

Anexo 1- Transferencia de aprendizajes - módulos

Público objetivo: Ecosistema digital

Formato esperado: Por definir en contratación

Objetivo:

Transformar los aprendizajes y la evidencia generada por Quiero Ser Digital en contenidos, productos y estrategias innovadoras, creativas y multiformato de transferencia de conocimiento, adaptadas a distintos públicos del ecosistema digital, con el fin de:

- Fortalecer capacidades institucionales.
- Promover la apropiación de prácticas efectivas en orientación, formación y empleabilidad juvenil digital.
- Facilitar su adopción por parte de organizaciones, aliados y actores del ecosistema.

Las líneas estratégicas que componen el Marketplace de la 4RI son:

Atracción y orientación

La orientación socio-ocupacional es un proceso de acompañamiento para jóvenes con potencial durante momentos de transición, como el paso del colegio a la universidad, el cambio de carrera o el desarrollo de nuevas habilidades. Este proceso les permite tomar decisiones informadas sobre el sector digital, basándose en sus intereses, aptitudes, valores y deseos. Para ello se lanzaron tres desarrollos gratuitos:

- Mi Brújula Hacia el Futuro, una guía vocacional lanzada junto con la Secretaría de Educación de Bogotá que mapea los 21 roles tecnológicos más demandados en la ciudad y ofrece herramientas para orientar a los jóvenes en la elección de su carrera.
- DigiO, un influencer digital que atrae e informa a los jóvenes sobre carreras tecnológicas de alta demanda (con más de 11.000 seguidores en sus canales digitales). Este es el primer paso dentro de la ruta QSD para conectar a los jóvenes con oportunidades relacionadas con la Cuarta Revolución Industrial.
- La Plataforma QSD, que ofrece un mapeo de más de 300 programas de formación en Bogotá, orientación vocacional personalizada y rutas de autoformación en los roles más demandados.

Desde 2024 DigiO ha alcanzado cerca de 5.800 jóvenes (73% mujeres). Estas personas se registraron a través de dos canales principales: redes sociales y una página de aterrizaje. Del total registrado, el 50% de los jóvenes han recibido orientación a través del chatbot de DigiO. Este chatbot proporciona orientación vocacional personalizada, clara y oportuna a los jóvenes que se registran en la página de DigiO, en redes sociales y/o canales digitales asociados. A través de este chatbot, DigiO redirige usuarios a la plataforma QSD en donde los jóvenes tienen la oportunidad de conocer rutas de formación digital personalizadas.

Educación y Empleo

Impulsamos la formación como un habilitador clave para la inserción laboral de los jóvenes, centrando nuestros esfuerzos en el desarrollo de habilidades digitales desde la educación media hasta la vinculación laboral. A través de iniciativas como la línea de ciencias de la computación en colegios y el fortalecimiento de rutas formativas en sectores digitales de

alta demanda, promovemos un cambio sistémico que articula a instituciones educativas, entidades formadoras, empleadores y financiadores. Este enfoque integral permite generar aprendizajes compartidos, construir relaciones de confianza y avanzar hacia soluciones sostenibles. Como parte de esta estrategia, incorporamos mecanismos de innovación financiera que facilitan la movilización de recursos y el escalamiento de intervenciones efectivas. Esta estrategia desarrolla:

Desarrollo de competencias digitales desde la educación media

El piloto de Ciencias de la Computación en colegios oficiales de Bogotá tiene como objetivo equipar a estudiantes de secundaria con habilidades relevantes para la economía digital y dejar capacidad instalada en las instituciones educativas. Entre 2024 y 2025 dos organizaciones especializadas —Arukay y Crack the Code— implementaron sus metodologías en cuatro colegios públicos, capacitando a estudiantes de grados 10° y 11° y acompañando a docentes de tecnología. A la fecha ambos operadores han formado aproximadamente a 1629 jóvenes en herramientas de productividad, inteligencia artificial, creación de contenido y conceptos básicos de programación.

A partir de esta intervención se realizó una evaluación longitudinal con un grupo de control de 98 estudiantes que confirmó una relación positiva entre el desarrollo de habilidades de pensamiento computacional y mayores niveles de competencias socioemocionales, incluyendo autoeficacia, trabajo en equipo, empatía, optimismo y gratitud. Los principales hallazgos evidencian impactos significativos y medibles del programa: se registró un incremento del 50% en pensamiento computacional y un nivel de participación del 96%, confirmando la efectividad de las metodologías STEAM y de los enfoques de aprendizaje activo. Asimismo, se observaron mejoras estadísticamente significativas en habilidades socioemocionales, entre ellas la autoeficacia, el apoyo entre pares, la empatía y el optimismo. De manera destacada, la empatía en diseño aumentó en un 10,14%, junto con avances en la empatía general y cognitiva, fortaleciendo habilidades humanas clave para la empleabilidad y la innovación.

Con base en estos resultados, para el 2026 se implementa una fase de escalamiento al final del año en alianza con Crack the Code para desarrollar la intervención académica en colaboración con las Secretarías de Educación de Bogotá y Cali. La metodología incluye un plan de fortalecimiento de capacidades institucionales a tres años, así como formación para estudiantes de educación media en lógica básica de programación, desarrollo web, análisis y visualización de datos, e inteligencia artificial.

Fondo Quiero Ser Digital

El Fondo QSD tiene como objetivo financiar las iniciativas con mejor desempeño dentro del ecosistema para lograr mayor escala y acceso a formación y empleo a jóvenes en situación de vulnerabilidad en la economía digital bajo un modelo de financiación basado en resultados. Esta ruta integral de formación y empleo abarca desde el reclutamiento hasta el seguimiento posterior a la inserción laboral, con una duración aproximada de ocho meses, y se desarrolla en coordinación con entidades locales y servicios de apoyo complementarios. Esta ruta de habilidades digitales ha sido implementada en Bogotá desde septiembre de 2021 y cuenta con aliados como Western Union Foundation, Fondation Botnar, GitLab Foundation y Accenture. También han participado financiadores

locales como Fundación Corona, Fundación Bolívar Davivienda, United Way Colombia y Fundación Saldarriaga Concha.

Durante su primera fase, el Fondo buscó ampliar la inclusión de jóvenes en el sector digital, fortalecer el desarrollo de talento joven y mejorar la efectividad de la inversión para generar resultados de empleo. En esta fase 817 jóvenes lograron graduarse de programas de formación en habilidades digitales, el 49% de ellos logró vincularse laboralmente. Además, se evidenciaron avances en inclusión, con un aumento de la participación femenina en las inserciones laborales del 30% al 60% entre la primera y la tercera cohorte, y entre un 7% y un 8% de las inserciones correspondientes a jóvenes con discapacidad. Paralelamente, el Fondo logró fortalecer a 8 organizaciones de formación y EdTech mediante financiamiento y asistencia técnica, contribuyendo al desarrollo del ecosistema de talento digital en Bogotá, Cali y Barranquilla.

La segunda y última fase del Fondo tendrá como objetivo fortalecer los servicios y capacidades del ecosistema que facilitan la conexión entre empleo de calidad y el talento de Jóvenes con Potencial en la economía digital. Este propósito se materializará mediante el cofinanciamiento y escalamiento de iniciativas lideradas por actores clave del ecosistema, así como a través de asistencia técnica especializada. Esta fase arrancó en octubre de 2025 e irá hasta abril de 2027, y tiene el propósito de impacta a 700 jóvenes con formación y 400 con empleo. Cuenta con financiadores locales como On Net Fibra, Comfandi, Fundación Promigas, Fundación Bolívar Davivienda, ISA, y Fundación Corona. Se proyectan nueve (9) organizaciones a fortalecer: Coally, Generation, Disruptia y Fundación Alvaralice, Cenisoft, Fundación Interra y Unicafam. Hoy en día el equipo se encuentra en negociación con dos organizaciones más que son Fundación el Origen y MAKAlA para su intervención en Barranquilla.

