

Agenda de Aprendizajes Pilotos “Quiero Ser Digital”

25-11-2022

GLOBAL OPPORTUNITY
YOUTH NETWORK: BOGOTÁ
EL FUTURO ES JOVEN
 aspen institute

ZIGLA
STRATEGY & EVIDENCE
FOR SOCIAL CHANGE



ÍNDICE

CONTEXTO

APRENDIZAJES SEGÚN LÍNEA DE ACCIÓN

| | |
|--|-----|
| 1. RUTA DE EMPLEABILIDAD INCLUSIVA EN EL SECTOR DIGITAL | 3 |
| PERFILAMIENTO DE PARTICIPANTE | 4 |
| CONVOCATORIA A JÓVENES | 7 |
| INSCRIPCIÓN | 12 |
| EVALUACIÓN Y SELECCIÓN DE PARTICIPANTES | 23 |
| BARRERAS A MITIGAR EN CONVOCATORIA | 25 |
| FORMACIÓN EN HSE | 29 |
| NIVELACIÓN EN HAB. DURAS | 32 |
| FORMACIÓN TÉCNICA | 42 |
| CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS | 52 |
| INTERMEDIACIÓN SOCIOLABORAL | 54 |
| RETENCIÓN LABORAL | 61 |
| 2. FINANCIACIÓN BASADA EN RESULTADOS | 74 |
| 3. FONDO QUIERO SER DIGITAL | 117 |
| CONCLUSIONES Y PRINCIPALES HALLAZGOS | 118 |
| | 130 |



CONTEXTO

La presente Agenda de Aprendizajes es producto de un **proceso de sistematización y análisis de los principales hallazgos cualitativos emergentes de la ejecución del piloto “Quiero Ser Digital” (QSD)**, co gestionado por Fundación Corona, GOYN Bogotá y Corporación Inversor, junto con 4 organizaciones educativas del sector digital y sociolaboral colombiano.

La información presentada a continuación proviene de **3 principales fuentes de información:**

- 3 playbooks de cada programa piloto elaborados por el Fondo QSD, junto con sus aliadas operadoras.
- Grilla de sistematización de aprendizajes internos del equipo de GOYN.
- 2 entrevistas en profundidad con el equipo de coordinación del Piloto Quiero Ser Digital.

Por último, la agenda se encuentra estructurada según las 3 líneas estratégicas del Fondo QSD, a saber:

- Ruta de Empleabilidad Inclusiva del sector digital (aprendizajes, buenas prácticas e innovaciones para las distintas etapas de los programas piloto/bootcamps QSD)
- Esquema de Pago por Resultados*
- Fondo Quiero Ser Digital (aprendizajes sobre las dinámicas y gestión interna del Fondo)

*Aún no se cuentan con hallazgos sobre esta línea

Aprendizajes y Hallazgos Preliminares

I. Rutas de Empleabilidad Inclusivas en el sector digital

PROCESOS DE LA RUTA DE EMPLEABILIDAD A EVALUAR

- CONVOCATORIA
 - INSCRIPCIÓN
 - EVALUACIÓN Y SELECCIÓN DE PARTICIPANTES
 - BARRERAS A MITIGAR PARA ALCANZAR OBJETIVOS DE CONVOCATORIA
- FORMACIÓN INTEGRAL
 - NIVELACIÓN DE COMPETENCIAS
 - FORMACIÓN SOCIOEMOCIONAL
 - FORMACIÓN TÉCNICA
 - CERTIFICACIÓN
- INTERMEDIACIÓN LABORAL FORMAL
- RETENCIÓN LABORAL
- ACOMPAÑAMIENTO TRANSVERSAL
 - APOYO INTEGRAL
 - ORIENTACIÓN SOCIO OCUPACIONAL
 - MENTORÍAS
- ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN AL PROGRAMA



Aprendizajes y Hallazgos Preliminares

Rutas de Empleabilidad Inclusivas en el sector digital

ETAPA: PERFILAMIENTO DE LA CONVOCATORIA

PÚBLICO OBJETIVO DE LA CONVOCATORIA “QUIERO SER DIGITAL”

En el diseño del piloto de la ruta se establecieron los siguientes criterios ideales para perfilar la población objetivo del Fondo Quiero Ser Digital:

| Tipo de Criterio | Criterio |
|-----------------------------|---|
| Rango Etario | Jóvenes de 18 hasta 28 años * <i>*con posibilidad de analizar casos puntuales)</i> |
| Género | 45% o más participantes mujeres |
| Nivel Socioeconómico | 90% o más participantes de Estratos 1,2,3 o 4* <i>*Estrato 5 o 6 sólo con otras vulnerabilidades (mujer, desempleado por 6 o + meses)</i> |
| Nivel educativo | Mínimo bachiller / Máximo pre-grado* <i>*No aplica para migrantes ya que no se pueden convalidar las certificaciones educativas</i> |
| Minorías | 20% o más de participantes migrantes* (Al interior de este grupo, por lo menos 50% deben ser mujeres migrantes). Inclusión de jóvenes con discapacidades (Pendiente definir meta de alcance) |

PÚBLICO OBJETIVO DE LA CONVOCATORIA “QUIERO SER DIGITAL”

| | Criterio |
|-----------------------------|---|
| Situación Legal | No es un requisito no tener antecedentes penales. En la experiencia de algunos operadores, esto no ha sido un impedimento con empleadoras. |
| Situación Migratoria | No es necesario pedir papeles formales, existen permisos otorgados por el gobierno. Cualquier migrante proveniente de Venezuela tenga o no papeles puede participar |

| | Tipo de requisito | ¿Es requisito para participar del programa? |
|-------------------------------------|--------------------------------|--|
| Conocimientos previos de TI | Conocimientos básicos | NO |
| Alfabetización digital | Conocimientos básicos | NO |
| Inglés | Conocimientos básicos | NO |
| Cabeza de hogar | Rol familiar | NO |
| Poseer computador | Recursos materiales/económicos | NO |
| Contar con acceso a internet | Recursos materiales/económicos | NO |
| Ingresos Mensuales mínimos | Recursos materiales/económicos | NO |
| Subsidiarixs del SISBEN | Recursos materiales/económicos | NO |
| Cuenta bancaria | Recursos materiales/económicos | NO |

APRENDIZAJES E INNOVACIONES SOBRE LOS CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO PERFIL DE PARTICIPANTE

- En base a los resultados del piloto, uno de los operados sugiere acotar la edad de participación, focalizando la selección de participantes de entre 21 a 28 años a fin de garantizar una mayor probabilidad de permanencia en el proceso y de proyección a la empleabilidad.
- Establecer una cuota mínima de participación del 10% para mujeres migrantes para promover la inclusión y diversidad.
- No exigir diplomas de bachiller porque no hay cómo validarlos.
- No exigir revisión de antecedentes penales porque no hay cómo comprobarlos.
- Se acepta la selección de hombres migrantes, aunque los esfuerzos de convocatoria serán las mujeres migrantes.
- No exigir papeles formales en tanto existen permisos otorgados por el gobierno. Cualquier migrante proveniente de Venezuela tenga o no papeles puede postularse para participar del programa.

Aprendizajes y Hallazgos Preliminares

Rutas de Empleabilidad Inclusivas en el sector digital

ETAPA: CONVOCATORIA

ACERCA DEL PROCESO DE CONVOCATORIA

¿EN QUÉ CONSISTE ESTA ETAPA?

Implica la elaboración de la estrategia para convocar y atraer a la población objetivo a participar en la postulación de los programas. En este proceso resultan centrales las campañas de comunicación y difusión de la propuesta formativa, así como los medios sociales y tecnológicos que se utilizan para llegar a Jóvenes con Potencial(JcP).

¿CUÁL ES SU OBJETIVO?

Reclutar a la mayor cantidad de Jóvenes con Potencial que cumplan con los requisitos establecidos para participar del programa.

ACERCA DEL PROCESO DE CONVOCATORIA

PRINCIPALES APRENDIZAJES DE ESTA ETAPA

Comunicar con claridad los requisitos de elegibilidad para evitar la autosegregación y alcanzar a la mayor cantidad de Jóvenes con Potencial.

INNOVACIONES AL PROCESO DE CONVOCATORIA 2.0

1

Diseñar una estrategia de comunicación integral asertiva e inclusiva con la población objetivo del fondo

2

Trazar alianzas estratégicas con organizaciones que reúnan al segmento poblacional objetivo y que generen credibilidad para lxs Jóvenes con Potencial para alcanzar los objetivos de la convocatoria.

3

Prever un periodo de 3 a 4 semanas de duración de la convocatoria para permitir que se pueda dar el voz a voz y engagement que se necesita para alcanzar e informar a la población objetivo sobre la propuesta.

INNOVACIONES AL PROCESO DE CONVOCATORIA 2.0

4

Seguimiento post-inscripción a las convocatorias para apoyar a lo largo del proceso de convocatoria y evitar la deserción temprana del programa.

5

Desde el Fondo QSD monitorear las campañas comunicaciones de las operadoras para detectar mejores prácticas y modelos de convocatorias. También existe la posibilidad de que GOYN centralice la plataforma de convocatoria, albergando las distintas oportunidades formativas ofertadas.

BUENAS PRÁCTICAS PARA IMPLEMENTAR LAS INNOVACIONES

1

Diseñar una estrategia de comunicación integral asertiva e inclusiva con la población objetivo del fondo

A

Difundir la convocatoria a través de actores y canales de comunicación estratégicos para alcanzar la población objetivo

Potenciales canales y medios de difusión de la convocatoria:

- Voz a voz y difusión comunitaria,
- Redes sociales y SMS: Facebook(canal primordial p/ JcP), Instagram, Tik Tok, WhatsApp,SMS,Cuentas de redes sociales oficiales y gubernamentales colombianas y venezolanas.
- Cuñas radiales, pautas publicitarias permanente en redes sociales, live con público objetivo, webinar.
- Socializaciones y campañas con entidades públicas y privadas que trabajen con población juvenil (incluir escuelas medias)
- Enviar mensajes a familiares pues muchas veces influyen en las vidas de los jóvenes (tv y radio)
- Diseñar una buena estrategia de comunicación con microinfluenciadores, que puede ser los mismos Jóvenes con Potencial egresadxs que ocupan el rol de “Embajadorxs del programa. Comparten y difunden su experiencia como participante del programa y acerca de su trayectoria actual (Role Mode)/Diversos perfiles de Embajadorxs.

BUENAS PRÁCTICAS PARA IMPLEMENTAR LAS INNOVACIONES

1

Diseñar una estrategia de comunicación integral asertiva e inclusiva con la población objetivo del fondo

B

Estructurar procesos y equipos de comunicación efectivos para dar respuesta a dudas de lxs aspirantes

Posibilidades de incorporación a la Ruta:

- Brindar Información clave en el tiempo justo y de manera clara y precisa.
- Atención y comunicación personalizada a través de línea telefónica/whatsapp/chats en Facebook o Instagram(Respuestas no estandarizadas).
- Estructurar equipos y procesos para atención personalizada a las dudas de los participantes.
- Recibir buena orientación para completar el proceso de convocatoria.
- Recomendación: Desarrollar un documento de Respuestas a Preguntas Frecuentes para incluir en las Landings de las Convocatorias y que esté a disposición de lxs aspirantes.

APRENDIZAJES Y BUENAS PRÁCTICAS PARA IMPLEMENTAR LAS INNOVACIONES

1

Diseñar una estrategia de comunicación integral asertiva e inclusiva con la población objetivo del fondo

B

Elaborar insumos, mensajes y piezas comunicacionales claras e inclusivas para interesar a la población objetivo

Posibles Insumos audiovisuales a desarrollar y socializar para esta etapa:

- Criterios y requisitos para la inscripción en la convocatoria → Hincapié es lo abierto e inclusivo del programa, mencionando todo lo que NO es necesario para participar.
- Diseño de la Ruta del programa → da claridad a los aspirantes sobre la demanda temporal y costos que les implicará participar. Así, estos puedan evaluar la viabilidad de su participación o prever la planificación necesaria para su potencial involucramiento.
- Representatividad audiovisual y gráfica de la población objetivo en las piezas audiovisuales:
 - Testimonio de Jóvenes Mujeres y migrantes con potencial egresados de los programas(Role Model)
 - Diseñar piezas específicas dirigidas a cada segmento de la población objetivo(jóvenes populares, mujeres y migrantes)
- Mensajes cortos/ Call-to-action: Comunicar de qué se trata la convocatoria y explicar el mundo de TI.
- Utilizar música, memes y elementos del lenguaje del día a día de jóvenes con potencial.

BUENAS PRÁCTICAS PARA IMPLEMENTAR LAS INNOVACIONES

2

Prever un periodo de 3 a 4 semanas de duración de la convocatoria para permitir que se pueda dar el voz a voz y engagement que se necesita para alcanzar e informar a la población objetivo sobre la propuesta.

La extensión del tiempo de convocatoria a aspirantxs a participar del programa da margen para implementar webinars o sesiones informativas sobre los distintos aspectos del proceso de convocatoria, tales como la utilización de la Plataforma de Inscripción/Landing Page. También da margen temporal para poder dar respuesta a las dudas que los jóvenes tengan y hagan llegar a los operadores y gestores del programa.

BUENAS PRÁCTICAS PARA IMPLEMENTAR LAS INNOVACIONES

3

Trazar alianzas estratégicas con organizaciones para alcanzar las metas de la convocatoria.

A

Apalancarse en aliados públicos y privados para difundir la convocatoria con el público objetivo.

Posibles Aliados estratégicos para esta etapa:

- Women in Connection,
- Somos Panas
- MinTIC.
- Alianza educativa – embajada de venezuela
- YMCA
- (Subdirección para la Juventud),
- Young Lives
- Influencer de empleo en Instagram (meengana)
- SDIS:Secretaría Distrital de Integración Social

B

Tomar un grupo ya cautivo dentro de una organización sombrilla de forma tal que la convocatoria llegue más direccionado y con mayor credibilidad. Se sienten comprometidos (sentimiento de “devolver”) con la empresa sombrilla y con el operador.

Aprendizajes y Hallazgos Preliminares

Rutas de Empleabilidad Inclusivas en el sector digital

ETAPA: CONVOCATORIA
SUBETAPA: INSCRIPCIÓN A LA CONVOCATORIA

APRENDIZAJES DEL PROCESO DE INSCRIPCIÓN A LA CONVOCATORIA

- 1 Evitar el doble registro de jóvenes aspirantes
- 2 Identificar si efectivamente la persona aspirante no estudia y no trabaja.
- 3 Utilizar herramientas dinámicas y accesibles a las personas aspirantes (Sugerencia: Type form para cargar documentos).

INNOVACIONES DEL PROCESO DE INSCRIPCIÓN A LA CONVOCATORIA

- 1 Implementar un sistema que permita identificar cuando una persona se registra más de una vez.
- 2 Apoyarse en diferentes instituciones o bases de datos que puedan brindar información respecto a la situación laboral o académica de las personas aspirantes.
- 3 Recomendación Evaluador: Nuclear la convocatoria de todos los operadores en una landing page o site de GOYN y que los jóvenes pueden seleccionar el programa para el cual desean aplicar en base a información y materiales audiovisuales sobre las diferentes propuestas programáticas y modelos de intervención presentados en la landing.

Aprendizajes y Hallazgos Preliminares

Rutas de Empleabilidad Inclusivas en el sector digital

ETAPA: CONVOCATORIA

SUBETAPA: SELECCIÓN DE PARTICIPANTES

APRENDIZAJES DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PARTICIPANTES

1

No se puede superar el 10% de excepciones del proyecto debido a la rendición de cuentas a donantes.

2

Es necesario establecer de manera formal los criterios de selección de participantes, para que las operadoras evalúen las solicitudes de las personas aspirantes con objetividad y desde una perspectiva inclusiva y de derechos humanos, que permita el acceso de Jóvenes con Potencial a los programas del Fondo.

