la empresa aporta fondos para becas. Esos fondos se destinan a dos tipos de becas: 1) becas de educación superior en la UCN destinadas a ex alumnos DELTA UCN; 2) becas de excelencia en la UCN para ex alumnos DELTA UCN, basadas en rendimiento académico, que entregan, además de financiamiento de arancel, una cuota semestral de \$200.000 para gastos de estudio.

En términos presupuestarios, DELTA UCN se enfrenta a algunas dificultades. Una de ellas tiene que ver con el financiamiento proveniente del MINEDUC, que funciona con una dinámica de año a año, por lo que la universidad no tiene certeza respecto del número de becas a entregar, cuestión que implica que la universidad no puede planificar con anticipación cuántos niños ingresarán cada año al programa. En términos prácticos, esta situación implica que, en el momento de la convocatoria a los establecimientos, la UCN no sepa cuántos cupos podrá otorgar, por lo tanto, se vea obligada a “actuar con cautela”, como explica el director del programa:

“Porque si nosotros convocamos a muchos estudiantes después nos podemos quedar cortos con el número de becas... y viceversa...si nosotros somos muy conservadores y convocamos pocos estudiantes, probablemente, después no vamos a poder cumplir con las becas que nos ofrece el Ministerio de Educación, entonces nos manejamos así como con cierta cautela y con convocatorias que son un poco equilibradas en términos de buscar el número preciso... en términos de porcentajes el aporte principal es el que entrega el ministerio, el sostenedor es el segundo lugar [Anglo American] y después viene la universidad, pero nosotros dependemos directamente de los aportes del Ministerio y del sostenedor que son...en este caso nuestro, a diferencia de otros programas, la empresa Anglo American” (Director DELTA).

Aunque no se relaciona directamente con la administración del presupuesto, también constituye una dificultad la deserción de una pequeña fracción de estudiantes que pierde la beca porque se va a establecimientos de administración particular subvencionada. Esta situación implica año a año la pérdida de becas puestas a disposición por el MINEDUC. No sólo eso, también implica la pérdida de alumnos que han formado parte del programa, y en los cuales se ha hecho una inversión.

Otra dificultad presupuestaria radica en la insuficiencia de los recursos para financiar actividades de investigación y extensión que la implementación del programa requiere. DELTA UCN concibe su acción como un aporte sustantivo al sistema educativo, por lo tanto, se plantea la necesidad de ir más allá de la implementación del programa; y la necesidad de la investigación en torno a la promoción de talentos. *Anglo American* constituye un respaldo importante en ese sentido, no obstante, desde DELTA UCN, creen que este ítem también debiese estar considerado en el aporte que entrega el MINEDUC.

4.- Resultados Consulta Satisfacción del Programa DELTA UCN.

4.1.- Aportes, Logros y Costos del Programa

A. Beneficios y Cambios en Habilidades Individuales a Nivel Cognitivo, Afectivo y Social

Los estudiantes identifican una serie de logros a partir de su participación en DELTA UCN. Por ejemplo, contenidos de cursos DELTA UCN que les han permitido responder mejor en las clases del colegio, o *“argumentar fuertemente desde la nada”* como señala un estudiante de Mejillones.

A continuación se presenta un gráfico con la opinión de los estudiantes respecto a qué tan de acuerdo o en desacuerdo se encuentran con los efectos del programa en el desarrollo de habilidades cognitivas, en base a la encuesta de satisfacción aplicada.

**Gráfico N° 3: Distribución de Frecuencias
Nivel Acuerdo Desarrollo Habilidades Cognitivas Estudiantes Programa DELTA
UCN**



Fuente: elaboración propia a partir de resultados de encuesta de satisfacción a estudiantes del programa, cohorte 2012.

El gráfico N° 3 muestra la distribución de cada una de las respuestas en los distintos ítems incluidos en la escala de acuerdo con el desarrollo de habilidades cognitivas. De acuerdo a este gráfico, el nivel de acuerdo en cada aspecto es alto, siendo siempre superior al 62% quienes están muy de acuerdo con cada afirmación que forma parte del componente habilidades cognitivas.

Particularmente, se observa que el ítem que concentra un mayor porcentaje de estudiantes que se muestran **muy de acuerdo** al desarrollo de habilidades cognitivas, es el que señala que el programa les ha servido para despertar su curiosidad por conocer nuevas áreas de temáticas, donde hay un 75,9% de éstos.

Finalmente, menos de un 10% de los estudiantes se muestran **en desacuerdo** con señalar que el programa les ha permitido el desarrollo de habilidades de carácter cognitivas, siendo el ítem con mayor porcentaje de estudiantes que adhieren a dicha opinión, el que señala que el programa les ayuda a desarrollar habilidades para profundizar conocimientos de su interés.

EN espacio de entrevista, los apoderados destacan el aporte intelectual que el programa hace a sus hijos de la siguiente forma:

“Ostensiblemente en la parte intelectual, porque mejora mucho, o sea, la mente humana, la mente de un niño como está en pleno desarrollo, gana, ¿y por qué gana? Porque se le dio un conocimiento, se le dio una forma nueva de leer, una forma nueva de expresarse, y la aplica acá en el colegio, entonces los conocimientos del colegio más los conocimientos externos obviamente es una ganancia que se nota, se nota en el cómo se expresan y en cómo se desarrollan en la vida” (Apoderados Antofagasta).

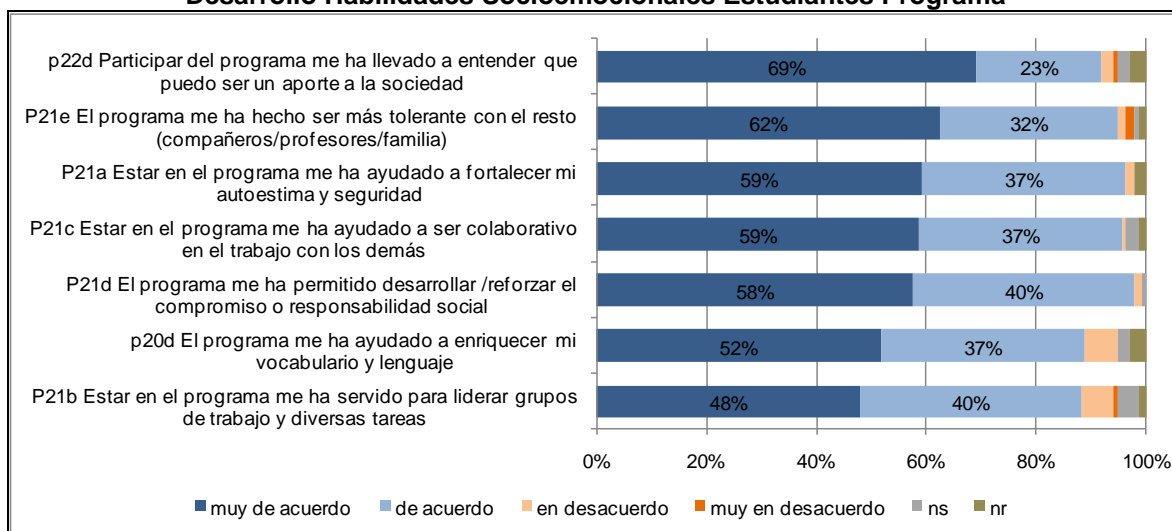
El aporte al desarrollo de las habilidades sociales y afectivas es el que más destacan, tanto apoderados como estudiantes. Entre estas habilidades se reconoce la capacidad de trabajo en grupo que desarrollan niños, dado que en el sistema escolar están acostumbrados a trabajar de manera individual. En espacio de entrevista los estudiantes señalan a este respecto:

“Es que lo que pasa, es que según el proyecto DELTA, nosotros, como somos... somos muy individualistas. Como que corremos por nuestra carrera. Corremos por nuestros objetivos. Entonces, que nos ayudan a todos nosotros a aprender a trabajar en equipo. Y yo creo que, personalmente, a mí me ayudó mucho el programa

DELTA, yo... antes... yo no... si hay trabajos en grupos, yo lo hago sola... yo no voy a trabajar con otras personas. Siempre era sola, siempre carrera con una amiga. Y ahora trabajo en grupo, puedo trabajar con un grupo” (Estudiantes Antofagasta).

A continuación se presenta un gráfico en base a la encuesta aplicada, con la opinión de los estudiantes respecto a qué tan de acuerdo o en desacuerdo se encuentran con los efectos del programa en el desarrollo de habilidades socioemocionales:

**Gráfico N° 4: Distribución de Frecuencias Nivel Acuerdo
Desarrollo Habilidades Socioemocionales Estudiantes Programa**



Fuente: elaboración propia a partir de resultados de encuesta de satisfacción a estudiantes del programa, cohorte 2012.

El gráfico N° 4 muestra la distribución de cada una de las respuestas en los distintos ítems incluidos en la escala de acuerdo con el desarrollo de habilidades socioemocionales. Se evidencia claramente que más del 80% de los estudiantes se muestran **muy de acuerdo** y **de acuerdo** en señalar que el programa les ha permitido el desarrollo de habilidades de carácter socioemocionales, asociadas a la capacidad de liderar grupos de trabajo, de enriquecer el vocabulario, de fortalecer la autoestima y seguridad en sí mismo, de ser colaborativo en el trabajo con los demás, de reforzar la responsabilidad social, de ser un aporte a la sociedad y a tener mayor tolerancia con los demás.

Particularmente, se observa que el ítem que concentra un mayor porcentaje de estudiantes que se muestran **muy de acuerdo** con el desarrollo de habilidades socioemocionales, es el que señala que el programa les ha ayudado a entender que pueden ser un aporte a la sociedad, donde hay un 69% de éstos.

Finalmente, menos de un 20% de los estudiantes se muestran **en desacuerdo** con señalar que el programa les ha permitido el desarrollo de habilidades de carácter socioemocionales, siendo el ítem con mayor porcentaje de estudiantes que adhieren a dicha opinión el que señala que el programa les ha servido a liderar grupos de trabajo y diversas tareas.

El programa además desarrolla habilidades sociales que les permiten desenvolverse mejor en el entorno social. Al respecto, los apoderados señalan en entrevista:

“Estimula mucho su capacidad de percepción, percepción ambiental, percepción social. Se saben insertar, saben cuándo, cómo pueden conversar... empiezan a armar el criterio de portarse callados, cuando hay que estar callados, cuando hay que hablar, cuando hay que comentar, y preguntar cuando hay que preguntar. O sea, te enseña a vivir, y mucha gente nosotros nos equivocamos, entonces por miedo a la vergüenza no preguntamos y cometemos un error después. En cambio, ellos no: preguntan todo, el por qué esto, por qué

esto otro, y si yo lo hago así, ¿puedo hacerlo así o lo puedo hacer así? (Apoderados Antofagasta).

Además, asociado al conjunto de habilidades sociales, los niños encuentran en DELTA UCN una comunidad educativa que está libre de situaciones como el *bullying*, victimización, grupos cerrados, entre otros rasgos comunes al mundo escolar formal que afectan a los niños, y con el que deben lidiar cotidianamente. En este punto, la entrevista a estudiantes plantea:

“Adentro del DELTA, es como el mundo para ellos, porque todos se llevan con todos... acá por ejemplo en el colegio, uno sabe que tiene su grupo. Allá en el DELTA es todos con todos. Es como una gran comunidad familiar. Por ejemplo en el colegio, a los niños se les molestaría. La discriminación es parte de afuera. Y el programa DELTA, es como... supongamos, que nos entienden, se entienden entre sí”. (Estudiantes Antofagasta).

Por último, de acuerdo a los entrevistados, el programa también aporta al desarrollo de habilidades asociadas a la identificación de las propias capacidades e intereses de los niños. La posibilidad de experimentar y aplicar ideas y conceptos provenientes de diversos mundos de conocimiento permite a los niños probarse en el contacto con esos mundos de conocimiento y desarrollar intereses vocacionales:

“Están aprendiendo a discernir, o sea, a ver por dónde va su camino, por dónde va su vocación. Y eso es lo que les enseñan bien, porque muchas veces ‘ah, yo quiero ser médico’, pero no tenemos pasta pa’ esto, entonces el DELTA te enseña a través de las materias en lo que uno es bueno, en lo que uno es más fácil aprender y lo que más le va gustando” (Apoderados Mejillones).

En cuanto al aporte del programa a la identificación de proyecciones futuras, además el acercamiento al mundo universitario, según los apoderados, DELTA UCN anticipa a los niños al mundo del estudio y les permite llegar más preparados al primer año de estudios superiores:

“cuando llegas a tu primer año de estudio, porque generalmente los estudiantes cuando salen de colegio la brecha que hay entre estudiante de enseñanza media, estudiante universitario es el cambio, el cambio de forma de estudiar, la cantidad de libros que hay que estar leyendo constantemente (...) Entonces te digo, o sea, yo veo que el avance que está teniendo mi hija con respecto a su personalidad cognoscitiva es pero fundamental, fundamental, porque ya sabe lo que viene, o sea, ya sabe cómo tiene que preparar sus años universitarios” (Apoderados Antofagasta).

B. Costos del Programa y Razones para la Deserción.

Los beneficios corresponden a los aportes mencionados en el punto anterior. Además de esto, los estudiantes pueden acceder a las becas, ya descritas en el punto sobre administración de presupuesto. Los apoderados no gastan recursos en el programa.

El único costo asociado a la participación de sus hijos en DELTA UCN es de tipo afectivo y se relaciona con la falta de tiempo que a éstos les queda para estar con la familia. Pese a esto, los apoderados valoran el espacio que implica el programa y se muestran comprensivos respecto de la oportunidad que ello significa para sus hijos, a pesar del sacrificio asociado.

La deserción o desvinculación del programa afecta aproximadamente, según datos del director, a un 10% de los alumnos DELTA UCN. Esta situación puede deberse a variados factores de tipo personal, académico, familiar, de cambio de colegio, entre otros. También una fracción de estudiantes del tercer ciclo deserta cuando empieza la preparación a la PSU y el ingreso a preuniversitarios.

4.2.- Satisfacción de estudiantes, apoderados y establecimientos con el Programa DELTA UCN

A. Satisfacción con Modo de Funcionamiento y Gestión del Programa

En general, los entrevistados se muestran muy satisfechos con la oferta educativa que les entrega DELTA UCN. Los aspectos más destacados son la calidad de los docentes, la infraestructura de la universidad, las oportunidades educativas y sociales que el programa brinda y los aportes que entrega a los niños, tanto en el plano cognitivo como en el socioafectivo.

Sobre los docentes, los estudiantes señalan:

“No se pasa pa’ la punta ni nada de eso, no es nuestro amigo. Pero como que trabaja, es didáctico, o se basa en nuestras opiniones, es uno más de nosotros. Y eso como que... y nunca nos dejan aparte... Nos integran”(Estudiantes Antofagasta).

Señalan, además, que los docentes realizan clases entretenidas, que se preocupan por usar ejemplos didácticos, que consideran sus opiniones con respecto al ritmo y contenido de los cursos.

En encuesta aplicada a los estudiantes, se buscó evaluar la calidad de los cursos y talleres ofrecidos por el programa, a partir de la asignación de una nota de 1 a 7. En tal sentido, se les pidió evaluar aspectos relacionados a: a) la adecuación de esta oferta educativa a los intereses de los estudiantes, b) la diversidad de la misma, c) la utilidad que representa para los aprendizajes, d) la coherencia de sus contenidos, e) la exigencia y dificultad implicada, f) y su novedad u originalidad.

A partir de los seis ítems, se elaboró un indicador que entregó la nota promedio con que los estudiantes del programa, distinguidos según sexo y ciclo, evalúan la calidad de esta oferta educativa.

Tabla Nº 6. Calidad de Oferta Educativa, Estudiantes Programa DELTA UCN

	Sexo		Ciclo			Total
	Hombre	Mujer	Primero	Segundo	Tercero	
Evaluación calidad de cursos y talleres	6,36	6,46	6,47	6,27	6,26	6,4

Fuente: elaboración propia a partir de resultados de encuesta de satisfacción a estudiantes del programa, cohorte 2012.

Los resultados de la tabla Nº 6 evidencian que la evaluación que realizan los estudiantes es, en general, muy buena. Según el sexo, la nota promedio con la que los estudiantes del programa evalúan la calidad de la oferta educativa es 6,4 (ver columna total). Por su parte, se observa que, según el ciclo, la nota promedio con la que los estudiantes del programa evalúan la calidad de los cursos y talleres es 6,4 (ver columna total).

Finalmente, se aprecia que no existen diferencias estadísticamente significativas en las evaluaciones hechas por los estudiantes hombres respecto de las mujeres. De la misma forma, existen/no existen diferencias estadísticamente significativas en las evaluaciones hechas por los estudiantes según ciclo.

Sobre la infraestructura, los estudiantes se muestran sorprendidos en entrevista con las dimensiones de la universidad. Señalan que es “gigante”; “con muchas estatuas”. También se muestran sorprendidos con las salidas a terreno. Una apoderada entrevistada relata cómo impactan en su hijo este tipo de actividades:

“Y claro, como los llevan al Cerro Paranal, que los llevaron un día, un fin de semana que llegaron tarde pero ellos fascinados porque fueron a ver las estrellas, y se veía... dijo “mamá, era como ver las estrellas casi”, así como habían sido... los niños se habían destacado en lo

que era la astrología (sic) al Cerro Paranal, ahora estando en segundo año, a esos niños que se comportaron bien les llevaron un premio. En química igual, súper entusiasmado de los experimentos, los cambios... y ahora en tecnológica igual poh, andaba jugando con un avión, llegó jugando y "mira mamá", algo simple como un reciclado y andaba jugando con un avión (Apoderados Mejillones).

Los apoderados también destacan en su espacio de conversación los talleres para padres dentro de las actividades que ofrece DELTA UCN:

"Hacen talleres para padres, y son muy buenos. El año pasado con Sandra asistimos a uno, donde se nos colocaba a nosotros qué queríamos que se tomara en cuenta en los talleres" (Apoderados Mejillones).

En cuanto a la satisfacción con el equipo docente, la encuesta aplicada a los estudiantes buscó evaluarlos a partir de la asignación de una nota de 1 a 7. En tal sentido, se les pidió evaluar siete aspectos relacionados a: a) la motivación de éstos para enseñar, b) la capacidad para explicar con claridad, c) su manejo y conocimiento de los contenidos, d) asistencia y puntualidad en el desarrollo de las clases, e) eficacia y eficiencia en la utilización del tiempo para el desarrollo de las clases, f) la capacidad de escucha y aclaración de dudas, g) la forma o trato con el que se relacionan con los estudiantes.

A partir de los siete ítems de la pregunta, se elaboró un indicador que arrojó la nota promedio con que los estudiantes del programa, diferenciados según sexo y ciclo, evalúan la calidad de los docentes.

Tabla N° 7: Calidad de Equipo Docente, Estudiantes Programa DELTA UCN

	Sexo		Ciclo			Total
	Hombre	Mujer	Primero	Segundo	Tercero	
Evaluación de calidad profesores	6,7	6,76	6,74	6,71	6,66	6,72

Fuente: elaboración propia a partir de resultados de encuesta de satisfacción a estudiantes del programa, cohorte 2012.

Los resultados de la tabla N° 7 evidencian que la evaluación que realizan los estudiantes es, en general, muy buena. Según el sexo, la nota promedio con la que los estudiantes del programa evalúan la calidad del equipo docente es 6,7 (ver columna total). Por su parte, se observa que, según el ciclo, la nota promedio con la que los estudiantes evalúan la calidad de los docentes del programa también es 6,7 (ver columna total).

Finalmente, se aprecia que no existen diferencias estadísticamente significativas en las evaluaciones hechas por los estudiantes hombres respecto de las mujeres. De la misma forma, no existen diferencias estadísticamente significativas en las evaluaciones hechas por los estudiantes según ciclo.

En cuanto a las expectativas de los estudiantes con respecto al programa DELTA UCN, la encuesta aplicada a estudiantes consultó la opinión respecto a si el programa cumplió sus expectativas.

Tabla N° 8.
“En relación a lo esperado, el programa de talento ha sido...”, Estudiantes Programa DELTA UCN

	SEXO			CICLOS			
	Hombre	Mujer	Total	Primero	Segundo	Tercero	Total
	%	%	%	%	%	%	%
Menos de lo esperado	0,00%	1,70%	0,70%	1,10%	0,00%	0,00%	0,70%
Igual de lo esperado	12,00%	3,40%	8,20%	3,40%	15,60%	23,10%	8,20%
Más de lo esperado	84,00%	90,80%	87,00%	91,50%	81,20%	76,90%	87,60%
No Sabe	1,30%	0,00%	0,70%	1,10%	0,00%	0,00%	0,70%
No Responde	2,70%	4,20%	3,30%	2,80%	3,10%	0,00%	2,60%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: elaboración propia a partir de resultados de encuesta de satisfacción a estudiantes del programa, cohorte 2012.

De acuerdo a la tabla N° 8, se observa que, en general, la gran mayoría de los estudiantes opinan que el programa fue **más de lo esperado**.

Según el sexo, no hay hombres que señalen que el programa fue **menos de lo esperado**, mientras un menor porcentaje de ellos, en comparación con las mujeres, señalan que el programa fue **más de lo esperado**.

Una situación similar se aprecia según ciclos, toda vez que no hay estudiantes de segundo y tercer ciclo que señalaron que el programa fue **menos de lo esperado**.

5.- Recomendaciones y Sugerencias realizadas por los Actores al MINEDUC.

Desde el equipo DELTA UCN se plantea la necesidad de ampliar los instrumentos de identificación de estudiantes talentosos. También el equipo alerta respecto de la situación de aquellos estudiantes que se cambian a colegios particulares subvencionados y que pierden el beneficio de la beca PTAEM. Ante esto, el director sugiere la extensión de la beca a aquel grupo de estudiantes del sistema mixto, que corresponden al porcentaje mínimo de estudiantes vulnerables, dado que por ley los establecimientos con financiamiento del Estado deben acoger.

6.- Evaluaciones Internas y Externas Programa DELTA UCN.

El Programa DELTA UCN cuenta con dos rondas de estudios orientados a evaluar su implementación y resultados. La primera, que data de 2007-08, y cubre aspectos vinculados a la satisfacción de los actores involucrados con su implementación y logros, y a los efectos que la participación en el programa tiene en alumnos, apoderados, docentes de la escuela y docentes universitarios partícipes en el programa. Esta ronda de estudios fue realizada internamente por integrantes del equipo profesional a cargo de DELTA UCN.

La segunda ronda de estudios, corresponde a una evaluación de implementación del programa y de sus efectos e impacto en alumnos, apoderados, profesores docentes del programa y las comunidades escolares de origen de los estudiantes talentosos. Esta ronda de estudios contó con el apoyo de *Anglo American*, minera activa en la región de Antofagasta. El material entregado incluye dos tesis de pregrado de la carrera de Psicología de la UCN. Una sobre Teorías Implícitas del Talento Académico en Profesores de Liceos Municipalizados y otro sobre redes sociales académicas de estudiantes con talento académico.

❖ *Primera ronda de estudios: 2007- 08*

En el año 2007 DELTA UCN realiza una evaluación que cubre el período 2004-2007. Es un estudio en base a encuestas, las que se complementan con entrevistas grupales. El diseño metodológico es transversal y no incluye grupo de control ni comparaciones entre estudiantes con talentos no participantes del programa. Las preguntas de las encuestas, en general, son de formato *Likert* con 7 puntos. Las encuestas a los distintos actores se procesan con técnicas análisis uni y bivariados, que en ocasiones se complementan con análisis factorial.

En el año 2008 culmina una investigación que elabora y prueba distintos instrumentos dirigidos a medir la situación emocional y cognitiva de los estudiantes participantes del programa. El documento analiza los resultados obtenidos y plantea que estos constituyen una línea base para una evaluación de resultados.

Los principales resultados son:

a. *Visión y valoración del programa*¹²

- Docentes del programa de primer semestre 2007 declaran conocer y estar de acuerdo con el proceso de selección de estudiantes, tener un alto nivel de compromiso y motivación con el programa, haber encontrado colegas con los que es agradable trabajar y perciben que DELTA UCN es un aporte a su desarrollo profesional.
- Apoderados de estudiantes talentos declaran un alto nivel de satisfacción con el programa y valoran los efectos que visualizan que tiene en su hijo o hija, quienes habrían ampliado su círculo de amigos, con mayor cercanía con sus pares DELTA UCN que sus pares en el colegio.
- Estudiantes del programa reportan menor asistencia cuando se encuentran en cursos superiores que en 6º o 7º básico, registrándose en los cursos superiores mayores niveles de deserción. Los estudiantes declaran satisfacción e identificación alta con DELTA UCN y, mayoritariamente, se sienten competentes para participar en el programa.
- Profesores y coordinadores de las escuelas adscritas plantean variadas sugerencias, casi todas ellas orientadas a fortalecer su vínculo con la universidad y participación en DELTA UCN.

b. *Fortalezas y debilidades del programa según estudiantes y apoderados*¹³

- Las entrevistas grupales a estudiantes y apoderados destacan como fortalezas del programa: i) conocimiento y experiencia de los docentes universitarios, variedad en la oferta educativa y la oportunidad de elegir que tienen los estudiantes; ii) la enseñanza activa y con espacios de comentarios y debate.
- Entre las debilidades se recalcan: i) costos del programa para estudiantes en términos económicos y de horarios de clase agobiantes; ii) escasez de salidas a terreno; iii) altas expectativas de profesores de colegios sobre estudiantes, y poco apoyo que les entregan; iv) mayor cercanía entre intereses y motivación de estudiantes y la oferta de cursos del programa.

¹² García- Cepero, M. C. y Guzmán M. I.: Evaluación de Impacto del Programa para Alumnos Talentosos, DELTA UCN. Informe de investigación, 2007.

¹³ García- Cepero, M. C. y Guzmán M. I.: Evaluación de Impacto del Programa para Alumnos Talentosos, DELTA UCN. Informe de investigación, 2007.

c. Concepción que tienen las estudiantes mujeres con talento participantes del programa sobre talento académico, femineidad y roles sociales.¹⁴

- Se realizan 4 entrevistas grupales a un total de 38 estudiantes: i) adolescentes se perciben más maduras que los hombres y que compañeras de similar edad, también más reservadas o retraídas; ii) valoran la oportunidad que provee el programa de relacionarse con jóvenes con intereses semejantes, de mantener relaciones y convivencia más equitativa con hombres, y relaciones interpersonales entre ambos sexos de más respeto, apoyo y escucha recíproca; iii) las adolescentes DELTA UCN ven diferencias entre ellas y sus pares hombres; ellas reconocen y no esconden ser de DELTA UCN mientras los hombres lo esquivarían por miedo a enfrentar burlas; iv) las estudiantes sienten que, por el hecho de estar en el programa, se auto-exigen más y destinan menos tiempo a actividades recreativas y domésticas; v) las adolescentes plantean sentir rechazo de parte de sus profesores de colegio, donde el rótulo “Niña DELTA”, repercute social, familiar y escolarmente en ella y en su desarrollo personal.

d. Instrumentos para medir la situación socioemocional de los alumnos y definir una línea base para la evaluación del programa.¹⁵

Los instrumentos psicométricos aplicados son:

- Test de Aptitudes Mentales (PMA) de Thurstone & Thurstone que mide comprensión verbal, especial, razonamiento, cálculo numérico y fluidez verbal.
- CREA Test de Inteligencia Creativa que mide la disposición general del sujeto hacia la apertura y versatilidad de sus esquemas cognitivos.
- Inventario de Estilos de Aprendizaje de Schmeck, adaptado para Chile por Truffello y Pérez (1988).
- Escala de autoestima escolar que incluye seis sub-escalas que por autoreporte miden conducta, popularidad, estatus intelectual y escolar, ausencia de ansiedad, atributos físicos, satisfacción personal y felicidad.
- Inventario de competencias emocionales (ECI), cluster de 4 competencias desarrollada por Boyatzis, Goleman y Rhee. Los 4 clusters son: autoconciencia (emocional, autovaloración y auto-confianza); autoadministración (autocontrol, honestidad, integridad, flexibilidad, orientación al logro, iniciativa), conciencia social (empatía, conciencia organizacional, orientación al servicio), habilidades sociales (liderazgo, comunicación, influencia, catalizador de cambio, manejo de conflicto, construcción de lazos, trabajo en equipo y colaboración, desarrollando a otros).

El informe describe las distribuciones uni-variadas obtenidas (puntuaciones, medias) e identifica algunas debilidades y vacíos en las mediciones. El informe no se expresa sobre la confiabilidad y validez de las mediciones. En general, los estudiantes obtienen valores relativamente altos en las escalas aplicadas. Las puntuaciones de los estudiantes son relativamente más bajas en habilidades sociales y autoregulación. Los autores concluyen que estas características debieran ser foco del programa, señalando que, para la evaluación de impacto, debieran aplicarse tres de los instrumentos utilizados: el inventario de estrategias de aprendizaje de Schmeck, el inventario de competencias emocionales (ECI) y la escala de auto-concepto de Piers y Harris. Asimismo, indica que es importante que el período entre las aplicaciones de los instrumentos no sea menor a un año y medio ni mayor a los dos años.

❖ **Segunda ronda de estudios: 2008 en adelante**

Los estudios de esta segunda ronda tienen por objetivo analizar el impacto que ejerce en el estudiante y en su entorno escolar y familiar. Particularmente, el estudio plantea medir tres objetivos específicos que el programa espera lograr con sus estudiantes: fortalecerlos como líderes

¹⁴ Proestakis Maturana, A. y Maso Varas, V.: Talento y Género: Adolescentes talentosas del Programa DELTA UCN. Boletín de Educación nº 39 (1), Universidad Católica del Norte, Antofagasta, págs.. 36-46, 2008.

¹⁵ Alegria Carmona, I, Calderón Carvajal, .González Chang, C. y Lay Lisboa, S.: Diagnóstico y Construcción de Línea Base para Evaluación de Impacto: Variables Cognitivas y Socioemocionales de los y las estudiantes participantes del Programa DELTA –UCN. Informe de investigación, enero 2008.

en su comunidad escolar; desarrollar y consolidar en ellos un proyecto de vida adecuado a sus capacidades; y fortalecer su capital cultural y el de su entorno familiar. Esta ronda incluye también una investigación sobre la implementación del programa.

Los estudios sobre efectos e impacto del programa, que adoptan un enfoque cuantitativo, siguen un diseño cuasi-experimental con grupo de control, aplicando cuestionarios a los actores involucrados e incorporando al análisis los registros oficiales del programa y resultados educativos oficiales como resultados en la prueba PSU. El estudio del proceso de implementación de DELTA UCN adopta un enfoque cuanti-cuali que se expresan en la aplicación de encuestas, entrevistas en profundidad y observación de clases.

a. Estudios de implementación del programa ¹⁶

El estudio se detiene en evaluar los objetivos del programa, el curriculum que sigue, la interacción pedagógica entre alumno y profesor, los docentes del programa y el rol y apoyo de la UCN en su implementación. El estudio identifica fortalezas y debilidades del programa y los desafíos que enfrenta.

Fortalezas:

-Equipo de trabajo con funciones / roles bien definidos y cohesionado, involucrado en la tarea y capacitados y apoyados internamente por una experta en talentos académicos

-Equipo comparte una comprensión común de objetivos del programa y concuerdan en que la meta clave es que los estudiantes talentosos ingresen a la universidad, estudien una carrera profesional y de calidad, para lo cual se requiere del desarrollo como personas y fortalezcan sus habilidades sociales, madurez emocional, autoestima, responsabilidad social y desarrollen un proyecto de vida acorde a las capacidades e intereses de cada uno. Además, se concluye que es necesario incorporar a apoderados al proceso formativo de los estudiantes, estableciendo vínculos de alianza con los establecimientos educacionales adscritos al mismo.

-También se menciona como fortaleza el apoyo de la UCN y la alianza con la Corporación Municipal de Antofagasta.

Debilidades:

-El estudio identifica diversas debilidades vinculadas a problemas prácticos, de disponibilidad (escasez) de recursos materiales y humanos y de brechas entre los intereses y motivaciones de los estudiantes, la oferta de cursos y talleres, y críticas de los estudiantes a los cursos y talleres y su metodología de enseñanza:

- Problemas prácticos: debilidades en el traslado de los estudiantes a la UCN y en los vínculos del programa con los establecimientos escolares.
- Escasez de recursos materiales: en infraestructura, y recursos y materiales para la docencia.
- Escasez de recursos humanos: restricciones en la dedicación horaria al programa por parte del equipo a cargo (ningún integrante cuenta con una jornada completa dedicada al programa); dificultades para reclutar docentes de la UCN para impartir los cursos y talleres, teniendo que recurrir a docentes de otras instituciones de educación superior e incluso a docentes del sistema escolar.
- Brecha entre intereses de los estudiantes y la oferta de cursos y talleres: oferta de cursos de poca variedad; dificultades en la asignación de alumnos a cursos (dominando un criterio de asistencia y no el interés del alumno por un curso).

¹⁶ Impacto de la Educación de Talentos Académicos en Contextos Sociales y Económicos Vulnerables: informe de resultados fase I "Evaluación de la Implementación del Programa DELTA UCN". Informe de investigación, enero 2010, con apoyo financiero de Anglo American. Informe sin identificación de autores.

- Críticas de los estudiantes a los cursos y talleres: mucho desarrollo teórico y pocas salidas a terreno tanto en los cursos como los talleres; desnivel entre los cursos; más allá de horario y la duración de las sesiones, los estudiantes no perciben mayores diferencias entre cursos y talleres.

Complementariamente, el estudio en base a registros de observación de clase revela que el 31% de las salas observadas mostraban problemas en el espacio físico; el 44% deficiencias en el espacio emocional que crea el profesor; el 50% involucraban poco o nada a los estudiantes en la clase; el 44% sólo excepcionalmente comunicaba expectativas de alto rendimiento hacia los alumnos.

Desafíos del programa

Los desafíos del programa, que visualizan los actores consultados, son enmendar y disminuir las debilidades, destacando como desafío prioritario ampliar o profundizar las alianzas con el sistema escolar, generar más redes regionales de apoyo técnico y económico, y el desarrollo de talentos académicos a edades más tempranas.

A este equipo evaluador le llama la atención que el estudio no mencione como desafío las restricciones de horario de dedicación al programa por parte del equipo a cargo y las dificultades de reclutar profesores para el programa, como así también las deficiencias detectadas en la oferta de cursos y su metodología de enseñanza.

b. Estudios de efectos e impacto del programa¹⁷

Los estudios en esta línea, se apoyan en un diseño cuasi experimental, con dos alternativas de comparación de estudiantes DELTA UCN y estudiantes del grupo de control. A saber:

- i) Estudiantes entre 1º y 4º medio en el programa por más de 2 años: en el año 2009 se comparan con alumnos de colegios municipales de las comunas de Calama y Tocopilla, ninguno de los cuales ha participado del programa, de similares características (identificación de par más cercano) en cuanto a sus atributos demográficos y socioeconómicos, y el nivel que obtienen en la Prueba de Inteligencia Raven.
- ii) Egresados del programa entre el 2007 y el 2010 se comparan con alumnos egresados de 4º medio de colegios municipales en Calama y Antofagasta de similares características demográficas y socioeconómicas, y similar promedio de notas en la enseñanza media.

En la primera situación, se aplican cuestionarios a padres y estudiantes del programa y del grupo de control destinados a medir tres variables de impacto: i) conductas de liderazgo del estudiante; ii) proyecto de vida del joven; y iii) capital cultural de la familia. Los estudiantes del programa son 84 y los del grupo de control 104. En cada caso se aplica un cuestionario estructurado a estudiantes y a apoderados, que indaga su acuerdo o desacuerdo o la frecuencia de conductas o acciones. Se definen una cantidad alta de variables para cada uno de los tres aspectos específicos de impacto que se evalúan: liderazgo, proyecto de vida y capital cultural de la familia. Gran parte de los instrumentos que aplica el estudio se habían desarrollado en el estudio 3 mencionado anteriormente.¹⁸

¹⁷ a) Impacto de la Educación de Talentos Académicos en Contextos Sociales y Económicos Vulnerables: informe de resultados fase cuantitativa "Impacto del Programa DELTA UCN en sus Beneficiarios y en su Entorno Escolar y Familiar". Informe de Investigación, diciembre 2010, con apoyo financiero de Anglo American. B) Impacto de la Educación de Talentos Académicos en Contextos Sociales y Económicos Vulnerables: Informe de resultados fase II: Fase cualitativa "Impacto del Programa DELTA UCN en sus Beneficiarios y en su Entorno Escolar y Familiar". Informe de Investigación, enero 2010. Con apoyo financiero de Anglo American. Ambos informes Informe sin identificación de autores.

¹⁸ Alegría Carmona, I, Calderón Carvajal, .González Chang, C. y Lay Lisboa, S.: Diagnóstico y Construcción de Línea Base para Evaluación de Impacto: Variables Cognitivas y Socioemocionales de los y las estudiantes participantes del Programa DELTA –UCN. Informe de investigación, enero 2008.

No hay análisis de fiabilidad y validez de las mediciones propuestas. La lectura de los resultados sugiere la existencia de superposición y correlaciones altas entre las distintas mediciones. Los informes no contienen un análisis factorial, técnica que hubiera facilitado una reducción en la gran cantidad de variables, índices y subíndices que se presentan. En términos estadísticos, los estudios e informes aplican test de significación de diferencias y regresiones logísticas.

En cuanto a los resultados con respecto a los estudiantes en el programa y sus diferencias con los del grupo de control son en general positivos, siendo pocas las variables en las cuales no se detectan diferencias estadísticamente significativas. La magnitud de las diferencias es variable de indicador a indicador y los resultados de las regresiones logísticas incluidas como nota de pie en el informe solo mencionan como se transformó la variable dependiente en variable *dummy*, y que los coeficientes betas son estadísticamente significativos.

Los principales resultados son:

- En el aspecto de liderazgo de los estudiantes en su comunidad escolar, el estudio verifica más habilidades sociales (empatía, comunicación con otros, superación de la timidez, asertividad, mas influencia en y reconocimiento de sus pares, capacidad para mediar entre profesores y pares) en estudiantes DELTA UCN que en los del grupo de control.
- No encuentra diferencias en autoestima, nivel de madurez y tolerancia a la frustración.
- En cuanto al desarrollo de proyectos de vida en los estudiantes, ambos grupos por igual creen que la educación postsecundaria es importante para el futuro laboral y no difieren en sus expectativas académicas ni económicas. Las diferencias aparecen en aspectos más específicos. A modo de ejemplo, los estudiantes DELTA UCN, con mayor frecuencia que los del grupo de control, estiman tiempos y fases para lograr los objetivos que se plantean, junto con anticipar facilitadores y obstaculizadores y las consecuencias de sus acciones; aspiran con mayor frecuencia un trabajo que sienten como desafiante y acordes con su vocación; y tienen mayor confianza en que las habilidades con que cuentan les ayudarán a ser – hacer lo que ellos quieren a futuro.
- En cuanto a capital cultural familiar, los apoderados de estudiantes DELTA UCN tienen expectativas educacionales más altas para estos que los del grupo de control, y mayor confianza de que esas expectativas se cumplirán; al mismo tiempo, muestran mayor compromiso y preocupación por los estudios del hijo/a y conversan más con estos sobre su futuro.
- El estudio no entrega evidencia sobre diferencias entre los estudiantes del programa DELTA UCN y su grupo de control en aptitudes mentales.

En la segunda situación, muestra de egresados del programa DELTA UCN y su grupo de control, el estudio trabaja con 80 jóvenes egresados y 100 jóvenes en el grupo de control. En este caso, la variable dependiente a explicar son los puntajes de ambos grupos de alumnos en la PSU. La hipótesis es que hay una diferencia estadísticamente significativa a favor de los estudiantes del programa DELTA UCN. El Informe entregado no contiene estos resultados.

Otro informe referido a estudiantes egresados¹⁹ (DELTA-UCN 7) entrega una tabla que compara el promedio de PSU de estudiantes DELTA UCN con el promedio PSU de establecimientos municipalizados en Antofagasta, a los cuales pertenecían los estudiantes egresados del programa, para los años 2007, 2008, 2009 y 2010. Cada año la diferencia de puntaje favorece a los egresados del programa. El promedio PSU de estos supera en alrededor de 130 puntos al de sus pares no adscritos al programa.

¹⁹ Informe de estudiantes egresados. Informe de investigación, 2011. Documentos sin autor ni datos de publicación identificada.

7.- Conclusiones Programa DELTA UCN

DELTA UCN da cuenta de un programa de promoción de talentos con trayectoria y madurez. Esto queda de manifiesto en la complejidad que ha ido adquiriendo la orgánica del programa desde sus inicios hasta hoy y en la extensión de la experiencia más allá de los cursos y talleres y de las paredes de la universidad. Estos dos factores, junto con la exitosa gestión y aprovechamiento de las fuentes de recursos con que cuenta esta iniciativa son probablemente las principales fortalezas de DELTA UCN.

DELTA UCN da cuenta de una intensa labor de vinculación, tanto con aliados internos como aliados externos. Con aliados internos, destacan las redes que el programa ha sabido generar con las distintas facultades de manera de atraer capital humano dispuesto a trabajar en la promoción de talentos. Destaca también una inserción exitosa dentro de la orgánica de la universidad, que le ha permitido invertir en actividad de investigación, cuestión que le permite extender su acción más allá de lo que significa impartir los cursos y talleres de DELTA UCN.

Con actores externos, DELTA UCN cuenta con dos importantes aliados. Por un lado, la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta, que realiza un aporte económico mediante la puesta en disposición de 7 buses para el traslado de estudiantes, además, es un socio clave en términos de gestión y vinculación con el medio escolar de la comuna. Por otro lado, con *Anglo American*, socio fundamental para la evolución y extensión del programa, DELTA muestra una vinculación exitosa con un privado, en la que éste último no sólo aporta materialmente, sino que también muestra un compromiso con la iniciativa que se manifiesta en el carácter de la participación de este actor en las actividades del programa. DELTA UCN, en el buen sentido, ha sabido sacar provecho de este factor.

Desde el punto de vista de la propuesta de DELTA UCN, cabe destacar la generación de acciones que extienden el modelo de promoción de talentos más allá de los límites del modelo original. Las Tardes de Talentos constituyen una práctica sobresaliente dentro de los programas de promoción de talentos. Es posible suponer que en la medida en que se logre fortalecer el vínculo con los establecimientos y posicionar el programa en las comunas, esta acción pueda ampliarse y extenderse también a los profesores.

Vitl DeLTA, como anclaje de DELTA UCN en el mundo preescolar, también da cuenta de este propósito de extender el enfoque de talentos más allá de la acción puntual del programa. Lo interesante de es que hay aquí una mirada al sistema escolar más allá del individuo calificado como talentoso, vale un entendimiento de que la promoción de talentos puede constituir una herramienta para la educación chilena como sistema y no únicamente un experimento académico que beneficia a un número reducido de estudiantes.

5.3. Programa PROENTA UFRO de la Universidad de La Frontera.

1. Caracterización básica del programa

Programa y universidad a cargo	PROENTA- UFRO, Universidad de La Frontera, Temuco
Año de inicio del programa	Octubre 2004
Unidad de la cual depende el programa dentro de la universidad	Vicerrectoría Académica
Región	Región de La Araucanía
Comunas	Nueva Imperial, Temuco, Carahue, Freire, Perquenco, Pitrufquén, Villarrica, Teodoro Schmidt, Galvarino
Cantidad alumnos beca MINEDUC 2012 ²⁰	202
Cantidad alumnos sin beca MINEDUC 2012 ²¹	22
Equipo a cargo del programa	<ul style="list-style-type: none">▪ Directora Programa: Psicóloga, Magister en Psicología Educacional, Diplomada en Responsabilidad Social Profesional y Diplomada en Psicología y Educación de Talentos Académicos▪ Secretaria▪ Coordinación Estudiantil e Informática: Ingeniero Informático▪ Área de Vinculación y Comunicaciones: Doctora en Educación, Periodista y Diseñadora▪ Área Pedagógica: Psicóloga Educacional y Profesor▪ Área de orientación psicoeducativa: Psicólogas▪ Área de operaciones: Encargado de coordinación espacios y encargado de adquisición de materiales
Misión	Estimular el desarrollo integral de los y las estudiantes con talentos académicos, de sexto básico a cuarto medio, que desean desarrollar sus potencialidades, respetando la diversidad socioeconómica, cultural y étnica de la región de La Araucanía. Este programa de enriquecimiento educativo extracurricular, se constituye en una instancia para responder a las necesidades educativas de estos estudiantes y facilitar su integración social, contribuyendo al desarrollo regional. Así, PROENTA UFRO apoyará la formación de líderes de excelencia, socialmente responsables, respetuosos, con pasión por el conocimiento, autónomos y con amor a la verdad

2. Origen e historia del programa PROENTA UFRO

La directora del programa, hace referencia que en el año 2000 ya se estaba pensando en una propuesta desde la Universidad de la Frontera –en adelante UFRO – para promocionar el talento académico a nivel regional. Esto debido a la experiencia de un académico de la universidad Lucio Rehbein, que participó en un programa similar en España incentivando a la UFRO a la postulación de una iniciativa creada por Fundación Andes, para abordar este segmento de la población.

Pese a haber presentado una propuesta y haber postulado a estos fondos, es PENTA UC quien se adjudicó la propuesta, basado en el enriquecimiento extracurricular. A pesar de esto, la Fundación

²⁰ Fuente: Base de Datos MINEDUC

²¹ Fuente Base de Datos PROENTA UFRO

Andes se propuso replicar la experiencia en otros territorios del país, y generar un proceso de transferencia al resto de las universidades que se encontraban interesadas en llevar la iniciativa, entre las que se encontró la UFRO. Dicha transferencia del modelo PENTA UC, fue gratuita para las universidades y financiada por la fundación convocante, debiendo costear solamente los instrumentos y formatos de PENTA UC de apoyo a la gestión técnica.

Este proceso se vio enriquecido por la experiencia reportada por la propia directora de PROENTA-UFRO, y a su participación previa en un programa de talento de la Universidad de Northern Iowa, EE.UU, donde fue ayudante del Curso de Español, efectuado en la modalidad de campamento de verano. Razón por la cual se sintió motivada a participar en esta experiencia nacional, participando del equipo inicial que recibió la transferencia del modelo, a ser implementado en Araucanía, el año 2004.

En cuanto al proceso de transferencia propiamente tal, la directora de PROENTA-UFRO señala que se traspasa un modelo, tanto de funcionamiento como de estructura. Se comparte un programa educativo de enriquecimiento extra curricular, descrito en etapas sucesivas, que les permite diseñar un ciclo educativo acorde al enfoque de talento académico que lo sustenta. Especial acento tuvo la transmisión de un proceso de nominación y selección de estudiantes. Y en términos de estructura, se transmite lo que es un curso y un taller, con sus objetivos, elementos de perfil de docentes y algunas orientaciones metodológicas para llevarlos a cabo.

“Ahora, el proceso [de selección], como proceso inicial, tiene las mismas etapas que en la actualidad... está la etapa de capacitación de los profesores, de nominación, después los niños vienen a dar sus pruebas... Y, posteriormente, que...bueno...se les entregan los resultados. O se le mandan los resultados en una carta a cada niño, a la institución, a la municipalidad. Esos procesos, en términos de como las partes...siguen siendo las mismas.”
(Directora PROENTA-UFRO)

Con el paso de los años ha ido adquiriendo su propio sello a partir del proceso creativo del equipo de la UFRO. Esto se volcó, inicialmente, a la construcción y adaptación de instrumentos y pautas de apoyo a la gestión técnica, destinados a orientar tanto la nominación y selección de los estudiantes, como para facilitar la asesoría y la evaluación de los docentes de PROENTA-UFRO. Y así, y poco a poco, fueron sumando acciones específicas al ciclo, de manera de ir perfeccionando el proceso educativo, como por ejemplo, la suma de una evaluación intermedia a los docentes (a la quinta sesión de clases) de manera de generar los ajustes al curso o taller, en la medida que fuese necesario; o el modelo de Programa de Verano

Respecto a los instrumentos, algunos de ellos fueron transferidos inicialmente por PENTA-UC (por ejemplo, pautas de identificación y nominación de estudiantes) y otras fueron diseñadas o adaptadas internamente por PROENTA-UFRO. Esto responde a un proceso de apropiación del equipo de la UFRO en relación al modelo transferido, lo que le permite a PROENTA-UFRO a adquirir autonomía (técnica y financiera) y avanzar en su proceso interno desde la observación y evaluación del modelo original.

Este primer período, a opinión de la directora de PROENTA-UFRO; responde a una fase de funcionamiento del programa desde una especie de pilotaje, de estructuración de equipo, de probar estrategias, y apropiación del modelo transferido.

Ya en el año 2006 se genera un cambio de dirección en el programa, asumiendo su actual directora, refiriendo ella que, cuando asume el programa, este se encontraba muy organizado, con nuevos profesionales, algunos de los cuales se encuentran en el programa hasta hoy. En esta etapa también se genera una ampliación en cobertura de estudiantes, y se suman nuevas comunas, que se encuentran más distanciadas de Temuco, capital regional en la que se implementa el programa.

Ese mismo año, se efectúa el primer Programa de Verano, que tuvo como característica el primer intercambio de estudiantes de PROENTA-UFRO con programas de otras regiones.

El año 2007, en opinión de su directora, resulta significativo para PROENTA-UFRO por dos grandes aspectos. Uno que dice relación a la finalización del apoyo financiero y técnico de la Fundación Andes, y el inicio del soporte del Ministerio de Educación, a través de la entrega de becas para los estudiantes talentosos que asistían a escuelas y liceos municipales de la región.

Y otro, que es el diseño de una Planificación Estratégica que les permitió establecer la misión y visión del programa, con sus objetivos estratégicos, principios orientadores y valores fundamentales, y la definición de las principales metas y acciones a seguir en plazos predeterminados, asegurando que estas se vincularan consistentemente con sus propósitos en torno a la educación de talentos en la región de la Araucanía y la Misión de La Universidad de La Frontera.

“...con ya una planificación mucho más detallada de responsabilidades, funciones, de indicadores de logros, de metas por año y más a mediano plazo. Y ese trabajo empezaba el 2007, 2008. Yo creo que eso también es un elemento importante en términos de la gestión del programa...” (Directora PROENTA-UFRO).

Al consultar a la directora de PROENTA-UFRO por otros hitos programáticos, que hayan marcado la historia y la identidad del programa, ella refiere también a la Jornada de Profesores a nivel regional – de carácter anual – donde se abordan temáticas de educación y talentos académicos, la cual ha tenido distintos énfasis en los diferentes años de implementación. En ocasiones, se ha invitado a directores de los otros programas de talento, a dar cuenta del proceso y la experiencia en sus respectivas regiones; en otras, son los docentes del mismo PROENTA-UFRO que han socializado las metodologías de trabajo y los resultados alcanzados con los estudiantes en el marco de cursos y talleres; y en otras oportunidades, han sido los propios estudiantes que han transmitido su vivencia en el programa. Todas acciones de transferencia de la experiencia a los establecimientos educacionales de la región.

Durante el año 2011, se llevó a cabo el Primer Encuentro de Directores de Programas organizado por PROENTA-UFRO, como instancia relevante para compartir puntos de vista de las experiencias de educación de talentos que se desarrollan en nuestro país, y que ha permitido avanzar en la coordinación de acciones conjuntas, como los vínculos con MINEDUC y las acciones que emanan de dicha relación (como el presente estudio).

Por otra parte, desde el 2012 hay un trabajo más meticuloso con los Coordinadores Escolares de las escuelas y liceos por medio de una profesional responsable exclusivamente de dicha acción. Mismo año en que se da inicio a Pasantías, donde un profesor de escuela municipal acompaña las clases de un docente del programa, elabora un pequeño proyecto a ser implementado en su establecimiento y recibe la retroalimentación del Programa y apoyo del docente de PROENTA-UFRO, iniciativa aun novedosa, donde se proponen evaluar la efectividad del proceso.

En el último año, se ha venido trabajando en la consolidación de un Modelo de Aseguramiento de la Calidad Académica, no incluido en la transferencia inicial del modelo educativo, y que han construido con los años, en base al diseño, implementación y evaluación de pautas de observación, sistemas de evaluación, y vías de retroalimentación de los actores, que les permita consolidar la experiencia. En estas acciones, al parecer de la directora de PROENTA-UFRO, la Unidad de Análisis Institucional de la UFRO, ha realizado un aporte relevante.

a. Vínculo PROENTA-UFRO y Universidad de La Frontera

Al consultar a la directora de PROENTA-UFRO por el interés de la UFRO de participar de esta iniciativa pionera a nivel país, ella refiere a la visión de la casa de estudio, la cual, pese a ser constituida por diversos profesionales y departamentos, cuentan como punto en común del compromiso y la responsabilidad social con la población del territorio.

A lo anterior se suma, el perfil de estudiantes conocido por la universidad, caracterizados por altos índices de vulnerabilidad económica y psicosocial, con resultados académicos bajos a nivel escolar, condicionados a una desigualdad social profunda, sumada a un alto porcentaje de población perteneciente a la etnia mapuche.

Todos estos factores, generan el compromiso social que los insta a participar de esta experiencia académica innovadora, que permite, como señala el equipo técnico, tener vinculación con diferentes comunas, con los municipios y los departamentos de educación de la población infantojuvenil más vulnerable de la región de la Araucanía.

“...efectivamente el programa es como uno de los caballitos de batalla de la responsabilidad social de la universidad” (Equipo Técnico, PROENTA-UFRO)

A juicio de los entrevistados, a casi 10 años de implementarse el programa, éste tiene una valoración y posicionamiento, tanto a nivel universitario como comunal y regional, que se refleja en las cuentas públicas del Rector, en la página web de la UFRO, en los reportajes en diarios locales, en asistencia de autoridades a ceremonias de graduaciones, entre otros.

Para la directora del programa, esto se debe también al posicionamiento y estrategia comunicacional que han efectuado, logrando traspasar los distintos estamentos que existen en la universidad, valorándose los logros que tiene el programa en forma transversal. Lo que, además, se viene a sustentar, según refiere el equipo técnico, en que muchos de esos niños/as que ingresaron pequeños, se convirtieron en estudiantes de la UFRO, posteriormente.

“Hoy día hay plena confianza en el trabajo, que tiene que ver también con lo que los niños han mostrado. O sea, con lo que los niños cuidan del espacio, de los materiales, la alegría que ellos traen a la universidad, la forma en que se relacionan con las personas de la universidad, súper apropiados” (Directora PROENTA-UFRO)

3. Modelo de Gestión Programa Talento Académico PROENTA – UFRO

3.1. Gestión Técnica: Diseño de Implementación de Ciclo Interventivo

a) Objetivos del Programa PROENTA-UFRO

En el libro *“Programas para niños, niñas y jóvenes con talentos académicos en Chile”* (pág. 131), se establecen los siguientes objetivos desde el programa:

- Desarrollar un modelo de identificación, nominación y selección de estudiantes con talento académico, que integre aspectos cognitivos como motivacionales.
- Estimular, mediante la implementación de un programa de enriquecimiento educativo, el desarrollo integral de las y los estudiantes con talentos académicos, de sexto básico a cuarto medio, que desean desarrollar sus potencialidades, atendiendo sus intereses, diversidad (étnica, social y cultural), facilitando así su integración y, simultáneamente, contribuyendo al desarrollo de la Región de La Araucanía y el país.
- Brindar apoyo y orientación al estudiante PROENTA-UFRO, su familia y establecimiento, con el fin de potenciar los factores promotores de su aprendizaje y desarrollo integral.
- Generar y difundir conocimiento relevante sobre las y los estudiantes, contexto educacional y necesidades educativas.
- Promover una educación especial para niños/niñas con talentos académicos en la región y el país, a través de alianzas estratégicas y la gestión y participación en actividades de perfeccionamiento e intercambio académico y estudiantil.

Estos objetivos se condicen con lo manifestado en las entrevistas con los actores del programa, y la instalación de la temática del talento académico, con miras a una política pública que incorpore

esta línea especial de la educación, posibilitando mayor claridad y calidad en el trabajo con este segmento de la población.

Asimismo, se señala que se espera aportar al bienestar general de las familias, logrando potenciar en estas mejor comprensión de talento y, por tanto, mejoras en las herramientas para apoyarlos y por sobre todo, donde se logre orientar las expectativas de futuro, considerando la desesperanza aprendida en cuanto a la falta oportunidades de muchas de las familias de sectores vulnerables de nuestro país.

b) Proceso selección estudiantes talentosos

En este proceso, referir que en el libro “*Programas para niños, niñas y jóvenes con talentos académicos en Chile*”, PROENTA-UFRO distingue para la identificación, nominación y selección – proceso que estiman de 3 meses –las siguientes etapas:

- Definición de comunas participantes, en conjunto con Departamentos de Educación Municipal.
- Definición establecimientos participantes.
- Capacitación de profesores.
- Identificación y nominación de estudiantes.
- Reunión informativa con apoderados de estudiantes nominados.
- Evaluación de estudiantes.
- Retroalimentación a municipalidades, establecimientos y familias sobre resultados del proceso.
- Matricula de estudiantes seleccionados.

-Particularidades del proceso de pre-selección/identificación en los colegios

Para generar estos procesos desde los establecimientos, PROENTA-UFRO hace cada año capacitaciones/inducciones convocando a todos los establecimientos participantes, independiente de los años que lleven siendo parte del programa. Estas acciones se llevan a cabo en los mismos liceos y escuelas, cuando estos son primerizos en el tema y, posteriormente, en la misma universidad.

Desde la entidad educativa, se designa un coordinador escolar –generalmente jefe UTP o profesor que tenga disponibilidad horaria –que será la persona que participará de estas inducciones, y quien se hará cargo de coordinar las acciones del programa en la escuela o liceo. Esta figura de coordinador escolar, está siendo fortalecida intencionadamente por PROENTA-UFRO, visibilizándola y validándola al interior de los propios establecimientos, con el fin que, en algún momento, pueda asignarle horas exclusivas al trabajo con el programa.

Esta primera fase de pre-selección, determina cuáles serán los estudiantes que tendrán la opción de participar del proceso de selección de estudiantes talentosos en la universidad, y desde ahí la relevancia que juegan los profesores en esta etapa. El equipo técnico refiere que, para resguardar la calidad del proceso, es relevante intervenir en el sesgo de los profesores, asociado en ocasiones al favoritismo por determinados alumnos o alumnas, y también a si han sido incitados por los apoderados que están más pendientes de que sus hijos/as sean nominados para el programa.

Por otra parte, en cuanto a los instrumentos para la identificación de estudiantes talentosos, se rescata que estos se han ido diversificando, contando actualmente, además, con una nominación de pares para los cursos de enseñanza básica

“...en mi curso hicieron como un cuestionario así de que todos los alumnos, incluyéndome a mí, tenían que escribir en una hoja los nombres de los estudiantes que más participan en la clase, que se sacan mejores notas, que son más... más participativos en realidad, eh... los que... los que tienen más voluntad de hacer actividades, de todo. Había que escribir en una hoja, y los que salían más repetidos... los nombres más repetidos a esos los... los citaron a dar una prueba en la Universidad”. (Estudiantes Liceo Nueva Imperial)

Los estudiantes entrevistados de un Liceo de Nueva Imperial, quienes ingresaron en 2º medio a PROENTA-UFRO, señalan que, en su caso, fueron los profesores del colegio quienes los postularon y les explicaron de qué se trataba el programa. Esto se condice con lo informado por la dirección del programa, que plantea que este procedimiento se implementa sólo con estudiantes que postulan cuando se encuentran en su enseñanza básica.

Desde los equipos directivos de establecimientos entrevistados, refieren dificultades en un inicio en del proceso de nominación, debiendo superar sus propios prejuicios en cuanto al talento y habilidades sobresalientes, por sobre el buen rendimiento académico. Este proceso, se efectúa generalmente, por profesores de áreas específicas (matemática/lenguaje, profesor jefe y coordinadora escolar), previa coordinación y directrices entregados por la coordinadora escolar, en cuanto a instrumentos, anexándose la encuesta entre pares.

Para una de los profesores participantes de esta fase desde los establecimientos, el proceso sigue siendo limitado en cuanto a la comprensión de talento académico, respaldándose en que este proceso lo efectúan determinadas áreas educativas, dejándose excluidos a otros profesores que también podrían aportar en cuanto a las características de los estudiantes.

-Particularidades de la selección en la universidad

Además del Raven, la directora del programa, señala la aplicación de pautas que les permiten complementar el test y obtener una visión más amplia de los estudiantes y/o para discriminar cuando existen puntajes similares en los resultados. Para esto construyeron un cuestionario de evaluación de la motivación de los estudiantes, que es aplicado a todos los niños y jóvenes que postulan, y que, en el caso de jóvenes de enseñanza media, se aplica en un formato ensayo. También aplican un test de creatividad, pero la directora de PROENTA-UFRO reconoce que lo que prima en la selección es el Test de Raven, aunque no es de total confianza, en cuanto a la efectividad de selección de estudiantes talentosos. Esto ha sido evidenciado en estudios en que han hecho prueba con WISC, demostrándoles que, los que no quedan con Raven, sí podrían ser seleccionados con este otro test de inteligencia.

“...por lo menos lo que es selección acá en el programa se hacen de acuerdo a las normas que están vigentes, lo que dice desde el ministerio, apoyadas por otras herramientas que el programa consideró pertinente y que si llega a los estudiantes que es el foco, no cierto, que son los niños que tienen habilidades para aprender y talento académico” (Equipo Técnico PROENTA-UFRO)

-Opinión sobre la calidad de la selección

La directora del programa, hace referencia a que el proceso de nominación desde los colegios se ha ido consolidando y agudizando. En los primeros años había una tendencia a nominar y seleccionar mayor número de estudiantes hombres por sobre las estudiantes mujeres, aspecto que se ha ido controlando, logrando alcanzar un mayor equilibrio en la nominación, según sexo. Al consultar por la “variable origen étnico de los estudiantes”, en función de las particularidades de la región, la directora señala que no se han generado discriminaciones ni negativas ni positivas en cuanto a la participación de estudiantes de la etnia mapuche.

Los estudiantes por su parte, refieren que en esta etapa quedan compañeros que también tienen habilidades y talentos, pero que en el proceso efectuado en la universidad no quedaron por distintos factores.

c) Estudiantes talentosos seleccionados

Para el equipo del programa PROENTA-UFRO, los estudiantes se caracterizan por “destacarse dentro de su grupo, pues aprende significativamente más rápido o con mayor facilidad, por tanto, suele ser eficaz en un área específica de dominio (por ej. Matemáticas) o en un tipo de

procesamiento de la información (por ej. creativo), pudiendo destacar simultáneamente en varias áreas o tener rendimientos más bajos en algunas. Por lo tanto, se muestran como personas curiosas, inquietas intelectualmente, sensibles socialmente, motivadas por comprender y saber más. Los niños con talento académico muestran interés por aprender de forma activa, requieren de actividades desafiantes y estimulantes que respeten su ritmo y estilo de aprendizaje” (Comentarios Informe PROENTA UFRO, directora de programa).

Señalan las diferencias en formación que traen niños y jóvenes, existiendo brechas entre aquellos que vienen de Temuco y los que vienen de localidades más rurales.

Al consultar al equipo directivo y profesores de un establecimiento de Temuco participante del programa, se trataría de estudiantes cognitivamente inquietos, que no se quedan solamente con la clase, que profundizan las materias vistas en el colegio, que investigan y traen nuevas preguntas, siendo desafiantes y exigentes. Que, además, presentan un comportamiento adecuado en el colegio y que, si bien provienen de niveles socioeconómicos bajos y de alta vulnerabilidad social, sus familias han propiciado la educación en ellos, con expectativas de ingreso a la educación superior. Esto lo asocia con los proyectos de vida de estos estudiantes, los cuales tienen claridad hacia donde van, trabajando para lograrlo, siendo conscientes de su procedencia, de su realidad y entorno, por eso esta oportunidad de educación de talentos no la desestiman.

Los apoderados, por su parte, describen a sus hijos en forma similar, con un buen rendimiento académico, entusiasmo por aprender, participativos en clases, como así también otras actitudes personales particulares, como sentido de superación y perseverancia.

“...ahí no sé es que yo lo encuentro seco para todo, (risas) yo lo encuentro bien... como que aprende rápido... de hecho no... le ha hecho súper bien, ha subido sus notas” (Apoderadas Escuela Temuco)

d) Diferencias entre estudiantes con y sin beca MINEDUC.

El estudiante sin beca entrevistado, señala que fue la encargada del programa quien motivó a sus padres a postularlo al programa, pasando por el mismo proceso que el resto de estudiantes, a excepción de la nominación/identificación realizada en el establecimiento educacional.

De acuerdo a esto, y a lo reportado por los agentes del programa PROENTA-UFRO, no existen diferencias de ningún tipo en el trato recibido entre los estudiantes con y sin beca PTAEM, en términos de funcionamiento del programa.

“Si los profesores eso lo transforman en una discriminación positiva o negativa...que yo sepa, nunca ha habido ningún comentario al respecto. No debiera ser” (Directora PROENTA-UFRO)

Los estudiantes hacen la referencia al clima y convivencia positiva que se da en la generalidad del programa, señalando, además, que se trataría mayoritariamente de estudiantes becados, pero que el vínculo con todos los estudiantes es positivo, independiente de su establecimiento educacional de procedencia.

3.2 Gestión Técnica: Metodologías de Enseñanza y Modelo Curricular

a. Oferta programática PROENTA-UFRO

De acuerdo a la revisión del material secundario, se constata que la oferta académica, consistente en talleres y cursos, privilegia la calidad, variedad e integralidad, con énfasis en el desarrollo de conocimientos y habilidades superiores (pensamiento crítico, creativo, resolución de problemas y razonamiento científico), de habilidades socioafectivas (promoviendo principalmente el liderazgo colaborativo-situacional, y la autoestima) y el desarrollo moral en forma transversal (relacionado al

desarrollo de actitudes y conductas socialmente responsables), en el manejo de recursos informativos y herramientas de comunicación en distintos idiomas.

Los cursos y talleres se agrupan de acuerdo a niveles de enseñanza, encontrándose el Nivel 1 (sexto y séptimo básico), Nivel 2 (octavo y primero medio) y el Nivel 3 (de segundo al cuarto medio).

Los cursos temáticos, estarían organizados en las siguientes áreas a mencionar: Ciencias Exactas; Ciencias Sociales y Humanidades; Lenguaje y Comunicación; y Biociencias.

El proceso de establecer esta oferta, es similar a todos los programas, con un fuerte acompañamiento del equipo técnico, con el objetivo de ofertar variedad y profundidad en los contenidos, debiendo pasar, finalmente, por la aprobación de los estudiantes, reflejada en la toma de cursos. Además, tienen énfasis en incluir la temática étnica regional, por medio de talleres asociados a la cultura mapuche que abordan, por ejemplo, plantas medicinales, juegos originarios, mapudungun, telares mapuches, etc. Es decir, el equipo toma en consideración los recursos de la realidad local-regional para la definición de la oferta educativa.

“Tenemos 32% por ciento de personas que...son mapuche. Y eso también implica modificaciones en algunas de nuestras actividades” (Directora PROENTA-UFRO)

También los profesionales consultados hacen referencia al taller *“Para dónde va la micro”*, orientado para estudiantes de III y IV medio, generando un acompañamiento en temas vocacionales, pensando en el egreso del liceo y del programa, y la proyección de estudios superiores.

Un docente del programa, hace mención a que la riqueza de los cursos, también se asocia a la infraestructura a la cual pueden acceder para hacer clases participativas y prácticas. En la UFRO se permite el acceso a los mejores implementos para generar el aprendizaje, donde es fundamental el apoyo del equipo técnico, tanto para la obtención de los materiales necesarios para llevar a cabo determinadas clases, como para asegurar la calidad pedagógica desde su adecuado uso.

En cuanto a actividades anexas, señalan que este es un desafío constante. Se hace mención desde el programa a la existencia de concursos de gramática abierta a todos los colegios de la región; incentivo a los estudiantes del programa a participar de congresos, charlas y olimpiadas; torneos de debate entre programas; participación en Fondos del Libro; convenios con preuniversitario CEPECH; entre otras.

“El proyecto lápiz carbón que también hicimos, y también sacamos un libro con la experiencia de un curso, que se llama Descubriendo Lota” (Equipo técnico PROENTA-UFRO)

Ante la consulta por oferta complementaria a cursos y talleres, el equipo técnico entrevistado hace mención al apoyo psicosocial entregado desde el programa a estudiantes y sus familias; y al acompañamiento/seguimiento que se hace durante un mes y medio, aproximadamente, a los estudiantes que ingresan por primera vez, de facilitar su adaptación al programa y la universidad, y así evitar deserciones. Asimismo, se hace mención a los talleres de inducción para estudiantes, entrevistas de orientación para apoderados y las jornadas para padres. En este último aspecto, las familias las reconocen como instancias enriquecedoras, pero refieren que son pocas en cantidad, y que les gustaría contar con más espacios de similares características.

En la revisión de material anexo, pudimos observar que también se da cuenta de las ferias de cursos y de aprendizaje, apoyo al proceso de postulación a la UFRO para egresados del programa, seguimiento ex PROENTAs (anual), intercambio estudiantil (con BETA y DELTA) y prácticas tempranas de estudiantes de 2º año de psicología de la UFRO, entre otras.

El programa cuenta también con un modelo propio de trabajo con los niños que se desarrolla en forma intensiva en verano.

b. Evaluación de los estudiantes

Los logros de los estudiantes se evalúan con porcentajes de logro en los aprendizajes del área actitudinal, conceptual y procedimental para cada curso/taller, donde el docente debe establecer los logros y competencias que se esperan por cada área, y luego, establecer en forma individual, el logro (o no) de los objetivos, justificando técnicamente su evaluación. Este proceso es socializado al estudiante al año siguiente, cuando vuelve a matricularse.

“...cuando hace su planificación clase a clase, nosotros nos fijamos especialmente que el profesor evalúe permanentemente, es decir, que vaya siempre definiendo cuándo va a evaluar y como, pero también nos fijamos en que estas tres dimensiones -de conceptual, actitudinal y procedimental- estén bien equilibradas en el inicio, desarrollo y cierre de su clase”. (Equipo Técnico PROENTA-UFRO)

El equipo técnico promueve la evaluación permanente por medio de ejercicios prácticos y de observación, donde los docentes deben considerar la formación que previa de los estudiantes, debiendo ajustar los objetivos del curso a la diversidad de perfiles que tienen en aula.

“...son pruebas tipo formativas, ya. Que puede ser una interrogación oral, no cierto, una interrogación escrita, una prueba de los conocimientos que estamos tratando o cotejo si responde o no, cómo manipula el instrumento, eso, pero son todas formativas.” (Docente PROENTA-UFRO)

El docente de PROENTA-UFRO entrevistado, refiere que, al ser un proceso formativo, facilita la enseñanza/aprendizaje, ya que los estudiantes no están centrados en obtener un 7, sino que en aprender nuevos contenidos, descubrir cosas nuevas, llevarlas a la práctica, donde él tiene la posibilidad de retroalimentar al estudiante en su proceso, qué es lo que tiene que reforzar, en que va bien, etc.

Las apoderadas de Temuco entrevistadas, por su parte, refieren no tener conocimiento directo desde el programa de los resultados de sus hijos que van en el primer ciclo, viendo en esto responsabilidad compartida, pero que, al ver sólo cambios positivos en estos, se quedan tranquilas. Misma situación reporta el estudiante sin beca, también de 1º ciclo, que refiere nunca haber visto una evaluación de su proceso. Contrariamente, apoderados entrevistados de Nueva Imperial –cuyos hijos/as cursan enseñanza media – señalan recibir un resumen del proceso de estos/as, a final de cada año.

Asimismo, reportan desde el programa, que se envía a los establecimientos, a comienzo de año, los resultados de las evaluaciones del año anterior, lo que, desde el año 2013, realizan presencialmente, potenciando el proceso de retroalimentación, y para fortalecer la vinculación con los establecimientos.

Por otra parte, desde PROENTA refieren que a los municipios se les hace entrega de un informe compilado de los resultados de los estudiantes de su comuna.

3.3 Gestión de Personas y Recursos Humanos de los Programas de Talentos Académicos

a. Equipo Programa PROENTA-UFRO

La composición actual del equipo de PROENTA-UFRO es la siguiente:

- Directora de Programa, Psicóloga y Magister en Psicología Educacional

- Coordinación Estudiantil e Informática, Ingeniero en informática, encargada de temas logísticos de selección, coordinaciones con colegios, temas escolares (como atrasos, justificativos, etc.), base de datos y página web.
- Coordinación Pedagógica, Profesor de Historia y Geografía. (Que además, cumple funciones de coordinación del programa en uno de los Liceos participantes de PROENTA-UFRO en la comuna de Nueva Imperial)
- Unidad de orientación psicoeducativa: Dos Psicólogas. Una de ellas es Magister en Psicología Educacional y Diplomada en Psicología y Educación de Talentos Académicos (Enseñanza Básica) y otra psicóloga y docente (Enseñanza Media)
- Coordinadora de Investigación: Psicóloga y Magister en Psicología y Candidata a Doctora en Educación, actualmente encargada de sistematizar resultados del programa con los egresados.
- Secretaria.
- Unidad de Vinculación y Comunicaciones: periodista, diseñadora, Doctora en Educación.

La directora de PROENTA-UFRO, señala que hay personas del equipo que se encuentran contratadas por la universidad, como es el caso de la directora de programa, y su secretaria; y otros que son contratados a honorarios de marzo a diciembre, y luego nuevamente para la temporada de verano, que es el caso de los integrantes del equipo técnico. Del equipo, tres personas están contratadas por una jornada completa, y los otros profesionales, en jornadas parciales.

b. Docentes del programa

La convocatoria para desempeñarse como docente de PROENTA-UFRO, señala la directora y equipo técnico, es ampliada a la comunidad universitaria y también a los profesores de los colegios donde se encuentra el programa. También hay una convocatoria más específica, de acuerdo a los temas que a los estudiantes les interesa abordar y/o de acuerdo a los intereses que tiene el programa en la línea investigativa de algún docente en particular, o en una determinada trayectoria laboral.

En cuanto al perfil de los docente de PROENTA-UFRO, estos deben ser conocedores de su temática, flexibles en términos pedagógicos, pudiendo transformarse en una especie de modelo en lo actitudinal para los estudiantes. Que usen una metodología desde los principios del *aprender haciendo*, que sean didácticos, otorgando un rol protagónico a los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Además, es importante que los desafiara a continuar con la búsqueda de conocimientos, llevándolos a la profundización autónoma del conocimiento.

En cuanto a la plana docente de PROENTA-UFRO, esta es móvil de semestre a semestre, por que la oferta del programa es flexible (cursos y talleres semestrales), y compatibiliza las necesidades del programa, intereses de los niños, evaluación del docente y disponibilidad de tiempo de acuerdo a su carga académica (en pregrado por ejemplo). Son diversas razones:

“Lo que pasa es que hay un porcentaje de profesores que se mantienen de un semestre a otro y otros que rotan. Otros que vuelven sólo en los segundos semestres. Otros que vienen una vez y después no vuelven. O que nosotros decidimos que no resultó, porque la evaluación de los niños no fue buena.” (Directora PROENTA-UFRO)

También se requiere a los docentes del programa que tengan una noción general de lo que los estudiantes -por su edad/curso- se encuentran tratando en el colegio, de manera de no toparse con el currículum escolar. También es relevante, el conocimiento de la etnia Mapuche, de manera de poder incorporarlo como contenido transversal en las clases.

El equipo técnico en entrevista hace mención a que son docentes proactivos, comprometidos, que lo hacen por vocación y por lo interesante que les resulta la propuesta de trabajar con escolares y

que, además, tienen interés de lo que les pasa a los estudiantes, que pesquisan sus estados y solicitan la intervención de las coordinadoras cuando detectan situaciones complejas.

“Son muy, y eso es deseable, inquietos también, siempre nosotros decimos que nuestros profesores no tuvieron PROENTA, a lo mejor sí hubiesen sido alumnos PROENTA” (Equipo Técnico PROENTA-UFRO)

Ante esto, el docente entrevistado plantea que existe un interés transversal en los académicos que se involucran a PROENTA-UFRO, donde se desarrolla identificación y compromiso con la labor realizada:

“Tener amor por la enseñanza, eso. Porque mi tiempo libre que debiera descansar el sábado o ir a pescar (que me encanta), no puedo, porque estoy con mis alumnos. Eso, yo creo que eso es el perfil de cada académico que está acá, el amor por entregar algo a todos esos niños que están formándose, mis estudiantes que son chiquititos” (Docente PROENTA-UFRO)

3.4 Gestión Institucional: Vinculación con las Comunidad y Contrapartes

a. Relación con Ministerio de Educación

En cuanto a la incorporación del MINEDUC al aporte financiero de los estudiantes de establecimientos municipales, señala la directora de PROENTA-UFRO, fue vista como una oportunidad, considerando la finalización del apoyo de Fundación Andes en la materia. Este inicio de vinculación con MINEDUC generó muchas expectativas en el programa, y no sólo en lo financiero, sino que también en el ámbito más técnico-político.

La participación inicial en mesas de trabajo, donde se invitaba a distintas experiencias de trabajo con niños, niñas y jóvenes, dio paso a una posibilidad cierta de generar políticas públicas que incluyeran a los programas de talento académico como un referente en la materia, pero al pasar del tiempo estas iniciativas no encontraron proyección. La directora asocia este “desistimiento” del MINEDUC a la emergencia de otros temas prioritarios y coyunturales en la educación chilena, que pasaron a tener mayor relevancia para el Ministerio y los Gobiernos.

En este punto, la directora también ve cierta responsabilidad en los mismos programas de talentos en general, y en PROENTA-UFRO y la UFRO en particular, en la incapacidad de ejercer mayor incidencia política para hacer real la aspiración de contar con mayor estabilidad y solvencia de estas estrategias de educación de talentos, orientadas a los estudiantes más vulnerables de nuestro país, y que les permitiera a los programas influir más en términos del desarrollo de la política educativa.

En términos concretos, en opinión de la entrevistada, la relación con MINEDUC hoy se traduce en el aporte financiero, y desde lo administrativo, en la supervisión de los proceso de selección y aspectos generales de funcionamiento de los programas de talentos (informes de ejecución, asignación de becas, informes financieros).

b. Relación con Municipios y Establecimientos, desde la perspectiva del Programa.

En cuanto a la relación con las entidades municipales, generalmente, el nexo es con los DAEM de los respectivos municipios participantes, existiendo en unos alto compromiso con el desarrollo de PROENTA-UFRO, generando condiciones para la participación de los estudiantes, sus familias, los establecimientos; y en otros, no tienen el mismo compromiso o interés con el programa.