Las iniciativas postuladas se enmarcaron en una de las siguientes categorías:

Categoría A: Innovación en la intermediación laboral:	Orientada a fortalecer las capacidades de acompañamiento, gestión y búsqueda de empleo, así como la conexión entre jóvenes en formación y/o graduados y el sector productivo.
Categoría B: Servicios complementarios para la vinculación y permanencia laboral:	Se busca fortalecer acciones y servicios orientados a mitigar los riesgos de deserción de los jóvenes durante los procesos de formación y/o intermediación laboral, así como promover la permanencia en el empleo una vez se ha logrado la vinculación laboral.
Categoría C: Cierre de última milla hacia el empleo:	Se enfoca en el cierre de la última milla de formación en habilidades para el empleo, mediante alianzas empresariales que involucren a las compañías no solo en la definición de perfiles y ajustes curriculares, sino también en la contratación efectiva de los jóvenes.

El Fondo Quiero Ser Digital apuesta por modelos más inclusivos, flexibles y pertinentes, que conecten de manera efectiva a los Jóvenes con Potencial con empleos reales y de calidad.

Fondo Evolución Digital

El Fondo Evolución Digital (FED) es una iniciativa de Lumni, como administrador del fondo, en alianza con GOYN Bogotá, estructurada en noviembre de 2022 bajo un modelo de impacto en carrera y acuerdos de retorno condicionado al ingreso para jóvenes. Cuenta con la participación de 18 inversionistas, entre fundaciones y oficinas de inversión familiar. En este Fondo, GOYN desempeña el rol de fortalecer las capacidades de los proveedores de formación para promover la inclusión de poblaciones vulnerables, incluyendo a jóvenes. La formación del fondo incluye Desarrollo Full Stack, Frontend, Backend, Ciencia de Datos, Análisis de Datos, Java Backend Developer y Diseño UI/UX.

El FED ha financiado un total de 319 jóvenes. De este total, 138 participantes ya se encontraban matriculados en cohortes iniciadas antes de 2025, mientras que 160 iniciaron sus procesos de formación durante 2025 y 21 comenzaron en 2026.

A la fecha, 158 participantes se han graduado y, de estos, 92 han logrado vincularse laboralmente, alcanzando una tasa de empleabilidad del 58%. Las personas colocadas se han vinculado a 51 empresas, mientras que los 66 egresados restantes continúan actualmente en procesos de búsqueda de empleo formal.

El salario promedio de los participantes vinculados laboralmente es de \$2.065.000 COP, por encima del salario mínimo de 2026 (\$1.750.905 COP). Los niveles salariales varían según el programa cursado, siendo Análisis de Datos y Full Stack los que presentan los ingresos promedio más altos. Algunos de los cargos ocupados incluyen Analista de Datos y Desarrollador Full Stack.

En esta etapa, la mayoría de los contratos laborales son a término indefinido (57%), seguidos por contratos por prestación de servicios (21%), contratos a término fijo (12%) y contratos por obra o labor (9%). Con base en la participación actual de los graduados, el relacionamiento continuo con empleadores y los compromisos de retorno sobre la inversión, se estima que la tasa de inserción laboral de este fondo alcance el 90% para septiembre de 2026.

Colaboración, adaptación y aprendizajes

Por medio de esta línea estratégica generamos y compartimos aprendizajes abiertos y colaboramos con organizaciones que quieran impulsar cambios sistémicos para la inclusión de los jóvenes en la economía digital. Se busca generar y compartir aprendizajes, evaluaciones y conocimiento para la toma de decisiones informada. En esta estrategia se llevan a cabo:

Redes de aprendizajes y transferencia de metodologías:

Conformadas principalmente por la Mesa 4RI, una red colaborativa y de aprendizaje en que cuenta con la participación de 68 organizaciones, incluyendo las Secretarías de Integración Social, Gobierno, Desarrollo Económico y Educación de Bogotá, el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, el Ministerio TIC, el Ministerio de Trabajo; asociaciones empresariales y clústeres de economía digital como Fedesoft, Invest in Bogotá, ProBogotá, el Clúster de TI y Software de la Cámara de Comercio de Bogotá; instituciones educativas y de formación como la Universidad de los Andes y más de 15 proveedores de formación e intermediación; además de organizaciones sociales que trabajan con juventud. Durante estas sesiones, se

implementan acciones de sensibilización y se comparten documentos de aprendizaje sobre inclusión socioeconómica juvenil con empleadores y actores del ecosistema QSD.

Así mismo, para el presente año, conforme a un acuerdo con los aliados de la Mesa 4RI se estableció un plan de trabajo para generar un documento práctico que permita comprender las brechas, percepciones y dinámicas del mercado laboral digital de Bogotá (tanto del lado de los empleadores como de los jóvenes), para orientar las acciones de actores como formadores, entidades públicas, intermediadores laborales, organizaciones que trabajan con jóvenes para el trabajo articulado con empresas hacia una vinculación inclusiva y sostenida de talento joven. Se espera que el documento esté listo para compartirlo al ecosistema a principios de noviembre del presente año.

Por otra parte, destaca el trabajo colaborativo con Fedesoft que tiene como propósito desarrollar e implementar estrategias que promuevan el fortalecimiento de habilidades STEAM en jóvenes, la articulación con el sector empresarial digital para la inclusión de talento junior y la generación de insumos que contribuyan a la incidencia en política pública para el cierre de brechas de talento digital, con énfasis en la inclusión laboral de Jóvenes con Potencial. Dentro de las acciones de trabajo conjunto se contempla el levantamiento de una encuesta a empresas diseñada desde GOYN para el despliegue y aplicación por parte de Fedesoft a sus empresas, así como, la socialización de la medición del desafío Bebras y la participación de GOYN en el Concurso Nacional de Programación con entidades territoriales.

Agenda de aprendizajes y transferencia de metodologías

La Agenda de Aprendizajes 2025 del Marketplace Quiero Ser Digital (QSD) sistematiza los principales aprendizajes acumulados entre 2021 y 2025 sobre cómo fortalecer la inclusión de jóvenes en la economía digital mediante un enfoque de cambio sistémico. El documento se estructura en cinco grandes ejes: (i) la conexión entre formación y empleabilidad digital juvenil, que analiza las condiciones necesarias para que las rutas formativas se traduzcan efectivamente en inserción laboral; (ii) las dinámicas catalizadoras del cambio sistémico, enfocadas en las relaciones, mecanismos de articulación e innovaciones que fortalecen el ecosistema; (iii) los recursos, la sostenibilidad y la innovación financiera, que examinan modelos de financiamiento, esquemas de pago por resultados e instrumentos de inversión de impacto para la sostenibilidad del modelo; (iv) la escalabilidad, replicabilidad y profundización, centrado en identificar qué prácticas pueden expandirse a otros territorios o actores y cuáles requieren validación adicional; y (v) la institucionalización del aprendizaje, orientado a consolidar mecanismos permanentes de gestión del conocimiento, circulación de evidencia y aprendizaje colectivo dentro del ecosistema. De manera transversal, la Agenda también identifica patrones, tensiones estructurales y recomendaciones estratégicas para fortalecer la coordinación entre actores, la toma de decisiones basada en evidencia y la sostenibilidad de largo plazo del ecosistema de empleabilidad digital juvenil.

Inteligencia colectiva

En agosto de 2025 se firma un memorando de entendimiento entre la CdTIC y GOYN para articular esfuerzos en el diseño, implementación y fortalecimiento de acciones orientadas a promover la trayectoria de los jóvenes de Bogotá en la economía digital; dentro de las

acciones iniciales se desarrolló y lanzó en abril, el Observatorio de Datos sobre la Brecha de Talento Digital de Bogotá, en el marco de la estrategia y plataforma Bogotá Capital Digital. El aliado tecnológico seleccionado para el desarrollo del Observatorio fue ETB. Los principales resultados y modelo de estandarización de datos están siendo compartidos con entidades del ecosistema digital tanto por parte de GOYN, como de la CdTIC y ETB (ej. ATENEA y SwissContact por parte de QSD). Se estarán priorizando las próximas acciones conjuntas con ETB y CdTIC para el monitoreo de la divulgación, uso e impacto del Observatorio. Link de acceso al tablero: <https://tic.bogota.gov.co/observatorio-de-talento-digital>. Los principales resultados del Observatorio se dejan en el anexo 2.

¿Qué hemos aprendido en QSD a lo largo de los años y con cuáles documentos contamos?

El siguiente apartado contiene los aprendizajes reunidos por línea estratégica, referenciando los documentos de aprendizaje reunidos a lo largo de los años y el cambio que queremos generar en cada una.