3

Seleccionar un máximo de 35 jóvenes por programa para poder realizarles un correcto seguimiento.

4

Si bien se estableció un criterio de devolución de dinero en caso de abandono del programa, en la práctica no se implementó.

INNOVACIONES DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PARTICIPANTES

1

Luego de la pre selección en base a criterios mínimos de participación, adicionar una instancia de evaluación al potencial participante por medio de una entrevista. Allí se podrá indagar de manera más profunda y cualitativa el interés vocacional con la 4RI, Interés en la vinculación laboral y aspectos personales, para asegurar que los datos brindados en el formulario son verídicos. También se les podría aplicar algún test vocacional.

2

Definir un perfil más exhaustivo del participante del Fondo para agilizar la selección de participantes.

3

Incluir en el proceso un documento que comprometa a lxs jóvenes con su participación en el programa, sin que este desincentive la participación. Posibles formatos: acta de compromiso, pagaré, acta de vinculación, manifiesto.

INNOVACIONES SOBRE LA ETAPA DE CONVOCATORIA PARA MAYOR INCLUSIÓN DE MUJERES Y MIGRANTES

- 1 Imágenes de mujeres en las convocatorias para inspirar y que se sientan identificadas y se animen a inscribirse.
- 2 Fortalecer el empoderamiento y confianza en sí mismas. Comunicar que si son capaces y evitar la auto-deselección.
- 3 Mostrar fácil y explícitamente que el programa está abierto para migrantes sin importar su estado migratorio o sus papeles.
- 4 Realizar piezas de comunicación diferentes dirigidas a locales y migrantes. Tener precaución para que los locales no se sientan excluidos y así evitar aumentar las tasas de xenofobia.

Aprendizajes y Hallazgos Preliminares

Rutas de Empleabilidad Inclusivas en el sector digital

ETAPA: CONVOCATORIA
VARIABLE: BARRERAS A MITIGAR PARA ALCANZAR
OBJETIVOS

BARRERAS A MITIGAR EN EL PROCESO DE CONVOCATORIA

1

Desconocimiento de la población objetivo de TI

Possible acción: sesiones informativas a población objetivo sobre el sector TI (qué es, qué se hace, cómo es un trabajo en TI y qué oportunidad representa)

2

Resignación y no postulación de la población migrante por irregularidad de sus documentos legales.

Possible acción: Informar, orientar y apoyar a la población migrante en los procesos necesarios para adquirir permisos para acceder a un empleo formal.

3

Dejar el pensamiento de “sobrevivir” para pasar a un pensamiento de “progresar”

Possible acción: Desplegar una convocatoria atractiva que presente la iniciativa como una puerta hacia algo más que les va a permitir desarrollarse y progresar.

BARRERAS A MITIGAR EN EL PROCESO DE CONVOCATORIA

4

Autosegregación por falta de confianza

Possible acción: campañas de jóvenes con potencial egresadxs del programa para que la población objetivo vea que todas las personas pueden progresar en el fondo QSD y se animen a participar.

5

Desconocimiento de fuentes para búsqueda de oportunidades de formación e inserción laboral

Possible acción: Campañas de difusión de voz a voz al interior de la población objetivo y por canales estratégicos que son consultados por Jóvenes con Potencial.

Aprendizajes y Hallazgos Preliminares

Rutas de Empleabilidad Inclusivas en el sector digital

ETAPA: Fortalecimiento en Habilidades
Socioemocionales

ACERCA DEL PROCESO DE FORTALECIMIENTO DE HSE

¿EN QUÉ CONSISTE ESTA ETAPA?

Proceso a través del cual todos los jóvenes y adultos adquieren y aplican el conocimiento, las habilidades y las actitudes para desarrollar identidades saludables, manejar las emociones y lograr metas personales y colectivas, sentir y mostrar empatía por los demás, establecer y mantener relaciones de apoyo y tomar decisiones con sentido de responsabilidad.

¿CUÁL ES SU OBJETIVO?

Potencializar a lxs participantes de una forma integral para que puedan terminar la ruta de empleabilidad de manera exitosa, no solo certificándose e insertándose en el sector digital sino también perdurar en sus empleos formales.

BUENAS PRÁCTICAS PARA EL PROCESO DE FORTALECIMIENTO DE HSE



Peso de habilidades blandas en el programa:

Difícil darle un peso, deben ir de la mano, la importancia es igual que habilidades técnicas (mitad y mitad). "Es tan importante el conocimiento técnico como la posibilidad de aplicarlo."



Habilidades blandas priorizadas por personas que dirigen equipos de tecnología:

Comunicación verbal y escrita, Organización y planeación, Flexibilidad, Trabajo en equipo, Manejo de emociones.



Habilidades blandas priorizadas por participantes del taller:

Flexibilidad, Orientación al logro, Tolerancia a la frustración, Pensamiento crítico, Empatía, Comunicación verbal y escrita, Organización y planeación.



Medición de habilidades blandas:

Se deben usar las mismas herramientas al comienzo y al final del programa para poder comparar el nivel en el que entran y salen: entrevistas, assessments grupales, pruebas situacionales a modo de "encuesta" (medición psicométrica). No medir por tiempo u horas cursadas.



Formulación de las preguntas:

Importante tener un vocabulario claro para nuestros participantes y formular las preguntas de forma que no se intuya la respuesta "correcta".



Potencialización de comunicación:

Simular retos reales y fomentar las presentaciones de sus proyectos para hacer que los participantes pierdan el miedo a hablar en público.



Potencialización de organización y planeación:

Al trabajar los retos que acercan al desempeño laboral, es bueno poner en práctica metodologías de planeación. Enseñarles a usar herramientas de planeación como Jira o GitHub ayuda mucho a potencializar la organización.



Potencialización de flexibilidad:

Pensar en realizar ejercicios donde se tengan que replantear y reestructurar lo que se tiene, ojalá con clientes reales.



Potencialización de trabajo en equipo:

Abordar la solución de retos técnicos de forma grupal, y generar espacios de retroalimentación entre los integrantes del grupo.



Potencialización de manejo de emociones:

Enseñarles técnicas de gestión de emociones y realizar ejercicios, simulando situaciones reales, de reconocimientos de la frustración y el manejo de la emoción.

BUENAS PRÁCTICAS PARA EL PROCESO DE FORTALECIMIENTO DE HSE



Evaluación previa:

Para identificar el estado previo y el camino a seguir para la potencialización de habilidades blandas se recomienda realizar una evaluación anticipada a través de:

1. Entrevistas individuales
 2. Pruebas situacionales
 3. Assessments grupales



Matriz de evaluación para assessments grupales



Comunicar a los participantes la importancia y relevancia:

Es importante que los jóvenes con potencial entiendan por qué es importante el fortalecimiento de habilidades blandas y cómo esto impacta su desarrollo profesional previo a iniciar la formación.



Mentores:

Tener mentores dentro de las empresas genera mayor aprendizaje a través de programas de retroalimentación constante.



No memoria sino práctica:

Las habilidades blandas se fortalecen a partir de ejercicios y actividades prácticas. Es importante tener en cuenta la teoría pero este tipo de habilidades se interiorizan a través de las vivencias. Es una buena práctica realizar actividades que generen emociones para anclar esto a los aprendizajes.



Juegos de roles:

Realizar juegos de roles entre los participantes y con personas externas, hace que los jóvenes con potencial puedan recrear situaciones reales, generar emociones y anclar las emociones a los aprendizajes.

ACERCA DEL PROCESO DE FORTALECIMIENTO DE HSE

Aliados claves identificados para esta etapa:

- **Fundaula** – clases virtuales y retroalimentación
- **Educamás** – clases virtuales y retroalimentación
- **Accenture** – Empleadores en el sector TI
- **U Compensar** – habilidades blandas para jóvenes con potencial, mujeres y migrantes

APRENDIZAJES E INNOVACIONES PARA EL FORTALECIMIENTO SOCIOEMOCIONAL

Compartir mensajes motivacionales semanales para lxs participantes. Esto genera inspiración, estimulación, aumento de autoestima, conductas positivas, ayuda a encontrar propósitos y/o metas, ayuda a calmar la ansiedad y el estrés que pueda generar el proceso.

Los migrantes tienen un duelo al migrar. Emociones y sensaciones de migrantes que puede abordarse con aliados ej. refugiados venezolanos.

Iniciar con la formación y fortalecimiento en HSE desde el comienzo del programa, ya que son fundamentales para favorecer una experiencia y terminalidad exitosa.

Incentivar la práctica en los jóvenes para reforzar habilidades, ya que estás se aprenden aplicándolas en la practica. Buenos métodos para el ejercicio de HB:

- Juegos de roles para aprender y manejar situaciones reales. (ej. Cambio de profesor sin aviso, simulacros de entrevistas), posterior se hace retroalimentación.
- Entregas parciales de mini proyectos, ayuda al manejo de público y presentación de proyecto.

APRENDIZAJES E INNOVACIONES PARA EL FORTALECIMIENTO SOCIOEMOCIONAL

Transmitir a los jóvenes la importancia de los talleres y la formación que se les brinda en habilidades socioemocionales para su proceso de intermediación y permanencia laboral.

Diseñar e implementar un instrumento de línea de base y de línea de salida que mida las habilidades socioemocionales y sociolaborales de lxs participantes antes y después del programa,y así poder medir cambios en sus competencias.

Extender el número de sesiones de HSE y temáticas abordadas: Se debe profundizar en habilidades como la autogestión, la confianza (síndrome del impostor), tolerancia a la frustación, flexibilidad, comunicación, negociación,pensamiento crítico y creativo.

Es imprescindible para la ruta garantizar el bienestar y la salud mental tanto para los participantes como para el equipo.

Capacidad del equipo formador psicosocial para ir detectando necesidades de lxs participantes e ir interviniendo de manera flexible con estrategias pertinentes para la población objetivo.Realizar encuestas de seguimiento a lo largo del proceso para ir identificando

Hacer ruta de acompañamiento ansiedad y depresión.

APRENDIZAJES E INNOVACIONES PARA EL FORTALECIMIENTO SOCIOEMOCIONAL

Más actividades presenciales con propósito, para evaluarse también como programa, diferenciándose de la educación superior.

Incluir dentro del perfil de formador de las operadoras un profesional psicosocial.

Definir los contenidos curriculares de los talleres de fortalecimiento socioemocional desde el inicio del programa.

APRENDIZAJES DEL PROCESO DE FORTALECIMIENTO SOCIOEMOCIONAL

Patrones: No dormir (No llegan a clase o a tiempo)

Personas son muy perfeccionistas, les genera ansiedad.

Síndrome del impostor: Mas frecuente en hombres

INNOVACIONES PARA LA ETAPA DE FORTALECIMIENTO SOCIOEMOCIONAL DE MUJERES Y MIGRANTES

Fortalecer autoconfianza en las mujeres para permitir que crean en si mismas y en su capacidad de trabajar en cualquier industria.

Trabajar también habilidades blandas y emociones de los hijos: “¿Cómo voy a dejar a mi hijos solos mientras trabajo?” Si los hijos se encuentran en condiciones vulnerables o emocionalmente afectados, las madres no rinden en el trabajo.

Se observa un patrón en el que las mujeres son más resistentes y resilientes que los hombres. Las mujeres están dispuestas a conseguir empleo en más ámbitos o industrias, mientras que los hombres, por los estereotipos de machismo, se frustran con mayor facilidad si no encuentran un trabajo en un sector que sea catalogado como “masculino”.

Enseñar a las mujeres a comunicarse de forma asertiva en sus hogares para que todos los integrantes de la familia puedan comprender que son responsables en el cuidado del hogar y no sobrecargar a la mujer con trabajos del hogar + trabajo formal en tecnología.

Trabajar en la inteligencia emocional y estereotipos de los hombres migrantes: Los hombres migrantes en sus países estaban acostumbrados a ser los proveedores, pero cuando migran, la situación cambia. Por esta razón se sienten “menos que la mujer” y es importante trabajar fuertemente en su autoestima

Aprendizajes y Hallazgos Preliminares

Rutas de Empleabilidad Inclusivas en el sector digital

ETAPA: Nivelación de Competencias

ACERCA DEL PROCESO DE NIVELACIÓN DE COMPETENCIAS DURAS

¿EN QUÉ CONSISTE ESTA ETAPA?

Proceso de nivelación implica aquellas acciones ejecutadas que tienen como objetivo asegurar que los estudiantes cuenten con los conocimientos mínimos que deberían tener en un momento de formación determinado.

¿CUÁL ES SU OBJETIVO?

Nivelar a la población objetivo con una serie de competencias académicas/duras básicas para poder iniciar el proceso formativo. Específicamente, en esta etapa se busca nivelar a lxs Jóvenes con Potencial en pensamiento lógico matemático y habilidades comunicativas, en tanto bases para la apropiación y aplicación del conocimiento científico específico que se imparte el programa.

BUENAS PRÁCTICAS PARA EL PROCESO DE NIVELACIÓN DE COMPETENCIAS DURAS



No asumir suficiencia:

En ocasiones, el hecho de tener un título de bachiller o certificación oficial no asegura la suficiencia de conocimientos o práctica de ellos en el entorno académico. En muchos casos, la educación previa puede ser de baja calidad o haber sido impartida con bajos estándares o metodologías erradas al momento de haberla recibido.



Comunicar necesidades de manera positiva:

Comprender que se necesita nivelar competencias incluso teniendo un título de bachillerato puede ser complejo para los participantes, por lo que se recomienda comunicar las necesidades específicas de nivelación de una manera positiva, enmarcándolo como una oportunidad de refuerzo o fortalecimiento de habilidades, y no como "empezar desde cero".



Evaluaciones diagnósticas:

Es crucial conocer el estado de ingreso de los participantes, especialmente en Competencias Duras y de manera prioritaria en Competencias Básicas, pues son las que permiten la absorción de nuevo conocimiento. Lo anterior ayudará a precisar las necesidades en términos de nivelación y enfocar los esfuerzos requeridos para aumentar la probabilidad de éxito del participante a lo largo de la ruta de formación.

Para conocer precisamente el nivel de ingreso de los participantes, es recomendable ejecutar pruebas o evaluaciones diagnósticas, que permitan tener resultados comparables entre los participantes de una misma cohorte, al igual que de manera individual.



Personalización de la ruta:

Una vez realizado un adecuado diagnóstico y teniendo en cuenta la variación de los estados de ingreso de los diferentes participantes, es recomendable diseñar rutas personalizadas de nivelación de conocimiento, con el fin de optimizar tiempos y esfuerzos tanto de los operadores como de los participantes.



Sincrónico y asincrónico:

Teniendo en cuenta las diferentes necesidades, las posibilidades tecnológicas y la variedad de alternativas de nivelación, los expertos recomiendan un modelo híbrido en el cual los estudiantes puedan avanzar de manera autónoma, imponiendo cada uno sus propias metas y ritmos, y de manera paralela reforzar con sesiones sincrónicas (presenciales o virtuales) impartidas por docentes o tutores.

BUENAS PRÁCTICAS PARA EL PROCESO DE NIVELACIÓN DE COMPETENCIAS DURAS



¿Cuándo nivelar?:

Al participante se le puede nivelar en distintos momentos de su formación, sin embargo, y de acuerdo con el Modelo de Empleo Inclusivo desarrollado por Fundación Corona, el objetivo principal es que los jóvenes que participen cuenten con nivelación de competencias básicas, **aquellas que son la base para la apropiación de conocimiento posterior**, como lo son las competencias en lectoescritura y logicomatemáticas.