“Ahora la vinculación, el lazo del vínculo comunicativo quizás estamos, como yo vengo llegando hace un mes y un par de días, todavía no hemos hecho esos nexos que tenemos que hacer con los establecimientos en lo cual tú vengas a mí como jefe técnico y yo sepa

PROENTA, abro mi carpeta de PROENTA, mis alumnos de PROENTA, las actividades de PROENTA que ha hecho, eso todavía no lo he hecho todavía” (Sostenedor Nueva Imperial)

El encargado municipal de Temuco entrevistado, que es el DAEM del municipio, refiere que él es el responsable, desde firmar el convenio año a año, hasta participar de algunas de las actividades del programa. De acuerdo a las vacantes que le ofrece la universidad, esta entidad municipal evalúa si pueden aportar con las becas y cupos ofrecidos.

También señala que las nominaciones realizadas por los establecimientos, son enviadas al municipio y, posteriormente, ellos la envían a PROENTA-UFRO. Asimismo, señalan el apoyo brindado en la gestión de algunas actividades en recintos externos a la universidad, como así también la gestión de permisos para los profesores o UTP para ir a capacitaciones o actividades informativas y/o, cualquier actividad que implique la salida de los estudiantes. Por lo tanto, esta instancia facilita cualquier tipo de acción. Por ejemplo, en momentos de paro en la universidad, generan todas las gestiones para que las clases de PROENTA-UFRO se efectúen en otros espacios, contratando personal para la limpieza, modificando los traslados, etc.

“La universidad nos entrega un programa a comienzo de año, y a la vez, nos va informando, con unos 15 días de anticipación, un mes de anticipación a veces, algunas actividades, dependiendo de lo que sea. ¿Ya? Nos va informando también si hay alguna suspensión por equis motivo, también nos avisa para poder informarle a los establecimientos”. (Sostenedor de Temuco)

Desde PROENTA-UFRO, dan relevancia al rol particular que tienen las coordinaciones estudiantiles, en generar la vinculación directa y continua con los establecimientos escolares, debiendo efectuarse, al menos, una visita semestral a cada escuela o liceo participante. Existe una persona contratada en el programa desde el año 2012 para este fin.

El equipo técnico refiere que este rol es esencial, donde, además de ir socializando lo que realiza el programa, y por tanto, visibilizar la temática de talentos académicos en los establecimientos, logran captar las necesidades desde los liceos y escuelas, para planificar acciones concretas con ellos, y que les resulten pertinentes y beneficiosas.

Señalan, que desde el 2012, existe una mayor preocupación/acción en cómo los establecimientos educacionales están abordando/trabajando con los estudiantes talentosos. Esto se expresa en un cuestionario, y que al momento de realizar estas entrevistas, se encontraba en proceso de construcción, para ser aplicado en los establecimientos. Este buscaría consultarles el cómo se incorpora a estudiantes talentosos en el desarrollo cotidiano de las clases en aulas, y así constatar la visión que poseen en este tema desde los mismos liceos y escuelas.

En esta misma línea, desde PROENTA-UFRO se rescatan las Jornadas Anuales de Profesores a nivel regional, donde se socializan distintas temáticas de la educación de talentos académicos, con los actores del sistema formal de educación al que asisten los niños del programa.

También han desarrollado el diseño y reciente implementación de Pasantías para los profesores de los establecimientos, con una experiencia posterior en el propio colegio, donde el docente del programa colabora al profesor en la ejecución de un proyecto. Esta acción, al momento de estas entrevistas, se había llevado a cabo con 2 profesores, y aún no se generaba la segunda etapa de invertir roles.

En cuanto a la relación con el PROENTA-UFRO, señalan desde una de las escuelas de Temuco, que tienen vinculación directa con el equipo técnico, lo que es, fundamentalmente, para temas de la inducción, y posterior nominación de estudiantes, siendo la encargada escolar quien tiene el contacto con el programa. También refieren contacto para el cotejo de asistencia de los estudiantes en el establecimiento, la invitación a las ferias de aprendizaje que efectúan los

estudiantes y para el acceso a los resultados de los niños/as en el programa. Más alguna información que les hace llegar el encargado del DAEM.

Sin embargo, y a pesar de este contacto, los entrevistados manifiestan que no tienen mayor conocimiento de las actividades puntuales desarrolladas por el programa.

“Yo sé que hacen actividades especiales. Tienen salidas, tienen paseos, tienen así como actividades... pero como que nos informen a nosotros, eso no”. (Establecimiento Temuco)

Finalmente, señalan que las instancias de coordinación son precisas a los requerimientos y consideran que son accesibles y expeditos si se requiere mayor información desde el programa.

Desde uno de los liceos de Nueva Imperial, se señala que se les invita a los profesores a postular algún curso o taller en el programa, pero que la carga horaria no se los permite. Además, plantean que siempre han estado vinculados a la universidad por medio de distintos programas, explicitando una relación fluida con PROENTA-UFRO y su equipo, en constante coordinación con su directora, obteniendo información de manera oportuna.

Por otra parte, los profesores de ambos establecimientos entrevistados, señalan que la comunicación se tiene principalmente por medio de la UTP del establecimiento, siendo en alguna oportunidad participantes de alguna capacitación informativa del programa.

“Falta la bajada... Yo creo que el Programa debería... bajar a los colegios y hacer una... extensión, digamos un Programa de Extensión PROENTA, ¿te fijas? ¡Porque yo creo que eso sería muy valioso como experiencia para todos los otros niños!” (Profesores Liceo de Nueva Imperial)

3.5 Gestión Presupuestaria del Programa PROENTA-UFRO

a. Administración del presupuesto

De acuerdo a lo señalado por la directora de PROENTA-UFRO los entes financistas del programa son, básicamente, el Ministerio de Educación y las respectivas municipalidades participantes. Del monto total del costo por estudiante por año, \$350.000 aporta el MINEDUC y \$210.000 los municipios. Además, existen recursos marginales que ingresan por los estudiantes que pagan de forma particular su permanencia en el programa, algunos de los cuales son hijos/as de los propios funcionarios de la universidad. Sin embargo, este ingreso no reporta mayor representatividad en su presupuesto total.

Actualmente, son 9 municipios en convenio con el programa. Si bien los municipios han acordado una planificación en la entrega de los recursos, estos no se cumplen, dificultad que debe ser enfrentada por PROENTA-UFRO con el apoyo de la UFRO.

“Hay algunos municipios que son súper constantes y apegados a las fechas del convenio, para los pagos, rendir y todo, súper bien. Y hay otras que son como más clásicas que son las que hay que estarles recordando, que a veces deben de un año para otro” (Directora PROENTA-UFRO)

Por otra parte, los municipios aportan en el traslado de los estudiantes a la universidad, siendo el ideal para el programa cuando el propio municipio pone un bus a disposición del traslado.

Por su parte, el sostenedor de Temuco señala que si bien aportan con cerca del 50% de la beca de sus estudiantes que participan en PROENTA-UFRO, hay ocasiones donde estudiantes, por falta de cupo, no han obtenido el beneficio del MINEDUC, ha sido el propio municipio quien la ha cubierto completamente el costo por participación. Para generar el aporte económico, reciben un informe semestral con los procesos llevados a cabo en el programa y sus estudiantes y así se justifica el pago firmado en el convenio.

En este punto, la directora hace referencia al aporte que realizan los municipios para el transporte de los estudiantes a la universidad.

“Algunos municipios tienen vehículos municipales que traen a los niños. Otros municipios contratan o licitan a alguien que trae a los niños, los lleva, etc. Otros usan el transporte público. Y ahí lo que se hace...nos transfieren a nosotros el monto y nosotros les devolvemos a los niños” (Directora PROENTA-UFRO)

Respecto a esto, clarifican los apoderados de Temuco, que el traslado de sus hijos/as generalmente es a pie, debido a la cercanía física con el programa, pero que, en temporada de invierno, el costo de traslado corre por parte de la familia, pese a que existen buses de acercamiento, dado que implicaría igualmente otro traslado para tomarlo.

Los estudiantes de Nueva Imperial, dicen que cuentan con el reembolso del pasaje de su traslado por parte del municipio, y creen que no se les pone bus porque son pocos estudiantes que participan del programa. Así manifiestan dificultades para llegar, debido a que, en ocasiones, la locomoción colectiva no les para o les quieren cobrar como adultos.

En cuanto a la alimentación, señalan los estudiantes que en la temporada de verano almuerzan en la universidad mediante ticket, lo cual es genérico para estudiantes con y sin beca, lo mismo ocurre con algunas salidas a terreno, donde el programa aportaría con el traslado de la totalidad de los estudiantes.

En relación a estrategias para obtener recursos de privados u otros, señala la directora que han realizado el ejercicio, sin embargo, refiere que no cuentan con grandes empresas a nivel local que puedan generar aporte económico externo, existiendo solo *Rosen*, a quien todos solicitan aportes para distintas actividades. Además, hace referencia a una Fundación de Temuco, la cual realiza aportes económicos a entidades educacionales. Por lo tanto, por las características de la región no tendrían muchas alternativas “libres” donde acudir a patrocinios.

En cuanto a la capacidad de crecimiento del programa, refiere la directora que esta se encuentra relacionada directamente con los recursos humanos y de infraestructura. Según eso, pueden ofrecer a los municipios una cantidad de cupos, considerando, además, la capacidad de estos de adquirir un compromiso económico. En la actualidad, con los recursos profesionales que cuenta PROENTA-UFRO, sin hacer grandes modificaciones, su capacidad actual es para atender hasta a 250 estudiantes.

b. Costos y gastos estimados

El costo estimado por estudiante, según refiere la directora del programa, es de \$560.000, el cual se calcula considerando todas las boletas y facturas que se reciben en el año, dividido por la cantidad de estudiantes que participan de PROENTA-UFRO. En dicho costo, se encuentran considerados los sueldos del equipo del programa, los docentes y ayudantes, materiales de estudio, colaciones, bolsos, gorros, transportes de salida a terreno, almuerzo en Programa de Verano, mantención de equipos, entre otros. También señala, se consideran en dicho costo, las Jornadas Regionales efectuadas en educación de talentos. Las instalaciones universitarias no se encuentran consideradas en los gastos ni costos del programa.

“Y está considerado las colaciones de los niños, los bolsos, los jockeys, los cuadernos, carpetas, todo el material de trabajo escolar, todo el material para la feria, hay salidas a terreno, las bencinas,...el peaje, todo eso” (Directora PROENTA-UFRO)

4. Resultados Consulta de Satisfacción Programa PROENTA-UFRO

4.1. Aportes, Logros y Costos del Programa

a. Beneficios y Cambios en las habilidades individuales a nivel cognitivo, afectivos y sociales

La directora de PROENTA-UFRO, hace especial referencia al movimiento de buenos resultados, desde los cursos de índole científico, hacia cursos que fortalecen el área del lenguaje.

Por su parte, el docente del programa, hace referencia al indudable desarrollo a nivel cognoscitivo de los estudiantes, logrando mayor facilidad para llegar a lo que se les solicita.

Por parte de los establecimientos, se destaca la amplitud de los conocimientos en estos estudiantes, que ya poseen interés propio por el aprendizaje, viéndose claramente fomentado desde el programa, lo cual trae saldos positivos para los estudiantes.

Estos avances en el área de los aprendizajes, señalan los profesores, se observa en la sala de clases, en la profundidad para abordar los temas, en la ampliación del lenguaje y conceptos utilizados, como así también en la actitud más crítica que van teniendo ante el conocimiento, lo cual repercute, de una u otra manera, en los compañeros de curso, al mostrar otras formas de desenvolverse e interesarse mayormente por los estudios.

Por otra parte, el estudiante sin beca, hace referencia a los aportes del programa, observando cambios positivos en sus notas del colegio, lo que asocia al programa, por encontrarse más motivado con su aprendizaje.

Este punto, también fue consultado por medio de las encuestas, a través de una escala para la medición del acuerdo que los estudiantes tienen respecto del desarrollo de habilidades cognitivas, A continuación, se grafica la opinión de los estudiantes respecto a qué tan de acuerdo o en desacuerdo se encuentran con los efectos del programa en el desarrollo de habilidades cognitivas.

Gráfico Nº 5: Distribución de Frecuencias Nivel Acuerdo Desarrollo Habilidades Cognitivas Estudiantes Programa PROENTA-UFRO



Fuente: elaboración propia

El gráfico Nº 5 evidencia claramente que más del 70% de los estudiantes se muestran **muy de acuerdo** en señalar que el programa les ha permitido el desarrollo de habilidades cognitivas, asociadas a la capacidad de resolver problemas creativamente, a la posibilidad de identificar

talentos y capacidades propias, a profundizar conocimientos, a desarrollar nuevos intereses y áreas de estudio, a clarificar habilidades e intereses académicos, y a descubrir nuevas áreas e intereses.

Particularmente, se observa que el ítem que concentra un mayor porcentaje de estudiantes que se muestran **muy de acuerdo** al desarrollo de habilidades cognitivas, es el que señala que el programa les ha servido para profundizar conocimientos en áreas de su interés, con un 84,7%.

En relación al desarrollo de habilidades socioafectivas, la directora hace referencia a la responsabilidad y compromiso social que esperan desarrollar en los estudiantes. Esto lo ven mayoritariamente reflejado, en las carreras profesionales que eligen, muchas ligadas al área de la salud y pedagogía. Se promueve el liderazgo colaborativo, la autoestima positiva, las habilidades sociales y desarrollo moral, asociado a la responsabilidad social.

El equipo técnico hace referencia al desarrollo de competencias, como la autovaloración y a creer en sus capacidades.

“O sea, que esto que ellos aprenden, estas oportunidades que ellos tienen, de viajar, de salir al terreno, de experimentar, de todo este mundo que es distinto...no es solamente para el beneficio particular de ellos y de su familias, sino que ellos también en esto...parte de su misión...es compartirlo con los hermanos, con los profesores, con los compañeros...”
(Directora de PROENTA-UFRO)

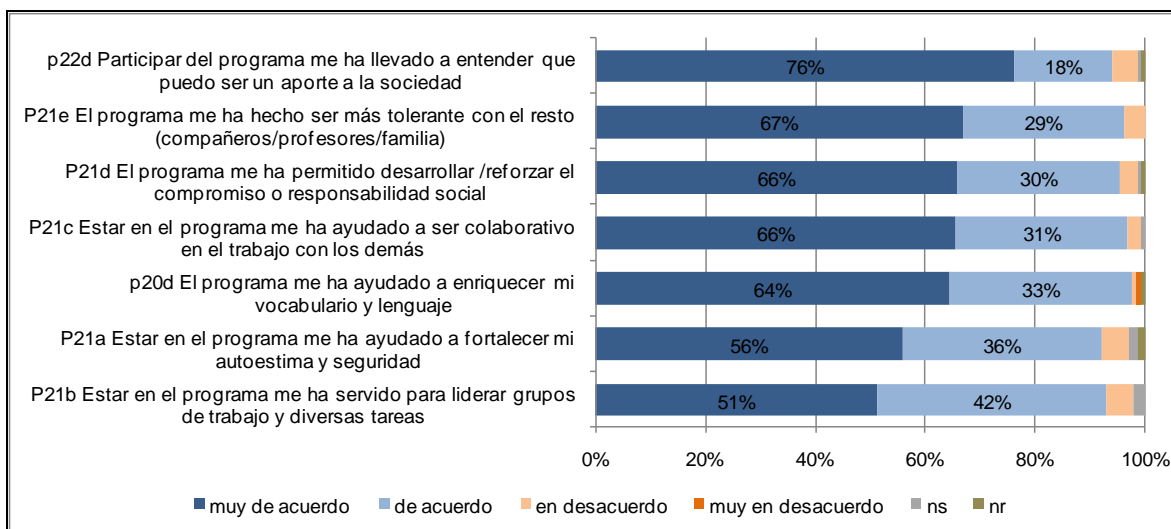
Por su parte, los apoderados refieren cambios en cómo se plantean ante la vida, en cómo cambian su personalidad positivamente, con mayor interés en conocer más y de compartir lo aprendido con otros.

El estudiante sin beca hace mención a tener mayor capacidad de relacionarse con distintas personas, lo que ahora le permite tener un círculo de amistades ampliado, siendo favorable para su desarrollo socio-relacional.

Los sostenedores entrevistados, rescatan el aporte del programa en cuanto a la motivación generada en los estudiantes por mantenerse y continuar sus estudios, de desarrollar sus capacidades personales y ser un aporte a la comunidad.

Por medio de la encuesta se consultó a los estudiantes respecto a las habilidades de tipo socioafectivas más desarrolladas en PROENTA-UFRO, construyéndose una escala para la medición del nivel de acuerdo que los estudiantes. A continuación se presenta un gráfico que sintetiza la opinión de los estudiantes respecto a qué tan de acuerdo o en desacuerdo se encuentran con los efectos del programa en el desarrollo de habilidades socioemocionales:

Gráfico N° 6: Distribución de Frecuencias Nivel Acuerdo
Desarrollo Habilidades Socioemocionales Estudiantes Programa PROENTA-UFRO



Fuente: elaboración propia

El gráfico N°6 muestra claramente que más del 90% de los estudiantes se muestran **muy de acuerdo** y **de acuerdo** en señalar que el programa les ha permitido el desarrollo de habilidades de carácter socioemocionales, asociadas a la capacidad de liderar grupos de trabajo, de enriquecer el vocabulario, de fortalecer la autoestima y seguridad en sí mismo, de ser colaborativo en el trabajo con los demás, de reforzar la responsabilidad social, de ser un aporte a la sociedad y a tener mayor tolerancia con los demás.

Particularmente, se observa que el ítem que concentra un mayor porcentaje de estudiantes que se muestran **muy de acuerdo** con el desarrollo de habilidades socioemocionales, es el que señala que el programa les ha servido para comprender que pueden ser un aporte a la sociedad, con un 76%.

En relación al aporte del programa a la identificación de una vocación en los estudiantes y al planteamiento de proyecciones futuras, la directora de PROENTA-UFRO hace mención a la mayor claridad de los estudiantes en sus proyectos de vida, donde la formación profesional o académica cobra mayor relevancia para ellos y sus familias, como una posibilidad de movilidad social. Esto se confirma en el discurso de los establecimientos entrevistados.

Por otra parte, el equipo técnico hace referencia a la amplitud de sus proyecciones una vez que pasan por el programa, lo cual refuerzan los estudiantes consultados, al referir que, al conocer distintas profesiones de sus docentes, les permite tener más cercanía y conocimiento de determinadas carreras. Además refieren que en IV° medio deben tomar el taller vocacional, donde van profesionales a dar charlas de diferentes ámbitos, lo que refieren les amplía las posibilidades de estudios.

En cuanto a cambios reportados en el ámbito escolar, señala la escuela de Temuco, que los estudiantes, en su mayoría, no presentan mayores modificaciones al interior de la escuela, y cuando los presentan, son de carácter positivo. Ahora reconocen que, si bien es un impacto biográfico indudable, no logra generar mayores efectos a nivel de establecimiento, ya que es un programa focalizado. Dicen que, probablemente, sí logra impactar positivamente en sus compañeros más cercanos, y eso ya es beneficioso para una escuela municipal, que tiene un índice de vulnerabilidad alto. Esta opinión es compartida por el sostenedor municipal.

Los profesores entrevistados –a modo general –señalan que cuando estudiantes talentosos son visualizados como un recurso en la sala, pueden ser un aporte colaborativo con aquellos compañeros que se les dificultan determinadas asignaturas, o colaborando en sus cursos de otras maneras, por ejemplo, como la utilización del microscopio, debido al manejo de este tipo de instrumentaria que el programa facilita.

Particularmente, una profesora del Liceo de Nueva Imperial, señala que estos estudiantes se vuelven, de alguna manera, en “modelos” en la sala de clases, siendo valorados por sus compañeros, porque son estudiantes destacados en determinadas áreas, son humildes y solidarios con sus compañeros, generando una especie de rebote positivo, porque el resto del curso quiere estar al mismo nivel.

Los estudiantes del Liceo de Nueva Imperial, señalan que, en ocasiones, los profesores les han solicitado colaboración con ideas para efectuar algunas clases, debido a su participación en PROENTA-UFRO, y también facilitación de algún material que hayan visto en sus cursos y talleres.

Por su parte, el estudiante sin beca, refiere que, en su comportamiento, no ve mayores cambios, más allá del entusiasmo por aprender, pero no observa repercusiones en su curso.

b. Costos del programa y Razones para la Deserción.

Los costos se asocian, básicamente, al esfuerzo que deben realizar, tanto los estudiantes como sus familias, en adaptarse a los horarios que implica la participación en el programa.

*“...yo veo personalmente, lo que me ha tocado ver con los niños, es un costo de tiempo familiar, sobre todo de aquellos estudiantes que están internos y que, sin embargo, que son los menos, el sábado igual vienen a clases y se van el viernes con su bolso a su casa”.
(Equipo Técnico PROENTA-UFRO)*

Los integrantes del mismo equipo técnico tienen claridad de los posibles cambios negativos que podrían presentar los estudiantes en la relación con sus compañeros, en sus cursos, con sus profesores, por lo que el programa les va orientando ante una eventual dificultad, aun cuando refieren que muy pocas veces han tenido reporte de situaciones de alta complejidad.

Desde los establecimientos educativos, se observan entre los costos una especie de pérdida de libertad de sus días viernes y sábados, sin embargo, los beneficios les parecen mucho más significativos. Refieren que, si bien hay cansancio de una semana de 6 días para estos niños/as y jóvenes, esto es asumido por ellos/as y sus familias pensando en los beneficios posibles para el futuro.

En cuanto a las deserciones, señala la directora de PROENTA-UFRO, que el año 2012 tuvieron un 4.4% de deserciones. En su mayoría, por el cambio de sistema educativo, del municipal al privado. Luego se encuentra el cansancio como razón de la deserción, asociado a aquellos estudiantes que provienen de comunas lejanas.

En alguna ocasión, la razón de dejar el programa se ha asociado a la presencia de enfermedades, falta de apoyo familiar y, en mucho menos casos, se trataría de estudiantes que se encuentran en modalidad de internado, y que los fines de semana deben viajar hasta donde están sus familias.

“sí porque casi nadie se va porque a la mayoría le gusta ir al PROENTA...pero prefieren igual estar en una escuela mejor” (Estudiantes Escuela de Temuco)

En la escuela de Temuco refieren que, en una oportunidad, una estudiante desertó del programa porque el programa, por temas de horario, dificultaba su participación en la iglesia. Este aspecto era tan relevante para la familia, que prefirieron retirarla.

Asimismo, desde el Liceo de Nueva Imperial, señalan que la mayoría de los estudiantes han finalizado el proceso en el PROENTA-UFRO, y los casos de deserción no han sido por desmotivación, sino por situaciones lejanas a su voluntad.

Los estudiantes por su parte, refieren haber tenido, en alguna ocasión, la intención de dejar el programa por el cansancio y por tener escaso tiempo libre para efectuar otras actividades de su gusto.

4.2 Satisfacción de estudiantes, apoderados y establecimientos con el Programa PROENTA-UFRO

a. Satisfacción con modo de funcionamiento y gestión del programa

Los estudiantes de la escuela de Temuco, hacen referencia a la diversidad de la oferta programática, siendo, en todos los casos, más de lo que esperan.

En cuanto actividades extras, hacen mención a las actividades para las familias, charlas, congresos y celebraciones, salidas a terreno, como así también apoyo psicológico si lo requieren.

Esa situación es compartida por el estudiante sin beca, quien señala su conformidad con el programa en general, aludiendo a la diversidad y riqueza de los cursos, y todas las actividades a las cuales son convocados, mostrándose feliz de ser partícipe de éste.

“...cursos que nos ayudan a desarrollar la personalidad, también el comportamiento, la responsabilidad y la variedad está bien” (Estudiantes Escuela de Temuco)

Asimismo, los estudiantes de Nueva Imperial señalan que sus expectativas fueron superadas, al pensar que el programa se trataría de mucho estudio y exigencia por ser de la universidad, o que sólo complementarían lo visto en el colegio o los prepararían para la PSU. Sin embargo se trataría de lo contrario, considerándolo un espacio didáctico para aprender diversas áreas de su interés, donde también pueden desarrollar su personalidad, lo académico y lo artístico.

Estudiantes de ambos establecimientos, comparten la visión al poder evaluar los cursos, sintiéndose escuchados, señalando que se les ha consultado su opinión y propuestas de cursos, con una oferta que responde a sus intereses, por tanto, se encuentran contentos con la oferta programática a la que acceden. Además relevan, la realización de cursos/talleres de la etnia mapuche, lo cual les agrada, por ser un tema importante que les incumbe a todos/as.

Lo expuesto es coherente con los resultados de la encuesta aplicada, donde se les pidió evaluar seis aspectos relacionados a la calidad de los cursos y talleres ofrecidos por el programa: a) la adecuación de esta oferta educativa a los intereses de los estudiantes, b) la diversidad de la misma, c) la utilidad que representa para los aprendizajes, d) la coherencia de sus contenidos, e) la exigencia y dificultad implicada, f) y su novedad u originalidad.

A partir de los ítems, se elaboró un indicador que entregue la nota promedio con que los estudiantes del PROENTA-UFRO, distinguidos según sexo y niveles, evalúan la calidad de esta oferta educativa.

Tabla Nº 9: Calidad de Oferta Educativa, Estudiantes Programa PROENTA UFRO

	Sexo		Nivel			Total
	Hombre	Mujer	Primero	Segundo	Tercero	
Evaluación calidad de cursos y talleres	6,37	6,55	6,54	6,41	6,32	6,45

Fuente: elaboración propia

Los resultados de la tabla N° 9 evidencian que la evaluación que realizan los estudiantes es, en general, muy buena, con nota promedio de 6,4.

En cuanto a la satisfacción con la oferta que entrega el programa, referir que los apoderados de los dos establecimientos en que se realizaron entrevistas, se encuentran conformes, porque ven a sus hijos/as contentos. Rescatan, por su parte, las charlas para las familias, las cuales no son un requisito obligatorio, sino de acuerdo a la disponibilidad de tiempo.

Por otra parte, destacan el acceso a la infraestructura y materiales de la universidad, lo cual es transmitido por los estudiantes, señalando que es relevante para motivar el aprendizaje.

También hacen referencia, a sentirse escuchados como apoderados por el programa cuando han propuesto talleres de otro tipo para sus hijos/as, como, por ejemplo, taller de música.

En cuanto a la metodología utilizada, hacen referencia los estudiantes y apoderados que estas son diferentes en comparación al colegio, siendo más didácticas, prácticas y llamativas, generando mayor entusiasmo por el aprendizaje.

Además realzan la calidad de los docentes, los cuales son especializados en sus áreas, tienen un trato distinto hacia ellos, son cercanos, sintiéndose libres en cuanto a la posibilidad de interiorizarse en los contenidos impartidos.

“porque el profesor es el que, en primera instancia, crea el ambiente de paz, armonía (ríe) y tranquilidad para que uno aprenda, porque uno aprende... en ese ambiente...” (Estudiantes Liceo de Nueva Imperial)

Asimismo, se consultó mediante encuesta por la calidad de los docentes del programa. En tal sentido, se les pidió evaluar de 1 a 7 aspectos relacionados a: a) la motivación de éstos para enseñar, b) la capacidad para explicar con claridad, c) su manejo y conocimiento de los contenidos, d) asistencia y puntualidad en el desarrollo de las clases, e) eficacia y eficiencia en la utilización del tiempo para el desarrollo de las clases, f) la capacidad de escucha y aclaración de dudas, g) la forma o trato con el que se relacionan con los estudiantes.

A partir de los ítems de la pregunta, se elaboró un indicador que arrojó la nota promedio con que los estudiantes del programa, diferenciados según sexo y ciclo, evalúan la calidad de los docentes.

Tabla N° 10: Calidad de Equipo Docente, Estudiantes Programa PROENTA UFRO

	Sexo		Ciclo			Total
	Hombre	Mujer	Primero	Segundo	Tercero	
Evaluación de calidad docentes	6,74	6,85	6,77	6,86	6,78	6,79

Fuente: elaboración propia

Los resultados de la tabla N° 10 evidencian que la evaluación realizada por los estudiantes respecto de la calidad del equipo docente es, en general, muy buena, toda vez que la nota promedio es de 6,7.

En cuanto a la información que reciben los apoderados del programa, desde el establecimiento de Temuco en que se realizaron entrevistas, refieren que la comunicación es por medio de sus hijos, a través de comunicaciones, donde se les informa las eventualidades del programa. Esta impresión, es compartida por los apoderados del Liceo de Nueva Imperial, que al vivir más alejados de la casa de estudio, son informados mediante sus hijos o por medio de informes de logros.

De todas formas, rescatan la posibilidad existente de vincularse directamente con el equipo de PROENTA-UFRO si así lo requiriesen.

“un folleto, bueno mi hijo siempre los lleva para la casa, incluso cuando uno va a la feria, porque nosotros siempre lo hemos acompañado a las ferias cuando es la culminación de cada semestre, entonces uno ahí uno va... y...nos presenta tus profesores, nos presenta sus amigos, sus amigos, sus compañeros, que curso hicieron, que han ido aprendiendo... y... al a vez...la UFRO entrega todos los años un resumen, con una, una evaluación, cómo les fue a ellos en los respectivos cursos y talleres”. (Apoderados Liceo de Nueva Imperial)

A partir de la encuesta a estudiantes, se consultó la opinión respecto a si el programa cumplió sus expectativas.

Tabla N° 11.
“En relación a lo esperado, el programa de talento ha sido...”, Estudiantes Programa PROENTA UFRO

	Sexo			Ciclo			
	Hombre	Mujer	Total	Primero	Segundo	Tercero	Total
Menos de lo esperado	2,60%	0,00%	1,50%	1,40%	3,70%	0,00%	1,50%
Igual de lo esperado	23,40%	14,60%	19,40%	15,20%	25,90%	22,80%	19,40%
Más de lo esperado	74,00%	85,40%	79,10%	83,40%	70,40%	77,20%	79,10%
No Sabe	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
No Responde	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a la tabla N° 11, se observa que, en general, la gran mayoría de los estudiantes opinan que el programa fue **más de lo esperado**.

Según el sexo, no hay mujeres que señalen que el programa fue **menos de lo esperado**, mientras un mayor porcentaje de ellas, en comparación con los hombres, señalan que el programa fue **más de lo esperado**. Una situación similar se aprecia según ciclos, toda vez que no hay estudiantes de tercer ciclo que señalaron que el programa fue **menos de lo esperado**. Por otro lado, es el segundo ciclo el que presenta un menor porcentaje de estudiantes que señalan que el programa fue **más de lo esperado**.

b. Impactos potenciales o nuevos ámbitos de resultados del Programa

La directora hace referencia al impacto que puede llegar a generar en los establecimientos educacionales las jornadas con profesores, donde acceden a metodologías alternativas de enseñanza, lo que puede ser llevado a cabo en sus clases, impactando positivamente en el aula y a los estudiantes de dicho espacio.

Por otra parte, señala que los estudiantes participantes del programa, de alguna manera, instan a sus profesores a generar mejoras en sus clases.

“Que a la vez va a aportar al desarrollo también de los otros compañeros, porque lo que se ha visto es que estos estudiantes también generan cambios a sus redes externas a PROENTA, tanto en la familia, ya se empiezan a haber otras proyecciones, el hermano también quiere estudiar, a lo mejor llegar a ser profesional o el compañero de curso, entonces, se genera toda una red positiva en torno a él. Si se elimina, se corta por un tema como ese obviamente se le están cortando todas las posibilidades a ese niño, y a la vez, el crecimiento de esa comunidad en general”. (Equipo Técnico PROENTA-UFRO)

Agentes del equipo hacen mención a las Pasantías instaladas hace el año 2012, donde un profesor del colegio participa de algunas clases –colaborando y reflexionando con el docente de PROENTA-UFRO de un curso del programa-, para luego elaborar un mini proyecto en su colegio, donde pueda poner en práctica lo visto, donde en esta ocasión es el docente universitario quien acompaña/colabora en el establecimiento, lo que aún no logra materializarse.

En la línea de las proyecciones, también se menciona el proceso de elaboración de pautas para conocer cómo los colegios trabajan con los estudiantes que son talentosos, cómo los incorporan y si tienen un impacto positivo en el aula y establecimiento. Esto asociado al desafío de lograr mayor efecto en las prácticas pedagógicas de las aulas regulares de las escuelas y liceos, para responder mejor a las necesidades, características especiales e intereses de los estudiantes con talento académico.

En ese mismo sentido, el equipo técnico hace referencia a la importancia que tiene la vinculación con los establecimientos. Desde ahí, resulta coherente, para los programas de talentos, la creación de un cargo para esta función (o asignar horas para estos fines a una de sus profesionales), de manera de ir conociendo los efectos del trabajo del programa con los estudiantes en los establecimientos.

5. Recomendaciones y sugerencias realizadas por los actores al MINEDUC

Desde el equipo técnico, se refiere a la necesidad de que este tipo de programa éste situado y respaldado desde una política educativa ministerial, que de estabilidad a la continuidad del programa, y posibilite contratar adecuadamente al capital humano que es parte del programa.

También en el ámbito de las sugerencias, y asociado a la posibilidad de evaluar el impacto de los programas, la directora de PROENTA –UFRO aconseja que este sea considerado más allá del nivel individual de los estudiantes. Es decir, ver también el efecto en las familias y en sus compañeros, dado que, probablemente, generaría cierta motivación en las personas que los rodea de seguir esforzándose, de continuar estudios superiores, etc.

Desde la escuela de Temuco visitada, refieren la necesidad de ampliar las becas para que llegue a más estudiantes, y no sólo a una pequeña selección de cada generación, porque es un programa que podría contribuir en la vida de más niños/as y jóvenes. Desde el Liceo de Nueva Imperial consultado, se hace mención a la necesidad de hacer una especie de extensión del PROENTA-UFRO a los colegios, bajando este sistema a las escuelas.

Por su parte, los apoderados señalan la necesidad de ser más involucrados, no sólo por medio de informativos a través de los estudiantes, porque no siempre eso es efectivo. También hacen referencia, a la necesidad de tener algún apoyo, por medio de becas, en caso de que sus hijos continúen estudios superiores en la misma universidad e inclusive facilitar su ingreso en cuanto a puntaje.

Asimismo, los estudiantes hacen referencia a la necesidad de expandir el tema de los talentos, porque tal vez hay muchos estudiantes podrían ser partícipes de una experiencia como ésta, pero por otra parte, señalan la necesidad de que este tipo de programas, con las características que tiene, llegue a los estudiantes que tienen mayores dificultades para el aprendizaje.

“...pero debería también hacer un programa para los niños que les cuesta, creo porque hay hartos niños que casi no saben nada por problemas que tienen y deberían tener el mismo apoyo para poder aprender, no sólo a los que se les es más fácil” (Estudiantes Escuela de Temuco)

Por su parte, el Municipio de Temuco, hace referencia a la necesidad de que el MINEDUC apoye mayormente en la beca y así poder ampliar el apoyo a más estudiantes con habilidades destacadas.

6. Evaluaciones internas y externas Programa PROENTA-UFRO

Señalar, primeramente, que de PROENTA-UFRO se tiene poco material respecto a sus evaluaciones internas o externas.

Se encuentran estudios efectuados internamente por dos equipos de investigación, que evalúan aspectos específicos del programa. Dos de estos centrados en la percepción que padres, profesores y estudiantes tienen del programa. Otros estudios han apuntado a la creatividad y al proceso de selección de estudiantes.

Por otra parte, existe un capítulo de libro conjunto entre encargadas de BETA y PROENTA-UFRO, relacionado con la “Formación de Talentos y Universidad: Experiencias y Desafíos de la Intervención Educativa con Adolescentes”, el cual reflexiona acerca del rol de la universidad en el desarrollo humano, la responsabilidad social y en la formación de estudiantes con talento académico. El libro se llama: Desarrollo y Educación del Talento en Adolescentes (Editorial Universitaria, Universidad de Guadalajara, México).

El PROENTA-UFRO también participó en el libro “*Talent Development around the World*” (2013) donde compartió su mirada y experiencia en el capítulo de Chile. Este libro, en inglés, está disponible en formato digital y en librerías.

Estos artículos reportan una valoración positiva del programa por parte de los apoderados, debido a la influencia positiva sobre la dinámica familiar, en particular la comunicación padres-hijos; un incremento en las expectativas paternas respecto al desarrollo futuro del hijo/a; una actitud más favorable a la escuela o liceo, lo que se transmite a los hermanos/as; que las mayores expectativas de los adultos no se traducirían necesariamente en un aumento en las exigencias académicas de los apoderados hacia sus hijos/as; y que el trato que reciben los estudiantes con talento de sus profesores en la escuela, es diverso: algunos valoran, reconocen e integran a estos estudiantes, mientras que otros esperan que el estudiante demuestre su talento en la sala de clases ridiculizándolo si ello no sucede.

También reportan que los profesores universitarios que participan en el programa impartiendo clases, ven como un desafío profesional dar clases a estudiantes que aún se encuentran cursando enseñanza básica o media, considerando nuevos aprendizajes que pueden incorporar a su docencia habitual en la universidad; y que los estudiantes perciben que en el programa desarrollan sus habilidades cognitivas, logran aprendizajes novedosos y diferentes a los de la escuela o liceo, ampliando además su círculo de amistades. En cuanto a su rendimiento en el colegio, algunos lo mejoran, otros lo mantienen y pocos lo disminuyen.

7. Conclusiones Programa PROENTA-UFRO

Dentro de sus principales **fortalezas** de PROENTA-UFRO, primeramente, resalta la experiencia, internacional que tenían en programas de talento académico, dos de las personas participantes en el proceso de transferencia del modelo original, y en su posterior adaptación a la realidad regional, siendo una de ellas, la actual directora del programa.

Por otra parte, PROENTA-UFRO se encuentra realizando acciones concretas para avanzar en el involucramiento real con los establecimientos en los procesos programáticos, lo que se refleja, por ejemplo, en la asignación de una profesional para efectuar dichas acciones de vinculación con los espacios educativos de los estudiantes, y en el desarrollo de instrumentos que faciliten esta labor.

En este sentido, se construyó una pauta para aplicar a los establecimientos, la que fue aplicada el primer semestre del 2013, que les permitió constatar el trabajo que se hace desde estos con los estudiantes talentosos, de manera de poder orientarlos y lograr mayor impacto, mediante el recurso que pueden significar en el aula, estos niños y jóvenes.

Estas acciones, además, se encuentran reforzadas por medio de la experiencia en las jornadas regionales de educación de talentos académicos, realizadas desde el 2006, con las cuales se busca, a) compartir prácticas educativas innovadoras y exitosas para estudiantes talentosos, b) reflexionar sobre necesidades y proyecciones de la educación de estos estudiantes y, c) potenciar habilidades y fortalezas de los docentes para el trabajo en aula, ya sea en el programa, como en escuelas y liceos.

Asociado a la reflexión de las necesidades de estos estudiantes, se encuentran las Prácticas Tempranas en el programa, de estudiantes de 2º año de Psicología de la UFRO, que les permita desarrollar habilidades para diseñar, implementar y evaluar intervenciones psicosociales en el ámbito de la promoción en salud mental.

Por otra parte, se le reconoce al programa, en el proceso de selección de estudiantes talentosos académicamente, la particularidad en la pre- selección desde los establecimientos, utilizando la nominación entre pares en enseñanza básica, lo cual amplía las posibilidades de selección, incorporando la visión de los propios compañeros y no sólo el criterio de los profesores.

Destaca también, en el proceso de definición de la oferta programática, la consideración de la realidad local, teniendo especial atención a problemáticas sentidas por la población, como es la temática mapuche, generándose talleres que impartan aspectos culturales identitarios de la región, posibilitando la problematización y reflexión colectiva.

También llama la atención, al igual que en todos los programas, el rol que juegan los docentes del programa, que mediante su modelo de aseguramiento de la calidad de la docencia, asegura los estándares de calidad de la enseñanza de talentos impartida.

Lo anterior, relacionado al estudio de PROENTA-UFRO que reflexiona acerca del rol de la universidad en el desarrollo humano, la responsabilidad social y en la formación de estudiantes con talento académico, también pudimos constatar que los docentes participantes de este tipo de programas ven en este un desafío académico, considerándolo como un espacio de nuevos aprendizajes a incluir en su docencia de pre y post grado.

Además, se observa como fortaleza el seguimiento a alumnos ex PROENTAs, desarrollado mediante encuentros anuales con egresados, para conocer sus logros, necesidades y requerimientos.

Finalmente, la consulta ha evidenciado alta satisfacción de los actores hacia el programa, en la expansión en el ámbito cognitivo, socio relacional/afectivo, con repunte en el aporte en los proyectos futuros de los estudiantes, los cuales se amplían o definen por determinadas áreas. Esto, que coincide con estudios previos realizados por el programa, se suma a una valoración positiva respecto al incremento en las expectativas paternas en el desarrollo futuro del hijo/a; como así también una actitud más favorable a la escuela o liceo, lo que se transmite a los hermanos/as y compañeros.

Por otra parte, el **desafío** de PROENTA-UFRO es lograr mayor impacto en los establecimientos escolares con que se vincula el programa –lo que se condice con intereses internos de sus actores-. Si bien este no resulta un objetivo explícito de esta iniciativa de talento académico, sí estas acciones pueden ayudarle en su interés de posicionarse como un promotor de la educación especial requerida en esta área y ser (aun más) un referente en la materia, a nivel regional, en la zona de la Araucanía.

En este punto, señalar que en la escuela de Temuco entrevistada, reportó desconocimiento de las evaluaciones de sus estudiantes de enseñanza básica, como también de algunas actividades del programa. Y el liceo de Nueva Imperial, manifestó su disposición a establecer lazos más estrechos con el programa y sus actores.

En relación a los apoderados de estudiantes que participan de PROENTA-UFRO, si bien valoran muy positivamente el impacto del programa en sus hijos/as, sí plantean que añoran una vinculación más directa y cotidiana con sus actores. Si bien no es una situación en apariencia problemática, esto puede tener repercusiones negativas, en cuanto al desinterés de las familias en un proceso formativo tan relevante como éste.

Por último, se observa la debilidad del ámbito financiero de PROENTA-UFRO, lo cual condiciona su expansión, convirtiéndose en una amenaza para el programa la ausencia de alianzas estratégicas –públicas o privadas-, que permitan aportar en recursos anexos y proyectar su desarrollo, más allá del aporte que realizan hoy municipios y el MINEDUC.

En esta misma línea, se considera un desafío para el programa, avanzar en el re- cálculo del costo real de funcionamiento del programa, y en el consecuente “valor niño” que implica su implementación. En este aspecto, se sugiere incorporar al cálculo y valorización de PROENTA-UFRO el aporte que efectúa la Universidad de La Frontera, como institución que lo acoge y le da soporte, dado que hace un importante aporte en términos de infraestructura y recurso humano, lo que permitiría tener acceso al costo real de implementación del programa en la región.

5.4. Programa TALENTOS UDEC de la Universidad de Concepción.

1. Caracterización del Programa

Programa y Universidad a cargo	Programa TALENTOS UDEC, Universidad de Concepción.
Año de inicio del programa	Año 2004
Unidad de la cual depende el programa dentro de la universidad	Vicerrectoría Académica Universidad de Concepción
Región	VIII región del Biobío
Comunas	13 comunas de la región del Biobío: Concepción, Talcahuano, San Pedro de la Paz, Chiguayante, Lota, Coronel, Hualqui, Hualpén, Penco, Santa Juana, Tomé, El Carmen y Curanilahue.
Cantidad alumnos beca MINEDUC 2012 ²²	199 estudiantes
Cantidad alumnos sin beca MINEDUC 2012 ²³	31 estudiantes
Equipo a cargo del programa	Dirección del programa. Coordinación Académica Encargada Preselección y Selección de Estudiantes. Encargada Análisis Estadísticos en Preselección y Selección de Estudiantes, y Encargada de Investigación. Encargada de Finanzas.
Objetivos del Programa	Diseñar, implementar y evaluar un modelo de enriquecimiento extracurricular de excelencia para fortalecer y desarrollar el talento académico, la motivación por aprender, emprender y perseverar; la adaptación socioemocional y la responsabilidad social, en niños y jóvenes con capacidad intelectual sobresaliente e interesados en comprometerse voluntariamente en el aprendizaje, entrenamiento y la práctica sistemática de sus habilidades
Misión del Programa	Ofrecer un modelo educativo donde cada niño(a) y joven tenga la oportunidad de desarrollar al máximo su condición humana, intelectual y espiritual, mediante la ejercitación, entrenamiento y práctica sistemática de habilidades cognitivas y la formación de una

²² Fuente: Base de Datos MINEDUC

²³ Fuente: Base de Datos TALENTOS UDEC

	conciencia moral, que lo comprometa con la sociedad, lo prepare para la convivencia y le de las bases para un plan de vida en el que logre conciliar la satisfacción de sus propias necesidades y desarrollo, con la satisfacción de las necesidades y desarrollo de los demás
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2. Origen del Programa TALENTOS UDEC

a. Características del proceso de transferencia del modelo de Programa

Respecto de los orígenes del programa de TALENTOS UDEC, la dirección y el equipo técnico señalan que durante el año 2003 recibieron la vista de la Fundación Andes, quien invitó a la Universidad de Concepción a participar con el levantamiento de una propuesta para un programa de promoción de talentos.

Luego, en enero de 2004, a través de una capacitación de 10 días de duración, la Universidad Católica de Chile (PUC) dio comienzo el proceso de transferencia del modelo, donde participaron 50 docentes de la Universidad de Concepción. En dicha capacitación, se hizo entrega del modelo de gestión, de los instrumentos necesarios para dar curso a todos los procesos, y los criterios que permitirían preseleccionar, seleccionar a los estudiantes y evaluar sus logros a los largo de los cursos y talleres. En agosto de ese año, el equipo del Programa TALENTOS UDEC recibió el ingreso de la primera generación de estudiantes. La dirección destaca que este proceso de transferencia del modelo se caracterizó por ser un proceso con calidad técnica y mucha generosidad de parte de la PUC.

De este modo, el año de inicio (2004) participaron 120 estudiantes procedentes de 4 comunas de la región del Biobío: Concepción, Chiguayante, Talcahuano y San Pedro de la Paz. Al año siguiente, las comunas participantes fueron 7: Concepción, Talcahuano, San Pedro de la Paz, Chiguayante, Lota, Hualqui y Hualpén. A estas comunas, en el año 2006 se sumó Coronel, y en el 2007 Penco y Tomé. En el 2010 se integró la comuna de Santa Juana, mientras que para el 2011 se agregaron las comunas de El Carmen y Curanilahue, en tanto que las comunas de Hualpén y Concepción dejaron de participar.

b. Relevancia Institucional del programa en la Universidad, y Objetivos y Resultados

Esperados

La dirección del programa, el equipo técnico y los docentes señalan que el programa se enmarca en los lineamientos institucionales de la Universidad de Concepción. Así, el programa TALENTOS UDEC nace dentro del programa de Responsabilidad Social de la Universidad, situación que se modificó en el año 2008, a raíz de la entrada al sistema de financiamiento del MINEDUC, momento en el cual ambos programas se separan, pese a que quedan en manos de la misma dirección.

El Programa de TALENTOS UDEC depende directamente de la Vicerrectoría Académica, siendo señalado por la dirección como uno de los programas más destacados de la Universidad, junto con el de Responsabilidad Social, caracterizado por un compromiso activo del rector en el mismo.

El horizonte del programa es entregar un servicio de calidad y equidad a estudiantes con capacidades intelectuales sobresalientes. En dicho sentido, la dirección del programa habla de la formación de personas integrales en su desarrollo, con características que dan cuenta no sólo de las capacidades cognitivas sobresalientes, sino también de valores y habilidades socioemocionales ligadas al buen trato, el respeto, la solidaridad, la tolerancia, la capacidad de liderazgo, entre otras cualidades. La dirección hace hincapié en el proceso de transformación que los estudiantes experimentan a través del programa, proceso que los lleva gradualmente a desarrollar un sentido de futuro que toma cuerpo en el desarrollo de aspiraciones de acceso a educación superior universitaria.

3.- Modelo de Gestión Programa TALENTOS UDEC

3.1.- Gestión Técnica: Diseño e Implementación de Ciclo Interventivo

a.- Proceso de Selección de Estudiantes Talentosos

Una vez que el municipio ha definido los establecimientos que participarán del programa, la dirección convoca a los profesores de los colegios a una capacitación donde se les entrega información respecto de las características de los estudiantes talentosos, los criterios para su identificación, y las pautas de observación que deberán ser completadas por ellos. Los profesores participantes son de las áreas de matemáticas, lenguaje, ciencias sociales, ciencias naturales y el profesor jefe, donde cada uno de ellos observa determinados aspectos en los estudiantes, según el subsector o la especialidad que tenga.

El proceso de identificación y pre-selección se lleva a cabo, preferentemente, con estudiantes que se encuentran cursando el 5º año básico, para ingresar al programa cursando 6º básico, no obstante, si existe algún estudiante que esté cursando cualquier otro curso (salvo 4º medio), y que cumpla con las condiciones que hagan meritoria su proposición como candidato, el programa está abierto para incluirlo en el proceso de selección.

A través de pautas diseñadas por PENTA UC, los profesores de los colegios proponen a dos estudiantes por curso, quienes son presentados a una comisión conformada por los mismos profesores, que deciden acerca de los estudiantes que participarán del proceso de selección realizado por el programa propiamente tal.

Si bien este procedimiento se encuentra estructurado, la dirección del programa destaca la existencia de situaciones particularmente excepcionales en algunos establecimientos, toda vez que hay profesores que no siguen las instrucciones respectivas, proponiendo a estudiantes que destacan por su alto nivel de rendimiento académico, antes que por características asociadas a capacidades cognitivas sobresalientes.

Por su parte, se dan coincidencias en la percepción de los profesores de los establecimientos de Lota y Talcahuano, toda vez que se muestran de acuerdo en señalar que, respecto de la identificación y preselección de estudiantes, desconocen completamente los criterios técnicos que se utilizan para llevar a cabo la identificación del talento académico en los estudiantes. Así se evidencia en la siguiente cita:

“(...) yo no tengo ninguna capacidad de observarlos no sé cómo llegaron ahí, ni siquiera... si usted estuviera a cargo del programa me diría mire profesor ¿qué le parece? Fíjese en estos aspectos, vea cómo está evolucionando, qué características sociales tiene, es capaz de compartir la experiencia, ¿es que no tengo ningún libretto!, entonces para mí son dos alumnos que tienen entre comillas buenos resultados” (Profesores Liceo de Lota).

En dicho sentido recalcan que, al no conocer nada acerca del programa, tampoco se encuentran en condiciones de comentar algo respecto del proceso de identificación y pre-selección.

Ahora bien, el hecho de que la selección ocurra cuando los estudiantes cursan enseñanza básica, es un aspecto que suscita críticas por parte de los profesores, sobre todo de los del Liceo de Talcahuano, ya que según ellos señalan, los estudiantes cambian sustancialmente a lo largo del segundo ciclo básico y la enseñanza media, por lo tanto, plantean que la condición “talentosa” de algunos requiere una revisión.

La selección e ingreso al programa de estudiantes de establecimientos particulares (subvencionados y/o pagados) contempla las mismas acciones que deben cumplir los estudiantes de establecimientos municipales, siendo la única diferencia entre ambos, los requisitos de la fase de pre-selección. Así, el programa exige tres elementos para los estudiantes de establecimientos particulares: la opinión del estudiante interesado, la opinión de los padres, y la opinión de algún

profesor del establecimiento, siendo este último quien debe hacer llegar al programa una carta donde argumente en favor del estudiante, en términos de características intelectuales sobresalientes, y existencia de necesidades educativas especiales.

Ante esto, la dirección de TALENTOS UDEC plantea: “Para los estudiantes de establecimientos municipales la preselección del colegio se debe hacer por acuerdo entre 5 profesores que trabajan con el niño/a. Para los niños de colegios particulares, aún cuando inicialmente se solicitó que la preselección la hicieran entre 5 profesores, sólo resultó en algunos establecimientos. Por ello, actualmente se requiere de al menos un profesor que conozca bien al niño y esté dispuesto a especificarlo en una carta formal”. (*Comentarios Informe TALENTOS UDEC, Directora de Programa*)

El programa TALENTOS UDEC define un perfil de ingreso de los estudiantes que desean participar del programa. Este perfil se define de acuerdo a la presencia de las siguientes características:

- Tener una capacidad intelectual sobresaliente, y tener disponibilidad de cumplir con las normas de asistencia, desempeño y convivencia.
- Tener interés en adquirir un compromiso voluntario hacia el aprendizaje, entrenamiento y práctica sistemática de las capacidades y aptitudes.
- Tener interés en comprometerse con la participación en cursos y talleres de diferentes áreas del conocimiento, en el desarrollo valórico e integral, y en la convivencia en un ambiente de diversidad de ideas y comportamientos.

Respecto de la selección, la dirección del programa señala que los estudiantes nominados por los establecimientos entran a un proceso que realiza el propio programa, en dependencias de la universidad, donde éstos son evaluados a través del Test de *Raven* que, en tanto test de inteligencia, detecta habilidades lógico-matemáticas no sujetas a condicionamientos de lenguaje y socioculturales.

Los niveles de exigencia y puntos de corte para el ingreso de los estudiantes al programa, se encuentran relacionados con el nivel que están cursando en el establecimiento, y con su edad cronológica. Así, de acuerdo a lo señalado por el equipo técnico, para los estudiantes de 6º año básico, que ingresa al primer ciclo del programa, el punto de corte para su ingreso es de un mínimo de 49 puntos; para los que desean ingresar al segundo ciclo, el puntaje de corte es de 50; finalmente, para quienes ingresan al tercer ciclo, el puntaje de corte es de 57 puntos.

Más allá de estas particularidades, el criterio efectivamente utilizado por el programa para el ingreso, es seleccionar a todos aquellos estudiantes que, dentro del grupo convocado a rendir el Test de *Raven*, se encuentran sobre el percentil 90, según su puntaje. Esta prueba de inteligencia es complementada con otras pruebas, orientadas a medir niveles de responsabilidad social, de estabilidad emocional, de motivación y pruebas de inteligencia múltiples. Sin embargo, el criterio que permite la selección e ingreso de un estudiante al programa sigue siendo el resultado en el test de *Raven*.

Lo anterior marca una diferencia respecto de los procesos de selección de los demás programas de talentos académicos, y de lo señalado en el decreto 341 del MINEDUC²⁴, donde se consigna que el puntaje de corte para el ingreso se hace desde el percentil 75.

b.- Estudiantes Talentosos Seleccionados

Tanto la dirección del programa, como el equipo técnico y los docentes, señalan que su foco está puesto en estudiantes intelectualmente talentosos, provenientes básicamente de establecimientos educacionales municipales, características que no necesariamente se encuentran relacionadas a un alto rendimiento académico.

²⁴ Decreto del año 2008, que modifica el decreto 230 del año 2007.

La dirección del programa, sin embargo, hace un alcance con relación al concepto de talento académico al que adhieren, señalando que el programa no debiese llamarse de "talentos académicos":

"(...) lo que pedimos es el potencial intelectual sobresaliente, y eso es lo que se mide con el Raven (...) Aún cuando esté escrito que es un programa TALENTOS UDEC (...) debiera llamarse dotación intelectual UDEC". (Directora TALENTOS UDEC)

Ante esto, la dirección del programa plantea: "se selecciona a estudiantes con alta dotación intelectual (no necesariamente con talento académico) y con necesidades educativas especiales asociadas a la alta dotación intelectual. Si bien se aplican otras pruebas, el único criterio de selección es la dotación intelectual sobresaliente; por esta razón también pueden participar niños con algún tipo de trastorno o síndrome, por ejemplo, Asperger. La tarea de TALENTOS UDEC es ofrecer un modelo educativo que contribuya a que la dotación se actualice como talento académico o desempeño académico sobresaliente, y aportar con equidad para el desarrollo social, afectivo y moral de los estudiantes" (*Comentarios Informe TALENTOS UDEC, Directora de Programa*)

Como parte de las características propias de los estudiantes, los docentes también hablan de aquellas características socioemocionales asociadas a las altas capacidades intelectuales, razón por la cual el programa es conceptualizado como un espacio que acoge, no sólo las inquietudes intelectuales, sino también aquellas formas distintas de ser en lo emocional y social de los estudiantes:

"(...) tienen otros líos... tienen líos emocionales, tienen líos sociales (...) si básicamente son los "nerds" ¿cierto? Ese es el prototipo ¿cierto? y que claro...nosotros alguna vez lo fuimos ¿te fijas?" (Docentes programa).

En relación a lo anterior, la dirección comenta que, dentro de los alumnos seleccionados como "talentos" el programa ha recibido a estudiantes con trastornos generalizados del desarrollo (como *Asperger*, por ejemplo), que se caracterizan por tener dificultades conductuales y de relaciones sociales. Al respecto, el programa ha abierto sus puertas a este tipo de estudiantes debido a la inexistencia de alternativas reales de educación para ellos en la región. En dicho sentido, la dirección destaca que el programa ha asumido este desafío, encontrándose hoy abocados a desarrollar algún tipo de apoyo para estos estudiantes, cuando se encuentran estudiando carreras ya en la universidad, por cuanto se ha evidenciado que en dichos espacios, estos estudiantes vuelven a experimentar discriminación por ser personas distintas.

c.- Diferencias entre Estudiantes con y sin Beca MINEDUC.

Respecto de este punto, los estudiantes del liceo de Lota tienen claridad acerca de la existencia de compañeros del programa que estudian en colegios particulares. Sin embargo, no identifican ningún tipo de diferencias con estos estudiantes en cuanto a su participación en el programa de talentos. Por su parte, los estudiantes del Liceo de Talcahuano sí notan diferencia. Esta diferencia se manifestaría, según los propios estudiantes relatan, en que los docentes del programa hacen comparaciones en cuanto a conducta, donde los estudiantes del sector particular salen explícitamente favorecidos. No obstante, los estudiantes de Talcahuano hacen notar que quienes asisten a establecimientos particulares son inteligentes, pero que carecen del talento del cual ellos sí son poseedores, lo que trae de suyo el ejercicio de un gesto diferenciador respecto de esos otros estudiantes, que no es del todo consciente.

*"Ellos no tienen el Talento, son inteligentes, pero ellos van al colegio y tienen una distinta educación que nosotros"
No solo eso, si no que ciertos comentarios de los tíos, debería ser por ejemplo, como tal persona, y justo es uno de colegio pagado, que es ordenadito toda la cuestión, y la crianza, y el colegio estricto y todo, pero eso no lo encuentro bien, por lo menos yo.
No deberían hacer diferencias" (Estudiantes Liceo de Talcahuano).*

Finalmente, los docentes del programa señalan que las diferencias entre ambos tipos de estudiantes son observables, sobre todo, en aquellos que ingresan al primer ciclo, en cuyo caso se trata de diferencias evidentes que dicen relación, fundamentalmente, con formas de vestirse y de hablar, pero que no tienen que ver, o no afecta, las formas en que éstos se relacionan, agregando que, en la medida en que van avanzando en los ciclos, estas diferencias comienzan a desaparecer.

3.2.- Gestión Técnica: Modelo Curricular y Metodologías de Enseñanza.

a.- Oferta Programática TALENTOS UDEC

De acuerdo a lo señalado en el libro *Programas para Niños, Niñas y Jóvenes con Talentos Académicos*²⁵, el programa asume un formato científico-académico, incluyendo acciones pedagógicas y evaluativas que otorgan mayor importancia al proceso de aprendizaje que al producto de cada estudiante. El programa postula una propuesta curricular electiva para los estudiantes, que considera características cognitivas, personales e interpersonales, y los intereses, motivaciones y características de los académicos.

De acuerdo a lo anterior, se busca desarrollar un currículum significativo, vinculado con la vida de los estudiantes, privilegiando la profundidad por sobre la amplitud, los conceptos sobre los hechos, inspirados en temáticas relevantes para cada disciplina. El currículum considera tres instancias educativas: a) clases directas con los académicos; b) interacción del equipo con los estudiantes; c) talleres específicos destinados a los objetivos transversales.

La oferta educativa del programa se organiza en función de las áreas en las que se agrupan las disciplinas fundantes de la Universidad: Físico -Matemática, Químico-Biológico, Ciencias Sociales y Humanidades. A su vez, esta oferta educativa se organiza en tres temporadas. La temporada de otoño, que se desarrolla durante los meses de marzo a julio. La temporada de primavera, que se desarrolla entre los meses de agosto y diciembre. Para ambas temporadas, los estudiantes asisten a clases durante los días viernes, de 15 a 18 horas, y los días sábados, de 9 a 14 horas. Para las temporadas de otoño y primavera se dictan 15 semanas de clases. La tercera temporada es la que se desarrolla durante las dos primeras semanas de enero, conocida como temporada de verano (TAV), cuyas clases van de lunes a viernes, de 9 a 17 horas.

La oferta educativa se organiza por niveles, lo que implica una oferta específica para los estudiantes de 6º y 7º básico (primer ciclo), otra para los de 8º básico y 1º medio (segundo ciclo), y para los estudiantes que cursan 2º, 3º y 4º medio (tercer ciclo). Con esta estructuración, el programa busca atender las necesidades específicas y generales de la etapa del desarrollo en la que se encuentran los estudiantes involucrados.

El diseño de la oferta educativa comienza cuando los docentes son convocados por el programa a presentar propuestas de curso y/o taller en áreas de interés del mismo. La presentación de los cursos debe cumplir con ciertos requisitos, relacionados fundamentalmente con el modelo de educación en necesidades educativas especiales, asociadas a capacidades cognitivas sobresalientes, a determinadas estrategias metodológicas, y a determinados objetivos pedagógicos y formativos.

Una vez diseñados, los cursos y talleres son presentados por los docentes a los estudiantes, en una actividad llamada Feria de Oferta Educativa, momento en el que estos últimos se informan e inscriben sus tres primeras preferencias. Con esta información, el programa lleva a cabo la estructuración y distribución de cursos y talleres según las preferencias escogidas, conformando cursos cuyos tamaños oscilan entre los 11 y los 25 estudiantes. Por otro lado, el levantamiento de esta oferta también se realiza, para cada temporada, sobre la base de una consulta que el

²⁵ Gobierno de Chile, Andros Impresores. Santiago, octubre 2012.

programa hace a los estudiantes, respecto de los intereses por tipos de cursos y talleres para la temporada siguiente.

Ahora bien, el sistema de inscripción de cursos y talleres tiene algunas características que, según los docentes, se traducen en dos tipos de dificultades: la primera dice relación con la posibilidad cierta de que algunos estudiantes terminen asistiendo a cursos que no se adecúan exactamente a sus intereses y habilidades; la segunda, relacionada a la posibilidad de que no existan suficientes interesados en el curso y/o taller diseñado por el docente, de tal suerte que el curso no se dicta. Esto producto de que cada curso, tiene una capacidad máxima de 20 cupos.

La regla que ha seguido el programa con relación a la inscripción de cursos y talleres, de acuerdo a sus objetivos, es que los estudiantes puedan tomar el máximo de éstos a lo largo de sus años en el programa, evitando que vuelvan a cursar los mismos contenidos, buscando la integralidad en el desarrollo de los estudiantes.

Ante esto, la dirección plantea: "... y además, porque los alumnos deben explorar diferentes áreas. Esta información la conocen ellos y sus padres al ingresar al programa; si el alumno inscribe reiteradamente cursos de la misma disciplina se le solicita que cambie de área para que conozca otras; el fundamento está en ampliar las oportunidades de conocer y explorar, no en especializar en un área de conocimiento" (*Comentarios Informe TALENTOS UDEC, Directora de Programa*).

Una vez que los cursos ya están formados, los docentes aplican un diagnóstico de entrada cuyo objetivo es ajustar los contenidos a las necesidades y condiciones educativas reales de los estudiantes.

La oferta educativa se estructura sobre la base de horas teóricas, y una cantidad de horas dedicadas a actividades prácticas. En dicho sentido se destaca que, una vez que los cursos han sido ajustados a los resultados de los diagnósticos de entrada, se contempla el desarrollo, no sólo de contenidos teóricos, sino también de actividades prácticas donde, además del desarrollo de productos concretos, se contemplan actividades de terreno, ferias de resultados, congresos y actividades con las familias, entre otras.

Por otro lado, se señala que la oferta educativa tiene una columna vertebral que los integrantes del equipo técnico y los docentes del programa identifican con la formación valórica. Particularmente, se trata de una estructuración que combina formación cognitiva y formación valórica, a la luz de las características socioemocionales de los estudiantes con necesidades educativas especiales, asociadas a capacidades cognitivas sobresalientes. Al respecto, se destaca que los contenidos valóricos del programa se van trabajando diferencialmente a lo largo del año, poniendo énfasis en distintos valores según la temporada educativa.

Como parte de la estructuración de los cursos y talleres, los docentes destacan la posibilidad de contar con un ayudante, que puede ser algún colega de los mismos, o algún estudiante de la misma Universidad, quien puede usar sólo una de las tres horas destinadas a las clases, y/o reemplazar a los docentes cuando éstos se ausentan, generalmente por asistir a seminarios y/o congresos.

Con relación a las metodologías empleadas, los docentes destacan el hecho que ha sido el propio programa el que los ha puesto al día al respecto. En dicho sentido, los docentes reconocen el manejo de una diversidad de metodologías, cuyos puntos en común son: a) ser fundamentalmente participativas, debiendo contemplar una aplicación práctica, concreta, a través de la generación de un producto tangible, que pueden ser proyectos, experimentos, soluciones, b) deben ir enfocadas al servicio; c) finalmente, se encuentra el eje de la responsabilidad social, con lo que se busca desarrollar la idea de que los estudiantes son agentes de cambio social.

Por otro lado, los docentes señalan la permanente preocupación que tiene el programa por hacer que las clases se realicen en las mejores condiciones posibles, destacando la entrega permanente

de materiales de apoyo para cada clase, según los requerimientos de cada profesor, y poniendo a disposición las instalaciones de la universidad, llámese laboratorios, salas especiales, equipos computacionales, biblioteca, e incluso especialistas.

La evaluación de calidad y funcionamiento de cursos y talleres está a cargo de los propios estudiantes del programa, para los cual éstos disponen de una ficha en la que señalan sus impresiones al respecto, al final de cada temporada.

Finalmente, se destaca una particularidad del programa TALENTOS UDEC, que se refiere a que, para los estudiantes del tercer ciclo, la oferta educativa contempla cursos de profundización y apoyo a las materias de ese nivel escolar, que los estudiantes nombran como “preuniversitarios”, orientados a la preparación de contenidos que son evaluados por la Prueba de Selección Universitaria (PSU).

“(…) para los de cuarto nos pusieron de lenguaje, porque se viene la PSU (…) lenguaje y matemática” (Estudiantes Liceo de Talcahuano)

La existencia de esta oferta responde a la necesidad de dar respuesta a la tensión que se genera en los estudiantes de dicho ciclo, cuando comienzan a asistir a preuniversitarios en horarios que se topan con las actividades del programa. Con el levantamiento de estos cursos, se busca evitar la baja en la asistencia a clases de estudiantes, reforzando además la posibilidad de obtener un puntaje que permita el ingreso a la carrera universitaria que cada estudiante desea. Esta actividad surge del diálogo establecido entre la dirección del programa y los estudiantes de dicho ciclo.

b.- Oferta Complementaria

La dirección del programa destaca que éste cuenta con una serie de actividades complementarias, dentro de las cuales se encuentran, por ejemplo, la ceremonia de inicio del año académico, actividad abierta a padres, apoderados y profesores jefes, donde se da la bienvenida a los estudiantes que se integran al programa, y se despide a quienes egresan de cuarto medio.

Luego se encuentran las ferias de resultados de aprendizajes, actividades dirigidas a padres y apoderados, profesores de establecimientos y a la comunidad en general, donde se busca mostrar los aprendizajes logrados por los estudiantes en cada temporada.

También se encuentran los seminarios anuales para padres y profesores de establecimientos, cuyas temáticas son levantadas a partir de encuestas que el programa les hace llegar con anticipación, en el caso de los padres, todas relacionadas con la educación de talentos académicos. La razón de este trabajo está en la necesidad de prestar colaboración, tanto en el rol de padres, como en el rol de profesores, de estudiantes con capacidades intelectuales sobresalientes. Estas actividades son completamente voluntarias, y la participación de los padres y profesores no tiene ninguna incidencia en la participación y logros de los estudiantes en el programa.

Otra de las actividades complementarias son las pasantías, de 6 semanas de duración, destacadas por los docentes y la dirección del programa, instancia en la que profesores de establecimientos tienen la posibilidad de observar las clases que los docentes desarrollan con los estudiantes.

Por último, se encuentran las ferias de cursos y talleres, actividades realizadas al comienzo de cada temporada (3 veces al año), abierta a padres y apoderados, cuyo fin es presentar la oferta educativa del programa e inscribir a los estudiantes según sus tres primeras preferencias.

Respecto de las actividades descritas, todos los entrevistados del programa concuerdan en destacar la baja asistencia de los profesores de establecimientos. Dentro de las posibles razones de esta baja participación, todos los entrevistados la atribuyen, tanto a la alta carga laboral en el sistema educativo, como a descoordinaciones en el traspaso de información desde los encargados

comunales y/o de cada colegio. Pese a la política de puertas abiertas que el programa tiene respecto de los profesores de los colegios, los docentes del programa no dejan de recalcar que este tipo de instancias, al no ser utilizadas, se transforman en recursos perdidos.

c.- Evaluación de los Estudiantes

En general, se habla de modelos de aseguramiento de la calidad cuando se quiere describir un conjunto de mecanismos que apuntan al control, la garantía y la promoción de la calidad de los productos y/o servicios que cualquier organización tiene para tales efectos.

El modelo de aseguramiento de la calidad del Programa TALENTOS UDEC tiene dos niveles. Uno, relacionado a normas de calidad en la gestión administrativa y financiera, y dos, relacionado al encuadre de los contenidos y metodologías de cursos según criterios del programa.

En el nivel de la gestión administrativa y financiera, el programa funciona de acuerdo a las normas que rigen para el conjunto de la Universidad de Concepción, que cubren los requerimientos solicitados en el convenio MINEDUC –UDEC. En el nivel académico, el modelo de aseguramiento de la calidad busca cautelar que el currículum, sus valores y principios, se concreten en la práctica pedagógica del programa, lo que se logra a través de la evaluación y actualización curricular permanente, de la identificación de intereses de estudiantes, padres y profesores, la observación de aula, la evaluación del desempeño académico, o las evaluaciones estudiantes – docentes.

Especial lugar ocupa el proceso de evaluación de los estudiantes, respecto del cual la dirección, el equipo técnico y los docentes del programa, señalan la existencia de varios momentos. Uno de ellos es la evaluación que se realiza al comienzo de cada curso, cuyo objetivo es establecer la línea base respecto de las condiciones de entrada de los estudiantes, en el área de desarrollo personal y académica, lo que permite ajustar el diseño del curso a la realidad evidenciada por dicho diagnóstico.

Para la evaluación de los logros y aprendizajes de los estudiantes, el programa dispone de un procedimiento manual a cargo de los docentes que imparten los cursos y talleres, con determinadas orientaciones y estrategias evaluativas, que los docentes están en libertad de utilizar.

Los ámbitos evaluados se relacionan con el logro, tanto de objetivos académicos, como de desarrollo personal. Al finalizar cada temporada, los docentes entregan los resultados, por cada uno de los estudiantes, con el porcentaje de logro en los dos ámbitos, concluyendo a través de una apreciación global al respecto.

Por otro lado, los docentes señalan que siempre existe la posibilidad de que los estudiantes puedan “reprobar” algún curso y/o taller, aclarando con énfasis que los motivos asociados a este hecho dicen relación, no con las capacidades cognitivas solamente, sino más bien con la inasistencia a los cursos, en la medida en que bajo un 80% de asistencia, los docentes no están en condiciones de evaluar la presencia o ausencia de determinados logros y/o avances.

Ahora bien, de acuerdo a lo señalado por los docentes, el hecho de que un estudiante repruebe un curso o taller implica, más que la imposibilidad de tomar los cursos de la temporada siguiente, poner en riesgo la mantención de la beca que les permite estar en el programa, quedando en una especie de condicionalidad:

(...) quedas como condicional, por decirlo de alguna manera, y tienen que mejorar en lo que fallaste” (Docentes de TALENTOS UDEC).

Una última reflexión hecha por los docentes respecto de las evaluaciones, dice relación con la retroalimentación, particularmente la referida a los padres. Al respecto, se señala que no existe ninguna instancia específica donde los docentes puedan comunicar a los padres información acerca de los logros alcanzados por cada uno de sus hijos. Pese a ello, esta “retroalimentación” se

lleva a cabo, generalmente, en el marco de las actividades masivas contempladas por el programa, como las ferias de resultados que se hacen al finalizar cada temporada, o los seminarios.

Por su parte, el programa también dispone de un sistema donde los estudiantes pueden evaluar ciertos aspectos de los docentes como características personales, manejo de clases o estrategias metodológicas, lo que se hace a través de pautas diseñadas por el programa, donde los estudiantes evalúan con escalas de 1 a 7 dichos aspectos.

Con relación a los mecanismos de retroalimentación de las evaluaciones, tanto la dirección como los docentes del programa señalan que para ello se dispone de la última clase al término de cada temporada, momento en que, en un formato conversacional grupal e individual, se les informa a los estudiantes qué cosas hicieron bien, qué cosas hicieron mal, y en qué y cómo es posible mejorar. Respecto de esto, los docentes destacan el desafío que constituye el reportar, grupalmente, los resultados a cada estudiante, por cuanto se trata de una metodología que los docentes no usan en sus clases ordinarias de pregrado.

3.3.- Gestión de Personas y Recursos Humanos.

a.- Equipo Programa TALENTOS UDEC

El programa cuenta con un Consejo Directivo, integrado por el Vicerrector, la Directora del programa, el Gerente de Lotería de Concepción, el Seremi de Educación, el Gobernador Provincial, y los Alcaldes de las comunas participantes.²⁶

El equipo técnico del programa TALENTOS UDEC se compone de 4 profesionales, entre quienes se distribuyen las siguientes funciones:

- Dirección del programa. responsable de la conducción del programa, su difusión y sustentabilidad, aplicación y evaluación del modelo educativo. Para la gestión académica del programa, la dirección cuenta con el apoyo de la Vicerrectoría Académica y la Vicerrectoría de Asuntos Económico y Administrativos. Para la gestión financiera, cuenta con el apoyo de Lotería de Concepción.
- Subdirección del programa: responsable de dos ámbitos:
 - Proceso de selección de estudiantes: para esta función, se cuenta con el apoyo de una metodóloga, responsable de los análisis estadísticos.
 - Administración financiera del programa: para esta función, se cuenta con la colaboración de un ingeniero comercial y una jefa administrativa.
- Coordinación académica: responsable de la implementación del modelo educativo. Además, cuenta con la colaboración de un equipo de coordinadores estudiantiles, compuesto por estudiantes, hombres y mujeres, de diversas carreras de la misma Universidad de Concepción, que deben atender las necesidades de los académicos, desempeñar labores logísticas de cursos y talleres, facilitar el vínculo entre el programa y los niños, niñas y jóvenes, e implementar acciones para el logro de objetivos y actitudinales y valóricos, operando como modelos de la formación integral promovidos por el programa.

Por último, el programa cuenta con las funciones de una secretaria responsable de colaborar en la gestión, atención y derivaciones formales, de un auxiliar que colabora en la gestión, mantención y aseso de dependencias del programa, y de guardia a cargo de la seguridad de los estudiantes.

²⁶ Extraído de PROGRAMA PARA NIÑOS, NIÑAS Y JÓVENES CON TALENTOS ACADÉMICOS EN CHILE. Gobierno de Chile, Andros Impresores. Santiago, octubre 2012.

Con relación a los canales de comunicación internos, el programa señala que existe una comunicación y coordinación directa y permanente en el equipo técnico, donde todas las áreas se encuentran relacionadas según los objetivos generales del programa y los requerimientos que se van levantando en temas específicos.

Como parte de la organización y ejecución del trabajo, el programa lleva a cabo reuniones clínicas, instancia donde el equipo compuesto por la directora, el equipo técnico y los coordinadores estudiantiles, comparten información y toman acuerdos. Particularmente, son los coordinadores estudiantiles quienes informan al equipo técnico de las particularidades de cada estudiante, cuando éstos presentan dificultades académicas, emocionales, interpersonales o de cualquier otra índole.

b.- Equipo Docente del Programa

El reclutamiento del equipo de académicos del programa se hace a través de una convocatoria a docentes destacados en su especialidad, que cuenten con un perfil académico y/o de investigación en el ámbito de su competencia. Éstos pueden pertenecer, o ser externos, a la Universidad de Concepción, siendo obligación de estos últimos estar en posesión del grado académico de Magister en su área.

Pese a las diferencias señaladas, la dirección del programa destaca que los docentes que participan del programa, poseen determinadas características como las que se describen a continuación:

- Ser académicos con una alta vocación de servicio y compromiso social, disponibles a colaborar en la formación de personas que transformen la sociedad, y con alto grado de excelencia.
- Poseedores de un alto compromiso con el modelo educativo y la misión del programa.
- Disposición a desarrollar y fortalecer algunas habilidades como la reflexión acerca de la experiencia vital y académica de los estudiantes, los vínculos afectivos con éstos, y a compartir con ellos sus propias experiencias previas como estudiantes.
- Disposición a revalorar a las familias de los estudiantes, como un primer espacio donde se logra el desarrollo humano, se aprende la interdependencia y responsabilidad mutua.
- Disposición para contribuir al fomento y desarrollo de competencias lingüística de alto nivel en sus clases, la equidad y no discriminación entre niños y jóvenes, buen trato y rechazo de las violencia en todas su formas.

De acuerdo a lo señalado por los docentes, el programa y los cursos se perfilan como espacios de libertad para la creación pedagógica, y como una experiencia positiva y de crecimiento:

“(…) realmente fue muy interesante... yo he aprendido mucho con esto, a nosotros nos citan acá, nos dan ideas de tipo didáctica, pedagógicas, entonces bueno, realmente lo encuentro genial” (Docentes TALENTOS UDEC).

Los propios académicos señalan que el programa no había tenido una relación contractual con ellos, sino hasta el año 2013, razón por la cual los recursos cancelados previamente por los servicios prestados, eran definidos como incentivos entregados por la universidad, a través de boletas de honorarios. En dicho sentido, la dirección destaca que las actividades de los profesores del programa están enmarcadas dentro del Departamento de Extensión, toda vez que la universidad requiere de los docentes la ejecución de una determinada cantidad de horas al respecto.

Ahora bien, respecto de lo anterior, los docentes comentan algo que también es señalado por la dirección del programa. Desde el año 2013, el programa formaliza la prestación de servicios entre universidad y docentes, incluyendo dicho pago en el contrato de los mismos, toda vez que los docentes ya pertenecen a la casa de estudio, o bien a través de la celebración de un contrato de trabajo, cuando los académicos son externos a la universidad.