1. Atracción y formación

En materia de herramientas de atracción:

- Es necesario contar con contenidos de lenguaje específicamente dirigidos a jóvenes:
 - a. 4.2 Aprendizajes claves – Chatbot DigiO: El flujo debe mantener un lenguaje cercano y juvenil, escuchando activamente las necesidades de los jóvenes para adaptarse a ellas. (Pág 20 - [Transferencia de conocimiento AyO](#))
 - b. Hallazgo 2.2.b. La voz juvenil está presente en el diseño de herramientas del Marketplace QSD, pero su inclusión en procesos de decisión estratégica y aprendizaje colectivo permanece como una asignatura pendiente estructural: El Marketplace QSD ha incorporado la voz juvenil de manera sistemática en el diseño y ajuste de sus herramientas de orientación. ([Pág 38 - Agenda de Aprendizaje](#))
- Buen funcionamiento de la figura de “Influencer” como herramienta de atracción juvenil - DigiO
 - a. En el Componente 1, el sistema de recolección captura bien el volumen de jóvenes orientados a través de DigiO... ([pág. 77 - Agenda de Aprendizaje](#))
 - b. Aprendizajes: se rediseñó la estrategia de orientación de DigiO... (Pág 14 – [Informe Cualitativo QSD](#))
 - c. 4.1 Aprendizajes claves - DigiO, la influencer digital: DigiO fue creada con un filtro de Apple diseñado para darle un aspecto latino, lo que facilita la conexión con la audiencia. (Pág 20 - [Transferencia de conocimiento AyO](#))
 - d. Pero después de conocer DigiO, comencé a explorar nuevas oportunidades y me interesé en la ruta de formación. (Pág 2 – [Testimonio Jorge Martínez](#))
- Uso de pauta y segmentación
 - a. 4.1 Aprendizajes claves - DigiO, la influencer digital: La pauta digital es fundamental para atraer tráfico... (Pág 20 - [Transferencia de conocimiento AyO](#))

En materia de orientación socio-ocupacional:

- Debemos ir más allá de la entrega de información
 - a. 3.4.1 Origen y Propósito: una orientación personalizada y efectiva, acercando a docentes, orientadores y trabajadores sociales a herramientas que facilitan el acompañamiento ocupacional. (Pág 18 - [Transferencia de conocimiento AyO](#))
 - b. Vivimos en un mundo en constante innovación, por lo que considero que esta es una gran oportunidad para abrir la puerta al mundo digital (pág. 3 – [Testimonio Alianza Educativa](#))
 - c. Acercarlos a todas estas oportunidades y darles más herramientas para que puedan ver un futuro diferente. (Pág 3 - [Testimonio YMCA](#))
- Trabajo con organizaciones dirigidas a jóvenes para influir en prácticas - Cambio de sistema para escalamiento de talleres con jóvenes a capacitación de profesores y orientadores
 - a. 4.4 Aprendizajes claves – Estrategia en Colegios: La metodología del Plan Padrino (profesores acompañando a estudiantes de 11º) es una buena práctica que potencia habilidades blandas y personaliza la orientación. (Pág. 22 - [Transferencia de conocimiento AyO](#))

Documentos:

- a) [Documento de transferencia a ATENEA](#)
- b) [Agenda de aprendizajes EAFIT](#)
- c) [Informe cualitativo](#)
- d) [Metodología de Cambio más significativo – testimonios](#)

2. Formación y empleo

En materia de Competencias básicas y pensamiento computacional:

- Si hay marcos de medición de habilidades básicas y pensamiento computacional:
 - a. [Estudio correlacional de pensamiento computacional y aprendizaje socioemocional](#). Prueba de Pensamiento Computacional (CTC), desarrollada por la Universidad Rey Juan Carlos (pág. 9 y 33).
 - b. [Estudio de la correlación del sistema de aprendizaje ARUKAY en el desarrollo de habilidades socioemocionales, pensamiento computacional y otros resultados relevantes en estudiantes de educación secundaria, según los estándares de evidencia ESSA III y IV](#). (I) El estudio evaluó el impacto del sistema de aprendizaje Arukay en el pensamiento computacional, el aprendizaje socioemocional y la empatía en 226 estudiantes de dos colegios públicos de Bogotá: 130 en el grupo de intervención, que recibieron instrucción en CT a través de la plataforma de aprendizaje Arukay, y 96 en el grupo de control comparando un grupo que utilizó Arukay con otro que siguió el currículo nacional durante el año escolar 2025. (II) Los resultados muestran que los estudiantes que trabajaron con Arukay obtuvieron mejores desempeños en pensamiento computacional y mayores competencias socioemocionales y de empatía, especialmente en secuenciación, regulación emocional, apoyo entre pares y toma de perspectiva. El estudio concluye que Arukay aporta de manera significativa al desarrollo cognitivo y emocional de

los estudiantes y presenta evidencia prometedora para su implementación en contextos educativos con recursos limitados.

- c. [Desafío Bebras](#). Es una iniciativa internacional que promueve las habilidades de pensamiento computacional en niños y jóvenes entre los 5 a 19 años de colegios públicos y privados, a través de la aplicación de una prueba tipo diagnóstico que mide los pilares del Pensamiento Computacional como: Abstracción, Pensamiento algorítmico, Descomposición, Evaluación y Reconocimiento de patrones. (pág. 4)
- Existen metodologías innovadoras en la media y la posmedia (personalizadas) en habilidades computacionales y blandas:
 - a. [Benchmark soluciones de nivelación](#)
 - b. [Informe final Arukay 2024](#)
 - i. Arukay es un sistema de aprendizaje, para colegios, que enseña pensamiento computacional y programación a estudiantes de primaria y bachillerato, a través de retos y proyectos STEAM. (Pág. 3)
 - ii. Scratch es un lenguaje de programación visual diseñado para que jóvenes y principiantes puedan aprender a programar de manera sencilla y divertida (Pág. 13)
 - iii. Pensamiento de diseño: se integra de manera natural con el aprendizaje basado en proyectos (ABP), destacándose por su enfoque en resolver problemas reales o hipotéticos. Esta metodología brinda a la docente una amplia oportunidad para inspirar a sus estudiantes a desarrollar proyectos que consoliden los aprendizajes adquiridos, permitiendo evidenciar soluciones creativas y aplicables en un contexto interdisciplinario. (Pág. 15)
 - c. [Informe final Crack The Code 2024](#)
 - i. Proyecto autonomía ocupacional: Este programa está diseñado para empoderar a las y los estudiantes, proporcionándoles herramientas esenciales que les permitan desarrollar, definir e implementar su proyecto de vida. Con un enfoque integral, busca fortalecer habilidades tecnológicas, socioemocionales y ocupacionales, impulsando la continuidad de estudios postsecundarios, la vinculación al mercado laboral y/o la generación de ingresos sostenibles. (Pág. 6)
 - ii. Excel, inteligencia artificial, programación, creación de Pág. web y aspectos vinculados al desarrollo de habilidades para el empleo. (Pág. 12 y 15).
 - iii. El programa se encuentra diseñado bajo la metodología de Thinking-Based Learning (TBL) aplicada al Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP), el cual implica un proceso educativo donde los estudiantes aplican lo aprendido en un proyecto integrador, reforzando su comprensión mediante la práctica directa. Incorporamos storytelling para presentar los desafíos de cada proyecto, haciendo que el aprendizaje sea más atractivo y contextualizado. La estrategia enfatiza el desarrollo de las competencias para preparar a los estudiantes para aplicar sus conocimientos y habilidades en el mundo real de manera innovadora y efectiva. (Pág. 16)
 - d. [Informe final Arukay 2025](#)
 - i. Arukay Coding 5 es un curso diseñado para fortalecer el pensamiento computacional y la resolución de problemas a través de la programación por bloques en Python, utilizando la plataforma EduBlocks. A lo largo de las sesiones, los estudiantes explorarán

conceptos clave de la programación mientras desarrollan proyectos enfocados en la sostenibilidad, el bienestar digital y la regulación emocional. (Pág. 9)