Competencias básicas, aprender a aprender:

Las competencias básicas son la base de apropiación de conocimiento posterior, el participante debería enfrentarse al la formación estando habilitado completamente para aprender, para 'autoaprender' y para aplicar el conocimiento. **Si existiera alguna falencia en su capacidad de aprender, podría influir mucho en la capacidad del participante para tener éxito en el programa.**



Apropiación digital:

Aunque las competencias básicas regularmente se limitan a lectoescritura y habilidades logicomatemáticas, teniendo en cuenta el contexto es importante **considerar la apropiación digital básica como una competencia necesaria** al momento de enfrentarse a la formación técnica del programa. Ej: ¿cómo usar un computador?



Inglés como competencia básica:

Además de pertenecer a las competencias básicas como parte de las competencias comunicativas, **un nivel básico de inglés es necesario en el contexto al que se enfrentan los participantes en la formación y posterior colocación laboral**, por lo que es importante nivelar.



Nivelar en programación:

Una vez nivelado en competencias básicas, es posible realizar acciones para nivelación en habilidades básicas de programación, o competencias laborales específicas, **lo que facilitaría la apropiación de competencias específicas y serviría como una introducción para el participante**. Existen distintas herramientas gratuitas para hacerlo.

Es importante destacar que algunos de los formadores ya se encuentran nivelando en bases de programación (por ejemplo, HTML), lo que corresponden a competencias laborales específicas.



Nivelar como opción para quienes no entran:

Además de los beneficios que trae la nivelación para el aumento de la probabilidad de éxito de los participantes, la nivelación puede ser una opción para aquellos aspirantes que no lograron entrar al programa, pero que **pueden esforzarse, nivelarse y volver a intentarlo en futuras cohortes o versiones**. El impacto puede ser mayor.



¿Qué hacer como ecosistema?

Aunque la nivelación puede traer efectos positivos directos al proyecto y se pueden realizar intervenciones directas para los participantes, vale la pena **pensar como ecosistema en soluciones previas a nivel educativo**, para evitar la necesidad de nivelar, y asegurar que el participante esté preparado para aprender desde que egresa de secundaria.

ACERCA DEL PROCESO DE NIVELACIÓN DE COMPETENCIAS DURAS

Aliados claves identificados para esta etapa:

- Pixarrón – Fernando Prieto: fernando.prieto@pixarron.com
- Pixarrón – Yonar Figueroa: yonar.figueroa@pixarron.com

APRENDIZAJES SOBRE LA ETAPA DE NIVELACIÓN SEGÚN OPERADORES

1

Al momento de realizar el proyecto final el cual es grupal, se evidencia que algunos integrantes de los grupos de trabajo se relajan y tienden a recostarse en los demás compañeros, dejando de lado su contribución en el proyecto que ejerce el papel de prueba de grado

2

Aplicar un instrumento de línea de base para conocer el nivel académico y técnico con el que lxs participantes llegan al programa y luego poder compararlo con la línea de salida al finalizar el proceso formativo.

3

Seguimiento cercano durante esta etapa para evitar la deserción temprana o frustración en participantes JcP.

4

Las personas esperan a último momento para hacer la nivelación.

5

La formación autogestionada aplicada en el proceso de nivelación del piloto, no es para todo el mundo. A nivel cultural el país en general no ha estado preparado para la formación virtual.

APRENDIZAJES SOBRE LA ETAPA DE NIVELACIÓN

6

Nivelación importante: lógica, básicas matemáticas, secuenciales, condicionales y de repetición.

7

No saben qué es el desarrollo frontend.

INNOVACIONES PARA LA ETAPA DE NIVELACIÓN

Incluir talleres diagnósticos para detectar más información, cualidades y necesidades de lxs participantes para el proceso de nivelación..

Encuesta de ingreso y salida (autopercepción).

Evaluando como incluir plataformas que identifiquen en los participantes competencias lecto escritoras, en matemáticas.

Implementar competencias para la empleabilidad: Orientación laboral, introducción al mundo laboral, Taller Github, metodología ágil, habilidades del S. XXI.

Plantear proyecto de vida y fortalecer su autoconocimiento Sensibilización en habilidades y herramientas para priorización de tareas/ gestión del tiempo, orientación al logro/ Buenos hábitos.

INNOVACIONES PARA LA ETAPA DE NIVELACIÓN

Implementar una inducción con la cartilla Mi brújula generada por el Marketplace 4RI.

Competencias básicas a impartir en el proceso de nivelación: (1) inglés, (2) lógica y (3) matemática.

Recomendación: Avanzar en el diseño de una ruta de nivelación integral para que Jóvenes con Potencial cuenten con las herramientas y confianza necesaria para avanzar en su proceso de formación técnica. (Periodo de 2 semanas antes de iniciar el programa)

APRENDIZAJES E INNOVACIONES PARA GARANTIZAR LA PERMANENCIA EN LA ETAPA DE NIVELACIÓN DE MUJERES Y MIGRANTES

Se evidencia una gran porcentaje de mujeres con un potencial alto en el desarrollo de las actividades basadas en las habilidades duras requeridas. Sin embargo, son más propensas a sufrir el síndrome del impostor lo cual disminuye la creencia y confianza en dichas habilidades. Para mitigar esta afección se debe ir de forma gradual en los conocimientos, reforzando el valor de lo logrado a nivel técnico, teórico y práctico dando a conocer su debida retroalimentación.

Con referencia al nivel de las habilidades básicas de la población migrante, es aún más importante la oportuna identificación del nivel de desempeño en competencias duras, y la personalización y acompañamiento de las rutas de nivelación, pues se puede identificar que es una población bastante heterogénea en términos de competencias duras, teniendo estrecha relación con el momento o la “ola” de migración a la que hacen parte. **Es posible encontrar migrantes con excelentes niveles educativos, al igual que es posible encontrar migrantes con bajos niveles, y ambos pueden acoplarse al perfil objetivo dada su situación.**

Aprendizajes y Hallazgos Preliminares

Rutas de Empleabilidad Inclusivas en el sector digital

ETAPA: Formación Técnica

APRENDIZAJES E INNOVACIONES PARA EL PROCESO DE FORMACIÓN TÉCNICA

1

Implementar metodología activa como estrategia de enseñanza.

Posibles referencias:

La operadora Educamás propone a lxs Jóvenes con Potencial el aprendizaje práctico a través de retos puntuales y hackatones. El carácter experimental del modelo ha favorecido la terminalidad exitosa de jóvenes de sectores populares.

2

Baja presencia de mujeres en las capacitaciones.

3

Les pareció muy dura la formación a lxs jóvenes porque la educación media en Colombia no es muy buena—algunos de los chicos tuvieron picos de ansiedad en esa instancia.

Para la terminalidad exitosa del proceso de formación, resulta fundamental el acompañamiento cercano y seguimiento de lxs participantes.

Aprendizajes y Hallazgos Preliminares

Rutas de Empleabilidad Inclusivas en el sector digital

ETAPA: Certificación de Competencias

ACERCA DEL PROCESO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

¿EN QUÉ CONSISTE ESTA ETAPA?

Proceso a través del cual las personas demuestran por medio de evidencias, que cuentan con los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para cumplir una función a un alto nivel de desempeño de acuerdo con lo definido en un Estándar de Competencia.

¿CUÁL ES SU OBJETIVO?

- Facilitar el ingreso al mercado laboral formal.
- Permitir la homologación de estudios posteriores.
- Mejorar las prospectivas carreras profesionales y salariales de lxs egresadxs del programa.

ACERCA DEL PROCESO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

Aliados estratégicos identificados para esta etapa:

- Diego Fernando Ospina Lomban - dospinal@sena.edu.co
- Dirección del Sistema Nacional de Formación para el trabajo/ Grupo de evaluación y Certificación de Competencias Laborales.
- Andrés Fernando Ortiz - andres.ortiz@accenture.com
- Clouds ops Engineering Associate Manager en Accenture Colombia / Google Expert

BUENAS PRÁCTICAS PARA EL PROCESO DE NIVELACIÓN DE COMPETENCIAS DURAS



Diplomas vs certificaciones:

El diploma se relaciona más con una constancia de asistencia a un curso, mientras que una certificación es la validación de competencias específicas.



Objetivos de las certificaciones de competencias:

- Ingreso a mercado laboral formal.
 - Homologación de estudios posteriores.
- * Beneficios adicionales: Algunos estudios muestran que las certificaciones mejoran las prospectivas de carrera y salariales de los que las obtienen, como la de Profesional Arquitect de Google en USA. Sería útil realizar estudios similares en Colombia.



¿Qué dicen los empleadores de las certificaciones?:

Las certificaciones aportan tranquilidad sobre el conocimiento del candidato. En procesos con muchos postulantes, un candidato se puede destacar por sus certificaciones. Sin embargo, para el empleador, lo que más peso tiene es la prueba técnica de ingreso.



Certificaciones más valoradas por los empleadores:

Google, Microsoft, AWS, Oracle y Red Hat.



Certificaciones pertinentes:

Es importante que si los empleadores piden certificaciones, sea para competencias que sí son requeridas para el cargo. No se quiere pedir certificaciones de la misma forma que hoy se piden títulos, por ejemplo, que son excluyentes de muchos candidatos. Se debe mantener el enfoque de búsqueda de perfiles por competencias; y las certificaciones pueden apoyar en esta vía.



SENA:

En las entrevistas, los empleadores presentaron interés por recibir hojas de vida con certificaciones del SENA. Así mismo, hubo interés por parte de los operadores para generar alianzas con el SENA para certificar a los participantes, ya que, el SENA puede generar certificaciones a la medida de lo que se les solicite.

Una certificación del SENA aporta también un aval del sector público. Sin embargo, aún no se reconoce al SENA por certificaciones en temas de tecnología; esto se tendría que desarrollar.



Alternativas a las certificaciones:

Se mencionó la idea de generar insignias digitales para motivar a los participantes, y empezar a generar una comunidad donde se valoren los conocimientos que brindan los operadores. Por ejemplo, se planteó la posibilidad de un hackathon entre varios bootcamps para establecer una métrica común de las competencias de los egresados.



Certificar en “fundamentos en programación”:

Algunos operadores plantean que no forman a los jóvenes en competencias que se puedan certificar con certificaciones de Google, AWS u otros. Se necesitaría una certificación para competencias de principiante o de “fundamentos en la programación”.



Sentido de comunidad:

Se crean comunidades entre las personas que obtienen la misma certificación. Entre ellos, se pueden apoyar para resolver dudas técnicas, aprender juntos, y los demás beneficios que se obtienen del “networking”.

APRENDIZAJES DEL PROCESO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS TÉCNICAS

1

Una de las operadoras considera que es poco tiempo para tantas temáticas.

2

El apoyo psicosocial es destacado como estrategia necesaria para garantizar la certificación de competencias exitosas por parte de lxs participantes.

3

La permanencia durante el primer mes del programa es el periodo más difícil, ya que lxs jóvenes sienten incertidumbre y miedo.

INNOVACIONES PARA EL PROCESO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS TÉCNICAS



Diseñar Rutas de formación especializada



Profundizar el acompañamiento durante la ruta de formación, implementando seguimiento y/o sesiones de acompañamiento individual, en caso de que se requiera para fortalecer y apoyar al JcP.

APRENDIZAJES SOBRE LA ETAPA DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PARA MUJERES Y MIGRANTES

Las mujeres tienen un déficit de autoconfianza superior al de los hombres. Las certificaciones de competencias generan un aumento de autoestima y de confianza en sí mismas, que les permite tener mejor desempeño en las pruebas de entrada y durante el trabajo del día a día.

En la mayoría de casos, los migrantes tienen títulos de bachiller de colegios del extranjero que no son conocidos en Colombia. Las certificaciones brindadas por entidades internacionales o reconocidas en el país, puede ayudar a que su CV se vea más atractiva para los empleadores.

En la convocatoria se presentan más mujeres que hombres, pero la formación la terminan más hombres que mujeres ¿Qué pasa? ¿barreras de género?

Aprendizajes y Hallazgos Preliminares

Rutas de Empleabilidad Inclusivas en el sector digital

ETAPA: Intermediación Laboral Formal

ACERCA DEL PROCESO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL FORMAL

¿EN QUÉ CONSISTE ESTA ETAPA?

Es el mecanismo a través del cual las empresas publican su información de vacantes y las personas acceden de manera equitativa a esa información, lo que en la práctica, les permite presentarse como candidatos a las empresas sin estar condicionados por su círculo social.

¿CUÁL ES SU OBJETIVO?

La intermediación laboral formal hace parte del final de la ruta de implementación actual, es el momento en el cual los operadores deben emprender labores que permitan la conexión entre los participantes que ya han pasado por las etapas previas de la ruta, y empresas con vacantes acordes a los perfiles formados.

ACERCA DEL PROCESO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL FORMAL

ASPECTOS A CONSIDERAR DEL PROCESO

En Colombia, la intermediación laboral se encuentra regulada por el Gobierno Nacional, tarea que recae en la Unidad del Servicio Público de Empleo, y en busca de la transparencia y la equidad en el mercado laboral, es necesario que los operadores emprendan dichas tareas por uno de dos caminos: formalizarse como prestadores del Servicio Público de Empleo, si así lo quisieran, o fortaleciendo alianzas con prestadores actuales para la ejecución de dicha intervención.

Cabe resaltar que para que la intermediación pueda llevarse a cabo de manera efectiva, el participante debe estar listo para enfrentarse al mundo laboral, preparación que comienza desde el inicio de la ruta. De igual forma, se deben emprender acciones para preparar también a la empresa que recibirá al participante.

ACERCA DEL PROCESO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL FORMAL

Aliados estratégicos identificados para esta etapa:

- Germán Barragán – Gerente de Educación y Empleo Fundación Corona
- Karen Garzón – Coordinadora de Empleo y Capacitación– Agencia de Empleo y Emprendimiento de Compensar: kjgarzonm@compensar.com
- Jasbleidy Romero – Administradora de Gestión de Empleo – Agencia de Empleo y Emprendimiento de Compensar: ljromeror@compensar.com
- William Vergara – Agile Facilitator – AtlanticSoft: william.vergara@atlanticsoft.us
- Maria Antonia Velez – Talent Growth Hacker – Interacpedia: antonia.velez@interacpedia.com

BUENAS PRÁCTICAS PARA EL PROCESO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL



Proceso entre dos partes:

Para realizar procesos de intermediación es crucial recordar que las dos partes involucradas deben estar listas, el participante que busca empleo, y la empresa u organización que potencialmente lo contratará, **para asegurar que haya afinidad y aumentar las probabilidades de retención a largo plazo.**



Una buena HV:

Aunque un documento no recoja todo lo que es un participante, **es su carta de presentación**. Se debe acompañar al participante en la elaboración de este documento, para aumentar su confianza. Debe demostrar el perfil ocupacional elaborado previamente. Debe ser simple, pero atractiva.



'Job readiness':

Aunque el proceso de preparar al participante debe comenzar desde el primer momento de la ruta de intervención, en la etapa de intermediación laboral el participante **debe estar listo para enfrentarse al mundo laboral**. De alguna manera, el participante debería: “**Saber saber** (para seguir aprendiendo y actualizándose), **saber hacer** (para demostrar y aplicar sus habilidades técnicas), **saber ser** (que lo ayudará en el proceso de selección y en la retención).



Autogestión:

Paralelo a la intermediación laboral formal que se realice con el participante, **es importante motivar la autogestión**. Existen numerosos portales especializados en tecnología que permiten la conexión entre oferta y demanda, **son gratuitos y pueden tener buenas condiciones laborales que se acomoden a las preferencias de los participantes**. Para estos portales es importante no solo tener la HV, se debe adaptar el perfil ocupacional a los requerimientos de cada portal. Para ilustrar algunos ejemplos, consultar el espacio de [Recursos](#) de esta sección.



Perfil ocupacional:

Es necesario crear el perfil ocupacional de la mano del participante: **definir sus intereses, motivaciones, perfil, preferencias laborales, habilidades y demás componentes que sean relevantes para procurar una buena vacante que se adecúe al perfil**.