3.4.- Gestión Institucional: Vinculación con Contrapartes y Comunidad.

a.- Relación con MINEDUC

La relación del programa con el MINEDUC se rige por los decretos 230 y 431, del año 2007 y 2008 respectivamente. En dicha normativa se define al Ministerio de Educación como el ente ministerial que aportará recursos para el funcionamiento del programa, los procedimientos y las condiciones para la entrega de dichos recursos.

Desde la dirección del programa se señala que, históricamente, la relación con el MINEDUC ha estado marcada por la rotación de las personas que han estado a cargo y por la itinerancia del programa por más de una unidad o departamento al interior del mismo Ministerio, cuestión que ha ido en desmedro de la inserción institucional del programa y de la instalación de la estrategia de promoción de talento académico dentro del concepto de necesidad educativa especial.

b.- Relación con Municipios y Establecimientos.

La acción de difusión del programa por los diversos municipios de la provincia y/o región del Biobío, es una función desempeñada desde la dirección de TALENTOS UDEC, quien a través de entrevistas directas con las autoridades locales –fundamentalmente alcaldes– presenta y promueve la participación de éstos en el programa. La relación con los sostenedores se inicia con la firma de un convenio donde éstos se comprometen a financiar parte del costo total de cada estudiante de su comuna.

Luego, el programa queda vinculado a los Departamentos de Administración de Educación Municipal (DAEM), definiéndose con ello un interlocutor válido conocido como coordinador comunal en cada DAEM. Así mismo, cada municipio define los establecimientos que participarán del proceso de preselección de estudiantes con capacidades sobresalientes.

A la vez, se señala que el programa extiende una invitación abierta a todos los establecimientos de una comuna, a través de las gestiones desarrolladas con los municipios. Desde el programa, sin embargo, se reconoce que los municipios tienen sus propios criterios mediante los cuales hacen la selección de los establecimientos de su administración, con lo cual, señalan desde la dirección, se genera inequidad en las oportunidades que se les brindan a los estudiantes de determinados colegios.

Cada establecimiento define a una persona que se hace cargo de coordinar los procesos de preselección y nominación, y de mantener el contacto con el programa cuando se requiera. Si bien la relación del programa, tanto con las Direcciones de Administración de Educación Municipal, como con los establecimientos propiamente tal, es fluida y sin percances, se destaca la presencia de algunas dificultades. Al respecto, se destaca particularmente las referidas a la definición de un interlocutor válido para el contacto y coordinación entre las partes, y a los procesos de preselección y nominación de estudiantes. De acuerdo a esto, el programa demanda un interlocutor que pueda ser estable en el tiempo, y que tenga conocimiento de la importancia del trabajo con estudiantes con necesidades educativas especiales, asociadas a capacidades intelectuales sobresalientes:

"Entonces, claro, lo ideal es que cada comuna tenga un coordinador para el programa y que ese coordinador sea un técnico (...) Quienes mejor funcionan para estos fines son los profesores especialistas, que saben de necesidades educativas especiales." (Directora TALENTOS)

Respecto de la relación existente entre los establecimientos educacionales y el programa, los actores entrevistados del Liceo de la comuna de Lota y del Liceo de la comuna de Talcahuano coinciden en varios aspectos. En ambos establecimientos, los entrevistados señalan no tener información de carácter oficial respecto de qué es el programa de TALENTOS UDEC, agregando

que las pocas cosas que saben, las conocen a partir de lo que los propios estudiantes les han informado, o porque los apoderados han solicitado información al respecto.

“(...) como dijo el profesor aquí no, no ha habido una información, valga la redundancia, formal ni tampoco un acercamiento de parte de la universidad hacia el colegio” (Profesores Liceo de Lota).

Esta situación es relevada por los entrevistados, por cuanto implica que los profesores no manejan información respecto de los objetivos del programa, de los criterios de identificación y selección de estudiantes talentosos, del equipo docente del programa, de cómo se conforma la oferta educativa, de los procesos y metodologías de evaluación, de los resultados de estas evaluaciones, entre otros. De alguna manera, lo señalado por los entrevistados da luces que ayudan a comprender la lejanía existente entre los establecimientos de enseñanza media y el programa, dado que no participan de los procesos de identificación y pre-selección de estudiantes, lo que sí ocurre, en general, en establecimientos de enseñanza básica:

“Claro, ellos vienen, aquí nosotros recibimos los niños ya seleccionados que ellos vienen trabajando desde la básica con la Universidad de Concepción, entonces a nosotros nos dicen no, de repente nos damos cuenta que ese niño está en estudios” (Jefa Unidad Técnica Liceo de Talcahuano).

La ausencia de una relación formal y de información oficial, tiene un impacto que no es menor entre los entrevistados, ya que, al desconocer muchos de los conceptos y elementos técnicos con los que opera el programa, se señala que no están en condiciones de generar una opinión acabada respecto de, por ejemplo, los procesos de identificación de estudiantes talentosos, de los procesos de selección e ingreso, de los procesos y metodologías evaluativas que aplica el programa, de las características de la oferta educativa, del diálogo que es posible establecer entre el currículum del sistema escolar y el del programa, etc.

Todo lo anterior, aun cuando el programa TALENTOS UDEC y su equipo realizan actividades destinadas a proveer de información actualizada a los establecimientos educacionales en relación a su quehacer. Es el caso de un seminario informativo anual, destinado a profesores de los estudiantes que asisten al programa, o una consulta, también anual, que se realiza para indagar en sus necesidades de apoyo.

A pesar de esto, los profesores de ambos establecimientos demandan información del programa, relacionada con las formas de identificar el talento académico, con las evaluaciones que realiza el programa, con la malla curricular del mismo, etc. Un ejemplo concreto de este tipo de demandas, son las que se refieren a la necesidad de conocer las áreas específicas que potencia el programa en los estudiantes, lo que se devela como algo importante para los profesores de ambos establecimientos visitados en el contexto de este estudio, toda vez que el estudiante puede ser visualizado como un recurso pedagógico que facilite la labor del profesor:

“(...) saber cuál es el área de potencialidad que está trabajando, porque por ejemplo, puede ser el área lingüística, puede ser el área matemática, de ciencias, hasta el momento nosotros nos, creo, que no se nos ha informado (...) nosotros sabemos que el alumno es talentoso, pero por qué y para qué, cuál es el propósito de potenciar ¿qué cosa? Yo creo que ahí igual a nosotros se nos debiera, (...) canalizar esa información para nosotros ver ¡ah! este me puede servir en la sala de clases también, o sea, que mejor réplica que yo tengo un alumno que está en la sala que puede ser una especie de ayuda” (Profesores Liceo de Lota).

Aunque cuentan con poca información, algunos profesores de ambos establecimientos plantean preocupaciones en relación al programa. Consideran que se trata de una acción “*enajenada de la realidad escolar*”, cuestión que para ellos puede generar algunas distorsiones en los estudiantes, en la medida en que éstos “*juegan a una fantasía que no saben cuál es el final*”, viven una especie de “*realidad paralela*”, queriendo señalar con ello que generan expectativas y sueños sobre los cuales no existe garantía de que los puedan alcanzar, dada la realidad en la cual están insertos.

Pese a todo lo anterior, los profesores de ambos establecimientos reconocen preferentemente aspectos positivos del programa, toda vez que se señala que los objetivos perseguidos son potenciar a los estudiantes. Los profesores de ambos establecimientos reflexionan en torno a la posibilidad de que el programa y los colegios desarrollen una coordinación tal que les permita realizar un trabajo complementario, toda vez que los colegios puedan apoyar las áreas trabajadas por el programa, y cumplir estándares asociados a educación superior. Asumiendo la existencia de un desfase entre la enseñanza media y la educación superior, la reflexión de los profesores gira en torno a la posibilidad de que el programa detecte los vacíos con los que llegan los estudiantes, de manera de que éstos puedan ser subsanados en el sistema de educación media.

Respecto del vínculo con los municipios, las entrevistas a encargados de programa en los DAEM de Lota y Talcahuano revelan que la situación varía entre comuna y comuna. La profundidad del vínculo y la información que manejan desde los municipios varía en función de las prioridades del DAEM y de la estabilidad del equipo y/o coordinador a cargo.

En Lota, son 31 estudiantes del sistema de educación municipal los que se encuentran participando del programa TALENTOS UDEC, pertenecientes a 10 establecimientos de enseñanza básica y 4 de enseñanza media.

El encargado del programa desde el DAEM de Lota lleva poco tiempo a cargo de esta tarea, no obstante, lleva años en el DAEM. Con la última elección municipal, el equipo en el DAEM sufrió importantes modificaciones de personal, incluido el jefe DAEM. Por esta razón, el actual encargado conoce el programa, pero no en profundidad. Pese a su reciente nombramiento a cargo del programa, el entrevistado informa que la relación del Municipio de Lota es de antigua data con el programa, toda vez que la llegada de éste a la comuna se generó gracias a las gestiones de la propia Dirección de Educación Municipal, en el marco del desarrollo del área de ciencias en la educación municipal.

El DAEM de Lota socializa la información a los establecimientos a través de oficios, sobre todo a los de enseñanza básica, fundamentalmente para efectos de la postulación, instruyéndolos para que el tema sea tratado en los consejos de profesores. Este sistema es complementado con supervisiones a los establecimientos.

Con el DAEM de Talcahuano la relación ha sido más estable y continua, ya que ha habido menos rotación de coordinador comunal. Desde el DAEM de Talcahuano se señala que el programa tiene relevancia para la gestión municipal en educación y que el alcalde reiteradamente nombra el programa cuando da cuenta oficial de la gestión municipal. Según la información que entrega la coordinadora comunal, en Talcahuano el año 2012 hubo alrededor de 60 estudiantes en TALENTOS UDEC.

3.5.- Gestión Presupuestaria del Programa TALENTOS UDEC.

a.- Administración de Presupuesto

En sus orígenes, el Programa TALENTOS UDEC contó con el financiamiento de la Fundación Andes, Lotería de Concepción, las Municipalidades y la Universidad de Concepción, desde el 2004 al 2007.

El año 2007, tras el retiro de los aportes de la Fundación Andes, el Estado de Chile promulgó el decreto 230, que constituye el marco regulatorio para el financiamiento de los Programas de promoción del Talento Académico, desde el Ministerio de Educación. En este decreto se establece que el MINEDUC colaborará con el financiamiento del 50% del arancel que el Programa TALENTOS UDEC establezca para tales efectos, por cada estudiante que asista a un establecimiento municipal de educación. Este aporte se materializa una vez que el programa

acredita ante el Ministerio el aporte del restante 50%, generalmente por parte de los municipios involucrados.

De acuerdo a lo señalado, son los municipios de las comunas a las que pertenecen los estudiantes participantes del programa, quienes constituyen el segundo ente que participa del financiamiento del arancel. La forma en que los municipios participan del programa, es producto de la gestión directa que realiza la dirección con las autoridades locales, y según su capacidad de financiamiento.

El tercer ente que participa del financiamiento del programa es la Lotería de Concepción, empresa perteneciente a la Corporación Universidad de Concepción. En ese marco, Lotería de Concepción también participa con aportes económicos al programa, además de la ayuda técnica brindada, completándose de esa manera el costo total por cada estudiante.

Todo lo anterior es válido para aquellos estudiantes seleccionados provenientes de establecimientos municipales de educación. Aquellos estudiantes provenientes de otro tipo de establecimientos, tienen que financiar su participación de manera particular.

Respecto de esto último, la dirección del programa proyecta, desde el 2013, la elaboración de una estrategia que le permita gestionar recursos para aquellos estudiantes de colegios particulares subvencionados y particulares pagados, a pesar de lo cual no hay claridad acerca de la forma que tomará esta estrategia.

La dirección del programa destaca las dificultades que están asociadas al sistema actual de financiamiento. Por un lado, se señala que las dificultades existentes con los municipios se asocian a los retrasos en la concreción de sus aportes, cuestión que obliga a la Universidad de Concepción a maniobrar internamente con los recursos disponibles, a la espera de que éstos puedan ponerse al día con sus compromisos monetarios.

Por otro lado, respecto al financiamiento que compete al MINEDUC, se señala que el trabajo de preselección de estudiantes talentosos, comienza en el mes de agosto de cada año, proceso que puede extenderse hasta el mes de enero, e incluso marzo, del año siguiente. La dificultad dice relación con el desconocimiento que se tiene respecto del aporte que hará el MINEDUC al año siguiente y qué cantidad de estudiantes permitirá acoger ese aporte. De esta forma, el proceso de preselección comienza sin existir claridad respecto de la cantidad de becas con las que podrá contar el programa, cuestión que, en palabras de la dirección del programa, los obliga a realizar los procesos de preselección y selección "a ciegas", con el riesgo siempre latente de, o bien perder becas porque no se seleccionó un número suficiente de estudiantes de acuerdo a la cantidad de becas entregadas, o bien desechar estudiantes que, habiendo sido seleccionados, no pueden ingresar al programa por falta de becas.

Una tercera dificultad asociada al financiamiento, está relacionada con la definición de una determinada cantidad de becas para el programa, independiente del año que se trate. Para el programa TALENTOS UDEC, lo anterior se traduce en una cantidad de 240 becas anuales, criterio que, a juicio de la dirección del programa, no considera ni el tamaño ni la cantidad de estudiantes de la región, ni el modelo de gestión ni la calidad del programa:

"(...) En algún minuto pusieron una cantidad de becas que no se ajusta a ninguna lógica: ni a la calidad de funcionamiento del programa, ni a la cantidad de niños de la región, ni a nada, y que probablemente se haya debido a que yo en ese minuto no estaba para defender la región, ¿ya?" (Directora TALENTOS UDEC).

En este sentido, la fecha de acceso a la información de la cantidad de cupos disponible debería estar al acceso de las universidades mucho antes (se informa en enero de cada año), porque el proceso de postulación y de selección se lleva a cabo el año anterior. Razón por la cual algunos

programas no logran hacer un uso óptimo de los cupos disponibles para cada año. Situación que ha debido enfrentar el programa TALENTOS UDEC de la Universidad de Concepción.

Finalmente, se destaca que estas dificultades no le permiten al programa ir creciendo óptimamente, a través de la incorporación de nuevos estudiantes.

b.- Costos y Gastos Estimados.

De acuerdo a lo señalado por la dirección del programa, el costo total que implica tener a un estudiante es de \$700.000 anual. De este costo total por estudiante, el MINEDUC aporta el 50%, equivalente a \$350.000, mientras que la municipalidad de la comuna a la que pertenece el estudiante aporta \$273.000, siendo Lotería de Concepción quien aporta la diferencia restante, consistente en \$57.000.

Los estudiantes se trasladan a clases en buses que en determinados puntos, pasan a retirar y a dejar a los estudiantes. Este sistema de traslado no tiene ningún costo para los estudiantes y sus familias, y se diferencia de la realidad de otros programas, por cuanto no es el municipio participante el que financia esto:

"Nosotros pagamos con plata del programa a una empresa para que traiga a los niños a la Universidad y los lleve (...) Entonces hay casos donde hasta ahora nosotros lo hemos absorbido como Universidad, porque yo te digo, como el programa es regalón de la institución, hay cosas que hemos logrado absorber pero que no son sustentables" (Directora TALENTOS).

La dirección del programa reconoce que el transporte es uno de los ítems más costosos y es también lo que presenta las mayores dificultades en la gestión del programa, ya que se presentan situaciones como cambios imprevistos de horarios, cambios de rutas y/o hasta la cancelación de servicios sin haber traslado real de los estudiantes hasta las dependencias del programa. Por esta razón la dirección del programa destaca que, más que delegar la responsabilidad en los municipios, el programa se encuentra explorando alternativas de solución para el 2013, que impliquen dejar de trabajar con una o dos empresas de transportes, y diversificar dicho servicio a través de la participación de varios microempresarios de la región, bajo una modalidad de apadrinamiento.

- Información y opinión de los distintos actores involucrados sobre el modo de financiamiento del programa

Los estudiantes consultados en el marco de el presente estudio, están al tanto respecto de quiénes son las entidades que financian en programa. Ellos saben que en el financiamiento participan el MINEDUC, la Lotería de Concepción, los municipios y la misma Universidad de Concepción. Ante esto, señalan que el costo per cápita del programa es de \$750.000 anuales, y plantean que la beca MINEDUC es de \$300.000, aproximadamente. Agregan que hay estudiantes de colegios particulares que no tienen beca, en cuyo caso el costo es asumido por la familia.

Por su parte, se aprecia que las apoderadas de ambos establecimientos visitados en el marco de esta consultoría, manejan información parcial respecto del sistema de financiamiento del programa, toda vez que se señala que la universidad es quien se hace cargo de los gastos por concepto de materiales de estudios, colaciones, traslados y almuerzos, no implicando ningún tipo de gasto para las familias de los niños, niñas y jóvenes.

Desde los establecimientos, los profesionales a cargo del programa no manejan información certera respecto del financiamiento del programa, y por esa desinformación, prefieren no entregar una opinión al respecto.

Los encargados comunales tampoco se muestran mucho más informados. Por ejemplo, en Lota señalan que el aporte municipal bordea los \$27.000 por niño, mientras que en Talcahuano señalan que el aporte municipal se sitúa cerca del 30% del costo total por estudiante.

c.- Capacidad de atención del Programa, rango de crecimiento, necesidades para una expansión

La posibilidad de crecer y/o expandir la atención de más estudiantes, sobre todo del sistema municipal de educación, se relaciona con el sistema de financiamiento del programa, particularmente con los aportes destinados desde el MINEDUC y los gobiernos locales. Al respecto, cabe recordar los antecedentes señalados por la dirección del programa sobre la materia, donde se señala que la normativa vigente define, para cada programa, una determinada cantidad de becas, independiente del modelo de gestión del mismo, del año en que se entregan los recursos, y de la cantidad de estudiantes existentes en el sistema educacional de la región. Por otro lado, se señala la lógica de funcionamiento de varios municipios, donde los recursos comprometidos no llegan con la premura y pertinencia que el programa requiere.

Ambas situaciones son determinantes para la proyección del programa, toda vez que se transforman en dificultades que no le permiten a éste ir creciendo a través de la incorporación de nuevos estudiantes.

4.- Resultados del Estudio.

4.1.- Aportes y Logros del Programa

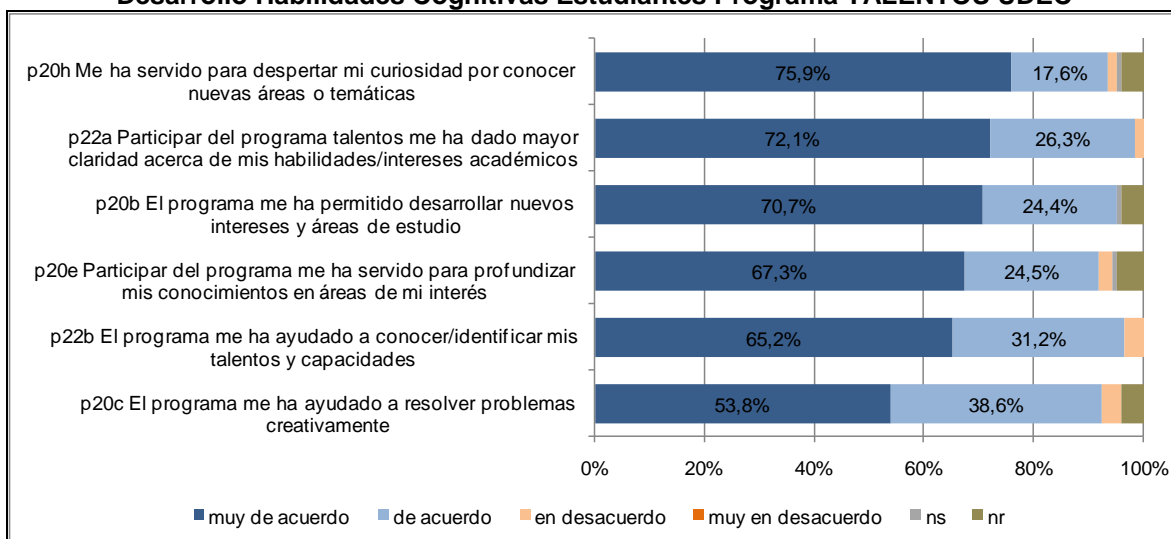
a.- Cambios en Habilidades Individuales a Nivel Cognitivo, Afectivo y Social

Respecto de los logros y/o aportes que han conseguido alcanzar a través del programa, tanto estudiantes como apoderadas de ambos establecimientos educacionales coinciden en señalar efectos positivos en lo cognitivo, en cuyo caso los ejemplos citados dicen relación con la posesión de mayor cantidad de conocimientos, mayor profundidad en el conocimiento de temas que no son de manejo común, habilidades para resolver problemas, desarrollo de la comprensión lectora, búsqueda de diferentes formas de pensar y/o mejorar el razonamiento lógico, crecimiento del vocabulario y uso del lenguaje, etc.

Por su parte, los profesores y jefes de UTP de ambos establecimientos coinciden en señalar que no les resulta evidente identificar cuáles son y/o cómo se manifiestan los aportes del programa en estos estudiantes, ya que apenas identifican de qué estudiantes se trata. Para los profesores, los estudiantes que asisten a TALENTOS UDEC en su mayoría no son estudiantes especialmente sobresalientes.

A continuación se presenta un gráfico construido a partir de datos de la encuesta, que da cuenta de la opinión de los estudiantes respecto a qué tan de acuerdo o en desacuerdo se encuentran con los efectos del programa en el desarrollo de habilidades cognitivas.

Nº 7: Distribución de Frecuencias Nivel Acuerdo Desarrollo Habilidades Cognitivas Estudiantes Programa TALENTOS UDEC



Fuente: elaboración propia a partir de resultados de encuesta de satisfacción a estudiantes del programa, cohorte 2012.

El gráfico Nº 7 muestra la distribución de cada una de las respuestas en los distintos ítems relacionados al nivel de acuerdo con el desarrollo de habilidades cognitivas. Se evidencia claramente que más del 50% de los estudiantes se muestra **muy de acuerdo** en señalar que el programa les ha permitido el desarrollo de habilidades cognitivas, asociadas a la capacidad de resolver problemas creativamente, a la posibilidad de identificar talentos y capacidades propias, a profundizar conocimientos, a desarrollar nuevos intereses y áreas de estudio, a clarificar habilidades e intereses académicos, y a descubrir nuevas áreas e intereses.

Particularmente, se observa que el ítem que concentra un mayor porcentaje de estudiantes que se muestran **muy de acuerdo** al desarrollo de habilidades cognitivas, es el que señala que el programa les ha servido para despertar su curiosidad por conocer nuevas áreas de temáticas, con un 75,9%.

Finalmente, menos de un 10% de los estudiantes se muestra **en desacuerdo** con señalar que el programa les ha permitido el desarrollo de habilidades cognitivas, siendo el ítem con mayor porcentaje de estudiantes que adhieren a dicha opinión el que señala que el programa les ayuda a desarrollar habilidades para profundizar conocimientos de su interés.

Con relación a las habilidades desarrolladas en el ámbito afectivo y social, los estudiantes de ambos establecimientos manifiestan acuerdo en señalar que una de las mayores ganancias al respecto es el desarrollo de la sociabilidad. En tal sentido, se reconoce que, al ingreso al programa, una gran mayoría de estudiantes se caracterizaban por ser introvertidos, por tener espacios reducidos de sociabilidad, o por explicitar cierta soberbia en el actuar con los demás, situaciones que se modifican participando en el programa.

A lo anterior, los estudiantes de ambos establecimientos suman los aprendizajes en valores, como la posibilidad de experimentar colaboración, solidaridad, el trato con el otro como un otro legítimo, trabajo en equipo, etc. Por su parte, todas las apoderadas destacan el desarrollo de habilidades que les permiten a los estudiantes desenvolverse con mayor facilidad en sociedad, como por ejemplo mayores niveles de autonomía, de confianza, de seguridad, mayor capacidad para relacionarse con diferentes tipos de personas, y mayor madurez y claridad para desarrollar un sentido de futuro.

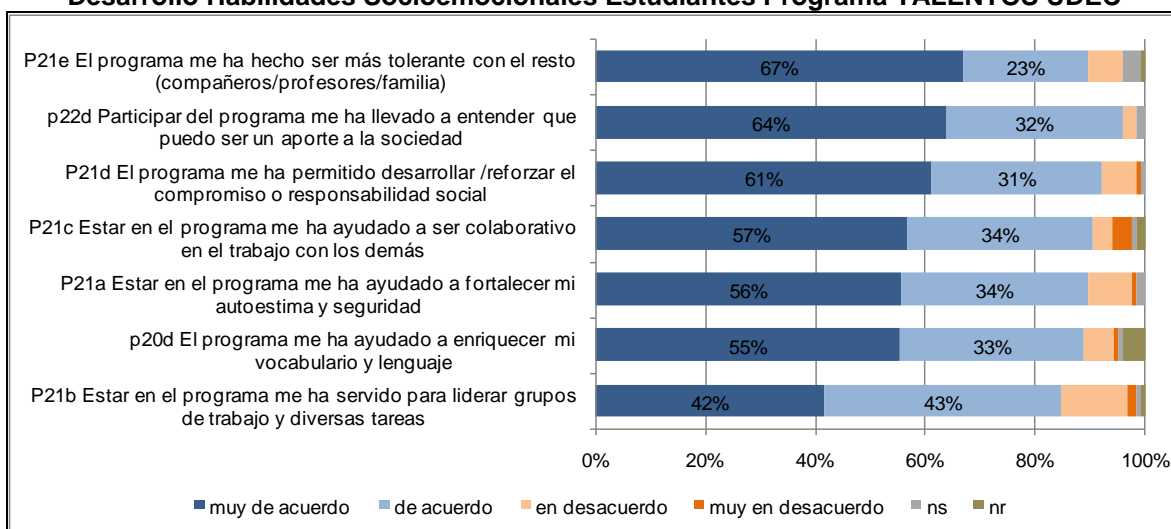
Uno de los aportes más destacados por los estudiantes, sobre todo del Liceo de Talcahuano, se relaciona con la posibilidad de conocer personas nuevas y diferentes, y con el desarrollo de la

sociabilidad. Toda vez que los estudiantes talentosos reconocen tener características socioemocionales específicas, se destaca que es, sobre todo la formación valórica, el mayor beneficio obtenido, lo que los hace crecer en sociabilidad, en respeto, en tolerancia frente a la diversidad de modos de ser:

“En realidad nos hace más sociables y aceptar a otras personas, porque no son todas las personas iguales, allá hay personas que son muy distintas (...) y en verdad nos ayuda a aceptar esas personas, porque uno antes ni siquiera se habría acercado a ellos, pero gracias al programa” (Estudiantes Liceo de Talcahuano).

A continuación se presenta un gráfico con la opinión de los estudiantes respecto a qué tan de acuerdo o en desacuerdo se encuentran con los efectos del programa en el desarrollo de habilidades socioemocionales:

**Gráfico Nº 8: Distribución de Frecuencias Nivel Acuerdo
Desarrollo Habilidades Socioemocionales Estudiantes Programa TALENTOS UDEC**



Fuente: elaboración propia a partir de resultados de encuesta de satisfacción a estudiantes del programa, cohorte 2012.

El gráfico Nº 8 muestra la distribución de cada una de las respuestas en los distintos ítems relacionados con el nivel de acuerdo con el desarrollo de habilidades socioemocionales. Se evidencia claramente que más del 80% de los estudiantes se muestra **muy de acuerdo y de acuerdo** en señalar que el programa les ha permitido el desarrollo de habilidades de carácter socioemocionales, asociadas a la capacidad de liderar grupos de trabajo, de enriquecer el vocabulario, de fortalecer la autoestima y seguridad en sí mismo, de ser colaborativo en el trabajo con los demás, de reforzar la responsabilidad social, de ser un aporte a la sociedad y a tener mayor tolerancia con los demás.

Particularmente, se observa que el ítem que concentra un mayor porcentaje de estudiantes que se muestra **muy de acuerdo** con el desarrollo de habilidades socioemocionales, es el que señala que el programa les ha servido para ser más tolerante con los demás, con un 67%.

Finalmente, menos de un 20% de los estudiantes se muestra **en desacuerdo** con señalar que el programa les ha permitido el desarrollo de habilidades de carácter socioemocionales, siendo el ítem con mayor porcentaje de estudiantes que adhieren a dicha opinión el que señala que el programa les ayuda a desarrollar habilidades para liderar grupos de trabajo.

Al respecto, la dirección y el equipo técnico del programa hablan del proceso que va transformando a los estudiantes en personas que logran ser un aporte a la sociedad. Particularmente, se habla del cambio de expectativas durante su permanencia en el programa, desarrollando aspiraciones reales

de ingresar a la universidad. Al respecto, se citan ejemplos de estudiantes que se han ido a estudiar a Santiago, de otros que se transformaron en ayudantes de investigación en carreras universitarias, otros que egresaron de psicología y se encuentran trabajando en la propia Universidad de Concepción, otros que son *bioingenieros* dedicados a la investigación, etc.

Por su parte, los docentes del programa señalan la posibilidad de que los estudiantes desarrollen un proyecto de futuro asociado al ingreso a la educación superior, particularmente a partir del estudio de alguna carrera universitaria. Esta posibilidad es destacada por los docentes, toda vez que existen particularidades relacionadas a las familias de varios de los estudiantes, cuyos recursos parentales no favorecen del todo el desarrollo de un proyecto de futuro.

Por su parte, tanto estudiantes como apoderados de ambos establecimientos coinciden en señalar que la experiencia del programa se va traduciendo en la posibilidad de ir clarificando los intereses intelectuales de cada uno de ellos, particularmente respecto de la carrera a seguir en el sistema universitario de educación. Esta claridad se ve favorecida a través de las orientaciones y charlas que el mismo programa les entrega, respecto a las carreras universitarias, y a la formas de postulación, como lo señalan los estudiantes:

“Por ejemplo los que quedan y tienen que postular, se les pide que postulen allá, que ellos mismos lo ayudan a postular, cuál es la primera opción, cuidan de los errores que muchos cometen porque no saben. Nos han ido a dar charlas por ejemplo de carrera, van alumnos de los mismo que estuvieron en Talento y nos cuentan de su carrera para orientarnos en lo que queremos estudiar” (Estudiantes Liceo de Talcahuano).

b.- Cambios en Entorno Escolar

A nivel de entorno escolar, los aportes del programa son menos evidentes. Algunos estudiantes y profesores señalan que no observan cambios en esta dimensión. Incluso, algunos estudiantes señalan que sus compañeros ignoran que participan en TALENTOS UDEC, y que darles a conocer esta información implica una serie de explicaciones que consideran engorrosas y que prefieren no dar.

“Y mejor, porque así no explicamos, es muy engorroso. Hay que dar muchas explicaciones así que mejor no” (Estudiantes Liceo de Talcahuano)..

Por su lado, la opinión de los profesores de ambos establecimientos, sobre todo del Liceo de Lota, dista mucho de la que tienen apoderados y estudiantes. En este sentido los profesores identifican algunos efectos no muy positivos del programa, toda vez que detectan una baja en el rendimiento y/o asistencia de aquellos estudiantes que participan de TALENTOS UDEC, constatando que, en varias ocasiones, éstos han preferido las clases del programa a las clases del liceo. Pese a lo dicho, los profesores agregan que no es posible hablar del impacto que el programa tiene en los estudiantes, en el ámbito escolar propiamente tal, puesto que no disponen de elementos técnicos que les permitan medir dicho efecto:

“Claro, eh, no tenemos indicadores, parámetros de observación, nada, o sea como nosotros no podemos decir que el niño ha avanzado gracias al apoyo de este programa si no tenemos ningún tipo de pauta de observación” (Profesores Liceo de Lota).

c.- Beneficios y Costos del Programa

Uno de los beneficios que el mismo programa destaca respecto de los estudiantes, es la posibilidad brindada, al menos al 80% de los que estudian en el sistema municipal, de ingresar a alguna universidad perteneciente al Consejo de Rectores de Chile.

Por su parte, los docentes del programa coinciden en destacar que el mayor beneficio lo reciben las familias, sobre todo aquellas “familias que tienen problemas, que no son tradicionales”, donde generalmente no existen recursos parentales adecuados para acompañar la educación de los

hijos. Lo que se destaca en dicho sentido, a diferencia de lo dicho por los profesores de los establecimientos, es que los contenidos transversales del programa permiten la formación integral de los estudiantes, junto con la proyección de estudios universitarios:

“(…) es la formación de una persona con un tremendo potencial, que tienen...no sé po, un final feliz en su vida, y que podría haber sido muy distinto si no hubiera recibido este apoyo desde acá” (Docentes TALENTOS UDEC).

Tanto el equipo técnico y los docentes del programa, como así también los estudiantes y apoderadas de ambos establecimientos, identifican algunos costos asociados básicamente al hecho de tener que levantarse temprano los días sábados, a la carga académica que se genera producto de llevar el colegio y el programa, a la falta de tiempo para la realización de otro tipo de actividades, al cansancio físico, y a la obligación de tener que recorrer largas distancias para llegar a clases, como es el caso de los estudiantes de Chillán y Curanilahue, quienes además años pasados debían alojar la noche de los viernes en Concepción, impactando en la relación que tienen con sus familias. Particularmente, los estudiantes de ambos establecimientos coinciden en señalar que estos “sacrificios” asociados a su participación en el programa, son costos relativos, dado que son mayores las ganancias que los sacrificios.

De la misma manera, los docentes del programa, dirección y equipo técnico también destacan que se trata de costos y/o “sacrificios” relativos, toda vez que se indica que los estudiantes “no lo lamentan”, y que los conceptualizan como beneficios y/o ganancias:

“(…) como este programa es voluntario, ellos evalúan por sí mismos y ellos sienten que aquí están mejor que en otro lado, lo que significa que eso les produce más satisfacción, (...) ellos lo pasan bien aquí, aprenden aquí lo que no aprenden en otros lados, tienen otros amigos que no tienen en su colegio, y por lo tanto para ellos eso ya no es un costo, no es un sacrificio” (Equipo Técnico TALENTOS UDEC).

En directa relación con lo anterior, los docentes del programa señalan que los estudiantes más grandes, particularmente los de tercer y cuarto año medio, se ven enfrentados a una disyuntiva que no deja de complicarlos, obligándolos a tomar una decisión. Se trata de la elección entre continuar con las clases regulares en TALENTOS UDEC, o tomar clases de preuniversitario, donde tomar la última opción se traduce en que los estudiantes comienzan a retirarse más temprano de las clases del programa.

La deserción surge básicamente por dos tipos de situaciones. Por un lado, al egresar de 8º básico, y en el marco de la búsqueda de mejores condiciones educativas, hay un grupo de estudiantes que decide continuar sus estudios en establecimientos particulares (subvencionados y/o pagados), en cuyo caso pierden la beca PTAEM. Incluso algunos establecimientos particulares ofrecen becas a los estudiantes talentosos para cursar la enseñanza media, hecho que acentúa la fuga hacia el sistema privado, y por tanto, el retiro del programa.

Cuando se les pregunta a los estudiantes qué razones los harían desertar del programa, éstos mencionan el aumento de la carga académica intrínseca a la enseñanza media, las responsabilidades familiares de la vida adolescente, y en ocasiones, desinterés en la oferta de cursos y talleres del programa. En dicho sentido, se aprecia que la motivación de los estudiantes más grandes es diferente a la que experimentaron en los inicios del programa:

*“A mi igual, por ejemplo, a mi todavía me gusta el programa, igual si tenemos esta oportunidad y otros no, hay que aprovecharla, pero a pesar de eso, no es como para decir ‘GUAU voy a TALENTOS’, como en séptimo año”
Ya nos pesan las clases el día sábado” (Estudiantes Liceo de Talcahuano).*

4.2.- Satisfacción de estudiantes, apoderados y establecimientos con el Programa TALENTOS UDEC.

a.- Satisfacción con Modo de Funcionamiento y Gestión del Programa

Si bien al inicio de su participación en el programa, los estudiantes del Liceo de Lota esperaban un modelo de educación muy similar al del sistema escolar, hoy día señalan que el programa ha superado con creces dichas expectativas. Tanto estudiantes y apoderados de ambos establecimientos celebran la diversidad de la oferta educativa existente, mostrándose satisfechos con ella.

Ahora bien, el resultado de la entrevista grupal a estudiante, en el contexto de este estudio, muestra una valoración diferenciada de esta oferta educativa, según el ciclo del que se trate. Todos los estudiantes coinciden en señalar que los talleres del primer ciclo son más entretenidos y “menos científicos”, mientras que en el tercer ciclo, cursos y talleres se reducen en número, son “más científicos” y menos entretenidos, y se vuelven “más fomes” dado que hay varios contenidos que se encuentran asociados a la Prueba de Selección Universitaria.

La explicación de este cambio se encuentra en el hecho de que, ya en el tercer ciclo, los contenidos que les interesan a los estudiantes, y que el programa entrega, están asociados a la PSU y al acceso a alguna carrera universitaria:

“(…) después tercer ciclo ya estamos solamente un año ya con taller porque después empezamos el preuniversitario” (Estudiantes Liceo de Lota).

Ante esto, la dirección del programa plantea que las acciones de preparación para la PSU en el marco del TALENTOS, fue realizado en el marco de una experiencia piloto, realizada el año 2012, atendiendo a una solicitud de los mismos estudiantes y apoderados. No se hacen mayores referencias a los resultados y la evaluación de dicha experiencia (*Comentarios Informe TALENTOS UDEC, Directora de Programa*).

A través de la pregunta 5 de la encuesta aplicada a los estudiantes, se buscó evaluar la calidad de los cursos y talleres ofrecidos por el programa, mediante la asignación de una nota de 1 a 7. En tal sentido, se les pidió evaluar aspectos relacionados a: a) la adecuación de esta oferta educativa a los intereses de los estudiantes, b) la diversidad de la misma, c) la utilidad que representa para los aprendizajes, d) la coherencia de sus contenidos, e) la exigencia y dificultad implicada, f) y su novedad u originalidad.

A partir de los seis ítems, se elaboró un indicador que entregó la nota promedio con que los estudiantes del programa, distinguidos según sexo y ciclo, evalúan la calidad de esta oferta educativa.

Tabla Nº 12: Calidad de Oferta Educativa, Estudiantes Programa TALENTOS UDEC

	Sexo		Ciclo			Total
	Hombre	Mujer	Primero	Segundo	Tercero	
Evaluación calidad de cursos y talleres	6,35	6,47	6,44	6,2	6,46	6,4

Fuente: elaboración propia a partir de resultados de encuesta de satisfacción a estudiantes del programa, cohorte 2012.

Los resultados de la tabla Nº 12 evidencian que la evaluación que realizan los estudiantes es, en general, muy buena, por cuanto la nota promedio es de 6,4.

Según el sexo, las mujeres son las que evalúan con mejor nota la oferta educativa del programa, a pesar de lo cual estas evaluaciones no distan mucho entre sí, toda vez que las notas asignadas por los estudiantes de ambos sexos no difieren significativamente.

Según el ciclo, y a diferencia de lo que relevó el grupo focal, los estudiantes que cursan el segundo ciclo son quienes presentan una evaluación menor respecto del primero y tercero. A pesar de ello, las evaluaciones de los estudiantes de los tres ciclos no distan mucho entre sí, toda vez que las notas asignadas no difieren significativamente.

Por otro lado, si bien la mayoría de los estudiantes señalan estar de acuerdo con que las familias apoyan la participación de sus hijos en el programa TALENTOS UDEC, hay algunos que manifiestan una opinión diferente, toda vez que señalan que sus padres no están de acuerdo con esta participación. La explicación señalada por los estudiantes, se relacionan con el peligro que representa, para los padres, la posibilidad de que los hijos descuiden el colegio en favor del programa, algo que también fue destacado en la Grupo Focal de los apoderados.

Finalmente, tanto estudiantes como apoderados se muestran conformes respecto al equipamiento, instalaciones y materiales que el programa TALENTOS UDEC dispone para la realización de las clases y talleres.

Un elemento común entre los apoderados entrevistados, dice relación con el acceso a información del programa, particularmente a los resultados de las evaluaciones, en cuyo caso se señala que si bien es posible conocer dichos resultados, el programa no tiene mecanismos preestablecidos y conocidos para tales efectos. A pesar de ello, se destaca la permanente preocupación del mismo por cada uno de los estudiantes.

Por su parte, los profesores y jefes de unidad técnica de ambos establecimientos visitados coinciden en señalar que, más allá de los oficios enviados al inicio de cada temporada desde los DAEM, plantean que, desde su punto de vista, el programa no tiene un procedimiento claro y conocido que permita el intercambio fluido y constante de información relativa a los distintos aspectos y procesos desarrollados con los estudiantes por el mismo, destacándose su necesidad de contar con más información y de establecer coordinaciones que permitan un mayor trabajo conjunto. Y esto, a pesar de las acciones desarrolladas por el programa TALENTOS UDEC para mantener informados y vinculados a los establecimientos con que se relaciona.

Respecto de la inscripción de cursos y talleres, los estudiantes de ambos establecimientos coinciden en identificar las dificultades asociadas a dicho procedimiento, relacionadas a la discrepancia que se produce entre los intereses de los estudiantes y la disponibilidad de cursos y talleres y sus cupos:

*“Ese sí es como un problemita de Talento, porque uno no siempre puede quedar en lo que en realidad uno quiere, uno tiene que usar un tema de preferencia (...)
Es que lo que pasa es que los cursos o talleres tienen cupos, entonces se llenan y te tiran a la segunda opción, a la tercera...
Hay veces que si queda una opción, te tiran a la que tenga menos cupos, menos alumnos”
(Estudiantes Liceo de Lota).*

Respecto a la calidad de los docentes y a las metodologías por ellos utilizadas, los estudiantes de ambos establecimientos se muestran altamente satisfechos por la labor realizada por éstos. En dicho sentido, los entrevistados reconocen la permanente preocupación de los docentes, la horizontalidad y el buen trato para con ellos, el uso de instrumentales especializados y TICs, y las habilidades pedagógicas que permiten su crecimiento tanto en lo cognitivo como en lo valórico, lo cual contribuye a generar un espacio más favorable para el diálogo y el debate:

*“Claro, no es que pueda pasarse de listo con el profesor, pero uno puede hablar con él como que fuera un amigo más, un compañero más, si sabes hablar con él si...
Además, hay más facilidades de dialogar con los profesores
Se forma más como un dialogo que una clase” (Estudiantes Liceo de Talcahuano).*

A través de la pregunta 9 de la encuesta aplicada a los estudiantes, se buscó evaluar la calidad de los docentes del programa, a partir de la asignación de una nota de 1 a 7. En tal sentido, se les

pidió evaluar siete aspectos relacionados a: a) la motivación de éstos para enseñar, b) la capacidad para explicar con claridad, c) su manejo y conocimiento de los contenidos, d) asistencia y puntualidad en el desarrollo de las clases, e) eficacia y eficiencia en la utilización del tiempo para el desarrollo de las clases, f) la capacidad de escucha y aclaración de dudas, g) la forma o trato con el que se relacionan con los estudiantes.

A partir de los siete ítems de la pregunta, se elaboró un indicador que arrojó la nota promedio con que los estudiantes del programa, diferenciados según sexo y ciclo, evalúan la calidad de los docentes.

Tabla Nº 13: Calidad de Equipo Docente, Estudiantes Programa TALENTOS UDEC

	Sexo		Ciclo			Total
	Hombre	Mujer	Primero	Segundo	Tercero	
Evaluación de calidad docentes	6,69	6,81	6,72	6,64	6,79	6,73

Fuente: elaboración propia a partir de resultados de encuesta de satisfacción a estudiantes del programa, cohorte 2012.

Los resultados de la tabla nº 2 evidencian que la evaluación realizada por los estudiantes respecto de la calidad del equipo docente es, en general, muy buena, toda vez que la nota promedio es de 6,7.

Según el sexo, son las mujeres quienes evalúan con mejor nota la calidad del equipo de docentes del programa, a pesar de lo cual estas evaluaciones no distan mucho entre sí, toda vez que las notas asignadas por los estudiantes de ambos sexos no difieren significativamente.

Según el ciclo cursado, los estudiantes que están en el segundo ciclo son quienes presentan una evaluación menor respecto del primero y el tercero. No obstante ello, las evaluaciones de los estudiantes de los tres ciclos no distan mucho entre sí, toda vez que las notas asignadas no difieren significativamente.

b.- Satisfacción con Logros y Resultados Alcanzados

Respecto de la satisfacción con los logros y resultados alcanzados a través del programa, tanto estudiantes como apoderados coinciden en la alta valoración que tienen del mismo, toda vez que destacan que éste superó con creces sus expectativas. En dicho sentido, se recalca el hecho de que los beneficios propios del programa sean entregados a familias cuya condición es de vulnerabilidad, que la participación de los estudiantes no se traduzca en ningún tipo de costos para las familias, y que los beneficios y ganancias obtenidas por éstos sean, no sólo de índole cognitiva, sino también relacionales y socioemocionales.

Con la pregunta 24 de la encuesta a estudiantes, se consultó la opinión respecto a si el programa cumplió sus expectativas, según sexo y ciclos.

Tabla Nº 14.

“En relación a lo esperado, el programa de talento ha sido...”, Estudiantes Programa TALENTOS UDEC

	SEXO			CICLOS			
	Hombre	Mujer	Total	Primero	Segundo	Tercero	Total
Menos de lo esperado	1,40%	0,00%	0,80%	2,30%	0,00%	0,00%	0,80%
Igual de lo esperado	23,10%	12,40%	18,70%	13,90%	36,30%	15,10%	19,00%
Más de lo esperado	72,70%	79,70%	75,60%	74,50%	63,70%	84,90%	76,90%
No Sabe	0,00%	2,00%	0,80%	2,30%	0,00%	0,00%	0,80%
No Responde	2,80%	5,90%	4,10%	6,90%	0,00%	0,00%	2,50%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: elaboración propia a partir de resultados de encuesta de satisfacción a estudiantes del programa, cohorte 2012.

De acuerdo a la tabla N° 14, se observa que, en general, la gran mayoría de los estudiantes opinan que el programa fue **más de lo esperado**.

Según el sexo, no hay mujeres que señalen que el programa fue **menos de lo esperado**, mientras un mayor porcentaje de ellas, en comparación con los hombres, señalan que el programa fue **más de lo esperado**.

Una situación similar se aprecia según ciclos, toda vez que no hay estudiantes de segundo y tercer ciclo que señalaron que el programa fue **menos de lo esperado**. Por otro lado, es el segundo ciclo el que presenta un menor porcentaje de estudiantes que señalan que el programa fue **más de lo esperado**.

5.- Recomendaciones y Sugerencias realizadas por los Actores al MINEDUC y/o al Programa TALENTOS UDEC.

Las opiniones relacionadas a recomendaciones de cada actor entrevistado, fueron ordenadas según la temática a la que se refieren.

En primer lugar se sugiere la posibilidad, tanto al programa como al MINEDUC, de **replicar la experiencia del modelo TALENTOS UDEC**, no sólo en otras universidades, sino también en el sistema escolar propiamente tal, tanto municipal como particular (subvencionados y pagados), de manera de ampliar el acceso a todos los beneficios y ganancias que se obtienen.

Una segunda recomendación al programa, se relaciona con el **vínculo de éste con los establecimientos educativos**. Esta recomendación tiene varias aristas:

- a) se debiesen **subsanan las deficiencias en la comunicación entre el programa y los establecimientos educacionales**, mediante la definición de canales y procedimientos formales, agregando que también debieran ser considerados en el diseño del programa.
- b) se debiese **mejorar la relación del programa con los profesores de los colegios**, a través de una estrategia orientada encantarlos e interesarlos en participar de las actividades diseñadas por el programa para ellos (docentes del programa);
- c) se señala que es necesario desarrollar una coordinación tal entre establecimientos y programa de modo que, en una forma complementaria, **el sistema de educación media municipal pueda ir subsanando aquellos vacíos académicos detectados en la educación superior**, de modo que los estudiantes tengan más chances de acceder a la educación superior, y en mejores condiciones, acortando así la brecha entre establecimientos públicos y particulares –subvencionados y pagados (profesores liceo de Lota).

Una tercera recomendación al programa, dice relación con la posibilidad de que el **programa pueda disponer de más infraestructura**, particularmente de salas de clases (docentes del programa).

Una cuarta recomendación al programa TALENTOS UDEC se relaciona con la **oferta educativa**. Al respecto se señala que:

- a) dado que los cursos y talleres del tercer ciclo son sustantivamente diferentes de los de primer y segundo ciclo, en cuanto a variedad y contenidos, la recomendación se refiere a la **incorporación de una mayor cantidad y variedad de cursos talleres en dicho nivel**, sobre todo del área humanista. Con la renovación de la oferta educativa, se sugiere evitar un impacto negativo en las motivaciones e intereses de los estudiantes (estudiantes y apoderados de liceo de Lota, estudiantes liceo de Talcahuano).
- b) se recomiendan la **revisión del sistema de elección de cursos y talleres**, por cuanto este sistema ha significado que más de un estudiante: i) ha sido ingresado a un curso o

taller que no ha definido dentro de sus 3 preferencias, permaneciendo un semestre completo en dicha condición; ii) han debido repetir cursos y/o talleres en más de una ocasión (estudiantes y apoderados liceo de Lota) iii) los estudiantes no parecen conocer la intención educativa que el programa desarrolla, cuando propone a estudiantes y apoderados mover sus elecciones educativas, en más de un área determinada.

Una quinta recomendación hecha al programa se refiere al **sistema de traslados** que tiene el programa. Al respecto, se señala la necesidad de que exista una mejor coordinación de los buses de traslado, con mayor claridad respecto de los horarios y lugares donde deben ser tomados dicho medio de transporte (estudiantes liceo de Lota).

La sexta recomendación para el programa se refiere a la **necesidad de flexibilizar los criterios de asistencia a clases en la temporada de verano** (TAV). Esto, por cuanto hay algunos estudiantes para los que el verano es la única posibilidad de tener contacto con padres y/o familia, cuestión que se dificulta, y genera presión, por la obligatoriedad de asistir a clases durante dos semanas consecutivas. Al alero de esta recomendación, surge otra, referente a la **flexibilización de los criterios que permiten congelar un semestre** (estudiantes liceo de Lota).

Por último, hay una alta valoración por el programa, toda vez que se destaca sobremanera que todos los beneficios han sido entregados a personas en condición de vulnerabilidad. Por esta razón, una última recomendación se refiere a que **el modelo educativo promovido por el programa TALENTOS UDEC sea un sistema de carácter masivo** (apoderadas liceo Talcahuano).

6.- Evaluaciones Internas y Externas Programa TALENTOS UDEC.

Las investigaciones y estudios del programa TALENTOS UDEC fueron realizadas por los integrantes del equipo a cargo siendo, por tanto, estudios internos. El núcleo de los estudios realizados en el marco de este programa es el proyecto FONDECYT N° 1100260, cuyo foco es la adaptación socioemocional de los niños y niñas de 10 y más años de edad. Se identificaron informes y publicaciones derivados de este proyecto, y algunos otros estudios que se auto-clasifican de exploratorios y no cuentan con una fuente de financiamiento explícita.

Asimismo, se han desarrollado en la universidad algunas tesis de grado que han investigado aspectos asociados a la Percepción de los Padres acerca del efecto del programa TALENTOS UDEC en sus hijos, hijas y familia, y creencias acerca de estudiantes de colegios particulares pagados, antes y después de la participación conjunta en TALENTOS UDEC, en estudiantes de colegios municipales de la provincia de Concepción.

Estos estudios abordan cinco temas fundamentales que son:

- Construcción y validación de un instrumento psicométrico de adaptación socioemocional de los niños y niñas y jóvenes de 10 y más años de edad, considerando sus habilidades sociales, emocionales y cognitivas en tres ámbitos de su vida: familiar, escolar y personal.
- Caracterización de los estudiantes con talento, y análisis de las relaciones entre potencial intelectual, lenguaje y rendimiento escolar en jóvenes talentosos.
- Diferencias, según género, en el desarrollo cognitivo y socioemocional de estudiantes talentosos (identificados en 2004 cuando cursaban 6º grado) y medidos nuevamente al finalizar la enseñanza media.
- Efectos del programa de talentos en el desarrollo cognitivo y socio-emocional de alumnos que han asistido al menos tres años al Programa.
- Percepción de padres y apoderados de estudiantes talentosos sobre las repercusiones del programa en el plano cognitivo y en el socio-afectivo.
- Creencias de los estudiantes talentosos de colegios municipales sobre sus pares provenientes de colegios particulares.
- Percepción de los padres acerca del efecto del programa en sus hijos, hijas y familia.

El centro de la mayor parte de estos estudios es el desarrollo y validación para Chile de una escala de adaptación socioemocional para niños y adolescentes mayores de 10 años. Los análisis de confiabilidad y validez de las pruebas psicométricas desarrolladas son aceptables.²⁷ Se describen las características de los niños y adolescentes en cuanto a su adaptación socio-emocional, y variables asociadas a su desarrollo cognitivo, comprensión lectora y vocabulario pasivo.

Los estudios de impacto del programa adoptan un diseño cuasi-experimental, con grupo de control constituido por alumnos preseleccionados al programa por sus profesores, y que en el test de inteligencia de Raven obtuvieron un puntaje muy cercano al puntaje de corte para ser seleccionado. Las muestras son de tamaño reducido: 37 que asistieron a TALENTOS UDEC (tratamiento) y 36 en el grupo de control. En el análisis de la información recogida se utilizan técnicas de análisis factorial, regresiones múltiples y por discontinuidad.

Los resultados, en lo que se refiere a efectos del programa, señalan:

a. Desarrollo cognitivo y socioemocional. Se encontraron diferencias significativas a favor del grupo participante del programa, en todos los indicadores cognitivos, no así respecto del desarrollo socioemocional, por lo que se concluye que el programa es más eficiente en lo cognitivo.

- Existe un efecto estadísticamente significativo del programa en lo que concierne el desarrollo cognitivo de los estudiantes, medido por promedio de notas en la enseñanza media, puntaje en la prueba PSU y un test de vocabulario en imágenes (TEVI-R) estandarizado para el ámbito chileno (Echeverría, Herrera & Segure, 2009) que mide el nivel de vocabulario pasivo en niños y jóvenes.²⁸
- No existe un efecto atribuible al Programa en la dimensión socio-emocional medida por la prueba de adaptación socio-emocional mencionada anteriormente, un cuestionario de motivaciones e intereses, un cuestionario de comportamiento socialmente responsable, el “Teenage Inventory of Social Skills (TISS)” de Inderbitzen & Foster (1992) y el “Texas Social Behavior Inventory” de Helmreich, Stapp & Erwin (1974).²⁹
- Un nivel de inteligencia alto se relaciona con un rendimiento alto o medianamente alto en todas las pruebas aplicadas, así como también con las pruebas de matemáticas. Por otra parte, un estudio de regresiones múltiples demuestra la importancia del lenguaje para explicar los resultados en las pruebas de selección universitaria. Las habilidades lingüísticas bien desarrolladas cumplen una función destacada dentro de todas las áreas del desarrollo cognitivo y debieran potenciarse tanto como las matemáticas en la escuela.³⁰

b. Diferencias por sexo. En cuanto a las diferencias según sexo en el desarrollo cognitivo y socio-emocional de los estudiantes talentosos, los resultados muestran que las estudiantes mujeres tienen un mejor puntaje en adaptación socio-emocional (con la excepción de autoeficacia) y en conducta pro-social que los estudiantes hombres. En las restantes variables [test de Raven, promedio notas enseñanza media, PSU, comprensión lectora pasiva, motivación académica,

²⁷ La muestra que subyace a la validación de la prueba de desarrollo socioemocional es grande (1.010 alumnos preseleccionados para el Programa entre los años 2007 y 2010 que rindieron la prueba de selección, el test de Raven). Ver Merino, J. M., Mathiesen, M. E., Mora, O., Castro, G. y Navarro, G.: Adaptación socioemocional en escolares: evaluación de un instrumento nuevo en la provincia de Concepción. Informe de investigación, sin fecha. Artículo del mismo título en Estudios Pedagógicos XXXVII, N° 2, pp. 61-754, 2011

²⁸ Merino, J. M., Mathiesen, M. E., Mora, O., Castro, G. y Navarro, G.: a) Diferencias en el desarrollo cognitivo y socioemocional según sexo. Artículo para publicación en Revista Estudios Pedagógicos 2do semestre 2013; b) Efectos del Programa Talentos en el Desarrollo Cognitivo y Socioemocional de sus Alumnos. Documento a publicar en Revista Estudios Pedagógicos 1er semestre 2014; c) Habilidades lingüísticas y rendimiento académico en escolares talentosos. Artículo publicado en Revista CES Psicología, Vol. 5, Núm. 2, págs. 40-55, Diciembre 2012.

²⁹ Merino, J. M., Mathiesen, M. E., Mora, O., Castro, G. y Navarro, G.: a) Efectos del Programa Talentos en el Desarrollo Cognitivo y Socioemocional de sus Alumnos; b) Evaluación longitudinal de un programa para estudiantes con talento académico. Ponencia presentada en 6to Congreso Mundial para el talento de la niñez, Cusco, Perú, octubre-noviembre 2011.

³⁰ Merino, J. M., Mathiesen, M. E., Mora, O., Castro, G. y Navarro, G.: Habilidades lingüísticas y rendimiento académico en escolares talentosos.

responsabilidad social, comportamiento social] no se observan diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres.

c. Creencias de los estudiantes sobre sus pares de colegio particulares pagados. En la medición inicial el 81% de los estudiantes identificó importantes diferencias (afectivas, sociales, morales y cognitivas, que a su vez, atribuyen a su asistencia a mejores colegios y con mejores profesores así como el acceso de las familias a más recursos materiales, comodidades y ayuda). En la medición post-programa el porcentaje que reconoce diferencias es menor (69%) y los jóvenes valoran su participación conjunta en el programa porque hicieron amigos, compartieron con personas diferentes y aprendieron a valorarse mutuamente. En base a estos resultados, se concluye que la interacción de ambos grupos en el programa disminuye las conductas de evitación de relaciones entre ellos.

d. Creencias de los padres sobre la repercusiones del Programa TALENTOS UDEC sobre los estudiantes participantes del programa.³¹ Los padres, mayoritariamente, creen que el programa repercute positivamente en el desempeño intelectual y académico –en la capacidad de pensar- del hijo/a y en mejorar sus relaciones interpersonales con los padres, los profesores y los compañeros de colegio y amigos. Simultáneamente, el 69 % de los padres sostiene que la participación en el programa hace al hijo/a distinto a sus pares que no están en el programa, ya que amplían su visión de mundo, adquiere mayor compromiso con el aprendizaje, desarrolla más sus habilidades sociales y de convivencia con otros y logra mayor claridad en sus proyectos futuros de estudio y trabajo. Lo anterior, según los autores, eleva las expectativas y aspiraciones de los padres respecto a sus hijos/as.

Por último, hay una tesis de Magister que está en curso.³² Los informes de avance revisados no incluyen resultados.

7.- Conclusiones Programa TALENTOS UDEC

TALENTOS UDEC es un programa que da cuenta de debilidades y fortalezas. Éstas últimas priman sobre las debilidades. Entre las debilidades, se aprecia una relación diferenciada del programa con los establecimientos educacionales, dependiendo de si se trata de escuelas básicas y/o liceos. En dicho sentido, las entrevistas evidenciaron que la vinculación es mucho más lejana con los establecimientos de educación media, lo que se relaciona con que estos establecimientos llevan a cabo un número considerablemente menor de procesos de identificación y preselección de estudiantes, ya que la mayoría de los estudiantes ingresa en sexto básico al programa. Esto requiere ser atendido y modificado, ya que los establecimientos de enseñanza media, de donde proviene la mayoría de los estudiantes de TALENTOS UDEC, y donde se generan las mayores amenazas de deserción, están desprovistos de información respecto del programa. Un vínculo más estrecho con estos podría favorecer al programa en la medida en que facilitaría procesos como la asistencia de los niños a la jornada de los viernes (jornada en que los estudiantes se deben ausentar de las clases regulares para asistir a TALENTOS UDEC).

Dentro de las debilidades o aspectos a mejorar, se debe destacar la necesidad de realizar un trabajo mucho más cercano desde el programa con las familias de los estudiantes, sobre todo para manejar las expectativas que éstas desarrollan de los resultados posibles que genera el programa, por lo general asociadas a los efectos en la movilidad social que les permite a sus hijos. En directa relación con esto, se destaca la necesidad de que el programa cuente con instancias especialmente diseñadas para retroalimentar a los padres respecto de los logros y avances que van teniendo sus hijos a lo largo del proceso.

³¹ Navarro, G. y Vialard Dominichetti, R.: Creencias de padres/tutores relacionadas a la participación en Programa de Enriquecimiento Extracurricular para Talento Académico. Informe de investigación, sin fecha. También Navarro, G. y Abarzúa Troncoso, A.: Expectativas y aspiraciones de padres de estudiantes talentosos. Informe de investigación, sin fecha

³² Karina Gallardo. Prof. Guías: Ola Mora, María Elena Mathiesen: "Percepción de los Padres acerca del efecto del programa Talentos UDEC en sus hijos, hijas y familia". Proyecto de tesis e informe de avance de revisión bibliográfica.

Por otro lado, la gestión del programa se topa con dificultades en el financiamiento. Esto, por cuanto el MINEDUC envía los recursos de manera desfasada a los procesos de identificación y selección de estudiantes, cuestión que implica que estos procesos sean llevados a cabo sin tener certeza de cuántos son los cupos existentes, con el riesgo de que, o bien se pierdan becas porque hay menor cantidad de estudiantes seleccionados, o bien que haya que dejar fuera a estudiantes por falta de becas. De la misma manera, el porcentaje de financiamiento que está en manos de los municipios también genera algunas dificultades, ya que los tiempos financieros de estas entidades son más laxos que los de la Universidad de Concepción, hecho que se traduce en que los recursos también llegan de manera desfasada al programa.

Ahora, en relación a las fortalezas, destacan los aportes que el programa hace a los estudiantes y sus familias, específicamente al desarrollo de habilidades cognitivas y socioemocionales. Destacan también los niveles de satisfacción de estudiantes y apoderados con lo que el programa les ofrece. Todos entrevistados, salvo los profesores de los liceos, reconocen la existencia del desarrollo de un sentido de futuro en los estudiantes, asociado al ingreso a una carrera universitaria. En consonancia con lo anterior, uno de los beneficios más destacados desde el programa, es la posibilidad brindada al 80% de los estudiantes del sistema municipal de educación, de ingresar a casas de estudios pertenecientes al Consejo de Rectores de Universidades de Chile.

Además, tanto estudiantes como apoderados manifiestan una alta satisfacción con la oferta educativa del programa, aunque se reconoce una diferencia entre la oferta para el primer ciclo respecto de la oferta destinada al tercer ciclo, donde los cursos para éste último ciclo son definidos como “más fomes” y “más científicos”, por estar asociados a contenidos PSU. Relacionado con lo anterior, estudiantes y apoderados identifican algunas dificultades relacionadas al sistema de inscripción de cursos y talleres y, asociado a ello, a la composición de la oferta educativa. Esto, por cuanto existen estudiantes que han debido tomar, en más de una ocasión, los mismos cursos y/o talleres, cuestión de no se adecúa a los intereses de los estudiantes, impactando en su motivación.

Por otro lado, estudiantes y apoderados manifiestan una alta satisfacción con la calidad del equipo de docentes del programa, destacando la permanente preocupación de éstos hacia los estudiantes, la horizontalidad y el buen trato dispensado. Por último, si bien los estudiantes identifican la existencia de algunos “sacrificios” que implica asistir al programa, relacionados a falta de tiempo de compartir con familia, con amigos, para realizar otras actividades, o sobrecarga de responsabilidades de diversa índole, o largos traslados para llegar a clases, finalmente, se reconoce que son mayores las ganancias que estos “sacrificios”.

Como fortaleza también cabe destacar también el interés y problematización que el equipo de TALENTOS UDEC ha desarrollado respecto de la dimensión de responsabilidad social que el programa puede tener. Los cursos, talleres y actividades complementarias que ofrece el programa dan cuenta de esto. Si bien este es un trabajo y una preocupación incipiente que requiere esfuerzos y acciones concretas, se observa un marcado interés por ampliar la acción del programa hacia esta dimensión, cuestión que sintoniza con las necesidades detectadas en los establecimientos y en el sistema escolar como un todo.

5.5. Programa BETA PUCV de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

1. Caracterización básica del programa

Programa y universidad a cargo	BETA PUCV Universidad Católica de Valparaíso
Año de inicio del programa	2005
Unidad de la cual depende el programa dentro de la universidad	Vice Rectoría Académica
Región	Región de Valparaíso
Comunas	Valparaíso, Quilpué, Casablanca, Quillota y Viña del Mar
Cantidad alumnos beca MINEDUC ³³ 2012	232 Estudiantes
Cantidad alumnos sin beca MINEDUC 2012 ³⁴	43 Estudiantes
Equipo a cargo del programa	<ul style="list-style-type: none"> • Director de Programa • Coordinadora Estudiantil de Ciclo Enseñanza Básica • Coordinadora Estudiantil de Ciclo de Enseñanza Media • Coordinadora Área Socioemocional • Coordinadora Área Curricular • Coordinadora Selección e Investigación
Visión de BETA	Ser un programa con un sello distintivo en educación de talentos en Chile, innovador y en constante evolución, capaz de generar propuestas educativas de alta calidad, favoreciendo la equidad en nuestra nación a través del fortalecimiento del capital humano y cultural de nuestros estudiantes.
Misión de BETA	Contribuir al desarrollo integral, comportamientos prosociales y habilidades de orden superior en niños, niñas y jóvenes con talento académico, provenientes preferentemente de sectores socioeconómicos vulnerables de la región de Valparaíso, por medio de oportunidades educativas de alta calidad. A través del diálogo y trabajo conjunto con docentes y familias, se busca contribuir a la formación del proyecto vital de los estudiantes, favoreciendo que sean agentes activos y comprometidos con la sociedad.

2. Origen e historia del Programa BETA PUCV

a. Características del proceso de transferencia del modelo de Programa de Talentos

El origen del programa –según señala la ex directora y una de las fundadoras de BETA PUCV– nace del conocimiento del programa PENTA UC por parte del Vicerrector de ese periodo (2004), el cual le parece acorde al interés de la universidad por el sistema escolar, permitiendo aportar a la situación educacional de la región, con énfasis en aquellos sectores de mayor vulnerabilidad. El programa, desde un comienzo, se instaló como parte de la Vice Rectoría Académica, con dependencia del nivel central, pensado desde ahí de manera que todas sus Facultades puedan participar de él, y porque dicha instancia universitaria tiene que ver con los temas asociados a la formación de docentes.

³³ Fuente: Base de Datos MINEDUC

³⁴ Fuente: Base de Datos BETA PUCV

En dicho marco, se inicia el proceso de transferencia de PENTA UC (2005) por medio de Violeta Arancibia y Sonia Bralic, quienes traspasan el modelo de gestión y funcionamiento de éste. Esto se efectúa de manera práctica, mediante observación de clases, convocándose también a docentes de la PUCV, explicitándose principalmente qué es el talento académico y así, captar a docentes interesados en trabajar con el perfil de estudiantes destinatarios del programa, desarrollándose posteriormente, acompañamiento a los interesados en el diseño y planificación de propuestas de cursos/talleres.

De esta forma, se realizó asesoría al proceso inicial de selección de estudiantes, logrando alianza con la Escuela de Psicología de la PUCV, y se socializó los instrumentos a utilizar como el *Test Raven*, y la pauta de nominación utilizada en los establecimientos educacionales. También, se traspasó a los encargados del programa la importancia de hacer la vinculación con los municipios para ejecutar financieramente el programa, que en un inicio, requería el aporte del 100% de la beca, debido a la ausencia de la subvención desde Estado, y el término del apoyo de Fundación Andes.

El proceso de transferencia, se efectúa por un año, el 2005, cuando recibieron acompañamiento de PENTA UC para la planificación del primer semestre de implementación del programa.

b. Hitos en la trayectoria del programa

El primer hito que se reconoce por parte de la ex directora, es la iniciación del programa, asociada a la inserción de escolares en el mundo universitario, poniéndose a prueba la flexibilidad del espacio universitario en la convivencia con la niñez y adolescencia.

Otro momento identificado como significativo en la historia del programa tiene relación con la ampliación en cobertura, doblando la cantidad de forma inmediata entre el 1º al 2º año de ejecución (de 90 a 188 niños/as), lo que necesariamente requirió el fortalecimiento del equipo técnico. También se señala como un hito, el momento en que el MINEDUC (año 2007) se incorpora como fuente presupuestaria de los programas regulando y financiando el funcionamiento de la educación de talentos a nivel regional y nacional.

Se hace mención, con énfasis, a la primera generación que egresa del programa, en IVº medio, como también aquellos estudiantes BETA PUCV que han iniciado su proceso universitario. También se hace referencia a la evaluación externa que hizo TALENTED, financiada por la Vicerrectoría de la PUCV, realizada con la intención de saber cómo estaba funcionando el programa, principalmente, por medio de estudiantes de BETA PUCV y así reorientar el quehacer del programa hacia aquellas áreas más deficitarias.

El equipo técnico reporta en entrevista hitos relacionados con modificaciones/reajustes del funcionamiento del modelo gestión del programa, como pasar en el 2010 a un modelo curricular basado en competencias, la realización de las jornadas para padres, intencionado a trabajar temáticas que tengan continuidad a lo largo del proceso. Asimismo, señalan que, en la actualidad, han ido trabajando los lineamientos de un enfoque pro social, determinándose las habilidades y competencias de este tipo que se esperan potenciar en los estudiantes por medio de los cursos y talleres. Desde el área curricular, se ha modificado el proceso de acompañamiento a los docentes asociado al modelo de Aseguramiento de Calidad Docente.

3. Modelo de Gestión Programa Talento Académico BETA - PUCV

3.1 Gestión Técnica: Diseño de Implementación de Ciclo Interventivo

a) Objetivos del Programa BETA PUCV

En cuanto al objetivo del programa, responde a un modelo de enriquecimiento del modelo escolar, y el foco de éste es entregar las herramientas necesarias para que los estudiantes logren concretar sus proyectos futuro, y si en eso está el acceso a la universidad, el programa se esforzara para facilitararlo. Ahora bien, no significa que en BETA PUCV promuevan un salto directo a la Universidad Católica de Valparaíso.

El equipo técnico, de acuerdo a las competencias que se esperan desarrollar desde el área académica, refiere que se espera desarrollar habilidades cognitivas, de pensamiento y competencias específicas en ciertas áreas, por medio de los cursos. Por otra parte, por medio de los talleres se espera reforzar aquellas habilidades y destrezas complementarias, más a nivel instrumental.

Según refieren los docentes universitarios, el programa tiene relevancia en la medida que le permite a la universidad y sus actores vincularse con el medio social y cultural, siendo un beneficio directo para los estudiantes de la región, que pueden proyectar la continuidad de estudios en la misma universidad.

b) Proceso selección estudiantes talentosos

En cuanto a las particularidades de BETA PUCV en el proceso de pre-selección, esta se efectúa en las escuelas y liceos a estudiantes de 5º básico y/o 1º medio, y los entrevistados hacen mención a la simplificación progresiva de los instrumentos y pautas para nominar a los estudiantes. Además, han implementado un sistema digital en línea, lo que permite entregar sólo las nóminas en forma física, con la firma del director/a del establecimiento. Y BETA PUCV, además, amplió de 3 a 6 estudiantes las nominaciones en los cursos correspondientes, de manera de abrir la oportunidad de postular a más estudiantes.

El equipo directivo del establecimiento de Quilpué entrevistado, señalan que el proceso de pre selección se ha ido volviendo más expedito para los profesores. Para ellos, el escenario socioeconómico y cultural tan complejo y vulnerable como el de su establecimiento les impide detectar fácilmente a aquellos estudiantes que tienen características y habilidades sobresalientes, por lo que la simplificación de los procedimientos se valora por parte del establecimiento. Refieren que, para llevar a cabo este proceso, si bien se utilizan las pautas entregadas por el programa, el resultado dependerá más del criterio del profesor, y cuando se considera que un estudiante debe postular, lo realizan de todas formas, a pesar de no responder estrictamente a los lineamientos.

Algunos de los profesores del liceo de Valparaíso entrevistado, han participado en la nominación de estudiantes, y los criterios utilizados se basan, principalmente, en las características de personalidad de los estudiantes y la presencia de habilidades que los destaquen del resto de los alumnos, conjugado con el buen rendimiento académico. También discriminan por la situación de vulnerabilidad socioeconómica, de manera que el programa efectivamente sea una oportunidad para aquellos que no la tienen.

Desde los establecimientos, refieren que, en un inicio, no tenían la experiencia para hacer el proceso de pre selección, lo cual han ido perfeccionando y agudizando, gracias a las instancias de capacitación desde el programa, considerando imprescindible la información que reciben desde la persona que cumple el rol de coordinador escolar de BETA PUCV.

Los estudiantes y sus apoderados, generalmente, señalan que fueron los profesores quienes efectuaron el proceso de identificación, quienes les consultaron si querían ir a dar una prueba a la

universidad, desconociendo de qué se trataba BETA PUCV. Dicen que lo asociaban a una especie de reforzamiento del colegio.

“...Y en ese liceo hicieron una selección en mi curso de los niños que tenían mejores notas, que tenían como (...) habilidades para exponer, o para comunicarse con las otras personas” (Estudiantes Liceo de Valparaíso)

Los apoderados señalan que, para invitar a los estudiantes a BETA PUCV, se consideran criterios como desempeño académico, comportamiento, capacidad de relacionarse con otros, el entusiasmo y la voluntad de aprender.

“...solamente la profesora nos dijo que estaba inscrita, y por tener mi hija buenas notas, la habían inscrito en un programa de la universidad, y nos dijo que teníamos que esperar, que después ella nos iba a comunicar cuándo teníamos que llevarla a unas pruebas de admisión, de pre selección” (Apoderada Escuela de Quilpué)

En cuanto a la calidad del proceso de selección, el equipo técnico de BETA señala que el primer filtro lo hacen los profesores de los establecimientos, operando aún en ocasiones con el prejuicio del *niño talento*, como niño de buenas notas; sin embargo, en el último periodo, han adquirido mayor experiencia y conocimiento del concepto de talento académico, llegando a nominar estudiantes con el perfil requerido por el programa. De todas formas, manifiestan su inquietud por el proceso de nominación.

“...llega la interrogante de decir cómo, bueno: los chiquillos que efectivamente son nominados, son necesariamente sólo los que debiesen haber sido nominados o quedaron también una cifra negra que no fueron nominados” (Equipo Técnico BETA PUCV)

Por otra parte, refieren que el tiempo y disponibilidad horaria de profesores para participar de procesos de capacitación/inducción de selección de niños y jóvenes con talentos es bajo, casi nulo, por tanto, generalmente, es una persona la que recibe la información y que debe trasmitirla al equipo de profesores. Esto puede provocar que no se incorpore toda la información entregada por el programa, o que se generen dudas en cuanto al procedimiento, impactando negativamente en la calidad del procedimiento aplicado.

En relación a la selección propiamente tal, realizada en la universidad, se refiere desde el programa que sólo en el primer y segundo año de implementación de BETA PUCV, se utilizaron los mismos criterios que PENTA UC para la selección de estudiantes. Ya en el tercer año -2008 – tuvieron sus propias metodologías de selección, pero siempre con la aplicación del *Test de Raven*, dado que lo estipula el marco regulatorio del MINEDUC.

Señalan que, en algún momento, aplicaron un test de creatividad para tener más insumos a la hora de seleccionar, y probaron con una prueba de resolución de problemas, y modificaron el cuestionario de motivación que tenía PENTA UC. Además, pilotearon una pauta de motivación, en el contexto de una Tesis de un Programa de Magíster en Psicología, todo para ir definiendo las mejores metodologías para llevar a cabo el proceso.

En cuanto a la selección del estudiante sin beca, son los apoderados quienes postulan directamente a su pupilo, debiendo someterse, al igual que los demás estudiantes que ingresan en el programa, en el proceso de selección. De ser aceptados en el programa, serán los apoderados los que definirán el ingreso del niño o joven.

A modo general, estudiantes con y sin beca señalan que el proceso de selección consiste en un cuestionario de preguntas de carácter personal, como hábitos de estudio, disponibilidad de asistir a clases los fines de semana, y luego “una especie de rompecabezas” que se va complejizando en sus figuras, correspondiente al *Test de Raven*.

Para los docentes del programa, efectivamente sus estudiantes cumplen con el criterio de ser talentosos. Lo ven manifiesto en: el vocabulario utilizado, en su alto desempeño, en la forma de relacionarse, en su alto nivel de razonamiento, lo que los hace confiar del proceso de selección realizado, el cual creen que es muy riguroso.

Los estudiantes de la escuela de Quilpué señalan que el proceso les parece adecuado, pero también consideran que otros compañeros debiesen ser parte del programa, pero creen que dependen del criterio que utiliza el profesor. Por otra parte, estudiantes del liceo de Valparaíso, señalan críticamente que este proceso de selección tal vez no es el más adecuado. Esto porque los puntajes de corte tienen diferencias ínfimas, por tanto, compañeros que tienen buenas notas y son participativos, no quedan seleccionados, y al no quedar por los test en un programa de talentos, se sienten un fracaso y sin talento.

“Igual yo creo que no mucho. Porque cada profesor tiene una percepción distinta de cada alumno. Y es así como puede haber quedado yo seleccionado o pudo haber quedado un compañero” (Estudiante Liceo de Valparaíso)

Una de las apoderadas de Quilpué, hace referencia a la fragilidad del proceso al depender de los criterios de los profesores. Asimismo, apoderados del liceo de Valparaíso señalan que el proceso de selección ya se encuentra viciado, porque entre los estudiantes se van traspasando las características y contenidos de los test y cuestionarios que les aplican en la universidad, por tanto, a veces quedan estudiantes que, probablemente, no tienen las habilidades para poder participar en dos espacios (colegio – programa), y rendir bien en ambos.

Por su parte, profesores y equipo técnico del Liceo visitado, refieren que no tienen claridad a qué apunta el proceso de selección llevado a cabo por la universidad, señalando experiencias donde han postulado estudiantes que consideran tienen el perfil de un estudiante talentoso y no quedan en el programa; y ven que otros estudiantes, que no tienen todas las características que consideran necesarias, quedan en el programa, generándose confusión con el proceso.

“No nos llega la información así como un listado oficial. Ah no ser que llegue directamente a Unidad Técnica Pedagógica y nosotros no lo sepamos”. (Profesores Liceo Valparaíso)

Ante esto, los agentes del programa plantean que ellos hacen llegar la información al establecimiento, y que es responsabilidad del coordinador del programa en el liceo o escuela, quienes deben hacer llegar los antecedentes a los profesores del establecimiento.

c) Estudiantes talentosos seleccionados

Desde el programa, se considera que los estudiantes seleccionados provienen –en su mayoría –de lugares deprimidos, vulnerables socioeconómicamente, situación que se repite en los contextos donde se encuentran sus establecimientos educacionales, opinión que es compartida por las encargadas en las contrapartes municipales.