- ii. Make Code Arcade, los estudiantes se sumergirán en el emocionante proceso de crear videojuegos arcade, donde cada sesión es una oportunidad para incorporar y experimentar con diferentes elementos esenciales en la creación de videojuegos. (Pág. 10)
- e. [Informe final Crack the Code Bogotá 2025](#)
 - i. La propuesta formativa diseñada por Crack The Code tiene como propósito central fortalecer la autonomía ocupacional de los estudiantes, mediante el desarrollo de competencias y habilidades esenciales para desenvolverse de manera efectiva en el entorno digital actual. El programa se concibe como una respuesta a las transformaciones del mercado laboral, la educación postmedia y las dinámicas sociales propias del siglo XXI, integrando de forma articulada componentes técnicos, socioemocionales y de empleabilidad. (Pág. 7 y 8)
 - ii. El currículo se organiza a partir de tres ejes formativos interrelacionados. El primero, enfocado en tecnología, busca el desarrollo de capacidades en áreas como programación, diseño web, análisis de datos e inteligencia artificial, fomentando la creación de soluciones innovadoras orientadas a la resolución de problemáticas del contexto. El segundo eje, introducción a los negocios, aborda contenidos asociados al marketing digital, la gestión de proyectos y nociones empresariales básicas, permitiendo a los estudiantes comprender el funcionamiento del ecosistema económico y fortalecer su mentalidad emprendedora. El tercer eje, de carácter socioemocional y ocupacional, promueve el desarrollo de habilidades transversales como la comunicación, el trabajo colaborativo, la autogestión y la preparación para la inserción laboral, fundamentales para la trayectoria académica y profesional de los participantes. (Pág. 7 y 8)
 - iii. Este proceso de enseñanza-aprendizaje se apoya en metodologías activas, como el Aprendizaje Basado en Proyectos y el Aprendizaje Basado en Retos, que privilegian la resolución de situaciones reales y la generación de soluciones tecnológicas con impacto social, haciendo uso de herramientas como la inteligencia artificial generativa y plataformas no-code (Pág. 7 y 8)
- f. [Informe intermedio Crack the Code Cali 2025](#)
 - i. Este proceso de enseñanza-aprendizaje se apoya en metodologías activas, como el Aprendizaje Basado en Proyectos y el Aprendizaje Basado en Retos, que privilegian la resolución de situaciones reales y la generación de soluciones tecnológicas con impacto social. (Pág. 7 y 8)
 - a. Grado noveno: Enfatiza el aprendizaje de los fundamentos y el uso de la inteligencia artificial generativa (IAG) para la maquetación y el desarrollo de aplicaciones móviles con herramientas no-code. Esto con el propósito de crear soluciones enfocadas a la promoción del turismo, la cultura y el crecimiento local.
 - b. Grado décimo: Centra su formación en los fundamentos del desarrollo web y el diseño UX/UI con herramientas no-code (Wix). Esto en aras de crear sitios web que promuevan el emprendimiento y el desarrollo económico de las comunidades locales

- c. Grado once: Aborda el análisis y la visualización de datos para la toma de decisiones estratégicas; logrando integrar herramientas como Excel con IAG para crear campañas de marketing especializadas para emprendimientos y empresas.

Documentos:

- [Benchmark soluciones de nivelación](#)
- [Informe final Arukay 2025](#)
- [Informe final Crack the Code Bogotá 2025](#)
- [Informe intermedio Crack the Code Cali 2025](#)
- [Informe final Crack The Code 2024](#)

En materia Fondos de educación y empleo – FQSD y FED (Pago por resultados)

- El fondo como motor de cambio sistémico. ¿Cuándo vale la pena crear un fondo colaborativo?
 - a. Un fondo colaborativo resulta clave cuando existen problemas complejos que requieren soluciones innovadoras, pero las capacidades, recursos y actores necesarios para resolverlos se encuentran fragmentados o desconectados:
 - i. [20250523 innovación financiera QSD.pptx](#) Diap. “ENFOQUE QSD”, “El desafío”, “Nuestro universo”, “Fondos formación y empleo”. “¿Cómo lo hacemos?”, “Gobernanza y enfoque de múltiples actores”.
 - ii. [Comité Estratégico cierre Fase I FQSD.pptx](#) Diap. “Contexto mercado TI para Colombia”, “Mercado tech en Latinoamérica 2020–2024”, “Objetivo diseño Fondo QSD”, “Resumen FQSD”. “Escalar el talento joven”. “¿Qué aprendimos?”.
 - iii. [Aprendizajes Empleo.docx](#) UrbanPro – “Demanda pública y liderazgo institucional”, “Transformación de roles y modelos de gobernanza”, “Capacidad del mercado de operadores”. “Liderazgo como eje de articulación del ecosistema”, “Transición desde relaciones contractuales hacia esquemas de colaboración”, “Diversificación y redefinición de roles dentro del ecosistema”.
 - iv. Evaluación EAFIT – Eje 2. Aprendizajes sobre dinámicas catalizadoras del cambio sistémico. “Mecanismos de financiamiento que han contribuido a transformaciones estructurales en el ecosistema de empleabilidad digital”. “Dinámicas de colaboración, confianza y distribución del poder entre actores del ecosistema”.
 - b. Un fondo colaborativo se convierte en motor de cambio, generando mayor valor cuando articulan gobernanza, aprendizaje y fortalecimiento del ecosistema, más allá de la financiación.
 - i. [20250523 innovación financiera QSD.pptx](#) Diaps. “¿Cómo lo hacemos?” “aprendizajes”, “Logros y lecciones Fondo QSD”. “Gobernanza y enfoque de múltiples actores”. “Objetivos FQSD 2.0”.
 - ii. [16012024_PPT Aprendizajes Pilotos Y Cohorte ADA.pptx](#) Diaps.: “Aprendizajes sobre convocatoria, formación, intermediación y retención.” “Comparativos y fortalecimiento de operadores”.

- “Gestión del desempeño”, “Transferencia de conocimiento entre operadores”, “Cultura de datos”.
- iii. [Comité Estratégico cierre Fase I FQSD.pptx](#) Diaps.: “Aumentar la inclusión de Jóvenes con Potencial en el sector digital” “¿Qué aprendimos?” “Escalar el talento joven” “Recomendaciones para iniciativas de inclusión laboral” “Propuesta Fase II”, “¿Qué vimos?”.
 - iv. [Aprendizajes Empleo.docx](#) UrbanPro – “Transformación de roles y modelos de gobernanza”, “Capacidad del mercado de operadores”. “Transición desde relaciones contractuales hacia esquemas de colaboración”, “Diversificación y redefinición de roles dentro del ecosistema”, “Incorporar mecanismos de transparencia, rendición de cuentas y gobernanza participativa”.
 - v. <https://goynbogota.com/evaluacion-de-contribuciones-y-resultados-de-la-implementacion-de-la-iniciativa-marketplace-quiero-ser-digital-2/> Pág. 35–45 y 55–70 “Secciones relacionadas con: “articulación entre actores”, “fortalecimiento de capacidades”, “aprendizaje compartido”, “gestión adaptativa”, “transformación de prácticas institucionales”.
 - vi. Evaluación EAFIT – Eje 2. Aprendizajes sobre dinámicas catalizadoras del cambio sistémico. “Dinámicas de colaboración, confianza y distribución del poder entre actores del ecosistema”. “Cambio en las percepciones, actitudes y prácticas de los actores del ecosistema hacia los jóvenes con potencial”.
- c. Un fondo colaborativo tiene mayor potencial cuando busca escalar impacto compartiendo riesgo, evidencia y recursos entre múltiples socios.
- i. [Comité Estratégico cierre Fase I FQSD.pptx](#) **Diaps.:** “Escalar el talento joven” “¿Qué vimos?”, “¿Qué aprendimos?”, “Propuesta Fase II”. “Resumen FQSD”, “Recomendaciones para iniciativas de inclusión laboral”.
 - ii. [20250523 Innovación financiera QSD.pptx](#) **Diaps.** “Objetivos FQSD 2.0” “Gobernanza y enfoque de múltiples actores”. “Fondos formación y empleo”, “¿Cómo lo hacemos?”, “Logros y lecciones Fondo QSD”.
 - iii. [Aprendizajes Empleo.docx](#) UrbanPro – “Infraestructura de datos administrativos” “Transformación de roles y modelos de gobernanza”, “Capacidad del mercado de operadores”. “Evolución de plataformas hacia sistemas de gestión del desempeño”, “Transición desde relaciones contractuales hacia esquemas de colaboración”, “Brecha de capacidades territoriales y operativas”, “Desbalance entre capacidades técnicas y solvencia financiera”.
 - iv. <https://goynbogota.com/evaluacion-de-contribuciones-y-resultados-de-la-implementacion-de-la-iniciativa-marketplace-quiero-ser-digital-2/> Pág. 49–70. “articulación y sostenibilidad del ecosistema”, “transformación de prácticas institucionales”, “aprendizaje compartido”, “fortalecimiento de capacidades”, “gestión adaptativa”, “escalabilidad y consolidación del modelo”.
 - v. [16012024_PPT Aprendizajes Pilotos Y Cohorte ADA.pptx](#) Diaps.: “Comparativos y fortalecimiento de operadores”, “Gestión del desempeño”, “Transferencia de conocimiento entre operadores”.