En este proceso de elaboración **se pueden identificar dificultades** que puede tener el participante, que se puedan mitigar rápidamente por el equipo intermediador de cara a un inminente proceso de selección.



Gestión empresarial:

El objetivo de la intermediación incluye lograr trabajar con las empresas que contratarán a nuestros participantes, pues también deben estar preparadas para recibirlas y aumentar la probabilidad de retención.

BUENAS PRÁCTICAS PARA EL PROCESO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL



Con la formalidad se fortalece todo el ecosistema:

Los procesos de intermediación que se realicen desde el programa **deben enmarcarse en la formalidad**, pues fortalece el ecosistema de inclusión laboral y aumenta la competitividad. Existen varias alternativas para lograrlo, entre ellas, formalizar alianzas de colaboración con prestadores miembros del Servicio Público de Empleo.



Acercar la empresa al participante:

Teniendo en cuenta que el proceso de intermediación está compuesto por dos partes, también es importante **realizar actividades en las que la empresa se acerque al participante**, de alguna manera, para que el participante conozca los tipos de empresa, las dinámicas laborales, los diferentes enfoques y pueda ir definiendo su perfil ocupacional.



El participante debe estar, y sentirse listo:

Es un momento decisivo en el proceso del participante, pues no solo se evidenciarán las habilidades técnicas obtenidas de cara a las oportunidades laborales, sino todo el proceso de acompañamiento y fortalecimiento de habilidades blandas de cara a la empleabilidad y al proceso de contratación. **El participante debe sentirse listo, con confianza y seguro para enfrentar procesos de vinculación laboral.**



No todas las empresas son para todas las personas:

Parte del objetivo de la intermediación laboral es lograr identificar el nivel de afinidad entre el participante y la empresa, y podría llegar a presentarse el caso en que por diferentes cuestiones, como el 'fit' cultural, un participante no sea un buen candidato para una vacante o empresa, o la empresa no sea una buena opción para un candidato.

Es por lo anterior que se deben adelantar múltiples procesos para cada participante, aumentando la probabilidad de un alto grado de afinidad entre el participante, la empresa y la vacante, logrando así una mejor retención.



Enfrentarlo a la 'vida real':

Se pudo identificar, como práctica común, que **la exposición del participante a experiencias de entrevistas y procesos simulados pueden funcionar para preparar al participante de cara a un proceso de selección y a la empleabilidad**. De igual forma, el acompañamiento por parte de pares empleados o mentores en esta etapa puede ayudar significativamente.

APRENDIZAJES DEL PROCESO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

1

Lxs estudiantes tienden a alejarse del proceso si no evidencian continuidad en el mismo.

2

Si no se fortalecen ciertas habilidades de resiliencia y adaptabilidad, los egresados no completan los procesos de entrevista y pruebas en las empresas.

3

Algunas empresas no brindan la información suficiente a los egresados durante los procesos de selección, lo cual perturba el seguimiento.

4

Mapeo de nuevas empresas desde las autopostulaciones de los egresados, contacto con empresas ya contratantes (Embajadores, referencias de personas que ya trabajen con ellos).

5

Proceso de preparación laboral y simulacro de entrevistas con voluntarios de una empresa del sector TI, a través de talleres, habilidades para la comunicación.

APRENDIZAJES DEL PROCESO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

6

Las remisiones anticipadas generaron el retiro temprano del proceso formativo.

7

Tener en consideración los tiempos de los procesos de selección de las empresas del sector TI y sus diferentes fases.

8

Campañas en linkedin para el contacto a través de mensaje directo de nuevos Leads para empleabilidad.

9

Encaminar o enrutar , segmentar empresas y estudiantes.

10

Ser pertinente para las empresas, propuesta de valor.

Posibles acciones: Revisar el mercado actual y la competencia entre empresas, las barreras que se pueden presentar en el camino. Crear perfiles con un valor agregado que, aunque sean perfiles Junior tengan unas competencias específicas que le generen valor a las empresas. Socializar dichas competencias con las empresas.

INNOVACIONES DEL PROCESO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

1

Las operadoras deben contar con equipos de intermediación laboral capacitados y sensibles para acompañar a lxs jóvenes de manera exitosa durante este proceso.

2

Sensibilizar al sector empresarial para contratar a jóvenes con potencial (jóvenes en situación de vulnerabilidad y sin experiencia previa).

3

Dentro del proceso de intermediación, además de facilitar conexiones con potenciales empleadores, la operadora deberá formar a lxs participantes en herramientas y habilidades sociolaborales .

INNOVACIONES DEL PROCESO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

4

Transversalizar el proceso de habilidades socio ocupacionales

5

Apertura de perfiles con el Servicio de Empleo de Compensar

6

Acompañamiento grupal e individual en elaboración de CV

INNOVACIONES DEL PROCESO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

7

- Modelado de habilidades: Hoja de vida y entrevistas (Retroalimentación).

8

Actividades de Gestión Empresarial Acciones que permiten la visibilización del talento y agilizar los procesos de contratación de las empresas aliadas. Se realizarán acciones como:

- Remisiones constantes de talento y preselección de candidatos.
- Realización de espacios con empresas, tipo DemoDay Hackaton y retos de código.

9

Alianzas con plataformas de talento para el sector TI como Talent.com, TalentPitch, Torre y Hireline.

10

Sesiones con profesionales de la Industria a través de acuerdos de voluntario con empresas aliadas (Accenture, Perficent, Sofka, Rootstack y Talent.com), para realización de acciones de assesments, revisión de hojas de vida, introducción a las pruebas técnicas.

INNOVACIONES DEL PROCESO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

11

Considerar el desarrollo de un **emprendimiento digno** como inserción laboral: el emprendimiento ha venido posicionándose cada vez más como una importante alternativa para la generación de empleo, por esto es importante medir a través de los Pilotos QSD la posibilidad en egresadxs de optar por la creación de empresa, ser freelancer, o nuevas alternativas de trabajo que se están generando hoy en día y más aún en el sector digital.

BARRERAS A MITIGAR EN EL PROCESO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL PARA MUJERES Y MIGRANTES

Informar y capacitar a las empresas empleadoras acerca de los procesos de contratación laboral a personas migrantes.

Debido al desconocimiento y ciertos imaginarios sociales, las empleadoras pueden ser reacias a contratar a población migrante. Es por eso que resulta fundamental informar a las empleadoras sobre el permiso especial de permanencia temporal con el cual el estado colombiano permite la contratación formal de migrantes. Esta concientizando sobre la situación legal de las personas migrantes, permitirá sensibilizar a empleadoras y abrir más oportunidades de inserción laboral formal para JcP.

Aprendizajes y Hallazgos Preliminares

Rutas de Empleabilidad Inclusivas en el sector digital

ETAPA: Retención Laboral

ACERCA DEL PROCESO DE RETENCIÓN LABORAL

¿EN QUÉ CONSISTE ESTA ETAPA?

Proceso a través del cual los jóvenes egresados logran mantenerse en un trabajo formal. La retención se puede entender como las actividades que realizan las empresas para asegurar la duración de sus empleados en la compañía en un mediano y largo plazo. Así mismo, se entiende como las dinámicas que realizan los empleados para permanecer en el puesto de trabajo y crecer en la compañía.

¿CUÁL ES SU OBJETIVO?

Que los jóvenes con potencial trabajen formalmente, puedan crecer personal y profesionalmente, mantenerse a sí mismos y ayudar económicamente a sus familias. Todos los esfuerzos de las fases previas cosechan sus frutos en esta fase de la ruta.

ACERCA DEL PROCESO DE RETENCIÓN LABORAL

Aspectos relevantes de esta etapa:

Potencialización continua de las habilidades blandas de lxs participantes y acompañamiento estrecho.

Aliados estratégicos identificados para esta etapa:

- Fundaula – clases virtuales y retroalimentación para fortalecimiento y potencialización de habilidades blandas
- Educamás – clases virtuales y retroalimentación fortalecimiento y potencialización de habilidades blandas
- U Compensar – habilidades blandas para jóvenes con potencial, mujeres y migrantes

BUENAS PRÁCTICAS PARA EL PROCESO DE RETENCIÓN LABORAL



Se debe trabajar en la retención desde dos miradas:

1. Orientación a las personas (jóvenes con potencial)
2. Cualificación de los procesos de gestión de talento humano para las empresas.



Auxilios económicos y salario no monetario:

Salario no monetario (flexibilidad de tiempos), Auxilios económicos en los primeros meses para subsistir, movilizarse y proveer para la familia.



Actividades de bienestar / ámbito personal:

Capacitaciones, programas de reentrenamiento, convenios para entidades educativas, becas para la educación formal, entre otros.



Actividades de bienestar / ámbito socioafectivo:

Fortalecer lazos entre el trabajador y su entorno: prevención del riesgo a través de charlas frente a riesgos profesionales, violencia intrafamiliar, acoso laboral, etc.



Actividades de bienestar / ámbito ocupacional:

Actividades para que las personas puedan desarrollar apropiadamente sus funciones:

- Incentivos como posibilidades de ascenso- Reconocimiento público actividades exitosas- Talleres de trabajo en equipo- Talleres de liderazgo
- Seguridad y salud en el trabajo: pausas activas, etc.



Seguimiento empresas:

Pedir retroalimentación para mejorar: ¿Cómo les fue con esas contrataciones? ¿Qué se podría mejorar?



Capacitaciones empresas:

Además de las sesiones para incentivar que los jóvenes se queden en sus trabajos, es también una buena práctica capacitar a las empresas para que puedan entender la procedencia de los jóvenes con potencial, sus miedos, oportunidades de mejora y los ayuden a superarlos.



Planes de carrera:

Tener un plan de carrera claro y estructurado en el que los participantes puedan visualizar un mejor futuro y proyectar su crecimiento.



Evaluación satisfacción empleados:

De desempeño y satisfacción del personal para implementar mejoras.



Alineación cultural:

Post-vinculación: Realizar talleres de convivencia y resolución de conflictos en el ambiente laboral, con enfoque en la población migrante. Es posible tener charlas informativas con los empleados de las empresas, para generar ambientes de tolerancia, empatía y respeto con los migrantes.

BUENAS PRÁCTICAS PARA EL PROCESO DE RETENCIÓN LABORAL



Primeros meses, los más cruciales:

El seguimiento más fuerte se debe hacer los primeros dos meses cuando el joven con potencial está dentro del periodo de prueba. Es importante asegurar durante este tiempo, mediante retroalimentación y evaluaciones constantes, que el joven pueda vincularse definitivamente a la empresa.



Mentores:

Mentores post-graduación para apoyar a los estudiantes con los momentos de quiebre asociados a los primeros meses en un trabajo. Estos mentores normalmente son voluntarios de las empresas donde entran los estudiantes y sirven como apoyo para ellos en cualquier aspecto, laboral o personal.



Educación financiera como factor de retención:

Es común que exista desmotivación para los jóvenes con respecto al manejo de sus ingresos y gastos, ya que en muchos casos no tienen un conocimiento financiero que les permita organizarse de forma correcta. Es importante brindarles una educación financiera para que aprendan a manejar su salario y sentirse motivados con lo que ganan por su trabajo.



Enseñar a los egresados sobre el valor de generar experiencia continua:

Actualmente suelen haber múltiples ofertas laborales en la industria de tecnología, por lo que los egresados de los bootcamps suelen durar menos de 6 meses en cada puesto. Existe una preocupación por parte de los operadores al notar una falta de estabilidad y al percibir que a futuro esto puede repercutir negativamente en sus hojas de vida. Se proponen asesorías a los jóvenes para explicarles los beneficios de la estabilidad y a las empresas para promover beneficios más allá del salario.



Mediciones periódicas:

Ej: encuestas que miden niveles de satisfacción tanto de empleados como graduados. Reuniones con el área de talento humano para recibir retroalimentación de como va el joven con su trabajo y que mecanismos de mejora se pueden implementar para fomentar la retención.



Cumplimiento de dinámicas laborales:

Los jóvenes entre 18 y 28 han presentado tener más dificultades para cumplir con las dinámicas laborales, tales como llegar a tiempo, entregar trabajos oportunamente, etc. Esto puede deberse a la falta de costumbre con un trabajo formal o priorizar actividades personales. Es importante capacitar a los jóvenes para aprender a manejar sus tiempos y procurar que estén en continua formación de habilidades blandas.



Condición socio-económica del hogar:

El transporte y la alimentación en los primeros meses de trabajo, cuando los jóvenes aún no han percibido un salario, suele ser un factor de desmotivación y deserción. Un alivio para este dolor puede ser brindar en el primer mes los pasajes y/o bono alimenticio.



Condiciones afectivas interfieren retención:

Es importante identificar de forma temprana factores psicosociales de riesgo / riesgos psicosociales: tiempo personal, convivencia familiar, etc. Un buena práctica para manejar estos temas es a partir de un acompañamiento psicosocial o remitiendo al joven con potencial a la EPS para que le den el manejo adecuado a su situación particular.

APRENDIZAJES DEL PROCESO DE RETENCIÓN LABORAL

1

Se debe garantizar que el estudiante desde el inicio del bootcamp, sepa que debe entregar los certificados laborales.

2

Depende 90% del egresado mantenerse en las postulaciones, ya que una vez ingresan, las empresas no se contactan más con el operador para el seguimiento.

3

Muchas empresas inician sus contrataciones por prestación de servicios, mientras evalúan el desempeño de los nuevos colaboradores.

4

Las actividades presenciales esporádicas son importantes para el desarrollo de la solidaridad, la empatía y el compañerismo entre los estudiantes.

5

Proceso de preparación laboral y simulacro de entrevistas con voluntarios de una empresa del sector TI, a través de talleres, habilidades para la comunicación.

INNOVACIONES SOBRE LA ETAPA DE RETENCIÓN LABORAL

1

Solicitar un seguimiento periódico con el estudiante y su proceso dentro de la empresa, con el fin de brindar el soporte u orientación necesaria para garantizar su estadía en la misma.

2

Possibles acciones: Un operador diseñó un protocolo de acompañamiento para la Permanencia Laboral, en el que una vez el participante logre su inserción al empleo, se activa un acompañamiento mensual al menos durante los primeros 2 meses enfocado en el proceso de adaptación y proyección profesional. En este espacio, también se validan las capacidades del egresado para reconocer y adaptarse a la cultura y dinámica organizacional, resolver conflictos y problemas, generar vínculos y trabajar de manera colaborativa. Posteriormente se hará un seguimiento al cuarto y sexto mes post colocación.

Con la empresa, se gestionarán algunos espacios de retroalimentación para conocer la evolución profesional de los participantes contratados, la adaptación a la cultura y dinámica organizacional, el desempeño técnico y psicosocial, además de identificar nuevas vacantes o proyecciones de acciones en conjunto a futuro

3

Fomentar la creación de una Comunidad de egresados para sostener el grupo de pertenencia y motivarse colectivamente.

4

Desarrollo de actividades presenciales con dinamizador para salir de la rutina de la virtualidad.

5

APRENDIZAJES E INNOVACIÓN PARA EL PROCESO DE RETENCIÓN LABORAL PARA MUJERES Y MIGRANTES

Fortalecer autoconfianza en las mujeres para permitir que crean en si mismas, en su capacidad de trabajar en cualquier industria y de ascender en sus empresas.

Trabajar el balance entre actividades del hogar y el trabajo. Fomentar que las mujeres puedan comunicar asertivamente en sus hogares que todos los integrantes de la familia son responsables del cuidado del hogar y no sobrecargar a la mujer con trabajos del hogar + trabajo formal en tecnología.

Trabajar las habilidades blandas y emociones de los hijos de las egresadas de los programas, puesto que esto tiene una enorme influencia en el estado emocional de las mujeres y puede repercutir en el desempeño laboral.