En cuanto a características de estos estudiantes, los docentes del programa, los describen como personas muy emocionales, ávidas de conocimiento, exigentes, con una capacidad cognitiva superior, y que logran reflexiones e interpretaciones entre conceptos distantes, con capacidad de análisis profundo.

Señalan que transforman la clase en una tertulia, donde todos participan, haciendo referencia a su interés por el conocimiento y su curiosidad. Señalan el desafío constante que es acompañarlos en el proceso, porque se frustran rápidamente, cuando no logran los resultados esperados. Por otra parte, describen que estos estudiantes, en forma general, les comentan que a veces se sienten incómodos en sus escuelas o liceos, porque tienen características distintas a sus compañeros, situación que es superada en el espacio que les brinda programa.

Para los profesores de Quilpué, el programa está destinado para estudiantes que, además de tener un buen desempeño académico integral, destacan en habilidades personales. Tienen competencias blandas, asociadas a la responsabilidad para poder cumplir tanto con el programa, como con las labores de la carrera técnica del Liceo.

“Es el perfil que uno busca dentro de las especialidades, nosotros tenemos de competencias blandas, el respeto. Entonces, el alumno prácticamente llega listo y el alumno que ya está listo se va potenciando cada vez más. Ellos tienen como ese plus, tienen el valor agregado. Por ejemplo, yo creo que a cualquier profesor le gustaría tener un alumno de ese tipo” (Profesor Escuela de Quilpué)

Señalan que son personas que se distinguen, que andan siempre con sus uniformes completos, que pueden establecer una conversación bien argumentada. Es un perfil de estudiantes que se destaca y que es fácil de distinguir. Igualmente, los profesores del Liceo de Valparaíso los describen como chicos con un alto interés en el aprendizaje y que tienen un alto nivel en responsabilidad.

Además, señalan, tanto profesores como equipo directivo de los establecimientos, que son estudiantes que se encuentran acompañados por sus familias, donde siempre hay un adulto que se encuentra presente, que va a las reuniones, que participa y que tiene un compromiso con su hijo/a y su desempeño académico.

Por otra parte, cuando se les consulta a los estudiantes por qué fueron seleccionados en BETA PUCV, o qué características personales tienen, refieren un conjunto de características, siendo las principales, a nivel personal, valores asociados a la solidaridad, afectividad y tener muchas ganas de aprender. Los apoderados, reconocen como características de sus hijos/as, la ansiedad por el conocimiento y su voluntad constante de participar de varias actividades a la vez.

d) Diferencias entre estudiantes con y sin beca MINEDUC.

Desde el programa refieren que, no existen diferencias entre estudiantes con o sin beca. Ni en el trato que se les da, ni en sus perfiles personales y académicos. Desde la perspectiva del equipo de BETA PUCV “las necesidades y problemáticas en el área socioemocional que se detectan son transversales a los estudiantes con talentos académicos, no notando diferencias entre particulares y municipales”. (Comentarios Informe BETA PUCV, director de programa)

Además del mecanismo de postulación desde establecimientos para los alumnos de escuelas y liceos municipales, para los estudiantes, no existen diferencias al interior del programa entre estudiantes de diversas procedencias. Se sienten todos iguales, señalando, además, que no se sabe quiénes pagan y quiénes no. Esta situación es reforzada por la estudiante sin beca entrevistada, quien refiere que todos deben responder a los mismos criterios de aprobación de cursos y talleres, asumiendo los niveles mínimos de desempeño y un determinado porcentaje de asistencia para lograr continuidad en el programa.

3.2 Gestión Técnica: Metodologías de Enseñanza y Modelo Curricular

a. Oferta programática BETA PUCV

El programa BETA PUCV adopta el **Modelo diferenciador de dotación y talento** (MDDT) de Gagné, que comprende el talento académico como el dominio destacado de habilidades, conocimientos o destrezas sistemáticamente desarrolladas, en al menos un campo, situando a la persona dentro del 10% superior con respecto a sus pares. Además, señalan que el desarrollo de talentos se facilita (o no) por la presencia de catalizadores a nivel intra-personal, y también ambiental. En este aspecto, la educación entregada por el Programa BETA, sería un catalizador ambiental que otorga oportunidades, que favorecen el tránsito de la dotación al talento. Entendiéndose la dotación, como la posesión y uso de habilidades naturales (innatas) no entrenadas y espontáneamente expresadas, en al menos un área de dominio –intelectual,

socioafectivo, creativo, entre otras – cuya expresión y desarrollo dependen parcialmente de la dotación genética de la persona.

El currículo de BETA PUCV se centra en el desarrollo de habilidades cognitivas superiores y comportamientos prosociales de los estudiantes.

En cuanto a la definición de cursos y talleres, es el equipo técnico quién tiene el rol de definirlos, en base a una consulta realizada a los estudiantes mediante encuestas, y en función al recurso docente disponible, para lo cual se abre un proceso de convocatoria para el envío de propuestas académicas por parte de los docentes de la universidad, para cada semestre académico. También esta selección de cursos y talleres será acorde a los recursos e identidades territoriales. Ejemplo de ello, es que BETA PUCV ha desarrollado cursos vinculados a las ciencias del mar, contexto en el cual se han establecido coordinaciones con La Armada de Chile, para realizar una salida en embarcaciones al mar, que complementen el quehacer del curso.

La estructuración curricular se orienta en base al perfil intermedio (de 6º a 8º básico) y de egreso (de 1º a 4º medio) que se espera lograr, lo que otorga el marco de referencia para organizar el proceso formativo de los estudiantes. De todas formas, el énfasis del programa, tiene especial atención en el desarrollo de las habilidades cognitivas superiores, como son el pensamiento crítico, creativo y en la resolución de problemas.

El equipo técnico de BETA PUCV señala que han observado que existen mayores intereses en los niños y jóvenes por el área de las ciencias naturales (biología, química, física), siendo el área de las matemáticas el menos elegido por los estudiantes. A pesar de esto, notan un repunte de inscritos en matemáticas en el último periodo, declarando intencionalidad desde el programa en motivar el fortalecimiento de determinadas áreas que notan más débiles.

Los docentes del programa, reconocen la riqueza en la diversidad programática, la utilización de estrategias didácticas activas, donde el estudiante tiene un rol protagónico y no viene a escuchar una clase magistral en actitud pasiva. Señalan que, entre los lineamientos metodológicos que se dan para el diseño y la ejecución de los cursos/talleres, es central la realización de clases activo-participativas, donde se incentive el diálogo, la reflexión y la discusión, la construcción del conocimiento y el aprendizaje meta cognitivo.

“...la metodología de trabajo aquí en BETA, al interior de la clase, es distinta a los colegios, y es distinta también al contexto universitario, o sea no son clases tradicionales universitarias teóricas” (Equipo Técnico BETA PUCV)

En cuanto a la oferta extra programática, se hace mención a las jornadas de estudiantes –a cargo de la coordinación estudiantil –y jornadas de formación docente. Asimismo, en material secundario, se observa la vinculación con establecimientos educacionales, jornadas semestrales para padres, intercambio estudiantil de verano; visitas de estudiantes de PENTA UC para enseñanza básica; convenio con preuniversitario y práctica inicial de estudiantes de pedagogía en matemáticas (realizada el primer semestre del 2011).

b. Evaluación de los estudiantes

Respecto a la evaluación de estudiantes, el equipo técnico señala que es un desafío – principalmente, del área curricular – lograr diseñar un modelo de evaluación general para el programa, e instrumentos que puedan servir de insumos o referentes para los docentes de los cursos, que evidencien los avances de los estudiantes en diversas áreas. Se han planteado que este material de evaluación sea sencillo, pero que aporte contenidos reales en cuanto a lo que sucede en el aula de clases, registrando los logros en aprendizajes académicos y socioemocionales. A juicio de los directivos de programa, esta es una dificultad que responde al currículo abierto que tiene BETA PUCV, donde no hay una formación homogénea, sino que cada estudiante toma una ruta de formación distinta, acorde a sus intereses.

Para esto, BETA PUCV establece un ***Diseño Curricular Basado en Competencias*** de tres tipos: las competencias genéricas, las específicas y las de desarrollo personal e interpersonal, las cuales se agrupan de acuerdo al perfil de estudiante que se espera formar. Esto guía el accionar de los docentes, que, posteriormente, van definiendo las sub competencias más específicas, de acuerdo a los objetivos que esperan lograr en cada curso o taller desarrollado.

En cuanto a la devolución de resultados obtenidos por los estudiantes, los docentes entregan al final de cada semestre un reporte de logro –a nivel individual –de aquellas competencias seleccionadas para su curso. Además, se ha intencionado que efectúen procesos de evaluación intermedios, por medio de bitácoras, pautas, o ejercicios, que permitan mostrar aprendizajes concretos a los estudiantes y retroalimentarlos/as oportunamente en relación a los aprendizajes esperados para el curso.

“...intentamos entregar a los profesores insumos concretos desde el punto de vista de la evaluación de los aprendizajes, en función de esas competencias que están en el diseño curricular” (Equipo Técnico BETA)

3.3. Gestión de Personas y Recursos Humanos Programa BETA PUCV

a. Equipo Programa BETA PUCV

El programa BETA PUCV se compone de una dirección del programa, cuatro coordinaciones: Curricular, Investigación y Selección, Desarrollo Socio-emocional y Estudiantil; una encargada de adquisiciones, una periodista y una secretaria.

El equipo técnico de BETA PUCV se compone de 5 profesionales, quienes son responsables de sus diferentes áreas. Gran parte de su dotación, lleva alrededor de 4 o 5 años en BETA PUCV y cuentan, en su mayoría, con jornadas laborales parciales, y contratos indefinidos. El equipo se configura y organiza de la siguiente manera:

- Director de BETA PUCV –Profesor, Magister en Historia y Doctor en Investigación Didáctica-, cuyas funciones se encuentran relacionadas a acciones de carácter político de funcionamiento, relacionado con las autoridades universitarias, la contraparte ministerial y municipal, y directores de otros programas. Tiene a su cargo la obtención de recursos y presupuesto, teniendo una visión más global del programa, efectuando la coordinación técnica general de éste.
- Coordinadoras Estudiantiles –de profesión Psicóloga Infante juvenil y Educadora Diferencial – de los diferentes ciclos, tienen el nexo directo entre los estudiantes y los distintos espacios donde estos se relacionan (familia-escuela) de manera se asegurar su bienestar. Realizan la primera contención ante cualquier eventualidad o conflicto, y la posterior derivación, cuando corresponde.
- Encargada del Área Socioemocional –de profesión Psicóloga –realiza atención clínica de carácter breve, abordando problemáticas relacionadas con lo psicoeducativo, como la inserción de los estudiantes a los cursos, motivación en la continuidad en el programa, etc. Realiza la pesquisa y diagnóstico de situaciones más complejas de orden psicoterapéutico que requieran atención especializada. Lleva a cabo las Jornadas para Padres, de carácter semestral, y tiene el rol de acompañar a los docentes –por medio de sus clases o jornadas –abordando temáticas asociadas a la potenciación de las competencias pro sociales en los estudiantes
- Coordinadora Curricular -Profesora de Lenguaje y Doctora en Literatura-, sus principales acciones tienen que ver con el modelo de aseguramiento de la calidad del programa, velando por la programación académica de cada semestre. Efectúa, por tanto, las convocatorias a los docentes, jornadas de inducción, apoyo en el proceso de diseño y ejecución de los cursos. Al

igual que todo el equipo, tiene responsabilidad en elaborar los indicadores de las competencias que se pretende desarrollar con el programa, por medio de los cursos y talleres.

- Encargado de Investigación y Selección de estudiantes su trabajo consiste, en primer lugar, en la propuesta, redacción y presentación de proyectos de investigación. Asesora y guía los proyectos de tesis de pre y postgrado que se ejecutan en el contexto del programa. Colabora en el desarrollo de procedimientos e instrumentos de evaluación a docentes y alumnos. En este contexto, también mantiene y analiza las bases de datos de información producida por el programa, con fines de investigación. En segundo lugar, se encarga de la gestión, implementación y ejecución de los procesos de selección tanto a nivel de establecimientos municipales como particulares subvencionados y privados.

En cuanto a los canales de comunicación internos, los profesionales entrevistados hacen referencia a una comunicación y coordinación directa y continua entre todos los agentes del equipo, donde todas las áreas dialogan de acuerdo a los objetivos generales del programa, como acorde a los requerimientos que se van levantando en temas específicos de su desarrollo.

b. Docentes del programa BETA PUCV

Los docentes del programa son, en su mayoría, académicos de la misma Universidad Católica de Valparaíso, quienes, según la dirección de BETA PUCV, se caracterizan por su experticia académica, y por su disposición a generar un currículo flexible y dinámico. Refieren que, hace poco tiempo, se llevo a cabo un proceso de definición del perfil del docente BETA PUCV, el cual, al momento de desarrollar las entrevistas de este estudio, se encontraba aun en desarrollo.

Por su parte, los docentes señalan que su perfil se asocia a la capacidad de innovación que requieren para planificar y ejecutar los cursos/talleres, tomando en consideración las exigencias y características de los propios estudiantes que pertenecen al programa. También señalan que se identifican por tener una alta vocación educativa, lo que se condice con el interés docente, más allá de las bajas remuneraciones que perciben en el programa.

Pese a esto, la rotación de docentes es baja, debido a que quedan cautivos del objetivo del programa y su metodología, siendo encantados por los estudiantes, otorgándole a su ejercicio de docencia una diversidad pedagógica y planteándose como un desafío en su quehacer. De acuerdo a lo planteado en entrevista con docentes, influye en su permanencia, la relevancia que BETA PUCV tiene en la universidad, y porque se les permite efectuar clases en las mejores condiciones, con acceso a infraestructura idónea para llevar a cabo los cursos/talleres, y así realizar ejercicios prácticos fuera del espacio universitario –salidas a terreno- que potencian en aprendizaje de sus estudiantes.

Por otra parte, señalan los docentes, que el **Modelo de Aseguramiento de la Calidad**, por medio del acompañamiento y retroalimentación desde el equipo técnico, es fundamental en su tarea, teniendo espacios continuos de capacitación y focalización de los objetivos, del tipo de estudiantes, de los resultados esperados, de los modelos de evaluación, entre otros.

3.4. Gestión Institucional: Vinculación con la Comunidad y Contrapartes

a. Relación con Ministerio Educación

En cuanto al vínculo con el MINEDUC, señala el actual director de BETA PUCV, que la comunicación es fluida y que está centrada, principalmente, en lo asociado a la rendición de cuentas y monitoreo de listados de becarios. Sólo reportan algunas tensiones históricas por las variaciones en la dependencia del Programa PTAEM al interior del MINEDUC, y el marco que otorga la regulación mediante decreto, por ejemplo, en los instrumentos y criterios de corte para la selección de estudiantes. Todo, sin generar mayor desgaste, porque BETA PUCV se ha

preocupado de experimentar con nuevas acciones de medición y evaluación, de manera de abrir nuevas vías de perfeccionamiento técnico en el tema.

Al consultar por aquellos posibles de mejorar en la relación, se hace referencia a los tiempos que el MINEDUC utiliza para definir la destinación de recursos a becas de estudiantes de establecimientos municipales. BETA PUCV depende en gran medida del aporte ministerial para su gestión, ante lo cual aspira a tener información concerniente a cupos y recursos antes en el ciclo, y así contar con las claridades de proyección y continuidad del programa.

b. Relación con Municipios

En cuanto al vínculo del programa con la entidad municipal, esta se vehiculiza por medio del encargado del DAEM o de la Corporación de Educación, o la persona que establezca cada comuna. Esta relación hoy se centra en el apoyo económico a las becas de los estudiantes, y traslados de los niños y jóvenes a las actividades de BETA PUCV.

Tanto la antigua directora de BETA PUCV, como su director actual, plantean que la relación con los municipios varía de acuerdo a cada comuna y sus respectivos encargados, según el compromiso, el involucramiento y la relevancia que se otorga al programa en cada gobierno local. Además, sostienen que, en algunos municipios, son continuos los cambios de encargados, situación que entorpece el proceso y la continuidad del programa en la comuna, generándose una especie de eterna instalación del programa en el territorio.

Se reporta desde el director que hoy existe retraso y endeudamiento de algunos municipios con el programa, lo que ha obligado a congelar nuevos ingresos, y sólo dar continuidad a aquellos estudiantes que ya son parte del programa.

Se hace especial mención, a la amenaza que hoy resultan el Liceo Bicentenario de Viña del Mar que han llevado a las autoridades a terminar convenios con el programa, considerando que este realiza una educación basada en el enfoque de talentos académicos, no teniendo sentido invertir recursos en entidades externas a la comuna (como puede ser un programa dependiente de una universidad).

Por su parte, la encargada de la Corporación de Quilpué señala que, con el programase hacen dos reuniones anuales para llevar a cabo las coordinaciones, pero, a pesar de eso, no contaba con mayor información de BETA PUCV. Informa que el municipio firma desde el año 2012 el convenio por alrededor de 45 estudiantes, priorizándose en la actualidad por estudiantes de enseñanza media, debido a solicitud de asegurar la permanencia de los jóvenes y poder ver resultados en cuanto su ingreso a la universidad.

Desde la Corporación de Valparaíso, se observa mayor intercomunicación y conocimiento del programa.

“...yo tengo una muy buena relación con el Programa, ellos entregan una cuenta anual y estamos permanentemente comunicándonos con la que era su directora, entiendo que ahora hubo un cambio, ellos nos están reportando permanentemente los avances, las necesidades, las informaciones, hay oportunidades en que necesitan hacer cambios, ponte tú de cronograma y hay que avisarles a las escuelas entonces el nexo es a través del área educación” (Corporación Municipal Valparaíso)

En cuanto al interés del municipio de ser parte del programa, hacen referencia, las dos encargadas municipales entrevistadas, que BETA PUCV es la única alternativa de calidad que existe en la región, hasta el momento, para estudiantes de excelencia, Y que aportan al desarrollo del PADEM de sus respectivas comunas. Refieren que les llama la atención el poco involucramiento del MINEDUC en estas estrategias de talentos académicos, teniendo a la base los buenos resultados del programa y las dificultades económicas de los municipios, dejando en constante riesgo su continuidad, limitando la ampliación de la cobertura.

c. Relación con los establecimientos educacionales

Los profesionales entrevistados refieren que la alta rotación de directores de los establecimientos educacionales, hace que se priorice la función del coordinador escolar en liceos y escuelas, persona con la cual el programa mantiene el vínculo de forma directa, estable y permanente.

Señalan además, que la proactividad de esta persona para involucrarse con el programa, además de la voluntad, dependerá del cargo que cumpla al interior del colegio, lo cual puede facilitar o no su flexibilidad horaria para participar de las instancias de BETA PUCV, o la toma de decisiones en relación al programa en el establecimiento.

En el libro *Programa para niños, niñas y jóvenes con talento académicos en Chile*, señalan entre sus actividades de vinculación con los establecimientos, las *reuniones con directores y coordinadores escolares* –anualmente –, *día puertas abiertas* –cuyo fin es acercar a los establecimientos a las metodologías utilizadas por BETA PUCV, mediante la participación en una clase –y las *visitas a los colegios* –para mantener la vinculación, seguimiento de estudiantes en sus contextos escolares y atender sus requerimientos–.

En cuanto a los desafíos que se propone el programa en su vínculo con los establecimientos, hacen referencia, primeramente, a la necesidad de intervenciones que permitan mayor involucramiento y compromiso de escuelas y liceos, como también buscar instancias que se traduzcan en mayor impacto en el quehacer pedagógico escolar, compartiendo y transmitiendo la experiencia de BETA PUCV en educación de talentos, y en necesidades educativas especiales.

Actualmente, en BETA PUCV se encuentran llevando a cabo la iniciativa *Conéctate*, que son fondos concursables para realizar actividades en las comunidades escolares, iniciativa que busca la formación de estudiantes con vocación de servicio, capaces de movilizar y expresar sus talentos académicos, favoreciendo a otros grupos sociales, desplegando sus altas capacidades y prosocialidad. La idea es que estudiantes de enseñanza media, y que participan en BETA PUCV, y un docente BETA PUCV, se unan para dar vida a un proyecto en uno de los establecimientos municipales que participan en el programa. Además, se trabajaría con un profesor de dicho establecimiento, para fortalecer los lazos y los beneficios en la comunidad escolar. Los proyectos se enmarcaran en disciplinas como Humanidades, Matemáticas, Ciencias Naturales y/o Ciencias Sociales. El fondo financia iniciativas con un costo de hasta 100 mil pesos.

Al consultar a los actores escolares por su relación con BETA PUCV, en el establecimiento visitado en Quilpué, dicen sentirse vinculados al programa, estar al tanto de lo que este hace, de los procesos de los estudiantes, que son participantes de espacios de capacitación ofrecidos por BETA PUCV –en educación de talentos y la identificación de estudiantes –y ser invitados a asistir a instancias como las ferias de aprendizajes. Señalan que existe una comunicación continua y puntual con el programa, la cual mejoró cuando dejó de ser mediada por la Corporación de Educación de Quilpué, y fue directa con el establecimiento.

De manera distinta, desde la dirección del liceo de Valparaíso visitado, manifiestan que los encargados del programa no se han acercado a establecer una coordinación con el establecimiento, lo cual puede explicarse porque es un equipo nuevo (subrogante y en proceso de concurso para el cargo).

Ahora bien, y a pesar de esto, el equipo directivo se encontraba expectante y dispuesto a tener un contacto de BETA PUCV, esperando una inducción a la forma de funcionamiento del programa, esperando establecer un vínculo más técnico, y no meramente administrativo. En base a su experiencia como profesoras del liceo, creen que hay una vinculación con los colegios que aun es deficitaria, desconociendo los procesos del programa y de los resultados de los estudiantes que de él participan.

Los profesores de ambos establecimientos, coinciden en que, si bien no tienen ningún nexo con el programa, ni con lo que en él se hace, obtienen la información básica y general (nomina estudiantes, horarios, resultados de la nominación/selección) por medio de la unidad técnica del establecimiento y, principalmente, por parte de los estudiantes.

Desde los estudiantes, respecto al vínculo que BETA PUCV tiene con sus establecimientos de origen, señalan que en la escuela de Quilpué es la coordinadora del colegio (UTP) quien concentra el lazo con la contraparte del programa, y que recuerdan una única visita de la coordinadora estudiantil de BETA PUCV al establecimiento.

Por otra parte, los estudiantes del liceo de Valparaíso, desconocen si hay nexo directo entre BETA PUCV y su establecimiento. Señalan que la invitación a las ferias de aprendizajes es abierta a los profesores y que, generalmente, participan aquellos con los que tiene mayor vínculo, siendo ellos mismos quienes instan a los profesores a asistir.

Los apoderados del mismo liceo señalan que el establecimiento no es un intermediario en la comunicación entre ellos y el programa, sino que esta es directa o por medio de sus hijos. Refieren que la entrevista –llevada a cabo por Asesorías para el Desarrollo –sería la primera vez que el liceo coordina una actividad asociada al programa, lo que, de alguna manera, refuerza lo señalado por el equipo directivo del establecimiento, en espacio de entrevista.

3.5. Gestión Presupuestaria del Programa BETA PUCV

a. Administración del presupuesto

El financiamiento del programa, es efectuado en un 50% por el MINEDUC y el otro 50% por los municipios, según decreto y convenios firmados. Sin embargo, refieren que los municipios cubren realmente alrededor de un 20% del costo total, encontrándose varios de estos en situación de deuda. Esta situación de los municipios y, también el desfase de entrega del aporte económico ministerial –señalando la excepción del año en curso –, han enseñado al programa a actuar con austeridad, generando todas las acciones pertinentes para no poner en riesgo su estabilidad financiera.

Los directores de programa entrevistados recuerdan que, en un comienzo, el programa, al contar con los apoyos financieros al día, podía generar actividades con los estudiantes fuera del espacio universitario, en mejores condiciones a las actuales. Por ejemplo, contratar buses de primera calidad, realizar visitas pagadas, etc. En la actualidad, tras las dificultades presupuestarias, han debido modificar sus estándares, como utilizar transporte público, o potenciar convenios y colaboraciones, para realizar actividades pedagógicas y recreativas.

En cuanto a las dificultades de pago de municipios, ambas encargadas desde las Corporaciones Municipales entrevistadas (Quilpué y Valparaíso) señalan conocer las deudas contraídas con el programa, y reconocen que esta es una temática que complica a sus respectivas administraciones.

“...esta Corporación tenía una tremenda deuda con la Universidad Católica, una deuda importantísima que hizo que BETA le exigiera a esta Corporación definirse respecto de los pagos, y definirse respecto de si iba a seguir incluyendo alumnos en los años venideros porque, tú comprenderás, que con una deuda pendiente es difícil que tú sigas haciendo consumo del Programa...” (Corporación Municipal Valparaíso)

Por otra parte, en cuanto al desarrollo de estrategias para la consecución de recursos, señala el director de BETA PUCV, que en un inicio se vincularon con la Corporación Benéfica María Teresa Brown, que se encontraba asociada a la universidad, que vino a apoyar la beca para estudiantes de establecimientos subvencionados de su congregación.

Otra vía de financiamiento es la entrega de un cupo, aportado directamente por la PUCV, para un estudiante del colegio Rubén Castro de Viña del Mar, cuyo sostenedor es la misma universidad, para su participación en todos los años que implica su participación en el programa.

En cuanto al conocimiento que tienen los destinatarios directos de la beca, -estudiantes, sus familias y los propios establecimientos- respecto al financiamiento de BETA PUCV, señalar que, en su gran mayoría, saben que existe un aporte desde los municipios, con condicionantes para la mantención de las becas, y que suelen desconocer el aporte realizado económicamente desde el MINEDUC. Los estudiantes, además, dicen que los cambios de gobierno y de Alcaldes dejan en ascuas al programa al no saber si seguirán financiando sus becas o no.

Esto ocurre aun cuando los agentes del programa plantean que toda esta información queda explicitada en el compromiso de matrícula, y en los requisitos de mantenimiento de la beca, y en las jornadas de padres y apoderados que realiza BETA PUCV.

Esta situación es conocida por la estudiante sin beca entrevistada, señalando que, en su caso, es su familia la que hace el pago de BETA PUCV en forma directa.

b. Costos financieros y gastos estimados

En cuanto al valor de la participación en el programa por estudiante, se plantea que este asciende a la suma de \$642.000.- anuales. Que en el caso de estudiantes con beca PTAEM, se cancela en un 50% por MINEDUC, y el otro 50% por los municipios. En el caso de los estudiantes con beca, este monto es asumido por la familia del estudiante.

Al igual en otros programas nacionales, el aporte que realiza la Universidad Católica de Valparaíso no se encuentra valorizado, lo que de realizarse, debiera aumentar los costos administrativos y operacionales de la intervención educativa que realizan.

En relación a las vías de rendición de gastos, los directivos del programa plantean que deben dar cuenta al MINEDUC, mediante informes de gestión. Y que, si bien la PUCV no solicita mecanismos de rendición de cuentas, todos los gastos del programa, pasan por el visto bueno de la Vice Rectoría Académica de la universidad.

Además de estos costos, los municipios realizan un aporte importante en términos de desplazamiento. Esta colaboración es muy apreciada por el programa, dado que facilita el traslado responsable y protegido de los estudiantes. Esto ocurre en todos los municipios, a excepción de Valparaíso, que no paga traslado de los alumnos. Este aporte municipal, y su valorización por el programa BETA PUCV, permiten aminorar en algo la deuda de los gobiernos locales con el programa.

Esta situación sólo sufre variaciones en temporada de verano, repercutiendo negativamente, principalmente, en los estudiantes de la comuna de Valparaíso. Esto porque las actividades de verano se realizan en otros campus, debiendo trasladar a los niños y jóvenes a nuevas dependencias. Los costos de este cambio son asumidos por el programa.

Esto lo constata el estudiante sin beca entrevistada, quien dice que, cuando se han efectuado salidas a terreno, la universidad les costea a todos los estudiantes el valor del pasaje, sin distinción alguna en cuanto a los establecimientos de procedencia.

En relación a las posibilidades de expansión del programa BETA PUCV, y desde la opinión del director y ex directora, si bien existe capacidad técnica y voluntad de la universidad de ver crecer el programa, esta alternativa se ve condicionada a su fortalecimiento económico. La fragilidad de las fuentes de financiamiento, los niveles de incumplimiento de sus socios municipales, y la falta de sincronía entre los ritmos programáticos y de entrega de recursos del MINEDUC, pone a BETA

PUCV en un escenario complejo. A esto se suma la falta de fuentes privadas de financiamiento en la región, que le permitan complementar su estructura presupuestaria.

En este sentido, sería necesario que BETA PUCV avanzara en vías de gestión que permitan aumentar sus niveles de autonomía financiera, a la vez que formalizar por períodos más largos el aporte estatal, y así alivianarlo en su capacidad de proyección y planificación estratégica, para potenciar su aporte educativo a la región de Valparaíso.

4. Resultados Consulta de Satisfacción Programa BETA PUCV

4.1 Aportes, logros y costos del programa

a. Beneficios y Cambios en las habilidades individuales a nivel cognitivo, afectivo y social

El primer beneficio que se reconoce, es la **facilitación/proyección a estudios superiores**, sin ser un pre universitario, entrega herramientas que les permita a los estudiantes enfrentar dicho desafío de una manera distinta, debido al acercamiento temprano al mundo universitario, donde pueden (re)orientar sus intereses académicos, puede aportar al éxito universitario. Esto se debe, como señalan los docentes del programa, que al acceder a una diversidad de cursos y talleres, les facilita el conocimiento y acercamiento a carreras que les podrían ser afines.

Pese a que el ingreso a la universidad no es un objetivo esperado por BETA PUCV, éste es un efecto real de la participación de los niños y jóvenes en el programa. Y si bien no se promueve, existe el ingreso complementario –bajo el ítem “postulantes destacados”-, donde estudiantes de BETA PUCV pueden postular, si tuvieron una perdurabilidad de, al menos, 3 años, un NEM de 6.0 y un puntaje ponderado en la PSU de 500 puntos.

Respecto a logros a nivel general, refiere el director de BETA PUCV, que los resultados pueden observarse, principalmente, en estudiantes que ya egresaron, donde alrededor del 87% de estos hoy se encuentra en estudios superiores y/o terminando carreras técnicas, y donde algunos se encuentran realizando estudios o actividades en el extranjero.

El equipo técnico refiere que los principales aportes que tiene el programa en el desarrollo académico, en términos de **habilidades cognitivas**, se basa en desarrollar y potenciar el pensamiento crítico, la capacidad de análisis, el pensamiento lógico, la resolución de problemas y el pensamiento creativo.

Los estudiantes de la escuela de Quilpué relevan que amplían sus conocimientos, principalmente, porque, al provenir de un establecimiento industrial, hay materias a las cuales no acceden, como es Filosofía, Química y Física, y que en el programa logran desarrollar profundamente estas áreas, lo que les sirve para prepararse para la PSU.

“Yo creo que el vocabulario más que nada, el atreverse a hablar en público, el saber cómo hacerlo y los datos a ocupar, BETA te lo enseña mucho, porque te exige también presentarle tus ideas a tus compañeros, te enseña vocabulario, por los distintos cursos que uno pueda tomar, te enseña palabras muy técnicas y también te enseña cómo argumentar. (Estudiante Sin Beca)

A continuación se presenta un gráfico que grafica resultados de la encuesta de satisfacción aplicada, la cual muestra la opinión de los estudiantes respecto a qué tan de acuerdo o en desacuerdo se encuentran con los efectos del programa en el desarrollo de habilidades cognitivas.

**Gráfico N° 9: Distribución de Frecuencias Nivel Acuerdo
Desarrollo Habilidades Cognitivas Estudiantes Programa BETA PUCV**



Fuente: elaboración propia

El gráfico N° 9 muestra la distribución de cada una de las respuestas en la escala del desarrollo de habilidades cognitivas. Se evidencia claramente que más del 70% de los estudiantes se muestran **muy de acuerdo** en señalar que el programa les ha permitido el desarrollo de habilidades asociadas a la capacidad de resolver problemas creativamente, a la posibilidad de identificar talentos y capacidades propias, a profundizar conocimientos, a desarrollar nuevos intereses y áreas de estudio, a clarificar habilidades e intereses académicos, y a descubrir nuevas áreas e intereses.

Particularmente, se observa que el ítem que concentra un mayor porcentaje de estudiantes que se muestran **muy de acuerdo** al desarrollo de habilidades cognitivas, es el que señala que el programa les ha servido para profundizar conocimientos en áreas de interés, donde hay un 86,1% de éstos. Finalmente, menos de un 5% de los estudiantes se muestran **en desacuerdo** con señalar que el programa les ha permitido el desarrollo de habilidades de carácter cognitivas.

En relación al **aporte del programa en el desarrollo de habilidades afectivas y sociales**, los logros del programa se encuentran centrados en las habilidades pro sociales, considerando, además, que el estudiante alcance una madurez emocional que le facilite hacerse cargo de su aprendizaje en términos académicos, porque muchas veces observan una suerte de desincronización entre el área cognitiva y socio afectiva. Además, se reconoce que el desarrollo de esta área influye también en la capacidad de desempeño cognitiva y académica que tenga el estudiante.

Desde el programa, señalan que la responsabilidad social de sus estudiantes, que es reforzada en el programa, proyecta personas con una conciencia social ampliada, solidarios, que valorizan y reconocen al otro. Probablemente, siendo egresados del programa, creen que tendrán un acercamiento al mundo social, siendo un aporte a la comunidad. Señalan el ejemplo del Preuniversitario Solidario en la Universidad de Valparaíso, en específico, de su Facultad de Medicina, que es dirigido por ex estudiantes de BETA PUCV.

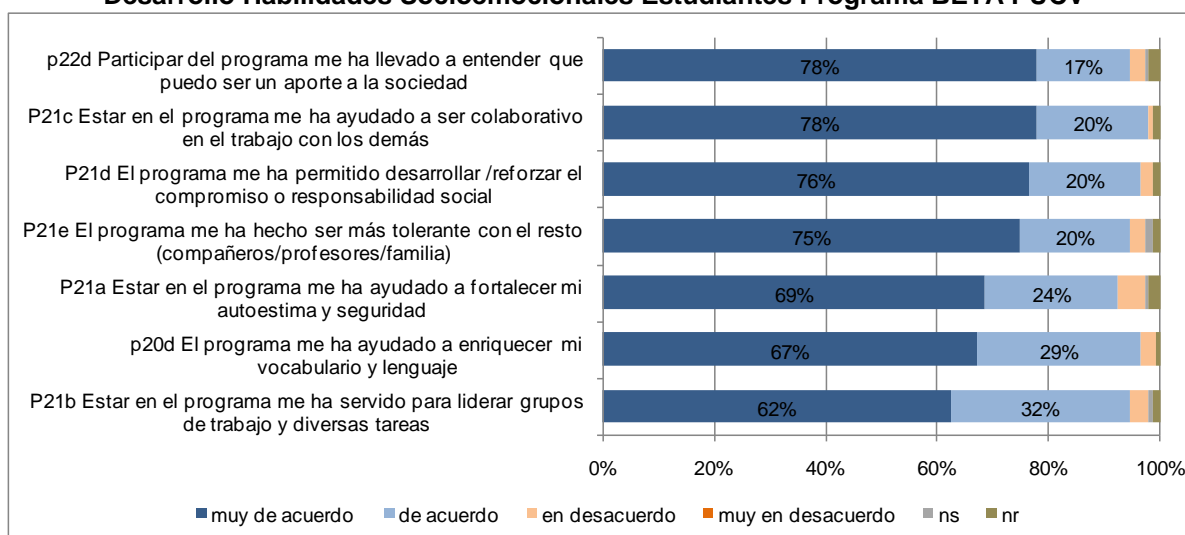
Por otra parte, en un estudio realizado con niños de 6º, 7º y 8º básico, participantes y no participantes del programa, se evaluó el impacto en el pensamiento crítico, resolución de problemas y creatividad, observándose que, efectivamente, se tiene impacto significativo a excepción del área creativa, lo cual es similar en ambas modalidades, siendo inclusive más bajo en niños BETA PUCV, lo cual es un área que se encuentra con mayor desafío.

Los profesores del establecimiento de Quilpué, señalan que los estudiantes se ven reforzados en sus características humanas, a trabajar en equipo, ser responsables, respetuosos –lo que también refuerzan en el establecimiento. Asimismo, los estudiantes y apoderados hacen referencia a que el programa refuerza su capacidad de relacionarse con otros, de ser solidarios con el resto, de ser afectuosos y de integrarse con distintas personas.

“...no me cuesta ahora expresarme, o hablar en público, siempre participo en actos o cosas así, me gusta salir a la pizarra, allá en el colegio y allá en BETA también, igual de a poquito he ido avanzando, porque nos incitan a opinar, a participar y todo eso, uno va cambiando también la personalidad, va como abriéndose más a la gente”. (Estudiantes Escuela de Quilpué)

A continuación se presenta un gráfico con los resultados en encuesta de satisfacción, con la opinión de los estudiantes respecto a qué tan de acuerdo o en desacuerdo se encuentran con los efectos del programa en el desarrollo de habilidades socioemocionales:

**Gráfico N° 10: Distribución de Frecuencias Nivel Acuerdo
Desarrollo Habilidades Socioemocionales Estudiantes Programa BETA PUCV**



Fuente: elaboración propia

El gráfico N° 10, muestra la distribución de cada una de las respuestas en la escala de acuerdo con el desarrollo de habilidades socioemocionales. Se evidencia claramente que, más del 70% de los estudiantes, se muestran **muy de acuerdo** y **de acuerdo** en señalar que el programa les ha permitido el desarrollo de habilidades de carácter socioemocionales, asociadas a la capacidad de liderar grupos de trabajo, de enriquecer el vocabulario, de fortalecer la autoestima y seguridad en sí mismo, de ser colaborativo en el trabajo con los demás, de reforzar la responsabilidad social, de ser un aporte a la sociedad y a tener mayor tolerancia con los demás.

Particularmente, se observa que el ítem que concentra un mayor porcentaje de estudiantes que se muestran **muy de acuerdo** con el desarrollo de habilidades para comprender que pueden ser un aporte a la sociedad, donde hay un 78% de éstos.

En cuanto a la **contribución en las proyecciones futuras**, se identifica ampliar la visión de mundo que traen, lo que se refuerza al moverse en un espacio distinto a su barrio, a su población, encontrándose con diversidad de estudiantes, en un mundo académico, con gente que se encuentra realizando un proceso universitario. Esta situación, refieren desde el equipo del programa, es valorizada por los estudiantes, señalando que en el 2011 –durante las movilizaciones estudiantiles –el programa debió trasladarse en ocasiones a colegios, lo cual desmotivó a los estudiantes, reconociendo motivación en el espacio universitario.

Por otra parte, el equipo técnico hace referencia al necesario despeje de intereses que se produce en el programa, donde estudiantes que vienen con una “carrera en mente”, luego que van profundizando sus conocimientos en áreas requeridas para las carreras universitarias pensadas, logran evaluar si efectivamente les gusta y tienen las aptitudes para continuar con su idea inicial o se conquistan con nuevas áreas. Esto también se refuerza desde que son más pequeños, asociado a la diversidad disciplinaria, privilegiándose aquellas áreas que no se han atrevido a tomar.

“...el tema que tiene que ver con el desarrollo durante la trayectoria, de ir fortaleciendo el proyecto vital que es un poco lo que decía la Marce, es decir, también ir instalando en el alumnado que es importante realizar ciertos cursos sí o sí, sobre todo considerando ciertas elecciones vocacionales que ellos ya tienen tempranamente escogidas ...” (Equipo Técnico BETA PUCV)

Asimismo, señalan que tener profesores universitarios, ver su nivel de preparación y conocimiento en materias específicas, motiva a los estudiantes. Es innovador para ellos el tipo de pedagogía centrada en el aprendizaje protagónico, señala el equipo directivo del establecimiento de Quilpué y, que, el tener interacción en el mundo universitario, refuerza el continuar estudios superiores.

Por otra parte, los estudiantes señalan que deben tomar en IV^o medio un **Taller Vocacional**, lo cual es apoyo para definir sus áreas de interés, debido a que la variedad de cursos que toman, y al verse re encantados con materias que antes no les llamaban la atención, se les genera un abanico mayor de posibilidades que, en ocasiones, les “dificulta” decidir qué quieren estudiar. Refieren que siempre se les refuerza el continuar sus estudios, en cualquier universidad o instituto, y también a reconocer si no quieren seguir estudios superiores. Es decir, se les estimula a hacer lo que realmente ellos quieran.

“...yo he conocido que la gran mayoría dice ‘yo voy a estudiar medicina’ y salen para estudiar Derecho, da mucho en qué pensar el BETA, da mucho que pensar...” (Estudiantes Escuela de Quilpué)

Asimismo, apoderados plantean que siempre les dijeron que el programa no implicaba el ingreso a la universidad en forma automática, de manera de no generar falsas expectativas, pero tienen nociones de que existen algunas alternativas para facilitar el ingreso a la misma universidad. Frente a esto, en el material secundario revisado, se encuentra el programa de ingreso complementario, destinado a estudiantes que van a dar la PSU, este ingreso considera la postulación de estudiantes con talento, bajo el ítem “Postulantes Destacados en ámbitos como humanidades, ciencias y artes”. Solicitándose haber participado en programa de talentos, al menos, 3 años consecutivos y tener un promedio NEM igual o superior al 6.0. Además, debe tener un puntaje ponderado de 500 puntos, y haber postulado en primera preferencia por la PUCV.

Para complementar, se ofrece a los estudiantes que hubiesen ingresado a pregrado en la universidad, Beca PUCV y Beca Isabel Caces de Brown, las cuales definen distintos requisitos para su obtención.

“Yo noto que ellos tienen una buena base como para entrar a la U, son niños que deberían entrar sí o sí a la U...” (Apoderadas Liceo de Valparaíso)

En relación a los **cambios en el entorno escolar**, la dirección del establecimiento de Quilpué, dice ver cambios positivos en los estudiantes a nivel personal, pero que ver el impacto a nivel de cursos o colegio, es difícil. Esto porque son pocos estudiantes en número, por tanto es difícil irradiar los aprendizajes que van obteniendo es difícil, llegando sólo a los más cercanos. Dicen que es un proceso que tiene impacto absoluto, pero principalmente a nivel individual. Señalan que tal vez si hubiese un docente BETA PUCV por unidad pedagógica, se vería un impacto más comunitario.

De lo que sí se hace reconocimiento, es que, el ser parte del programa BETA PUCV, pese a las dificultades de un establecimiento municipal con altos índices de vulnerabilidad, visibiliza la

posibilidad de que estudiantes con habilidades, esforzados, puedan salir adelante, puedan proyectar un mejor futuro, con apoyo y soporte institucional.

Por otra parte, y contrario a lo señalado por la dirección del establecimiento, los profesores de Quilpué dicen que, el tener estudiantes BETA PUCV en el curso, impacta y favorece al grupo en su conjunto, porque puede incentivar a sus compañeros a perseverar en los estudios, porque comparten sus conocimientos y habilidades, y colaboran con sus compañeros.

En forma contraria, a profesores del liceo de Valparaíso les cuesta identificar el impacto de estos estudiantes en sus cursos, señalando que en un liceo de excelencia hay muchos estudiantes hábiles. De todas formas, destacan el desarrollo de una mayor capacidad crítica, lo que alienta a sus pares, pero refuerzan que son estudiantes que siempre han destacado, entonces, no habría mayor impacto en la sala.

Los estudiantes de Valparaíso, por su parte, reconocen mayor capacidad de preguntar y buscar varias respuestas hasta construir la suya propia. Ahora, a modo general, los estudiantes no perciben mayores cambios en su desempeño al interior del colegio, más allá de que algunos profesores los toman como un recurso y otros como amenaza, generando comparaciones o exigencias en cuanto a sus conocimientos y comportamiento, lo que evidencia el desconocimiento que existe en los establecimientos educacionales del programa y respecto al talento académico.

En cuando al aprendizaje, refieren que, a veces, se les hace más fácil el colegio y que logran enlazar las materias de éste con las vistas en BETA PUCV, enriqueciendo su nivel académico, esto principalmente, en estudiantes de liceos científico-humanistas.

b. Costos de la participación en el programa. Causas de la deserción.

Uno de los costos de participar en BETA, según el relato de la ex directora del programa, se asocia a que algunos estudiantes, que tendrían las expectativas de seguir estudios superiores, obtendrían bajos puntajes en la PSU, generando frustración en ellos y sus familias. Refiere, además, que la familia reconoce un gran sacrificio de sus hijos/as por tantos años de participación en el programa, y no ingresar a la universidad, se entiende como un logro no alcanzado.

Explican que estas situaciones (poco comunes) se da en estudiantes que vienen de liceos técnico-profesionales, donde no tienen acceso al currículo y contenido escolar que evalúa la PSU y que el programa tampoco los aborda de plano, dejándolos en mayor desventaja frente al resto, y si bien no pueden hacerse cargo de los puntajes, si deben responsabilizarse de las expectativas que instalan en los estudiantes.

Por otra parte, señala el actual director de BETA PUCV, que entre los costos, se visualiza el cansancio que significa participar del programa para el estudiante, al amarre de comuna y establecimiento educacional para mantener la beca ministerial o comunal, lo que no les facilita la movilidad a mejores liceos cuando pasan de enseñanza básica a media.

También se señala como costo indeseado, la comparación negativa que realizan los estudiantes con el espacio escolar, debiendo reforzarse y validarse este último como lugar relevante para su desarrollo académico y social, que no puede reemplazarse con el programa.

En cuanto a los estudiantes, señalar que su primera reacción ante la pregunta asociada a los costos de participar del programa, es referir en forma conjunta que no tiene costos, señalando que sólo les reporta beneficios su participación en BETA PUCV.

Al indagarse mayormente, los estudiantes del establecimiento visitado en Quilpué reflexionan que los costos se asocian al tope con otras actividades escolares, pero que siempre el programa les da facilidades para continuar y no entorpecer sus carreras técnicas. Misma situación refieren

estudiantes del liceo en cuanto a la mayor complejidad y exigencias en IIIº y IVº medio, flexibilizando su participación en el programa.

Por otra parte, estudiantes de ambos establecimientos consultados (Quilpué y Valparaíso), refieren que, en varias ocasiones, los profesores los han sobre expuesto, señalándoles que tienen que tener mejor capacidad de respuesta, mejores notas, si son BETA PUCV. Es decir, generan expectativas excesivas en su desempeño de “estudiante con talentos”. Esta situación es compartida por apoderadas del liceo de Valparaíso, quienes nombran como un problema la estigmatización y discriminación de sus hijos –en el espacio escolar –por ser parte del programa, situación que califican de más compleja cuando son pequeños. Estas apoderadas dicen que, cuando llegan al liceo, esta situación deja de ocurrir, porque el nivel de exigencia en el liceo es alto, y por tanto, todos los estudiantes tienen capacidades y habilidades para el estudio. Inclusive, hay muchos *estudiantes BETA* en el liceo visitado.

La situación descrita es reconocida también por el equipo técnico, refiriendo la sobreexposición que, en algunas oportunidades, se deja al estudiante talentoso en sus establecimientos. Estas situaciones, que han tenido que abordar con los profesores de los establecimientos, derribando una especie de mito del estudiante autosuficiente, que puede resolver todo por ser talentoso y que sufre escaso acompañamiento de los adultos. Asimismo, hacen referencia que han tenido que sensibilizar a compañeros de curso, para que los compañeros no los molesten por ser parte del programa.

“...hay mayor avance y sensibilización de la necesidad educativa desde la discapacidad claro más que de alguien que tiene más capacidad” (Equipo Técnico BETA PUCV)

También los apoderados hacen mención a los costos familiares, a no poder planificar actividades los fines de semana con sus hijos, y su preocupación constante a dejar debilitadas las actividades escolares.

“...pero pa’ mi esposo no...el BETA le quitaba tiempo, que no, que iba a bajar las notas, que no, que, le buscaba puros pretextos que no porque por ejemplo se metió a debate y pasaba afuera de la casa...” (Apoderadas Liceo de Valparaíso)

A modo general, se estiman las deserciones de estudiantes del programa BETA PUCV llegan a cerca de un 15%. Las causas más nombradas son –según refieren desde el programa, y los propios estudiantes –el cambio de establecimiento, lo que implica, a veces, cambio de dependencia, de municipal a subvencionado o privado.

Otra causal, pero con mucha menor presencia, es cuando se cruzan las actividades de BETA PUCV con las actividades de la familia, como participación en iglesias, tener régimen de visitas con adultos significativos, o en pocos casos, por el condicionante de los padres a responder a los requerimientos establecidos por ellos.

También los estudiantes plantean que han pensado en retirarse cuando han pasado a tomar una especialidad en el colegio, o cuando van en IIIº o IVº medio, debido al nivel de exigencia escolar, por cansancio y por otorgarle dedicación a la escuela o liceo, pero llegan a acuerdos en el programa, sin ser necesario su retiro.

Los apoderados refieren, entre los motivos de deserción, el alto costo asociado al cansancio, el tope con actividades escolares y que los estudiantes tienen mayor prioridad por terminar bien sus últimos años de liceo.

Por otra parte, algunos estudiantes manifiestan, que el programa ha generado su permanencia en el colegio municipalizado, para no perder la beca.

“...yo me quería ir a estudiar a Valpo, a la industrial, pero al ir a estudiar a Valpo, me iban a quitar la beca, así que me quedé igual aquí” (Estudiantes Escuela de Quilpué)

4.2 Satisfacción de estudiantes, apoderados y establecimientos con el Programa de Promoción de Talentos BETA PUCV

a. Satisfacción con modo de funcionamiento y gestión del programa

Por parte de los estudiantes, se observa satisfacción plena con la oferta programática, haciendo referencia a la diversidad de cursos, su calidad, la infraestructura para llevarlos a cabo de la mejor forma, accediendo a todos los espacios universitarios, igual que los estudiantes de educación superior.

Rescatan, además, que siempre se les consulta respecto a sus intereses, y que se sienten escuchados en sus demandas de cursos y talleres. Los estudiantes también resaltan la posibilidad que les da el programa de decidir y optar por aquellas materias de su interés.

“Me gusta bastante porque no necesariamente tienes que tomar lo mismo cada año, puedes ver todos tus intereses o todas tus facultades, empiezas a descubrir qué cosas puedes hacer” (Estudiante Sin Beca)

Los niños y jóvenes de BETA PUCV entrevistados también dicen estar satisfechos con la amplitud de los cursos y la profundidad con que abordan las materias, y también con la forma en que son evaluados. Creen que, a la hora de evaluarlos, se valora el trabajo en grupo, si participan en clases con ideas y opiniones, y también si los aprendizajes son generados por medio de ejercicios prácticos.

“...un horno solar, por ejemplo, si nosotros lo logramos construir, nos evalúan por cómo está construido, si funciona bien, si nosotros le podemos explicar a cualquier persona cómo funciona eso” (Estudiantes Escuela de Quilpué)

En esta misma línea, los estudiantes del liceo de Valparaíso, dicen que no se mide manejo de información, sino que la forma cómo se aborda el conocimiento. Refieren que por medio de la equivocación logran generar mayores aprendizajes. Todo esto les parece una enseñanza más flexible, y donde realmente se puede aprender con calidad.

Por medio de la encuesta de satisfacción aplicada, se buscó que los estudiantes calificaran con nota de 1 a 7, la calidad de los cursos y talleres ofrecidos por el programa. En este punto se consultó por: a) la adecuación de esta oferta educativa a los intereses de los estudiantes, b) la diversidad de la misma, c) la utilidad que representa para los aprendizajes, d) la coherencia de sus contenidos, e) la exigencia y dificultad implicada, f) y su novedad u originalidad.

Desde esto se elaboró un indicador que entrega la nota promedio con que los estudiantes del programa, distinguidos según sexo y ciclo, evalúan la calidad de esta oferta educativa, en este caso, de BETA PUCV.

Tabla N° 15: Calidad de Oferta Educativa, Estudiantes Programa BETA PUCV

	Sexo		Ciclo			Total
	Hombre	Mujer	Primero	Segundo	Tercero	
Evaluación calidad de cursos y talleres	6,52	6,7	6,68	6,46	6,65	6,6

Fuente: elaboración propia

Los resultados de la tabla N° 15 evidencian que la evaluación que realizan los estudiantes es, en general, muy buena, con una nota promedio de 6,6.

Según el sexo, las mujeres son las que evalúan levemente con mejor nota la oferta educativa del programa, a pesar de que las evaluaciones no distan mucho entre sí. Según el ciclo, los estudiantes que cursan el segundo ciclo son quienes presentan una evaluación menor respecto del

primer y tercer ciclo. A pesar de ello, las evaluaciones de los estudiantes de los tres ciclos no distan mucho entre sí, toda vez que las notas asignadas no difieren significativamente.

Los estudiantes en entrevistas también hacen mención a su satisfacción con las **actividades extra-programáticas de BETA PUCV**, asociadas a convivencia que se hace de todo el programa al finalizar las Temporadas de Verano, las jornadas estudiantiles por ciclos, para conversar respecto a los cursos, el proceso, las actividades de inicio de año, etc. También se destacan las actividades donde se encuentran con otros programas de talentos (principalmente PENTA UC) y realizan debates, torneos, viajes.

Finalmente, en cuanto a la apreciación que tienen de **las metodologías** utilizadas por el programa, refieren que estas son entretenidas, donde los docentes son cercanos y los incentivan a buscar las respuestas, formándose una convivencia y normas distintas a la educación formal, con mayor libertad para actuar, repercutiendo positivamente en su comportamiento y aprendizaje.

Por medio de la encuesta de satisfacción los estudiantes calificaron, a partir de la asignación de una nota de 1 a 7, la **calidad de los docentes del programa**. En tal sentido, se les pidió evaluar siete aspectos relacionados a: a) la motivación de éstos para enseñar, b) la capacidad para explicar con claridad, c) su manejo y conocimiento de los contenidos, d) asistencia y puntualidad en el desarrollo de las clases, e) eficacia y eficiencia en la utilización del tiempo para el desarrollo de las clases, f) la capacidad de escucha y aclaración de dudas, g) la forma o trato con el que se relacionan con los estudiantes.

A partir de esto se elaboró un indicador que arrojó la nota promedio con que los estudiantes del programa, diferenciados según sexo y ciclo, evalúan la calidad de los docentes.

Tabla Nº 16: Calidad de Equipo Docente, Estudiantes Programa BETA PUCV

	Sexo		Ciclo			Total
	Hombre	Mujer	Primero	Segundo	Tercero	
Evaluación de calidad docentes	6,83	6,82	6,82	6,77	6,88	6,82

Fuente: elaboración propia

Los resultados de la tabla Nº 16 evidencian que la evaluación realizada por los estudiantes respecto de la calidad del equipo docente es, en general, muy buena, con nota promedio de 6,8.

Según el sexo, no se registran diferencias entre las evaluaciones que hacen estudiantes hombres y mujeres. Según el ciclo cursado, los estudiantes que están en el segundo ciclo son quienes presentan una evaluación levemente menor respecto a la calidad docente.

De todas formas, como puede observarse, que existe una valoración positiva y transversal respecto a la calidad de los docentes del programa.

Los apoderados entrevistados señalan que la infraestructura con la que cuentan y los materiales disponibles para el aprendizaje hace que sus hijos aprovechen y desarrollen muchos más sus capacidades, porque se dan las condiciones óptimas para el proceso educativo.

En cuanto a la oferta programática, si bien no conocen en profundidad la diversidad, señalan que sus hijos/as se muestran contentos y que responde a sus intereses. Por otra parte, se reconoce por parte de los apoderados entrevistados, como actividad extra programática, las jornadas para las familias, las cuales son 2 veces al año, donde se abordan temáticas asociadas, principalmente, al desarrollo evolutivo de sus hijos/as.

Los profesores de los establecimientos entrevistados, por su parte, consideran que el programa es una buena oportunidad para prepararse y aprestarse para los estudios superiores –señalando los buenos resultados en el ingreso a la universidad y en el proceso universitario en sí –. Rescatan

además que el programa abarca áreas que no se encuentran en el plan de estudio del colegio y con un nivel de profundidad importante, siendo una *actividad extracurricular cognitiva* que les permite conocer talentos y habilidades que tal vez no tenían claras que tenían.

En cuanto a la información que manejan los distintos actores destinatarios del accionar del programa, se observa que **los establecimientos son los menos informados de los procesos llevados a cabo por el programa**, siendo generalmente sólo el Coordinador Escolar quien concentra la información y coordinación de BETA PUCV.

El equipo del liceo de Valparaíso solicita mayor claridad de los criterios o parámetros utilizados en el proceso de selección de estudiantes desde la universidad, como la vinculación con los procesos que se vivencian en otros establecimientos, de hacerlos más participes y no sólo acudir a ellos para llegar a los estudiantes de elite. Esperan que el programa pueda permear un poco con su conocimiento y buenas prácticas a los establecimientos.

“Entonces si hay experiencias ya ganadas, tú dices que hay seis años que están trabajando con esto, bueno pero por qué esa información y esa riqueza que tienen al término de toda esta experiencia no es traspasada, cierto, al aula, a los profesores que realmente estamos trabajando con la diversidad” (Equipo Directivo Liceo de Valparaíso)

Los profesores, por su parte, sugieren entregar más información del proceso selección de los estudiantes, mayor conocimiento de las herramientas para detectar estudiantes talentosos, ser informados de las razones de la selección (o no) de los estudiantes en el programa, y así hacer un mejor proceso. Conocer las metodologías utilizadas en BETA PUCV e intercambiar experiencias, así como también bajar el estándar, para que más estudiantes ingresen al programa.

En este sentido, en las entrevistas con los profesores de establecimientos educacionales, constatamos desconocimiento de los procesos y metodologías que tiene el programa, accediendo a información general en las reuniones de profesores a través del encargado. También, a través de los propios estudiantes que socializan su proceso, logran conocer algo más del programa.

Por parte del establecimiento de Quilpué, se sienten informados de los procesos y logros de sus estudiantes, por medio del resumen de evaluaciones efectuadas en el programa, las cuales llegan a sus manos en forma general. Situación que no se da en la actualidad con el equipo del liceo de Valparaíso.

Los apoderados dicen que reciben las evaluaciones de sus hijos/as, conociendo lo que se esperaba lograr y su rendimiento, orientando cuáles son las áreas que deben desarrollar o reforzar. También plantean que reciben notas informativas con las actividades de sus hijos/as. Y ante cualquier inquietud, pueden comunicarse directamente con las coordinadoras estudiantiles y solicitar una entrevista.

Por otra parte, los estudiantes obtienen retroalimentación de sus procesos, en las evaluaciones al final de cada semestre, donde el docente les deja comentarios de sus capacidades y lo que deben reforzar, pareciéndoles adecuado.

La encuesta a estudiantes consultó la opinión respecto a si el programa cumplió sus expectativas iniciales. Al respecto, el siguiente cuadro síntesis.

Tabla Nº 17:
“En relación a lo esperado, el programa de talento ha sido...”, Estudiantes Programa BETA PUCV

	Sexo			Ciclo			
	Hombre	Mujer	Total	Primero	Segundo	Tercero	Total
Menos de lo esperado	0,00%	1,40%	0,70%	0,00%	0,00%	2,10%	0,70%
Igual de lo esperado	9,50%	5,70%	7,70%	8,90%	8,80%	6,30%	8,00%
Más de lo esperado	85,10%	90,00%	87,50%	91,10%	86,80%	87,40%	88,40%
No Sabe	1,40%	0,00%	0,70%	0,00%	0,00%	2,10%	0,70%
No Responde	4,10%	2,90%	3,50%	0,00%	4,40%	2,10%	2,20%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a la tabla Nº 17, se observa que, en general, la gran mayoría de los estudiantes opinan que el programa fue **más de lo esperado**, lo cual se condice con la opinión de los estudiantes obtenidos en las entrevistas.

Según el sexo, no hay hombres que señalen que el programa fue **menos de lo esperado**. Por otra parte, un mayor porcentaje de mujeres (90%), señalan que el programa fue **más de lo esperado**. Una situación similar se aprecia según ciclos, toda vez que no hay estudiantes de segundo y tercer ciclo que señalaron que el programa fue **menos de lo esperado**. Por otro lado, es el segundo ciclo el que presenta un menor porcentaje de estudiantes que señalan que el programa fue **más de lo esperado**.

b. Impactos potenciales o nuevos ámbitos de resultados del Programa

El equipo técnico del programa señala la necesidad de avanzar en proyectos donde se experimente en vías para aumentar el impacto del programa en los espacios educativos de donde provienen los estudiantes de BETA PUCV. Les parece relevante irradiar aquellas habilidades y competencias del ámbito pro social que desarrollan sus estudiantes, generando instancias en que puedan compartir sus recursos con sus comunidades.

Un ejemplo de aquello sería que estudiantes y docentes BETA PUCV planifiquen un curso para llevarlo a los colegios de Valparaíso, intencionado que más estudiantes y profesores tengan la oportunidad de participar de un curso del estilo BETA PUCV. En la actualidad, se está llevando a cabo esta iniciativa por medio de *Conéctate*, Fondos Concursables de BETA PUCV para su comunidad. Esta iniciativa busca dar espacio a estudiantes con vocación de servicio, capaces de movilizar y expresar sus talentos académicos, favoreciendo la transferencia a otros grupos sociales, desplegando sus altas capacidades y prosocialidad.

“La idea es que estudiantes de Enseñanza Media BETA y un docente BETA se unan para dar vida a un proyecto en uno de los establecimientos municipales que participan en el programa. Además, se trabajará con un profesor de dicho establecimiento, para fortalecer los lazos y los beneficios en la comunidad escolar” (extraído de página web del programa).

Asimismo, los entrevistados en el programa refieren la necesidad de recursos, tiempo y profesionales para poder generar más espacios para las alianzas con los establecimientos educativos y las familias de los estudiantes,. Esto permitiría tener mayor impacto en los distintos escenarios donde se desenvuelven los estudiantes con talentos, y sensibilizar con la temática del de educación en altas capacidades, teniendo a la base que ésta es una necesidad sentida e identificada en los establecimientos educacionales.

5. Recomendaciones y sugerencias realizadas por los actores al MINEDUC

Desde el programa BETA PUCV, se plantea la necesidad de **más recursos para ampliar tanto la cobertura de estudiantes, como el tamaño del equipo profesional, o en su defecto, la extensión de sus jornadas laborales**. Al día de hoy, el programa BETA PUCV sólo logra cubrir un 1% de niños/as y jóvenes talentosos de la región, por lo que sería importante buscar un modo de incrementar la oferta de educación de talentos. Además, con más recurso profesional, podrían aportar más en la investigación en talento académico; tener mayor acercamiento, vinculación y trabajo con los establecimientos educacionales; y potenciar el trabajo con familias de los niños y jóvenes.

Los profesionales de BETA PUCV también relevan que esta alternativa de educación de talentos, en el formato de un programa extracurricular y de enriquecimiento, debiese ser una entre varias otras estrategias dirigidas a estudiantes con destrezas superiores, avanzando hacia una **Política Educacional que incorpore a los estudiantes con habilidades destacadas**.

También señalan la necesidad de **ampliar la mirada sobre el tema, hacer difusión y de alguna manera, enlazarlo con las mallas curriculares**, por ejemplo, de pedagogía o psicología, de manera que se vaya considerando, en la formación inicial de profesionales, la temática del talento.

Por otra parte, también hacen la sugerencia de **flexibilizar el criterio de uso del test Raven** para definir el ingreso de estudiantes al programa. A juicio de los entrevistados, cada programa debiera evaluar los mejores instrumentos para la selección, siempre ajustándose a parámetros de investigación académica, y garantizando ser más eficientes, confiables y válidos en la detección de los estudiantes talentosos.

Compartiendo lo señalado por el equipo, desde el establecimiento de Quilpué, se sugiere el **aumento de beneficiarios de la beca y que aumente el apoyo a los estudiantes talentosos**, tal cual se invierte en aquellos que tienen mayores dificultades de aprendizaje.

En la misma línea, apoderados del liceo de Valparaíso, hacen referencia a **ampliar los cupos del programa** para que tengan cabida más estudiantes, considerando la frustración y tristeza de aquellos que no pasan el proceso de selección. Asimismo, manifiestan su disconformidad cuando, por motivos económicos, los municipios dejan de brindar apoyo a sus estudiantes con talento.

“...nos faltaría más que el programa BETA integrara más a los papás, pero que nosotros estuviéramos más informados porque [interferencia] con suerte una vez, desde que mi hijo está, he ido una vez, y a una charla que nos hicieron a nivel global” (Apoderados Liceo de Valparaíso)

Desde la Corporación Municipal de Valparaíso señalan la necesidad que el MINEDUC entregue recursos exclusivos para llevar a cabo el programa, y así disminuir la dependencia del programa de los aportes municipales.

6. Evaluaciones internas y externas Programa BETA PUCV

A continuación, se expone una síntesis de la sistematización de evaluaciones efectuadas por y al programa BETA PUCV, y que han sido gestadas tanto al interior como al exterior del programa.

El programa BETA PUCV destaca entre sus pares por una evaluación externa realizada el año 2009 por la Consultora TALENTED, cuyo foco de atención fue la gestión pedagógica del programa, y que es el interés central y explícito de éste. En base a los resultados de este estudio, se revisó y adecuó el Modelo de Aseguramiento de la Calidad de la Docencia, que implicó la creación de estándares de calidad para el ejercicio pedagógico.

A grandes rasgos, los objetivos de este estudio fueron tres: a) perfeccionar las características de la experiencia educacional que [BETA PUCV] ofrece a sus estudiantes, en lo que concierne al proceso de selección y capacitación docente, el diseño curricular y la implementación de prácticas pedagógicas y evaluativas; b) perfeccionar la organización institucional del programa (internamente y en sus vínculos con el resto de la universidad); y c) conciliar el crecimiento y diversificación del programa con la investigación y el desarrollo de nuevas líneas, manteniendo los estándares de calidad alcanzados, y mejorando la calidad de vida y proyecciones laborales de sus actuales integrantes.

Para lograr lo anterior, el estudio se focalizó en: el diseño y desarrollo curricular; la capacitación docente y prácticas pedagógicas; evaluación y desarrollo socio-emocional de los estudiantes; la identificación y selección de estudiantes y; contexto institucional. Las recomendaciones generales efectuadas apuntaron promover a la autonomía y proactividad del programa, posicionarse entre las alternativas de educación de talentos en Chile, ideando nuevas alternativas programáticas –intra escolar, *advanced placement*, campamentos de verano, investigación y diseño de material didáctico y formación de personas en educación de talentos. Asimismo, en cada una de las áreas evaluadas, se establecieron fortalezas, desafíos y recomendaciones.

Por otra parte, también se encuentran estudios e informes efectuados internamente por (ex)integrantes del equipo profesional de BETA PUCV, con participación activa de su anterior directora, María Leonor Conejeros, los cuales han sido publicados, principalmente, en el extranjero.

Los principales resultados obtenidos en estos estudios son:

- En *satisfacción y valoración del programa por estudiantes, apoderados y docentes* se da cuenta de una alta satisfacción con el programa por parte de los actores consultados. Por una parte, las familias perciben efectos positivos del programa sobre sus expectativas respecto a los estudios y el futuro de su hijo/a, y sobre las relaciones y comunicación en la familia. Los estudiantes, a su vez, se sienten apoyados por los docentes y equipo del programa, valorando “aprender con estudiantes con características parecidas a mí”. Simultáneamente, reconocen que el programa les ayuda a explorar sus intereses vocacionales y les da posibilidades de poner en práctica sus habilidades. Desde lo negativo, algunos se sienten rotulados como “niños BETA” lo que puede conllevar una serie de efectos no buscados.

Por otra parte, los profesores de los establecimientos educacionales valoran la comunicación existente entre profesores y equipo BETA PUCV, y el apoyo en reformular sus prácticas pedagógicas para adaptarlas a las necesidades de los estudiantes con talento.

- *Efectos del programa sobre la capacidad de resolución de problemas, pensamiento crítico y pensamiento creativo de los estudiantes.* Por medio de grupo de control con estudiantes que no lograron ingresar al programa por el puntaje obtenido, se logró constatar un efecto favorable del programa en el desarrollo de habilidades de resolución de problemas y de pensamiento crítico. Las destrezas relativas a creatividad no se asocian con la experiencia de estar en el programa., y el grupo control muestra una puntuación mayor en estas destrezas, estadísticamente significativa, que el grupo de estudiantes BETA.
- Otro de los estudios se detiene en las características de los maestros y/o su enseñanza que son conocidos y valorados por los estudiantes talentosos. Aquí se desprende la valoración del uso de una diversidad de estrategias de enseñanza por parte de los docentes, valorándose las clases activas, en las cuales son desafiados a participar y que se llevan adelante en un buen clima social e interpersonal en el aula; consideran que ir a terreno, donde ocurren las cosas, son complemento esencial en la enseñanza-aprendizaje.
- *Identificación de factores predictores de los puntajes en la PSU de estudiantes BETA PUCV.* Este estudio considera tres variables independientes: la situación de los estudiantes en la prueba de Raven, la escala de motivación, y el *Inventario de Autoestima de Coppersmith* que mide autoestima general, social, académica y en el hogar. El estudio concluye que las tres

variables independientes en conjunto explican el 41 % de la variabilidad en puntajes PSU, siendo la prueba Raven la que tiene mayor peso en la explicación. La variable género no afecta las relaciones ni se asocia con diferencias en los puntajes PSU. La dependencia administrativa de los establecimientos en que estudian los estudiantes hace una diferencia, siendo los estudiantes de colegio particulares subvencionados los que muestran puntajes PSU más altos³⁵. Los autores concluyen que no todos los estudiantes talentosos que egresan de la enseñanza media están preparados para entrar a la educación superior, siendo sus *background* académico, escolar y familiar los factores más determinantes.

- *Prueba de selección estudiantes*, esta ponencia presenta los resultados de un riguroso análisis psicométrico del test de matrices progresivas de Raven que es utilizado para la selección de estudiantes con talento en los seis programas bajo estudio. La información para hacer este análisis proviene de la aplicación del test a 1780 estudiantes de 10-14 años estudiantes de colegios municipales en la región de Valparaíso. La conclusión general, es que se trata de un instrumento poco satisfactorio para seleccionar estudiantes con talento. Ello porque un análisis factorial revela que sólo 28 de los 60 ítems miden un mismo constructo y porque la escala resultante discrimina entre los valores intermedios, y no así a nivel alto, que es lo que requieren los programas de talento.
- *Situación socioemocional de los estudiantes*. Este estudio pregunta por los factores del entorno familiar y del entorno escolar que influyen sobre los rasgos socioemocionales del estudiantado de 10 a 17 años que forma parte de los programas de enriquecimiento en talento que se llevan adelante en las regiones de Antofagasta, Valparaíso y Araucanía.

Las variables dependientes consideradas fueron tres: i) motivación y ansiedad con la tarea, ii) atributos emocionales subjetivos (soledad, auto-aceptación, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida, crecimiento personal, satisfacción con la vida); y iii) atributos emocionales vinculados con lo social (autoestima general, social, escolar y familiar, y dificultades en las relaciones interpersonales). Los principales resultados apuntan a que los estudiantes evaluados denotan un grado de adecuación socioemocional bastante elevado. En promedio los estudiantes no evidencian dificultades a nivel social, interpersonal y emocional. En esta situación no se observan diferencias marcadas según sexo, curso o pertenencia a uno u otro programa. Son las variables del entorno familiar, exceptuando las relativas a tipo de familia, número de hermanos e ingreso económico, las que muestran correlación relevante con las variables dependientes. Las variables asociadas al entorno escolar muestran una correlación baja y no estadísticamente significativa, con los indicadores de las variables dependientes.

Los casos con dificultades emocionales evidencian una falta de sintonía y empatía del profesor con las necesidades educativas del estudiante y con la etapa vital de la adolescencia. Emergen tres actitudes del profesorado frente al estudiantado con alta capacidad: i) profesores con actitudes hostiles asociado al desprecio o malos tratos por esta condición, lo que genera tensión, alejamiento y desmotivación en los estudiantes; ii) profesores que invisibilizan las altas capacidades (las reconocen, pero no les brindan atención especializada), y iii) profesores que valoran al estudiantado con alta capacidad, intentan realizar acciones, pero estas no son adecuadas.

Asimismo, se han desarrollado en la universidad varias tesis de grado en distintas carreras, que han investigado aspectos asociados al talento académico y el abordaje que desde el programa se da, aportando nuevos insumos, como es la visión de los apoderados en cuanto bienestar psicológico y trayectoria escolar, deserción del programa, cambios en la conducta pro social en los estudiantes de BETA PUCV (análisis comparativo), proyecciones académicas, condiciones pedagógicas que promueven la resolución de problemas en forma creativa, entre otros.

³⁵

En opinión de este equipo evaluador resulta lamentable que el estudio no controlara por SES de los estudiantes.

7. Conclusiones Programa BETA PUCV

En cuanto a conclusiones generales del proceso llevado en BETA PUCV, es posible referir como aspectos **relevantes y fortalezas** del programa el recurso humano –equipo técnico y docentes – que cuenta para llevar a cabo sus propósitos. Este equipo se encuentra altamente comprometido con el accionar del programa, generándose una especie de círculo virtuoso, que logra generar las mejor condiciones para el aprendizaje de sus estudiantes, en función del interés en el bienestar de sus estudiantes.

En relación a lo anterior, destaca la apreciación de los estudiantes de los docentes del programa, y a la interacción que establecen con ellos. Niños y jóvenes destacan la experticia de los docentes en sus áreas, las metodologías que utilizan y el valor que tiene el estudiante en clases, sintiéndose protagonistas en la construcción de sus aprendizajes. Los buenos resultados, pueden responder al trabajo del programa en diseño e implementación de un Modelo de Aseguramiento de la Calidad Docente (MACD), que contempla acompañamiento y capacitación permanente, lo que sumado al compromiso y perfil que poseen, generan el mejor escenario para el proceso enseñanza-aprendizaje.

Lo señalado se sustenta, además, en una de las evaluaciones internas asociada a los docentes, donde se valoraba positivamente el rol de estos en el desarrollo de clases interactivas, desafiantes, el clima agradable en el aula, entre otras cosas.

También se encuentran, entre las fortalezas del programa, aquellas relacionadas con la visibilización del lugar del estudiantado, siendo constantemente consultado respecto a su interés en términos de la oferta programática, en cuanto a la calidad de los cursos y talleres y también de los docentes, lo que genera mayor disposición y satisfacción de los estudiantes con la oferta educativa que realiza el programa BETA PUCV.

Por otra parte, cabe resaltar el Modelo Basado en Competencias de BETA PUCV, el cual se compone –entre otras– por competencias de desarrollo personal e interpersonal, sustentándose en el modelo de la prosociabilidad. Este aspecto, además, es rescatado por los distintos actores entrevistados y encuestados, donde valoran mucho el desarrollo y potenciación de habilidades asociadas al trabajo colaborativo, compromiso y responsabilidad social. Esto se complementa con aquellas habilidades relacionadas con aspectos de la personalidad, donde los estudiantes, apoderados y establecimientos, rescatan el desplante, la capacidad de socializar con otros, como el desarrollo de la afectividad.

Esto tiene relación con los resultados del estudio de la *Situación Socioemocional de los estudiantes*, la cual da como resultado que los estudiantes evaluados muestran una alta adecuación socioemocional, no evidenciando dificultades a nivel social, interpersonal y emocional, siendo las variables relacionadas con el entorno familiar y asociadas al entorno escolar las que tienen mayor influencia en el estado socioemocional de los estudiantes.

Entre las fortalezas del programa destacan los logros en el desarrollo de habilidades cognitivas, especialmente en estudiantes provenientes de liceos técnico-profesionales, que no tienen mayor preparación en materias básicas vistas en establecimientos científico-humanistas, transformándose en una oportunidad para esos estudiantes, impactando positivamente en su rendimiento en la PSU.

También se considera como positivo el efecto en las proyecciones a futuro de los estudiantes, lo que se condice con un ingreso de un considerable número de estudiantes BETA PUCV a estudios superiores. Si bien esto no es un objetivo explícito del programa, es un hecho que ocurre, y que es rescatado como un valor por todos los actores consultados. De hecho se esperan mejoras en este aspecto –principalmente, por apoderados y establecimientos educacionales –, de manera que el programa pueda avanzar en asegurar el ingreso de estudiantes BETA PUCV a la universidad.

En este sentido, puede ser considerada una debilidad de la experiencia de BETA la confusa información que poseen algunos actores respecto al ingreso complementario a la universidad para los estudiantes del programa, principalmente, por parte de apoderados y agentes de los establecimientos educacionales. Ellos tienden a creer que existiría cierta seguridad de ingreso, cuando el programa se preocupa de transmitir que esto no es así.

En la misma línea, se destaca el Taller Vocacional llevado a cabo por el programa, el cual facilita a los estudiantes mayor claridad de sus áreas de interés ante posibles estudios a nivel superior, siendo acompañados profesionalmente en sus decisiones futuras. Esto es concordante, con los resultados del estudio de la *Satisfacción y valoración del programa por estudiantes, apoderados y docentes* donde se da cuenta de una alta satisfacción con el programa por parte de los actores consultados, asociado a las expectativas respecto a los estudios y el futuro de su hijo/a.

Por último, rescatar como riqueza del programa, los procesos de evaluaciones sistemáticas realizadas a BETA PUCV – por entidades externas e internas-, lo cual les ha permitido enriquecer diferentes aspectos asociados al diseño e implementación del ciclo del programa, basando las decisiones en información empírica y teórica, como en la indagación de los principales efectos de la intervención educativa y la satisfacción que tienen de la experiencia los diferentes actores.

En forma contraria, los principales **desafíos** identificados en la consulta a los diversos actores, se asocian al bajo impacto en el desempeño escolar de los estudiantes. En este aspecto, los consultados tienden a visualizar mayor impacto biográfico a nivel individual, por sobre un impacto irradiado al colectivo. Elemento que puede explicar el por qué los establecimientos educacionales, son más bien reservados en identificar beneficios para la escuela a causa de la participación de los estudiantes en BETA PUCV, más allá de lo que pueda llegar a repercutir en los compañeros y amigos más cercanos de los estudiantes. En este sentido, estudios plantean que estos beneficios grupales se encuentran supeditados a la capacidad de los profesores de tomar ese recurso e irradiarlo a sus cursos.