- vi. Evaluación EAFIT – Eje 2. Aprendizajes sobre dinámicas catalizadoras del cambio sistémico. “Dinámicas de colaboración, confianza y distribución del poder entre actores del ecosistema”. “Mecanismos de financiamiento que han contribuido a transformaciones estructurales en el ecosistema de empleabilidad digital”. Eje 4. Escalabilidad, replicabilidad y profundización. “Aprendizajes listos para escalar o replicar”. “Oportunidades de fortalecimiento, consolidación o expansión del modelo en Bogotá”.
 - vii. [Evaluación de Resultados - Pilotos QSD.docx](#). Pág. 45–60. “fortalecimiento de operadores”, “validación de rutas”, “aprendizajes de implementación”, “sostenibilidad de modelos”, “resultados en empleabilidad”.
- d. ¿Cuándo tiene sentido usar pago por resultados? Pago por resultados como herramienta estratégica para movilizar resultados e innovación, no como punto de partida. El Pago por Resultados cobra sentido cuando existe claridad sobre el problema, los resultados esperados y las capacidades mínimas del ecosistema para responder a ellos:
- i. [20250523 innovación financiera QSD.pptx](#) Diaps. “Evaluación previa del mecanismo de financiación basada en resultados”, “Construcción responsable del ecosistema”, “Logros y lecciones Fondo QSD”. “Fondos formación y empleo”, “Gobernanza y enfoque de múltiples actores”.
 - ii. [Comité Estratégico cierre Fase I FQSD.pptx](#) Diaps: “¿Qué aprendimos?”, “Recomendaciones para iniciativas de inclusión laboral”, “Escalar el talento joven”. “¿Qué vimos?”, “Propuesta Fase II”.
 - iii. [Aprendizajes Empleo.docx](#) UrbanPro – “Demanda pública y liderazgo institucional”, “Transformación de roles y modelos de gobernanza”, “Capacidad del mercado de operadores”. “Liderazgo como eje de articulación del ecosistema”, “Brecha de capacidades territoriales y operativas”, “Desbalance entre capacidades técnicas y solvencia financiera”, “Transición desde relaciones contractuales hacia esquemas de colaboración”.
 - iv. Evaluación EAFIT – Eje 3. Recursos, sostenibilidad e innovación financiera. “Rol de las fuentes de financiación en la estabilidad, autonomía y capacidad de innovación del Marketplace QSD”. “Mecanismos e innovaciones efectivos para captar y gestionar recursos financieros y no financieros en el QSD entre 2021 y 2025”. “Sobre el FQSD: evolución del PxR y sus límites”. “Sobre el FED: arquitectura, funcionamiento y tensiones. - Eje 1. Conexión entre formación y empleabilidad digital juvenil. “Factores que facilitan o limitan el tránsito formación-empleo”, “Elementos para la replicabilidad de las rutas.
 - v. <https://goynbogota.com/evaluacion-de-contribuciones-y-resultados-de-la-implementacion-de-la-iniciativa-marketplace-quiero-ser-digital-2/> Pág. 35–70. Secciones relacionadas con: “condiciones habilitantes”, “articulación entre actores”,

- “fortalecimiento institucional”, “capacidades operativas”, “aprendizajes de implementación”, “gestión adaptativa”.
 - vi. [16012024_PPT Aprendizajes Pilotos Y Cohorte ADA.pptx](#) Diaps.: “Comparativos y fortalecimiento de operadores”, “Gestión del desempeño”, “Transferencia de conocimiento entre operadores”.
 - vii. [Evaluación de Resultados - Pilotos QSD.docx](#) Pág. 45–60. “fortalecimiento de operadores”, “validación de rutas”, “aprendizajes de implementación”, “sostenibilidad de modelos”, “resultados en empleabilidad”.
- e. El Pago por Resultados genera mayor valor cuando se utiliza para incentivar innovación, adaptación y aprendizaje continuo, y no únicamente para cumplir metas, en este caso, de colocación.
- i. [20250523 innovación financiera QSD.pptx](#) Diaps. ¿“Agenda de aprendizajes”, “Dimensiones de aprendizaje”, “Logros y lecciones Fondo QSD” “Financiación basada en resultados. ¿Cómo se Implementó?” “Construcción responsable del ecosistema”.
 - ii. [16012024_PPT Aprendizajes Pilotos Y Cohorte ADA.pptx](#) Diaps.: “Aprendizajes sobre convocatoria, formación, intermediación y retención”, “Comparativos y fortalecimiento de operadores”. “Gestión del desempeño”, “Transferencia de conocimiento entre operadores”.
 - iii. [Aprendizajes Empleo.docx](#) UrbanPro – “Pertinencia formativa y articulación con el sector productivo”, “Transformación de roles y modelos de gobernanza”. “Flexibilidad operativa para adaptar las mallas curriculares en tiempo real”, “Personalización de la ruta de atención según perfiles y barreras”.
 - iv. Evaluación EAFIT. - Eje 1. Conexión entre formación y empleabilidad digital juvenil. “Factores que facilitan o limitan el tránsito formación-empleo”, “Elementos para la replicabilidad de las rutas”. Eje 3. Recursos, sostenibilidad e innovación financiera “Sobre el FED: arquitectura, funcionamiento y tensiones”, “Sobre el FQSD: evolución del PxR y sus límites” Eje 4. Escalabilidad, replicabilidad y profundización.
 - v. <https://goynbogota.com/evaluacion-de-contribuciones-y-resultados-de-la-implementacion-de-la-iniciativa-marketplace-quiero-ser-digital-2/> Pág. 55–70. Secciones relacionadas con: “Secciones relacionadas con: “aprendizaje adaptativo”, “gestión adaptativa”, “ajustes en implementación”, “transformación de prácticas operativas”, “mejora continua de las rutas”.
 - vi. [Evaluación de Resultados - Pilotos QSD.docx](#) Pág. 45–60. “adaptaciones operativas entre cohortes”, “validación de rutas”, “aprendizajes de implementación”, “factores asociados a permanencia”, “ajustes en procesos formativos y de acompañamiento”
- f. El Pago por Resultados tiene mayor potencial cuando las metas e incentivos financieros están diseñados para movilizar inclusión intencional y acceso a empleo formal, y no únicamente para maximizar volumen de colocaciones.
- i. [20250523 innovación financiera QSD.pptx](#) Diaps. “Pago por resultados – principales hallazgos”, “Logros y lecciones Fondo