Realizar talleres para fomentar que los migrantes se adapten a los patrones culturales locales de forma más rápida y eficiente.

Aprendizajes y Hallazgos Preliminares

Rutas de Empleabilidad Inclusivas en el sector digital

ETAPA: Acompañamiento Transversal
(Apoyo Integral, Orientación Socio ocupacional, Mentorías)

ACERCA DEL PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO TRANSVERSAL

¿EN QUÉ CONSISTE ESTA ETAPA?

El Acompañamiento Transversal se integra por las instancias de apoyo integral, la orientación socio ocupacional y las mentorías, junto con otras actividades adicionales que cada operador considere. Son etapas transversales que pueden tener intervenciones a lo largo de la ruta de implementación, en diferentes momentos de la participación del joven en el programa.

¿CUÁL ES SU OBJETIVO?

Estas estrategias de acompañamiento transversal buscan aumentar la probabilidad de éxito y culminación por parte del participante de la ruta de empleabilidad por medio del apoyo constante, la mitigación temprana de riesgos y la proyección a futuro.

ACERCA DEL PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO TRANSVERSAL

¿CÓMO SE INTEGRAN LAS ESTRATEGIAS DE ACOMPAÑAMIENTO TRANSVERSAL?



ACERCA DEL PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO TRANSVERSAL

Aliados estratégicos identificados para esta etapa:

- Dependiendo de la metodología de implementación de las etapas por parte de cada operador, es recomendable que se cuente, como mínimo, con los siguientes involucrados teniendo en cuenta las particularidades de la población objetivo:
 - Psicólogo u orientador socio-ocupacional
 - Acompañante o gestor de caso
 - Mentorx

Aprendizajes y Hallazgos Preliminares

Rutas de Empleabilidad Inclusivas en el sector digital

ETAPA: Acompañamiento Transversal
SUBETAPA: Apoyo Integral

ACERCA DE LA ESTRATEGIA DE APOYO INTEGRAL

¿EN QUÉ CONSISTE ESTA ESTRATEGIA?

Comprende acciones directas sobre la población vulnerable para ayudarles a superar barreras de toda índole y facilitarles la construcción de un plan con el cual se logre culminar la formación y vincularse de manera formal al mercado laboral.

¿CUÁL ES SU OBJETIVO?

Favorecer que el participante siga adelante en su proceso y supere barreras socio-emocionales, barreras asociadas a déficit en habilidades blandas y dificultades relacionadas a habilidades técnicas. Lo anterior para permitir que finalmente, y a pesar de los retos presentados durante la ruta, el participante logre la inserción en el mercado laboral formal.

ACERCA DE LA ESTRATEGIA DE APOYO INTEGRAL

Aspectos relevantes de esta etapa:

Es ideal que el apoyo integral comience con un diagnóstico de barreras con el fin de establecer estrategias que las reduzcan.

Aliados estratégicos identificados para esta etapa:

- Includere

BUENAS PRÁCTICAS PARA EL PROCESO DE APOYO INTEGRAL



Etapas Fundamentales:

Desde la inscripción, pasando por perfilamiento, caracterización, formación, intermediación, colocación y hasta la post colocación.



Proceso individual y grupal:

Es un proceso que tiene especial importancia en lo individual: seguimiento, acompañamiento y apoyo individual. Sin embargo, son de especial relevancia los ejercicios que se puedan hacer de manera grupal.



Aspectos sobre la comunicación:

Es importante saber de la persona, de su proceso dentro del proyecto o si necesita alguna ayuda. Así mismo, es pertinente permitirles a los jóvenes con potencial que consulten dudas y acompañarlos en espacios de comunicación con una frecuencia recomendada de 2 veces por semana.



Generar cercanía:

Es importante establecer confianza con los jóvenes, llamarlos por sus nombres y que ellos también puedan llamar a los mentores por sus nombres, tutearlos, romper el hielo, que puedan conversar de otras cosas personales y siempre generar conversaciones a través de la empatía (no lástima).



Múltiples medios de comunicación:

Es importante usar varios medios para comunicarse con los jóvenes porque no siempre las personas están acostumbradas a usar los medios que consideramos comunes. Se sugiere utilizar llamadas telefónicas, sms, WhatsApp, e-mail, entre otros.



Ejemplos de acciones de mitigación de barreras:

- Auxilios de manutención
- Auxilios de transporte
- Guarderías para hijos
- Auxilios de alimentación
- Apoyo para conectividad



Actividades que refuerzan el apoyo:

Es recomendable incorporar durante todo el proceso y a cargo del equipo psicosocial, actividades que no tengan que ver estrechamente con la formación o la ruta del proyecto. Por ejemplo, encuentros para un café, un picnic, entre otros.

BUENAS PRÁCTICAS PARA EL PROCESO DE APOYO INTEGRAL



Evaluar a los participantes:

Es recomendable evaluar el nivel de riesgo de cada participante al inicio del programa y destinar un equipo para realizar sesiones semanales de apoyo para participantes con alto riesgo de deserción. Una buena práctica es incluir evaluación de vulnerabilidad en el proceso de reclutamiento para tener levantadas las necesidades desde el inicio.



Intercambio constante de información:

Es importante que exista un intercambio constante de informaciones entre los instructores y equipo de apoyo integral.



Autoevaluación:

Generar dinámicas de auto - evaluación por parte de los estudiantes sobre de su propio proceso para levantar necesidades relevantes.



Medios de comunicación familiares:

Acompañamiento cercano y fácil para el participante, por medios de comunicación familiares como whats app.



Canales disponibles:

En lo posible disponibilizar un medio de comunicación 24 horas.



Puntos de contacto con las familias:

Debe existir un punto de contacto con las familias o personas cercanas para obtener otros puntos de vista sobre el estado emocional del participante y poder implementar un plan de acción de ser necesario.



Identificar necesidades de apoyo en los programas remotos:

Estructurar programas de apoyo integral en la virtualidad para asegurar que los participantes puedan culminar la ruta de forma exitosa incluso en épocas de pandemia, donde más emociones y barreras podrías surgir.

APRENDIZAJES DEL PROCESO DE APOYO INTEGRAL

1

Al comienzo de su participación en el programa es importante identificar si lxs estudiantes presentan situaciones respecto a su salud física y/o mental, para poder brindar el acompañamiento adecuado.

2

El fondo de computadores fue una excelente opción para que aquellas personas que no tenían este recurso pudiesen desarrollar todo su proceso de entrenamiento y búsqueda de empleo. Fue un factor determinante de estrategia de mitigación de la deserción. -Los estudiantes requieren en un 40% de las cohortes apoyo de computador, ya que cuentan sólo con un equipo en el hogar que es usado por más de una persona y/o la herramienta que tienen no cuenta con las especificaciones técnicas mínimas.

3

El bono multipropósito contribuyó a que algunos estudiantes pudiesen comprar bonos de conectividad a internet en la mayoría de los casos.

4

Es importante generar espacios de bienestar que contribuyan a la contención emocional de los participantes durante el Bootcamp.

5

El rol del co-formador se encarga de generar cercanía y apoyo a los estudiantes.

INNOVACIONES DEL PROCESO DE APOYO INTEGRAL

1

Hoja de ruta para abordar una situación de transtorno de salud mental o necesidades socioemocionales que se pudieran presentar lxs participantes, a fin de brindarles apoyo para continuar en el programa.

2

Acceso a apoyo psicológico y contención emocional para lxs estudiantes que lo requieran.

3

Bono Multipropósito: bonos (cada uno de 50.000) para suprir necesidades de corto plazo. Estos Bonos sirven para adquirir en las cadenas Éxito, SurtiMax y Carulla, alimentos, ropa, tarjetas SIM con datos, entre otros. Estos bonos son entregados a petición de los participantes o con base en la caracterización inicial.

4

Trazar alianzas con proveedores y donantes de equipos de cómputos. Aliado estratégico→Fondo de Computadores: MAKAIÁ cuenta con inventario de 20 computadores a disposición de los participantes. Este inventario de computadoras funcionará como un fondo rotatorio, los cuales se entregan en comodato a petición de los participantes o con base en la caracterización inicial.

INNOVACIONES DEL PROCESO DE APOYO INTEGRAL

5

Incorporar talleres de bienestar en temas como: Mindfulness, Respiración, Salud mental, Hábitos de sueño, Hábitos de alimentación, entre otros. Estas acciones serán tanto para participantes como para formadores y colaboradores del operador.

6

Alianzas para el apoyo monetario: conseguir los fondos necesarios para brindar becas económicas a lxs participantes que lo requieren por su situación socioeconómica y migratoria. Ejemplo: "fondo rescate" de Educamás para financiar becas educativas para lxs Jóvenes con Potencial. (promedio \$300.000 mensuales)

7

Al hacer la evaluación de los resultados de la intermediación dejar que pasen al menos 3/4/5 meses para tener resultados más certeros.

INNOVACIONES DEL PROCESO DE APOYO INTEGRAL

6

Facilitar talleres y/o compartir documentos de buenas prácticas a los futuros operadores para mejorar los procesos de intermediación laboral y la resiliencia de lxs jóvenes (Compartir experiencia Makaia)

7

Generar un formulario estandarizado para todas las operadoras que se le envíe a lxs jóvenes una vez que pasen 3/4/5 cantidad de meses desde que terminaron el proceso de formación y comenzaron su carrera profesional técnica.

8

Sesiones con los empleadores cada 2 meses para ver como van los jóvenes.

INNOVACIONES PARA EL PROCESO DE APOYO INTEGRAL DE MUJERES Y MIGRANTES

1

Evaluar la posibilidad de brindar apoyo integral para los hijos de las mujeres que son madres, puesto que el estado emocional de las familias afecta fuertemente a esta población femenina y puede repercutir en deserción.

2

Es recomendable que para los migrantes se de un apoyo extra en temas de inserción cultural para evitar shocks culturales, malentendidos con los formadores, con los mismos compañeros o con los futuros empleadores, puesto que ellos no están familiarizados con las dinámicas sociales y laborales del entorno.

3

La población migrante requiere acciones de apoyo para su manutención, toda vez que por su condición de vulnerabilidad y su escasa red de apoyo en el país, no pueden dejar de trabajar para dedicarse 5 meses a estudiar.

PERCEPCIONES JCP DEL PROCESO DE APOYO INTEGRAL

"En el bootcamp hay dos figuras muy importantes. La del formador, es la persona que te da la ruta, está siempre apoyándote con tus inseguridades, cuando piensas que no puedes, que no entiendes, ellos siempre están ahí para motivarte. La figura del compañero también es crucial, te acostumbras a trabajar con otros, a compartir ideas, a hacerte entender lo mejor posible, y cuando no entiendes algo, no eres el único que no entiende. Es un círculo que ayuda mucho. Si uno quiere hacer cosas grandes no lo puede hacer uno solo, se trata de agruparse con otros y aprovechar lo que cada uno conoce. El bootcamp me ayudó a rodearme de personas totalmente diferentes, con mucho interés en la tecnología."

Egresado del Programa

Aprendizajes y Hallazgos Preliminares

Rutas de Empleabilidad Inclusivas en el sector digital

Acompañamiento Transversal
Estrategia: Orientación Socio Ocupacional

ACERCA DE LA ESTRATEGIA DE ORIENTACIÓN SOCIO OCUPACIONAL (OSO)

¿EN QUÉ CONSISTE ESTA ESTRATEGIA?

Implica el fortalecimiento del paciente en tres pilares esenciales para el proceso del participante: su autoconocimiento, el conocimiento del mundo de la formación y el conocimiento del mundo del trabajo.

¿CUÁL ES SU OBJETIVO?

Aumentar las probabilidades de que el joven se sienta seguro de sí mismo, de sus gustos y enfoques, de la misma forma en que podría llegar a disminuir la deserción durante la ruta, pues el participante podría confirmar que efectivamente desea emprender el camino de la formación y la empleabilidad en el sector digital.

ACERCA DE LA ESTRATEGIA DE ORIENTACIÓN SOCIO OCUPACIONAL (OSO)

Aliados estratégicos identificados para esta etapa:

- **Diana Izquierdo** – Co - CEO Hola Code - [LinkedIn](#)
- **Darelys Dominguez** – Líder de Ejecución e Implementación – BeeSoft Labs: derlys@beesoftwaredev.com
- **Leonardo Fabio Navarro** – Líder Rumbo Joven: lfnavarro@alvaralice.org

BUENAS PRÁCTICAS PARA EL PROCESO DE ORIENTACIÓN SOCIO OCUPACIONAL



Contacto con egresados:

Así como tener 'role models' durante la convocatoria es recomendado, se busca que durante la formación pueda existir alguna conexión entre estudiantes y egresados. Así pueden ver a dónde pueden llegar y el tipo de roles que pueden desempeñar si terminan su formación.



Hoja de vida 'de vida':

No solo mapear la hoja de vida laboral y académica del participante al comienzo, sino también su ruta de vida. Esto permitirá **identificar las dificultades de cada participante** como también el tipo de incentivos para motivarlos a terminar su formación, mostrando el valor de las oportunidades a las que podrán acceder.



Psicología organizacional:

Además del apoyo psicosocial, es recomendable que en el equipo de ejecución se cuente con por lo menos **una persona enfocada en psicología organizacional**. Esta persona identifica las características y necesidades del empleo, y a la vez es quien está en contacto con las empresas (enmarcado en Intermediación Laboral Formal).



Bonificaciones para el equipo:

El equipo psicosocial maneja situaciones complejas con los participantes como base de su día a día, por lo que recomendable una estrategia de '**cuidar al cuidador**'. No se debe perder de vista la importancia de equilibrar la carga mental para el equipo.



Jornada con familia:

Es recomendable realizar **una jornada familiar al inicio del proceso**, en la que se les explique cómo es todo el programa, para que la red de apoyo de los jóvenes los respalte. Les muestran cuánto vale formar a cada persona así no signifique un esfuerzo económico para el joven, **para que la familia entienda también la oportunidad que tiene el participante y soporte en los momentos de riesgo de deserción**.

BUENAS PRÁCTICAS PARA EL PROCESO DE ORIENTACIÓN SOCIO OCUPACIONAL



Integración a lo largo de la ruta:

Se obtienen mejores resultados al integrar las actividades o acciones relacionadas con OSO a lo largo de la ruta, y no dejarlo para el final o como una etapa separada de la intervención. Ej: un día a la semana, integrado con formación técnica



Empresas desde el comienzo:

Se ha evidenciado buenos resultados al integrar la **participación de empresas desde el comienzo de la ruta**, de manera que los participantes se proyecten e interactúen con el potencial mercado laboral que los acogerá.



Síndrome del impostor:

A pesar de tener las habilidades técnicas y haber culminado la formación, **los participantes pueden sentir que no están preparados para el mundo laboral**. Es un factor que se debe trabajar desde el comienzo. Ej: fortalecer autoconfianza.



'Role model':

La figura de un 'role model', o modelo a seguir, que ayude al participante a **proyectarse en el mundo laboral** puede ayudar a profundizar su autoconfianza para la inserción al mundo laboral

- A partir de la ruta de Orientación y Desarrollo que se establece con cada participante desde el inicio en el proceso de perfilamiento y caracterización, de manera pro-activa, se brindarán 3 acompañamientos individuales con el fin de acompañar y hacer seguimiento a los propósitos definidos por los participantes durante su proceso de formación. También se continuará con la opción de orientación individual a los participantes que lo soliciten o que se identifiquen con alguna alerta por parte del equipo operativo.

APRENDIZAJES DEL PROCESO DE ORIENTACIÓN SOCIO OCUPACIONAL

1

- Para los participantes es importante la conexión con la industria durante el proceso, por lo cual se hace evidente la necesidad de promover procesos que generen integración en diferentes niveles.