Otro elemento que los mismos actores de BETA PUCV consideran como relevantes de ser mejorados en un futuro próximo, es la situación laboral de los profesionales que son parte del programa, lo que se asocia al mejoramiento de las relaciones contractuales, las “horas-hombres” destinadas a las acciones programáticas, y la cantidad de profesionales que implementan esta iniciativa de educación de talentos académicos en la quinta región de nuestro país. Este aspecto central, es vinculado por los actores a las capacidades de consolidación y expansión del programa, y en sus posibilidades de impactar en los contextos cotidianos en los cuales se insertan los niños y jóvenes que de él participan.

En esa línea, se plantea como desafío la necesidad de fortalecer la capacidad de diálogo permanente con los establecimientos escolares, y mediante esta comunicación impactar en las condiciones de aprendizaje de los niños y jóvenes en sus espacios formales de educación. Este elemento, que es expuesto por estudiantes y apoderados, también es explicitado por los mismos establecimientos y reconocido por parte del equipo profesional del programa. Esta situación, actualmente, se encuentra siendo abordada por BETA PUCV, por iniciativas como, por ejemplo, el Proyecto Conéctate.

Una hipótesis que surge de la realización de esta exploración del programa BETA PUCV, es la posibilidad que esta intervención educativa tenga un impacto mayor en establecimientos educacionales de más bajo rendimiento, o que se encuentran en una situación de segregación territorial y social más aguda. Si bien la muestra de establecimientos visitados en el marco de esta investigación es mínima, sí pudimos ver que el programa pareciera tener mayor efecto en el establecimiento y los estudiantes del establecimiento de Quilpué, que en el de Valparaíso. Sin lugar a dudas, estos elementos de investigación deben ser profundizados en futuros estudios.

Además, fue posible constatar, a lo largo de las entrevistas aplicadas, la poca claridad por parte de los destinatarios más directos del programa (estudiantes, familias y escuelas), respecto al

financiamiento de sus becas, asociando el aporte casi exclusivamente a municipios, y no teniendo mayor información acerca del aporte que realiza el Ministerio de Educación. Y esto, a pesar de los esfuerzos que hace el programa por informar rigurosamente a este respecto.

En esta misma línea, y como punto final, se presenta como un desafío para BETA PUCV la consolidación de su estructura presupuestaria, aminorando la dependencia de los aportes de municipios y MINEDUC. Bajo el panorama actual, de endeudamiento de los municipios, y la poca claridad de las proyecciones del apoyo ministerial, el programa se encuentra en una situación de vulnerabilidad, que puede llegar a repercutir negativamente en su consolidación de los diversos ámbitos de la gestión y en las posibilidades de un potencial desarrollo.

5.6. Programa ALTA UACH de la Universidad Austral.

1. Caracterización básica del programa

Programa y universidad a cargo	ALTA UACH Universidad Austral de Chile
Año de inicio del programa	2010
Unidad de la cual depende el programa dentro de la universidad	Depende de la Vicerrectoría Académica de la UACH. El programa se inserta en el Centro de Educación Continua, de la Facultad de Filosofía y Humanidades.
Región	Los Ríos
Comunas	Valdivia, Panguipulli, Corral, Futrono, La Unión, Lago Ranco, Lanco, Los Lagos, Máfil, Paillaco, Río Bueno, San José (todas las comunas de la región).
Cantidad alumnos beca MINEDUC 2012 ³⁶	254 Estudiantes
Cantidad alumnos sin beca MINEDUC 2012 ³⁷	19 Estudiantes
Equipo a cargo del programa	<ul style="list-style-type: none"> - Director ejecutivo - Área de administración y finanzas: 1 secretaria / 1 profesor con experiencia y especialización en gestión - Área coordinación académica y diseño curricular: 2 especialistas en currículo y gestión educativa - Área selección e investigación: 2 psicólogas - Periodista a cargo de comunicaciones del programa <p>Además, el equipo contiene un área de coordinación estudiantil integrada por estudiantes de pregrado de la UACH que funcionan como ayudantes de los estudiantes en clases.</p>
Visión de ALTA	“Constituirnos en una Escuela Líder en el desarrollo integral de niñas y niños con altas capacidades intelectuales, para aportar capital humano al desarrollo regional y nacional”.
Misión de ALTA	“La misión de ALTA-UACH es entregar la oportunidad de desarrollar las necesidades educativas especiales en niñas y niños con talento académico, con la finalidad de enriquecer el capital humano de nuestra sociedad”.

³⁶ Fuente: Base de Datos MINEDUC

³⁷ Fuente: Base de Datos ALTA UACH

2. Origen del Programa ALTA-UACH

a. Hitos en la trayectoria del programa

ALTA-UACH comienza el año 2010 en la región de Los Ríos, dentro del Centro de Educación Continua de la Facultad de Filosofía y Humanidades de la Universidad Austral (CECUACH). Actualmente, el programa depende directamente de la Vicerrectoría Académica de la Universidad Austral.

En su primer año el programa acogió a 109 estudiantes de cinco comunas de la región. El año 2011, motivado por el propósito de ampliar la cobertura e incluir a comunas con amplios sectores rurales, ALTA postuló a un Fondo de Innovación y Competitividad de CONICYT (FIC regional). En la región de Los Ríos, de acuerdo a lo que señalan los encargados del programa, aproximadamente el 75% de la matrícula escolar es rural, condición que implica aislamiento y carencia de oportunidades para las comunidad que allí habitan, por lo que llegar a esta población era uno de los principales propósitos de ALTA. La adjudicación de este fondo permitió a ALTA ampliar, desde 2012, la cobertura del programa a las 12 comunas de la región de Los Ríos. Para la dirección, éste es visto como el principal logro del programa hasta la fecha.

Al año 2012, ALTA acogió a 272 niños y jóvenes de 74 establecimientos de la región. De ellos, 19 no poseen beca PTAEM por estar en establecimientos de tipo particular subvencionado o privado. ALTA ha logrado gestionar recursos dentro de la universidad para que estos estudiantes puedan continuar en el programa pese a no contar con la beca PTAEM, sin tener que pagar de su bolsillo el costo del programa. Cada semestre, ALTA ofrece aproximadamente 42 cursos y talleres en paralelo; 14 para cada nivel.

Luego de la expansión a toda la región en 2012, vino la expansión fuera de la región. Desde 2013 ALTA-UACH también se implementa en Castro a petición de la Corporación Municipal de esta comuna.

Finalmente, el último hito importante del programa es la ampliación del equipo. Desde 2013, el programa cuenta con casi el doble de profesionales que en años anteriores.

b. Características del proceso de transferencia del modelo de Programa de ALTA UACH

Antes del ofrecimiento del MINEDUC en el año 2009, el Centro de Educación Continua se había planteado la inquietud de crear una escuela de promoción de talentos académicos en la zona. Para ello, habían generado contactos con universidades europeas donde se desarrollaban iniciativas de este tipo, y estaban empezando a trabajar en el diseño de un plan piloto. El propósito principal de esta iniciativa previa era captar a aquellos talentos académicos de la región que, por vivir en contextos rurales, desertaban tempranamente del sistema escolar desperdiciando sus capacidades. En ese plan inicial se habían definido cuatro ejes a desarrollar en los estudiantes: lenguaje, razonamiento lógico, cultura y valores.

La invitación del MINEDUC a sumarse a los programas de promoción de talentos académicos llegó el año 2009, justo en el momento en que la universidad estaba diseñando este plan piloto, de manera que la invitación fue coincidente con los planes del CECUACH (*"teníamos la idea y nos pasaron un avión"*, señala el director del programa). El año 2009 se hizo el proceso de transferencia del modelo del programa desde PENTA UC al CECUACH, proceso que ha sido descrito como muy enriquecedor por la dirección y equipo técnico de ALTA-UACH. La adopción del modelo PENTA UC significó priorizar el razonamiento lógico por sobre los ejes de lenguaje y cultura, que estaban en el plan previo del CECUACH.

c. Relevancia institucional del programa y objetivos esperados

Empezando su cuarto año, el equipo a cargo del programa señala que ya se puede observar un posicionamiento y validación del programa entre la comunidad universitaria e incluso entre la comunidad externa. Por ejemplo, señalan, hay profesores que se acercan a preguntar y manifiestan su voluntad de participar. Por otro lado, también se dan casos de estudiantes de colegios particular subvencionados o privados que se acercan a preguntar si pueden incorporarse al programa. Como muestra de esto, en 2011 el Departamento de Educación de la Corporación Municipal de Castro (región de Los Lagos) se acercó a ALTA-UACH a solicitar la extensión del programa a su comuna. Desde el segundo semestre de 2011, entonces, se desarrolla ALTA-UACH Castro, que opera gracias al financiamiento de la propia Corporación, sin beca PTAEM desde el MINEDUC. El programa se realiza en Castro durante el invierno, y en las jornadas de verano, los estudiantes de Castro se trasladan por una semana a Valdivia y comparten con el resto de los estudiantes de ALTA-UACH.

3. Modelo de Gestión Programa Talento Académico ALTA UACH

3.1 Gestión Técnica: Diseño de Implementación de Ciclo Interventivo

a. Proceso de selección de estudiantes talentosos

El proceso de selección, en el caso de ALTA-UACH, ocurre de acuerdo a lo establecido en el marco regulatorio del programa. Respecto de este procedimiento, desde el equipo técnico manifiestan cierta aprensión sobre la primera etapa de la selección que recae en los profesores de los colegios. En principio, señalan, los profesores tendían a nominar a los niños con mejores notas y no comprendían a cabalidad de qué se trataba el talento que el programa quería captar. No obstante, a través de los años, desde el equipo técnico notan que los profesores han comprendido mejor cómo hacer la selección.

Además de los profesores, ALTA UACH también deja abierta la posibilidad de que sean los apoderados los que nominen a sus hijos para dar la prueba de selección, a través de una entrevista con los profesionales del programa y de un proceso de evaluación de las capacidades de los estudiantes.

Desde los liceos señalan que existe gran interés por participar en el programa. La cantidad de niños que se interesan en participar supera a la cantidad de niños nominados por los profesores. Por esta razón, cuando desde el liceo se observa un interés sobresaliente en un estudiante que no ha sido nominado por sus profesores, la encargada le da la posibilidad de que asista a la universidad a rendir la prueba de selección.

Respecto de la segunda etapa de la selección, que recae en la universidad, distintos actores cuestionan su efectividad para captar “talentos”. Por un lado, el equipo técnico señala que el test de *Raven* –que mide el rendimiento cognitivo del estudiante– “*está gastado*”, ya que los estudiantes lo conocen, lo bajan de internet y se lo autoaplican, con lo cual la aplicación formal del test tiende a perder efectividad. Por otro lado, al equipo técnico le preocupa que el test no logre captar a aquellos niños que tienen talento en áreas más cercanas al lenguaje. Como equipo técnico han considerado la posibilidad de aplicar otros test que permitan complementar el primero y medir otras habilidades. De hecho, han adquirido algunos tests que enfatizan áreas como lenguaje y cultura, no obstante, reconocen que el *Raven* es el único test que está estandarizado para el contexto chileno.

Desde los establecimientos señalan que se requiere que exista la posibilidad de reevaluar a los niños que no han quedado en primera instancia en el programa, ya que existe mucha expectativa en ellos, y cuando no quedan, se genera una gran frustración que debe ser contenida en el establecimiento. En el Liceo Armando Robles, por ejemplo, la encargada, consciente de esta

situación, señala que se preocupa personalmente de ampliar lo más posible la preselección e incluso, hace algunas excepciones como por ejemplo, cuando algún niño que muestra mucho interés no ha sido preseleccionado por los profesores, ella lo incluye en la nómina para que asista a dar la prueba a la universidad.

Junto con el test de *Raven*, el equipo técnico aplica además una prueba motivacional. Esto se complementa con una entrevista al estudiante, que tiene como objeto filtrar aquellos casos de niños que tienen las condiciones cognitivas, pero que no están realmente interesados –y por su propia voluntad, no por la voluntad exclusiva del apoderado– en participar del programa.

Los profesores del programa y los coordinadores de los establecimientos coinciden en algunos cuestionamientos al “talento” que detecta el programa. Para los profesores de ALTA UACH, en general, se trata de niños “normales”, y la principal cualidad que tienen no es de tipo intelectual, sino actitudinal, ya que radica en la motivación y en la curiosidad por aprender que muestran:

–“Yo me empiezo a dar cuenta de que en realidad su gran talento es la motivación, no es que sean un grado, 10 puntos más, 10 puntos menos en algún test de conocimiento intelectual, si no que su gran valor es que son motivados”

–“Su gran valor es la motivación y la curiosidad, ése es su principal talento”

–“Te das cuenta de a poco de que eran especiales, realmente eran muy, muy trabajadores, muy atentos, la motivación a full siempre” (Docentes ALTA-UACH).

Ahora, la motivación empieza a disminuir, según los profesores, en la medida en que los estudiantes crecen y avanzan hacia los cursos finales de la enseñanza media. Esa motivación y curiosidad sobresalientes, son cualidades que los estudiantes muestran principalmente en el primer y segundo ciclo.

Desde los establecimientos plantean que la selección en ocasiones deja fuera a un número importante de estudiantes que no cumplen con el puntaje que requiere ALTA-UACH, pero que están altamente motivados por participar, incluso más que otros estudiantes que sí alcanzan el puntaje. Desde el establecimiento ven esto como una pérdida ya que aquellos estudiantes que no tienen la motivación, tarde o temprano dejan el programa, mientras que estos otros que sí la tienen quedan fuera desde un comienzo. Como ejemplo, en el Liceo Armando Robles, el año 2013, de 60 alumnos que fueron preseleccionados, sólo alrededor de 12 quedaron en ALTA-UACH. .

b. Estudiantes talentosos seleccionados

El talento de los niños que asisten a ALTA UACH se hace visible principalmente en la motivación y las ganas de aprender que muestran en clases. El talento académico, en cambio, genera algunas dudas en los docentes. Ahondando en esto, los docentes del programa detectan que estos niños no son homogéneos en sus capacidades, es decir, no todos muestran un razonamiento lógico sobresaliente, sino que aparecen niños con distintas aptitudes, lo que significaba para los profesores tener que adaptar el curso para abarcar distintos intereses y capacidades:

“Eso me motivaba a mí a ir variando a cada clase, tratando de explorar los distintos ámbitos con los distintos tipos de alumnos que tenía, porque tenía talentosos pero en todas las áreas” (Docentes ALTA-UACH).

Por otro lado, los profesores también cuestionan la base de conocimientos con que llegan los estudiantes a ALTA UACH, cuyo nivel es deficiente según los docentes, condición que los lleva a cuestionar la existencia de un talento especial en los estudiantes:

–“Cuando ingresé a esto, yo pensé que realmente iban a ser todos talentos (...) pensé que iban a ser alumnos, lo que uno espera, talentosos, que sean bien interesados, que tengan más conocimiento de base, pero en realidad si vemos de dónde vienen los alumnos, vienen casi todos de la educación pública, entonces la mayoría de la gente que tiene más conocimiento, están en la educación privada, una realidad país digamos (...) entonces yo a ese nivel de talento yo considero que es un poco bajo”.

-“Yo esperé tener alumnos con mejor capacidad, con mayores conocimientos, o con mayor capacidad de concentración, no sé, talentos en todas las áreas”. (Docentes ALTA-UACH)

Sin embargo, para algunos profesores, pese al déficit de base con que llegan los estudiantes, hay en ellos habilidades cognitivas sobresalientes:

“Hay algunos como dices tú, que a lo mejor no tienen tanto conocimiento base, pero muy talentosos, algunos con una capacidad de deducir, un planteamiento casi como de ciencia, era increíble” (Docentes ALTA-UACH).

Por otro lado, el amplio porcentaje de estudiantes provenientes del mundo rural otorga otro rasgo característico a los estudiantes y los sitúa en una situación lejana con respecto al mundo académico:

*-“Sus orígenes son distintos y coincido contigo que en la medida que son más distantes de la ciudad de Valdivia, son más retraídos, son más tímidos y cuesta más abordarlos, o sea, prácticamente se tiene que hacer una aproximación directa, o sea conversar con ellos directamente porque en público no se atreven a hablar”
-“Como que vienen de otro mundo” (Docentes ALTA-UACH).*

El déficit educativo de los niños también se refleja en sus capacidades de expresión oral, las que según los docentes de ALTA UACH, dificultan el proceso de enseñanza:

“No saben expresarse, y ellos están muy motivados, ellos pasan, leen, pero yo no logro entender lo que ellos quieren decir (...) me encontré con niños de un nivel muy básico, pero muy básico, no sé si es porque la educación es rural, o la educación es municipal que puede tener que ver bastante, pero si me encontré con niños muy básicos, no sé si el talento a lo mejor está por otro lado y me falta descubrirlo” (Docentes ALTA-UACH).

c. Diferencias entre estudiantes con y sin beca MINEDUC

La mayoría de los niños sin beca que asisten a ALTA-UACH viene de establecimientos particular es-subvencionados. El 50% del costo del programa para estos niños es cubierto por los apoderados u otros benefactores.

A partir de las entrevistas a docentes y equipo técnico, en el desarrollo del programa no se observan diferencias entre niños con beca y sin beca PTAEM.

3.2. Gestión Técnica: Metodologías de Enseñanza y Modelo Curricular

a. Oferta programática ALTA-UACH

El currículo de ALTA se destaca por su diferencia con el currículo escolar, según se señala en el documento del Ministerio de Educación sobre los programas de talentos³⁸. Las estrategias de enseñanza apuntan tanto al desarrollo de habilidades cognitivas, como al desarrollo de habilidades sociales y afectivas. En cuanto a los contenidos de los cursos, se pone énfasis en que aborden áreas de vanguardia del conocimiento, en que se priorice la profundidad por sobre la cantidad, “propiciando el desarrollo de habilidades de pensamiento superior y metacognitivas, tales como pensamiento creativo, crítico, investigación y resolución de problemas” (Documento MINEDUC, pág. 177).

La formación se estructura en cuatro ejes: lenguaje, razonamiento lógico, valores y cultura. Los cursos pertenecen a tres áreas: ciencias naturales y matemáticas, ciencias sociales y humanidades, y una tercera área conformada por dos sub áreas (deportes y artes plásticas y musicales).

³⁸

“Programas para Niños, Niñas, Jóvenes con Talentos Académicos en Chile”, MINEDUC, 2012.

Una de las particularidades de ALTA-UACH es que las clases se imparten únicamente los días sábado. Debido a las distancias entre Valdivia y algunas de las localidades de la región desde donde provienen los estudiantes, se hacía tremendamente dificultoso para ellos viajar dos veces a la semana, por trayectos a veces de más de dos horas. Por esta razón, se hizo una modificación y se llevaron todos los cursos a una jornada más extensa el día sábado. Esa jornada se inicia a las 8.30 y termina a las 15.00 hrs. Los estudiantes reciben almuerzo en el casino de la universidad. El tiempo de los cursos se tuvo que reducir para hacer caber dos cursos y un taller durante esa jornada, de manera que según el equipo técnico, la jornada es estrecha.

Los cursos, normalmente, tienen entre 12 y 20 alumnos. No obstante, los profesores señalan que en ocasiones el número de alumnos sobrepasa los 20, y que en esas condiciones se les hace difícil realizar el curso en óptimas condiciones.

De acuerdo al equipo técnico, no existe un modelo de enseñanza, pero sí se busca que los cursos se orienten al “aprender haciendo”, por eso se incentiva a los profesores a usar laboratorios:

“En las reuniones que hacemos les volvemos a decir que no al Power Point (...) a mediados de semestre ya tenemos súper identificados los cursos que necesitan refuerzo, que están muy teóricos, muy Power Point” (Equipo técnico ALTA-UACH).

Como diferencia respecto de las clases en el colegio, el equipo señala que hay una relación más horizontal con el estudiante. Por otro lado, el plan de clases es más flexible, no hay una fiscalización, ni contenidos mínimos que deban pasarse obligatoriamente en la clase, lo que significa que el profesor puede ajustar el ritmo de la clase según la dinámica de ésta y del interés propio y de los estudiantes.

Los estudiantes pueden tomar cursos, desde 2013, a través de la página web del programa. Este proceso está en plena implementación. Actualmente, ALTA-UACH está implementando una plataforma de administración del programa, donde los estudiantes podrán inscribir sus asignaturas y obtener información. Este proceso está en plena implementación y se espera que los estudiantes puedan inscribir cursos vía página web desde este año.

En cuanto a la oferta complementaria, existe un interés en ALTA-UACH por incorporar más actividades con apoderados y familia, ya que consideran que el mayor involucramiento de los padres incide en una buena respuesta de los estudiantes. Para esto, el equipo técnico se encuentra diseñando un trabajo que les permita tener mayor cercanía con estos actores.

Como actividades adicionales a la jornada de clases, el equipo técnico señala que han realizado charlas con los estudiantes. No obstante, la jornada de los días sábado resulta muy estrecha y han tenido que dejar todas aquellas actividades complementarias para las jornadas de verano.

Los estudiantes también dan cuenta de haber participado en encuentros de debates con otras escuelas de talentos: *“fue súper entretenido y aprendimos a hacer discursos orales y argumentaciones”*, señala un estudiante del Colegio de Música de Valdivia.

En otra área, existen acciones tendientes a la generación de cupos para el ingreso a la UACH, no obstante, se trata de una gestión “caso a caso”, que ha consistido en conversaciones con decanos de algunas facultades respecto de casos puntuales de alumnos que han manifestado intención de ingresar a carreras de esas facultades. En algunos de estos casos se logró conseguir cupos especiales para estudiantes de ALTA-UACH que rindieron PSU, pero no lograron el puntaje mínimo de corte. No obstante, señala el equipo técnico, esto no se ha podido implementar como política de la universidad, ya que, por la estructura de la universidad, las facultades son autónomas respecto de este tipo de decisiones. De acuerdo al equipo técnico, son los decanos de las facultades los que tienen la última palabra, y como ejemplo, señalan: *“en medicina jamás nos darían un cupo especial”* (Equipo técnico ALTA-UACH).

b. Evaluación de los estudiantes

Los estudiantes son evaluados de acuerdo al modelo PENTA UC. En cada curso se les aplica una prueba de conocimientos en dos oportunidades, el inicio y al final de cada curso, y se evalúa el nivel de logro de cada estudiante de acuerdo al avance que muestran en la prueba final respecto de la prueba inicial. La evaluación, junto con el comentario del profesor a cada estudiante, es entregada directamente al estudiante. Respecto de este modelo, los profesores del programa señalan que los estudiantes, como ya conocen la lógica de la evaluación, responden prácticamente en blanco la primera evaluación de manera de obtener un porcentaje de logro más alto en la evaluación final.

Además de la evaluación de cada curso y taller, ALTA-UACH ha empezado desde fines de 2012, a hacer seguimiento de los estudiantes egresados. Este seguimiento ha consistido en la generación de una base de datos a través de datos del CRUCH, que contiene el puntaje PSU y el ingreso a la universidad de cada estudiante (carrera, universidad, comuna). Esta base se ha complementado con el contacto directo con el estudiante como método de corroboración de los datos del CRUCH. A partir de este procedimiento, ALTA-UACH ha podido constatar que el promedio PSU de los estudiantes egresados de ALTA-UACH estuvo alrededor de los 600 puntos. De los 28 estudiantes egresados el año 2012, sólo 3 no ingresaron directamente a la universidad, aunque esperan volver a rendir la PSU para ingresar a la universidad. Del grupo restante, 18 entraron a la UACH y el resto a universidades de Santiago (PUC y U Chile) y Valdivia (San Sebastián). De 3 estudiantes egresados, el equipo ALTA-UACH no pudo obtener información.

Los estudiantes muestran claridad respecto de cómo son evaluados en el programa. Dan cuenta de que efectivamente se aplica el mismo modelo en todos los cursos, y que se les evalúa según porcentaje de logro.

3.3. Gestión de Personas y Recursos Humanos Programa ALTA-UACH

a. Equipo Programa ALTA-UACH

El equipo a cargo del programa se amplió desde 2013 a ocho personas. Anteriormente, el equipo estaba conformado por el director, la secretaria, dos psicólogas encargadas de la selección y apoyo psicosocial, y una bioquímica encargada de la parte curricular. Las tres personas que se incorporaron este año vinieron a apoyar la gestión administrativa y curricular del programa: un periodista que se encarga de las comunicaciones, un profesor con experiencia en gestión educativa y una doctora en educación que apoya la unidad curricular.

El equipo dispone de una media jornada para el programa, excepto la secretaria, que dedica su jornada completa. De acuerdo a los profesionales del equipo técnico, esa jornada es insuficiente para todas las tareas que implica la coordinación de ALTA-UACH, especialmente en los períodos de selección de estudiantes. El equipo completo está presente en la UACH en las jornadas de los sábados.

El equipo tiene dos reuniones semanales fijas. La primera, los días martes, es de coordinación y seguimiento. La segunda, los viernes, es de carácter operativo y tiene como objetivo alistar detalles para la jornada semanal de clases de los estudiantes.

Además del equipo técnico y de los profesores, ALTA-UACH cuenta con un equipo de coordinadores estudiantiles, que son estudiantes de pregrado de la UACH que participan como voluntarios en el programa. El rol de estos coordinadores es acompañar a los estudiantes en sus cursos y talleres. Cada curso y taller que se imparte tiene un coordinador estudiantil que lleva una bitácora de la clase, e informa al equipo técnico del desarrollo de la clase y cualquier situación excepcional. La dirección del programa aclara que el coordinador estudiantil es un ayudante de los

alumnos, no de los profesores, (“es como un chaperón” indica el director). El equipo técnico define esta figura de la siguiente forma:

“Tenemos un apoyo fundamental que son los coordinadores, que son estudiantes universitarios que están encargados de cuidar, están en clases con los estudiantes y todo, y ellos como están más tiempo con nosotros, son como nuestro filtro y nuestra comunicación permanente acerca de los chicos y acerca de los profes, de situaciones que pudieran no sé, prender una luz de alerta” (Equipo técnico ALTA-UACH).

Para los estudiantes, el coordinador, cumple la siguiente función:

“Es el enlace que tenemos nosotros clase a clase con la oficina del Alta, y es el que está si hay un problema, el que pasa lista, qué se yo, de una justificación, una inasistencia, uno va a hablar con él” (Estudiantes, Valdivia).

Los coordinadores estudiantiles permiten conocer mejor lo que está pasando en los cursos. Ellos llevan una bitácora, sábado a sábado. Esto permite ir monitoreando las clases por parte de la unidad curricular. Esto ayuda a levantar información del aula misma. Junto con la presencia de los coordinadores estudiantiles en cada clase, parte del equipo también visita clases esporádicamente.

b. Docentes del programa

El equipo docente lo componen, en su mayoría, profesores jóvenes que están iniciando su carrera académica en la UACH. Otra fracción más pequeña de profesores corresponde a docentes jubilados que, al contrario de los primeros, están terminado su carrera académica y cuentan con más tiempo para este tipo de actividades. Los docentes son invitados, primero a través de un llamado público vía página web de ALTA-UACH. Luego, el equipo técnico hace invitaciones personalizadas. El llamado vía página web funciona sobre todo con los profesores jóvenes, quienes, según la dirección, se sienten atraídos por el programa pese a que el incentivo monetario es bajo (\$400.000 líquido por el curso). Se invita preferentemente a profesores de la UACH, pero se deja abierta la opción si profesores de otras universidades se interesan en participar.

Para fomentar la participación de nuevos docentes, el CECUACH está persiguiendo que el programa sea reconocido como actividad de extensión. Dado que por decreto todos los docentes de la UACH tienen que realizar alguna actividad de extensión, ello podría atraer más profesores a participar en ALTA-UACH.

No existe una inducción propiamente tal a los profesores, aunque sí se les informa del programa, sus objetivos y su dinámica de funcionamiento. Lo principal que se le transmite, de acuerdo al equipo técnico, es que sepan motivar y desafiar a los estudiantes para que éstos se mantengan en el aula:

“Nosotros le decimos al profe (...) hagan ustedes que el viaje valga la pena, para que todo lo que esté haciendo el niño (...) porque para nosotros que el curso sea interesante para el niño es demasiado importante, si vienen de Panguipulli, ¿me entiendes?” (Equipo técnico ALTA-UACH).

Los profesores ratifican esto señalando que, más que métodos y teorías, lo que se les pide es que hagan una clase que sea entretenida, participativa y con sentido para los estudiantes.

3.4. Gestión Institucional: Vinculación con la Comunidad y Contrapartes

a. Relación con Municipio y MINEDUC

Desde el programa perciben que para el MINEDUC éste es un programa menor, ya que implica una baja cantidad de recursos, cuestión que se refleja en que el programa no tiene un espacio definido dentro de la orgánica del ministerio. Perciben que el decreto que regula la ejecución del programa no tiene la suficiente flexibilidad para acoger situaciones propias del contexto regional que requieren adecuaciones.

Pese a esto, destacan la buena relación que han sostenido con el encargado del programa en el MINEDUC, lo consideran un “*salvador del programa*”, e incluso perciben que el programa descansa más en su figura que en el peso que el programa tiene para el MINEDUC como institución.

El vínculo con los municipios es débil, de acuerdo a la dirección del programa. Esto se debería a la precariedad económica de estas instituciones, desde la óptica del equipo a cargo de ALTA-UACH. Los sostenedores municipales, salvo Valdivia, aportan el transporte de los estudiantes. Con sostenedores privados, no han generado ningún contacto.

El DAEM de Valdivia, de acuerdo a lo que se plantea desde la universidad y desde los establecimientos no tiene injerencia en el desarrollo del programa. Los establecimientos, de acuerdo a lo consultado, no reciben orientaciones específicas del DAEM de Valdivia. El vínculo con la UACH es directo y no está mediado por este actor municipal.

La encargada de gestión curricular del DAEM de Valdivia, por su parte, señala que existe un vínculo personal previo con el equipo de ALTA-UACH, por su pasado de años de trabajo en educación continua en la UACH. Por esa razón, ella señala que existe cercanía con el programa, y que su inserción en los establecimientos de Valdivia habría estado facilitada por esta situación. Ella ratifica también la situación de que este municipio no cuenta con fondos para aportar al programa. A cambio, señala la encargada “*tratamos de compensar eso con el apoyo, el estar pendientes en la ayuda*”.

El DAEM no tiene injerencia en la participación de los establecimientos. La convocatoria de ALTA-UACH es abierta a todos los establecimientos municipales de Valdivia. Depende de los directores el sumarse o no a esta iniciativa.

b. Relación con los establecimientos educacionales

La principal contraparte de ALTA-UACH son los encargados de los programas en los colegios. Es a través de ellos y no de los sostenedores, que se genera un vínculo hacia el establecimiento, de acuerdo a lo que se plantea desde la UACH. No obstante, ese vínculo está muy focalizado en el coordinador del establecimiento, y no se extiende hacia la dirección y/o hacia los profesores. En ambos establecimientos visitados el cargo de coordinadora de ALTA-UACH recae en una profesora u orientadora que lleva esta coordinación desde que el programa se inició en la comuna de Valdivia, y por ende, en los dos establecimientos. Ambas relatan su función como encargadas del programa de forma muy similar, señalando que su labor es la de coordinar dentro de los establecimientos el proceso de selección de estudiantes y, asociado a ello, de informar y motivar a la comunidad en lo relativo al programa. Ambas ven el programa como una acción externa al establecimiento:

“Mi labor siempre ha sido la de coordinar, digamos, de dar información, de dirigir el proceso de selección al interior del colegio, qué se yo, de transmitir la información tanto a los estudiantes como a los apoderados. Y eso. O sea, soy como el nexo entre el colegio y el ALTA UACH (Encargada ALTA-UACH Liceo Valdivia).

Es que mira, lo que pasa de que como es un proyecto de la universidad y se supone que mi rol es, yo lo siento así, motivar, cierto, a la comunidad educativa, motivar a los padres y

apoderados, motivar a mis colegas, entonces el fin mío es en el fondo que ellos integren este proyecto, pero tampoco mi rol es como exigirles en el fondo a la Universidad Austral que me dé cuenta en el fondo de lo que está sucediendo, sería casi como pasarlos a llevar un poco” (Encargada ALTA-UACH Liceo Valdivia).

El vínculo entre el establecimiento y el programa funciona de manera expedita en el proceso de selección, no obstante, más allá de esto, no existe mayor interacción. Desde el equipo técnico y la dirección creen que es necesario interactuar de manera más intensa con los colegios para dar a entender de mejor forma el modelo talentos, pero no han hecho un mayor acercamiento. Una dificultad importante para esto es la lejanía y dispersión geográfica entre los establecimientos.

Desde los establecimientos señalan que el vínculo con ALTA-UACH es satisfactorio, no obstante, señalan conocer poco del desarrollo del programa: el desenvolvimiento de los estudiantes y los resultados que obtiene el programa. Cuando reciben información acerca de este tipo de aspectos es a través de los propios estudiantes que asisten a ALTA-UACH, pero de manera informal y en casos puntuales. Las encargadas del programa en los establecimientos manifiestan, además, la necesidad de contar con mayor información sobre el proceso y una retroalimentación del desempeño de los estudiantes. La falta de comunicación entre el programa y los establecimientos es visto como una de las principales debilidades de éste:

“No hay retribución de información que pueda ser utilizada por el colegio (...) a lo mejor en función de otros estudiantes” (Encargada ALTA-UACH Colegio Valdivia).

Esta necesidad de información se hace patente para las encargadas cuando un apoderado de algún estudiante que asiste a ALTA-UACH acude a ellas, a la dirección o a algún profesor para hacer consultas relativas al programa y desde el establecimiento no tienen respuesta a esas consultas.

Además del vínculo para la selección y todos los procedimientos que ésta conlleva, se mantiene un vínculo esporádico con la encargada que se activa para situaciones como ausencias reiteradas de algún estudiante:

“A mí me llaman, me mandan correo y me dicen, por ejemplo: Valeria, por ejemplo, tal y tales alumnos no están participando o no vienen a clases, tú podrías, qué sé yo, investigar qué está pasando” (Encargada ALTA-UACH Liceo Valdivia).

Los apoderados se informan a través de las charlas anuales de inicio y de las ferias de talentos que se realizan al final de cada semestre en la UACH. Además, reciben información a través de Facebook y cada vez que tienen inquietudes o desean justificar una inasistencia, pueden comunicarse por teléfono con la secretaria del programa.

3.5. Gestión Presupuestaria del Programa ALTA-UACH

a. Administración del presupuesto

En el caso de ALTA-UACH, además del MINEDUC, es el Gobierno Regional de Los Ríos el que pone recursos para el funcionamiento del programa. En su Estrategia Regional de Desarrollo, el GORE incorpora dentro de su línea de mejoramiento y promoción de la calidad de las propuestas pedagógicas en los establecimientos educativos, un proyecto orientado al desarrollo de un Programa Regional de Escuelas de Talentos, en convenio con la UACH. Este aporte cubre el 50% restante del costo por alumno.

Los municipios, salvo Valdivia, aportan con el transporte de los niños en buses desde la comuna correspondiente hasta Valdivia. Para el financiamiento de la actividad en Chiloé, la Corporación Municipal de esta comuna es la que financia el programa.

De acuerdo a lo que se señala en el documento del MINEDUC, los padres y apoderados aportan con un pago simbólico en concepto de matrícula anual.

b. Costos económicos y gastos estimados

En la administración del presupuesto, desde la dirección se plantean dos dificultades. La primera se relaciona con la cuantificación de la beca MINEDUC. En el decreto que establece el marco regulatorio del programa, se establece que el monto de la beca MINEDUC asciende a \$350.000 y cubre el 50% del costo por alumno. No obstante, desde el CECUACH sostienen que este monto requiere ser corregido, ya que su cálculo corresponde a un momento previo a 2007, y actualmente el costo del programa por estudiante tendría un valor más elevado. Otra dificultad que debe sortear el CECUACH en la administración del presupuesto refiere a los tiempos de entrega de las becas por parte del MINEDUC. Dado que la entrega de recursos ministeriales ocurre una sola vez en diciembre de cada año, el CECUACH funciona con sobregiros de la UACH.

El presupuesto, de acuerdo al equipo a cargo del programa, se hace estrecho. Desde la dirección reiteran la necesidad de corregir el cálculo del costo del programa. Los profesores dan cuenta de esta situación, señalando que en ocasiones no cuentan con todo el material que requieren para desarrollar sus cursos.

Desde otro ángulo, la situación que ocurre en los establecimientos escolares respecto del financiamiento, ilustra el nivel de desconocimiento que tienen estos actores sobre el tema. No existe claridad respecto del modo de financiamiento del programa (si la beca la otorga el MINEDUC, el municipio u otra institución; cuál es el monto de la beca, entre otros aspectos).

El desplazamiento de los estudiantes es costado por los municipios respectivos. Valdivia es la excepción. Los estudiantes de esta comuna se desplazan en transporte particular o público costado por sus apoderados.

En cuanto a la alimentación, ésta es costada por el programa. El almuerzo consiste en un menú básico que los estudiantes reciben cada sábado en el casino de la universidad.

c. Capacidad de atención del Programa, rango de crecimiento, necesidades para una expansión

Sobre este punto, en el caso de ALTA no se levantó información.

4. Resultados del estudio

4.1. Aportes y logros del programa

a. Cambios en las habilidades individuales a nivel cognitivo, afectivas y sociales

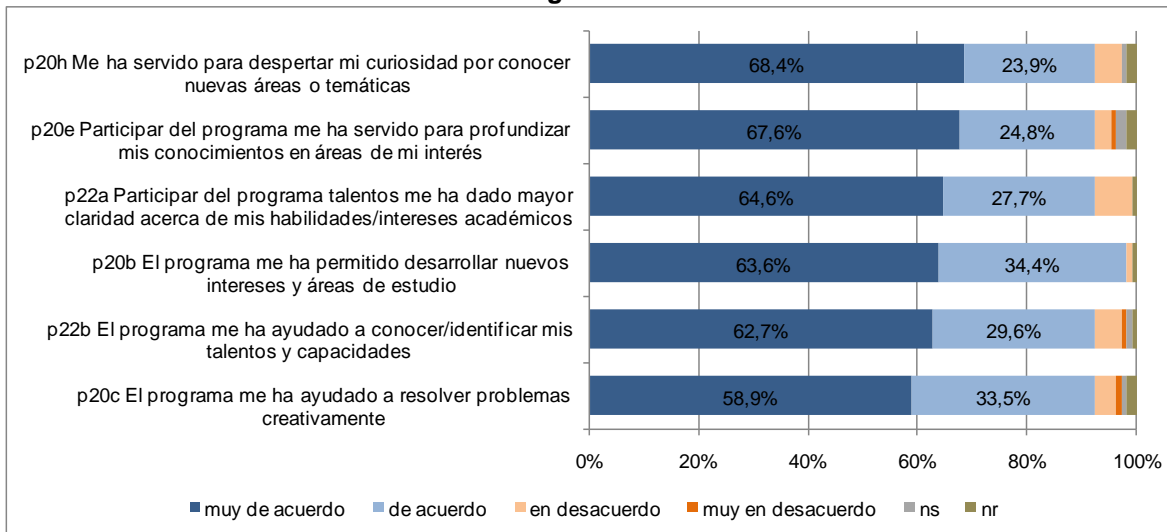
Los aportes que ALTA-UACH entrega a los estudiantes son múltiples y han sido mencionados por distintos actores. Estos aportes se concentran en los propios estudiantes que participan en el programa, e indirectamente, en sus familias. Una de las dimensiones donde se expresan estos aportes tiene que ver con la adquisición de aprendizajes y conocimientos. Desde los establecimientos, pese a que manejan poca información sobre el desempeño de los estudiantes, observan el desarrollo de capacidades como la abstracción y la aplicación del método científico en los niños que participan de ALTA-UACH:

“Desarrollar el pensamiento abstracto en los jóvenes es como muy difícil (...) es un trabajo arduo, pero cuando tú ves que ellos son capaces de que a través de una idea, no cierto, ellos lo puedan desarrollar y evidenciar, cierto, a través de hechos concretos ahí tú te das cuenta de que el proyecto ALTA-UACH te está respondiendo, en el fondo, lo que tú estás haciendo en el aula (...) es que tú los ves, por ejemplo, cuando ellos exponen, cuando ellos

presentan sus trabajos, cuando aplican el método científico, ellos lo hacen de una forma tan natural. Su visión, su forma de desenvolverse es diferente” (Encargada ALTA-UACH Liceo Valdivia).

A continuación se presenta un gráfico con la opinión de los estudiantes respecto a qué tan de acuerdo o en desacuerdo se encuentran con los efectos del programa en el desarrollo de habilidades cognitivas.

Gráfico Nº 11: Distribución de Frecuencias Nivel de acuerdo Desarrollo Habilidades Cognitivas Estudiantes ALTA-UACH



Fuente: Elaboración propia

El gráfico Nº 11 muestra la distribución de cada una de las respuestas en los distintos ítems incluidos en la escala de acuerdo con el desarrollo de habilidades cognitivas. Se evidencia claramente que más del 50% de los estudiantes se muestra **muy de acuerdo** en señalar que el programa les ha permitido el desarrollo de habilidades de carácter cognitivas, asociadas a la capacidad de resolver problemas creativamente, a la posibilidad de identificar talentos y capacidades propias, a profundizar conocimientos, a desarrollar nuevos intereses y áreas de estudio, a clarificar habilidades e intereses académicos, y a descubrir nuevas áreas e intereses.

Particularmente, se observa que el ítem que concentra un mayor porcentaje de estudiantes que se muestra **muy de acuerdo** en el desarrollo de habilidades cognitivas, es el que señala que el programa les ha servido para despertar su curiosidad por conocer nuevas áreas de temáticas, donde hay un 68,4% de éstos.

Finalmente, menos de un 10% de los estudiantes se muestra **en desacuerdo** con señalar que el programa les ha permitido el desarrollo de habilidades de carácter cognitivas, siendo el ítem con mayor porcentaje de estudiantes que adhieren a dicha opinión el que señala que el programa les ha dado mayor claridad acerca de sus habilidades/intereses académicos.

Ahora, más allá de la expansión de conocimientos y aprendizajes, dos dimensiones asoman aún con mayor fuerza en relación a los aportes de ALTA-UACH. Por un lado, los estudiantes también desarrollan actitudes y habilidades sociales y afectivas. Desde el mismo equipo técnico del programa señalan que uno de los objetivos de éste es inculcar autonomía en los estudiantes: *“que el niño empiece a elegir, que empiece a desenvolverse, que elija de un abanico de cursos lo que le interesa”* (Equipo técnico ALTA-UACH). Los estudiantes dan cuenta de esto señalando:

“En mi opinión, como que ALTA UACH te orienta a que tú no vas a ser uno más del montón, vas a sobrepasar límites que uno mismo se puede poner o que otras personas te obligan a

tener, eh, te enseñan a liderar, que vas a poder tener un... una capacidad de aprendizaje mayor y si tienes algún problema, déficit atencional como mi caso, lo vas a aprender a ocupar, más en eso, yo creo que te alienta” (Estudiantes Liceo Valdivia).

“Sí, un aporte del ALTA UACH también es el hecho de que nos ayuda a desenvolvemos más, a adquirir mayores confianzas, más moverse, da lo mismo, lo digo como experiencia propia, me siento más seguro y, la forma de explayarse, uno adquiere sobretodo un peso, tiene más confianza, eso” (Estudiantes Liceo Armando Robles, Valdivia).

“Eso si, en todo caso el mayor, beneficio por así decir que me ha dado la ALTA es que he aprendido mucho y de todas las áreas que me gustan y me siento una persona mucho más culta y mucho más completa después de haber entrado a la ALTA” (Estudiantes Colegio Valdivia).

“Muchos chicos llegan como apocados, estoy aquí pero no sé si soy talento realmente, qué talento tengo digamos, yo creo que esas dos cosas los chicos se llevan de acá y uno lo ve y lo ve hasta que trasciende a la familia, yo no sé cómo las familias ven esto, pero yo creo que lo ven como una cosa muy, muy elevada y eso los incentiva también a los chicos a venir, hay papás que los vienen a dejar a la puerta, a la sala, algunos son ya grandes y los vienen a dejar a la puerta, a la sala del laboratorio” (Docentes ALTA-UACH).

Desde los establecimientos señalan que notan en estos estudiantes a *“niños que dan opiniones más completas”* (Encargada ALTA-UACH Liceo Valdivia).

En el equipo técnico también destacan el proceso que vive un grupo particular de estudiantes de ALTA-UACH, los cuales, pese a sus capacidades sobresalientes, evidencian *“problemas de relación social”*. El programa da la posibilidad a los niños de encontrarse con otros niños con intereses similares y de reafirmar su identidad y autoestima:

“A nivel social para ellos es un cambio súper importante, porque algunos de estos niños con altas capacidades tienen problemas de relación social porque son distintos a los otros niños. Su lenguaje es diferente, sus intereses son diferentes, sus capacidades son diferentes, muchos de ellos en el colegio tienen problemas de relación social ¿no? Entonces, cuando llegan a ALTA-UACH se dan cuenta que hay otros niños como ellos y que ya no son los raros, se produce también una confianza en ellos mismos, un efecto positivo en el niño que vuelve al establecimiento, vuelve más seguro de sí mismo, vuelve con una actitud más alegre” (Equipo técnico ALTA-UACH).

“Y otro detalle, otra cosa importante es que se sienten como, por lo menos mi hijo, que tuvo un proceso en un minuto de bullying (...) En otro colegio que estuvo (...) Encontró niños que eran muy parecido” (Apoderados Liceo Valdivia).

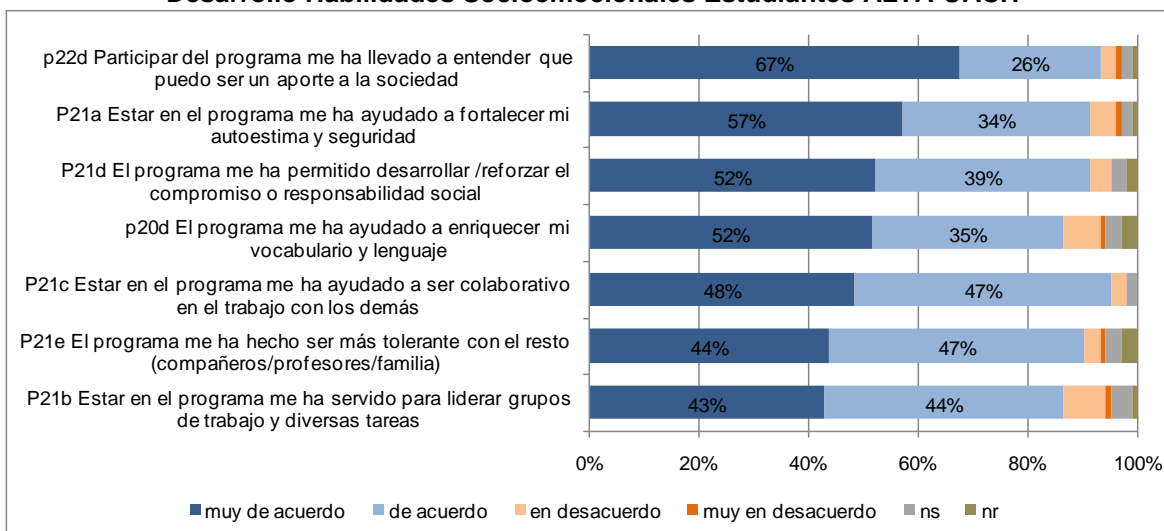
Los apoderados destacan las habilidades adquiridas por sus hijos, y entre ellas sobresalen la seguridad y desarrollo de nuevas potencialidades:

“Empezaron como a descubrir nuevas cosas, habilidades que no tenían o que no se sabía que tenían y no (...) tu vas viendo que tu hijo aparte del estudio tiene otras cosas que no sospechabas que podía tener, otras habilidades dependiendo del semestre o del la, ramo que tocaron, lo vas viendo”

“Me doy cuenta de que ha crecido, en el sentido de seguridad, su, defiende su opinión en cualquier lado eh...” (Apoderados Liceo Armando Robles).

A continuación se presenta un gráfico con la opinión de los estudiantes respecto de qué tan de acuerdo o en desacuerdo se encuentran con los efectos del programa en el desarrollo de habilidades socioemocionales:

**Gráfico N° 12: Distribución de Frecuencias Nivel de acuerdo
Desarrollo Habilidades Socioemocionales Estudiantes ALTA-UACH**



Fuente: Elaboración propia

El gráfico N° 12 muestra la distribución de cada una de las respuestas en los distintos ítems incluidos en la escala de acuerdo con el desarrollo de habilidades socioemocionales. Se evidencia claramente que más del 80% de los estudiantes se muestra **muy de acuerdo** y **de acuerdo** en señalar que el programa les ha permitido el desarrollo de habilidades de carácter socioemocionales, asociadas a la capacidad de liderar grupos de trabajo, de enriquecer el vocabulario, de fortalecer la autoestima y seguridad en sí mismo, de ser colaborativo en el trabajo con los demás, de reforzar la responsabilidad social, de ser un aporte a la sociedad y a tener mayor tolerancia con los demás.

Particularmente, se observa que el ítem que concentra un mayor porcentaje de estudiantes que se muestra **muy de acuerdo** con el desarrollo de habilidades socioemocionales, es el que señala que el programa les ha servido para entender que puedo ser un aporte a la sociedad, donde hay un 67% de éstos.

Finalmente, menos de un 20% de los estudiantes se muestra **en desacuerdo** con señalar que el programa les ha permitido el desarrollo de habilidades de carácter socioemocionales, siendo el ítem con mayor porcentaje de estudiantes que adhieren a dicha opinión el que señala que el programa les ayuda a enriquecer vocabulario y lenguaje.

Por otro lado, los niños también desarrollan la capacidad de plantearse nuevos desafíos, retos y aspiraciones. Varios actores involucrados en el programa, desde la universidad hasta los establecimientos, señalan que uno de los beneficios de ALTA-UACH es que a los niños les *“abre nuevos horizontes”*. Aunque el programa no compromete el ingreso a la universidad o continuidad de estudios ni tiene como objetivo el que los niños desarrollen una vocación, esta apertura de horizontes instala en los niños la posibilidad de continuar estudios, de tener una profesión, de entrar a la universidad:

“Nosotros les dejamos claro a los papás que el programa tiene muchos beneficios, pero el beneficio en particular no es entrar a la universidad (...) para nosotros el objetivo es que abran la mente, que vayan a estudiar a Santiago o a China, da lo mismo (...) como que se les abran los objetivos” (Equipo Técnico ALTA-UACH).

En concreto, la participación en ALTA-UACH acerca a los niños a una “experiencia universitaria”, no sólo a través de los cursos, sino también a través del uso de las instalaciones y equipamiento de la institución, y a través de la relación con los docentes, que es diferente a la relación con los

profesores del colegio. Cuando los niños después entran a la universidad, ya conocen las instalaciones, conocen a algunos profesores, saben lo que es estar en un aula universitaria.

“El otro aporte es que igual nos da como una experiencia más cercana a la universidad no es como chicos que no tienen esta oportunidad, salen de cuarto y la universidad es como otro mundo, para nosotros, yo pienso, mi opinión personal que para nosotros no va a ser tan así porque en el fondo como ya estamos habituados a la universidad, a como es el trato, porque no nos tratan como niños, es como una persona adulta, me parece que eso es, hace un más que conocimiento, el hecho como persona de ir a la universidad, de estar con gente universitaria, adultos, profesores, eso, eso como el aporte que hace...” (Estudiantes Liceo Valdivia).

“Ir a un ambiente distinto, trabajar con personas, dicen ellos, de renombre, que ocupan bien su tiempo, que aprenden de manera distinta a la sala de clase” (Encargada Colegio Valdivia).

“...lo que ellos hacen es abrir su mente (...) aquí hay otro tipo de forma de aprender, no es el pizarrón ni la profesora adelante, entonces yo creo que esa es una de las cosas que los chicos se llevan para la casa y yo creo que también es una manera de acercarlos a la universidad, y esto también tiene que ver con las aspiraciones que ellos” (Docentes ALTA-UACH).

En la misma línea, la experiencia de asistir a cursos acerca a los niños a algunas disciplinas y por medio de ello logra plantearse alguna vocación, como relata una niña del Liceo Armando Robles:

“En la universidad había un curso de veterinaria y yo lo tomé una vez, no, como 3 veces, porque me gustaba mucho entonces, era como algo no sé, que me agradaba y siempre lo tomaba porque me sentía súper cómoda y lo entendía entonces eso me ha dejado el conocimiento y las ganas de seguir estudiando lo que yo quiera...” (Estudiantes Liceo Valdivia).

Los apoderados, pese a que están conscientes de que el programa no da una orientación vocacional ni influye directamente en el ingreso a la universidad, notan algunas señales del desarrollo de una vocación:

“Les está dando mucha seguridad en sí mismos, en elegir lo que ellos les gusta, entonces eso les va a servir de por vida ahora, no yo quiero esto, a mi me gusta esto y esto, entonces eso, eh, más que, que egresen van a continuar buscando lo mismo, en la sociedad, afuera, en su vida y realmente eso es, no tiene precio” (Apoderados Liceo Valdivia).

“Les enseñan a saber lo que quieren, aquí ya están como encaminados a algo que les gusta y así van a saber lo que realmente quieren estudiar, quieren hacer.” (Apoderados Colegio Valdivia).

El programa no se plantea objetivos a nivel de los establecimientos sino a nivel de los niños que acoge, por lo tanto, aportes en esta dimensión hay, pero producidos indirectamente y en menor magnitud. Por ejemplo, ciertos aprendizajes adquiridos en ALTA-UACH permiten a los niños afrontar con ventaja algunas materias de las clases del colegio, como relata este estudiante:

“Muchas veces los contenidos se me hacen más fáciles porque, por ejemplo, en biología este año primero nos toca ver todo lo que es mitosis, y todo eso yo lo vi en octavo en el ALTA UACH como estaba en un curso que se llama Milagros de la vida...” (Estudiantes Valdivia).

En el entorno escolar la irrupción de ALTA-UACH es modesta. Normalmente la participación de los niños en el programa no es algo sobre lo que se informe a la comunidad escolar. De hecho, los profesores no son formalmente informados de la participación de sus alumnos, hasta que casualmente se enteran a través de los propios niños. En el Liceo Armando Robles, los niños que son seleccionados para ingresar al programa cada año son destacados en los paneles informativos del establecimiento.

b. Beneficios, costos personales y sociales del programa. Deserción.

Los beneficios aventajan claramente a los costos implicados en el desarrollo de este programa. Tanto estudiantes como apoderados señalan que el entusiasmo y la gratificación que produce el participar en el programa minimizan los sacrificios que acarrea. Además de esa gratificación, los estudiantes acceden a las dependencias de la universidad, a sus salas, laboratorios, equipamiento, jardines, bibliotecas. Para los niños el asistir a la UACH significa en forma unánime estar en un entorno acogedor y estimulante, tal como lo ilustra la cita a continuación:

“Me gusta el entorno, el ambiente que hacen los profesores, los coordinadores, la misma gente que controla el ALTA es súper agradable, entonces no sé me da como un incentivo para seguir yendo, los días sábado es como, es sábado, pero algo dentro de mí me dice que anda al ALTA María y la vas a pasar bien, entonces es como ¡Ya! Me levanto, me visto y tomo la micro” (Estudiantes Liceo Valdivia)

Ahora, dentro de los costos o sacrificios asociados a la participación en ALTA-UACH, cabe destacar el tema de la distancia geográfica. Dado que ALTA-UACH funciona con un porcentaje importante de niños provenientes de comunas rurales, cabe destacar el sacrificio que hacen familias y estudiantes al asistir al programa. Dentro de eso, lo más drástico es la distancia que una proporción importante de los estudiantes debe recorrer para llegar cada sábado a la UAH. Algunos estudiantes deben recorrer 2 horas de ida y 2 de vuelta, destinando toda la jornada del sábado desde la madrugada hasta la tarde, a las clases de ALTA-UACH. El sacrificio se acentúa en el caso de los estudiantes de internados, ya que éstos sólo cuentan con el fin de semana para estar con sus familias. Asistir a clases a la UAH reduce ese tiempo libre únicamente al domingo. Sumado a eso, en el caso de los estudiantes más pequeños que vienen de sectores rurales, algunos apoderados incluso los acompañan a Valdivia y pasan el día en universidad esperando que transcurra la jornada de clases.

Más allá de la distancia, todos los chicos que asisten a ALTA-UACH destinan parte importante de su tiempo libre a una actividad intelectual, que aunque los beneficia y motiva, también implica agotamiento y reducción del tiempo para otras actividades de su interés. Pese a que varios de los estudiantes hacen referencia a esta situación, también minimizan su adversidad señalando que, para ellos, el sacrificio que esto implica, “vale mucho la pena”:

*“En mi caso, el día sábado para mí llegar a la casa es como llegar a morirme porque el día sábado yo tengo aparte de todo, levantarme temprano en la mañana para ir a la ALTA UACH, después ir a las actividades de scout, a veces, ¿cómo se llama? Eh, me da cosa porque se me unen las actividades, como este mismo sábado tengo que irme de campamento pero por la ALTA UACH, yo voy a tener que irme más tarde de lo previsto pero... si tuviera que decidirme seguiría como estoy, no cambiaría ninguna actividad que tengo y aunque me estrese, es lo que...
Vale la pena porque me alegra el día...” (Estudiantes Liceo Valdivia).*

Finalmente, dentro de los beneficios de participar en el programa, los apoderados y los estudiantes destacan la posibilidad de conocer a niños de otros liceos y comunas, cuyos intereses, y a veces personalidades, son similares entre sí. En algunos casos se forman amistades incluso más fuertes que las amistades del liceo:

*“A la hora de recreo él me dice -mamá yo me quedo solo- ¡pero hijo le digo yo! -no, me junto con mis compañeros de la escuela de talento-, o sea, él tiene sus amigas con las que se junta”
“Por ejemplo, dice -mamá yo con ellos puedo conversar... acá no- dice (respecto de los compañeros del liceo) -porque los otros andan, no sé, paveando todo el día- me dice...” (Apoderados Liceo Valdivia).*

En relación a las razones de deserción del programa ALTA UACH, no hay cifras disponibles respecto de cuántos estudiantes abandonan el programa, no obstante, señalan desde el equipo

técnico y desde los establecimientos que no son muchos, y que los que desertan principalmente porque la carga académica los excede, sobre todo en los últimos niveles del período escolar, donde los estudiantes empiezan a tomar preuniversitarios. Otros trabajan los días sábado o tienen otras actividades que no pueden dejar (iglesia, etc.).

También, en el caso de esta región, hay una fracción de estudiantes que desertan por la lejanía de su hogar con la universidad. Para ellos, asistir a clases todos los sábados consiste en un verdadero sacrificio, cuestión que es aún más extrema cuando se trata de niños que en la semana asisten a un internado.

4.2. Satisfacción de estudiantes, apoderados y establecimientos con el Programa de Promoción de Talentos ALTA-UACH

a. Satisfacción con modo de funcionamiento y gestión del programa

En general, desde los establecimientos (encargados y profesores), el programa es visto como una actividad externa, donde como liceo sólo participan en la selección. Por medio de las entrevistas realizadas en el contexto de este estudio, algunos coordinadores y profesores se cuestionan ese vínculo con el programa, y plantean que éste debiese intensificarse. Como ya se mencionó en secciones anteriores de este informe, la información que manejan desde los establecimientos proviene desde los propios estudiantes. Es a través de ellos y del entusiasmo que reflejan con ALTA-UACH o de su misma evolución como personas y como estudiantes lo que da luces al colegio para saber si efectivamente el programa está generando algún beneficio. La satisfacción o insatisfacción que pueden tener como colegio, entonces, se basa en esa información.

Entre apoderados y estudiantes, en cambio, la visión es otra. Ellos sí manejan información y se sienten involucrados y comprometidos con el programa. Manifiestan, en casi todos los aspectos, una gran satisfacción con el programa. Algunas críticas –que son planteadas siempre con un tono constructivo–, refieren a aspectos prácticos (alimentación, desplazamiento) y otros.

El aspecto mejor evaluado de ALTA-UACH es la calidad de la oferta de cursos y talleres. Sobre esto, se destaca unánimemente su variedad y novedad. Los estudiantes señalan que en principio esperaban que el programa fuera un refuerzo de las clases que tenían en el colegio, como lenguaje y matemáticas. Pero al poco tiempo de ingresar se dieron cuenta de que se trataba de una experiencia distinta. En ALTA UACH podían usar laboratorios, ocupar talleres, salas de multi-expresión y espacios deportivos, y los cursos a los que asistían no eran de matemáticas y de lenguaje, sino, en palabras de ellos, cosas totalmente novedosas y variadas:

“Yo esperaba que fuera algo así como para desarrollar talento pero nunca tan así como entre comillas libre como es, o sea, cuando llegué fue como impresionante ver que había hartos talleres (...) o sea, como había más de uno que me gustaba... ¿Cuál escojo? Una cosa así, y... no sé no me esperaba que fuera tanto, fue como más de lo que esperaba” (Estudiantes Liceo Valdivia).

“En realidad sí son súper variados, porque dan, hay talleres, eh, científicos en cuanto a, a hemos hecho uno en donde uno miraba bacterias, tenía que hacer colonias de hongos, había otro donde uno hacía exámenes de sangre, exámenes de orina, todas esas cosas y también están los de cocina mapuche, y los de arte, y uno de sonoterapia que hubo también que... son extremos completamente opuestos podríamos decir” (Estudiantes Colegio de Música, Valdivia).

El equipo técnico refuerza esta apreciación. Para ellos es en la variedad de los cursos y en la libertad de cátedra donde está justamente la gracia del programa. La no estandarización de las metodologías y de los contenidos, creen, ha sido un factor favorable porque ha permitido que persista esta variedad.

Dentro de los temas asociados a la oferta pedagógica de ALTA-UACH, asoma una crítica hacia la ausencia de una propuesta de apoyo vocacional a los estudiantes por parte del programa. Esta crítica proviene desde algunos apoderados y en concreto se expresa en que ven que sus hijos no se focalizan en un área en particular, sino que toman cursos variados sin un foco común:

“...y mi papá de repente cuando le hablé de ALTA la única como crítica que dijo que tenía es que como que no orientaba educacionalmente porque hoy en día todo el sistema educacional y toda la cuestión es como tení que dar la PSU y hacer una carrera y después venir a trabajar y...” (Estudiantes Liceo Valdivia).

“Al menos en el caso de mi hija yo tenía, eh, como expectativa tal vez de que iba a ayudarla a, en algún minuto, a descubrir su talento como dicen y la verdad es que está ya en cuarto medio y todavía no tiene bien claro la vocación, en ese sentido como crítica, tal vez, eh, apoyarlos más en, porque por las características que ellos tienen son como se interesan por todo y son un poco buenos para mucha cosas, entonces les cuesta para descubrir, eh, la vocación” (Apoderados Liceo Valdivia).

Desde la dirección de ALTA-UACH han identificado también este aspecto. Ven como una dificultad el no poder intencionar un carril de formación más definido en los estudiantes. La elección libre de los cursos por parte de los estudiantes no siempre obedece, según han observado, a los verdaderos intereses y aptitudes de los niños, sino a otras circunstancias, por ejemplo, el curso que eligen los compañeros más cercanos. No obstante, asumen esta situación como una cuestión propia de la edad que atraviesan los niños.

En una de las preguntas de la encuesta a estudiantes se buscó que éstos pudieran evaluar, a partir de la asignación de una nota de 1 a 7, la calidad de los cursos y talleres ofrecidos por el programa. En tal sentido, se les pidió evaluar seis aspectos relacionados a: a) la adecuación de esta oferta educativa a los intereses de los estudiantes, b) la diversidad de la misma, c) la utilidad que representa para los aprendizajes, d) la coherencia de sus contenidos, e) la exigencia y dificultad implicada, f) y su novedad u originalidad.

A partir de los seis ítems, se elaboró un indicador que entrega la nota promedio con que los estudiantes del programa, distinguidos según sexo y ciclo, evalúan la calidad de esta oferta educativa.

Tabla Nº 18. Calidad de Oferta Educativa, Programa ALTA-UACH

	Sexo		Ciclo			Total
	Hombre	Mujer	Primero	Segundo	Tercero	
Evaluación calidad de cursos y talleres	6,2	6,29	6,43	6,02	5,94	6,23

Fuente: elaboración propia

Los resultados de la Tabla Nº 18 evidencian que la evaluación que realizan los estudiantes es, en general, muy buena, por cuanto la nota promedio es de 6,2.

La Tabla 1 muestra además que no hay diferencias según sexo. Según el ciclo, los estudiantes que cursan el primer ciclo son quienes presentan una evaluación más alta. Los estudiantes del tercer ciclo son los que presentan la evaluación más baja de los tres ciclos, con nota 5,9.

Sobre los **docentes de ALTA-UACH**, tanto estudiantes como apoderados evalúan de manera muy positiva el rol que éstos cumplen y la forma como realizan clases. Respecto de ellos señalan que son cercanos y entretenidos, que sus clases son estimulantes y que se diferencian positivamente de las clases tradicionales del colegio. Respecto de los métodos de enseñanza de ALTA-UACH, aparecen opiniones como que éstos son “métodos universitarios”, que consideran la opinión de los niños. Por ejemplo, a algunos apoderados les llama la atención que sus hijos no toman apuntes o no llevan tareas a la casa. Un apoderado, comparando la educación que recibe su hijo en el colegio con la educación que recibe en ALTA-UACH, señala:

“La educación tradicional la verdad es que discrimina harto los talentos de los niños, los hace ser memoriones, en cambio la universidad ALTA UACH los hace pensar, los hace investigar, descubrir y eso ha servido harto, por lo menos el mío toda la semana harto estudio y el sábado igual temprano aquí, entonces está bien motivado”. (Apoderados Liceo Valdivia).

En la encuesta, a través de la pregunta 9 se buscó que los estudiantes pudieran evaluar, a partir de la asignación de una nota de 1 a 7, la calidad de los docentes del programa. En tal sentido, se les pidió evaluar siete aspectos relacionados a: a) la motivación de éstos para enseñar, b) la capacidad para explicar con claridad, c) su manejo y conocimiento de los contenidos, d) asistencia y puntualidad en el desarrollo de las clases, e) eficacia y eficiencia en la utilización del tiempo para el desarrollo de las clases, f) la capacidad de escucha y aclaración de dudas, g) la forma o trato con el que se relacionan con los estudiantes.

A partir de los siete ítems de la pregunta, se elaboró un indicador que arrojó la nota promedio con que los estudiantes del programa, diferenciados según sexo y ciclo, evalúan la calidad de los docentes.

Tabla Nº 19. Calidad de Equipo docente, Programa ALTA-UACH

	Sexo		Ciclo			Total
	Hombre	Mujer	Primero	Segundo	Tercero	
Evaluación de calidad profesores	6,72	6,77	6,81	6,64	6,67	6,74

Fuente: elaboración propia

Los resultados de la tabla Nº 19 evidencian que la evaluación realizada por los estudiantes respecto de la calidad del equipo docente es, en general, muy buena, toda vez que la nota promedio es de 6,7. Este aspecto tiene una evaluación claramente más alta que la calidad de la oferta educativa.

No hay diferencias según género. Según el ciclo cursado, las diferencias son mínimas. Los del tercer ciclo son los que asignan una nota más alta a la calidad del equipo docente.

En general, existe también gran satisfacción con la gestión del programa. Respecto de la información que ALTA-UACH pone a disposición, algunos apoderados manifiestan que esta podría ser mayor, tanto en cantidad como en difusión:

“Respecto a la comunicación yo creo que el Alta UACH peca de no hacer más publicidad respecto de lo que está haciendo, en eso yo creo que se quedan cortos porque es súper importante el trabajo o la labor que están haciendo en el sentido de darle más énfasis al trabajo que están haciendo que es muy bueno. Son muy buenos profesionales” (Apoderados Colegio Valdivia).

Sobre el equipo de ALTA-UACH, tanto estudiantes como apoderados tienen una apreciación positiva. Específicamente, sobre las psicólogas del equipo técnico, los estudiantes señalan:

“Ellas hacen de todo, hacen todas las gestiones, nosotros nunca nos enteramos porque están siempre cada uno en su curso, pero hacen las gestiones de todo.”

“los materiales de las salas, las cajas grandes, ellos los llevan a las salas y los cargan y todo, hasta que no se po, nos gestionan los pasajes para ir a Santiago a los debates. Desde lo más pequeño a lo más grande lo hacen ellos.”

“Claro, se preocupan ellos de cada estudiante, siempre están haciendo algo, o sea, nunca se podría decir que estén haciendo nada.”

“Por más problemas que tengan no paran de sonreír.” (Estudiante, Liceo Valdivia).

Otro aspecto que destaca de ALTA-UACH tiene que ver con la organización de la jornada de clases. Mayoritariamente, es visto como positivo el que las clases se desarrollen en una sola

jornada el día sábado. Esto porque los apoderados saben que para los niños que vienen de otras comunas, era tremendamente difícil viajar dos veces a Valdivia, y solidarizan con esa situación. También, porque la jornada el día sábado no interfiere con la jornada escolar ni con actividades extra-programáticas de los estudiantes, como orquesta, parroquia, deportes.

Finalmente, respecto del desplazamiento a la universidad, para los estudiantes de Valdivia aparece la dificultad del transporte público. Los días sábado, los estudiantes de la comuna de Valdivia no cuentan con apoyo para el transporte, como en el resto de las comunas de la región. Esto, señalan, es una dificultad, ya que los microbuseros no consideran el uso del pase escolar cuando los estudiantes no van uniformados o en horarios poco comunes para un escolar.

b. Satisfacción con logros y resultados alcanzados

Respecto de logros alcanzados, estudiantes y apoderados se muestran altamente satisfechos. Como se verá más adelante, ellos hacen referencia tanto a logros de tipo intelectual (más conocimientos, mejoras en el uso del lenguaje, mayor interés por aprender), como a logros de tipos social y afectivo (más personalidad, reforzamiento de la autoestima positiva, identificación de intereses). En éste último tipo de logro es donde se destacan con mayor énfasis los logros alcanzados.

c. Expectativas de los Estudiantes respecto del Programa ALTA UACH

A partir de la pregunta 24 de la encuesta a estudiantes, se les consultó la opinión respecto de si el programa cumplió o no sus expectativas:

Tabla Nº 20. “En relación a lo esperado, el programa de talento ha sido...”, Respuestas según sexo y ciclo, Estudiantes Programa ALTA UACH

	Sexo			Ciclo			
	Hombre	Mujer	Total	Primero	Segundo	Tercero	Total
Menos de lo esperado	9,60%	4,80%	7,70%	3,60%	7,50%	19,40%	7,70%
Igual de lo esperado	23,90%	19,10%	22,00%	16,10%	26,30%	33,50%	22,20%
Más de lo esperado	60,10%	76,10%	66,50%	80,40%	62,50%	37,50%	67,20%
No Sabe	1,60%	0,00%	1,00%	0,00%	0,00%	4,80%	1,00%
No Responde	4,80%	0,00%	2,90%	0,00%	3,80%	4,80%	1,90%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a la Tabla Nº 20, se observa que, en general, la gran mayoría de los estudiantes opina que el programa fue **más de lo esperado**. Según sexo, las mujeres tienen una mejor evaluación del programa. Un porcentaje comparativamente mayor de mujeres (76,1%) que de hombres (60,1%) señala que el programa fue más de lo esperado.

Por ciclo, se observa que en el tercero, cerca de una quinta parte de los estudiantes señala que el programa ha sido **menos de lo esperado**, y un 33,5% señala que ha sido igual a lo esperado.

Esta apreciación cambia considerablemente en los ciclos primero y segundo. En el primero, una mayoría considerable (80%) señala que el programa ha sido **más de lo esperado**. En el segundo, un 62,5% manifiesta la misma opinión.

5. Recomendaciones y sugerencias realizadas por los actores al MINEDUC

Desde el equipo a cargo de ALTA-UACH se plantea la necesidad de un mayor involucramiento del MINEDUC. Los coordinadores diagnostican que es necesario intensificar el contacto con los establecimientos y para ello requieren apoyo del MINEDUC en la difusión del programa.

Otro aspecto que emana del discurso del equipo a cargo de ALTA-UACH tiene que ver con las dificultades que este programa enfrenta en relación a garantizar el 80% de asistencia de los estudiantes. Por las condiciones climáticas de la región, la asistencia de los estudiantes en pleno invierno es un punto débil, que esperan que el MINEDUC tome en consideración. En ALTA han considerado la posibilidad de hacer una pausa en el mes más crudo de invierno e intensificar la jornada posteriormente, pero no existe esa flexibilidad desde el decreto ministerial que regula los programas de talentos.

Según los docentes de ALTA-UACH, es necesario corregir dos aspectos: por un lado, generar un abanico más amplio de cursos, de manera que los estudiantes tengan más opciones y no se concentren grupos muy grandes en pocos cursos. Por otro lado, mayor compromiso de la universidad como institución completa, cuestión que esperan se refleje en aspectos como préstamo de infraestructura (por ejemplo, señalan los profesores, que para arte, se usen las salas de arte y no los laboratorios).

Desde los establecimientos recomiendan mayor cercanía por parte de ALTA-UACH. Por ejemplo, sugieren reuniones de apoderados ALTA-UACH dentro del establecimiento:

“Me gustaría que el vínculo que exista entre la Universidad Austral o el proyecto Alta UACH y el liceo sea más estrecho, sea como más profesional, podríamos decir, y más personalizada ¿en qué sentido? que ellos pudieran visitar el liceo, presentarse a la comunidad educativa, a los colegas, a los docentes, presentar el proyecto, ¿verdad? y presentar por ejemplo los programas que tienen entre comillas para desarrollar para el semestre o para el año. Que nos cuenten por ejemplo la cantidad de alumnos que entran y después que hagan un análisis de su estado y de los alumnos que quedan.” (Encargada programa, Valdivia).

Apoderados y estudiantes sugieren apoyo para la movilización de los estudiantes a la UACH los días sábado. Además, los estudiantes, en forma unánime, sugieren mejorar las colaciones. Unos, porque opinan que éstas se han reducido y pasan hambre en los recreos, y otros porque creen que las opciones de almuerzo son muy estrechas y no cubren necesidades de estudiantes vegetarianos o con alergia a algún alimento.

6. Evaluaciones internas y externas Programa ALTA UACH

Como se mencionó al comienzo de este informe, el inicio de ALTA UACH está fechado en 2010, por lo que es el programa con menos trayectoria de los seis programas estudiados. Esto explica que sea también el programa que menos desarrollo tiene en el área de investigación.

El área de investigación está recién iniciándose en este equipo. Ésta área está dentro del componente de selección del programa, a cargo de un equipo de psicólogas. Uno de los primeros pasos que han dado en esta materia ha sido realizar un seguimiento a los estudiantes egresados el año 2012. Este seguimiento ha consistido en un trabajo de exploración sobre la inserción académica de los estudiantes egresados a partir de un contacto personal con éstos. El producto de este seguimiento es una base de datos.

Junto con lo anterior, ALTA UACH desarrolló durante el año 2012 el proyecto FIC (Fondo de Innovación para la Competitividad, de CONICYT), llamado “Identificación y Desarrollo de Niñas y Niños con Talento Académico en la Región de Los Ríos”. El objetivo de este proyecto fue ampliar la cobertura del programa y expandirla a todas las comunas de la región.

En el trabajo de revisión de fuentes secundarias relativo a las evaluaciones internas y externas de cada programa, el único documento al que se pudo acceder fue una página que en respuesta a los lineamientos requeridos por el MINEDUC, indica que realizan un monitoreo de sus actividades por medio de evaluaciones cualitativas de cada curso y taller y cada alumno, entrevistas personales y una permanente interacción con los profesores del programa y contactos con los profesores coordinadores en los establecimientos educacionales participantes.

7. Conclusiones ALTA UACH

Como se ha reiterado en este informe, ALTA-UACH es el más joven de los seis programas de talentos. Aún así, éste es un programa que muestra importantes avances en menos de 4 años de implementación.

En primer lugar, ALTA-UACH es reconocido como un programa que genera un aporte a la educación de la región, específicamente a un grupo de estudiantes de diversos contextos del territorio. En ese sentido, cabe destacar que ALTA se ha preocupado por llevar el programa hasta los territorios más lejanos de Valdivia de manera de cubrir de manera lo más amplia posible a aquella población escolar que presenta capacidades sobresalientes. Ahora bien, esto implica un riesgo y una dificultad mayor, ya que la logística de un programa que acoge a niños de contextos tan diversos se vuelve compleja. Esto se traduce en los niveles de asistencia de los niños –que si bien no son bajos, en pleno invierno disminuyen considerablemente–, en el vínculo con los encargados de establecimientos y con los apoderados, en el traslado, entre otros aspectos.

Dentro de esta voluntad de extender la cobertura territorial del programa, destaca también la experiencia que ALTA-UACH está llevando a cabo en la región vecina (Castro) desde el año 2012. Este hecho sugiere que la experiencia ha tenido resonancia más allá de Valdivia, y que esa resonancia ha sido favorable al programa.

Las principales fortalezas del programa se ven en el equipo técnico a cargo del programa, que trabaja de manera coordinada y colaborativa. El equipo docente también destaca como fortaleza y es, de hecho, uno de los principales atractivos para los estudiantes. Los cursos y sus contenidos también suman otra fortaleza a ALTA UACH.

Respecto de los aportes de ALTA-UACH, estos se centran principalmente en los estudiantes y no se han extendido al sistema escolar, por un lado, porque no es objetivo del programa mismo, pero también, porque como se mencionó recién, la extensión y dispersión territorial de los establecimientos implicados no hace fácil esta extensión.

Entre los desafíos de este programa se visualiza la generación de vínculos, tanto externos como internos. Externos, principalmente con actores que permitan aunar recursos para extender algunas acciones, tales como salidas a terreno, actividades con establecimientos y con apoderados, entre otras. La alianza con la Corporación Municipal de Castro es un buen avance en este sentido, y sería positivo que desde el MINEDUC se facilitara y/o apoyara esta extensión. Pero más allá de esto, falta generar lazos al interior de la región. Un trabajo de difusión y sensibilización hacia actores locales del mundo público y privado podría aportar en esta dirección.

Con respecto a los vínculos internos, ALTA-UACH hace evidente la necesidad de reforzar la inserción del programa dentro de la universidad, con otras unidades de la institución (facultades, departamentos, institutos, centros de investigación) que permitan facilitar procesos y gestiones, y también con unidades que puedan aportar con capital académico e institucional a esta experiencia.

PARTE III: Resultados Análisis Comparado

A continuación se presentan los principales resultados comparados del estudio realizado. En primer lugar, se presentan una síntesis de los resultados de la revisión de experiencias internacionales sobre políticas y programas de apoyo a estudiantes con talento. Estos resultados proveen un marco que, posteriormente, permite una mejor lectura de los resultados obtenidos en la evaluación de implementación de los seis programas de talentos que se desarrollan en Chile, a partir del año 2001.