- QSD””. “Evaluación previa del mecanismo de financiación basada en resultados”, “Construcción responsable del ecosistema”
- ii. [Comité Estratégico cierre Fase I FQSD.pptx](#) Diaps.: ¿“Aumentar la inclusión de Jóvenes con Potencial en el sector digital”, “¿Qué aprendimos?”, “Recomendaciones para iniciativas de inclusión laboral”. “Escalar el talento joven”, “¿Qué vimos?”.
 - iii. [Aprendizajes Empleo.docx](#) UrbanPro – “Asignación de recursos a lo largo de la intervención”, “Inclusión del enfoque diferencial”, “Apoyo para la permanencia”. Focalizar los incentivos financieros (tasas de pago o colocación)”, “Uso del perfilamiento como herramienta para orientar la inclusión efectiva”, “Entregar apoyos económicos directos durante la formación y los primeros meses de empleo”, “Transitar de diseños de financiación transversales a modelos con perfilamiento poblacional y sectorial específico”.
 - iv. Evaluación EAFIT – Eje 3. Recursos, sostenibilidad e innovación financiera. “Sobre el FQSD: evolución del PxR y sus límites”. “Condiciones o dinámicas que contribuyen a transformar las lógicas de inversión y los flujos de recursos en el ecosistema digital” - Eje 1. Conexión entre formación y empleabilidad digital juvenil. “Factores que facilitan o limitan el tránsito formación-empleo”, “Elementos para la replicabilidad de las rutas”.
 - v. [Agenda de aprendizajes - Fondo Quiero Ser Digital \(Versión Completa\)](#). Pág. 12–20 y 33–36 “Etapa: Perfilamiento de la población objetivo”, “Etapa: Convocatoria”, “Subetapa: Selección de participantes”, “Etapa: Retención”.
- g. La Gestión de Desempeño para fortalecer capacidades institucionales, promover mejora continua e impulsar resultados de empleo juvenil. La gestión de desempeño genera mayor valor cuando se entiende como un mecanismo de fortalecimiento institucional y aprendizaje continuo, y no únicamente como una herramienta de monitoreo y seguimiento, o para la verificación de resultados.
- i. [16012024_PPT Aprendizajes Pilotos Y Cohorte ADA.pptx](#) Diaps.: “Gestión del desempeño”, “Apoyo operación”, “Relación con operadores”, “Comparativos y fortalecimiento de operadores”. “Transferencia de conocimiento entre operadores”, “Cultura de datos”.
 - ii. <https://goynbogota.com/evaluacion-de-contribuciones-y-resultados-de-la-implementacion-de-la-iniciativa-marketplace-quiero-ser-digital-2/> “Hallazgos sobre gobernanza, confianza y articulación entre actores”. “Aprendizajes sobre fortalecimiento del ecosistema y coordinación multiactor”. “aprendizaje adaptativo”, “transformación de prácticas institucionales”, “gestión adaptativa”.
 - iii. [Aprendizajes Empleo.docx](#) UrbanPro. Transformación de roles y modelos de gobernanza “Figuras de articulación para coordinar el desempeño y la gestión operativa”. “rol de gestor de desempeño”, “centralización de información operativa”, “seguimiento y monitoreo continuo para la toma de decisiones”.

- iv. Evaluación EAFIT – Eje 5. Institucionalización del aprendizaje “Capacidades que deben fortalecerse entre los actores del Marketplace QSD”, “Hacia un ciclo de aprendizaje institucionalizado”. “Formatos de comunicación que facilitan la apropiación de aprendizajes”
 - v. [Agenda de aprendizajes - Fondo Quiero Ser Digital \(Versión Completa\)](#). “Aprendizajes relacionados con fortalecimiento de capacidades”, “Aprendizajes sobre adaptación e iteración del modelo”, “Aprendizajes sobre articulación y construcción de ecosistema”.
 - vi. [Evaluación de Resultados - Pilotos QSD.docx](#) “Aprendizajes sobre implementación de rutas”, “Aprendizajes sobre acompañamiento a operadores”, “Aprendizajes sobre mejora operativa y adaptación”.
 - vii. [20250523 innovación financiera QSD.pptx](#) Diaps. “Dimensiones de aprendizaje”, “Agenda de aprendizajes”, “¿Cómo lo hacemos?”.
- h. La gestión de desempeño contribuye a mejorar los resultados cuando permite adaptar las rutas y decisiones operativas a los cambios del mercado laboral y a las necesidades de los jóvenes.
- i. [20250523 innovación financiera QSD.pptx](#) Diaps. “Agenda de aprendizajes”, “Logros y lecciones Fondo QSD”. “Dimensiones de aprendizaje”, “¿Cómo lo hacemos?”.
 - ii. [16012024_PPT Aprendizajes Pilotos Y Cohorte ADA.pptx](#) Diaps.: “Aprendizajes sobre convocatoria, formación, intermediación y retención”, “Comparativos de operadores”. “Gestión del desempeño”, “Apoyo operación”.
 - iii. [Agenda de aprendizajes - Fondo Quiero Ser Digital \(Versión Completa\)](#). Pág. 21–36. Secciones relacionadas con: “Etapa: Formación”, “Etapa: Intermediación laboral”, “Etapa: Retención”, “pertinencia de la formación”, “conexión con demanda laboral”, “barreras de permanencia y transición al empleo”.
 - iv. [Evaluación de Resultados - Pilotos QSD.docx](#) Pág. 45–60. Secciones relacionadas con: “adaptaciones entre cohortes”, “ajustes en procesos de formación”, “factores asociados a permanencia”, “aprendizajes sobre acompañamiento”, “transición a empleo”, “percepción de utilidad de la formación”.
 - v. [Aprendizajes Empleo.docx](#) UrbanPro. -Pertinencia formativa y articulación con el sector productivo “Flexibilidad operativa para adaptar las mallas curriculares”. “Vinculación temprana del sector productivo”. “demanda pendular”, “iteración de mallas curriculares entre cohortes”. - Inclusión del enfoque diferencial “Personalización de la ruta de atención según perfiles y barreras”, “flexibilidad en la intervención”.
 - vi. Evaluación EAFIT – Eje 1. Conexión entre formación y empleabilidad digital juvenil. “Brechas entre oferta formativa y demanda del sector digital”. “Factores que facilitan o limitan el tránsito formación-empleo”. “Elementos para la replicabilidad de las rutas”.

- i. La gestión de desempeño fortalece la capacidad de respuesta de las organizaciones implementadoras cuando existe información compartida, trazabilidad y mecanismos de retroalimentación para la toma de decisiones y la coordinación entre los actores del ecosistema.
 - i. [16012024_PPT Aprendizajes Pilotos Y Cohorte ADA.pptx](#) Diaps.: “Cultura de datos”, “Transferencia de conocimiento entre operadores”, “Gestión del desempeño”. “Comparativos y fortalecimiento de operadores”
 - ii. [20250523 Innovación financiera QSD.pptx](#) Diaps. “Gobernanza y enfoque de múltiples actores”, “Construcción responsable del ecosistema”, “Dimensiones de aprendizaje”. Agenda de aprendizajes”, “¿Cómo lo hacemos?”.
 - iii. [Agenda de aprendizajes - Fondo Quiero Ser Digital \(Versión Completa\)](#). Pág. 37–45. Secciones relacionadas con: “gestión y circulación de información para la toma de decisiones”, “coordinación y aprendizaje colectivo entre actores”, “fortalecimiento de capacidades para el uso de evidencia”, “retroalimentación entre operadores y ecosistema”.
 - iv. <https://goynbogota.com/evaluacion-de-contribuciones-y-resultados-de-la-implementacion-de-la-iniciativa-marketplace-quiero-ser-digital-2/> “Hallazgos sobre gobernanza, confianza y articulación entre actores”. “Aprendizajes relacionados con confianza, coordinación y sostenibilidad del ecosistema”. “aprendizaje colectivo”, “circulación de información entre actores”, “coordinación multiactor”.
 - v. [Aprendizajes Empleo.docx](#) UrbanPro. - Infraestructura de datos administrativos “Interoperabilidad con sistemas oficiales como base de legitimidad”. “La verificación de resultados como cuello de botella para el escalamiento”. “Evolución de plataformas hacia sistemas de gestión del desempeño. “sistema centralizado de monitoreo y evaluación basado en Salesforce”, “tableros de control y herramientas analíticas”, “monitoreo en tiempo real para la toma de decisiones”.
 - vi. Evaluación EAFIT – Eje 2. Aprendizajes sobre dinámicas catalizadoras del cambio sistémico “Dinámicas de colaboración, confianza y distribución del poder entre actores del ecosistema”. Eje 5 Institucionalización del aprendizaje. “Capacidades que deben fortalecerse entre los actores del Marketplace QSD”. “Formatos de comunicación que facilitan la apropiación de aprendizajes”. “Hacia un ciclo de aprendizaje institucionalizado”

En materia Fondos de educación y empleo – FQSD y FED (Trayectorias de los jóvenes)

- Las trayectorias de inclusión y empleo juvenil en la economía digital son más efectivas cuando la formación responde de manera dinámica a las necesidades reales del mercado laboral y a la evolución de la demanda empresarial.
 - a) [Comité Estratégico cierre Fase I FQSD.pptx](#) Diaps. ¿“Contexto mercado TI para Colombia”. “Mercado tech en Latinoamérica 2020–2024”. “¿Qué aprendimos?”. “Escarlar el talento joven”.