2

Las empresas focalizadas para el proceso de empleabilidad no deben ser startups con nacimiento reciente, ya que la mayoría de las ocasiones no cuentan con un supervisor directo experto que pueda acompañar a los estudiantes en su proceso de ingreso laboral.

3

Es importante que la orientación socio-ocupacional esté enfocada en el reconocimiento de las fortalezas técnicas de cada estudiante para direccionarlo a empresas que puedan potenciar esto.

INNOVACIONES DEL PROCESO DE ORIENTACIÓN SOCIO OCUPACIONAL

- 1
- 2
- 3

Transversalización del proceso de orientación socio-ocupacional: La orientación vocacional se incorporará como parte integral de las formación, a través de asesorías y mentorías a lo largo del toda la ruta hacia la empleabilidad.

Trazar alianzas con profesionales de empresas allegadas para que cumplan el rol de mentores y orientadores socio ocupacionales Favorece el contacto de lxs participantes con la industria laboral y les permite experimentar situaciones de la vida laboral.

Difundir comunicacionalmente y trazar alianzas con iniciativas complementarias del ecosistema.

Ejemplo:Role Model, iniciativa que busca inspirar y conectar a jóvenes con sus propósitos de vida.

INNOVACIONES DEL PROCESO DE ORIENTACIÓN SOCIO OCUPACIONAL

4

Focalizar los esfuerzos de colaboración con empresas grandes del sector digital.

Por ejemplo: Globant, IBM, Oracle, Amazon web services.

5

Recomendación: Tal como se propone para lxs participantes migrantes, considerar instancias o talleres sobre derechos laborales para la totalidad de participantes(tipos de contratos, proceso de contratación, condiciones de trabajo dignas, entre otras).

INNOVACIONES PARA EL PROCESO DE ORIENTACIÓN SOCIO OCUPACIONAL DE MUJERES Y MIGRANTES

1

En población migrante, la orientación laboral tiene un rol importante debido a las diferencias de culturas laborales y leyes vigentes en cada país, y particularmente los requisitos legales para su inserción laboral como persona migrante.

2

Contar con instancias y talleres de derechos laborales como migrantes en los cuales conozcan qué requisitos y procesos deben realizar para poder trabajar de manera legal en Colombia.

3

Establecer alianzas desde la coordinación del fondo para gestionar permisos migratorios existentes con aliados

Aprendizajes y Hallazgos Preliminares

Rutas de Empleabilidad Inclusivas en el sector digital

Acompañamiento Transversal
Estrategia: Mentoría

ACERCA DE LA ESTRATEGIA DE MENTORÍA

¿EN QUÉ CONSISTE ESTA ESTRATEGIA?

Relación en la que una persona más experimentada o con más conocimientos ayuda a guiar a otra menos experimentada o con menos conocimientos a través de consejos, opiniones, estrategias y políticas enfocadas al progreso de la carrera o de la vida.

¿CUÁL ES SU OBJETIVO?

Acompañar al participante desde otra mirada en el proceso de formación y posterior colocación, pues se espera que lxs mentores sean personas experimentadas en el sector, que puedan ayudar a lxs participantes a entender el entorno al que se están enfrentando, así como ayudar a fortalecer aquellos aspectos que pueden mejorar la probabilidad de éxito del participante, por medio de sesiones de mentoría personales o grupales.

ACERCA DE LA ESTRATEGIA DE MENTORÍA

Aliados estratégicos identificados para esta etapa:

- Programa Mentores para Jóvenes – Fundación Corona
- Programa Quiero Mentoría – Universidad de los Andes
- Educamás
- Mentors 4 You

BUENAS PRÁCTICAS PARA EL PROCESO DE MENTORÍAS



Punto de partida y llegada:

Un factor de éxito importante es poder establecer efectivamente cuál es el punto de partida y el punto de llegada objetivo del programa de mentorías.

¿Cuál es el objetivo del programa de mentoría? ¿Qué quiero lograr con los jóvenes por medio de la mentoría? ¿En qué se requiere profundizar?

Con base en el punto de partida y de llegada, se debe diseñar la metodología y el contenido de las sesiones de mentoría.



Metodología transversal:

Una de las mejores prácticas identificadas con los expertos es que se seleccione una metodología transversal, que ayude a llegar del punto de partida al punto de llegada.

Ej: Desing Thinking (Designing Your Life), etapas establecidas con enfoque puntual.



Mentores:

La correcta convocatoria de mentores es parte fundamental del éxito. Es importante formar previamente al mentor para el proceso, asegurando que el mentor entiende el objetivo de las sesiones y del programa en general.

Algunas características importantes a buscar en los mentores: voluntario, apasionado, que tenga vocación de servicio, que sea empático y que tenga experiencia.



Sincrónico / Asincrónico:

Es recomendable que la metodología incorpore trabajo individual de preparación por parte del mentoree, así como espacios de encuentro en tiempo real entre el mentor y el mentoree.



'Match':

La base de la mentoría es la identificación del mentoree con el mentor. Es un modelo a seguir.

Debe procurarse un match entre áreas de interés, experiencia en el sector de interés, etc. Lo anterior aumenta el nivel de empatía entre el mentor y el mentoree, mejorando resultados.



Corresponsabilidad:

Debe existir un sentido de corresponsabilidad por el proceso, tanto del mentor como del mentoree. El éxito está basado en la voluntariedad y el compromiso mutuo.



Acompañamiento recurrente:

Los organizadores deben acompañar cada proceso mentor-mentee para alinear expectativas, asegurar resultados y derribar barreras que se presenten a tiempo, y de esta forma asegurar la calidad del resultado del proceso.

BUENAS PRÁCTICAS PARA EL PROCESO DE MENTORÍAS



Selección de los mentores:

Pueden tenerse en cuenta **varios criterios al momento de seleccionar a los mentores**. Ej: que estén en momentos de vida similares, que tengan profesiones o intereses afines al sector TI, y que sean personas con vocación de servicio y liderazgo para motivar a los participantes



Formación del mentor:

Se ha obtenido buenos resultados al tener **sesiones de formación con los mentores**, previas a las sesiones de los mentores con los participantes



Sesiones preparadas y estructuradas:

Las sesiones programadas con los mentores deben tener un objetivo puntual y una estructura clara, y las actividades o temas deben girar en torno a ellos.

APRENDIZAJES E INNOVACIONES DEL PROCESO DE MENTORIAS

1

Las áreas de interés de los estudiantes deben ser amplias para facilitar el emparejamiento con los mentores (ejemplo: gestión de proyectos, desarrollo de aplicaciones, desarrollo web).

2

Los mentores deben contar con formación previa para el acompañamiento a población en condición de vulnerabilidad.

Posibles acciones: Capacitación para mentores a través de red de aliados.

INNOVACIONES PARA EL PROCESO DE MENTORÍAS DE MUJERES Y MIGRANTES

1

Asignar mentorías en las cuales las participantes se puedan sentir identificadas y cómodas con sus mentores/as.

"Teniendo en cuenta que un factor de éxito para la implementación de una mentoría adecuada es el nivel de afinidad entre el mentor y el 'mentoree', es recomendable que el mentor de las mujeres se pueda identificar con las situaciones particulares a las que se ve expuesta una mujer por el solo hecho de serlo, para que pueda acompañarla de manera adecuada, incluso en los temas de preparación para el empleo e inserción laboral".

(Equipo QSD)

2

Abordar experiencias laborales de migrantes en Colombia, para que lxs participantes puedan aprender de su experiencia previa y así sacarse dudas y nervios sobre el proceso de inserción laboral formal en el país.

Aprendizajes y Hallazgos Preliminares

Rutas de Empleabilidad Inclusivas en el sector digital

VARIABLE: ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN

ESTRATEGIAS PARA LA RETENCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO

1

Elaborar un plan de retención u hoja de ruta que sistematice procesos, acciones y recursos a desplegar en caso de posible deserción. Independientemente de esto, se debe “ir identificando e ir interviniendo”. Es decir, los modelos y equipos programáticos deben ser flexibles para encontrar soluciones agiles de acuerdo a circunstancias particulares de lxs participantes que puedan emerger durante el proceso.

2

Fortalecer el componente de formación en habilidades socioemocionales para complementar la formación técnica brindada por los Bootcamps (quienes en su mayoría no imparten estas competencias fundamentales para la ruta empleabilidad inclusiva). El fortalecimiento de habilidades para el trabajo en equipo, atención, comunicación, entre otras, pueden servir para mitigar problemáticas o deserción en el transcurso del proceso formativo.

3

Para desplegar más y mejores estrategias de retención, primero se necesita tener claridad sobre las causas de la misma. Por eso se sugiere desarrollar una encuesta o entrevista de retiro que permita mapear las posibles causas de deserción y abordarlas de manera integral.

ESTRATEGIAS PARA LA RETENCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO

4

Garantizar el acceso a computadoras y conectividad a lxs participantes resulta fundamental para que puedan desarrollar todo su proceso de entrenamiento y búsqueda de empleo.

5

Revisar la posibilidad de trasferencia entre Bootcamps, ya que pueden aparecer en el proceso formativo diferentes variables que provoquen la deserción de los jóvenes, tales como: horarios, métodos de enseñanza, apropiación de las temáticas, entre otros, y esta podría ser una posible manera de evitar el retiro.

6

Mapear estudios sobre la efectividad de los nuevos métodos de aprendizaje virtual. Si bien esta modalidad de aprendizaje permite flexibilizar los tiempos y costos del estudiantes, adaptándose a sus circunstancias espacio-temporales, puede ser impersonal y, puede resultar necesario completarla con instancias presenciales tradicionales.

ESTRATEGIAS PARA LA RETENCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO MUJERES

1

Garantizar a las mujeres madres espacios durante la jornada académica para el cuidado de sus hijos.

2

Establecer estrategias de apoyo para estudiantes madres con hijos menores de 3 años, toda vez que tienen momentos en los que deben ausentarse, a través de tutorías individuales fuera del horario académico.

Aprendizajes y Hallazgos Preliminares

II. Esquema de Financiación basada en resultados

Aprendizajes y Hallazgos Preliminares

**III. Gestión del Fondo
“Quiero Ser Digital”**

APRENDIZAJES E INNOVACIONES PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN A OPERADORAS ALIADAS

1

Hacia el modelo de Convocatoria Abierta: Si bien en el piloto del Fondo Quiero Ser Digital la convocatoria fue cerrada y dirigida a Bootcamps conocidos por los miembros del Fondo, para la próxima implementación se propone avanzar con una Convocatoria Abierta, a fin de recibir más propuestas y poder evaluar mejor el ecosistema de cara a los objetivos planteados.

2

Extensión de tiempo de postulación a la convocatoria: Ampliar cronograma para la construcción y envío de las propuestas Se considera que, al menos, dos a cuatro semanas es un tiempo más adecuado para que los proponentes tengan la oportunidad de crear propuestas con las características solicitadas."

3

Sobreoferta de convocatorias, es importante realizar un mapeo de la oferta de convocatorias que se están realizando tanto a nivel privado como público, y denotar cual es el valor agregado o el punto diferencial de la nuestra, dado que para el público puede ser la misma convocatoria en todos los casos, y esto puede estropear la aplicación a esta oferta en específico.

APRENDIZAJES E INNOVACIONES PARA EL DISEÑO DE LA CONVOCATORIA A LAS OPERADORAS ALIADAS

1

Difusión y comunicación de la Convocatoria:

Es importante socializar la convocatoria, el contacto con los proponentes en la fase de convocatoria tendría el objetivo de explicarles detalladamente los términos de referencia para que cuenten con información clara, antes y durante de la creación de sus propuestas. Adicionalmente, estos eventos o actividad/es (reuniones, webinars, otros) sobre preguntas y respuestas, en ambas direcciones, con los operadores podrían permitir evaluar mejor todos los aspectos necesarios antes de la selección.

Recomendación: Landing de GOYN para la Convocatoria Abierta a Operadores

APRENDIZAJES E INNOVACIONES PARA EL DISEÑO, MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA CONVOCATORIA A LAS OPERADORAS ALIADAS

1

Contar con términos de referencia concretos y específicos : Es ideal tener unos parámetros claros y estandarizados para que el proceso de postulación

- Costo unitario estándar por joven
- Validaciones de las organizaciones (personería jurídica) - SARLAFT - calidad jurídica - músculo financiero
- La Ruta de implementación debe contener el componente de acompañamiento psicosocial.
- Se considera importante para la siguiente oportunidad, tomar un espacio para revisar la capacidad financiera, legal y jurídica de los proponentes, para lo cual sería fundamental solicitar el RUT junto con la propuesta. De la misma manera se sugiere verificar la reputación institucional y de Sarlaft, antes de aceptar propuestas.

APRENDIZAJES E INNOVACIONES PARA EL DISEÑO, MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA CONVOCATORIA A LAS OPERADORAS ALIADAS

2

Definir Criterios Mínimos para la preselección de Operadores de Bootcamps.

3

Recomendación: Elaborar un Formulario de Presentación de Propuesta estandarizado

- Esto permitirá que los operadores participantes en la convocatoria únicamente completen información relevante para el proceso de selección de las alianzas. De esta manera se evitará solicitar y leer información que no será considerada al momento de elegir al socio/operador implementador, eficientando tiempo tanto de las operadoras como del equipo evaluador de propuestas de GOYN.
- En ese mismo formato es importante contemplar un presupuesto más detallado para que estén claros todos los aspectos a considerar, tal como contrapartidas, pagos por resultados y otros.
- Registrar en el formulario los contactos para comunicación directa de los operadores desde el principio claros y establecidos (nombre completo, rol institucional y mail)

4

Recomendación: Elaborar Landing de GOYN para la Convocatoria Abierta a Operadores

APRENDIZAJES E INNOVACIONES PARA EL DISEÑO, MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA CONVOCATORIA A LAS OPERADORAS ALIADAS

5

Extensión de tiempo para la selección de los operadores.

6

Evaluar detalladamente las propuestas económicas antes de la preselección.

7

Adicionar una instancia evaluativa adicional en una sesión sincrónica para profundización en las propuestas preseleccionadas.

Operadora prepara un pitch y se evalúan aspectos que no siempre se observan en las respuestas de formularios.

APRENDIZAJES E INNOVACIONES PARA EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE PROPUESTAS Y SELECCIÓN DE OPERADORAS

7

Dividir el comité evaluador en dos momentos y diversificar su composición.

En el piloto se incluyó a Accenture. Para futuras versiones, se incluirá al comité estratégico o al comité de inversiones, dependiendo del modelo de gobierno que se establezca.

Se recomienda incluir al menos 2 organizaciones además de los 3 miembros del Fondo QSD. Estas organizaciones no deben ser entidades de formación que compiten con los proponentes y deben conocer sobre el ecosistema de talento digital.

La invitación a formar parte del comité de selección debe realizarse al menos 2 semanas antes de dar inicio al proceso, se debe dejar claro el cronograma completo y agendar de antemano todos los espacios donde participarán las organizaciones invitadas.

Recomendación: Se sugiere generar una primera preselección a cargo del equipo evaluador de la operadora y el equipo de GOYN, en base a los distintos criterios de evaluación definidos y a las entrevistas de valoración y validación del nivel de intervención. Una vez realizada la preselección, un comité evaluador experto compuesto por actores estratégicos del ecosistema y equipo directivo del Fondo QSD harán la selección definitiva de las iniciativas a financiar.