En segundo lugar, se realiza una mirada comparativa de los seis Programas de Talentos Académicos que se implementan en Chile, y que han sido objeto del presente estudio. Los ejes de comparación se desprenden de los objetivos del presente estudio y recogen un compilado de la información obtenida mediante consulta de fuentes secundarias, y consulta a actores mediante entrevistas y encuestas de satisfacción de usuarios. Además, se suma para cada programa, una síntesis de los resultados de la sistematización de estudios y evaluaciones con que cuenta cada iniciativa nacional, la cual se encuentra en extenso en el Anexo de Informes Anteriores, del presente documento.

6. Experiencia Internacional v/s Experiencia Nacional de Educación de Talentos

6.1 Introducción a Revisión de Experiencias Internacionales

Uno de los objetivos específicos de este estudio es “describir y analizar las características de los programas de educación de talentos académicos que existen en algunos otros países y las metodologías de evaluación de resultados a nivel de efecto es impacto que éstos utilizan”. Este capítulo del informe da cuenta de las experiencias revisadas y los resultados obtenidos. La sección 1 se detiene en la selección del país, la experiencia específica analizada y la metodología seguida. La sección 2 caracteriza, bajo un esquema común, cada una de las 7 experiencias revisadas. La sección tres concluye dando cuenta de la diversidad que existe entre ellas y la escasez de estudios dirigidos a evaluar el impacto de programas de promoción de talentos.

La selección de países se hizo a partir de una discusión entre el equipo investigador y los requerimientos de la contraparte técnica del estudio en el MINEDUC. La decisión fue analizar siete experiencias localizadas en siete países: uno en América del Norte, dos en Europa, dos asiáticas y dos latinoamericanos y que en lo posible, fueran experiencias, que como los seis programas de Chile bajo análisis en este estudio, entregaran apoyo a estudiantes con talento en una modalidad extraescolar (fuera del colegio, no atada al curriculum escolar e implementada por una institución distinta al colegio); que contaran con el compromiso y involucramiento del Estado (sector público, central, regional o local); que tuvieran varios años de funcionamiento; y que en lo posible promovieran el talento académico en estudiantes desaventajados (provenientes de familias de menor nivel socioeconómico y cultural o de minorías étnicas).

En base a estos criterios, se hizo una primera búsqueda en la web, privilegiando en ésta textos, informes y estudios que resumieran experiencias de varios países en cada una de las regiones señaladas anteriormente³⁹. Es importante anotar que las siete experiencias elegidas no son una

³⁹ Entre ellos, UNESCO (2004) *La educación de niños con talento en Iberoamérica*, autora Rosa Blanco; F.L Mönks & R. Pflüger *Gifted Education in 21 European Countries. Inventory and Perspectives* (2005), Radbound University Nijmegen, Países Bajos; European Agency for Development in Special Needs Education (2009) *Gifted Learners. A survey of Educational Policy and Provision*, www.european-agency.org; Olszewski-Kubilius & j. Clarenbach (2012) "Unlocking emergent talent: Supporting High achievement of low income, high ability students", National Association for the

muestra representativa de experiencias y tampoco dan cuenta de todos los tipos de experiencias extraescolares que puedan existir. En un momento posterior del estudio⁴⁰, en entrevistas a expertos, se tuvo conocimiento de la experiencia de Israel, la que habría inspirado el diseño inicial del programa por parte de la Fundación Andes. En un momento posterior también fue mencionada como experiencia interesante la de Australia.

Para cada programa seleccionado se buscó evidencia en la web, complementada con algunos artículos publicados en revistas científicas y libros especializadas en el tema a nuestro alcance, que permitiera contar con una breve historia y el marco nacional de política en que se inserta; sus orientación teórico-analítica; objetivos, población objetivo; metodología de intervención (qué hace, por qué y cómo); organización y modelo de gestión; y disponibilidad de estudios sobre resultados e impacto. El cuadro N° 9 sintetiza esta información⁴¹.

A continuación se da cuenta de los elementos comunes y diferenciadores entre los siete programas en estos aspectos.

Gifted Children (NAGC), USA; J. Freeman (2002) **Out-of-school educational provision for the gifted and talented around the world**, a Report for the department of education and skills, London, UK; János Gordon Győri (ed.) (2011) **International Horizons of Talent Support, Best Practices Within and Without the European Union**, GÉNIUSZ BOOKS, Hungría.; Julianna Connelly Stockton (2009) **Hungary and the United states: a comparison of gifted education**, Sacred Heart University, stocktonj@sacredheart.edu; APEC Mentoring Center for the Gifted in Science, "The 3rd APEC Forum for the Gifted in Science", September 10.12, 2003.

⁴⁰ Es oportuno recordar que la revisión de experiencias internacionales fue una de las primeras actividades realizadas del estudio ya que sus resultados debían estar incluidos en el informe de avance 1 que tenía fecha marzo 2013.

⁴¹ El Informe de avance 1 entrega capítulo V, entrega más detalles de sobre cada programa y lista las referencias consultadas para cada país.

Cuadro N° 9. Síntesis Experiencias Internacionales de Educación de Talentos Revisadas en el marco de esta Consultoría

Región	País y localización	Nombre y dependencia del programa	Objetivos	Destinatarios y criterios de selección	Componentes y actividades
Asia	Singapur, nacional, inicio 1984	" <i>Gifted education Program</i> ", Ministerio de Educación, con una unidad específica en su interior dedicada al tema..	<p>-Desarrollo de rigor intelectual (pensamiento de alto nivel), valores humanos (aprendizaje autodirigido, excelencia individual, cualidades morales) y creatividad en estudiantes con talento.</p> <p>-Preparar a los estudiantes con talento para un liderazgo responsable y el servicio al país y a la sociedad.</p>	<p>-Estudiantes de 4° año de enseñanza básica y educación secundaria.</p> <p>-Los estudiantes con talento se identifican nacionalmente en el tercer año de enseñanza básica, según su rendimiento en dos pruebas sucesivas de evaluación.</p> <p>-El programa no tiene una focalización según nivel socioeconómico.</p>	<p>-Fuera de Escuela (enriquecimiento fuera del horario escolar como competencias en distintas áreas artísticas, lenguaje, científicas, matemáticas; estudio individualizado que se traduce en proyecto de investigación supervisados por profesor mentor, para los mejores programas especiales en alianza con universidades y centros de investigación)</p> <p>-Intra-escuela y dentro de jornada escolar (currículum enriquecido en contenidos y procesos (actividades) a fin de promover el pensamiento elevado, crítico, resolución de problemas, fomento a las expresiones creativas)</p> <p>-Formación continua de docentes de estudiantes con talento (conceptos esenciales de esta educación, educación afectiva de los estudiantes y concepto y aplicación de currículum diferenciado).</p>
	Corea del Sur. nacional	" <i>Centro de Educación de Talentos científicos</i> ". Ministerio de Ciencia y Tecnología y Korea Science and Engineering Foundation	-Desarrollar la creatividad y las habilidades científicas de los estudiantes con talento	<p>-Estudiantes de 4° grado de la enseñanza básica en adelante y de secundaria con talentos en ciencia.</p> <p>-Los pasos de selección son:</p> <p>*Nominación del profesor</p> <p>*Test de talento</p> <p>*Test de aptitudes específicas</p> <p>*Entrevista personal al estudiante</p> <p>Ausencia de focalización según nivel socioeconómico</p>	<p>-Extraescolar (fuera de la jornada y/o durante las vacaciones).</p> <p>-Campamentos de ciencia y cursos intensivos en vacaciones con mentoría de científicos destacados.</p> <p>-Clases en modalidad on-line.</p> <p>-Apoyo psicológico y emocional a los estudiantes</p>
Europa	Hungría, nacional	"National Talent Program", Consejo de Apoyo al Talento	-Promoción del uso del talento desde la primera infancia.	-Niños y niñas de corta edad de manera continua durante su desarrollo hacia la juventud-	<p>Programa Genius,</p> <p>-Integración y cooperación entre iniciativas públicas,</p>

Región	País y localización	Nombre y dependencia del programa	Objetivos	Destinatarios y criterios de selección	Componentes y actividades
		Nacional 8donde están representados varios Ministerios). El programa tiene antecedentes en actividades hacia estudiantes talentosos. Realizadas desde los años 1960 en adelante. Estas se activan y crecen en 2008, cuando recibe apoyo por tres años de la Unión Europea (Programa Genius). En el 2012 continúa con el programa Puentes.	<p>-Aumento en el número de expertos en el área</p> <p>-Conformación de una sociedad abierta hacia el tema.</p> <p>-Potenciamiento de los programas escolares y reducción de la deserción de estos estudiantes.</p> <p>-Conformación de una red de jóvenes con talento y el fortalecimiento de su autogestión.</p> <p>-Fomento a la cooperación entre instituciones que entregan apoyo a la educación de talentos para estimular soluciones innovadoras en la materia;</p> <p>-Desarrollar la imagen país como ejemplo de formación de talentos</p>	<p>adultez.</p> <p>-Ausencia de focalización según nivel socioeconómico, aunque se indica fortalecer especialmente a estudiantes vulnerables o de minorías étnicas.</p>	<p>privadas y de organizaciones sin fines de lucro, incluye escuelas, centros culturales; fomento del trabajo en red. Intercambio de información y buenas prácticas. Incluye experiencias en Hungría y en países de la Unión Europea.</p> <p>-Cursos de capacitación a profesionales preocupados de la formación de talentos. Con intercambio de experiencias.</p> <p>-“Días de talento”: reuniones entre profesionales expertos líderes de programas y también de jóvenes integrados a los programas.</p> <p>Programa Puentes: es continuidad con innovación de lo anterior, no se contó con información más detallada.</p>
	Reino Unido	“ <i>Potential Plus United Kingdom</i> , Asociación Nacional para Niños con Talento”	<p>-Permitir a todos los niños con alto potencial de aprendizaje el desarrollo de su auto-confianza y la realización de sus capacidades y talentos.</p> <p>- Orientación y estímulo a las familias de estos niños así como a quienes participan en su educación (profesores)</p> <p>-,Aumento de la conciencia nacional e internacional respecto de las capacidades y necesidades de los niños y</p>	<p>-Estudiantes talentosos desde los 4 años de edad, sus familias y profesionales de la educación y escuelas</p> <p>-Ausencia de un trabajo focalizado según nivel socioeconómico de las familias.</p> <p>Desarrollo y aplicación de diversa pruebas para la identificación de talento a edad temprana.</p> <p>*Antecedentes del niño</p>	<p>-Servicios de apoyo y eventos a nivel nacional y local: sitio web con información sobre el tema; un test de identificación de talento online, pagado, orientación y consejería telefónica sobre la materia; servicio de evaluación de niños y diseño con las escuelas de plan de acción conjunto de apoyo a estudiantes con talento</p>

Región	País y localización	Nombre y dependencia del programa	Objetivos	Destinatarios y criterios de selección	Componentes y actividades
			jóvenes con talento	entregados por la escuela *Aplicación de pruebas: i) Kaufman Brief Intelligence Test (IQ test); Kaufman Test of Educational Achievement (test de rendimiento académico); iii) Short Sensory Profile, para identificar cuestiones sensoriales que pueden afectar la vida cotidiana del niño; iv) AWMA Working Memory Assessment, que mide la habilidad del niño para guardar y usar información apropiadamente; v) CTOPP Comprehensive Test of Phonological Processing (mide habilidad para procesar información). *Observación del niño el día de la evaluación	
Norteamérica	EEUU, local	"Project Excite", Centro de Desarrollo del Talento de la Universidad de Northwestern, Evanston, Illinois	-Potenciar las habilidades de los estudiantes con talento en matemáticas y ciencias para que logren una trayectoria exitosa en la educación secundaria.	-Estudiantes de minorías étnicas y sus familias, de las cinco escuelas de enseñanza primaria e intermedia participantes del distrito escolar de Evanston, con habilidades superiores en matemáticas y ciencias -Al inicio de cada año se envía a todos los padres de estudiantes de minorías étnicas que cursan tercer año de enseñanza primaria en alguna de las cinco una invitación al programa. - Con el consentimiento paterno se somete al estudiante a un test de lectura y uno de	-Clases después de la jornada escolar para estudiantes de 3° primaria que se llevan a cabo en la escuela secundaria. En estas clases, se realizan actividades experimentales en biología, química, matemáticas y físicas, que son dictadas por profesores de la escuela secundaria, con ayuda de docentes de primaria. Se ofrece transporte. -Clases los días sábados, para estudiantes de 4° a 8° grado, que se desarrollan en el Centro de Desarrollo del Talento, ubicado en el campus de la Universidad. -En el caso de estudiantes de 4° a 6° grado, se ejecutan cursos de ciencias y matemáticas. -En los cursos mayores, los alumnos pueden elegir entre diversos cursos de ambas áreas, al mismo tiempo que pueden compartir con estudiantes de la ciudad de Chicago que también asisten a estas

Región	País y localización	Nombre y dependencia del programa	Objetivos	Destinatarios y criterios de selección	Componentes y actividades
				matemáticas. -Cada año se seleccionan a entre 20 y 25 estudiantes en base a los resultados en los test, el rendimiento escolar, y las recomendaciones de los profesores.	actividades. - Programas de verano, que se diferencian en sus contenidos según el curso. Así, los estudiantes de tercero y cuarto año tienen un programa de lectura y matemáticas, los de quinto grado tienen lectura, los de sexto año participan durante tres semanas en actividades de enriquecimiento en matemáticas o ciencias; en séptimo, se desarrolla el programa de ciencias. El último año, en octavo, se lleva a cabo el "programa puente" en las dependencias de la escuela secundaria, con el objetivo de que los estudiantes se familiaricen con el recinto y su <i>staff</i> , previo a su ingreso a este nivel de enseñanza. En este caso, se desarrollan cursos avanzados en matemáticas y se ejecutan proyectos en dicha área; también se dictan cursos de biología y ciencias en general. Los estudiantes tienen la oportunidad de compartir y conocer a otros estudiantes que ya egresaron del programa y al equipo de la escuela secundaria
América Latina	Brasil, varios distritos federales	<i>Programa de Enriquecimiento para Estudiantes con Talento</i>	-Promover el aprendizaje y formación de estudiantes con habilidades superiores o talentos de todos los niveles socioeconómicos y de escuelas públicas y privadas.	-Estudiantes de escuelas públicas y privadas de los distritos federales que cursan enseñanza básica y secundaria .-Familias y profesores de estos estudiantes. -Los estudiantes son nominados por sus profesores o por sus padres. -Se integran y participan en las actividades del Centro por un periodo máximo de cuatro meses. Durante ese periodo son observados por los profesionales en el Centro mientras participan en las actividades y, hacen uso diversos instrumentos (recursos) a partir de lo cual se construye un perfil de los estudiantes (sus	-Formación de núcleos o centros de actividades para estudiantes de altas habilidades. -Cada núcleo o centro atiende un subconjunto de escuelas. - Cada Centro ofrece actividades y servicios extra curriculares a estudiantes con talento y su familia así como formación a profesores de estudiantes con talentos. - El Centro se organiza en aulas de recursos destinados a satisfacer las necesidades educativas especiales de los estudiantes, proporcionando oportunidades para el aprendizaje específico, y a estimular su potencial creativo y sentido crítico. -El Centro es un espacio de apoyo pedagógico para profesores y orienta a las familias de los estudiantes con altas habilidades o superdotados.

Región	País y localización	Nombre y dependencia del programa	Objetivos	Destinatarios y criterios de selección	Componentes y actividades
				<p>habilidades, intereses, aprendizajes y estilos de expresión)</p> <p>-Psicólogos del Centro evalúan a los estudiantes aplicando test de creatividad e inteligencia, intereses y autoconcepto,</p> <p>-Entrevistas a los estudiantes, a sus familias y al profesor de la escuela regular a la que asisten.</p> <p>-Estudio de cada caso-estudiante- por el equipo del Centro para decidir si éste es una alternativa adecuada para el estudiante.</p>	
	México, ciudad de México	Programa de Talentos, Secretaría de Educación y Centro para el Desarrollo Integral de la Familia	<p>-Premio a la dedicación y esfuerzo de estudiantes con mejores calificaciones</p> <p>-Desarrollo de sus habilidades artísticas, culturales, científicas y deportivas de estudiantes sobresalientes para que tengan una formación integral, experimenten procesos de participación infantil y educación comunitaria, adquieran principios de equidad de género, libertad y responsabilidad, respetando la identidad cultural y conciencia ecológica.</p>	<p>-Estudiantes de 6 a 15 años de edad, con promedio mínimo de notas de 9, que estudien en escuelas primarias o secundarias públicas de la Ciudad de México.</p> <p>-La focalización ocurre por un mecanismo de auto-identificación, los niños o a sus padres acuden a inscribirse a los Centros para el Desarrollo Integral de la Familia. Los requisitos para inscribirse son:</p> <p>*tener entre 6 y 15 años de edad</p> <p>*habitar en territorio del Distrito Federal</p> <p>*estar inscritos en escuelas públicas</p> <p>*tener promedio de notas igual o</p>	<p>-Apoyo económico (bono que se deposita en cuenta de ahorro)s a estudiantes con buenas calificaciones</p> <p>-Clases extraescolares en diversas materias: cultura (música, artes plásticas, teatro, creación literaria, danza e historia de México); ciencias (incluye computación e inglés); deportes (natación, fútbol, básquetbol y gimnasia).</p> <p>-Provisión de actividades culturales generales</p>

Región	País y localización	Nombre y dependencia del programa	Objetivos	Destinatarios y criterios de selección	Componentes y actividades
				superior a 9.0	

Fuente: Elaboración propia a partir de Capítulo 5 del Informe de Avance N°1 de este estudio. Revisar en Anexo de Informes Anteriores del presente documento.

6.2 Análisis de las siete experiencias internacionales de educación de talentos revisadas

La conclusión general que se desprende del cuadro es que existe mucha heterogeneidad entre las experiencias analizadas.

- Concepto de talento académico que promueven las iniciativas

Los dos países asiáticos (Corea del Sur y Singapur, ambos pertenecientes a la APEC, que formó en su interior una unidad de apoyo en esa dirección) tuvieron inicialmente sólo preocupación por promover talentos científicos y de tecnologías de la información en el país. En los últimos años, han incorporado acciones dirigidas a la promoción de talentos humanistas, artísticos y deportivos.

La experiencia a cargo de la Universidad de Northwestern en Illinois, EEUU, tiene foco principal en la promoción de talentos científicos y matemáticos en estudiantes destacados de enseñanza básica pertenecientes a minorías étnicas.

En los restantes países el fundamento que explicitan los programas pone foco en el desarrollo máximo de las potencialidades de personas que muestran talento o habilidades altas en el campo académico (aprendizaje cognitivo). El concepto de talento es amplio, abarcando talentos científicos, humanistas, de robótica, TIC y otros.

- Razones o fundamento teórico de las iniciativas extranjeras revisados

En Corea del Sur y Singapur la priorización inicial en la promoción de los talentos científicos se fundamenta con el propósito de aumentar la competitividad económica del país: crear las bases para, a futuro, contar con investigadores científicos que aporten al desarrollo económico nacional. También Hungría destaca la competitividad como fundamento del programa. En este país, además, se propone construir un modelo de promoción de talentos que sea ejemplo y exportable hacia otros países de la comunidad europea. El apoyo a estudiantes con talento en estos tres países es parte y se inserta centralmente en la estrategia de desarrollo del país y como tal cuenta con fuerte respaldo político.

Los documentos consultados en relación a cada programa son poco explícitos en cuanto a los enfoques o teorías sobre aprendizaje y sobre aprendizaje en estudiantes talentosos en que se apoyan. Algunos mencionan que se inspiran en el modelo de enriquecimiento escolar desarrollado por Renzulli, modelo que define tres anillos centrales de los talentos académicos: creatividad, alta capacidad intelectual e implicación en la tarea.

En todos los países, pero con particular fuerza y de modo explícito, en los países de América Latina, el enfoque más amplio en el que se insertan las iniciativas de talento es el de necesidades educativas especiales (NEE), entendiendo por éstas tanto las que significan retraso en el desarrollo como las que se traducen en niños y niñas aventajados en sus talentos y habilidades. Ambos pueden y deben aprender acorde a sus potencialidades y requieren de apoyo especializado y personalizado para desarrollar todo su potencial, que es el que se espera de los programas de NEE.

En general, los programas revisados no postulan la existencia de una relación lineal entre las dimensiones del desarrollo de los/as niños/as y jóvenes, sino que reconocen y trabajan con la hipótesis de que pueden existir relaciones asincrónicas entre el desarrollo académico, social, psicológico y motor. A modo de ejemplo, niños y jóvenes talentosos en determinada disciplina, por ejemplo, matemáticas, pueden mostrar importantes déficit en el ámbito social, teniendo dificultades de comunicación y para establecer vínculos sociales, o en el emocional y psicológico.

-Componentes o ámbitos de acción

Todos los programas, como cabe esperar, tienen como destinatarios directos y prioritarios a los estudiantes que, según determinados criterios y resultados en pruebas especializadas, clasifican

de talentosos. Algunos agregan como destinatarios directos a los profesores de estos alumnos en el colegio, y unos pocos, los padres o apoderados. Las acciones con los estudiantes, como consecuencia de los criterios adoptados para seleccionar las experiencias, incluyen siempre actividades extracurriculares (extra-escuela) de distinto tipo (cursos, talleres, salidas de terreno, visitas a museos, actividades culturales y artísticas, conferencias, etc.). Unos pocos (entre ellos, Corea del Sur) contemplan acciones de apoyo al desarrollo socio-emocional de los estudiantes.

Algunos programas incluyen actividades con las escuelas y sus profesores (capacitaciones, apoyo en el aula, modelaje de trabajo en aula con alumnos talentosos y no talentosos, etc.) y trabajo con la familia (información, apoyo psicosocial en cómo tratar o relacionarse con hijos/as con talento, entre otros).

El programa analizado de México representa un caso particular porque contempla la entrega de beneficios económicos a estudiantes con aptitudes académicas sobresalientes, consistentes en un bono mensual en dinero que se deposita en una cuenta de ahorro para fines educacionales. Paralelo a ello, este programa ofrece actividades extracurriculares en cultura, ciencias, deporte, computación e inglés. Las actividades son realizadas por profesores y tutores provenientes de algunas universidades e institutos superiores.

Algunos programas, además, preparan material e instrumentos para el trabajo que difunden en libros, página web y otros. También algunos realizan actividades on-line con estudiantes y profesores. Singapur ha definido un currículum diferenciado para los estudiantes con talentos.

-Población objetivo y selección de estudiantes talentosos

Este es un tema que preocupa mucho en la literatura especializada en el tema. La población objetivo en las siete experiencias son estudiantes de enseñanza primaria y secundaria. Algunas seleccionan alumnos en tercero básico y el estudiante ingresa al programa si es seleccionado en 4° grado; otras se inician en una edad más tardía: 5°, 6°, 7° o 8° grado. Una vez que se inician los estudiantes permanecen en la experiencia hasta completar la enseñanza secundaria. El Programa de Hungría no selecciona por edad ni curso, sino que trabaja con niños y niñas desde corta edad y de manera continua durante su desarrollo hacia la juventud y adultez.

Son menos las experiencias que focalizan su acción en niños y jóvenes en condiciones de vulnerabilidad social o de minorías étnicas (Hungría, el programa EXCITE en EEUU). Varios se limitan a escuelas públicas.

La inscripción de los estudiantes en el programa a veces corresponde a los padres, a veces a los profesores, y a veces a los estudiantes. La participación siempre es voluntaria para la familia y el estudiante.

La selección de los estudiantes con talento es tema polémico y cada experiencia tiene sus procedimientos e instrumentos, además, tiende a modificarse los criterios e instrumentos a medida que el programa se va desarrollando. Casi todos aplican alguna prueba psicológica o psicosocial de detección de habilidades generales, específicas en lenguaje, lectura y matemáticas, pruebas de identificación de talentos y de intereses, de inteligencia, de creatividad y de auto-concepto y confianza en sí mismo. Los test a veces son *ad hoc*. En general, son test disponibles y probados. Estos test a veces se aplican para definir el ingreso de un subconjunto de los estudiantes a la experiencia. Otras veces se aplican en un momento posterior para identificar y concentrar la acción en los estudiantes más talentosos del grupo que se conformó por recomendación de un profesor, por autonominación o por decisión paterna/materna.

Un segundo mecanismo de selección se apoya en el rendimiento escolar de los estudiantes y las recomendaciones de los profesores.

Otro mecanismo menos frecuente son entrevistas personales al alumno. Un programa cuenta un mecanismo de auto-identificación: los padres de los estudiantes que cumplen con requisitos de

incorporación (edad, residencia, estudio en escuela pública, rendimiento) o los propios estudiantes acuden a inscribirse, sin que al parecer haya una selección por parte del Programa (México).

En dos experiencias se aprecia el paso de la aplicación de pruebas psicológicas a la selección de estudiantes en base a recomendaciones de los profesores y entrevista personal al estudiante.

-Inserción institucional, actores y organización para la implementación de las experiencias

Los actores involucrados son diversos. Algunas experiencias están enteramente en manos gubernamentales, siendo el Estado (en general, las Secretaría o Ministerios de Educación) quien se responsabiliza de su ejecución. Esta en Brasil y en México es descentralizada. En Brasil la responsabilidad de implementación recae en centros locales o núcleos, cuyo giro es la entrega directa de servicios en apoyo a alumnos con talento. El personal profesional del centro son profesores y psicólogos, expertos o entrenados en la enseñanza a estudiantes talentosos. Cada centro cuenta con una unidad de apoyo a profesores, al estudiante y a la familia y una "salas de recursos". Algunas actividades se realizan en el centro (las salas de recursos) y otras implican un desplazamiento hacia los colegios partícipes (profesores itinerantes); cada Centro puede formar alianzas de colaboración con instituciones de educación superior.

En México, el programa analizado se encuentra inserto en el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal. Su coordinación es descentralizada existiendo 4 zonas que se encargan de los estudiantes que estudian en su jurisdicción: entregan información e inscriben a los estudiantes, verifican la documentación solicitada y atienden preguntas y solicitudes. A su vez, existe una dirección Ejecutiva del Programa que clasifica las postulaciones y entrega el beneficio económico que reciben los estudiantes (bono en cuenta de ahorro).

También las experiencias de Singapur y Corea del Sur representan iniciativas estatales, que a diferencia de las de Brasil y México, son fuertemente centralizadas. En Singapur dependen del Ministerio de Educación que tiene una Unidad de Educación de Talentos que, en la enseñanza primaria, asume directamente todas las tareas. En educación secundaria hace de cabeza y delega acciones en los establecimientos educacionales, entregándoles consultoría y apoyo, recursos y monitoreando la ejecución. Directamente, en la enseñanza secundaria, sólo organiza programas especiales fuera del horario escolar para los estudiantes, ello en colaboración con instituciones de educación superior.

Corea del Sur trabaja en base a Centros de Educación de Talento Científico los que nacen de una iniciativa conjunta del Ministerio de Ciencia y Tecnología, la Fundación Coreana de Ciencias e ingeniería, que aporta importantes recursos a los Centros.

El programa en Hungría se inserta en el ámbito gubernamental, pero reúne para sus ejecución agentes del sector público y privado, a instituciones sin fines de lucro e instituciones europeas, supranacionales y de otras naciones. Este programa cuenta con apoyo y financiamiento de la Unión Europea, a lo que se suma los recursos de un Fondo Gubernamental de Talentos. Las instituciones gubernamentales húngaras que participan son varios entes públicos (Ministerio de Educación, Oficina del Primer Ministro, Ministerio de Finanzas, de Asuntos Sociales y Trabajo y de Deportes).

Las dos experiencias anglosajonas revisadas tienen una impronta que revela el peso de la sociedad civil en el tema. En el Reino Unido los programas emergen y se instalan a partir de asociaciones de la sociedad civil que juegan un papel de *advocacy*, realizan investigación y preparan material para apoyar la enseñanza y formación de estudiantes talentosos y sus padres y profesores, gestionan el financiamiento de becas para estos estudiantes. Las iniciativas gubernamentales en la materia de talentos no han estado ausentes en el Reino Unido, de hecho identificamos algunas, las que, según lo que pudimos averiguar, han carecido de estabilidad en el tiempo.

La iniciativa estudiada en Estados Unidos nace desde una Universidad, específicamente de un Centro de Desarrollo de Talento en la Universidad de Northwestern, que se relaciona y desarrolla en colaboración con los colegios del distrito donde se implementa. Su financiamiento proviene de Corporaciones Empresariales y algunos aportes desde los colegios. No hay injerencia gubernamental, ni del distrito ni del estado. En Estados Unidos se pudo identificar otras experiencias, sobre las cuales, sin embargo, no logramos encontrar mucho más material que su nombre.

6.3 Estudios y evaluaciones en torno a las iniciativas de educación de talentos internacionales

La revisión de las experiencias internacionales de programas de apoyo a estudiantes con talento indican que el tema más investigado ha sido la definición de lo que es un alumno con talento y el diseño de instrumentos como identificar los niños y jóvenes con talento o habilidades altas así como los superdotados.

La presencia de evaluaciones sobre efectos de los programas / iniciativas en alumnos participantes y otros potenciales beneficiarios (profesores, apoderados, colegios) son mucho menos frecuentes. Los informes y estudios que existen en esta dirección, en general, corresponden a trabajos realizados por los propios encargados del programa en base a encuestas de satisfacción y de percepción de efectos de los alumnos y a veces, sus profesores en el colegio, apoderados y tutores en el programa.

Los resultados, dependiendo del estudio y de la experiencia de que se trate, evidencian alta satisfacción con el funcionamiento del programa, y efectos positivos en habilidades cognitivas y afectivas, de pensamiento, de resolución creativa de problemas, de rendimiento en la escuela, interés y gusto por la ciencia o determinada disciplina, nivel de confianza y autoestima, ampliación de vínculos sociales, claridad sobre proyecto de vida en cuanto a estudio-trabajo, y el desarrollo de actitudes y motivaciones de responsabilidad social. Adicionalmente, algunos estudios comparan la enseñanza impartida en el marco del programa con la de la escuela regular, siendo la primera más motivadora y pertinente a los intereses de los estudiantes que la segunda.

No identificamos una evaluación de impacto asociada a alguna de las 7 experiencias revisadas. Esta situación es indicativa de una realidad más general respecto de la evaluación de impacto de programas de talento. Al respecto esta evaluación es sindicada por la literatura especializada como un área desatendida por los expertos (VanTassel-Baska, 2006; Callahan, 2004; Hertzog, 2003)⁴².

Callahan provee una clasificación de la literatura en este tema, señalando cuatro categorías de evaluaciones: i) textos que proveen teorías y orientaciones prácticas, algunos de los cuales proveen sugerencias particulares para la evaluación de componentes específicos en la evaluación de estos programas; ii) textos que reportan evaluaciones de programas específicos con diversos métodos; iii) textos que promueven elementos para la discusión del proceso de evaluación, algunos de los cuales han generado estímulos para pensar otros criterios de medición de la performance de los alumnos en los programas; iv) textos que refieren al proceso mismo de evaluación, que es considerado por la autora como el de más débil desarrollo. Adicionalmente, la autora identifica algunos déficits en la evaluación de programas de talento, dentro de los que nombra la relativa ausencia de evaluación de impacto longitudinal o de largo plazo de los programas, la carencia de un modelo nuevo y único de evaluación, así como de evaluaciones que integren métodos cualitativos y cuantitativos.

⁴² VanTassel-Baska, J. (2006), 'A Content Analysis of Evaluation Findings Across 20 Gifted Programs: A Clarion Call for Enhanced Gifted Program Development', *Gifted Child Quarterly*, 50(199); Callahan, C. (2004), *Program Evaluation in Gifted Education*, Corwin Press and National Association for Gifted Children; Hertzog, N. (2003), 'Impact of Gifted Programs From the Students' Perspectives', *Gifted Child Quarterly*, 47(131).

Vaughn (1991)⁴³ reporta, adicionalmente, que la evaluación de la efectividad de los programas de talento se ve perjudicada por mediciones imprecisas, por el bajo número de participantes, que tiene como consecuencia resultados estadísticamente insignificantes, al mismo tiempo que, las dificultades que tiene encontrar un grupo de control adecuado. De hecho, a modo de ejemplo, entre las siete experiencias sólo una, la analizada en Singapur, trabaja con un grupo de control, herramienta fundamental para identificar impacto; y ninguna cuenta con una evaluación que adopte un diseño longitudinal o de seguimiento de los estudiantes.

Hunsaker y Callahan (1993)⁴⁴ en un meta-análisis de estudios en el área concluye que un 75% de los estudios revisados por ellos utiliza cuestionarios para la recolección de datos, combinado con frecuencia con técnicas cualitativas. Los informantes son los estudiantes, profesores y pares y la presentación de los datos es descriptiva, con incursiones en análisis más complejos en sólo la mitad de los casos. Los temas abordados en las evaluaciones, según estos autores, dirige su atención hacia el currículum y la instrucción (52,9%), la identificación de alumnos talentosos (44,3%), la organización del programa (44,2%), y el involucramiento de los padres y la comunidad (42,9%).

Más recientemente Herzog (2003)⁴⁵ reporta que la efectividad de los programas de talento se ha medido examinando efectos en la auto-conducta, el rendimiento, competencias de resolución de problemas o el desarrollo futuro de los niños y jóvenes con talento, y a veces el examen de efectos sobre las familias y su involucramiento en la educación de sus hijos. El mismo autor señala la existencia de algunos estudios longitudinales que se detienen en i) el examen de los factores que contribuyen al talento de los individuos; ii) el seguimiento a estudiantes que participan en programas de talento, analizando sus experiencias posteriores a la participación en el programa, en particular su elección de carrera; iii) los efectos de diferentes programas de “aceleración” en variables como el rendimiento académico, la participación en actividades curriculares, las aspiraciones de los estudiantes y su desarrollo socioemocional.

Un estudio realizado el año 1994 por el Renzulli y Reis, citado por Herzog (2003), identifica y reporta efectos en variables tales como las habilidades de los estudiantes, su experiencia escolar, el clima de aula, el proceso de enseñanza, el autoconcepto de los participantes, sus actitudes hacia el aprendizaje y sus planes postsecundarios.

Por otro lado, en relación a los resultados que se toman en cuenta en los estudios, parece existir una controversia entre investigadores que sugieren que lo central debe ser la *performance* de los estudiantes, y quienes llaman hacia un estudio más amplio, que retome resultados cognitivos, pero también no cognitivos, como el cambio en la autopercepción de los estudiantes, en la confianza en sus capacidades, en sus habilidades para interactuar con otros y en su satisfacción de encontrar pares de similar nivel intelectual (Coleman, 1995, citado por VanTassel-Baska, 2006)⁴⁶.

No cabe duda que la evaluación de los programas en cuanto a sus resultados de impacto permanece hasta el hoy como un tema complejo por variadas razones, entre las que destacan dificultades en i) la conceptualización y medición de la variable dependiente; ii) la definición de un grupo de control; iii) disponer inicialmente de una muestra suficientemente grande que permita realizar un estudio longitudinal. El costo en recursos y tiempo de los estudios longitudinales es tema aparte.

⁴³ Vaughn, V., Feldhusen, J. And Asher, W. (1991), 'Meta-Analyses and Review of Research on Pull-Out Programs in Gifted Education', *Gifted Child Quarterly* 35(92)

⁴⁴ Hunsaker, S. and Callahan, C. (1993), 'Evaluation of Gifted Programs: Current Practices', *School of teacher education and leadership*, Utah State University.

⁴⁵ Herzog, N. (2003), 'Impact of Gifted Programs From the Students' Perspectives', *Gifted Child Quarterly*, 47(131).

⁴⁶ VanTassel-Baska, J. (2006), 'A Content Analysis of Evaluation Findings Across 20 Gifted Programs: A Clarion Call for Enhanced Gifted Program Development', *Gifted Child Quarterly*, 50(199).

6.4 Conclusiones de revisión de experiencias internacionales

La revisión de siete experiencias internacionales da cuenta de similitudes y diferencias entre ellas. En los países anglosajones considerados (Reino Unido y EEUU de Norteamérica) el desarrollo de los programas responde a iniciativas de la sociedad civil, mientras que los programas o experiencias en Singapur, Corea del Sur, Hungría, Brasil y México, parten una decisión del Estado, nacional o federal.

Cuando la iniciativa nace desde la sociedad civil esta puede estar representada por alguna organización de padres de hijos/as con talento o desde una universidad con investigadores y profesionales interesados en el tema. Cuando la iniciativa nace desde el Estado, la motivación responde, a veces, a la búsqueda de mayor productividad, competitividad e innovación (Corea, Singapur, Hungría) y, otras veces, al compromiso y la meta de lograr que todos los niños aprendan según su potencial. Y, en este marco, la preocupación por aumentar las oportunidades de estudiantes provenientes de hogares desaventajados. Esta última motivación está también presente en la iniciativa de origen en la sociedad civil de los Estados Unidos de Norteamérica analizada en este estudio.

Como veremos en Chile, los programas tienen origen en la sociedad civil: Fundación Andes y universidades. La preocupación del Estado, básicamente, en la entrega de recursos a los programas, emerge al retirarse y cerrar Fundación Andes. En Chile, por otro lado, en el origen de los programas está presente la motivación por igualar oportunidades para estudiantes con potencial académico que estudian en establecimientos que acogen a hijos e hijas de familias de estratos medios bajos y bajos.

El concepto de talento en las experiencias internacionales analizados es amplio, y se centra en lo académico, buscando desarrollar en estudiantes con talento el pensamiento complejo o de alto nivel, la creatividad y liderazgo responsable al servicio de la sociedad. Los objetivos de los seis programas chilenos son similares. Algunas experiencias internacionales parten con un concepto más restringido, por ejemplo, las experiencias de Singapur y Corea del Sur, que se inician buscando el talento científico, pero en el camino se amplían a otros talentos presentes en los estudiantes. La experiencia de EEUU busca estudiantes con habilidades superiores en matemáticas y ciencias.

Los beneficiarios directos de los programas en las experiencias internacionales y en Chile son estudiantes, lo que varía entre los programas es la edad a partir de la cual el estudiante ingresa, siendo la duración casi siempre (a excepción de experiencia de EEUU) hasta completar el ciclo de educación obligatoria. En Chile, los programas se inician en sexto básico, dos de ellos (PENTA-UC y DELTA UCN) han incursionado en edades más tempranas. En Hungría y el Reino Unido se inician en el nivel preescolar, en México y Brasil a los 6 años de edad, en la experiencia de EEUU, Singapur y Corea en 4° de la enseñanza básica. Como los programas en Chile, la experiencia de EEUU y la de México se focalizan en estudiantes de bajo nivel socioeconómico o de minorías étnicas.

Las metodologías e instrumentos de selección de estudiantes son una preocupación central en las experiencias extranjeras y en Chile. Se aplican test de talento o aptitudes específicas, recomendación de profesores, consulta a los padres, observación de los estudiantes o niños, rendimiento en el colegio y, en el caso de México, auto-identificación de los estudiantes o sus padres.

Todas las experiencias internacionales -por el criterio de selección aplicado- tienen como centro o componente principal el desarrollo de actividades extraescolares con el niño. Por lo general, se realizan posteriores a la jornada escolar, fines de semana o durante vacaciones y en recintos fuera de la escuela, sea en universidades o centros especializados, creados en el marco del programa o experiencia. Varios de los programas combinan este componente extraescolar con actividades intra-escuela dirigido a los estudiantes y sus profesores (Singapur), dirigidos a padres y docentes de niños con talento (Brasil y Reino Unido), apoyo económico a los estudiantes (México), clases en

modalidad *on-line* para estudiantes (Corea del Sur) e información de orientación en páginas web (Reino Unido), y desarrollo de redes en el tema (Hungria). Veremos que algunos de los programas en Chile también han extendido sus actividades más allá del trabajo extraescolar directo con los estudiantes, aunque por ahora sólo incipientemente, hacia los padres y/o hacia los profesores de colegio.

La revisión de las experiencias internacionales de programas de apoyo a estudiantes con talento indican que el tema más investigado ha sido la definición de lo que es un alumno con talento, y el diseño de instrumentos para identificar los niños y jóvenes con talento o habilidades altas, así como los superdotados. La presencia de evaluaciones sobre efectos de los programas / iniciativas en alumnos participantes y otros potenciales restantes beneficiarios (profesores, apoderados, colegios) son mucho menos frecuentes. Los informes y estudios que existen en esta dirección en general corresponden a trabajos realizados por los propios encargados del programa, en base a encuestas de satisfacción y de percepción de efectos de los alumnos y, a veces, sus profesores en el colegio, padres y tutores en el programa. Como se analiza más adelante, también en Chile éstas han sido las preocupaciones principales presentes en los estudios e informes sobre los programas de talentos.

7. Análisis Comparado de Casos Chilenos de Programas de Talentos Académicos

A continuación se describen aquellos elementos que, tras la lectura del material secundario facilitado por los propios Programas de Talentos Académicos, y la realización de las entrevistas y encuestas a los distintos actores involucrados en estas iniciativas, pueden considerarse como elementos **transversales** y **singulares** de cada uno de los programas. Por una parte, se dará relevancia a los aspectos comunes entre las iniciativas de educación de talentos académicos estudiadas, pero también, y en cada uno de los ejes de análisis, y cuando corresponda, se hará referencia a algunas particularidades de los programas en una determinada área, de manera de mostrar la amplitud del espectro en que se desarrollan las experiencias.

De acuerdo a los ejes de esta sistematización, en primer lugar, se dará cuenta del origen de los Programas de Talentos en Chile, y una descripción general del **proceso de transferencia** del modelo a cada una de las universidades en que se implementan. Además, se hará un repaso por la **normativa y marco legal** que regula el funcionamiento de los programas, y la relación entre estos y el MINEDUC.

En segundo lugar, expondremos la **visión y misión** de cada uno de los programas, así como los **objetivos y la población** que buscan impactar con su quehacer. Por otra parte, revisaremos sus respectivas **dependencias administrativas** al interior de las universidades, y los modos de vinculación que establecen los programas con las casas de estudio que los acogen.

Como tercer punto, y atendiendo al énfasis solicitado por los mandantes del estudio, parte importante del análisis comparado entre los Programas de Talentos Académicos, analizaremos los **modelos de gestión** de estas iniciativas, entendiendo como gestión el conjunto de acciones y operaciones que desarrollan sus agentes para dirigir y administrar las instancias de educación de talentos a su cargo. Para esto, hemos distinguido diferentes ámbitos de gestión.

Por una parte, se darán a conocer los puntos asociados a **gestión técnica**, relacionada al diseño e implementación del ciclo interventivo, a las metodologías de enseñanza-aprendizaje, a los modelos curriculares y a los modelos de aseguramiento de la calidad de la docencia de los programas. En este punto, se da especial atención al sub proceso de selección de estudiantes, ámbito de interés de MINEDUC y PNUD.

En cuarto lugar, el capítulo presenta los modelos de **gestión de personas y recursos humanos**, relacionados, fundamentalmente, a la conformación de los equipos de trabajo de cada programa.

Para terminar, en quinto lugar, con la **gestión institucional**, y la vinculación con las familias, los establecimientos educacionales, los municipios y el Ministerio de Educación.

En sexto lugar, se dará paso a los **resultados** de los Programas de Talentos Académicos y la **satisfacción de los destinatarios** con el servicio educacional entregado, este último, otro de los elementos prioritarios para el mandante.

Finalmente, se encuentran las **conclusiones y recomendaciones**, para la política de educación de talentos y para una futura evaluación de impacto de los programas objeto del estudio.

7.1. Origen de los Programas de Talentos Académicos en Chile.

El origen y desarrollo de los Programas de Talentos en Chile, se dio bajo el alero de una iniciativa gestada por la Fundación Andes en los años 1999/2000. En espacio de entrevista con Sonia Bralic, convocada como experta en este estudio, quien además participó de este inicio desde la Fundación Andes, pudimos conocer más detalles de esa instancia que convocó a instituciones interesadas en desarrollar una experiencia de educación en talentos en Chile, pero con interés especial en aquellos estudiantes talentosos que vivían en contextos de vulnerabilidad.

La iniciativa se inició mediante el conocimiento en terreno y la revisión de fuentes secundarias de varias experiencias internacionales, base en torno a la cual se diseñaron los marcos regulatorios en los que se desarrollaría un llamado a realizar una experiencia piloto, la cual sería financiada, en un primer año, para el diseño de un modelo de intervención/educación, y un segundo año para su implementación inicial.

En esa oportunidad, se convocó a cuatro instituciones universitarias: la Pontificia Universidad Católica de Santiago, la Universidad Católica del Norte, Universidad de La Frontera y la Universidad de Concepción, siendo la primera de ellas la que se adjudicó la iniciativa, dando paso al primer Programa de Talentos Académicos en Chile, hasta hoy conocido como PENTA UC.

El año 2001, el Programa PENTA, en ese tiempo dirigido por Violeta Arancibia, desarrolló su modelo interventivo y educativo con el acompañamiento de los profesionales de la Fundación Andes, en una modalidad participativa de diseño, que convocó a profesionales destacados de varias Facultades de la Universidad. Y en el año 2001 se inició la implementación del modelo, en una modalidad piloto.

Posteriormente, PENTA UC, y por solicitud de Fundación Andes, debió asumir la responsabilidad y el compromiso de transferir el diseño del programa a los demás postulantes al proceso. De acuerdo a ello, en el año 2004 el Programa PENTA UC, habiendo consolidado un *know how* de la implementación del diseño, da inicio al proceso de transferencia del modelo a las a las Universidades Católica del Norte, Universidad de La Frontera y Universidad de Concepción, dando origen a los programas DELTA-UCN, PROENTA-UFRO y TALENTOS UDEC, respectivamente. Proceso que fue financiado por Fundación Andes.

En una segunda etapa, el año 2005, surge el interés de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, sentando las bases para el Programa BETA-UCV; y el año 2010 de la Universidad Austral de Chile, para el Programa ALTA. Procesos que fueron financiados íntegramente por las respectivas universidades receptoras del modelo.

En general, el proceso de transferencia implicó, por un lado, que los demás programas pudieron acceder a los instrumentos diseñados por PENTA UC, a través de la cancelación de un costo por su utilización, y a un proceso de socialización del modelo de gestión, con los lineamientos básicos del funcionamiento del programa. Fueron parte de esta transferencia la identificación/selección de estudiantes (y el uso del Test Raven), el diseño y la programación de la oferta educativa, los tipos de evaluaciones a realizar a estudiantes y docentes, el sistema de difusión e inscripción de cursos y talleres, y la socialización de lo aprendido cada año, entre otros elementos.

Este tronco común hace que muchos de los aspectos asociados a la gestión de los programas chilenos sean muy similares, dando cuenta de la utilidad de formas probadas, primero en PENTA UC, y luego en los demás programas donde el diseño fue transferido.

7.2. Normativa Regulatoria de los Programas de Talentos Académicos

Cabe señalar que durante los primeros años de funcionamiento de los programas de talentos, no se contó con ningún tipo de apoyo financiero de parte del Estado sino que, por el contrario, fue la Fundación Andes la que financió el proceso inicial de los programas PENTA UC, DELTA UCN y TALENTOS UDEC. Luego de ello, se sumó a los sostenedores municipales y algunas entidades particulares (básicamente fundaciones) quienes colaboraron a financiar económicamente los programas.

En el año 2007, producto de la gestión generada desde los programas, el Ministerio de Educación, por medio del Decreto 230, en el Gobierno de la ex Presidenta Michelle Bachelet Jeria, se incorpora a las iniciativas llevadas por las universidades, regulando los aportes financieros, condicionándolo al funcionamiento general de éstos. En sus orígenes, el programa de becas dependió de la Unidad de Currículum y Evaluación del Ministerio.

Es así como se establece la entrega becas ministeriales para aquellos estudiantes que cursan entre segundo ciclo de educación básica –es decir entre 5º y 8º básico –y 4º de la enseñanza media. Las becas se entregarían por medio de convenios establecidos con instituciones de educación superior reconocidas por el Estado.

De acuerdo al Decreto regulatorio, el Programa de Promoción de Talentos (PTAEM) tiene como objetivo *“proyectar la educación que reciben niños, niñas y adolescentes con talento académico, provenientes de establecimientos educacionales de subvención municipal y que tienen altos niveles de vulnerabilidad socioeconómica”* (Decreto 230, 2007)

Asimismo, en este documento se entiende, que el talento académico se observa en aquellos estudiantes que destacan sobre su grupo de pares, debido a la presencia de habilidades y potencial académico general o específico en algún área, como es ciencias –naturales o sociales – humanidades y/o matemáticas.

En dichos casos, el Estado entregará un aporte económico hasta del 50% del arancel, correspondiente al costo que la universidad solicita por ofrecer cursos para estudiantes con las características descritas. Este pago se efectúa directamente desde el Ministerio de Educación a la institución donde se encuentre inscrito el becario. De acuerdo al Decreto vigente, la beca ministerial no puede exceder de \$350.000.- anuales.

El proceso de selección, establecido y formalizado por medio del Decreto 230, señala que la primera postulación la realizan los propios establecimientos municipales, y luego es la universidad quien, por medio del test de Raven, seleccionará a aquellos estudiantes que ingresarán al programa. De esta forma, se establece que el puntaje mínimo que debe obtener un estudiante para ser parte, es de 49 puntos de un total de 60. Este valor se modificó en el Decreto 341 (del año 2008), que estableció el reemplazo del puntaje de corte por un percentil (percentil 75 de la distribución del curso). La selección de los estudiantes comienza desde los puntajes máximos obtenidos, a partir de los cuales se van llenando las vacantes hasta completar el total de becas asignadas para cada programa, garantizando que el puntaje más bajo coincida con el percentil 75.

Asimismo, el marco legal plantea que se debe contar con el apoyo y patrocinio del municipio donde se encuentre el establecimiento educacional que está postulando estudiantes, quien debe comprometerse, formalmente, por medio del sostenedor municipal, a aportar el otro 50% del arancel que cuesta el programa, de manera de garantizar la beca completa de los estudiantes.

Para la mantención de la beca, el estudiante debe cumplir con, al menos, el 60% de logro en los cursos y talleres elegidos, debe cursar mínimamente 3 cursos y 2 talleres anuales y tener una asistencia anual del 80%.

En el Decreto se establece que la universidad debe comprometerse, además de suministrar el test de selección, a impartir cursos y/o talleres en áreas específicas de matemática, física, química, literatura, lenguaje, biología, entre otras, lo que no significa que estos contenidos se encuentren ligados directamente con el currículo escolar establecido (tomado desde el Decreto 230, 2007).

7.3. Visión y Dependencia de los Programas

De acuerdo al libro recientemente publicado *Programas para Niños, Niñas y Jóvenes con Talentos Académicos en Chile* (2012), la promoción del talento académico viene a atender a aquellos niños, niñas y jóvenes que presentan capacidades educativas destacadas, ofreciendo a este segmento de la población, una oportunidad educativa de excelencia, que viene a ampliar y/o profundizar los contenidos entregados en la educación regular, posibilitando el despliegue de sus potencialidades, desde una formación integral.

En general, la misión y visión de estos programas coincide –según la misma publicación– en *“formar niños, niñas y jóvenes creativos, críticos y propositivos, que mantengan y aumenten su pasión por el conocimiento. Además, que presenten un desarrollo integral en relación a los planos cognitivos y socioafectivos, con una fuerte sensibilidad y ética social, dispuestos a liderar en el campo social, político y científico”*.

La misión y visión de estos programas va en la línea de la formación de niños, niñas y jóvenes creativos, críticos y propositivos, para que mantengan y aumenten su pasión por el conocimiento, a través de un proceso de formación integral en relación a los ámbitos cognitivos y socioemocionales, con una fuerte sensibilidad y ética social, dispuestos a liderar en el campo social, político y científico.

Pese a que los programas de regiones poseen un tronco común con el modelo transferido por PENTA UC, cabe señalar que cada uno de ellos ha ido construyendo su propio sello e impronta, que los hace diferentes entre sí, incorporando, por ejemplo, el factor geográfico y de territorialidad, que entrega un plus a la diversidad de formas de llevarse a cabo el modelo.

Mediante el siguiente cuadro, se presentan la Misión y Visión de cada programa en su especificidad:

Cuadro N° 10. Visión y Misión de los Programas de Talentos Académicos en Chile

PROGRAMAS	VISIÓN	MISIÓN
PENTA UC	Estimular el desarrollo de las potencialidades de niños y jóvenes talentosos a través de una formación integral, es decir una educación que permita desarrollar el conjunto de su personalidad y no sólo sus talentos generales y específicos	Identificar, estimular y desarrollar el talento académico en niños y jóvenes cuyo entorno inmediato no les brinda suficientes oportunidades para cultivar su potencial
DELTA UCN	Ser un referente regional para el desarrollo e investigación del talento académico, contribuyendo a la formación de capital social en el país, en los espacios de educación formal y no formal, sustentado en las ciencias y los valores que complementan el desarrollo integral del ser humano	Contribuir al desarrollo y fomento de servicios educativos centrados en las fortalezas de los estudiantes para el desarrollo del capital cultural de la región y del país, retroalimentando este proceso a través de la producción de conocimientos científicos de avanzada en el campo educativo del talento; acciones de docencia y vinculación
PROENTA-UFRO	No define Visión	Estimular el desarrollo integral de los y las estudiantes con talentos académicos, de sexto básico a cuarto medio, que desean desarrollar sus potencialidades, respetando la diversidad socioeconómica, cultural y étnica de la región de La Araucanía. Este programa de enriquecimiento educativo extracurricular, se constituye en una instancia para responder a las necesidades educativas de estos estudiantes y facilitar su integración social, contribuyendo al desarrollo regional. Así, PROENTA UFRO apoyará la formación de líderes de excelencia, socialmente responsables, respetuosos, con pasión por el conocimiento, autónomos y con amor a la verdad.
TALENTOS UDEC	Diseñar, implementar y evaluar un modelo de enriquecimiento extracurricular de excelencia para fortalecer y desarrollar el talento académico, la motivación por aprender, emprender y perseverar; la adaptación socioemocional y la responsabilidad social, en niños y jóvenes con capacidad intelectual sobresaliente e interesados en comprometerse voluntariamente en el aprendizaje, entrenamiento y la práctica sistemática de sus habilidades ⁴⁷	Ofrecer un modelo educativo donde cada niño(a) y joven tenga la oportunidad de desarrollar al máximo su condición humana, intelectual y espiritual, mediante la ejercitación, entrenamiento y práctica sistemática de habilidades cognitivas y la formación de una conciencia moral, que lo comprometa con la sociedad, lo prepare para la convivencia y le de las bases para un plan de vida en el que logre conciliar la satisfacción de sus propias necesidades y desarrollo, con la satisfacción de las necesidades y desarrollo de los demás
BETA PUCV	Ser un programa con un sello distintivo en educación de talentos en Chile, innovador y en constante evolución, capaz de generar propuestas educativas de alta calidad, favoreciendo la equidad en nuestra nación a través del fortalecimiento del capital humano y cultural de nuestros estudiantes	Contribuir al desarrollo integral, comportamientos prosociales y habilidades de orden superior en niños, niñas y jóvenes con talento académico, provenientes preferentemente de sectores socioeconómicos vulnerables de la región de Valparaíso, por medio de oportunidades educativas de alta calidad. A través del diálogo y trabajo conjunto con docentes y familias, se busca contribuir a la formación del proyecto vital de los estudiantes, favoreciendo que sean agentes activos y comprometidos con la sociedad
ALTA UACH	Constituirnos en una escuela líder en el desarrollo integral de niños y niñas con altas capacidades intelectuales, para aportar capital humano al desarrollo regional y nacional	Entregar la oportunidad de desarrollar las necesidades educativas especiales en niños y niñas con talento académico, con la finalidad de enriquecer el capital humano de nuestra sociedad

Fuente: PROGRAMA PARA NIÑOS, NIÑAS Y JÓVENES CON TALENTOS ACADÉMICOS EN CHILE. Gobierno de Chile, 2012.

En 5 de los 6 programas que son objeto de este estudio se observa una dependencia mayoritaria de las Vicerrectorías Académicas de las universidades correspondientes. Respecto de cuál es el interés de las casas de estudio de involucrarse en la educación de talentos de estudiantes en vulnerabilidad social, los actores de los programas hacen referencia al sello y misión institucional de las “universidades públicas”, tomando cuerpo a través del compromiso con temas educacionales y con los segmentos vulnerables de su territorio.

⁴⁷ Definido como objetivo por el programa.

Cuadro Nº 11: Dependencias Universitarias de los Programas.

PROGRAMA	INSTANCIA UNIVERSITARIA DE LA QUE DEPENDE
PENTA UC	Vicerrectoría de Comunicaciones y Educación Continua
DELTA-UCN	Centro de Investigación y Desarrollo de Talentos Académicos, Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo Tecnológico.
PROENTA-UFRO	Vicerrectoría Académica
TALENTOS UDEC	Vicerrectoría Académica
BETA PUCV	Vicerrectoría Académica
ALTA UACH	Vicerrectoría Académica

Fuente: Entrevistas a distintos actores de Programas de Talentos.

También se nombra el interés de las universidades en realizar acciones de responsabilidad social universitaria, involucrándose con el desarrollo de la población de estudiantes de la región que, teniendo las capacidades intelectuales, no tienen acceso a una estructura de oportunidades que permita el desarrollo de sus potencialidades.

Por otra parte, se hace referencia a que las casas de estudio quieren captar a los mejores estudiantes de los establecimientos municipales de la región, paliando en algo el efecto de la segregación escolar que las Instituciones de Educación Superior deben enfrentar. Esto es, que la mayoría de sus estudiantes provienen de la educación particular o privada del país, generando núcleos cada vez más homogéneos, con repertorios culturales y académicos muy similares, impactando negativamente en la calidad de los procesos pedagógicos.

7.4. Modelo de Gestión de Programas de Talentos Académicos

7.4.1. Gestión Técnica: Diseño de Implementación de Ciclo Interventivo

a) Identificación y postulación de estudiantes desde Establecimientos

El proceso de preselección, nombrado por los programas como **nominación, identificación y postulación** de estudiantes, es llevado a cabo por los establecimientos educativos de administración municipal de las comunas participantes. Para esto, y una vez que existe claridad respecto a cuáles son los colegios que participarán, los programas convocan a una capacitación a los profesores, particularmente a los profesores jefes de estudiantes de 5º básico, más a profesores de subsectores de lenguaje y matemáticas. En dicha instancia, los programas entregan los criterios y pautas mediante las cuales los profesores llevarán a cabo la tarea de identificar a aquellos estudiantes con capacidades cognitivas sobresalientes.

Los procesos de identificación y postulación de estudiantes se realizan, en su gran mayoría, en establecimientos de educación básica, particularmente, cuando éstos cursan el 5º año básico, y en 1º medio, cuando se trata de liceos. No obstante ello, también existen procesos de identificación y postulación que se llevan a cabo con estudiantes del resto de los cursos del segundo ciclo de educación básica, es decir 6º, 7º y 8º, lo mismo que en educación media, salvo 4º medio. Estos procesos son excepcionales, cuando se generan cupos por la movilidad de los estudiantes.

Este proceso se lleva de diferentes formas según programa, pero, de modo general, es posible señalar que los profesores, por medio de la observación en aula de determinados comportamientos y actitudes, identifican y nominan a los estudiantes que, según los criterios asociados al talento entregados por los mismos programas, serán invitados a un proceso de selección en las universidades.

No obstante lo anterior, existen algunas singularidades que cabe destacar. Particularmente, se encuentran los programas DELTA UCN y PROENTA-UFRO donde, a todo lo anterior, se agrega la participación de los compañeros estudiantes en esa identificación y postulación, donde también

pueden proponer a sus similares para complementar el proceso de nominación. Esto es conocido como “nominación entre pares”.

Más allá de esta singularidad de los dos programas señalados, la finalización de este proceso de identificación de estudiantes con talentos académicos, se lleva a cabo con el acuerdo entre los profesores participantes del proceso, quienes confeccionan una lista de estudiantes que, finalmente, serán presentados a los programas para su evaluación específica.

Cabe señalar que la identificación de estudiantes con talento es un proceso que tiende a consolidarse en los establecimientos educacionales luego de los primeros años de participación en los programas. Al inicio, desde los liceos y escuelas, se tiende a nominar a los estudiantes con las mejores calificaciones, pero, paulatinamente, se va comprendiendo el enfoque, y la noción de talento que orienta el quehacer, mejorando con ello el proceso de identificación.

La idoneidad de este proceso genera algo de aprensión en los programas. De ahí que el vínculo con el encargado en el establecimiento y la difusión de la estrategia del programa en la comunidad escolar sean tan importantes. Desde algunos programas, en pos de mejorar este proceso de identificación de estudiantes, se han generado algunas acciones para sensibilizar a profesores y directivos en la noción de *talento*.

En dicho sentido, se destaca el programa DELTA UCN, donde se ha abordado este tema con encargados, directivos y profesores en las *Tardes de Talento*, instancias de capacitación enfocadas a la entrega de información respecto de las características específicas de estudiantes con capacidades cognitivas sobresalientes.

Asimismo, se encuentran las *Jornadas Regionales de Educación de Talentos Académicos*, llevada a cabo por PROENTA-UFRO, cuyo objetivo es instalar la temática de talentos para facilitar su comprensión de manera más acabada y desprejuiciada, buscando que los posteriores procesos de identificación y nominación sean más fluidos y pertinentes e instalar capacidades para la atención de los estudiantes en las aulas escolares.

Finalmente, todos los programas tienen la participación –en menor porcentaje– de estudiantes que no son beneficiarios de la beca ministerial, y que no pertenecen a establecimientos educacionales de dependencia municipal. Estos estudiantes se informan del programa, generalmente, a través de redes personales que tienen algún tipo de vinculación directa o indirecta con los programas. Luego, en todas las iniciativas estudiadas pasan por el mismo proceso de selección, constituyendo la única diferencia la dinámica de la preselección a cargo de establecimientos educacionales.

A este respecto, cabe destacar la particularidad del programa TALENTOS UDEC, quien solicita la opinión de los estudiantes interesados, la opinión de los padres de los mismos, y la opinión de algún profesor del establecimiento donde asisten, siendo este último quien debe entregar al programa una carta argumentando en favor de los estudiantes, en términos de características intelectuales sobresalientes, posible desadaptación respecto del curso y existencia de necesidades educativas especiales.

b) Selección de estudiantes desde los Programas de Talentos

El proceso de selección tiene por finalidad verificar si los estudiantes que fueron identificados y postulados desde los establecimientos educacionales poseen, efectivamente, la condición cognitiva sobresaliente.

Cada Programa de Talento Académico debe cumplir con el criterio base –designado en la transferencia de modelo y señalado en el Decreto 230 –, asociado a las pruebas de selección que aplicarán a los estudiantes. Estas corresponden a la aplicación del Test de *Raven*, y a esto se suma un Test Motivacional del modelo PENTA UC original, a la totalidad de los postulantes y en un mismo momento. Por su parte, los programas PROENTA UFRO y BETA PUCV han optado por aplicar el Cuestionario EMONIS, desarrollado por la UFRO el cual cuenta con un proceso de

validación reconocido, el que fue elaborado por una estudiante tesista de Magister de Psicología de la UFRO.

La evaluación se realiza en dependencias de cada programa, siendo homogéneo el procedimiento para los postulantes pertenecen a establecimientos municipales de educación o a particulares subvencionados o particulares pagados.

El Test de Raven tiene por finalidad medir las capacidades intelectuales y habilidades mentales en general, por medio del razonamiento por analogías. Es aplicado sólo en el momento en que el estudiante ingresa, por primera vez, al programa, independientemente de la cantidad de años que éstos terminen asistiendo, siendo el puntaje de corte, como se señaló anteriormente, el percentil 75 dentro de su grupo de referencia.

Una diferencia a este respecto es el programa TALENTOS UDEC donde, según su directora, el puntaje utilizado para la detección de la capacidad cognitiva sobresaliente, es situado en el percentil 90 (hacia arriba). Esto, porque el programa adhiere al concepto que define que las capacidades intelectuales sobresalientes se encuentran por sobre dicho percentil, en cuyo caso se trata de necesidades educativas especiales. Es decir, de niños, niñas y jóvenes que son diferentes, no sólo en lo cognitivo, sino también en lo emocional, lo moral y lo social, necesidades que el sistema educativo chileno no logra cubrir. Por tal razón, aquellos estudiantes que se encuentran entre el percentil 75 y el 90, son radicalmente distintos de quienes están por sobre el percentil 90. En dicho sentido, y dado el percentil de corte que otorga el marco legal, TALENTOS UDEC señala que el programa debiese llamarse de *Dotación Intelectual*.

Como se señaló anteriormente, para los estudiantes pertenecientes a los establecimientos educacionales de dependencia particular subvencionada y/o pagada, el proceso de selección como tal se realiza igual que los estudiantes procedentes de establecimientos municipales, es decir, deben rendir el *Test de Raven* en conjunto con los test motivacionales.

Cuadro Nº 12. Proporción de estudiantes con y sin beca PTAEM, AÑO 2012.

PROGRAMA	CANTIDAD DE ESTUDIANTES CON BECA PTAEM	% ESTUDIANTES CON BECA PTAEM	CANTIDAD DE ESTUDIANTES SIN BECA PTAEM	% ESTUDIANTES SIN BECA PTAEM	TOTAL DE ESTUDIANTES
PENTA UC	515	56,7	393	43,3	881
DELTA UCN	348	96,7	12	3,3	360
PROENTA UFRO	202	90,2	22	9,8	225
TALENTOS UDEC	199	86,5	31	13,5	231
BETA PUCV	232	84,4	43	15,6	298
ALTA UACH	254	93,0	19	7,0	272
TOTAL	1750	77,1	520	22,9	2267

Fuente: elaboración propia. Datos alumnos con beca: Base de Datos MINEDUC. Datos de estudiantes sin beca: Bases de Datos Programas, cohorte 2012.

En la mayoría de los programas se ha generado una reflexión crítica respecto de cuán efectivo resulta el *Test de Raven* en la detección de estudiantes con talento académico, cuestión que los ha llevado a precisar la selección de estudiantes, aplicando test complementarios.

Ante esto, los equipos han optado por experimentar con otros instrumentos, los cuales han hecho dialogar con los resultados del *Raven*, el cual ha sido utilizado actualmente. Es el caso de BETA PUCV, el cual ha utilizado el Test RP30 de Resolución de Problemas, publicado por TEA

Ediciones. Si bien este no considera las edades más pequeñas del programa, se ha utilizado como herramienta de co-evaluación en el proceso de selección. Y el de PROENTA UFRO, quienes han aplicado WISC, comprobando que, en algunos casos niños con un *Raven* no destacado, logran muy buenos desempeños en el WISC.

Pese a lo anterior, y adecuándose al marco regulatorio del MINEDUC, el criterio de ingreso a los programas sigue siendo el puntaje del *Test de Raven*.

Por otro lado, si bien hay coincidencia en los programas en la importancia de evaluar los aspectos actitudinales en los estudiantes, también se ha generado una reflexión crítica con relación al Test Motivacional transferido por el modelo PENTA UC. En dicho sentido, todos los programas han estado aplicando, de manera complementaria y exploratoria, instrumentos alternativos de medición de aspectos actitudinales, como niveles de responsabilidad social, de estabilidad emocional, de motivación e intereses, con el propósito de llegar a una selección que permita captar, no sólo a los más dotados intelectualmente, sino también a los que muestran mayor motivación.

En este sentido, se destaca ALTA UACH, donde, además de las pruebas mencionadas, se lleva a cabo una entrevista individual entre el director del programa y cada estudiante que cumple con el puntaje requerido. Esta entrevista se realiza al final del proceso de selección, y tiene como objeto captar si, efectivamente, el niño está interesado en participar del programa.

c) Reunión informativa a los apoderados de los estudiantes

Por medio de una reunión ampliada, el objetivo que se busca con esta actividad es informar a los apoderados/adultos responsables acerca del proceso al cual están siendo convocados los estudiantes, nivelar las expectativas de los padres respecto de los resultados del proceso de selección, y definir los objetivos que tienen los Programas de Talentos Académicos, su funcionamiento, jornadas, actividades a realizar, etc.

Desde esta instancia se hace hincapié en la importancia que tiene el apoyo de las familias para un proceso exitoso de los estudiantes, y la oportunidad que significa para sus hijos una experiencia educativa de las características que ofrece el Programa.

En la totalidad de los casos, esta reunión informativa a apoderados se realiza paralelamente al proceso de selección (aplicación de test) que realizan los estudiantes, en las dependencias universitarias.

d) Confirmación de los estudiantes seleccionados y aviso a aquellos que no fueron seleccionados.

El proceso de selección genera, finalmente, la nómina de estudiantes que han cumplido el requisito de obtener el puntaje necesario para su ingreso al programa, lo cual es comunicado directamente por el equipo técnico a los estudiantes y sus familias, a través de una carta. En el caso de TALENTOS UDEC, y dada la mala evaluación de esta estrategia, se les remite a los estudiantes seleccionados una carta a través de las DAEM's de cada municipio. Mientras que BETA PUCV lo hace por una carta a través de los establecimientos, quienes las distribuyen entre los estudiantes seleccionados.

Por otra parte, en la mayoría de los programas, los estudiantes que no fueron seleccionados son avisados por medio de carta certificada directamente en sus domicilios. Mientras que el programa PROENTA UFRO lo hace a través de cartas entregadas en sus escuelas o liceos dado que muchas familias viven en contexto rural, lo que dificulta la entrega de correo postal.

Paralelamente, se hace un reporte de la selección a los establecimientos municipales que postularon estudiantes, así como a los encargados del programa en los municipios correspondientes. Esto da las condiciones para la firma de convenios que enmarcarán la entrega de los recursos a los estudiantes al programa respectivo.

e) Convocatoria a Docentes de Programas de Talentos

La oferta de cada programa se construye tomando en consideración, al menos, dos criterios. El primero de ellos dice relación con que los cursos y talleres deben enmarcarse a partir de cuatro áreas de contenidos: las ciencias, matemáticas, humanidades y aquellas áreas de carácter más artístico y deportivo o recreacional.

El segundo, dice relación con lo que las propias universidades puedan ofrecer, dadas sus condiciones materiales y académicas (carreras y especialidades que se imparten en la universidad, experticias de su planta docente, disposición de instalaciones, etc). Por ejemplo, las mallas de algunos programas tendrán una mayor concentración de cursos relacionados con materias agrícolas y forestales, mientras otras tendrán más cursos relacionados con las ingenierías. Pese a esta condición, todos los programas intentan generar una planilla equilibrada, con una oferta variada de cursos.

De acuerdo a los cursos y talleres que desean implementar, se realiza el proceso de convocatoria, a docentes universitarios y/o profesores de colegios, por diversas vías.

Primeramente, se hacen invitaciones abiertas a las diversas facultades y carreras, difundiendo los requisitos necesarios para ejercer como docente de Programa de Talentos. Esta puede ser entendida como una convocatoria abierta, con prioridad, a docentes de la propia casa de estudios.

En segundo término, se invita a los docentes más idóneos en sus respectivas áreas a que puedan profundizar en los contenidos acorde a los requerimientos del programa, independiente de la universidad a la que pertenezcan. En este sentido, los directores informan una búsqueda a partir de “datos” de los mismos estudiantes o demás profesores y colegas de la universidad.

Y en tercer término, y sólo en el caso de PROENTA-UFRO, según manifiesta su directora, se han convocado a profesores de los establecimientos ligados al programa, a presentar propuestas de cursos y/o talleres.

Los docentes postulantes deben cumplir requisitos formales que permitan acreditar su experticia, como es el conocimiento riguroso de su disciplina, experiencia docente y dominio de metodologías innovadoras, que sean desafiantes y centradas en el desarrollo del pensamiento crítico y creativo, siendo capaces de flexibilizar y adaptarse a los requerimientos de estudiantes talentosos.

Al consultar a los equipos y directivos de programas, en su mayoría nombran la creatividad como una destreza que debieran tener quienes cumplan labores pedagógicas, pero también un gusto y pasión por la materia del que es experto conocedor.

Se invita a los docentes a enviar una propuesta de curso/taller en base a lineamientos diseñados por los programas, la que es evaluada por el equipo técnico, generalmente, o por el encargado de la coordinación pedagógica. Esta propuesta es retroalimentada (a veces más de una vez) –en contenidos, metodologías de enseñanza y medios de evaluación–, de forma que el docente pueda readaptarla considerando los criterios antes señalados.

Asimismo, los docentes reciben un proceso de capacitación/inducción al Programa Talentos Académicos, de manera de comprender el escenario al cual se enfrentarán. Los tiempos de realización de esta instancia de formación para profesores varían de programa a programa.

Por otra parte, los docentes son acompañados en los cursos que así lo requieren, por Ayudantes que se encuentran cursando alguna carrera afín a los cursos, en las propias universidades o que ya son profesionales. Con el paso del tiempo, ha ido ocurriendo que los propios ex alumnos de los Programas de Talentos, en la medida que ingresan a la Universidad, buscan seguir ligados a estas iniciativas, y una de las vías es a través del ejercicio como Ayudantes de los docentes con quienes han establecido lazos académicos y personales.

f) Definición de Cursos y Talleres de Programas de Talentos

El levantamiento de la oferta educativa es orientado a partir de una consulta que el programa hace a los estudiantes, al finalizar cada semestre, de manera de disponer de información que permita definir los cursos y talleres para el semestre y/o la temporada siguiente.

En este sentido, destaca PENTA UC, programa con mayor desarrollo en este proceso de sondeo, en el cual ha incorporado nuevos dispositivos de consulta de intereses de sus estudiantes: la realización de grupos focales a niños y jóvenes, el análisis de información generada por una plataforma informática, y permanentes consultas al Comité de Iniciativas Estudiantiles (CIE). Todo sumado al diálogo directo que tiene con estudiantes y docentes de manera transversal.

Dependiendo de las capacidades de la universidad y de la cantidad de estudiantes en el programa, éstos deben impartir cada semestre un mínimo aproximado de 40/45 cursos (100 en el caso de PENTA UC). Con esto, un programa de alrededor de 250 niños distribuidos en tres ciclos, puede ofrecer simultáneamente tres cursos diferentes por franja horaria, para cada nivel. Esto implica que los estudiantes de ese programa se enfrentan a un abanico, desde 3 y hasta 6 cursos/talleres, para elegir en cada franja.

La oferta educativa se dicta según los ciclos o niveles existentes en cada programa, lo que significa que los estudiantes acceden a ellos según disponibilidad para cada nivel. Los ciclos/niveles están estructurados según los cursos que los estudiantes hacen en sus establecimientos educacionales, a saber: primer ciclo/nivel comprende 6º y 7º básico, segundo ciclo/nivel agrupa 8º básico y 1º medio, y el tercer ciclo/nivel corresponde a 2º, 3º y 4º medio.

Un punto de tensión en la oferta educativa de los programas, dice relación con los estudiantes del tercer ciclo. Por estar cursando 3º y 4º medio, dichos estudiantes exploran y proyectan intereses del ingreso a estudios y carreras educación superior, para lo cual asistir a preuniversitario se presenta como alternativa. Las dificultades se generan toda vez que la asistencia a preuniversitarios implica, forzosamente, el retirarse antes de las clases del programa o, lisa y llanamente, la inasistencia a dichas clases, dado que el preuniversitario muchas veces se superpone en días y horarios, particularmente, los días viernes después de las clases en sus respectivos liceos. Dichas inasistencias son acusadas por todos los programas.

En ese plano, se destaca TALENTOS UDEC y PROENTA -UFRO, donde a los estudiantes del tercer ciclo se les ofrece cursos, que están orientados a la preparación de contenidos que son evaluados por la Prueba de Selección Universitaria (PSU). Esta ha sido la vía optada para evitar la baja en la asistencia a clases y/o deserción de estudiantes del tercer ciclo, y reforzando la posibilidad de obtener un puntaje que permita el ingreso a la carrera universitaria que cada estudiante desea. En el caso de TALENTOS UDEC, esta experiencia ha respondido a una experiencia piloto, la cual fue solicitada por estudiantes y apoderados de la generación 2012.

Cabe referir que el diseño de la oferta de cursos y talleres es un proceso radicado completamente en cada programa, y en el cual los establecimientos educacionales no tienen ninguna participación.

g) Feria de Oferta Educativa e Inscripción de Cursos y Talleres

Para dar inicio al año académico de los Programas de Talentos, se realiza, por parte de sus equipos técnicos y docente, una Feria de Cursos y Talleres, donde son los propios docentes quienes efectúan una muestra, informando a los estudiantes de qué tratará cada curso y taller ofrecido, de manera que estos/as los tomen de forma informada, acorde a sus intereses y capacidades educativas.

Esta actividad, que se ejecuta en la sede universitaria, tiene especial importancia porque será a través de ella que los niños y jóvenes tomarán la decisión final de cursos y talleres en los cuales quieren participar, definiéndose así la oferta que se implementará en un semestre dado.

En esta actividad es donde los estudiantes inscriben preferencias de 2 cursos y 1 taller, información que el programa utiliza para distribuir a los estudiantes en la oferta. Su conformación va de un mínimo de 8 a 10 estudiantes, a un máximo de 20 a 25 por curso y taller.

A pesar de ser un procedimiento muy consolidado en los programas, este sistema de inscripción tiene algunas características que, transversalmente, se traducen en dificultades. Por un lado, en todos los programas se señaló que existe la posibilidad que algunos estudiantes terminen asistiendo a cursos que no se adecúan exactamente a sus intereses. Esto porque los estudiantes no quedan en los cursos de su primera preferencia. O incluso, aunque en menor magnitud, que los estudiantes tomen cursos de un nivel que no les corresponde.

Por otro lado, se señaló la posibilidad de que no existan suficientes estudiantes interesados en la oferta diseñada por los docentes, de tal suerte que éstos no se dictan precisamente por el bajo número de interesados.

Finalmente, si bien el proceso de inscripción se lleva a cabo en la Feria de Cursos realizada por cada programa, hay innovaciones destacables. Así, en PENTA UC, DELTA UCN, BETA PUCV y PROENTA-UFRO los estudiantes tienen la posibilidad de inscribir sus preferencias en plataformas informáticas habilitadas para dichos efectos, siendo ALTA UACH el cuarto programa que se encuentra probando un sistema informático de inscripción de cursos para el año 2013.

h) Calendario académico

En cuanto a la distribución del calendario académico, en todos los casos se contemplan clases los días viernes en la tarde, sábados durante la mañana y parte de la tarde. En cuanto a los días viernes, sobre todo aquellos estudiantes de liceos, generalmente interrumpen parte de su formación escolar formal en las últimas horas pedagógicas de la semana, lo cual se encuentra facilitado por los establecimientos escolares, por medio de acuerdos y consensos con agentes del programa. En el caso de TALENTOS UDEC, esta coordinación se lleva a cabo entre los establecimientos y las familias.

Asimismo, los Programas desarrollan cursos de verano, denominados Temporada Académica de Verano (TAV) o Programas de Verano, las cuales tienen una duración asociada a la quincena del mes de Enero, en clases 4 o 5 días de la semana.