- b) [Agenda de aprendizajes - Fondo Quiero Ser Digital \(Versión Completa\)](#). “Aprendizajes sobre pertinencia formativa”. “Relación formación-demanda laboral”. “Flexibilidad curricular y adaptación de perfiles”.
 - c) [Evaluación de Resultados - Pilotos QSD.docx](#) Hallazgos sobre pertinencia de perfiles y conexión con demanda laboral.
 - d) Evaluación EAFIT – Eje 1. “Brechas entre oferta formativa y demanda del sector digital”. “Factores que facilitan o limitan el tránsito formación-empleo”. “Elementos para la replicabilidad de las rutas.
 - e) [Aprendizajes Empleo.docx](#) UrbanPro. “Vinculación temprana del sector productivo”. “Estrategias para la intermediación laboral “.
- Los jóvenes con potencial requieren rutas diferenciadas y adaptadas a sus barreras, capacidades y momentos de vida para acceder y permanecer en oportunidades de empleo.
 - a) [Agenda de aprendizajes - Fondo Quiero Ser Digital \(Versión Completa\)](#). Página 12 “Etapa: Perfilamiento de la población objetivo” Pág. 14–19 “Etapa: Convocatoria” especialmente: barreras de acceso, canales de convocatoria, lenguaje utilizado, alcance territorial, dificultades para conectar con jóvenes, segmentación de perfiles. Página 19 “Subetapa: Inscripción” Página 20 “Subetapa: Selección de participantes”
 - b) [Comité Estratégico cierre Fase I FQSD.pptx](#) Diaps.: ¿“Aumentar la inclusión de Jóvenes con Potencial en el sector digital”, “¿Qué aprendimos?”, “Recomendaciones para iniciativas de inclusión laboral”.
 - c) [16012024_PPT Aprendizajes Pilotos Y Cohorte ADA.pptx](#) Diaps.: “Aprendizajes sobre convocatoria, formación, intermediación y retención”. “Comparativos y fortalecimiento de operadores”.
 - d) Evaluación EAFIT – Eje 1. “Factores que facilitan o limitan el tránsito formación-empleo”. “Elementos para la replicabilidad de las rutas”.
 - e) [Aprendizajes Empleo.docx](#) UrbanPro. - Hallazgos sobre enfoque diferencial y acompañamiento. “Flexibilidad operativa para adaptar las mallas curriculares en tiempo real”.
- La orientación, el perfilamiento y la identificación de intereses, capacidades y afinidades favorece trayectorias sostenibles hacia el empleo digital y su permanencia.
 - a) [Agenda de aprendizajes - Fondo Quiero Ser Digital \(Versión Completa\)](#) Pág. 14–19 Sección: “Etapa: Convocatoria. Página 20 Sección: “Subetapa: Selección de participantes”. Pág. 21–24 Sección: “Etapa: Formación”
 - b) [Evaluación de Resultados - Pilotos QSD.docx](#) Pág. 20–35. Secciones relacionadas con: “caracterización de jóvenes”, “motivaciones de participación”, “expectativas ocupacionales”, “permanencia en procesos formativos”. Pág. 45–60. Secciones relacionadas con: “factores asociados a permanencia”, “transición a empleo”, “percepción de utilidad de la formación”, “resultados en empleabilidad”.
 - c) [EvaluacionContribucionesyResultadosImplementacionQSD.pdf](#) Pág. 30–50. Secciones relacionadas con: “implementación de rutas”, “articulación entre actores”, “aprendizaje sobre acompañamiento”, “adaptación de procesos de orientación y selección. Pág. 55–70. Secciones relacionadas con: “fortalecimiento de modelos”, “aprendizajes de implementación”, “gestión adaptativa”, “acompañamiento a jóvenes”.

- d) [16012024_PPT_Aprendizajes_Pilotos_Y_Cohorte_ADA.pptx](#) Diaps.: “Aprendizajes sobre convocatoria, formación, intermediación y retención”. “Comparativos y fortalecimiento de operadores”
 - e) Evaluación EAFIT – Eje 1. Factores que facilitan o limitan el tránsito formación-empleo.
 - f) [Aprendizajes Empleo.docx](#) UrbanPro. - “Focalización rigurosa complementada con caracterización individual”. “Uso del perfilamiento como herramienta para orientar la inclusión efectiva”.
- Las habilidades socioemocionales influyen de manera importante en la inserción, adaptación y permanencia de los jóvenes en el empleo.
 - a) [Comité Estratégico cierre Fase I FQSD.pptx](#) Diaps.: “¿Qué aprendimos?”. “Recomendaciones para iniciativas de inclusión laboral”.
 - b) [16012024_PPT_Aprendizajes_Pilotos_Y_Cohorte_ADA.pptx](#) Diaps.: “Aprendizajes sobre convocatoria, formación, intermediación y retención”.
 - c) [Agenda de aprendizajes - Fondo Quiero Ser Digital \(Versión Completa\)](#) Aprendizajes sobre habilidades socioemocionales y permanencia”
 - d) [Evaluación de Resultados - Pilotos QSD.docx](#) Pág. 20–35. Secciones relacionadas con: “motivaciones de participación”, “permanencia en procesos formativos”, “acompañamiento”. Pág. 45–60. Secciones relacionadas con: “factores asociados a permanencia”. “adaptación al entorno laboral”. “percepción de utilidad de la formación”.
 - e) [EvaluacionContribucionesyResultadosImplementacionQSD.pdf](#) Pág. 30–50. Secciones relacionadas con: “acompañamiento a jóvenes”. “adaptación de rutas”. “aprendizajes sobre permanencia”. Pág. 55–70. Secciones relacionadas con: “acompañamiento”. “aprendizajes de implementación”. “fortalecimiento de capacidades”
 - f) Evaluación EAFIT – Eje 1. Factores que facilitan o limitan el tránsito formación-empleo. Eje 2 Cambio en las percepciones, actitudes y prácticas de los actores del ecosistema hacia los jóvenes con potencial.
 - g) [Aprendizajes Empleo.docx](#) UrbanPro. Formación socioemocional.
- La formación técnica por sí sola no garantiza la transición al empleo; la intermediación laboral y la conexión temprana con empresas emergen como factores determinantes para facilitar la colocación y permanencia de los jóvenes.
 - a) [Comité Estratégico cierre Fase I FQSD.pptx](#) Diaps.: “¿Qué aprendimos?”. “Escalar el talento joven”. “Recomendaciones para iniciativas de inclusión laboral”.
 - b) [16012024_PPT_Aprendizajes_Pilotos_Y_Cohorte_ADA.pptx](#) Diaps.: “Aprendizajes sobre convocatoria, formación, intermediación y retención”. “Comparativos y fortalecimiento de operadores”.
 - c) [Agenda de aprendizajes - Fondo Quiero Ser Digital \(Versión Completa\)](#). “Aprendizajes sobre intermediación laboral”. “Vinculación con empresas y transición al empleo”.
 - d) [Evaluación de Resultados - Pilotos QSD.docx](#) Pág. 35–60. “intermediación laboral”. “transición a empleo”. “resultados en empleabilidad”. “dificultades de colocación”.
 - e) [EvaluacionContribucionesyResultadosImplementacionQSDCyC.pdf](#) Pág. 30–50. Secciones relacionadas con: “articulación entre actores”. “relación con empresas”. “implementación de rutas”. “acompañamiento para