APRENDIZAJES E INNOVACIONES PARA EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE PROPUESTAS Y SELECCIÓN DE OPERADORAS

8

Mejor sistema para la evaluación de las propuestas, desarrollando criterios y herramientas de evaluación y selección de los operadores objetivos y estandarizados (Mayo objetividad y mayor efectividad)

Possibles acciones para esta oportunidad de mejora:

- Diferenciar a los operadores según su modelo y características.
- Recomendación Evaluador: Desarrollar un rúbrica de valoración de propuestas en la que se ponderen automáticamente las variables evaluadas. con asignación de puntaje a los distintos niveles de desarrollo
- Recomendación Evaluador: Bajar a tierra descriptores por cada dimensión podría disminuir la subjetividad de los evaluadores.
- Comentario Evaluador: De cara a la potencial Convocatoria Abierta, lo que implicaría mayor volumen de propuestas y necesidad de agilidad el proceso de evaluación, resulta clave sistematizar y automatizar lo mayor posible el análisis y selección de propuestas.

APRENDIZAJES E INNOVACIONES PARA EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE PROPUESTAS Y SELECCIÓN DE OPERADORAS

9

Contar con criterios de evaluación y selección de los operadores objetivos y estandarizados:

Se considera importante para la siguiente oportunidad, tomar un espacio para revisar la capacidad financiera, legal y jurídica de los proponentes, para lo cual sería fundamental solicitar el RUT junto con la propuesta. De la misma manera se sugiere verificar la reputación institucional y de Sarlaft, antes de aceptar propuestas.

10

Se sugiere extender la fase post selección.*

**Está evaluándose si se va a contar con fase de post selección y codiseño de la intervención en las próximas ediciones del fondo.*

APRENDIZAJES E INNOVACIONES PARA EL PERFILAMIENTO DE LA OPERADORA

1

Sensibilizar a los operadores acerca del trabajo con jóvenes con potencial (jóvenes vulnerables, mujeres y migrantes)

Possibles acciones:

Facilitar herramientas teóricas y prácticas a las personas que integran los equipos de acompañamiento, a partir del reconocimiento, se puede llevar a la aplicación de los conceptos relacionados con el manejo de población vulnerable

- Talleres de manejo de población vulnerable.
- Talleres de manejo de personas en condición de discapacidad.
- Taller del valor de la pregunta.
- Taller de trabajo en equipo.
- Taller solución de problemas.

APRENDIZAJES E INNOVACIONES PARA EL PERFILAMIENTO DE LA OPERADORA

2

Establecer Acuerdos de coresponsabilidad y compromisos organizacionales claros y compartidos entre los distintos equipos que cogestión la inversión social.

Necesidad de claridad y especificidad de la información requerida y asignación de responsabilidades entre las partes. Si no se explicitan formalmente entonces se corre el riesgo de generar incomodidades, como se evidenció en este proceso, y también cuesta mucho llegar a acuerdos de manera justa y fluida.

APRENDIZAJES E INNOVACIONES PARA EL PERFILAMIENTO DE LA OPERADORA

3

Es importante identificar esas ayudas que pueden brindar los aliados antes de iniciar el proceso de formación y tenerlas definidas, al igual que el proceso de entrega, con el fin de no afectar el proceso de formación de lxs jóvenes.

APRENDIZAJES E INNOVACIONES PARA LA GESTIÓN INTERNA DEL FONDO QSD

1

Definir roles más claros entre Corporación Inversor y GOYN, particularmente en el traspaso de responsabilidades hacia Corporación Inversor para con el Comité Estratégico.

Conclusiones y Principales Hallazgos Preliminares

Agenda de Aprendizajes del Piloto

Quiero Ser Digital

Conclusiones y Principales Hallazgos Preliminares

Agenda de Aprendizajes del Piloto

Quiero Ser Digital

LÍNEA ESTRATÉGICA: RUTA DE EMPLEABILIDAD INCLUSIVA

HALLAZGOS DE LA ETAPA DE CONVOCATORIA

- Gracias al trabajo colaborativo, El Fondo QSD ya cuenta con criterios de selección de su población objetivo (Jóvenes con Potencial) y también se explicitaron cuáles son -y cuáles no-requisitos para la participación.
- Es fundamental avanzar en una estrategia de comunicación integral e inclusiva para difundir la convocatoria en donde se comunique a la población con claridad los requisitos de elegibilidad e información básica sobre la formación y el sector digital para evitar la autosegregación y alcanzar a la mayor cantidad de Jóvenes con Potencial.
- Resulta importante dar seguimiento post-inscripción de JcP en las convocatorias para apoyarlos y orientar a lo largo del proceso y evitar la deserción temprana del programa.
- Desde el Fondo QSD monitorear las campañas comunicaciones de las operadoras para detectar mejores prácticas y modelos de convocatorias. Se sugiere considerar la posibilidad de que GOYN centralice la plataforma de convocatoria, albergando las distintas oportunidades formativas ofertadas.
- Para el proceso de inscripción, desarrollar un sistema de postulación al programa que evite los dobles registros
- Para el proceso de selección, apalancarse en instituciones y análisis de datos que validen la situación educativa y laboral de lxs aspirantes.

HALLAZGOS DE LA ETAPA DE CONVOCATORIA

- Para el proceso de evaluación y selección de participantes, se podría avanzar en la estandarización del instrumento de recolección y valoración de la iniciativa a fin de agilizar el proceso de evaluación de propuestas y dotarlo de mayor objetividad y rigurosidad metodológica.
- Incluir en el proceso de admisión una sesión de sensibilización y establecimiento de un acuerdo o compromiso del joven con la oportunidad que se le está brindando, y así disminuir la deserción del programa. Queda pendiente evaluar cual es el mejor formato: acta de compromiso, pagaré, acta de vinculación, manifiesto.
- Primero seleccionar, después evaluar: Es entendible que para optimizar recursos, los operadores opten por evaluar al participante de manera profunda en primera instancia, y como resultado de esa evaluación resulte o no seleccionado, pero, desde un punto de vista de impacto y de generación de oportunidades la evaluación – especialmente de competencias duras y habilidades blandas – debería tener el objetivo de identificar un nivel de ingreso, pero no de selección. De esta manera, se podría garantizar que a pesar de las circunstancias anteriores a las que se ha visto expuesto el participante, puede acceder sin barreras metodológicas al programa, generando oportunidades de manera equitativa.

HALLAZGOS DE LA ETAPA DE CONVOCATORIA

- Implementar campañas de sensibilización a la población objetivo sobre el sector digital, conceptos básicos, propuesta de valor y oportunidades de desarrollo laboral formal.
- Informar, orientar y apoyar a la población migrante en los procesos necesarios para adquirir permisos para acceder a un empleo formal.
- campañas de jóvenes con potencial egresadxs del programa para que la población objetivo vea que todas las personas pueden progresar en el fondo QSD y se animen a participar.

HALLAZGOS CUANTITATIVOS PRELIMINARES DEL PROCESO DE CONVOCATORIA

- **2111** personas se inscribieron a los bootcamps de los distintos operadores
- El **86%** de los inscriptos se encontraba dentro de los 18 y los 28 años
- En cuanto al sexo, el **53.3%** de las inscriptas eran mujeres
- Todos los operadores **superaron las metas de inscriptos**, siendo Makaia el operador con mayor sobrecumplimiento de la meta (299% - 747 inscriptos / 250 meta)

HALLAZGOS CUANTITATIVOS PRELIMINARES DEL PROCESO DE ADMISIÓN

- **364** personas fueron admitidas
- El **88%** de los admitidos se encontraba dentro de los 18 y los 28 años
- En cuanto al sexo, el **47.4%** de las personas que fueron admitidas eran **mujeres**

HALLAZGOS CUANTITATIVOS PRELIMINARES DEL PROCESO DE MATRICULACIÓN

- **309 personas** se matricularon
- El **88.6%** de los matriculados se encontraba dentro de los 18 y los 28 años
- En cuanto al sexo, el **47.9%** de las personas que se matricularon eran **mujeres**
- Todos los operadores **superaron las metas de matriculados**, siendo Makaia el operador con mayor sobrecumplimiento de la meta (118%)

HALLAZGOS DE LA ETAPA FORMATIVA

- Fortalecer el componente de formación en habilidades socioemocionales para complementar la formación técnica brindada por los Bootcamps. Extender el número de sesiones de HSE y temáticas abordadas: Se debe profundizar en habilidades como la autogestión, la confianza (síndrome del impostor), tolerancia a la frustración, flexibilidad, comunicación, negociación, pensamiento crítico y creativo.
- Incorporar a lo largo de la Ruta Quiero Ser Digital encuentros de intercambio presenciales tanto en lo que refiere a talleres y actividades de formación en habilidades socioemocionales y sociolaborales sino también para instancias de formación técnicas. Los encuentros presenciales estimulan la motivación, generando emociones positivas. Además, posibilitan la participación libre y espontánea de los jóvenes en ejercicios de aprendizaje colaborativo, donde cada uno desempeña un rol específico.
- Estrategias de retención para mujeres: Garantizar a las mujeres madres espacios durante la jornada académica para el cuidado de sus hijos y ofrecer tutorías particulares en caso de inasistencia por motivos familiares.
- Incluir dentro del perfil de formador de las operadoras un profesional psicosocial.
- Definir los contenidos curriculares de los talleres de fortalecimiento socioemocional desde el inicio del programa.

HALLAZGOS DE LA ETAPA FORMATIVA PARA MUJERES Y MIGRANTES

- Fortalecer autoconfianza en las mujeres para permitir que crean en si mismas y en su capacidad de trabajar en cualquier industria.
- Trabajar también habilidades blandas y emociones de los hijos: “¿Cómo voy a dejar a mi hijos solos mientras trabajo?” Si los hijos se encuentran en condiciones vulnerables o emocionalmente afectados, las madres no rinden en el trabajo.
- Enseñar a las mujeres a comunicarse de forma asertiva en sus hogares para que todos los integrantes de la familia puedan comprender que son responsables en el cuidado del hogar y no sobrecargar a la mujer con trabajos del hogar + trabajo formal en tecnología.
- Trabajar en la inteligencia emocional y estereotipos de los hombres migrantes: Los hombres migrantes en sus países estaban acostumbrados a ser los proveedores, pero cuando migran, la situación cambia. Por esta razón se sienten “menos que la mujer” y es importante trabajar fuertemente en su autoestima

HALLAZGOS DE LA ETAPA DE NIVELACIÓN DE COMPETENCIAS

- Aplicar un instrumento de línea de base para conocer el nivel académico y técnico con el que lxs participantes llegan al programa y luego poder compararlo con la línea de salida al finalizar el proceso formativo.
- Contenidos básicos a considerar en la etapa de nivelación de competencias: lógica, básicas matemáticas, secuenciales, condicionales y de repetición.(Conceptos básicos como frontend).
- Realizar seguimiento cercano durante esta etapa para evitar la deserción temprana o frustación en participantes JcP.
- La formación autogestionada aplicada en el proceso de nivelación del piloto, no es para todo el mundo. A nivel cultural, Colombia en general no ha estado preparado para la formación virtual.
- Implementar competencias para la empleabilidad: Orientación laboral, introducción al mundo laboral, Taller Github, metodología ágil, habilidades del S. XXI.
- Plantear proyecto de vida y fortalecer su autoconocimiento Sensibilización en habilidades y herramientas para priorización de tareas/ gestión del tiempo, orientación al logro/ Buenos hábitos.
- Implementar una inducción con la cartilla Mi brújula generada por el Marketplace 4RI.
- Avanzar en el diseño de una ruta de nivelación integral para que Jóvenes con Potencial cuenten con las herramientas y confianza necesaria para avanzar en su proceso de formación técnica. (Periodo de 2 semanas antes de iniciar el programa)
-

HALLAZGOS DE LA ETAPA DE NIVELACIÓN DE COMPETENCIAS EN MUJERES Y MIGRANTES

- Se evidencia una gran porcentaje de mujeres con un potencial alto en el desarrollo de las actividades basadas en las habilidades duras requeridas. Sin embargo, son más propensas a sufrir el síndrome del impostor lo cual disminuye la creencia y confianza en dichas habilidades. Para mitigar esta afección se debe ir de forma gradual en los conocimientos, reforzando el valor de lo logrado a nivel técnico, teórico y práctico dando a conocer su debida retroalimentación.
- Con referencia al nivel de las habilidades básicas de la población migrante, es aún más importante la oportuna identificación del nivel de desempeño en competencias duras, y la personalización y acompañamiento de las rutas de nivelación, pues se puede identificar que es una población bastante heterogénea en términos de competencias duras, teniendo estrecha relación con el momento o la “ola” de migración a la que hacen parte. Es posible encontrar migrantes con excelentes niveles educativos, al igual que es posible encontrar migrantes con bajos niveles, y ambos pueden acoplarse al perfil objetivo dada su situación.

HALLAZGOS DE LA ETAPA DE FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN TÉCNICA

- Implementar metodologías activas como estrategias de enseñanza con Jóvenes con Potencial.
- Una de las operadoras detectó baja presencia de mujeres en las capacitaciones.
- A lxs JcP participantes les pareció muy dura la formación técnica, debido al bajo nivel académico de la educación media a la que accede esta población en Colombia. Una de las operadoras también considera que es poco tiempo para tantas temáticas.
- Diseñar Rutas de formación especializada que generen un perfil de egresadx con competencias concretas, para generar una propuesta de valor al potencial empleador.
- Para la terminalidad exitosa del proceso de formación, resulta fundamental el acompañamiento cercano y seguimiento de lxs participantes.
- El apoyo psicosocial es destacado como estrategia necesaria para garantizar la certificación de competencias exitosas por parte de lxs participantes.
- Certificación de competencias: Estudios en USA demuestran que algunas certificaciones, como la de Professional Arquitect de Google, mejoran las prospectivas de carrera y salariales de quienes las obtienen. Por esta razón se plantea la posibilidad de realizar estudios similares en Colombia para evaluar las certificación que mayor beneficio aporten a los jóvenes con potencial y evaluar la posibilidad de incluirlas como parte de la ruta a través de alianzas. Se plantea también la posibilidad de evaluar si la certificación de competencias se debería dar por tipo de tecnología ej. Python o por empresa ej. Google.

HALLAZGOS DE LA ETAPA DE FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN TÉCNICA PARA MUJERES Y MIGRANTES

- Las mujeres tienen un déficit de autoconfianza superior al de los hombres. Las certificaciones de competencias generan un aumento de autoestima y de confianza en sí mismas, que les permite tener mejor desempeño en las pruebas de entrada y durante el trabajo del día a día.
- En la mayoría de casos, los migrantes tienen títulos de bachiller de colegios del extranjero que no son conocidos en Colombia. Las certificaciones brindadas por entidades internacionales o reconocidas en el país, puede ayudar a que su CV se vea más atractiva para los empleadores.
- Si bien en la convocatoria se inscriben más mujeres que hombres, la tasa de terminalidad del proceso es menor en mujeres. Resulta necesario evaluar las barreras de género para la graduación y así poder desplegar estrategias para abordarlas.

RESULTADOS DE GRADUACIÓN

- **206 personas** se graduaron.
- El **91.8%** de los graduados se encontraba dentro de los 18 y los 28 años
- En cuanto al sexo, el **41.7%** de las personas que se graduaron eran **mujeres**
- No todos los operadores **superaron las metas de graduación**, Makaia y BIT A lograron tasas de cumplimiento del 84% y 72.7% respectivamente , mientras que Educamas y BIT B superan la meta con 113% y 123%

HALLAZGOS DE LA ETAPA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

- Avanzar en el diseño de un componente de fortalecimiento de habilidades sociolaborales, dentro del cual se realicen simulacros de entrevistas con voluntarios de una empresa del sector TI, armado de Hoja de Ruta, habilidades para la comunicación asertiva y trabajo en equipo.
- Transversalizar el proceso de habilidades socio ocupacionales: Si no se fortalecen ciertas habilidades de resiliencia y adaptabilidad, los egresados no completan los procesos de entrevista y pruebas en las empresas.
- Algunas empresas no brindan la información suficiente a los egresados durante los procesos de selección, lo cual perturba el seguimiento.
- Mapear nuevas empresas desde las autopostulaciones de los egresados, contacto con empresas ya contratantes (Embajadores, referencias de personas que ya trabajen con ellos).
- “Ser pertinente para las empresas, propuesta de valor”. Revisar el mercado actual y la competencia entre empresas, las barreras que se pueden presentar en el camino. Crear perfiles con un valor agregado que, aunque sean perfiles Junior tengan unas competencias específicas que le generen valor a las empresas. Socializar dichas competencias con las empresas.
- Encaminar o enrutar , segmentar perfiles de empresas y jóvenes a colocarse laboralmente.
- Las operadoras deben contar con equipos de intermediación laboral capacitados y sensibles para acompañar a lxs jóvenes de manera exitosa durante este proceso.