Hasta el año 2012 el programa ALTA UACH realizó los cursos y talleres los días viernes y sábados. Sin embargo, para el año 2013 el programa realizará sus actividades solamente durante los sábados, en jornada completa, por la dispersión geográfica en que se encuentran sus estudiantes.

i) Ferias de Aprendizaje / Resultados de la Intervención Educativa

Al finalizar el año académico o al final de cada temporada, los programas ofrecen una Feria abierta a los estudiantes, familias, actores de los establecimientos educacionales y sostenedores, donde muestran y enseñan los contenidos aprendidos, poniendo en práctica algunas de las habilidades o destrezas entrenadas.

Esto, de alguna forma, también permite al grupo de estudiantes ver sus logros, y conocer más la oferta de cursos en base a lo que hicieron sus compañeros, redefiniendo algunos intereses o creando otros nuevos para futuros semestres.

En la mayoría de los casos los actores entrevistados identifican a este espacio de intercambio y exposición de logros y aprendizajes, como un hito significativo en términos del buen reflejo de la intensidad de la experiencia de participación en el programa.

7.4.2. Gestión Técnica: Metodologías de Enseñanza y Modelo Curricular

a) Metodologías de Enseñanza-Aprendizaje Utilizadas.

En lo que respecta a este punto, cabe señalar que las metodologías utilizadas por parte de los docentes responden a la libertad de ejercicio de su clase, pero enmarcadas en los lineamientos y retroalimentaciones generales realizadas por el equipo técnico del programa, principalmente, quien ejerce labores de coordinación pedagógica o curricular.

Los lineamientos indican el protagonismo de los estudiantes en el proceso formativo, donde el docente viene a ser más bien un facilitador, que orienta y profundiza los conocimientos en determinadas áreas, y que incentiva a los estudiantes a buscar el conocimiento. El diálogo, la conversación y la resolución conjunta de problemas son acciones muy comunes en el marco de cursos y talleres, acogiendo la curiosidad e inquietud por el aprendizaje que caracteriza a los estudiantes con talentos académicos.

Los cursos impartidos se estructuran en base a momentos o etapas, donde, en un inicio, se retoman los elementos del último encuentro, luego se entregan elementos teóricos y se desarrollan acciones a nivel práctico y/o salidas permanentes a terreno, lo cual se construye y apoya en la utilización de tecnologías (TICs), laboratorios u otras instalaciones de la universidad, que pueden favorecer el abordaje de determinados contenidos.

Finalmente, cabe señalar que la diversidad de metodologías empleadas en los espacios de aprendizaje asociadas a la *innovación pedagógica*, son sin duda los elementos más valorados por los estudiantes. De la misma manera, se destaca la calidad de los docentes involucrados, y las instalaciones con las que cuenta las universidades, lo que, unido a estudiantes motivados por su aprendizaje, genera un círculo virtuoso de enseñanza y aprendizaje, generando dinámicas educativas de gran calidad.

b) Currículum de los Programas

En general, los Programas de Talentos Académicos en Chile adhieren a un concepto de talento que los organiza en capacidades **manifiestas** y capacidades **potenciales**, toda vez que al hablar de capacidades en potencia, se abre el espacio referido a las condiciones, más o menos favorables, que se requieren para el desarrollo de dichas capacidades, entre ellos, las oportunidades educativas que permitan y estimulen su desarrollo.

Con relación al modelo curricular de los programas en estudio, todos ellos se caracterizan por ejecutarse fuera del sistema escolar regular, y por ser definidos como currículum de enriquecimiento escolar.

Al definirse como currículum de enriquecimiento, su objetivo no es competir ni sustituir el currículum regular, sino que extenderlo o ampliarlo con materias de estudio que, habitualmente, no cubiertas por éste, o profundizar el aprendizaje hacia niveles de complejidad de las materias escolares, a los que no suele llegar la experiencia escolar común. Por tanto, la oferta curricular de estos programas se elabora en torno a temas que no se superponen ni compiten con el currículum escolar, sino que se agregan a él.

Desde esta perspectiva, el desarrollo de los talentos de los estudiantes contempla una rica variedad de experiencias, a través de las cuales, los niños, niñas y jóvenes con elevadas capacidades, pueden descubrir las magnitudes de sus habilidades y potencialidades, y llegar a desplegarlas en su totalidad. Por ello, se trata de programas y ofertas educativas que contemplan muchas oportunidades para estudiar y aprender con otros estudiantes talentosos.

Por ello, la opción por un currículum extraescolar de enriquecimiento tiene a la base la idea de que, a las cualidades innatas que cada niño, niña y joven trae consigo hereditariamente, se debe contar con personas significativas y experiencias oportunas y adecuadas de aprendizaje para desarrollar

el talento. En particular, un modelo extraescolar de enriquecimiento tiene las siguientes virtudes, según Sonia Bralic (2000):

- Permiten no desarraigar al niño de su medio social y escolar natural. Se trata de un principio de integración social.
- Abren mundo al estudiante, en la medida en que se establece una relación entre sistema escolar y universidad.

Para mostrar la singularidad que cada programa tiene al respecto, se presenta el siguiente cuadro donde se resume el concepto de talento al que adhiere cada programa, y las características del currículum que implementan:

Cuadro N° 13. Comparación de Concepto de Talentos y Modelo Curricular según programas

	CONCEPTO TALENTO ACADÉMICO	MODELO CURRICULAR
PENTA UC	Adhiere al Modelo Diferenciador de Dotación y Talento (MDDT) de Gagné. De esta manera, el talento se concibe en las personas cuyo potencial intelectual es natural, y con motivación por aprender mayor a la de sus pares. De acuerdo a este modelo, la dotación es una competencia, y el talento es un desempeño. Paralelamente, el programa toma como referente el modelo de inteligencia exitosa de Sternberg (Teoría Triárquica de la Inteligencia) que , considerando que una persona puede ser dotada en habilidades analíticas (requeridas para la evaluación, comparación, análisis y enjuiciamiento de situaciones o problemas), sintéticas (requeridas para crear, inventar, descubrir, imaginar, ir más allá de la información explícita), y prácticas (se relacionan con el conocimiento tácito).	Se desarrolla en dependencias de la Universidad Católica de Chile, y busca atender las capacidades y necesidades de aprendizaje de estudiantes con talentos, caracterizándose por tres aspectos: a) integralidad, pues aborda habilidades cognitivas y socioafectivas; b) específico, aborda en profundidad de los contenidos; c) no es elitista, ya que no discrimina por condición socioeconómica.
DELTA UCN	Adhiere al Modelo de Enriquecimiento Triádico de Renzulli, cuyo objetivo es estimular la productividad creativa de niños y jóvenes, dado que está en el proceso-producto. Este modelo distingue el comportamiento talentoso como la interacción de tres componentes principales: a) habilidad general o específica; b) compromiso con la tarea; c) creatividad. A su vez, el modelo propone tres tipos de enriquecimientos, los dos primeros para todos los estudiantes, el tercero para aquellos con elevados niveles de habilidades, intereses y capacidad de trabajo: a) actividades de enriquecimiento Tipo I; b) actividades de enriquecimiento Tipo II; c) actividades de enriquecimiento Tipo III	Se desarrolla en dependencias de la Universidad Católica del Norte, y sustenta su propuesta de enseñanza aprendizaje en base a un currículum flexible basado en el desarrollo competencias académicas, interpersonales, valóricas e instrumentales, centrado en los intereses de los estudiantes y orientado al desarrollo de sus talentos académicos.
PROENTA-UFRO	Adhiere a la definición que Rehbein y Martine (2004), hacen del talento, entendiéndolo como una elevada aptitud o competencia en un ámbito de la información o tipo de procesamiento, pudiendo presentar rendimientos normales e incluso deficitarios en otros ámbitos de desempeño. Por otro lado, adhiere al Modelo Diferenciador de Dotación y Talento (MDDT) de Gagné. EL PROENTA-UFRO tiene un modelo propio de Programa de Verano, vigente desde el año 2006.	Se desarrolla en dependencias de la Universidad de La Frontera, y se basa en el currículum PENTA-UC, desarrollando innovaciones según sus particularidades y territorialidad. Los énfasis están puestos en el a) desarrollo de conocimientos; b) desarrollo de habilidades cognitivas superiores como pensamiento crítico, resolución de problemas y creatividad; c) desarrollo de habilidades socioafectivas; d) desarrollo moral- responsabilidad social. El currículum se centra en el desarrollo de aprendiz clasificados en las áreas: a) conceptual; b) procedimental; c) actitudinal.
TALENTOS UDEC	Adhiere a un concepto de talentos caracterizado como una dimensión general dentro de la cual se tiene un desempeño excepcional, en la mayoría de las áreas de desempeño cognitivo, encontrándose áreas de dominios en campos más específicos (Bralic y Romagnoli, citado en Arancibia, 2005).	Se desarrolla en dependencias de la Universidad de Concepción, y asume un formato científico-académico, incluyendo acciones pedagógicas y evaluativas que otorgan mayor importancia al proceso de aprendizaje que al producto de cada estudiante. Postula una propuesta curricular electiva para los estudiantes, que considere características cognitivas, personales e interpersonales, y los

		intereses, motivaciones y características de los académicos. Con esto, se busca desarrollar un currículum significativo, vinculado con la vida de los estudiantes, privilegiando la profundidad por sobre la amplitud, los conceptos sobre los hechos, inspirados en temáticas relevantes para cada disciplina. El currículum considera tres instancias educativas: a) clases directas con los académicos; b) interacción de equipo con los estudiantes; c) talleres específicos destinados a los objetivos transversales.
BETA PUCV	Adhiere al Modelo Diferenciador de Dotación y Talento (MDDT) de Gagné. De este modo, se distingue entre Dotación, entendiéndola como capacidades innatas y potenciales no entrenadas y espontáneamente expresadas, mientras que el Talento se define como el dominio destacado de habilidades, conocimientos o destrezas sistemáticamente desarrolladas, por lo cual señala el desempeño manifiesto a un nivel sobresaliente. De acuerdo a este modelo, la dotación es una capacidad, y el talento es un desempeño.	Se desarrolla en dependencias de la Universidad Católica de Valparaíso, y está centrado en el desarrollo de habilidades cognitivas de orden superior y comportamientos prosociales en estudiantes. El programa tiene un diseño curricular basado en competencias, donde se distinguen: a) las competencias genéricas (destrezas, habilidades cognitivas y habilidades cognitivas superiores); b) las competencias específicas (habilidades cognitivas superiores y capacidades a desarrollar y dominar dentro de una disciplina); c) las competencias de desarrollo personal e interpersonal (comportamiento prosociales).
ALTA UACH	Adhiere al Modelo de Interdependencia Triádica de la Superdotación (Monks y Van Boxtel, 1992), modelo caracterizado por considerar a cada persona en su contexto social. Plantea que el desarrollo humano constituye un proceso de interacción entre las características individuales (Renzulli) y las oportunidades ambientales proporcionadas por la familia y el colegio, y que influirán en el desarrollo de las capacidades de los estudiantes.	Se desarrolla en dependencias de la Universidad Austral de Chile, y contempla el desarrollo de habilidades cognitivas, sociales y afectivas, con la finalidad de formar personas íntegras, creativas y comprometidas responsablemente con la sociedad. Se promueven problemas y temas generales, que contemplan áreas interdisciplinarias que integren elementos tecnológicos de apoyo al aprendizaje.

Fuente: PROGRAMA PARA NIÑOS, NIÑAS Y JÓVENES CON TALENTOS ACADÉMICOS EN CHILE. Gobierno de Chile, 2012.

7.4.3. Gestión Técnica: Modelos de Aseguramiento de la Calidad de la Docencia

De manera general, los modelos de aseguramiento de la calidad se usan para describir un conjunto de mecanismos que apuntan al control, la garantía y la promoción de la calidad de los productos y/o servicios que cualquier organización tiene para tales efectos.

En el marco de los Programas de Talentos Académicos en Chile, los modelos de aseguramiento de la calidad de la educación impartida, tienen por objetivo cautelar que el currículum, sus valores y principios, se concreten en la práctica pedagógica de cada programa. Para esto se utilizan una serie de mecanismos que, en general, incluyen actividades para favorecer una docencia consistente, una revisión y diálogo permanente de las prácticas pedagógicas, de las ideas sobre la enseñanza, el aprendizaje, la evaluación y el sentido de la educación de talentos.

En el siguiente cuadro se sintetizan los distintos modelos de aseguramiento de la calidad de la educación implementados por cada programa objetos de este estudio:

Cuadro N° 14. Comparación de Modelos de Aseguramiento de la Calidad según programas

PROGRAMAS	MODELOS ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD
PENTA UC	<p>En relación a los estudiantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Logros y resultados en cursos, con evaluación conformada por tres variables: asistencia, rendimiento, actitud. • Sistema de acompañamiento, que conlleva el seguimiento en función de los estándares, seguimiento estandarizado y reuniones de ciclos. <p>En relación a los docentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de cursos y talleres. • Acompañamiento y seguimiento. • Evaluación por parte de los estudiantes.
DELTA UCN	<p>Considera las siguientes etapas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisión y evaluación permanente de la implementación del diseño curricular. • Acompañamiento en la elaboración de propuesta de cursos y talleres. • Inducción y acompañamiento en aula. • Control de la ejecución del currículum mediante observaciones de clases y entrevistas a docentes. • Planificación conjunta e intercambio de información entre coordinación pedagógica y estudiantil. • Encuesta de satisfacción a estudiantes. • Feria de oferta y aprendizajes
PROENTA-UFRO	<p>El modelo considera cinco áreas que van entrelazados por un proceso de reflexión continua ::</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convocatoria de docentes. • Revisión de propuestas de cursos y talleres. • Evaluación del desempeño docente y del ayudante. • Evaluación de los aprendizajes. • Capacitación y perfeccionamiento de los docentes y ayudantes.
TALENTOS UDEC	<p>Implica normas de calidad en la gestión académica, administrativa y financiera.</p> <p>Gestión Académica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación y actualización curricular permanente. • Revisión cualitativa y cuantitativa de procesos y resultados en área académica y desarrollo personal y social. • Identificación de intereses de estudiantes, apoderados y profesores de los colegios, con prediseños de cursos y talleres. • Evaluación diagnóstica para el ajuste de estrategias metodológicas. • Evaluación pre y post programa a los estudiantes. • Desempeño académico evaluado, al finalizar cada semestre, por los estudiantes. • Estudiantes evaluados una vez por semestre. • Observación de aula <p>La gestión administrativa y financiera se encuentra bajo el alero de las normas universitarias, y lo señalado por el MINEDUC al respecto.</p>
BETA UCV	<p>Implica un proceso continuo entre las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño de cursos y talleres • Inducción. • Jornada de formación docente. • Calendarización de las observaciones. • Observaciones de clases. • Reunión para retroalimentación. • Reflexión e introducción de modificaciones. • Evaluación intermedia y final.
ALTA UACH	<p>Contempla las siguientes etapas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de aprendizajes. • Cumplimiento de requisitos de actitud y asistencia. • Observación y registro de las clases. • Talleres en estrategias pedagógicas en educación de talentos, para los docentes. • Encuestas y grupos focales, por curso, para detectar la satisfacción de los estudiantes. • Retroalimentación a los docentes del programa, de las evaluaciones realizadas por los estudiantes.

Fuente: PROGRAMA PARA NIÑOS, NIÑAS Y JÓVENES CON TALENTOS ACADÉMICOS EN CHILE. Gobierno de Chile, 2012.

A continuación se describen con mayor detalle uno de los aspectos asociados a los modelos de aseguramiento de la calidad, que corresponde a los procesos evaluativos de docentes a estudiantes, y viceversa.

De manera general, en todos los programas se contemplan, a lo menos, dos momentos de evaluaciones a los estudiantes:

Una la evaluación inicial, que sirve como procedimiento para ajustar el curso diseñado al nivel de manejo de los estudiantes, estableciendo una línea base respecto de la cual se llevarán a cabo las comparaciones de la evaluación final. Y una evaluación al final de cada curso, de similares características a la inicial, la cual permite reconocer el nivel de logro y avance de cada estudiante, de manera individual.

El proceso de evaluación del estudiante busca alejarse de la retención de información, como en el modelo tradicional de educación. La evaluación en los programas se lleva a cabo a través de pautas que aplican los docentes de los cursos, con escalas porcentuales de logros, acorde a los objetivos y competencias trazados a modo general y específico para cada curso evaluado. En este sentido, se definen y evalúan los avances del estudiante en torno a la dimensión conceptual, procedimental y actitudinal. Y los estudiantes normalmente no reciben pruebas ni trabajos adicionales, de manera que la prueba inicial y final es el principal instrumento de evaluación.

Respecto de las evaluaciones, se destacan los programas BETA PUCV y DELTA UCN, los que han implementado un sistema de evaluación por competencias que les permite testear a los estudiantes de acuerdo a un estándar común para el programa.

Dado que la prueba inicial y final son idénticas, algunos programas coinciden en detectar un vicio que se refleja en que los estudiantes, al conocer el modo de evaluación, responden lo menos posible en la primera prueba, para lograr mayores puntajes de logro en la prueba final. En el caso de PROENTA UFRO toman el resguardo, intencionando que la prueba inicial y final no sean similares.

El puntaje mínimo de logro requerido en la evaluación se sitúa en torno al 60%. La asistencia se sitúa en el 80%. Algunos programas también establecen un puntaje de logro mínimo en aspectos actitudinales, en torno al 75%.

Mientras que los establecimientos educacionales desde los que provienen los niños y jóvenes de los programas, dicen que no reciben información de los resultados del desempeño de sus estudiantes en los programas, aun cuando los programas DELTA UCN, PENTA UC y PROENTA UFRO, manifiestan enviar informes a los establecimientos del desempeño de sus estudiantes. Ahora bien, esta entrega de resultados son entregados personalmente al estudiante, y en algunos casos, se envía también un reporte a las familias.

Respecto a la forma de la retroalimentación, se destaca el programa TALENTOS UDEC, que entrega de resultados a los estudiantes en la forma de una conversación grupal, donde se les señalan tanto los avances, estancamientos y/o retrocesos, como las formas en que podrían ir avanzado en el logro de los objetivos más deficitarios.

Además, PROENTA-UFRO realiza además desde, hace 6 años, una evaluación intermedia, que es aplicada en la quinta sesión de clases, donde los estudiantes retroalimentan a sus docentes y se realizan ajustes (contenidos, actividades, metodologías) en base a la información obtenida.

Por otra parte, al término de cada semestre, en todos los programas, se lleva a cabo una evaluación desde los estudiantes hacia los docentes, cuestión que permite un proceso de retroalimentación mutua del quehacer pedagógico.

A través de una pauta, y de forma individual, los estudiantes evalúan, a través de escalas de notas de 1 a 7, aspectos como los contenidos y metodologías utilizadas, como así también características personales, manejo de clases o estrategias metodológicas de los docentes.

7.4.4. Gestión de Personas y Recursos Humanos de los Programas de Talentos Académicos

La conformación de los equipos de los programas difiere entre sí, debido a las trayectorias, recursos disponibles y requerimientos para su funcionamiento. Sin embargo, se pueden encontrar elementos similares en relación a las funciones necesarias para la ejecución de los programas.

De esta manera es posible referir, a *grosso modo*, que todos los programas cuentan con un director/a, cuyas principales funciones se asocian a temas políticos, particularmente asociados a vínculos con el MINEDUC, autoridades de la universidad, sostenedores, autoridades de los establecimientos educacionales, como también con los demás directores de programas. A lo anterior, se agregan funciones relacionadas a aspectos presupuestarios y de financiamiento.

Con la misma relevancia, se encuentran en los programas la figura de los equipos técnicos, compuestos por diferente número de integrantes y cargos según el programa de que se trate. La organización de estos equipos técnicos se distribuye según las siguientes áreas:

- ✓ Unidad de coordinación pedagógica o curricular, encargada de velar por el diseño de cursos/talleres y de generar el acompañamiento/supervisión a los docentes, entregar capacitaciones en diferentes temas, conocer los intereses de los estudiantes, y asegurar la calidad pedagógica, entre otras cosas.
- ✓ Unidad de coordinación estudiantil, compuesto preponderantemente de psicólogas, encargadas del vínculo y soporte a los estudiantes y sus familias, en cuanto a las necesidades, requerimientos y apoyo psicosocial entre otros.
- ✓ Unidad de selección, responsable de coordinar las acciones en torno a la difusión del Programa, la identificación y postulación de estudiantes, y finalmente, la selección propiamente tal.
- ✓ Unidad de investigación, a cargo de desarrollar labores investigativas (o coordinarlas) en los temas de interés para el desarrollo temático y metodológico de los Programas de Talento Académico.

En el caso de PENTA UC y DELTA UCN, suman una figura de sub-dirección que comparte estas labores con el director, pero con acento en la coordinación interna del equipo técnico.

Particularmente PENTA UC, tiene una sub dirección de extensión, responsable de la oferta de PENTA UC al exterior, de ofertar Diplomados en Educación de Talentos, y de la prestación de asesorías técnicas por medio de la ATE, todo lo cual le reporta ingresos extras al programa (sumándose a un Fondo de Becas). Más un Área de Fundraising, un Área de Prensa y Comunicaciones, un Comité Asesor Externo con representantes de la PUC, que hace las veces de un Directorio.

Por otra parte, resaltar que DELTA UCN, en el área pedagógica, tiene 13 profesionales a honorarios que acompañan y hacen seguimiento a los estudiantes, cumpliendo el rol de coordinadores estudiantiles.

Mientras que se reporta en TALENTO UDEC y ALTA UACH, que los coordinadores estudiantiles son estudiantes de distintas carreras de la misma universidad, que vienen a colaborar en la generación del vínculo entre los estudiantes y el programa, aportando en la logística de cursos y talleres.

En PENTA UC, BETA PUCV y PROENTA-UFRO el rol de coordinadores estudiantiles los cumplen profesionales, del área de la Psicología o la Educación, que se encuentran realizando estas funciones en forma remunerada.

Por otro lado, la revisión de la información secundaria muestra que todos los programas cuentan con un área de investigación. Sin embargo, por medio de las entrevistas a los programas, PENTA UC, DELTA UCN, BETA PUCV y TALENTOS UDEC destacan poseer equipos en el área investigativa, contando, en algunos casos, con profesionales nacionales e internacionales dedicados exclusivamente a dicha función.

A grandes rasgos señalar, que casi la totalidad de los equipos técnicos que son parte del programa formalmente, se encuentran cumpliendo sus funciones en forma parcial, algunos de ellos a honorarios, y otros con contratos indefinidos, lo que impacta diferencialmente, de acuerdo a los entrevistados, en la estabilidad laboral y en las proyecciones en ese espacio de trabajo. Inclusive, en varios casos, las contrataciones son del mes de marzo a enero, no contando con sueldo en el mes de febrero.

Esta situación no se observa en el equipo de PENTA UC, cuyos profesionales se encuentran, en su totalidad, con contratos indefinidos y con jornada completa, desde la Pontificia Universidad Católica.

Finalmente, señalar que prácticamente todos los programas, cuentan con una secretaria jornada completa, que se encuentra contratada, en la mayoría de los casos, por la universidad.

A continuación se presenta un cuadro comparado con el detalle de la situación laboral de los equipos de cada programa:

Cuadro N° 15: Comparación Estructura de Personal de Programas de Talentos Académicos

CARGO ⁴⁸	DOTACIÓN (Cantidad de profesionales ejerciendo el cargo)	CALIDAD CONTRACTUAL	FORMACIÓN (ACADÉMICA Y PROFESIONAL)	TIPO DE JORNADA LABORAL
Director de programa	Todos los programas cuentan con 1 Director de programa	Contratados por universidad	Profesionales con estudios de postgrado.	Tiempo completo. BETA con tiempo parcial.
Sub Director de programa	Solo 3 programas cuentan con la figura de Subdirección correspondiendo a: PENTA, DELTA Y TALENTOS.	Contratados por universidad		Tiempo completo
Coordinación académica: curricular, estudiantil, gestión y selección	<p>Todos los programas cuentan con distintas unidades que implican la coordinación académicas del programa, que cuentan con personas que cumplen funciones asociadas a coordinación estudiantil, curricular, selección estudiantes. Por lo tanto, gestión el número de integrantes formales del equipo varía entre 5 a 8 personas, además del director/a.</p> <p>Además se encuentra en PENTA UC, BETA PUCV, DELTA UCN, TALENTOS UDEC y PROENTA UFRO áreas asociadas a la investigación, contando con uno a tres profesionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • DELTA UCN cuenta además con ✓ 13 coordinadores que apoyan coordinación estudiantil. ✓ Estudiantes en práctica de T. Social y Psicología apoyan unidad psicosocial. ✓ Estudiantes pedagogía y ex estudiantes DELTA UCN se desempeñan como ayudantes cursos • TALENTOSUDEC y ALTA UACH cuentan con: ✓ Estudiantes de la universidad que cumplen rol de 	<p>En PENTA UC y BETA PUCV todos los profesionales del equipo técnico se encuentran contratados por la universidad.</p> <p>Los otros programas, tienen algunos profesionales contratados y otros en forma parcial a honorarios.</p>	<p>Principalmente conformados por profesionales psicólogos y profesores. Gran parte con estudios de pos grado en áreas educacionales o afines.</p>	<p>PENTA UC con Jornadas completas la totalidad de su equipo.</p> <p>DELTA UCN, PROENTA UFRO, TALENTOS UDEC, ALTA UACH Y BETA PUCV con profesionales jornadas completas y parciales a honorarios.</p>

⁴⁸ Se tomará en consideración aquellos cargos ejercidos en el formato de Ayudantes y Voluntarios.

	<p>coordinadores estudiantiles</p> <p>Además, PROENTA-UFRO cuenta con ayudantes de operaciones que son estudiantes universitarios (egresados del Programa) cancelados como beca de alumno laborantes. Algunos también trabajan como ayudantes de cursos/talleres</p>			
Otros	Todos los programas cuentan con Secretaria	<p>Contratada por universidad.</p> <p>PROENTA -UFRO cuenta además con periodista, ingeniero informático, diseñadora, encargada de vinculación y dos encargados de operaciones (espacios y abastecimiento).</p>		<p>Jornada completa</p> <p>Jornadas variables</p>

7.4.5. Gestión Institucional: Vinculación con las familias, establecimientos y municipios.

a) Aspectos Relevantes de la Vinculación con Apoderados y Familias.

A modo general, puede señalarse que para los apoderados existen alrededor de una a dos Jornadas/Encuentros anuales, donde los temas abordados apuntan a clarificar las características personales de los estudiantes con talento, autoestima, sexualidad, entre otros. La finalidad de estos encuentros es promover la reflexión y fortalecimiento de las competencias familiares, de manera de mejorar el acompañamiento de los adultos en torno a la etapa evolutiva y proyecto vital de vida de cada estudiante.

En particular, los objetivos buscados a través de estas actividades con los padres se refieren a poder estrechar vínculos, la participación e involucramiento de padres con los estudiantes (DELTA UCN); promover un espacio de diálogo y reflexión para el fortalecimiento de las competencias familiares en torno a los niños, niñas y jóvenes talentosos (BETA PUCV); abordar temáticas relevantes a cada edad asociadas al talento académicos mediante un Plan de Formación para las Familias, mediante 9 talleres en 7 años (PENTA UC); explicar el modelo educativo, compartir información acerca de las características de los estudiantes con talento e informar sobre las actividades realizadas durante el año (TALENTOS UDEC); realizar una inducción al programa, profundizar en el desarrollo de competencias parentales, compartir experiencias personales e instalar herramientas para el desarrollo personal y familiar (PROENTA UFRO); y trabajar las características diferenciales de estudiantes con talentos, expectativas, sugerencias y recomendaciones para el óptimo desarrollo de éstos (ALTA UACH)⁴⁹

Además de esto, y así lo refieren tanto los agentes de la mayoría de los programas y apoderados, los padres de los estudiantes tienen un acceso permanente y una comunicación sistemática con quienes ejercen la coordinación estudiantil, y que son los responsables de realizar un monitoreo y acompañamiento permanente a los niños o jóvenes, mientras dure su participación en el programa. Generalmente, estas labores se organizan por ciclos/niveles, y están destinadas a atender las necesidades académicas, pero también personales o psicosociales o socioemocionales que los estudiantes pudiesen presentar. En este sentido, los programas dicen poner mucha atención, y así lo sienten los padres y apoderados, en el bienestar de los estudiantes.

Como parte de la vinculación que los programas tienen con las familias, a través de encuesta se consultó a los estudiantes acerca de las actividades a las que los programas invitan a sus familias.

Cuadro Nº 16. Actividades a las que han sido invitadas las familias de los Estudiantes⁵⁰

		PROGRAMAS						
		ALTA	BETA	DELTA	PENTA	PROENTA	TALENTOS	Total
Reuniones en las que informan del programa	si	78,6%	100,0%	99,3%	97,5%	88,3%	93,1%	94,8%
Actividades de inauguración y/o finalización del año	si	99,0%	90,3%	73,1%	80,3%	83,8%	91,8%	84,5%
Actividades recreativas durante el año	si	23,8%	67,5%	41,0%	69,8%	49,7%	58,2%	56,9%
Talleres en la universidad y/o colegio	si	34,2%	50,2%	50,6%	75,7%	71,7%	43,9%	60,2%

Fuente: elaborado a partir de encuestas a estudiantes cohorte 2012.

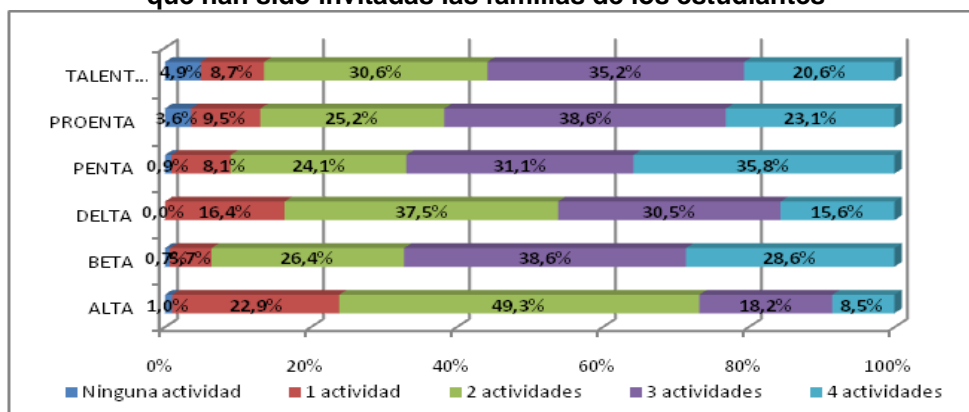
Se observa que la actividad a la que con mayor frecuencia son invitadas las familias son las reuniones en las que informan del programa (94,8%), siguiéndole en segundo lugar las actividades de inauguración y/o finalización del año (84,5%). En forma contraria, las actividades asociadas a

⁴⁹ Extraído de PROGRAMA PARA NIÑOS, NIÑAS Y JÓVENES CON TALENTOS ACADÉMICOS EN CHILE. Gobierno de Chile, Andros Impresores. Santiago, octubre 2012.

⁵⁰ Ver anexo A.-

talleres y recreación, son las menos indicadas por los estudiantes, con un 60,2% y 56,9% respectivamente.

Gráfico N° 13. Cantidad de actividades a las que han sido invitadas las familias de los estudiantes⁵¹



Fuente: elaborado a partir de encuestas a estudiantes cohorte 2012.

Respecto a la pregunta a estudiantes, relacionada con la cantidad de actividades a las que los programas han invitado a sus familias, el gráfico 1 muestra el lugar destacado del programa DELTA UCN, donde se registra un 0% de estudiantes que señalaron que sus familias han sido invitadas a ninguna actividad realizada por el programa. Se observa, además, que el programa TALENTOS UDEC tiene el mayor porcentaje de estudiantes cuyas familias no han sido invitadas a ninguna actividad, con el 4,9%.

Por otra parte, se destacan los programas PENTA UC y BETA PUCV, que son los que presentan los mayores porcentajes de estudiantes cuyas familias han sido invitadas al máximo de actividades, con el 35,8% y el 28,6%.

b) Vinculación con establecimientos educacionales desde los que provienen los estudiantes

La relación que los programas sostienen con los establecimientos educacionales se centra, principalmente, en la socialización de orientaciones de identificación del talento académico, con énfasis en los procesos de postulación y nominación.

No obstante ello, es posible identificar otras acciones orientadas a vincularse con los establecimientos educacionales. Este proceso se realiza con distintos énfasis y objetivos, por medio de boletines, reuniones y coordinación directa cuando se requiere, teniendo siempre como foco a los estudiantes. En todas las iniciativas, estas vinculaciones se hacen mediante el contacto con un interlocutor entre el establecimiento y el programa. Quien ejerce estas labores, cambiará de acuerdo al establecimiento en cuestión, yendo desde el director/a, al jefe UTP, al orientador, un profesor jefe o de materia, a pesar de lo cual se busca una comunicación permanente, sistemática y formal entre ambas instancias.

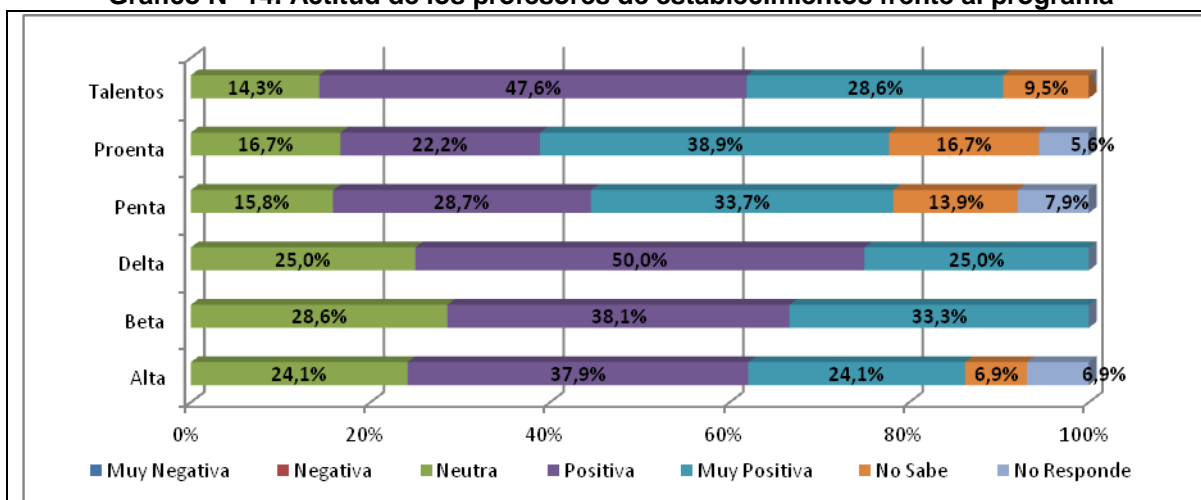
Como parte de la vinculación que los programas tienen con los establecimientos educacionales, a través de encuestas aplicadas a los encargados de programas en los colegios y liceos,⁵² se consultó por la actitud de los profesores de éstos frente a los programas y sus actividades.⁵³

⁵¹ Ver anexo B.-

⁵² Ver anexo C.-

⁵³ Ver anexo D.-

Gráfico N° 14. Actitud de los profesores de establecimientos frente al programa



Fuente: elaborado a partir de encuestas a encargados de programas en establecimientos.

En general, se observa que las actitudes “positiva” y “muy positiva” de los profesores concentra la mayoría de las respuestas de los encargados del programa en los establecimientos, destacándose la inexistencia de una actitud “negativa” y/o “muy negativa” de parte de los profesores de los liceos o escuelas.

Además, destaca PROENTA-UFRO, programa que registra el porcentaje más alto de respuestas que señalan que los profesores de los establecimientos educacionales tienen una actitud “muy positiva” (38,9%).

Importante consignar que los programas PROENTA-UFRO, PENTA UC y ALTA UACH los más altos porcentajes de NO SABE y NO RESPONDE, con un total de 22,3%, 21,8% y 13,8% respectivamente. El programa TALENTOS UDEC tiene un 9,5% de respuesta NO SABE.

Por otra parte, desde los establecimientos se reconocen invitaciones a distinto tipo de actividades diseñadas por los programas, como por ejemplos los seminarios, charlas, ferias de aprendizajes, entre otras, actividades cuya asistencia queda a criterio y disponibilidad de cada establecimiento. Si bien no es obligatorio asistir a estas actividades, y dado que se realizan casi siempre en fin de semana, la presencia de agentes escolares en estas iniciativas no es masiva, a pesar de lo cual en la mayoría de las entrevistas realizadas, los encargados han dado cuenta de la presencia en Ferias a lo menos una vez en su gestión.

Igualmente, si bien la relación es acotada en gran parte de los casos, los establecimientos señalan tener una relación cercana, accesible ante cualquier eventualidad, teniendo un contacto expedito con el equipo del programa, particularmente, con sus directores.

Como parte de la vinculación que los programas tienen con los establecimientos educacionales, a través de encuestas aplicadas a los encargados de programas en colegios y liceos, se consultó acerca de las actividades a las que los programas los han invitado.

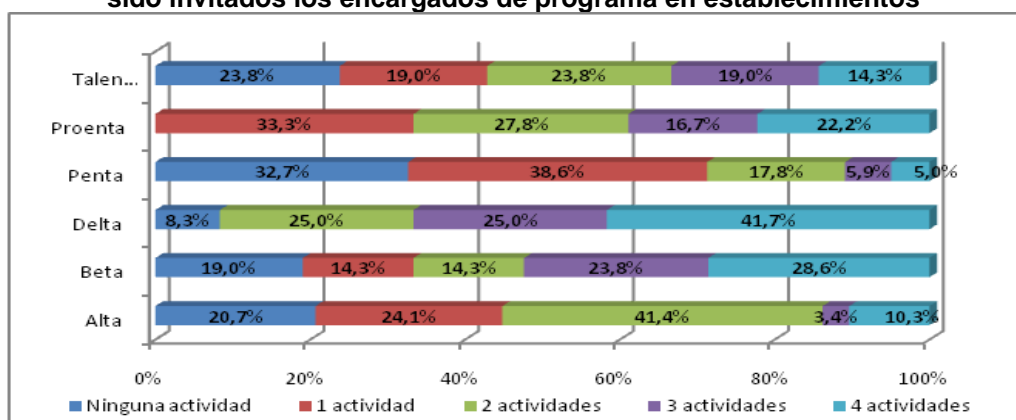
Cuadro N° 17. Actividades a las que han sido invitados los encargados de programa en establecimientos

		PROGRAMA						Total
		ALTA	BETA	DELTA	PENTA	PROENTA	TALENTOS	
Reuniones en las que informan del programa	Si	58,6%	71,4%	91,7%	65,3%	83,3%	71,4%	68,8%
Actividades de inauguración y/o finalización del año	Si	75,9%	76,2%	75,0%	25,7%	83,3%	57,1%	49,5%
Actividades recreativas durante el año	Si	13,8%	38,1%	41,7%	8,9%	33,3%	19,0%	17,8%
Talleres en la universidad y/o colegio	Si	10,3%	42,9%	83,3%	11,9%	27,8%	33,3%	22,8%

Fuente: elaborado a partir de encuestas a encargados del programa en establecimientos.

De acuerdo al cuadro N° 17, se observa que la actividad con mayor frecuencia de invitaciones, al igual que en el caso de las familias de los estudiantes, son las reuniones en las que informan del programa (68,8%), siguiéndole en segundo lugar las actividades de inauguración y/o finalización del año (49,5%).

Gráfico N° 15. Cantidad de actividades a las que han sido invitados los encargados de programa en establecimientos⁵⁴



Fuente: elaborado a partir de encuestas a encargados de programas en establecimientos.

Según el gráfico N° 15, se destaca el programa PROENTA-UFRO, el que registra un 0% de encargados del programa en los establecimientos que señalaron no haber sido invitados a ninguna actividad realizada por el programa. Se observa, además, que el programa PENTA tiene el mayor porcentaje de encargados de programa en establecimientos que señalan haber sido invitados a ninguna actividad, con un 32,7%.

De la misma manera, destacan DELTA UCN y PROENTA-UFRO, donde el 41% y el 28,6% de los encargados del programa en los establecimientos señaló haber sido invitados, a 4 actividades del programa.

Ahora bien, es importante señalar que la vinculación con escuelas y liceos es diferenciada. La relación es mucho más cercana con los establecimientos de enseñanza básica, es en las escuelas donde se llevan a cabo la gran mayoría de los procesos de identificación y preselección de estudiantes, siendo los de enseñanza media los que realizan un número considerablemente menor de postulaciones.

En algunos casos, los programas tienen vinculación con los establecimientos por medio de las coordinadoras estudiantiles, por situaciones puntuales de estudiantes en su contexto escolar. Ejemplo de esto, la sobreexposición de los estudiantes por parte de sus profesores—y en alguna ocasión por sus compañeros —por su participación en el programa de talentos, exigiéndoles comportamiento y conocimientos presupuestos.

⁵⁴ Ver anexo E.

Se observa que los programas han problematizado su relación con los establecimientos educacionales, y el rol que estos debiesen cumplir en la intervención. Si bien hoy ubican sus objetivos en los estudiantes, existe la intención de expandir las estrategias educativas más allá de los Programas de Talento Académico que implementan las universidades, traspasando experiencias y capacidades a los espacios cotidianos de los estudiantes talentosos.

Se destacan algunas experiencias de los programas vistos, que han efectuado acciones puntuales con los establecimientos, con mayor o menor nivel de logro y sistematicidad, pero que se encuentran en proceso de exploración por los implementadores de las intervenciones que son los programas.

- ✓ **DELTA UCN** por medio de sus Tardes de Talento para encargados y profesores, las cuales se efectúan entre 6 a 7 veces al año.
- ✓ **PROENTA-UFRO**, asigna a uno de los profesionales la responsabilidad de vincularse con los liceos o escuelas de los estudiantes, visitando semestralmente a todos los establecimientos de los estudiantes. También desarrollan y aplican un Cuestionario para administrar a los colegios, para constatar cómo los establecimientos incorporan a los estudiantes talentosos. Realizan anualmente las Jornadas Regionales para profesores, donde se socializan temáticas del talento, exponiendo sus experiencias tanto la directora del programa, como los docentes y estudiantes.
- ✓ **BETA PUCV, PROENTA-UFRO Y TALENTOS UDEC**, se encuentran desarrollando pasantías para profesores de escuelas y liceos que permita replicar la experiencia en los establecimientos.
- ✓ **TALENTOS UDEC**, realiza seminarios para profesores, de carácter gratuito.
- ✓ **PENTA UC**, ofrece a través de su Área de Extensión, servicios permanentes a escuelas, liceos y municipios, como asesorías, transferencias del modelo, diplomados (dos versiones), charlas, orientaciones y cursos.

c) Aspectos relevantes de la vinculación con municipios

Para que el Programa de Talentos se ejecute en determinado municipio, es generalmente el propio programa quien se acerca e invita a la entidad a participar y ser parte de la propuesta, a través de la persona del Alcalde. Ante la consulta por los criterios de selección de las comunas, la razón más nombrada es la distancia desde el territorio a la universidad, proyectando el traslado de los estudiantes, de manera que la lejanía no sea una dificultad que provoque deserción de los niños o jóvenes del programa.

En otras ocasiones, son los propios municipios que se muestran interesados en participar del programa, ya sea por solicitud de padres o estudiantes, por conocimiento e interés propio, o porque creen afín la propuesta a sus objetivos educacionales. Mientras que, en la mayoría de los casos, la cobertura o la cantidad de cupos que financiará el municipio viene determinado más por razones presupuestarias y financieras, que por otros motivos sociales o socioeducativos. Y la definición de los establecimientos que participarán de este proceso queda completamente en manos de las autoridades municipales. En algunos casos, se privilegian algunos establecimientos por sobre otros, y en otros casos, distribuyen equitativamente los cupos entre las distintas escuelas y liceos de la comuna.

La relación que los programas tienen con la contraparte municipal se da, principalmente, a través del encargado de DAEM o Corporaciones de Educación respectiva. O bien, con una persona designada por este.

Los municipios definen y concretan su participación por una formalización vía convenio, que define las condiciones y montos de la asignación de la beca municipal, que se actualiza en períodos diversos de un programa a otro.

Luego de los aspectos legales y administrativos, se invita a todos los establecimientos que cada municipio ha seleccionado, a una charla ampliada donde se explican los objetivos del programa y su funcionamiento y ciclo interventivo.

Los programas esperan que los municipios sean un aliado estratégico, que complemente el aporte que entrega el MINEDUC, y que asuma un compromiso político y técnico con el quehacer del programa. Pero en la práctica, éstos son un aliado débil porque, comprometen este aporte, pero en un número elevado de casos presentan dificultades para concretarlo, existiendo municipios que no entregan los recursos, e incluso adquieren una deuda financiera con los programas. Y en cuanto al compromiso con el quehacer de los programas, son sólo algunos casos emblemáticos los que dan cuenta de una relación colaborativa con estas iniciativas de educación de talentos académicos.

Se constata que gran parte de los municipios tienen deudas, en algunos casos históricas, con el programa, como es el caso de BETA PUCV y la Corporación de Educación Municipal de Valparaíso, aspecto que es reconocido y lamentado por la encargada municipal en espacio de entrevista. Y la Corporación de Viña del Mar, la cual no fue consultada en el contexto de este estudio, pero si reportada por la dirección del programa.

Por la situación de retraso de pago y endeudamiento de los municipios, los programas dependen más de los aportes financieros del MINEDUC, y del soporte de las universidades; así como de su capacidad de gestión de recursos desde parámetros de austeridad y eficiencia. Y despierta la necesidad de establecer nuevas vinculaciones, tendientes a allegar recurso financiero a los programas.

Destacan casos en que se han logrado alianzas estratégicas públicas y/o privadas. En ese sentido, llaman la atención los programas DELTA y TALENTOS, los que han realizado alianzas estratégicas con entidades privadas, particularmente, la minera Anglo American y Lotería de Concepción, respectivamente. Asimismo, se destaca la situación del programa ALTA UACH, donde el Gobierno Regional aporta al financiamiento del programa.

También es destacable el aporte que efectúan municipios como Temuco a PROENTA UFRO, y Antofagasta a DELTA UCN, y que va mucho más allá de la mera entrega de presupuesto, donde los entrevistados los reportan como un aliado que conoce el funcionamiento del programa, que realza la importancia su labor, siendo un colaborador fundamental la interlocución con escuelas y liceos, y en la facilitación de espacios para actividades como seminarios, cursos para profesores, entre otras.

Por otra parte, llama la atención el vínculo de PENTA UC con el Municipio de Maipú, donde existe una alianza estratégica, bajo el formato de Agencia de Asesoría Técnica (ATE), donde el programa efectuó capacitación y asesorías en el diseño de estándares de aprendizaje para la comuna. Por otra parte, destaca su vínculo con la Fundación Mustakis, quien aporta 250 medias becas para estudiantes de establecimientos particular-subsuccionados. Además, han desarrollado un Área de *Fundraising* que busca ligar al mundo privado al financiamiento del programa.

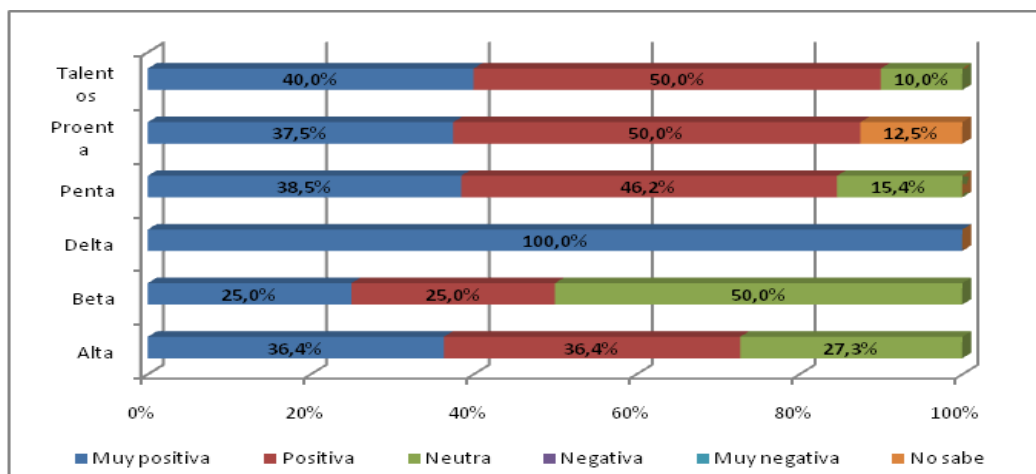
De manera distinta, ALTA UACH se propuso cubrir con su oferta a toda la región, en especial los sectores rurales, y ha apuntado a trabajar con todos los municipios, independiente de que éstos aporten económicamente al programa, y de las distancias entre la residencia de los estudiantes y la universidad. La comuna de Valdivia, por ejemplo, participa del programa, pero no cuenta con recursos para aportar económicamente. A este respecto, se destaca el aporte del Gobierno Regional de Los Ríos que, a través de un Convenio firmado con la Universidad Austral para el desarrollo de un Programa Regional de Escuelas de Talentos, se transfieren recursos para ALTA UACH.

Otros programas, como BETA PUCV y PROENTA-UFRO, comenzaron priorizando a los municipios aledaños a las sedes universitarias, no obstante, luego se propusieron ampliarse a otros municipios más alejados, buscando aliados que pudiesen aportar económicamente al desarrollo del programa.

DELTA UCN se diferencia de los casos anteriores, ya que su alianza con municipios de la región obedece al interés que Anglo American, principal financista del programa, tiene en la comuna de Sierra Gorda.

Para conocer la percepción que los sostenedores tienen respecto de la relación de los establecimientos con el programa, a través de la encuesta se les consultó acerca de la actitud que los establecimientos de su administración tienen con el programa y sus actividades.⁵⁵

Gráfico Nº 16. Opinión sostenedores de la actitud de los establecimientos frente al programa



Fuente: elaborado a partir de encuestas a sostenedores.

En general, se observa que las actitudes “positiva” y “muy positiva” de los profesores concentran la mayoría de las respuestas de los sostenedores de los establecimientos que participan del programa, destacándose la inexistencia de una actitud “negativa” y/o “muy negativa” de parte de los profesores de las escuelas y liceos.

Además, destaca PROENTA-UFRO, programa que registra un porcentaje de sostenedores que señalaron “no saber” respecto de la actitud que tienen los profesores de los colegios que participan del programa (12,5%).

d) Aspectos Relevantes de la Vinculación con el Ministerio de Educación

En lo que respecta a la relación que se establece con el MINEDUC, los programas señalan, a modo general, que esta es de carácter, principalmente, administrativo, centrado en el monitoreo de los resultados de la selección de estudiantes, mediante nóminas, y la construcción de informes semestrales y/o anuales de gestión.

Si bien, según la normativa vigente, la supervigilancia del programa de promoción de talentos está en manos de la Unidad de Currículum y Evaluación del Ministerio, los actores de los programas evidenciaron que éste ha transitado por distintas unidades al interior del MINEDUC, lo que se entiende como una falta de validación de la educación de talentos académicos a nivel de la política educativa.

⁵⁵ Ver anexo F.-

Por lo anterior, los programas ven la necesidad de generar un vínculo más estrecho, como principal alianza para avanzar en una política que incorpore el talento académico como parte de las Necesidades Educativas Especiales, generando oportunidades de aprendizaje para este segmento de la población, con el mismo énfasis que lo hace con aquellos estudiantes que tienen dificultades en el aprendizaje.

Asimismo, desde algunos programas se menciona la importancia que el Estado incida en la incorporación de la temática de talentos en la formación inicial de pedagogía, y la incorpore activamente en la formación continua de docentes. De esta manera que, desde el pregrado y hasta el posgrado, se considere la importancia de capacitar a los pedagogos para hacer frente a la diversidad del estudiantado en el aula, facilitándose el abordaje de la diferencia desde las propias escuelas y liceos.

La conversación con agentes de los programas, así como algunos estudios⁵⁶, manifiestan incertidumbre en relación a la política de educación de talentos académicos que lleva nuestro Estado chileno. Si bien la educación mediante programas de talento ejecutados por universidades ha sido una alternativa en desarrollo y apoyada financieramente por los últimos gobiernos, también existen otras iniciativas, que de una u otra forma, los actores de los programas sienten que entran competencia con la opción de intervención que proponen estas iniciativas educativas, llegando incluso a amenazarla en su continuidad. Sobre todo a la luz de la dependencia económica de los programas de talentos tienen del aporte ministerial.

En el estudio mencionado, y siguiendo esta lógica, los autores refieren a la implementación de Liceos Bicentenarios- iniciativa que promueve la creación de liceos o la readaptación de establecimientos preexistentes como establecimientos de excelencia académica para alumnos destacados-, como una oferta de educación que cumpliría con estas características. Este programa de establecimientos de excelencia, se ha implementado con el incentivo y patrocinio de la Dirección de Presupuesto (DIPRES) del Ministerio de Hacienda, sería una nueva forma del Estado de responder a las necesidades educativas de estudiantes destacados. Y muchos municipios han respondido a este llamado, redireccionando su presupuesto desde los programas de talento académico, a estas nuevas instancias (ejemplo de la municipalidad de Puente Alto, y el programa PENTA UC, entre otros).

Si bien se rescata la motivación de generar oferta educativa formal de calidad, para los actores entrevistados esta política no reemplaza sino que complementa la estrategia que desarrollan los programas de talentos académicos. La opción por una oferta extraescolar de enriquecimiento, y con un currículum libre, flexible y en temáticas complementarias al currículum educativo escolar, daría cuenta de la diferencia. A la vez que, si bien los Liceos Bicentenarios están orientados a aquel grupo de estudiantes con desempeño destacado en términos de rendimiento escolar, esta alternativa no responde a la definición de “talento académico” que sustenta los programas, y que da cuenta de habilidades destacadas o intereses excepcionales, pero no, necesariamente, un rendimiento escolar alto.

7.4.6. Gestión Presupuestaria de Programas de Talentos Académicos

En términos generales, los seis programas de talentos académicos que han sido estudiados en esta investigación, tienen estructuras presupuestarias de similares características en su origen. Ahora bien, algunos de ellos, han sumado algunas variantes, que le otorgan particularidad en lo financiero, las cuales responden, principalmente, a variables territoriales.

En su origen⁵⁷, las estrategias de talento académico de nuestro país, fueron financiadas con el aporte de Fundación Andes. Como planteamos antes, fue en una iniciativa generada por esta, hoy

⁵⁶ Gifted Education in Chile amidst public debate on excellence without equity in education. López, Conejeros, García, Gudenschwager y Proestakis, Capítulo de Libro “Talent development around de world” University of Yucatan, Mexico.

⁵⁷ Elementos entregados en entrevista por la Ps. Violeta Arancibia, fundadora y primera directora de PENTA UC.

desaparecida, institución que se gestó el modelo inicial de educación desarrollado por PENTA UC, recibiendo el acompañamiento técnico y financiero de la fundación. El modelo de financiamiento original involucraba un aporte decreciente –primer año 70%, segundo año, 50% y tercer año 30%-de manera de dar las condiciones para un proceso gradual de autonomía financiera de los programas. Desde la opinión de los entrevistados, la Fundación Andes consideró relevante que los beneficiarios directos de estas nuevas estrategias de educación de talentos académicos, se involucraran también presupuestariamente con los programas.

Posteriormente, fue la misma Fundación Andes que solventó el proceso de transferencia del modelo a tres nuevas universidades (Universidad de Concepción, Universidad de La Frontera, y Universidad Católica del Norte), favoreciendo la presencia nacional de estas iniciativas de educación de talentos, que estaban dirigidas a estudiantes que vivían en mayor situación de vulnerabilidad social y económica.

Con el paso de los años, y como una condición impuesta por la misma fundación, los programas debían buscar nuevas fuentes de financiamiento, que permitieran, primero, complementar el apoyo que desarrollaba Fundación Andes, y luego, proyectar su autonomía financiera para años futuros.

En esta línea, los programas de talentos debieron pedir el apoyo de las municipalidades, de manera que ellos complementaran el aporte que realizaba la Fundación Andes, descansando esta gestión, en todos los casos, en los directores de los programas de talentos. De acuerdo a lo reportado por ellos en entrevistas, el éxito de la gestiones responde a disponibilidad de presupuesto, pero también, en muchos casos, a voluntad política de Alcaldes, y su mayor o menor sintonía con la propuesta de educación complementaria que recibían. Ahora bien, en todos los casos, se establecieron vínculos de cooperación con municipios, formalizando la relación a través de convenios de cooperación, en los que se comprometían a financiar un número relativo de cupos o becas, en ciclos anuales.

Desde el año 2006, se iniciaron gestiones para vincular al Ministerio de Educación en el financiamiento de los programas de talentos académicos. Para esto, se elaboró desde la dirección de PENTA UC y BETA PUCV de esos años (Violeta Arancibia y Horacio Walker, respectivamente), en conjunto con agentes del MINEDUC (Pedro Montt, de la Unidad de Currículum) un proyecto de apoyo financiero desde el Estado. Este proyecto, que fue aceptado el Gobierno de Michelle Bachelet, tenía una duración inicial de tres años, debiendo ser re-evaluado una vez que llegara a su término. Marco de evaluación en el cual se inserta el presente estudio.

Hasta aquí, la base presupuestaria común de los programas de talentos académicos involucraba: aporte de Fundación Andes, que luego fue reemplazado por el aporte del MINEDUC, aporte de municipios que postulaban estudiantes a los programas, de acuerdo a su capacidad financiera, y a esto se suma el aporte que realizan, en todos los casos, las universidades que acogen a los programas de talentos. Ahora bien, en todos los casos estudiados, no existe una valorización explícita de dicho aporte, aún cuando parte importante de la gestión de los programas de talentos descansan en ellos (infraestructura, pago de recurso humano, instalaciones y materiales, etc.).

En el caso de PENTA UC las remuneraciones y materiales son financiadas con el costo de la matrícula por alumno, no por la universidad; aún cuando los contratos de trabajo son hechos con la UC, por no poseer PENTA UC Rut ni personalidad jurídica propia, como toda unidad de la Universidad Católica. (Comentarios Informe PENTA UC, Director de programa).

Más allá de esta base común de la estructura financiera de los programas, la calidad y cualidad del aporte recibido desde estas diversas fuentes, estas iniciativas de talento académico, han debido realizar acciones de búsqueda de nuevas vías de financiamiento.

Por una parte, los fondos provenientes del MINEDUC tienen la característica de responder a los ritmos internos de elaboración de presupuesto público, resultando asincrónico con los ritmos internos de los programas y sus ciclos interventivos. Esto tiene el efecto de interferir en la

planificación presupuestaria de los programas, llegando a no tener claridad de manera oportuna de la cantidad de cupos/becas que el MINEDUC financiará para cada programa para el año siguiente. Esto tiene el efecto no deseado de “perder” cupos/becas ministeriales, aun cuando la demanda desde los establecimientos educacionales y municipios es alta.

En segundo lugar, los municipios resultan ser aliados estratégicos débiles en lo presupuestario, dependiendo de la capacidad de gestión de cada gobierno local, la posibilidad de ser sólidos colaboradores de los programas. Esto es que, muchas veces, o no pagan sus aportes, o lo hacen a destiempo, lo que impacta negativamente en la gestión de los programas. Esto, de acuerdo a lo reportado en entrevistas, es apaliado con el aporte –como decíamos- invisibilizado de las universidades, quienes otorgan a los programas un capital que permite la movilidad y el accionar de la gestión, y así esperar los aportes, que pueden llegar a destiempo.

Dada esta fragilidad del recurso financiero, los programas han desarrollado acciones de búsqueda de nuevo capital, a través de vías privadas de financiamiento. Y en este aspecto, las variables territoriales definen el tipo de financistas que han sumado al quehacer presupuestario de los programas de talentos. En el caso del norte del país, la minera *Anglo American* hace un aporte esencial en el programa DELTA UCN, mientras que en Concepción lo hace la *Lotería*, con TALENTOS UDEC. En el caso de PENTA UC, el principal aporte se genera desde *Fundación Mustakis*, y de un grupo de amigos de PENTA UC, principalmente empresas, que permiten la creación de un fondo de becas. En el caso de ALTA UACH, el aporte proviene del *Gobierno Regional*, en base a su interés de convocar a niños/as y jóvenes talentosos de toda la región, independiente de la distancia física con Valdivia, donde se implementa el programa.

En la mayoría de los casos, los programas refieren que este apoyo anexo en lo presupuestario les permite hacer frente, por una parte, a la inestabilidad del aporte de las fuentes “fijas”, pero también permitir entregar apoyo financiero a los estudiantes que, o han optado por cambiarse a establecimientos particular subvencionados, o que abiertamente provienen de ellos. En varias entrevistas se refiere que esta situación es propia de los programas, porque muchos niños y jóvenes en situación de vulnerabilidad se encuentran en el sistema mixto de educación. De hecho, algunos de ellos aspiran a que el MINEDUC flexibilice el criterio de asignación de becas, el cual es estricto en que se destine sólo a los estudiantes de establecimientos municipales.

Los programas BETA de Valparaíso y PROENTA-UFRO de Temuco, no han logrado allegar nuevo recurso, y al consultar por esta dificultad, se refiere la ausencia de entidades en sus territorios que puedan y quieran destinar fondos a iniciativas como las que desarrollan los programas.

Otro elemento relevante en relación a la situación presupuestaria de los programas de talentos es el cálculo de lo que en este estudio hemos nombrado como “valor niño”, y que refiere al costo de la participación de los estudiantes en un año de programa. Este aspecto es central desde la perspectiva de las políticas educativas, y aun más cuando lo que se aspira es potenciar el accionar del Estado en esta área de la educación especial.

Al consultar a los actores que han sido parte de la experiencia de educación de talentos de nuestro país, plantean que el valor inicial fue definido por Fundación Andes, y que este ascendía a US 1.000.-, de los cuales se estimaba que el primer año costaría el 70% de ese valor, razón por la cual se entregó US700.

Ese valor parece haber quedado estático en el tiempo, y pareciera ser que fue transferido desde la dependencia de la Fundación Andes a la dependencia del MINEDUC. A la fecha, ese valor de referencia sigue orientando la subvención recibida desde el Estado, y es homogénea para todos los programas.

Ahora bien, al consultar por el “valor niño” en cada programa, este es diferencial. Dado que no fue un foco de este estudio, no contamos con claridades de las razones de las diferencias. Sólo disponemos de la constatación de que existen valores diferenciales, y que el cálculo suele

realizarse sumando los costos del programa, y dividiendo por la cantidad total de niños con participación vigente en el programa.

Y en relación a cómo se distribuye en aporte del MINEDUC, en algunos casos se plantea que el MINEDUC da el 50% y los municipios el otro 50%. Pero en otros casos, se plantea que se consideran los \$350.000.- del Ministerio, y que a los municipios se solicita el delta para llegar al valor del programa. Esto como una vía para alivianar el aporte que deben realizar los gobiernos locales.

Por último, algunos programas, específicamente, el programa PENTA UC, han optado por ampliar el rango de acción del programa, y apostar por el desarrollo de una oferta de servicios alternativos, algunos de ellos cercanos a la temática de educación de talentos. Como es el caso de Diplomados en el tema, y Asesorías Técnicas en temas pedagógicos. Experiencias como estas aun no han sido desarrolladas en las demás experiencias nacionales de talento académico.

A continuación un cuadro síntesis con la información presupuestaria general de los programas de talento académico que han participado del presente estudio:

Cuadro N° 18: Comparación de Aspectos Presupuestarios de Programas de Talentos Académicos

ASPECTO PRESUPUESTARIO	PENTA UC	DELTA UCN	PROENTA UFRO	TALENTOS UDEC	BETA PUCV	ALTA UACH
Valor Niño Programa Anual	\$820.000.-	\$700.000.-	\$560.000.-	\$700.000.-	\$642.000.-	\$700.000.-
Modo de Cálculo	SIN INFORMACIÓN	SIN INFORMACIÓN	Conjunto de boletas, traspasos de fondos y facturas emitidas anualmente, dividida por la cantidad de estudiantes vigentes.	SIN INFORMACIÓN	SIN INFORMACIÓN	SIN INFORMACIÓN
Fuentes de Financiamiento y Representatividad en Presupuesto Total (%)	<p>MINEDUC: \$350.000. 43%</p> <p>MUNICIPIOS: 50% solo 16 municipios de los 32 tienen convenio firmado, por lo que un importante % de estudiantes solo tiene beca MINEDUC + Beca PENTA UC por un % de la diferencia.</p> <p>OTROS: Fundación Mustakis paga 50% beca estudiantes colegios particulares subvencionados y el otro 50% las respectivas familias.</p> <p>Estudiantes de colegios particulares, cubren el 100% del arancel sus familias.</p> <p>Todos los alumnos, independiente de su dependencia, pueden optar a una Beca PENTA UC y se les otorga un % de acuerdo al perfil socioeconómico de la</p>	<p>MINEDUC: \$350.000. 50%</p> <p>MUNICIPIOS: solo buses a excepción de Sierra Gorda cuyo transporte se hace por medio de recursos entregados por Anglo American.</p> <p>OTROS: Anglo American colabora con el 50% de las becas en calidad de sostenedor de los estudiantes de Mejillones y Sierra Gorda. Además aporta fondos para becas de educación superior en la UCN para ex estudiantes Delta y una cuota semestral (\$200.000.-) para gastos del estudiante. Finalmente, realiza aportes financieros para aquellos estudiantes que, teniendo a lo menos 2 años de asistencia al programa, se cambien de establecimientos variando la dependencia de municipal a particular</p>	<p>MINEDUC: \$350.000. (62.5%)</p> <p>MUNICIPIOS: \$210.000.- (37.5%), y buses traslado</p> <p>Estudiantes de colegios particulares o particular subvencionados, cubren el 100% del arancel sus familias o entidad contactada por éstas.</p> <p>No hay otras entidades que aporten financiamiento al programa</p>	<p>MINEDUC: %350.000.- 50%</p> <p>MUNICIPIOS: \$273.000.- (39%)</p> <p>OTROS: Lotería de Concepción \$57.000.- (8.14%).</p>	<p>MINEDUC: \$350.000. 50%</p> <p>MUNICIPIOS: 50%</p> <p>Según convenios, pero señalan que en realidad municipios aportan con el 20% y varios de estos en deuda.</p> <p>OTROS:</p> <p>-Corporación María Teresa Brown y FODEC.</p> <p>-PUCV específicamente a estudiantes provenientes del colegio Rubén Castro</p>	<p>MINEDUC: \$350.000. 50%</p> <p>GOBIERNO REGIONAL : 50%</p> <p>Según decreto, pero refieren que el programa tiene actualmente un costo más alto.</p> <p>OTROS</p>

	familia.	subvencionada.				
Cantidad Estudiantes con Beca PTAEM y representatividad en matrícula total (%) 2012	488 (55.4%)	348 (96.7%)	203 (90.2%)	200 (85.6%)	255 (85.6%)	253 (93%)
Cantidad Estudiantes sin Beca PTAEM y representatividad en matrícula total (%) 2012	393 (44.6%)	12 (3.3%)	22 (9.7%)	31 (13.4%)	43 (14.4%)	19 (7%)

7.5. Resultados de los Programas de Talentos Académicos: Satisfacción de Usuarios

- Principales cambios y beneficios.

Mediante encuestas de satisfacción aplicadas a los estudiantes se consultó, según las tres primeras preferencias, los **principales cambios** que han percibido producto de su participación en el programa. El resultado comparado entre los programas fue el siguiente.

Cuadro N° 19. Tres principales cambios estudiantes

		programa nombre del programa						Total
		ALTA	BETA	DELTA	PENTA	PROENTA	TALENTOS	
El participar del programa me ha facilitado el acercamiento con mis compañeros/as de curso como, por ejemplo, para ayudarles en alguna tarea	% casos	46,4% _{a,b}	46,0% _a	58,0% _b	51,4% _{a,b}	52,9% _{a,b}	45,9% _{a,b}	50,7%
Participar del programa de talentos me ha ayudado a tener más opinión en clases	% casos	59,3% _a	63,7% _{a,b}	62,5% _{a,b}	65,2% _{a,b}	73,8% _b	64,3% _{a,b}	64,6%
Participar del programa de talentos me hace sentir que mi participación en clases es más original y creativa	% casos	47,5% _a	50,4% _a	65,4% _b	50,8% _a	50,3% _a	46,6% _a	52,2%
El programa ha hecho que hoy tenga más interés en participar de las actividades del colegio	% casos	38,1% _a	30,7% _a	33,5% _a	29,3% _a	38,6% _a	27,4% _a	31,9%
El programa me ha hecho ser más crítico/exigente con mis profesores del colegio	% casos	29,6% _{a,c}	55,4% _b	23,1% _a	52,8% _b	37,4% _{c,d}	46,1% _{b,d}	43,4%
El programa me ha ayudado a tener una relación más cercana con las autoridades del colegio (director, inspector, etc.)	% casos	25,6% _a	20,9% _{a,b}	14,1% _b	18,3% _{a,b}	22,3% _{a,b}	18,3% _{a,b}	19,2%
no sabe	% casos	5,8% _a	4,2% _a	13,4% _b	5,3% _a	6,5% _{a,b}	5,3% _a	6,6%
no responde	% casos	22,9% _a	13,3% _b	13,0% _b	12,1% _b	8,0% _b	24,8% _a	14,6%
Total	casos	272	298	360	881	225	231	2267

Fuente: elaborado a partir de encuestas a estudiantes cohorte 2012.

Del total de estudiantes, el principal cambio identificado debido a su participación en el Programa de Talentos Académicos es el que indica que éste les ha “ayudado a tener más opinión en clases”, con el 64,6% de los estudiantes. En segundo lugar, se menciona que estar en el programa los ha hecho “sentir que mi participación en clases es más original y creativa”, con el 52,2%, seguido de “me ha facilitado el acercamiento con mis compañeros/as de curso como, por ejemplo, para ayudarles en alguna tarea”, con el 50,7% de los estudiantes encuestados.

Por programas, las diferencias más importantes se encuentran en que “sentir que mi participación en clases es más original y creativa” es el cambio relativamente más frecuente para los estudiantes de los programas ALTA UACH y DELTA UCN, y de éste respecto de TALENTOS UDEC, mientras que “ser más crítico/exigente con mis profesores del colegio” es el cambio relativamente más frecuente entre los estudiantes de BETA PUCV, PENTA UC y TALENTOS UDEC, y “me ha

facilitado el acercamiento con mis compañeros/as de curso como, por ejemplo, para ayudarles en alguna tarea” es el cambio relativamente más frecuente señalado por los estudiantes de DELTA UCN.

Por otro lado, que el programa los “ha ayudado a tener una relación más cercana con las autoridades del colegio (director, inspector, etc.)” es el cambio relativamente menos frecuente para los estudiantes de todos los programas, con el 19,2% de los estudiantes.

Se destaca que el 14,6% de los estudiantes no respondió la pregunta.

Paralelamente, a partir de la encuesta se consultó, según las tres primeras preferencias, de los **principales beneficios** que los estudiantes perciben producto de su participación en los programas.

Cuadro N° 20. Tres principales beneficios estudiantes programas de talentos

		programa nombre del programa						Total
		ALTA	BETA	DELTA	PENTA	PROENTA	TALENTOS	
mis amigos y compañeros de curso me valoran más	% casos	16,2% ^a	19,6% ^{a,c}	34,2% ^b	27,0% ^{b,c,d}	20,6% ^{a,d}	15,1% ^a	24,0%
tengo mayor reconocimiento entre los profesores y directivos del colegio	% casos	22,7% ^a	18,2% ^a	23,8% ^a	21,1% ^a	26,2% ^a	17,3% ^a	21,5%
tengo mayor reconocimiento dentro de la familia	% casos	35,1% ^a	25,0% ^a	28,6% ^a	28,8% ^a	26,7% ^a	36,6% ^a	29,6%
me dan acceso a mejores recursos de aprendizaje como material bibliográfico, salas, computadores, laboratorios, etc.	% casos	42,0% ^{a,d,e}	41,4% ^{a,b}	40,9% ^{a,c}	52,2% ^d	47,3% ^{a,d,e}	39,2% ^{b,c,e}	45,9%
he podido conocer a nuevos profesores y entablar una relación cercana con ellos	% casos	51,5% ^{a,b}	56,0% ^a	53,2% ^{a,b}	45,3% ^b	51,7% ^{a,b}	55,9% ^{a,b}	50,4%
he salido del colegio a conocer lugares nuevos (visitas, participación en congresos, etc.)	% casos	39,1% ^a	50,5% ^{a,b}	40,5% ^a	41,0% ^a	42,5% ^{a,b}	53,6% ^b	43,4%
tengo mayor cercanía con la posibilidad de estudiar una carrera universitaria	% casos	69,5% ^{a,b}	73,4% ^{a,b}	64,3% ^a	74,6% ^b	72,6% ^{a,b}	74,8% ^{a,b}	72,0%
no sabe	% casos	1,8% ^{a,b}	2,1% ^{a,b}	3,7% ^a	1,2% ^b	2,2% ^{a,b}	0,8% ^{a,b}	1,8%
no responde	% casos	9,6% ^a	7,7% ^a	7,1% ^a	6,0% ^a	4,6% ^a	4,2% ^a	6,5%
Total	casos	272	298	360	881	225	231	2267

Fuente: elaborado a partir de encuestas a estudiantes cohorte 2012.

Del total de estudiantes, el principal beneficio que se obtiene del programa es que tienen “mayor cercanía con la posibilidad de estudiar una carrera universitaria”, con el 72%. En segundo lugar, se menciona que “se ha conocido a nuevos profesores y se ha entablado con ellos una relación

cercana”, con el 50,4%, seguido de “me dan acceso a mejores recursos de aprendizaje como material bibliográfico, salas, computadores, laboratorios, etc.”, con el 45,9%.

Por programas, las diferencias más importantes se encuentran en que el haber “podido conocer a nuevos profesores y entablar una relación cercana con ellos” es el beneficio relativamente más frecuente para los estudiantes de todos los programas, a excepción de PENTA, que tiene el porcentaje más bajo.

Por otro lado, el que han tenido “mayor reconocimiento entre los profesores y directivos del colegio” y que los “amigos y compañeros de curso me valoran más” son los beneficios relativamente menos frecuentes entre los estudiantes de ALTA UACH, BETA PUCV, DELTA UCN y PENTA UC, PROENTA UFRO Y TALENTOS UDEC, respectivamente.

- **Desarrollo de habilidades**

A través de las entrevistas, se logró evidenciar logros en los niños y jóvenes en tres niveles distintos: cognitivo, socioemocional y prosocial, de los que dan cuenta tanto los estudiantes, como los apoderados y los profesores de los establecimientos.

Con relación al **nivel cognitivo**, los estudiantes entrevistados señalaron avances a nivel de pensamiento crítico, de un mejor uso del lenguaje, de manejo de una mayor cantidad de conocimientos, y del desarrollo del razonamiento para la resolución de problemas.

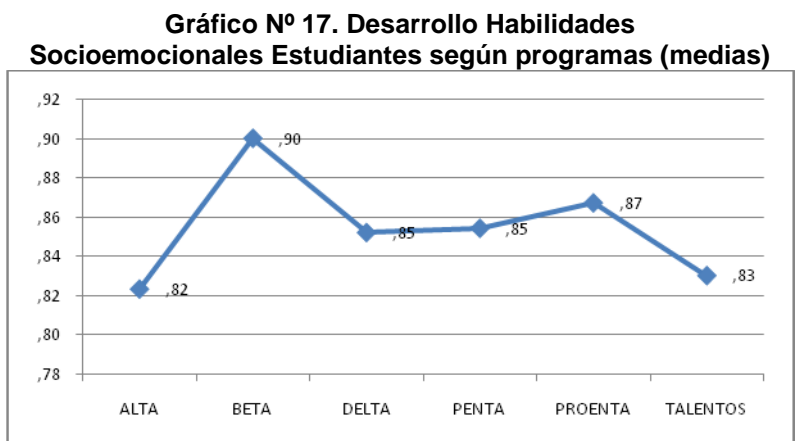
En el **nivel socioemocional**, se destacan el refuerzo en las capacidades propias de los estudiantes, mejorando su autoestima, su autoconcepto y su desenvolvimiento autónomo, lo que, a la vez, les facilita el desenvolvimiento social en grupos de diferentes condición socioeconómica y etaria.

Nivel de Acuerdo con Desarrollo de Habilidades Socioemocionales

A partir de las encuestas de satisfacción aplicadas a los estudiantes, se consultó por el nivel de acuerdo que éstos señalan percibir con relación al desarrollo de ciertas habilidades socioemocionales, lo que se hizo a través de la construcción de una escala para su medición.⁵⁸

La escala se normalizó a un rango de 0 a 1, donde 0 represente una percepción de “bajo desarrollo de habilidades” y 1 a una percepción de “alto desarrollo de habilidades

Se obtienen las medias de la escala de desarrollo de habilidades socioemocionales. De acuerdo al gráfico que se muestra a continuación, las medias según programas son los siguientes:



Fuente: elaborado a partir de encuestas a estudiantes cohorte 2012.

58

Para la construcción de las escalas de desarrollo de habilidades, ver anexo G.

En general, se observa que los estudiantes tienen un alto acuerdo con respecto a que el programa les ha permitido desarrollar habilidades socioemocionales como ser colaborativo en el trabajo con los demás, a ser más tolerante con su entorno inmediato, a liderar grupos de trabajo, al desarrollo de la responsabilidad social, al fortalecimiento de la autoestima y seguridad, y a la clarificación del aporte que pueden hacer a la sociedad.

Lo anterior, dado que las medias para cada programa se encuentran sobre ,80, siendo el promedio de estos puntajes ,86 para todos los programas. Se destaca el programa BETA PUCV, toda vez que presenta la media más alta respecto de los demás programas, con diferencias estadísticamente significativas respecto de ALTA UACH, DELTA UCN, PENTA UC y TALENTOS UDEC. Finalmente, se observan diferencias significativas entre la media del programa ALTA UACH (,82) respecto de los puntajes de los programas BETA PUCV, PENTA UC Y PROENTA UFRO⁵⁹.

Por otra parte, se rescatan los aportes de los programas en el al desarrollo de proyecciones futuras, principalmente asociadas a la continuidad de estudios superiores, debido a este acercamiento temprano al mundo universitario, lo que les permite transitar por distintas áreas y despejar sus intereses acorde a sus habilidades.

Finalmente, en el **nivel prosocial**, se destacan los logros en su responsabilidad en distintos niveles: respeto y tolerancia hacia la diferencia, acciones realizadas en beneficio de otras personas, trabajo colaborativo con otros, cooperación y solidaridad. A través de estos logros, los entrevistados señalan la proyección de personas con una conciencia social distinta.