- transición al empleo”. Pág. 55–70. Secciones relacionadas con: “fortalecimiento de modelos”. “aprendizajes de implementación”. “adaptación de estrategias de empleabilidad”.
- f) Evaluación EAFIT – Eje 1. “Factores que facilitan o limitan el tránsito formación-empleo”. “Elementos para la replicabilidad de las rutas”.
 - g) [Aprendizajes Empleo.docx](#) UrbanPro. “Vinculación temprana del sector productivo”. “Estrategias para la intermediación laboral”.
- El acompañamiento durante la transición al empleo facilita la adaptación de los jóvenes a los entornos laborales y fortalece la sostenibilidad de las trayectorias.
 - a) [Comité Estratégico cierre Fase I FQSD.pptx](#) Diaps.: “¿Qué aprendimos?”. “Recomendaciones para iniciativas de inclusión laboral”.
 - b) [16012024_PPT Aprendizajes Pilotos Y Cohorte ADA.pptx](#) Diaps.: “Aprendizajes sobre convocatoria, formación, intermediación y retención”.
 - c) [Agenda de aprendizajes - Fondo Quiero Ser Digital \(Versión Completa\).](#) Pág. 33 - 36. “Etapa: Intermediación laboral”. “Subetapa: Vinculación laboral”. “Etapa: Retención”.
 - d) [Evaluación de Resultados - Pilotos QSD.docx](#) Pág. 45–52. Secciones relacionadas con: “transición a empleo”. “acompañamiento”. “adaptación al entorno laboral”. “retención”. Pág. 52–60. Secciones relacionadas con: “factores asociados a permanencia”. “resultados en empleabilidad”. “percepción de utilidad de la formación”.
 - e) [EvaluacionContribucionesyResultadosImplementacionQSD.pdf](#) Pág. 41–50. Secciones relacionadas con: “acompañamiento a jóvenes”. “adaptación de rutas”. “sostenibilidad de trayectorias”. Pág. 60–67. Secciones relacionadas con: “aprendizajes de implementación”. “fortalecimiento de modelos”. “gestión adaptativa”.
 - f) [.20250523 Innovación financiera QSD.pptx](#) Diaps. ¿“Agenda de aprendizajes”, “Dimensiones de aprendizaje”, “Logros y lecciones Fondo QSD”
 - g) [Aprendizajes Empleo.docx](#) UrbanPro – “Apoyo para la permanencia”. “acompañamiento psicosocial”. “adaptación a la cultura organizacional”. “acompañamiento durante y después de la colocación”. “estrategias para prevenir deserción”.
 - h) Evaluación EAFIT – Eje 1. “Factores que facilitan o limitan el tránsito formación-empleo”. “Elementos para la replicabilidad de las rutas”.
 - La inclusión laboral de jóvenes con potencial requiere transformar percepciones y reducir barreras dentro del ecosistema de empleo.
 - a) [Comité Estratégico cierre Fase I FQSD.pptx](#) Diaps.: “Aumentar la inclusión de Jóvenes con Potencial en el sector digital”. “¿Qué aprendimos?”. “Recomendaciones para iniciativas de inclusión laboral”.
 - b) [16012024_PPT Aprendizajes Pilotos Y Cohorte ADA.pptx](#) Diaps.: “Aprendizajes sobre convocatoria, formación, intermediación y retención”. “Comparativos y fortalecimiento de operadores”
 - c) [Agenda de aprendizajes - Fondo Quiero Ser Digital \(Versión Completa\).](#) Pág. 12 - 20. “Etapa: Perfilamiento de la población objetivo”. “Etapa: Convocatoria”. “Subetapa: Selección de participantes”
 - d) [Evaluación de Resultados - Pilotos QSD.docx](#) Pág. 20–35 y 45–55. Secciones relacionadas con: “Caracterización de jóvenes”. “Barreras de

acceso". "Motivaciones de participación". "Retos de inclusión y empleabilidad".

- e) [EvaluacionContribucionesyResultadosImplementacionQSD.pdf](#) Pág. 35–45 y 55–65. "Aprendizajes de inclusión". "Articulación entre actores". "Gestión adaptativa".
- f) [.20250523 Innovación financiera QSD.pptx](#) Diaps. ¿"ENFOQUE QSD". "Nuestro universo". "Aprendizajes".
- g) [Aprendizajes Empleo.docx](#) UrbanPro – "Inclusión del enfoque diferencial". "mujeres cuidadoras". "población migrante". "sesgos y prejuicios en procesos de contratación"
- h) [Agenda de aprendizajes EAFIT](#) – Eje 1. "Conexión entre formación y empleabilidad digital juvenil" Elementos para la replicabilidad de las rutas.

Documentos:

- a) [Agenda de aprendizajes Zigla](#)
[Agenda de aprendizajes - Fondo Quiero Ser Digital \(Versión Completa\).](#)
- b) Evaluación de resultados Pilotos. [Evaluación de Resultados - Pilotos QSD.docx](#)
- c) Evaluación de Cifras y Conceptos <https://goynbogota.com/evaluacion-de-contribuciones-y-resultados-de-la-implementacion-de-la-iniciativa-marketplace-quiero-ser-digital-2/>
- d) PPT cierre primera fase FQSD [Comité Estratégico cierre Fase I FQSD.pptx](#)
- e) [Reportes a donantes – Citlab](#)
- f) [Agenda aprendizajes EAFIT](#)
- g) PPT Innovación financiera QSD [20250523 Innovación financiera QSD.pptx](#)
- h) PPT Aprendizajes Pilotos y Cohorte ADA [16012024 PPT Aprendizajes Pilotos Y Cohorte ADA.pptx](#)
- i) Contamos con aprendizajes por etapas del fondo QSD (ver c/u) Documento UrbanPRO
Link: [Aprendizajes Empleo.docx](#)

2. Colaboración, adaptación y aprendizajes

En materia de Inteligencia colectiva:

[EAFIT Agenda de aprendizajes: EAFIT AA](#)

Se necesitan espacios formales de coordinación en el ecosistema que aporten a la discusión de información de interés para los actores del ecosistema digital.

- a. EAFIT AA: Pág. 69, Hallazgo 5.1.b. La rotación de interlocutores en las organizaciones aliadas es la principal amenaza a la sostenibilidad del conocimiento relacional acumulado.
- Es necesario ir más allá de la reunión planeando un propósito tangible.
 - a. EAFIT AA: Pág. 35, Hallazgo 2.2.a - apartado de "Dinámicas de colaboración, de confianza y de distribución del poder entre los actores del ecosistema" (La Mesa 4RI como principal punto de conexión para generación de alianzas e información)
- Se deben procurar las alianzas formales con actores clave para la incidencia en el sistema de ciudad. Descentralizar la coordinación
 - a. EAFIT AA: Pág. 62 y 63. Hallazgo 4.3.a. Bogotá ofrece condiciones institucionales y ecosistémicas para consolidar una gobernanza más

distribuida del Marketplace, pero su sostenibilidad futura requiere distribuir funciones de liderazgo entre actores que hoy dependen de GOYN como articulador central. (Caso ATENEA)

- Es necesario contar con herramientas de lectura de datos del ecosistema para la toma de decisiones
 - a. EAFIT AA: Pág. 70, Sub pregunta 2, Formatos, de comunicación que facilitan que distintos actores del ecosistema comprendan y se apropien de los aprendizajes generados. – Para el MKP.
 - b. EAFIT AA: Pág. 50, Sub pregunta 3, El Marketplace QSD ha actuado como catalizador de flujos de recursos y capacidades en el ecosistema más allá de su inversión directa. Caso Observatorio / datos e info. pública.
- El MKP ha logrado consolidar cinco activos en el ecosistema como legado. A partir de ellos el MKP ha logrado influenciar cambios en prácticas de algunos actores del ecosistema digital.
 - a. EAFIT AA: Pág. 49. Hallazgo 3.3.a. Los activos que deja instalados son su contribución más duradera al cambio sistémico.

En materia de MEL:

Reporte Gitlab – abril 2025

- Es necesario siempre contar con un sistema de información que recolecte los cambios. Esto permite compartir información clave a los aliados y recibir retroalimentación:
 - a. Reporte GitLab – abril 2025. Pág. 17 “How do we enhance capabilities for collecting and analyzing data to support continuous learning and improvement in youth career resilience at scale?”
 - b. EAFIT AA: Pág. 49. Momento 1 -Recolección continua y sistemática de señales de aprendizaje.
- Lógica de impacto – resultados – mejora continua:
 - a. Reporte GitLab – abril 2025. Pág. 17. Párrafo final. “The importance of constant data measurement and analysis”
- Se requiere de co-creación, es decir, integrar diversas voces incluyendo a los jóvenes (múltiples miradas)
 - a. Reporte GitLab – abril 2025. Pág. 15 - What is the best strategy to influence, communicate learnings and foster coordination to the digital sector ecosystem considering all the different key publics at local and national level: academia, service providers, employers, public agencies, youth and their families?

Documentos:

- Reporte Gitlab
- Agenda de aprendizajes EAFIT

¿Cómo lo soñamos?

Algunos de los productos que imaginamos contengan las entregas para el fin de esta contratación podrían ser:

- Plataforma transmedia
- Podcast / videos explicativos

- Módulos educativos interactivos
- Playbooks
- Guías instruccionales
- Talleres con públicos objetivos
- Webbinars
- Kits de transferencia e instruccionales