HALLAZGOS DE LA ETAPA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

- Durante los talleres de co-creación, algunos operadoras expresaron no estar realizando intermediación laboral formal. Se identificaron dos principales motivos: 1. no se cuenta con las alianzas necesarias establecidas 2. el networking actual con empleadores permite que los operadores no solo consigan un empleo para los jóvenes de forma más directa sino que también puedan hacer seguimiento de manera más fácil.
- Sensibilizar al sector empresarial para contratar a jóvenes con potencial (jóvenes en situación de vulnerabilidad y sin experiencia previa).
- Se realizarán actividades de Gestión Empresarial que permiten la visibilización del talento de JcP y agilizar los procesos de contratación de las empresas aliadas. (Remisiones constantes de talento y preselección de candidatos, Realización de espacios con empresas, tipo DemoDay Hackaton y retos de código).
- Se iniciaron alianzas con plataformas de talento para el sector TI como Talent.com, Talent Pitch, Torre y Hireline.
- Se iniciaron alianzas con profesionales de la Industria a través de acuerdos de voluntariado con empresas aliadas (Accenture, Perficient, Sofka, Rootstack y Talent.com), para realización de acciones de assesments, revisión de hojas de vida, introducción a las pruebas técnicas.
- Considerar el desarrollo de un **emprendimiento digno** como inserción laboral: el emprendimiento ha venido posicionándose cada vez más como una importante alternativa para la generación de empleo, por esto es importante medir a través de los Pilotos QSD la posibilidad en egresadxs de optar por la creación de empresa, ser freelancer, o nuevas alternativas de trabajo que se están generando hoy en día y más aún en el sector digital.

HALLAZGOS DE LA ETAPA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL PARA MUJERES Y MIGRANTES

- Es necesario informar y capacitar a las empresas empleadoras acerca de los procesos de contratación laboral a personas migrantes.

Debido al desconocimiento y ciertos imaginarios sociales, las empleadoras pueden ser reacias a contratar a población migrante. Es por eso que resulta fundamental informar a las empleadoras sobre el permiso especial de permanencia temporal con el cual el estado colombiano permite la contratación formal de migrantes. Esta concientizando sobre la situación legal de las personas migrantes, permitirá sensibilizar a empleadoras y abrir más oportunidades de inserción laboral formal para JcP.

RESULTADOS DEL PROCESO DE COLOCACIÓN

- **89 personas** consiguieron empleo
- El **88%** de los colocados se encontraba dentro de los 18 y los 28 años
- En cuanto al sexo, el **34.8%** de las personas que consiguieron empleo eran **mujeres**
- Ningún operador pudo superar la meta de colocación. Educamas fue quien estuvo más cerca con un porcentaje de cumplimiento del 92%

HALLAZGOS DE LA ETAPA DE RETENCIÓN LABORAL

- Depende 90% del egresado mantenerse en las postulaciones, ya que una vez ingresan, las empresas no se contactan más con el operador para el seguimiento.
- Solicitar un seguimiento periódico con el estudiante y su proceso dentro de la empresa, con el fin de brindar el soporte u orientación necesaria para garantizar su estadía en la misma. Uno de las operadoras del piloto diseñó un protocolo de acompañamiento para la Permanencia Laboral, para consultar.
- Fomentar la creación de una Comunidad de egresados para sostener el grupo de pertenencia y motivarse colectivamente en la continuidad de sus carreras profesionales.
- Muchas empresas inician sus contrataciones por prestación de servicios, mientras evalúan el desempeño de los nuevos colaboradores.
- Para esta etapa final de la ruta se recomienda pensar en la posibilidad de generar alianzas con entidades expertas en la potencialización de habilidades blandas y hacer un énfasis especial en el apoyo integral, socio ocupacional y mentoría.
- De igual forma, se plantea darle un acompañamiento y seguimiento a los jóvenes con potencial durante mínimo 6 meses después de la colocación para asegurar la verdadera inserción en el mercado laboral.

HALLAZGOS DE LA ETAPA DE RETENCIÓN LABORAL DE MUJERES Y MIGRANTES

- Fortalecer autoconfianza en las mujeres para permitir que crean en si mismas, en su capacidad de trabajar en cualquier industria y de ascender en sus empresas.
- Trabajar el balance entre actividades del hogar y el trabajo. Fomentar que las mujeres puedan comunicar asertivamente en sus hogares que todos los integrantes de la familia son responsables del cuidado del hogar y no sobrecargar a la mujer con trabajos del hogar + trabajo formal en tecnología.
- Trabajar las habilidades blandas y emociones de los hijos de las egresadas de los programas, puesto que esto tiene una enorme influencia en el estado emocional de las mujeres y puede repercutir en el desempeño laboral.
- Realizar talleres para fomentar que los migrantes se adapten a los patrones culturales locales de forma más rápida y eficiente.

HALLAZGOS DE LA ETAPA DE APOYO INTEGRAL

- Al comienzo de su participación en el programa es importante identificar si lxs estudiantes presentan situaciones respecto a su salud física y/o mental, para poder brindar el acompañamiento adecuado.
- Resulta necesario diseñar un plan de retención u hoja de ruta que sistematice procesos, acciones y recursos a desplegar en caso de posible deserción o necesidad de apoyo socioemocional o terapéutico individual. Independientemente de esto, se debe “ir identificando e ir interviniendo”. Es decir, los modelos y equipos programáticos deben ser flexibles para encontrar soluciones ágiles de acuerdo a circunstancias particulares de lxs participantes que puedan emerger durante el proceso. Es imprescindible para la ruta garantizar el bienestar y la salud mental tanto para los participantes como para el equipo.
- Garantizar el acceso a computadoras y conectividad a lxs participantes resulta fundamental para que puedan desarrollar todo su proceso de entrenamiento y búsqueda de empleo. (modalidad de asignación del recurso: comodato)
- Bono Multipropósito: bonos (cada uno de 50.000) para suplir necesidades de corto plazo. Estos Bonos sirven para adquirir en las cadenas Éxito, SurtiMax y Carulla, alimentos, ropa, tarjetas SIM con datos, entre otros. Estos bonos son entregados a petición de los participantes o con base en la caracterización inicial.

HALLAZGOS DE LA ETAPA DE APOYO INTEGRAL

- Relevancia del rol del co-formador, encargado de generar cercanía y apoyo a los estudiantes, específicamente a través del apoyo socioemocional.
- Incorporar talleres de bienestar en temas como: Mindfulness, Respiración, Salud mental, Hábitos de sueño, Hábitos de alimentación, entre otros. Estas acciones serán tanto para participantes como para formadores y colaboradores del operador.
- Alianzas para el apoyo monetario: conseguir los fondos necesarios para brindar becas económicas a lxs participantes que lo requieren por su situación socioeconómica y migratoria. Ejemplo: "fondo rescate" de Educamás para financiar becas educativas para lxs Jóvenes con Potencial. (promedio \$300.000 mensuales)
- Al hacer la evaluación de los resultados de la intermediación dejar que pasen al menos 3/4/5 meses para tener resultados más certeros. A su vez, se proponen realizar sesiones con los empleadores cada 2 meses para ver como van los jóvenes.

HALLAZGOS DE LA ETAPA DE APOYO INTEGRAL A MUJERES Y MIGRANTES

- Evaluar la posibilidad de brindar apoyo integral para los hijos de las mujeres que son madres, puesto que el estado emocional de las familias afecta fuertemente a esta población femenina y puede repercutir en deserción.
- Es recomendable que para los migrantes se de un apoyo extra en temas de inserción cultural para evitar shocks culturales, malentendidos con los formadores, con los mismos compañeros o con los futuros empleadores, puesto que ellos no están familiarizados con las dinámicas sociales y laborales del entorno.
- La población migrante requiere acciones de apoyo para su manutención, toda vez que por su condición de vulnerabilidad y su escasa red de apoyo en el país, no pueden dejar de trabajar para dedicarse 5 meses a estudiar.

HALLAZGOS DE LA ETAPA DE OSO

- Las empresas focalizadas para el proceso de empleabilidad no deben ser startups con nacimiento reciente, ya que la mayoría de las ocasiones no cuentan con un supervisor directo experto que pueda acompañar a los estudiantes en su proceso de ingreso laboral.
- Es importante que la orientación socio-ocupacional esté enfocada en el reconocimiento de las fortalezas técnicas de cada estudiante para dirigirlo a empresas que puedan potenciar esto.
- La orientación vocacional se incorporará como parte integral de las formación, a través de asesorías y mentorías a lo largo de toda la ruta hacia la empleabilidad.
- Se debe seguir profundizando alianzas con profesionales de empresas allegadas para que cumplan el rol de mentores y orientadores socio ocupacionales. Favorece el contacto de lxs participantes con la industria laboral y les permite experimentar situaciones de la vida laboral.
- Focalizar los esfuerzos de colaboración con empresas grandes del sector digital. Ejemplo: Globant, IBM, Oracle, Amazon web services.
- Tal como se propone para lxs participantes migrantes, se sugiere considerar instancias o talleres sobre derechos laborales para la totalidad de participantes (tipos de contratos, proceso de contratación, condiciones de trabajo dignas, entre otras).

HALLAZGOS DE LA ETAPA DE ORIENTACIÓN SOCIO OCUPACIONAL A MUJERES Y MIGRANTES

- En población migrante, la orientación laboral tiene un rol importante debido a las diferencias de culturas laborales y leyes vigentes en cada país, y particularmente los requisitos legales para su inserción laboral como persona migrante.
- Contar con instancias y talleres de derechos laborales como migrantes en los cuales conozcan qué requisitos y procesos deben realizar para poder trabajar de manera legal en Colombia.
- Establecer alianzas desde la coordinación del fondo para gestionar permisos migratorios existentes con aliados

HALLAZGOS DE LA ETAPA DE MENTORIAS

- Las áreas de interés de los estudiantes deben ser amplias para facilitar el emparejamiento con los mentores (ejemplo: gestión de proyectos, desarrollo de aplicaciones, desarrollo web).
- Los mentores deben contar con formación previa para el acompañamiento a población en condición de vulnerabilidad.

HALLAZGOS DE LA ETAPA DE MENTORIAS DE MUJERES Y MIGRANTES

- Asignar mentorías en las cuales las participantes se puedan sentir identificadas y cómodas con sus mentores/as.
- Abordar experiencias laborales de migrantes en Colombia, para que lxs participantes puedan aprender de su experiencia previa y así sacarse dudas y nervios sobre el proceso de inserción laboral formal en el país.

HALLAZGOS SOBRE PROCESOS DE M&E

- Diseñar e implementar un instrumento de línea de base y de línea de salida que mida las habilidades socioemocionales y sociolaborales de lxs participantes antes y después del programa,y así poder medir cambios en sus competencias.
- Generar un formulario estandarizado para todas las operadoras que se le envíe a lxs jóvenes una vez que pasen 3/4/5 cantidad de meses desde que terminaron el proceso de formación y comenzaron su carrera profesional técnica.
- Sesiones con los empleadores cada 2 meses para ver como van los jóvenes.

Hallazgos Preliminares

Agenda de Aprendizajes del Piloto

Quiero Ser Digital

LÍNEA ESTRATÉGICA: FONDO QUIERO SER DIGITAL

HALLAZGOS ACERCA DEL PROCESO DE CONVOCATORIA A OPERADORAS ALIADAS DEL FONDO QSD

- Hacia el modelo de Convocatoria Abierta: Si bien en el piloto del Fondo Quiero Ser Digital la convocatoria fue cerrada y dirigida a Bootcamps conocidos por los miembros del Fondo, para la próxima implementación se propone avanzar con una Convocatoria Abierta, a fin de recibir más propuestas y poder evaluar mejor el ecosistema de cara a los objetivos planteados.
- Extensión de tiempo de postulación a la convocatoria: Ampliar cronograma para la construcción y envío de las propuestas. Se considera que, al menos, dos a cuatro semanas es un tiempo más adecuado para que los proponentes tengan la oportunidad de crear propuestas con las características solicitadas."
- Sobreoferta de convocatorias, es importante realizar un mapeo de la oferta de convocatorias que se están realizando tanto a nivel privado como público, y denotar cuál es el valor agregado o el punto diferencial de la nuestra, dado que para el público puede ser la misma convocatoria en todos los casos, y esto puede estropear la aplicación a esta oferta en específico.
- Es importante socializar la convocatoria, el contacto con los proponentes en la fase de convocatoria tendría el objetivo de explicarles detalladamente los términos de referencia para que cuenten con información clara, antes y durante de la creación de sus propuestas. Adicionalmente, estos eventos o actividad/es (reuniones, webinars, otros) sobre preguntas y respuestas, en ambas direcciones, con los operadores podrían permitir evaluar mejor todos los aspectos necesarios antes de la selección. Se sugiere desarrollar un Landing Page de GOYN para lanzar la Convocatoria Abierta a Operadores

HALLAZGOS ACERCA DEL PROCESO DE SELECCIÓN A OPERADORAS ALIADAS DEL FONDO QSD

- Se requiere avanzar con el diseño de términos de referencia concretos y estandarizados para el proceso de postulación de operadoras aliadas.
- Sería pertinente avanzar con el diseño de un Formulario de Presentación de Propuesta estandarizado a completar por las aspirantes a operadoras.
- Extensión de tiempo para la selección de los operadores. Considerar que con los puntos anteriores se pondrian estandarizar y agilizar procesos de toma de decisión.
- Resulta estratégico adicionar una instancia evaluativa cualitativa para el proceso de evaluación de las propuestas de las operadoras.
- Reestructuración del equipo evaluador e instancias de toma de decisión: Se sugiere generar una primera preselección a cargo del equipo evaluador de la operadora y el equipo de GOYN, en base a los distintos criterios de evaluación definidos y a las entrevistas de valoración y validación del nivel de intervención. Una vez realizada la preselección, un comité evaluador experto compuesto por actores estratégicos del ecosistema y equipo directivo del Fondo QSD harán la selección definitiva de las iniciativas a financiar.
- Optimizar el sistema de evaluación de las propuestas, desarrollando criterios y herramientas de evaluación y selección de los operadores objetivos y estandarizados (Mayor objetividad y mayor efectividad)

HALLAZGOS ACERCA DEL PROCESO DE COEJECUCIÓN CON OPERADORAS

- Sensibilizar a las operadores acerca del trabajo con jóvenes con potencial (jóvenes vulnerables, mujeres y migrantes)
- Establecer Acuerdos de corresponsabilidad y compromisos organizacionales claros y compartidos entre los distintos equipos que co-gestionan la inversión social.
- Es importante identificar las aportaciones o apoyos de distinta índole que pueden brindar las operadoras aliadas antes de iniciar el proceso de formación, al igual que el proceso de entrega, con el fin de no afectar el proceso de formación de lxs jóvenes.

HALLAZGOS PRELIMINARES SOBRE LA GESTIÓN INTERNA DEL FONDO QSD

- Definir roles más claros entre Corporación Inversor y GOYN, particularmente en el traspaso de responsabilidades hacia Corporación Inversor para con el Comité Estratégico.



ZIGLA

STRATEGY & EVIDENCE
FOR SOCIAL CHANGE

zigla.la / zglalab.org