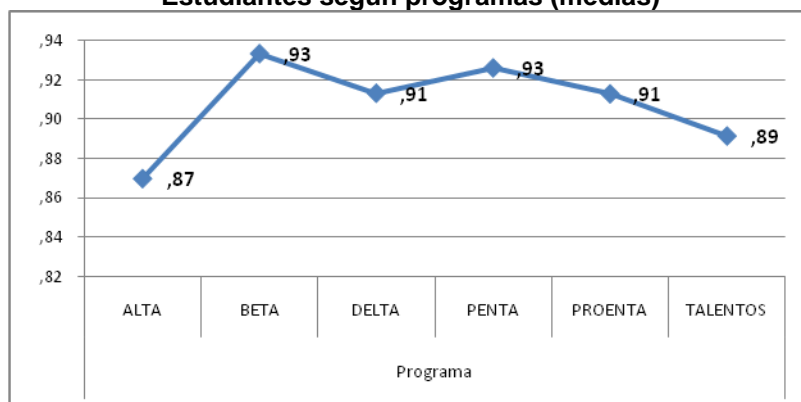
Nivel de Acuerdo con Desarrollo de Habilidades Cognitivas

A partir de las encuestas de satisfacción aplicadas a los estudiantes, se consultó por el nivel de acuerdo que éstos señalan percibir con relación al desarrollo de ciertas habilidades cognitivas, lo que se hizo a través de la construcción de una escala para su medición.

Igual que para el caso anterior, la escala de desarrollo de habilidades cognitivas se normalizó a un rango de 0 a 1, donde 0 representa una percepción de “bajo desarrollo de habilidades” y 1 a una percepción de “alto desarrollo de habilidades”.

Se obtienen las medias de la escala de desarrollo de habilidades cognitivas, las que se muestran en el gráfico que se presenta a continuación, para cada programa:

Gráfico N° 18. Desarrollo de Habilidades Cognitivas Estudiantes según programas (medias)



Fuente: elaborado a partir de encuestas a estudiantes cohorte 2012.

⁵⁹

Ver tabla de frecuencias y tabla de identificación de diferencias significativas en anexo H.

En general, se observa que los estudiantes tienen un alto acuerdo con respecto a que el programa les ha permitido desarrollar habilidades cognitivas asociadas a la profundización de conocimientos en áreas de interés, al desarrollo de la curiosidad por conocer nuevas áreas o temáticas, al desarrollo de nuevos intereses y áreas de estudio, a la clarificación de habilidades e intereses académicos, a la identificación de talentos y capacidades, y a la capacidad de resolver problemas creativamente.

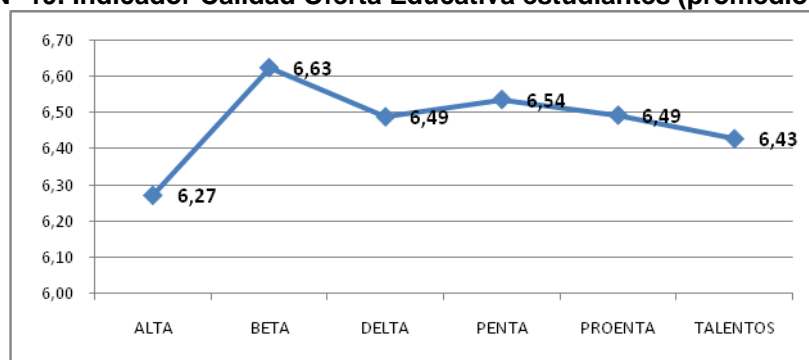
Nuevamente destaca el programa BETA PUCV, junto con PENTA UC, toda vez que presentan las medias levemente más altas respecto de los demás programas. Finalmente, se observan diferencias significativas entre la media del programa ALTA UACH (87) respecto de los puntajes de los programas BETA PUCV, DELTA UCN, PENTA UC Y PROENTA UFRO.⁶⁰

- **La calidad pedagógica del programa: oferta educativa y equipo docente.**

A través de las entrevistas efectuadas a los estudiantes, se puede constatar la alta satisfacción que se tiene respecto de la oferta educativa de los distintos programas, donde la variedad, la flexibilidad, la posibilidad de elección autónoma, de acuerdo a sus intereses, fomentan el aprendizaje de los estudiantes, promoviendo su motivación al conocimiento.

Lo anterior se condice con los resultados a través de la aplicación de una encuesta de satisfacción aplicada a estudiantes, donde se consultó por la calidad de cursos y talleres.⁶¹

Gráfico Nº 19. Indicador Calidad Oferta Educativa estudiantes (promedio ítems p.5)



Fuente: elaborado a partir de encuestas a estudiantes cohorte 2012.

En general, se observa que la evaluación que los estudiantes hacen de la calidad de la oferta educativa es muy buena, ya que las notas asignadas a los aspectos consultados están todas sobre el 6,0, siendo el promedio de todas las evaluaciones un 6,49.

Se observan diferencias estadísticamente significativas entre las evaluaciones hechas por los estudiantes de BETA PUCV respecto de ALTA UACH, DELTA UCN y TALENTOS UDEC.⁶²

Las entrevistas efectuadas a los estudiantes también dan cuenta de la alta valoración que éstos tienen respecto de la calidad de los equipos docentes. Reconocen su manejo de disciplinas específicas, sus dotes pedagógicas y el interés personal por el bienestar de los estudiantes. A esto se suma el reconocimiento por los espacios de participación brindados en espacios de cursos y talleres de los programas.

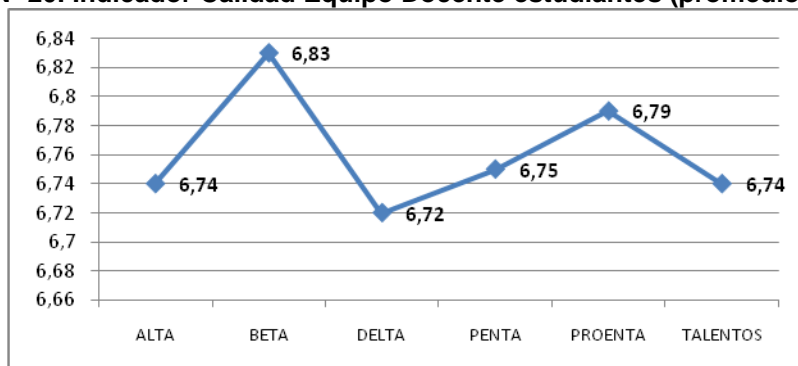
Lo anterior también tiene su correlato con los resultados de la pregunta realizada a los estudiantes a través de la aplicación de encuesta, donde se consultó acerca de la calidad de los docentes de los programas⁶³:

⁶⁰ Ver tabla de frecuencias y tabla de identificación de diferencias significativas en anexo I.

⁶¹ Ver tabla de frecuencias y construcción de indicador en anexo J.

⁶² Ver tabla de frecuencias y tabla de identificación de diferencias significativas en anexo K.

Gráfico N° 20. Indicador Calidad Equipo Docente estudiantes (promedio ítems p9)



Fuente: elaborado a partir de encuestas a estudiantes cohorte 2012.

En general, se observa que la evaluación que los estudiantes hacen de la calidad de los docentes es muy buena, con notas todas sobre 6,0. El promedio de todas es 6,7.

Se observan diferencias estadísticamente significativas entre las evaluaciones hechas por los estudiantes de BETA PUCV respecto de ALTA UACH, DELTA UCN, PENTA UC y TALENTOS UDEC.⁶⁴

- **“Sacrificios” y Causas Posibles de Deserción de los Programas**

La encuesta consultó a los estudiantes acerca de los tres principales “costos” o “sacrificios” que los estudiantes perciben producto de su participación en el programa.

Cuadro N° 21. Tres principales “sacrificios” estudiantes

		PROGRAMAS						Total
		ALTA	BETA	DELTA	PENTA	PROENTA	TALENTOS	
tengo menos tiempo para salir y pasarlo bien	% casos	54,1%	72,2%	70,6%	80,9%	73,8%	62,5%	72,3%
me he distanciado de mis amigos y compañeros de curso	% casos	14,0%	9,7%	17,1%	17,3%	17,2%	15,0%	15,7%
uno es visto como alguien diferente a los demás (“bicho raro”)	% casos	3,7%	20,4%	9,3%	13,2%	11,2%	9,9%	11,8%
uno no tiene con quién comentar lo que me enseñan en las clases del programa	% casos	22,1%	20,9%	16,4%	26,9%	17,7%	25,7%	22,8%
tengo menos tiempo para estar en la casa con la familia	% casos	61,0%	47,7%	53,2%	49,5%	59,0%	51,4%	52,3%
se está bajo mucha presión	% casos	15,3%	18,8%	13,4%	19,4%	19,9%	15,1%	17,5%
mi familia gasta dinero en materiales y actividades	% casos	4,8%	5,0%	4,5%	4,2%	7,8%	5,6%	4,9%
se pierde tiempo en el traslado a la universidad	% casos	31,6%	11,8%	16,4%	17,0%	17,0%	30,1%	19,3%
no sabe	% casos	7,7%	7,0%	11,9%	4,3%	10,9%	3,6%	6,9%
no responde	% casos	30,3%	25,1%	22,3%	20,1%	25,3%	27,2%	23,6%
Total	casos	272	298	360	881	225	231	2267

Fuente: elaborado a partir de encuestas a estudiantes cohorte 2012.

Del total de estudiantes el principal sacrificio que le implica la participación de los estudiantes en el programa dice relación con tener “menos tiempo para salir y pasarlo bien”, con el 72,3%. En

⁶³ Ver tabla de frecuencias y construcción de indicador en anexo L.

⁶⁴ Ver tabla de frecuencias e identificación de diferencias significativas en anexo M.

segundo lugar se menciona que se tiene “menos tiempo para estar en la casa con la familia” con el 52,3% de los estudiantes, seguido de “uno no tiene con quién comentar lo que me enseñan en las clases del programa”, con el 22,8%.

Por programas, las diferencias más importantes se encuentran en que el tener “menos tiempo para salir y pasarlo bien” es el sacrificio relativamente más frecuente para los estudiantes de todos los programas, a excepción de ALTA, donde el tener “menos tiempo para estar en la casa con la familia” es el “sacrificio” relativamente más frecuente entre sus estudiantes (61%).

Por último, la encuesta a los estudiantes consultó, según las dos primeras preferencias, acerca de las principales posibles causas que podrían llevarlos a dejar el programa. Los resultados del Cuadro 24 que se muestra a continuación, se basan en un N de 936 estudiantes, debido a que en la pregunta anterior señalaron “SI” haber pensado alguna vez en dejar el programa.⁶⁵

Cuadro Nº 22. Dos principales causas para dejar el programa estudiantes (N=936)

		PROGRAMAS						
		ALTA	BETA	DELTA	PENTA	PROENTA	TALENTOS	Total
intensidad del trabajo que exige el programa	% casos	4,1%	13,0%	17,6%	10,2%	17,0%	14,1%	11,8%
baje mi rendimiento en el colegio	% casos	30,0%	10,6%	19,8%	22,6%	27,2%	18,9%	22,0%
largos traslados al recinto universitario donde se imparten las clases	% casos	38,5%	19,1%	14,3%	17,9%	27,9%	39,7%	24,3%
problemas personales y/o en la familia	% casos	26,1%	51,2%	24,2%	37,6%	37,6%	22,9%	33,7%
aburrimiento de las actividades del programa	% casos	28,2%	21,2%	33,0%	22,9%	18,2%	23,1%	24,4%
poco tiempo para compartir con mi grupo de amigos/as	% casos	28,0%	48,8%	53,8%	62,9%	39,4%	47,5%	51,1%
no sabe	% casos	4,1%	0,0%	8,8%	2,6%	9,1%	4,5%	4,2%
no responde	% casos	31,3%	29,7%	24,2%	21,3%	19,4%	20,1%	23,6%
Total	Casos	129	98	122	372	90	125	936

Fuente: elaborado a partir de encuestas a estudiantes cohorte 2012.

Del total de estudiantes, la principal causa que los podrían llevar a dejar el Programa de Talentos Académicos es el disponer de “poco tiempo para compartir con mi grupo de amigos/as”, con el 51,1% de los estudiantes. En segundo lugar, se menciona que el motivo podrían ser los “problemas personales y/o en la familia”, donde hay un 33,7% de los estudiantes.

Por programas, las diferencias más importantes se encuentran en que los “largos traslados al recinto universitario donde se imparten las clases” es el motivo relativamente más frecuente para los estudiantes de ALTA UACH, resultado que está en coherencia con la cobertura regional que dicho programa tiene. También se observa que “problemas personales y/o en la familia” es el motivo relativamente más frecuente para los estudiantes de BETA PUCV (51,2%).

Por otro lado, “la intensidad del trabajo que exige el programa” es la causa relativamente menos frecuente para los estudiantes todos los programas, a excepción de BETA PUCV y DELTA UCN, donde “bajé mi rendimiento en el colegio” y “largos traslados al recinto universitario donde se imparten” son los motivos relativamente menos frecuente entre sus estudiantes, respectivamente.

Los altos porcentajes de “no responde” indicarían que, si bien un no despreciable 40% de los estudiantes señalaron que alguna vez han pensado en dejar el programa, los motivos que podrían

⁶⁵ Ver la tabla de frecuencias de pregunta 25 en anexo N.

llevarlos a dejar el Programa de Talentos no se encuentran entre las alternativas de respuestas ofrecidas por la encuesta.

7.8 Estudios y evaluaciones con que cuentan de los programas nacionales de Talento Académico

La revisión de los estudios realizados en relación con los Programas de Talento revela una producción profusa de investigaciones en cuatro de ellos (PENTA-UC, DELTA-UCN, TALENTOS-UDEC y BETA-UCV). El foco de los estudios, como se puede apreciar en el cuadro N° 23, recae sobre aspectos de implementación o funcionamiento de los programas así como sus efectos e impacto. Adicionalmente, dos programas (PENTA-UC y BETA PUCV han incursionado y realizados estudios de base para expandir el programa hacia niños de menor edad. El cuadro N° 23 identifica también si los estudios fueron realizados por equipos profesionales internos o externo al programa. Se aprecia que la mayor parte de los estudios son internos, realidad que también se observó en la revisión de experiencias internacionales.

Cuadro N° 23. Tópicos que abordan los estudios realizados sobre los seis programas de talentos

Tema o tópico	PENTA UC	DELTA UCN	PROENTA UFRO	TALENTOS UDEC	BETA PUCV	ALTA UACH
Estudios internos						
<i>Desarrollo de insumos al Programa:</i> calidad enseñanza, estándares, evaluación, aseguramiento, preparación de materiales, pautas de observación de clases	X				X	
<i>Desarrollo de insumos al Programa :</i> Adaptación, construcción o validación de tests psicométricos y encuestas	x	x		X	X	
<i>Implementación del programa:</i> evaluación prácticas en aula	x				X	
<i>Implementación del programa:</i> criterios de selección y características de los alumnos	x	x	X	X	X	
<i>Implementación del programa:</i> Visiones y valoraciones o satisfacción con el programa de agentes involucrados	x	x	x	x	X	
<i>Implementación del programa:</i> inasistencia a las cursos y talleres y abandono del programa, razones	x	x				
<i>Efectos / impacto programa:</i> en estudiantes plano cognitivo (notas enseñanza media y puntaje PSU, vocabulario, pensamiento complejo)	x	x		X	x	
<i>Efectos / impacto del programa</i> en estudiantes plano socio-afectivo o socioemocional	x	x		X	X	
<i>Efectos / impacto en algún otro ámbito:</i> familia, colegio y sus profesores, pares-compañeros partícipes en el programa, docentes universitarios.					X	
<i>Expansión del programa:</i> Estudios para expandir programa a niños y niñas de menor edad (enseñanza pre básica y/o básica)	1-4º enseñanza básica	pre kínder y 1er ciclo básica				
Evaluaciones externas						
De procesos o implementación	x a/	X			X	
De impacto	x a/	X				

a/ No se tuvo acceso al Informe de evaluación de impacto del estudio realizado por la consultora FOCUS sobre PENTA-UC. Por no encontrarse aún a disposición, al momento de desarrollo de este estudio.

Fuente: Elaboración propia a partir del material revisado

Los estudios sobre el funcionamiento e implementación del programa revelan una preocupación generalizada por dos temas: i) el proceso de selección y caracterización de los estudiantes con talento, y ii) la satisfacción con el programa de los agentes involucrados. Asociado a estas dos, como insumo, hay trabajo de construcción / adaptación de pruebas psicométricas y encuestas. Como se vio hay amplia proliferación de instrumentos en PENTA-UC, DELTA-UCN, TALENTOS UDEC y BETA PUCV.

Con menor frecuencia, en dos programas existen estudios que evalúan las prácticas de aula de los docentes y, asociado a ello, trabajo en el desarrollo de estándares para la enseñanza-aprendizaje de estudiantes con talento y preparación de materiales de apoyo a este proceso y dos cuentan con informes que entregan información sobre asistencia de los estudiantes a los cursos y talleres y tasas de abandono del programa, ahondando en factores asociados. Estos estudios, en particular uno realizado por BETA-UCV, evidencian debilidades en la prueba de selección de Raven que es la que por normativa Ministerial aplican los seis programas y otros revelan que la encuesta de motivación por el estudio no discrimina entre estudiantes talentosos y no talentosos.

En cuanto a satisfacción con el programa los estudios de los programas revelan, al igual que las encuestas de satisfacción aplicadas a estudiantes en el marco de la presente consultoría, que esta es alta. Todos, por distintas razones, valoran el programa y se declaran satisfechos. Los alumnos les gusta porque van a la universidad, los docentes se preocupan de ellos, las clases son activas, pueden hacer preguntas, reciben respuestas, etc. Los docentes de su parte se sienten desafiados por los estudiantes, aprecian la capacitación que reciben y sienten que aprenden.

En el nivel de los efectos e impacto del programa los estudios se han centrado en los estudiantes dando cuenta del nivel de sus notas en la enseñanza media, puntajes PSU, que obtienen, manejo de vocabulario y de pensamiento complejo así como maduración en el plano socioemocional y afectivo y cifras sobre ingreso a la universidad. Estos estudios a veces trabajan con grupo de control. Este, en algunos casos, está integrado por los compañeros de curso, en otras, por estudiantes de colegio y/o comunas en que el programa no está presente, y las más de las veces, por estudiantes nominados, pero no elegidos por el programa en el momento del ingreso. No corresponde acá calificar la bondad de estos grupos de control. El tema se aborda en la sección final de recomendaciones en la materia.

Resulta notable y altamente positivo que 4 de los 6 programas cuenten con estudios sobre sus efectos e impacto, lo que no es poco⁶⁶, en particular cuando la literatura internacional sobre programas de talentos se señala la escasez de estos estudios. Los estudios de efectos e impacto en Chile se centran en los estudiantes, considerando como variable dependiente, el aprendizaje cognitivo de éstos y aspectos de su desarrollo psicosocial o socioemocional.

En el ámbito del aprendizaje cognitivo los estudios consideran como variable dependiente las notas en la enseñanza media y en la prueba PSU, aprovechando la disponibilidad de registros oficiales. Los resultados, como se vio, son en todos los casos favorables para los programas. Sólo un programa (BETA-UCV) profundiza en el tema al considerar como variable dependiente el desarrollo del pensamiento complejo, con escalas que miden capacidad de resolución de problemas, de pensamiento crítico y de competencias creativas, encontrando resultados positivos en las dos primeras y no en la tercera dimensión.

Los estudios de efecto e impacto en el ámbito socio-psicológico y emocional son de primera importancia, en la medida en que los programas reconocen que como trabajan con estudiantes provenientes de familias con bajo nivel socioeconómico abordar esta dimensión es esencial para abrirles oportunidades futuras reales / efectivas. Los esfuerzos de incluir en los estudios

⁶⁶ Cabe registrar que varios estudios tienen en su título el término "impacto" pero en estricto rigor no constituyen estudios de impacto en la medida en que no trabajan con grupo de control ni incluyen variables externas presentes que pueden estar incidiendo en las diferencias inter-grupo y cambios temporales observados. En este sentido, representan descripciones de resultados que pueden deberse, ya sea al programa o a otros factores que no están bajo control.

mediciones de esta dimensión no son pocos (4 de los seis programas lo han hecho). Los estudios incluyen variadas escalas e índices, adaptando instrumentos de otros contextos al chileno, como se puede apreciar en el listado de instrumentos aplicados por cada programa⁶⁷.

Esta diversidad de instrumentos responde a dos tipos de situaciones. De un lado, la ambigüedad con que cada programa define el perfil del alumno deseado en esta dimensión: ¿es autoestima, seguridad en sí mismo, consideración del otro, liderazgo, responsabilidad social, desarrollo de un proyecto de vida, ampliación del grupo de amigos, adaptación emocional? De otro lado, la diversidad de instrumentos utilizados (sólo algunos adaptados para Chile y para estudiantes con talento) responde también a la existencia en la disciplina de la psicología y psicología social de variadas escalas psicométricas que responden a tradiciones, definiciones y enfoques analíticos distintos. Los resultados respecto al impacto de los programas en esta dimensión son disimiles. Algunos detectan impacto en algunos indicadores, otros no los detectan. Lamentablemente no es posible realizar una comparación de resultados entre programas en este plano por el uso de conceptos y la aplicación de instrumentos de medición distintos. Algunos estudios observan diferencias entre estudiantes hombres y mujeres.

Mientras en el plano del aprendizaje cognitivo los programas convergen en cuanto a sus resultados esperados (mejorar notas en pruebas de aprendizaje, reforzar competencias de pensamiento complejo), en el plano de desarrollo psicosocial no es posible deducir con claridad lo que espera cada programa y lo que es común a los seis programas. Este es un tema que debe ser reflexionado a nivel conceptual y empírico por cada programa. Los estudios revisados optan por medir todas las variables posibles, sin jerarquizarlas en orden de prioridad. Sólo algunos se detienen en realizar un análisis detallado de las inter-relaciones entre las distintas variables -a nivel conceptual y empírico- y someterlas a un análisis factorial o de componentes principales.

En síntesis, al menos 4 de los 6 programas cuentan con mucha información sobre aspectos del funcionamiento del programa (selección de estudiantes, satisfacción con el programa y, en menor medida, prácticas de los docentes) y con estudios sobre efectos e impacto en los estudiantes. Estos últimos en general son positivos en lo que concierne la dimensión cognitiva o de rendimiento académico y muestran resultados ambiguos en lo que concierne la dimensión psicosocial y socioemocional de los estudiantes.

⁶⁷ Ver páginas correspondientes a estudios de casos de este informe.

PARTE IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

8. Conclusiones Generales del Estudio

En el siguiente apartado, se presentan las conclusiones que se han generado a partir del análisis de los resultados obtenidos mediante información primaria -entrevistas y encuestas-, de la información secundaria revisada y de las reflexiones del equipo investigador. Estas conclusiones se derivan de los principales hallazgos del estudio y han sido agrupadas en las siguientes grandes líneas.

Conclusiones respecto del origen y desarrollo de los programas

- El origen de los programas se remonta al año 1999, en el marco de un proceso convocado por la **Fundación Andes**, destinado a generar una experiencia de educación de talentos en Chile. De acuerdo a lineamientos diseñados por agentes de la fundación, se convocó a diferentes universidades a proponer un **modelo de enriquecimiento extraescolar**, que complementara la formación que estudiantes talentosos de contextos vulnerables recibían de sus establecimientos educacionales. Esta convocatoria fue ganada por la Pontificia Universidad Católica de Chile, la cual dio paso a la creación de **PENTA UC**, primer Programa de Talentos Académicos que se gestó en nuestro país. Desde el año 2001, y por iniciativa de la misma Fundación Andes, se solicitó a PENTA UC transferir el modelo de trabajo a tres universidades que participaron de la convocatoria inicial, instancia que permite el surgimiento de nuevas iniciativas de educación de talentos.
- Este proceso de transferencia del modelo original del programa **PENTA UC**, y la existencia de un marco legal para el funcionamiento para los programas desde el año 2007 -que regula el quehacer de los programas en aspectos claves por medio de decretos provenientes desde el MINEDUC-, puede ser una explicación para la similitud de aspectos de gestión e implementación que es posible reconocer entre los seis programas de talentos estudiados. Ahora bien, y a pesar de ello, es posible observar que, **a lo largo de su trayectoria, los programas han ido sumando incipientemente aspectos distintivos**, acorde a los recursos con los que cuentan, a su territorio y a la institucionalidad en la cual se insertan, adquiriendo una impronta que los va caracterizando y diferenciando del resto de los programas.
- En cuanto a las **particularidades de cada programa** (que es posible estudiar en detalle en los estudios de caso del presente informe), llama la atención el desarrollo institucional y técnico que ha alcanzado el programa **PENTA UC**, y lo consolidado que se encuentra su aporte a los principios orientadores de su casa de estudio. Destaca también las buenas condiciones laborales con que cuentan sus funcionarios, la diversificación de su base presupuestaria, y los provechos que ha podido capitalizar a partir de su experiencia de transferencia de su diseño y modelo de implementación. Por su parte, el programa **DELTA UCN**, destaca por su calidad de Centro de Investigación, y su desarrollo de investigaciones y estudios en temáticas asociadas a la educación del talento académico, que le han permitido aportar con experiencias innovadoras como el desarrollo de un modelo de trabajo con pre-escolares, y la incorporación de acciones interventivas sistemáticas con actores de establecimientos educacionales a través de sus Tardes de Talento. De igual forma, destaca su vinculación con entidades privadas de peso a nivel regional, que permite allegar recurso y aportar a la mayor autonomía financiera del programa. **PROENTA-UFRO** de la Universidad de la Frontera destaca por su capacidad de incorporar variables territoriales y culturales al desarrollo de la oferta educativa a través de

cursos y talleres, sumando la temática indígena y multiculturalidad como contenido, y el desarrollo de acciones preparatorias para la educación superior. El programa **TALENTOS UDEC** de la Universidad de Concepción ha realizado algunas modificaciones a los criterios de selección, y ha centrado la convocatoria en el 10% de mejor desempeño en las pruebas de selección, y ha desarrollado acciones tendientes a preparar de forma explícita a sus estudiantes para el ingreso a la educación superior, y específicamente, a la universidad. El programa **BETA PUCV** destaca por el desarrollo de un Modelo de Aseguramiento de la Calidad, y el ingreso de un modelo por competencias como base de su oferta pedagógica. Además, han aportado en el desarrollo de investigación y estudio en ámbitos importantes, como la selección de estudiantes talentosos desde el ámbito socioemocional. Finalmente, **ALTA UACH** ha hecho una apuesta en generar una oferta regional, y ha convocado a estudiantes talentosos de comunas muy distantes a Valdivia, que es donde se implementa. Esto los ha obligado a condensar sus actividades en los días sábados, y desarrollar estrategias para facilitar el transporte de los estudiantes.

- En este sentido, y como producto del diálogo con los diversos actores, vemos que se valora este origen común de los programas, pero se presenta como una necesidad instalada en sus equipos, avanzar en el desarrollo de identidades programáticas más autónomas, que sumen en diversidad a las estrategias de talento académico en Chile.
- Una identidad programática desarrollada en base a la lógica de la transferencia de un modelo de intervención o educación para potenciar el talento académico, se transforma en un recurso – para los programas mismos, pero para el MINEDUC y el sistema educativo en general- para seguir explorando en la transferencia de enfoques, conocimientos y metodologías que puedan aportar al sistema educativo formal en su desafío de educar a los niños y jóvenes con talentos académicos.

Conclusiones respecto a la gestión técnica de los programas: modelo de implementación del ciclo interventivo

- La selección es un proceso riguroso y de muchas etapas, sobre el cual se tiene especial preocupación desde los programas, y donde el marco regulatorio del MINEDUC pone especial atención. Una parte de la selección –la identificación– queda en manos de los establecimientos educacionales. En esta tarea, **los encargados de los programas dentro de las escuelas y liceos, paulatinamente, han ido adquiriendo competencias y han mejorado la identificación, producto del apoyo que realizan los programas.** Pese a esto, en función del fortalecimiento de los procesos de identificación de estudiantes con talentos académicos, se hace necesario que, de ambas partes, se busque fortalecer aún más las vinculaciones en dicha etapa, con más acompañamiento, de mayor profundidad, y en terreno, de manera que les permita a los establecimientos apropiarse de esta identificación, y tener la seguridad que efectivamente se llega a los estudiantes talentosos y que no hay estudiantes fuera del programa por filtros equivocados. En directa relación con lo anterior, surge la necesidad de que los interlocutores desde los establecimientos educacionales hacia los programas, sean **personas técnicamente idóneas para llevar a cabo esta coordinación y que cuenten con tiempo a disposición para las actividades del programa, y para transferir contenidos y habilidades a los demás actores escolares.** Esto, por cuanto la mayor queja de los programas hacia los establecimientos, dice relación con el perfil del encargado a quien se le delega la tarea de coordinar las acciones de ambas instituciones, y la escasez de recurso tiempo para destinar a los requerimientos.
- Junto con lo anterior, existe en los programas una **permanente inquietud por mejorar los propios procesos de selección de estudiantes con talentos**, inquietud que ha tomado la forma de reflexiones críticas respecto de los instrumentos aplicados para la selección de los estudiantes. En dicho sentido, en la mayoría de los programas se han probado diversos test de inteligencia, de resolución de problemas y de creatividad, midiendo además cómo se

correlacionan los resultados de estos test con los resultados del **Raven**. En esta línea, los profesionales entrevistados (y los expertos partícipes del estudio) dieron cuenta de preocupación por la utilización de un test que no está validado y estandarizado para la realidad nacional, y que se oriente a la detección de habilidades lógico matemáticas, dejando fuera la identificación de talentos de los niños/s en otras áreas específicas.

- En consonancia con lo anterior, también se ha generado una reflexión crítica hacia el **Test Motivacional** transferido por el modelo PENTA UC. En síntesis, todos los programas han estado probando, de manera complementaria y exploratoria, instrumentos alternativos de medición de aspectos actitudinales, niveles de responsabilidad social, de estabilidad emocional, de motivación e intereses, con el propósito de llegar a una selección que permita captar no sólo a los estudiantes más dotados intelectualmente, sino también a los que muestran mayor motivación y disposición hacia la oferta entregada. En este punto, los expertos que han tenido acceso a los resultados de este estudio, han visto en este instrumento un test accesorio, sin poder de discriminación para la toma de decisiones en torno a la selección de estudiantes.
- Por otra parte, pudimos constatar **que la selección que realizan los programas a los estudiantes procedentes de establecimientos particulares (subvencionados y/o pagados) se lleva a cabo de la misma manera que para los estudiantes con beca ministerial, y que provienen de establecimientos municipales**. La única diferencia es que esa selección de estudiantes sin beca PTAEM no conlleva el primer filtro realizado desde el establecimiento educativo. Estos estudiantes llegan por su propia iniciativa, principalmente, por medio del contacto de sus apoderados con los programas, o por profesores de sus colegios que conocen el programa y les señalan esta alternativa para complementar estudios. La única diferencia señalada en las entrevistas, que es relevante mencionar, se encuentra en el programa TALENTOS UdeC, donde la posibilidad que estos estudiantes puedan rendir los test de selección implican la presentación de la opinión de ellos y sus padres, más un informe de algún profesor del establecimiento que señale: a) características intelectuales sobresalientes, b) posible desadaptación respecto del curso y, c) existencia de necesidades educativas especiales.
- Finalmente, en cuanto al **puntaje de corte en el Test de Raven para el ingreso al programa**, cuyo límite está establecido en el percentil 75 según el decreto ministerial que regula los programas de promoción de talentos, existe un cuestionamiento desde algunos programas que apunta a que, en la práctica, no resulta posible aplicar ese corte. Esto debido a que la selección final es resultado, por un lado, del puntaje que obtienen los estudiantes en el Test de *Raven*, y por otro, del número de becas que otorga el MINEDUC a cada programa. La combinación de ambos factores deriva en que el puntaje de corte para la selección se termina situando, varias veces, más cercano al percentil 90 que al 75. Llama la atención en este punto el programa TALENTOS UDEC, el cual establece en lo explícito el percentil 90 como corte para el ingreso de estudiantes a su programa.
- Los programas estudiados dan cuenta de un proceso de **diseño e implementación de su oferta educativa**, mediante cursos y talleres, complejo, de muchas etapas, y con varios puntos de control de calidad, que garantizan una parrilla que, en la mayoría de los casos, resulta interesante, atractiva y entretenida para los estudiantes que de ellos participan. Estas acciones toman mucho esfuerzo y capacidad de los programas, constatando que esta oferta comienza a diseñarse con un semestre de anterioridad al que serán impartidos. Tanto estudiantes y apoderados, como docentes y profesionales técnicos de los programas, coinciden en la valoración positiva de este proceso.
- Los programas han diseñado y se esfuerzan por implementar un **sistema de evaluación cruzada entre los estudiantes y los docentes que realizan cursos y talleres en los programas**. En el caso de estudiantes, se realiza una evaluación al inicio, proceso y al cierre de cada semestre, mientras que los docentes universitarios reciben retroalimentaciones durante el proceso de implementación de sus cursos, por parte de equipos técnicos, y al final del proceso

por los estudiantes. Y pudimos constatar de parte de estos mismos actores que existe mucha atención por parte de los niños y jóvenes por la evaluación cualitativa que realizan de ellos sus docentes, y de parte de los docentes, por los comentarios cualitativos que realizan de ellos sus alumnos.

Conclusiones respecto a la gestión técnica de los programas: modelo curricular

- Todos los Programas de Talentos Académicos poseen un **currículum de modalidad flexible, que se perfila como una experiencia distinta del currículum existente en el sistema escolar**. Elemento que está presente desde el origen de estas iniciativas de educación de talentos. Esto constituye una oportunidad pedagógica y un atractivo para los estudiantes porque las materias y las formas de abordarlas les parecen, sobre todo, entretenidas y motivantes, y la razón más nombrada es que “no se parece a la escuela o liceo”. Pero desde la perspectiva del equipo investigador, se genera una tensión en este punto, al ver que no existe mayor diálogo en torno a la complementariedad entre ambas ofertas curriculares, sobre todo en función de la calidad de los procesos educativos formales que viven los estudiantes en sus establecimientos de educación, en su mayoría, municipales. Sobre este punto, surgen algunas preguntas respecto de qué tan instalada está la discusión por la distancia del currículum escolar y este extraescolar, tanto al interior de los programas como entre los seis programas en su conjunto; qué razones hay detrás de la opción de sostener esta decisión con el paso de los años, y cuáles son los beneficios y perjuicios que puede reportar esta distancia, cuando el llamado parece estar puesto en aumentar el impacto de los programas en la educación formal.
- Frente a esto, algunos de los expertos consultados “defienden” la opción original de generar un currículum extra al espacio educativo, bajo la intención de no convertir la promoción de talentos en una elite de perfeccionamiento de los contenidos curriculares, ahondando la brecha con sus compañeros de escuela o liceo. Mientras que otros hacen un llamado de atención ante la falta de consideración en los programas de la segregación y desigualdad socioeducativa que presenta nuestro sistema nacional de educación.
- Aun cuando se puede observar una oferta curricular atractiva e innovadora para los estudiantes participantes en los programas, sobre todo en función de sus contenidos poco habituales y la *expertise* que evidencian sus docentes en cada materia, creemos pertinente hacer la pregunta por las oportunidades que otorga a los estudiantes este currículum extraescolar. En esta línea, resulta interesante el aporte que realiza BETA al avanzar en el desarrollo de un modelo de educación por competencias, que busque potenciar más ciertas habilidades, destrezas y actitudes, que faculten a los estudiantes sea cual sea el contexto en el cual se desenvuelvan. En esta línea, el programa se plantea un perfil de estudiante intermedio y de egreso, explicitando las competencias que se espera potenciar en la etapa inicial y final de su intervención.

Conclusiones respecto a la gestión técnica de los programas: modelo de aseguramiento de la calidad

- El soporte técnico de los programas hacia los docentes consiste en asesoría y acompañamiento académico, supervisión en sala y constantes retroalimentaciones de su quehacer. Por otra parte, el soporte que se hace a los estudiantes, es mediante la figura de los coordinadores estudiantiles, quienes se encuentran en vinculación directa con éstos, atentos a cualquier eventualidad que pueda afectar el proceso pedagógico de los estudiantes. Todo lo anterior es la base de lo que los programas han nombrado como **Modelo de Aseguramiento de la Calidad**.
- Este Modelo de Aseguramiento de la Calidad de la educación, y sus acciones centradas en la mejora permanente la calidad del servicio educativo entregado, es la base de una condición virtuosa para el aprendizaje de usuarios (directos e indirectos) de los programas. Por una parte, la existencia de docentes talentosos y destacados en sus especialidades, estudiantes talentosos académicamente y motivados por aprender, familias comprometidas con los

procesos educativos de sus hijos, y condiciones materiales ideales para llevar a cabo el aprendizaje, dan cuenta de una dinámica privilegiada de enseñanza-aprendizaje para los estudiantes que participan de estas iniciativas. Ahora bien, **la pregunta obligatoria es qué, de todos estos elementos, es posible transferir, tanto al sistema de educación escolar como al sistema de educación superior**, para mejorar no sólo las condiciones de vida de sujetos individuales que participan de estas iniciativas, sino que para potenciar su capacidad de colaborar a la mejora de las condiciones del sistema educacional chileno en su conjunto, para hacer frente al desafío de responder a la diversidad de necesidades educativas de sus estudiantes. Y los programas han desarrollado una *expertise* en esa área, que resulta indiscutible.

Conclusiones respecto de la gestión de personas y recursos humanos

- Respecto de la composición de los equipos de trabajo de los programas, se instala la pregunta **por la dotación que requieren los programas para hacer frente a los objetivos que se plantean, y a las proyecciones de impacto que se les imponen interna y externamente**. Esta pregunta se hace pertinente, porque el trabajo de terreno evidenció una composición diferenciada de los equipos de cada programa, tanto respecto a número como a perfil, lo que puede afectar en su capacidad de obtener resultados e impacto de manera más o menos homogénea entre programas. Este es un aspecto poco visible y poco problematizado por los programas, y a nuestro juicio resulta central en la implementación de los modelos, y en su obtención de logros propuestos.
- **En este punto la diversidad es mucha**. Hay profesionales que tienen una relación contractual con la universidad, sea en forma de contrato de trabajo o a honorarios, con distintas jornadas laborales (enteras y parciales), donde, en muchos casos, son contratados para la temporada académica y luego para la temporada de verano. A lo anterior se debe agregar la existencia de equipos que se sostienen no con profesionales sino que con voluntarios (generalmente estudiantes de la misma universidad) para sostener acciones interventivas claves para los programas y su interés en la calidad, como son, por ejemplo, las coordinaciones estudiantiles.
- En función de la presencia en terreno, pudimos observar que en este ámbito se suele apelar y/o esgrimir **el compromiso social y afectivo por parte de los profesionales y voluntarios para con los programas**. Esto le suma una variante de difícil manejo técnico, porque se hace descansar aspectos centrales de la implementación en el compromiso personal y ético que los agentes tienen con la estrategia desarrollada.
- Estas situaciones implican un riesgo para la calidad técnica del servicio ofrecido, resultando de complejo manejo para la gestión de los programas, presentando efectos indeseados como, por ejemplo, la rotación de profesionales por las deficientes condiciones laborales que proveen los programas (en términos financieros y de estabilidad/proyección laboral), y la consecuente pérdida de inversión en capital humano que realizan.

Conclusiones respecto de la gestión institucional y vínculos externos de los programas

- El principal **vínculo que se establece entre los programas y los establecimientos educativos de donde provienen los estudiantes se da a propósito del proceso de selección**. Las escuelas y liceos son aliados fundamentales en la etapa de identificación de estudiantes potencialmente talentosos, de manera que cada año el vínculo universidades-programa / establecimientos se vuelve a activar. No obstante, este vínculo generalmente afloja en el resto del proceso pedagógico, resultando importante transversalizar esta relación, y llevarla más allá de la pura identificación de estudiantes con talento.
- Hay una **relación diferenciada de los Programas de Talentos Académicos con los establecimientos educacionales, dependiendo de si se trata de escuelas básicas y/o liceos**. En dicho sentido, el dispositivo cualitativo de este estudio puso en evidencia que la

vinculación es mucho más cercana con los establecimientos de enseñanza básica, por cuanto es, generalmente, en éstos donde se llevan a cabo la gran mayoría de los procesos de identificación y preselección de estudiantes (ya que el mayor número de los estudiantes ingresa en sexto básico al programa), siendo los establecimientos de enseñanza media los que llevan a cabo un número considerablemente menor de dichos procesos, teniendo una participación más acotada. Dado que el vínculo universidad-programa / establecimiento se estrecha en el proceso de pre selección o postulación, los establecimientos de media, en general, tienen vínculos mínimos con los programas, por ende, manejan menos información del proceso en todos los aspectos, que las escuelas básicas.

- Cabe referir que, pese a que **los programas tienen actividades para los establecimientos y/o generan invitaciones a participar de instancias puntuales, los profesores generalmente no participan de éstas**, situación que se asocia primordialmente a disponibilidad horaria. Así, es el/la encargado/a escolar, quien más se involucra en las instancias de los programas, con énfasis en actividades que se relacionan con la inducción al proceso de preselección de estudiantes y/o explicación del talento académico, acotándose la participación de algunos profesionales de la educación a dicho momento.
- **En cuanto a la vinculación con municipios, el establecimiento de lazos de cooperación no son homogéneos entre los programas, y presenta diversidad de modos de relación.** Algunos establecen vínculos desde una estrategia explícita de llegar a territorios aislados; otros lo hacen con aquellas comunas más cercanas a los programas, para evitar problemas de traslado; y otros por temas financieros, llegando a aquellos municipios que pueden pagar la participación de sus estudiantes. Ahora bien, en la mayoría de los casos se plantea la importancia de contar con interlocutores que muestren interés y capacidad para hacerse cargo de la vinculación, y que, efectivamente, resulta ser un facilitador cuando la relación descansa en un agente con compromiso con las iniciativas de educación de talentos, y con capacidad de decisión al interior de los municipios.
- **Lo Programas de Talentos estudiados, en su totalidad, realizan vinculaciones con la red de oferta educativa y psicosocial que se encuentra disponible en el territorio.** En este sentido, los programas y sus equipos asumen como un elemento de su quehacer enfrentar las situaciones (más o menos problemáticas) que presentan los niños/as y sus familias, por lo que se ocupan en establecer lazos con la oferta disponible en términos de salud mental, acceso a beneficios sociales y de protección, etc. para facilitar su resolución. Estas acciones les permite afrontar la labor educativa, impidiendo que se generen interferencias que afecten la calidad y nivel de logro de su proceso pedagógico.

Conclusiones respecto de la gestión presupuestaria y financiera de los programas

- Primeramente, es importante constatar que las estructuras presupuestarias de los programas son relativamente similares. Y en segundo lugar, en cuanto a las dificultades encontradas en el ámbito del financiamiento de los programas, se observa que existe una situación de vulnerabilidad financiera en estas iniciativas, develando excesiva dependencia del aporte estatal a través de becas del MINEDUC, la cual ha obligado a los programas (a unos más que a otros) a desarrollar acciones preventivas y remediales ante esta situación.
- Asociado a lo anterior, **los programas no tienen claridad, al inicio de cada proceso de selección de estudiantes, sobre la cantidad de becas asignadas por el Ministerio de Educación**, para el año entrante. Esta situación se complejiza, cuando desde el Ministerio se ofertan más vacantes de lo anticipado, lo que impide la adecuada planificación presupuestaria de los programas. Lo que se suma a que no se cuenta con el tiempo para gestionar el apoyo financiero de las entidades municipales o de otro tipo que complementan la beca, llegando incluso a “perder” becas PTAEM en determinado ciclo. Esta situación dificulta la planificación de los programas, no sólo en relación a la potenciación de la capacidad de matrícula, impidiendo

llegar al número óptimo de estudiantes, sino que también al número de cursos, docentes, entre otros aspectos básicos de funcionamiento.

- Por otra parte, el aporte financiero del MINEDUC llega a destiempo si consideramos el funcionamiento y ritmo interno de los programas. Además, los municipios, en su gran parte, no se encuentran al día en el pago de la beca de los estudiantes, situación que se traduce en pagos fuera de tiempo, abonos o sencillamente no pagos, y que obliga a los programas a **buscar estrategias paliativas y/o alternativas de financiamiento**.
- Para captar más recursos y/o paliar dificultades de financiamiento, algunos programas han logrado generar **alianzas estratégicas, con entidades públicas y privadas, que han servido de soporte y colaboración directa para la ejecución de los programas y sus correspondientes actividades**. La generación de alianzas con actores locales se revela como un aspecto virtuoso que requiere ser potenciado en cada programa.
- Principalmente, el programa PENTA UC ha desarrollado estrategias alternativas de consecución de recursos, y que tienen que ver con ampliar el foco de negocios del programa. Esto es sumar servicios a ser ofrecidos a contrapartes, como puede ser la creación de una Entidad de Apoyo Técnico (ATE), la venta de Diplomados de Formación Continua, y nuevos procesos de transferencia del modelo hacia países extranjeros.
- Resulta relevante constatar que de terminarse el aporte del MINEDUC a los Programas de Talentos Académicos que desarrollan las universidades chilenas, probablemente, estas experiencias verían amenazada su existencia y proyección como experiencia innovadora y de calidad para nuestra educación, y para los niños y jóvenes vulnerables que de ellos se benefician.

Conclusiones respecto de los resultados de los programas

- En cuanto a los resultados obtenidos mediante los dispositivos cuantitativos y cualitativos de investigación, podemos concluir **una alta valoración de los programas por parte de los estudiantes, encargados de programa y sostenedores**. Por su parte, como aspectos más destacados, los estudiantes aluden a la flexibilidad, la novedad de los cursos, la infraestructura, la calidad y cercanía docente, el apoyo por parte de los coordinadores estudiantiles, la diversidad de actividades, entre otros.
- En cuanto al funcionamiento de los programas, se concluye que **son los estudiantes y docentes de estos los que están al centro de la gestión y del quehacer técnico de los mismos**. De este modo, los estudiantes identifican al programa como un espacio de potenciación intelectual y socioemocional, de la misma manera que los docentes lo identifican como un espacio de libertad pedagógica que motiva y enriquece la labor de enseñanza.
- El efecto acotado al ámbito individual, es coherente con la **ausencia de efectos a nivel de entorno escolar**. La limitada participación e información que manejan los encargados de programas en los liceos y escuelas, y los sostenedores, da cuenta de esto y revela que la vinculación de los programas con los establecimientos educativos es más bien instrumental, toda vez que ésta sirve para dar flujo a la difusión de estos en los municipios, a la firma de convenios, apoyo en traslado de los estudiantes y a la identificación de estudiantes talentosos.
- Un elemento transversal a todos los Programas de Talentos Académicos, es que sus objetivos se encuentran centrados en los estudiantes, cuestión que implica un **efecto biográfico e individual positivo** en niños y jóvenes que de ellos participan, reconocido por todos los estudiantes entrevistados y encuestados, como por sus familias y establecimientos educacionales.
- El efecto biográfico en los estudiantes se logra observar en diferentes áreas: en el **nivel cognitivo** por en el desarrollo y potenciación de sus habilidades y capacidades intelectuales,

como también en el **nivel socioemocional**, por los aportes de los programas a la autoestima y autoconcepto, y a la sociabilidad, trabajo en equipo, solidaridad, entre otros. Asimismo, se constata la injerencia que tienen los programas en las **proyecciones futuras** a nivel personal y educacional de sus estudiantes, como así también de sus familias. En dicho sentido, si el horizonte de estos programas es hacer que los niños, niñas y jóvenes talentosos lleguen a ser “adultos altamente productivos y socialmente sensibles y responsables” (Bralic, 2000), esta pretensión parece ser alcanzada.

- Sin embargo, si bien no está explícito en las misiones y objetivos de los programas, estos constituyen alternativas de **movilidad social**, porque la gran mayoría de sus estudiantes logran ingresar a carreras universitarias y, por dicha vía, comenzar la superación de la condición de vulnerabilidad y/o pobreza. Esto se evidencia en el diálogo con estudiantes y apoderados, los cuales comprenden que no es el fin de los programas que sus alumnos ingresen a la universidad, pero a pesar de ello, en el discurso de todos los actores se instala este proyecto como horizonte de vida de casi la totalidad de los niños y jóvenes entrevistados. Asociado a lo anterior, resulta relevante consignar que en los programas existe avances variables para el desarrollo de un sistema de seguimiento formal que permita verificar si efectivamente los estudiantes siguen estudios superiores, en qué carreras o casas de estudio, ni si esa trayectoria es continua o discontinua en el tiempo. Destaca en este aspecto el empeño de ALTA de realizar acciones en esta línea.
- En este punto el panel de expertos convocados al estudio llaman nuestra atención sobre un elemento relevante. Y que es que los Programas de Talentos no sean confundidos con programas de movilidad social. En este sentido, si bien los programas no se proponen que los estudiantes ingresen a la universidad, sí está instalado en las expectativas de los jóvenes y sus familias que estos logren este propósito. Ocurriendo que se reproduce en los programas un problema de la cultura de nuestro país, y que es ver sólo en la educación superior (y en este caso, la educación universitaria) una vía para genera superación y movilidad social, dando cuenta de la estructura de oportunidades empobrecida de nuestro país.
- En la medida en que los Programas de Talento Académico, más allá de los diferentes modelos a los que adhieren, se alinean con un enfoque que busca invertir en capital humano, y en mejorar la calidad y productividad de los recursos humanos del país en desarrollo que somos, generan estructuras sociales meritocráticas sobre la base de equiparar las oportunidades de acceso igualitario (equidad) a una educación de calidad.
- De lo anterior, se desprende una línea argumentativa mas teórica, que es la tensión entre el enfoque que señala que los niños, niñas y jóvenes con talentos académicos tienen mayor prosocialidad, versus el enfoque que señala lo contrario. En este último caso, y algunos programas lo intencionan, se requiere de una intervención que permita redirigir dichas características y habilidades más autocentradas, para ponerlas al servicio de beneficio de toda la sociedad.

Conclusiones respecto de algunos resultados no esperados de los programas

- La opción de las becas PTAEM por el sistema municipal de educación genera un **efecto no esperado**, que se expresa en que, para no perder la beca, una fracción de los estudiantes con talento evita cambiarse al sistema particular subvencionado de educación. Es decir, **la iniciativa resulta ser un retentor de estudiantes talentosos en el sistema público de educación**. Si bien no se cuenta con una estadística que permita dimensionar cuantitativamente este efecto no esperado, lo observado a partir de las entrevistas, nos lleva a la reflexión de que programas como éstos –con una alta valoración por parte de estudiantes y familias, y con efectos visibles en el mediano y largo plazo–, no sólo generan un bien a nivel individual y familiar, sino también generan un bien al sistema público de educación, cuestión que requiere ser tomada en consideración en el desarrollo de una potencial política de educación de talentos.

- Si bien los programas no tienen por objetivo el ingreso de los estudiantes a la universidad, y aun cuando no existen datos duros al respecto, **los actores reportan que un alto porcentaje de los jóvenes continúa estudios superiores, y en gran parte de los casos, en las mismas casas de estudio donde cursaron el Programa de Talentos o en otras instituciones del Consejo de Rectores de la región.** Frente a esta situación, se observaron algunas estrategias de los programas y/o universidades para facilitar, mediante cupos especiales o vías especiales de ingreso, el acceso a estudios superiores de estos estudiantes a sus propias instituciones. Este debiera ser un aspecto a estudiar más cabalmente, de manera de reconocer cómo estas facilidades de ingreso pueden estar afectando los números en esta materia.
- Finalmente, los programas, además de todos los beneficios y aportes que entregan a estudiantes y familias, **posibilitan la reunión de niños y jóvenes altamente capacitados y provenientes de distintos entornos socio-educacionales.** Esto es visto como un efecto positivo del programa, en la medida en que esta situación contribuye a atenuar la segregación social del sistema educacional chileno y que afecta sobre todo a los niños que provienen del sistema municipal.
- Ahora bien, como solución para abordar a la población escolar con altas capacidades, los Programas de Talentos –tal como existen y funcionan hoy en día– no constituyen un recurso que permita atenuar la segregación social del sistema escolar chileno, sino que permitirle a algunos estudiantes talentosos evitar este efecto de exclusión. Incluso, desde cierto punto de vista, se puede sostener que funcionan en la lógica de la segregación, ya que, al sacar a esta población talentosa del entorno escolar y exponerla a un curriculum de enriquecimiento diferente al escolar, **generan una doble segregación a nivel micro.** Estas dos cuestiones instalan la pregunta acerca de si los Programas de Talentos Académicos en Chile, operando fuera del sistema escolar formal, logran generar una política de integración socioeducativa, y por ende, sociocultural de índole estructural. Esta se trata de una tensión todavía no disuelta entre lo que Brunner llama “la igualdad de oportunidades y la diferenciación en el cultivo de los talentos”⁶⁸, “una tensión entre estimular y restringir las posibilidades para que un individuo se destaque sobre los demás”⁶⁹, una tensión que no termina del todo con la idea de que estamos ante la presencia de programas para los más privilegiados entre los vulnerables.

9. Recomendaciones para la Política de Educación de Talentos

- Para comenzar, se recomienda al MINEDUC **diseñar una estrategia de abordaje de las NEE de carácter sistémico que englobe estrategias que apuntan a la atención de la población escolar que presenta altas capacidades.** Esto con el propósito de generar sinergias entre las distintas acciones en marcha, de activar la producción continua de conocimiento y monitoreo, y de generar nuevas acciones que signifiquen expansión del enfoque de la promoción del talento académico dentro del sistema escolar.
- En una estrategia de este tipo, los programas de promoción de talento a cargo de las universidades serían un gran recurso para el Estado, y si bien serían un componente más dentro de un sistema de educación especial, sin duda sería un aliado estratégico que ha desarrollado conocimiento y expertice (teórica y práctica), que puede colaborar protagónicamente en estas estrategias en el abordaje de las NEE.

⁶⁸ Presentación al libro de Sonia Bralic sobre TALENTOS ACADÉMICOS.

⁶⁹ Bralic, S. y Romagnoli, C. NIÑOS Y JÓVENES CON TALENTOS: Una educación de calidad para todos. Santiago de Chile, mayo 2000.

- **Como el desarrollo de una estrategia de esta naturaleza implica procesos administrativos y técnicos de largo aliento, se sugiere construir un plan para el corto, el mediano y largo plazo, de manera de aportar con sentido de realidad al desarrollo de la educación especial en general, y de la educación de talentos en particular.** Para el corto plazo, se sugiere elaborar un programa de trabajo donde se identifiquen las distintas etapas que debiera contemplar este proceso y donde se prioricen los ámbitos “más urgentes” en los cuales intervenir.

Como potenciales componentes de esta estrategia se sugiere considerar cuatro cuestiones claves: i) potenciar las experiencias de programas de promoción de talentos, y potenciar la transferencia de experiencias al modelo formal de educación; ii) desarrollar acciones concretas en la formación inicial de profesores y en su formación continua; iii) generar transferencia de los talentos académicos como recurso dentro del aula; iv) avanzar en un sistema de producción de conocimiento e información que permita realizar estas acciones en procesos de calidad.

- Para lo anterior, **sería necesario avanzar en reconocer, mediante observación e investigación, qué aspectos desarrollados por los Programas de Talentos resultan pertinentes de ser transferidos al modelo formal de educación, y cuáles podrían ser factibles de ser traspasados a las escuelas y liceos públicos (o de otro tipo de dependencia).** Las experiencias desarrolladas resultan virtuosas porque se concentran en ellas una serie de condiciones que resultan difíciles de reproducir en otros contextos (sobre todo desfavorables), por lo que resulta esencial realizar estudio e investigación en este ámbito.
- Se observa la necesidad de insertar en los procesos de **formación inicial docente y su posterior perfeccionamiento**, la temática del talento académico. Esto con miras a que también se pueda dar respuesta a las necesidades educativas de los estudiantes, desde dentro del propio sistema escolar, al igual que se hace en otras realidades internacionales estudiadas.
- Se recomienda concebir una **estructura complementaria a los programas de talentos, desde los establecimientos educacionales**, que permita aprovechar como recurso pedagógico al proceso experimentado por los estudiantes participantes de los programas, de manera que se transformen en recursos pedagógicos para su comunidad; una estructura que trabaje en la inclusión de la diferencia: una diferenciación inclusiva. Desde este punto, la relevancia que tiene la vinculación con los establecimientos educacionales es primordial, a la vez que fortalecer el trabajo desarrollado en torno a la transmisión de un sentido y un enfoque de la educación de talentos académicos. Estudios demuestran que la transferencia ocurre sólo en la medida que los profesores tienen la capacidad de hacer de estos estudiantes un recurso para al aprendizaje colectivo en la sala de clases.
- El estudio realizado pone de manifiesto la necesidad seguir avanzando en **mecanismos de estimulación y financiamiento de investigaciones** en el área de educación de talentos académicos. Si bien los programas han ideado formas para realizar investigación, como ya se mencionó en el punto anterior, éste debiese ser un componente de esta estrategia de abordaje de las NEE, y la educación de talentos. La generación de conocimiento respecto al talento académico en contextos de pobreza permitirá comparar resultados y evaluar el impacto de éstos, no sólo en las áreas cognitivas, afectivas y sociales de los estudiantes, sino también en los impactos a nivel social, de la familia, del sistema educacional; de su proyecto de vida, de la incorporación a la educación superior, su acceso al mundo laboral y su desarrollo como ciudadano.
- A propósito de la experiencia acumulada por aquellos establecimientos de educación, principalmente de básica, en torno a los procesos de identificación de estudiantes talentosos y su nominación a los programas, se plantea la posibilidad de generación de un **sistema de identificación del talento académico (y otros talentos), en el sistema educacional nacional.** Esto con miras a que las escuelas y liceos (públicos, y tal vez privados) puedan desarrollar esta habilidad, no sólo para derivar a estudiantes a programas de este tipo, sino que

para que sepan conocer la diversidad de estudiantes a los que deben responder en términos de necesidades educativas.

- Se sugiere **seguir fortaleciendo un espacio, participativo y horizontal, donde los distintos programas puedan socializar las diferentes acciones emprendidas** por ellos, y en diversos aspectos de la gestión programática. Una instancia técnica que les permita compartir las reflexiones en torno a los test complementarios que cada programa ha ido probando para la selección de sus estudiantes, o bien compartir las metodologías y resultados de las investigaciones respecto de logros e impactos, formas de transferir el modelo de trabajo a escuelas y liceos, entre otras, pueden ser las temáticas que convoquen a los actores de los programas (equipos técnicos y o sólo directores de programa) a espacios colectivos de participación, en base al intercambio de experiencias, y la construcción conjunta de conocimiento.
- Dado que uno de los impactos generados por el programa es la definición, en perspectiva, de **cursar estudios superiores por parte de los estudiantes**, la gran mayoría de las veces, se plantea la pregunta por la factibilidad de dicha aspiración. Con esto se plantea la pregunta por las facilidades que las universidades pueden generar para que estos estudiantes continúen estudios en sus instituciones, y la posibilidad que exista un mecanismo transparente y homogéneo de ingreso a la educación superior, para estudiantes talentosos provenientes de contextos más desfavorables. Y esto en educación universitaria, y también técnico profesional.

10. Recomendaciones una futura Evaluación de Efectos e Impacto de los Programas de Talento Académico en Chile

En este apartado entregamos recomendaciones para una futura evaluación de los resultados de los programas de promoción de talento, donde se recoge especialmente la discusión acerca de una potencial evaluación de efectos e impacto de estos programas. Para abordar esta discusión, se consideraron tres insumos centrales: los resultados de la sistematización de las evaluaciones externas e internas sobre el funcionamiento y resultados de los programas; las opiniones y sugerencias para una evaluación de resultados e impacto de los programas recogidas en las entrevistas a los equipos de estos programas; y los aportes al tema desde los estudios a nivel internacional sobre programas de talentos.

1. Estudios y evaluaciones de los programas nacionales de Talento Académico

Como se señaló antes 4 de los 6 programas han tenido una producción profusa de estudios. El foco de la mayor parte de los estudios ha sido i) el proceso de selección y caracterización de los estudiantes con talento; ii) la satisfacción con el programa de los agentes involucrados; y iii) efectos e impacto del programa en la dimensión cognitiva y de rendimientos académico así como en el plano socioemocional y psicosocial.

En el nivel de los efectos e impacto del programa los estudios se han centrado en los estudiantes dando cuenta del nivel de sus notas en la enseñanza media, puntajes PSU, que obtienen, manejo de vocabulario y de pensamiento complejo así como en el plano socioemocional y afectivo y cifras sobre ingreso a la universidad. Estos estudios a veces trabajan con grupo de control y por tanto califican de impacto. Sin embargo, los grupos de control utilizados tienen debilidades, pese al esfuerzo en varios de los estudios de parear los estudiantes del programa con los del grupo de control en variables relevantes. El grupo de control a veces está constituido por los compañeros de curso y otras veces por estudiantes nominados pero no elegidos por el programa en el momento del ingreso. Sin duda son dos alternativas de grupo de control, pero como suele suceder muestran debilidades como control. En el primer caso, compañeros de curso, porque se trata de mediciones en un momento (en general el final al egresar de 4to medio) y son múltiples las

variables ajenas al programa que pueden explicar las diferencias entre los dos grupos. En relación al segundo caso, estudiantes nominados y no seleccionados en el grupo de control, surge como pregunta si el grupo de control no se vio afectado negativamente en su desarrollo cognitivo y socioemocional por el hecho de haber sido seleccionado, aspecto respecto al cual los programas no disponen de evidencia.

Los estudios sobre efectos e impacto presentes en 4 de los 6 programas es un resultado notable y altamente positivo⁷⁰. Estos estudios, básicamente, investigan los efectos e impacto del programa en los estudiantes, considerando como variables dependientes, el aprendizaje cognitivo y aspectos del desarrollo psicosocial o socioemocional de los estudiantes.

En el ámbito del aprendizaje cognitivo los estudios consideran como variable dependiente las notas en la enseñanza media y en la prueba PSU, aprovechando la disponibilidad de registros oficiales. Sólo un programa (BETA-UCV) profundiza en el tema al considerar como variable dependiente el desarrollo del pensamiento complejo, con escalas que miden capacidad de resolución de problemas, de pensamiento crítico y de competencias creativas, encontrando resultados positivos en las dos primeras y no en la tercera dimensión.

Los estudios de efecto e impacto en el ámbito socio-psicológico y emocional son de primera importancia, en la medida en que los programas reconocen que como trabajan con estudiantes provenientes de familias con bajo nivel socioeconómico abordar esta dimensión es esencial para abrirles oportunidades futuras reales / efectivas. Los esfuerzos de incluir en los estudios mediciones de esta dimensión no son pocos (4 de los seis programas lo han hecho). Los estudios incluyen variadas escalas e índices, adaptando instrumentos de otros contextos al chileno, como se puede apreciar en el listado de instrumentos aplicados por cada programa⁷¹.

Como se dijo, esta diversidad de instrumentos responde a dos tipos de situaciones. De un lado, la ambigüedad con que cada programa define el perfil del alumno deseado en esta dimensión: ¿es autoestima, seguridad en sí mismo, consideración del otro, liderazgo, responsabilidad social, desarrollo de un proyecto de vida, ampliación del grupo de amigos, adaptación emocional? De otro lado, la diversidad de instrumentos utilizados (sólo algunos adaptados para Chile y para estudiantes con talento) responde también a la existencia en la disciplina de la psicología y psicología social de variadas escalas psicométricas que responden a tradiciones, definiciones y enfoques analíticos distintos. Cabe señalar que los resultados respecto al impacto de los programas en esta dimensión son disímiles. Algunos detectan impacto en algunos indicadores, otros no lo detectan. La comparación de resultados entre programas en este plano es imposible por el uso de conceptos e instrumentos distintos.

Mientras en el plano del aprendizaje cognitivo los programas convergen en cuanto a sus resultados esperados (mejorar notas en pruebas de aprendizaje, reforzar competencias de pensamiento complejo), en el plano de desarrollo psicosocial no es posible deducir con claridad lo que espera cada programa y lo que es común a los seis programas. Este es un tema que debe ser reflexionado a nivel conceptual y empírico por cada programa.

2. Desafíos, inquietudes e interrogantes sobre una evaluación de efectos e impacto que plantean los equipos a cargo de los programas

Para los equipos a cargo de los programas de Talento, la evaluación de resultados constituye un aspecto importante sobre el cual han desarrollado diversos esfuerzos y estrategias de medición, como se pudo ver en el punto anterior. En relación a una evaluación de impacto de los seis programas en su conjunto los entrevistados plantean una serie de inquietudes e interrogantes.

⁷⁰ Cabe registrar que varios estudios tienen en su título el término "impacto" pero en estricto rigor no constituyen estudios de impacto en la medida en que no trabajan con grupo de control ni incluyen variables externas presentes que pueden estar incidiendo en las diferencias inter-grupo y cambios temporales observados. En este sentido, representan descripciones de resultados que pueden deberse, ya sea al programa o a otros factores que no están bajo control.

⁷¹ Ver páginas estudios de caso de este informe.

Estos se sitúan en dos niveles: aspectos que se considera necesario evaluar y consideraciones metodológicas que debiesen garantizarse para una correcta evaluación de impacto.

Con respecto a los *aspectos que se considera necesario evaluar*, desde los programas, los entrevistados mencionaron los siguientes:

- Expectativas y percepciones personales y familiares previas, intermedias y al terminar la enseñanza media de los estudiantes y su familia
- Desarrollo socio-emocional y moral de los estudiantes
- Aprendizaje cognitivo e intelectual, creatividad, memoria visual de los estudiantes
- Auto-concepto, construcción de proyecto de vida, tolerancia a la frustración de los estudiantes
- Responsabilidad social y liderazgo de los estudiantes, participación de los estudiantes en actividades que benefician a la comunidad (centros de alumnos, iglesia, etc.)
- Desempeño manifiesto de los estudiantes: su ranking en cuanto a notas en la enseñanza media, puntaje en prueba de selección universitaria (PSU), ingreso a educación superior y desempeño en ésta.
- Satisfacción de los estudiantes, la familia, los docentes con el programa
- Características de los desertores de los programas y razones que impulsan la deserción

Varios de estos aspectos han sido abordados en los estudios realizados para algunos de los programas. La reiteración de su mención da cuenta de la importancia que los programas dan a su evaluación, mencionando tanto aspectos de su funcionamiento (satisfacción, deserción) como a efectos e impacto.

Con respecto a las *consideraciones metodológicas necesarias de garantizar para una correcta evaluación* los entrevistados rescatan los siguientes elementos:

- Considerar las variables espacio-temporales que subyacen al desarrollo de cada programa, de manera de evaluar de acuerdo a un contexto situacional adecuado.
- Definir y aclarar cuál es la expectativa ministerial en relación a los programas de Talento, para de ese modo centrar futuras evaluaciones en aquellos aspectos.
- Considerar aspectos tanto cuantitativos como cualitativos de resultados, teniendo en cuenta distintas fuentes de información.
- Consensuar aspectos de resultados a medir y su operacionalización, por ejemplo si corresponde medir desempeño académico, consensuar si se trata del desempeño manifiesto (notas enseñanza media, puntaje PSU, ingreso a la universidad) o de habilidades de pensamiento complejo y, en este caso cuáles..
- Diseñar una evaluación longitudinal de largo plazo, que considere resultados intermedios y finales y defina los instrumentos de medición validos (aceptados) por los seis programas, que permitan comparar la situación inicial, intermedia y final de los estudiantes.

3. Aprendizajes sobre estudios y evaluaciones de programas en la experiencia internacional

La revisión de las experiencias internacionales de programas de apoyo a estudiantes con talento indican que el tema más investigado ha sido la definición de lo que es un alumno con talento y el diseño de instrumentos como identificar los niños y jóvenes con talento o habilidades altas así como los superdotados. La presencia de evaluaciones sobre efectos de los programas / iniciativas en alumnos participantes y otros potenciales beneficiarios (profesores, apoderados, colegios) son mucho menos frecuente. En esta dirección, como se señaló antes, la evaluación de impacto de programas de talento es sindicada por la literatura especializada como un área desatendida, particularmente en lo que concierne evaluaciones de impacto longitudinales o de largo plazo de los programas. Se señala, además, que la evaluación de los programas de talento se ve perjudicada por mediciones imprecisas, por el bajo número de participantes en estos programas,

que tiene como consecuencia resultados estadísticamente insignificantes y las dificultades de encontrar un grupo de control adecuado.

4. Recomendaciones del equipo investigador para una evaluación futura de impacto de los programas de talento ejecutados por las seis universidades

La literatura especializada diferencia dos tipos de evaluaciones: de impacto y de procesos. La evaluación de impacto exige un diseño experimental o cuasi-experimental con grupo de control y que apunta a medir la efectividad de un programa el corto (al egreso de beneficiario), mediano (momento posterior al egreso, por ejemplo, después de un año) y largo plazo (en un momento posterior más lejano). Esta evaluación permite conocer la efectividad de un programa, si logra el o los efectos e impacto esperados en los beneficiarios. Adicionalmente, en estos estudios resulta oportuno / conveniente hacer un estudio de los costos del programa para estimar su costo-efectividad o costo-beneficio. Por lo general las evaluaciones de impacto pesquisan principalmente resultados cuantitativos. Estos pueden complementarse con evidencia cualitativa orientada a una mejor comprensión de los efectos e impacto esperados y sus consecuencias en la vida cotidiana de las personas, familias, organizaciones, etc. y también para identificar efectos e impactos no esperados positivos o negativos (no previstos por el programa).

Las evaluaciones de procesos se detienen en el análisis de la gestión de los procesos internos del programa, su implementación, los obstáculos que enfrenta, sus fortalezas y debilidades, oportunidades y amenazas. Estas evaluaciones se apoyan en metodologías cualitativas y cuantitativas⁷². Una evaluación de integral de los programas de Talento debería detenerse tanto los procesos como en los efectos e impacto de los programas.

La recomendación de este equipo evaluador es que es prematuro pensar en una evaluación de impacto de los programas de talentos. Ello porque para el diseño de una correcta evaluación de impacto de los programas de talento es necesario despejar primero varios puntos clave:

- *Con respecto al diseño de los programas*

La evaluación de impacto requiere de un programa relativamente estructurado que en su proceso de implementación no experimenta modificaciones substantivas recurrentes⁷³. Los seis programas de talentos tienen cada uno un diseño consolidado. Entre ellos se detectan diferencias en diseño, prioridades y componentes específicos y también en cuanto a las dimensiones en que esperan impactar y a quiénes (estudiantes, colegios y profesores en éstos, familia de los estudiantes). Esta situación indica que no es conveniente evaluar el impacto de los seis programas en conjunto sino que pensar en una evaluación que considere cada programa en su particularidad, alternativa que permitiría aprender sobre los aportes específicos de cada uno.

Siempre a nivel de diseño, cada programa debiera definir en qué momento o momentos corresponde hacer una evaluación de impacto. ¿Se esperan efectos -y en qué ámbitos- durante la participación de los estudiantes y su familia en el programa o sólo cuando este egresa del mismo (completa enseñanza media)? En este último caso, ¿es al momento del egreso o en un momento posterior? ¿En qué momento? El diseño del programa debiera definir la unidad (¿en quiénes?) en que espera impacto y los momentos claves de medición. En el caso de los estudiantes (por ejemplo, año anterior al posible ingreso al programa; a los tres años en el programa, en 8º básico; en 3º o 4º medio; a los 3 y a los 6 años del egreso).

⁷² La presente evaluación de los programas de talento es un ejemplo de una evaluación de procesos.

⁷³ Cabe recordar que una buena evaluación tanto de de impacto como de procesos requiere contar con un diseño que defina no solo los componentes y actividades, sino también las condiciones y supuestos que el programa espera que estén presentes o se cumplan para obtener los resultados de producto, efecto e impacto esperados. La literatura sobre evaluación plantea que idealmente el diseño general de una evaluación de impacto debiera ser concomitante y estar presente en el diseño del programa.

Los seis programas comparten el propósito de abrir oportunidades a los estudiantes talentosos, oportunidades que no tendrían si el programa no existe. Esta es la dimensión común a los programas en la cual podría realizarse una evaluación de impacto para los seis conjuntamente, siempre que entre ellos haya acuerdo en el impacto específico en los estudiantes que esperan lograr y los tiempos en que estos esperan y debieran medirse. Como vimos anteriormente, la respuesta a esta pregunta no es evidente.

Algunos de los programas declaran objetivos adicionales más amplios e implementan líneas de acción para lograr impacto en estos otros ámbitos: la familia (bajo el supuesto de que si ésta no apoya a su estudiante con talento, éste verá restringido su potencial de crecimiento); en los colegios y sus profesores (bajo el supuesto que el estudiante talentoso requiere apoyo y estímulo de parte de sus profesores); en las universidades (¿la metodología de trabajo de los profesores de estudiantes con talento afecta o no su enseñanza universitaria regular? ¿Permea o no hacia otros profesores universitarios? ¿Las universidades revisan sus criterios de admisión de estudiantes? (por ejemplo, ¿abren las puertas a iniciativas de “aceleramiento” (escolares que pueden ingresar antes de egresar de 4º medio, a algunos cursos universitarios)? Los programas que esperan impacto en la familia o en los colegios, o en la universidad debieran explicitar en su diseño el tiempo en que esperan lograr impacto en estas unidades.

De lo dicho se desprende que antes de pensar en una evaluación de impacto conjunta de los programas, se requiere que éstos pongan en común sus impactos esperados y la unidad en que los esperan; y, en los impactos que coinciden, consensuar una conceptualización e instrumento de medición común. Además, se requiere que el Ministerio de Educación defina y transparente los efectos e impacto que como organismo público espera de los programas de Talento y en quiénes (unidad).

A un nivel operativo se requiere definir de común acuerdo entre los seis programas las variables dependientes e independientes o asociadas de manera de poder identificar y aislar los factores propios del programa de factores externos que pueden estar incidiendo acentuando o anulando el impacto esperado.

- *Definición de grupo de control para evaluación de efectos e impacto en estudiantes*

Para calificar de evaluación de impacto, el análisis debiera realizarse con un grupo de control. Sólo con grupo de control es posible contar con la evidencia contrafactual requerida en todo estudio de impacto y eliminar / controlar cambios en el estudiante que se pueden deber a factores distintos a su participación en el programa, por ejemplo, su proceso natural de crecimiento y maduración.

La definición del grupo de control es uno de los aspectos más delicados de una potencial evaluación de impacto, ya que requiere de una estrategia que logre comprometer la participación de un grupo de estudiantes que no son beneficiarios del programa y son en el momento inicial parecidos al grupo de beneficiarios en rasgos relevantes, donde el más importante es ser también estudiante talentoso. En este caso, siguiendo una práctica ya establecida en algunos programas, la alternativa de grupo de control más conveniente proviene de sus compañeros de curso que habiendo sido nominados por sus profesores como estudiantes destacados y potenciales candidatos y habiéndoseles aplicado la pruebas de selección (Raven y otras en algunos programas) sean en el momento inicial (5º básico) lo más similares posibles a los estudiantes seleccionados al programa en promedio de notas, nivel socioeconómico, resultados pruebas de selección, sexo y edad. Esta es una alternativa. No obstante, es importante de un lado cuidar que el hecho de ser nominado y no seleccionado no haya impactado negativamente la motivación por el estudio y la autoestima del estudiante. Sobre este punto ninguno de los programas maneja evidencia. Además, tanto los equipos profesionales de los programas como los expertos entrevistados cuestionan y señalan las dificultades que tiene la prueba de Raven y la encuesta de motivación por el estudio que deben utilizar por normativa ministerial para seleccionar a los

alumnos con talento. ¿Si los instrumentos de selección no son apropiados que validez tiene la separación entre grupo de control y grupo beneficiario?

En consecuencia, en opinión de este equipo consultor, es más urgente invertir recursos en decidir y generar un instrumentos de identificación de estudiantes con talento en 5° básico, validado y estandarizado en la realidad chilena que destinar recursos a una evaluación de impacto.

En una línea similar, desde la perspectiva de este equipo evaluador, sugiere que más que evaluar en este momento efectos e impacto de los seis programas, éstos se comprometan a realizar un seguimiento de sus egresados en cuanto a su trayectoria educacional, laboral y familiar posterior al egreso del programa (esto es, al finalizar 4° medio), continúan sus estudios o se insertan en mercado laboral, en uno y otro caso, dónde, cuál es su desempeño, etc.⁷⁴ Diseñar un estudio de seguimiento tiene un serie de requerimientos prácticos, que se detallan a continuación.

Contar con información de seguimiento de estudiantes requiere que cada programa comprometa a los estudiantes egresados [y a los del grupo de control si se decide en torno a uno] a mantener en uso su correo electrónico (podría ser uno del programa o de la universidad) y responder anualmente o cada dos años, según se decida, a un cuestionario en línea. Esto permitiría, por ejemplo, en el caso de PENTA-UC, cuyos primeros alumnos (en 6° básico en 2001), de haber seguido un curso regular en la educación escolar, habrán egresado del sistema escolar en el año 2007 ¿dónde están estudiando o trabajando hoy? ¿Cómo les va? Los primeros alumnos de otros tres programas, entraron a éstos en 2004, egresaron efectivamente de 4° medio el 2010? ¿Dónde están y qué hacen hoy? Contar con registros longitudinales sobre los estudiantes que egresaron del programa en 4° medio al menos hasta 5-6 años post egreso, es una fuente de información potente para efectivamente conocer el impacto de los programas en abrir más y mejores oportunidades para los estudiantes que estuvieron insertos en estos.

- *Sistema de información común a los programas*

De gran ayuda para el análisis de implementación y de impacto de los seis programas, sería que estos definieran una base de datos y registros de alumnos y su conducta en el programa (asistencia, conductas, participación en clase, rendimiento, etc.) mínima común. Esto permitiría hacer comparaciones entre los programas. La información relativa al seguimiento de egreso debiera ser parte de este sistema de información. Ello permitiría analizar la “conducta” de los alumnos durante el programa con su inserción posterior.

- *Evaluación de la economía de los programas*

Los resultados de este estudio revelan que existe poca información precisa respecto de los costos de los programas, y que cada programa, debido a sus condiciones institucionales y territoriales, tiene diferentes economías y enfrenta distintas dificultades en cuanto a la gestión y disponibilidad de recursos. Esto no es necesariamente un aspecto negativo. Al contrario, la autonomía en el manejo de recursos se considera una virtud, no obstante, urge corregir el cálculo del costo de cada programa. Se recomienda evaluar los costos monetarios y no monetarios, ocultos y explícitos del programa.

Concluyendo esta sección, este equipo evaluador propone que antes de encauzar una evaluación de impacto de los seis programas se avance en otras líneas prioritarias que pueden a futuro facilitar una evaluación de impacto.

⁷⁴ Según la información recabada, la evaluación externa que PENTA-UC subcontrató con la Consultora *Focus* contendría evidencia en esta línea.