

Plan de seguimiento de los proyectos realizados en Fundación Corona dentro de la línea de acción estratégica “*Educación para el Empleo*”

Isabella Lopera Arango

Ángela Marcela Baquero (Asesora)

Universidad de La Sabana

Facultad de Educación

Licenciatura en Pedagogía Infantil

Chía, 2021

Resumen

La Fundación Corona ha puesto en marcha diferentes iniciativas con el fin de cerrar las brechas de la desigualdad y contribuir al fortalecimiento de las capacidades para impulsar el desarrollo social, la calidad de vida y la equidad en Colombia. Dentro de su línea de acción estratégica *Educación para el Empleo*, se encuentra el Programa de Orientación Socio Ocupacional (C3) y el Instrumento de Habilidades Socio Emocionales (C2), herramientas clave en la transición desde educación básica y media (T1) hacia el empleo (T4). Sin embargo, se ha identificado la necesidad de fortalecer dichos componentes a través del mapeo de proyectos similares, el seguimiento y la gestión del conocimiento. El presente proyecto busca, por medio de cuatro líneas de acción específicas, fortalecer la consolidación de las etapas posteriores a la implementación de estas iniciativas. Los resultados apuntan a la incidencia en términos de proyección a mediano plazo de dichas iniciativas, al mejoramiento de las mismas y a la satisfacción significativa por parte de las directivas de la organización.

Palabras clave: orientación socio ocupacional, habilidades socio emocionales, seguimiento, gestión del conocimiento.

Abstract

Fundación Corona has launched several initiatives to close inequality gaps and contribute to strengthening abilities in order to promote social development, quality of life and equity in Colombia. Within its strategic line of action, *education for employment*, is the Socio-Occupational Orientation Program (C3) and the Socio-Emotional Skills Instrument (C2), key tools in the transition from basic and secondary education (T1) to employment (T4). However, the need to strengthen these components through the mapping of similar projects, monitoring and knowledge management has been identified. The present project intends to strengthen the consolidation of the post-implementation stages of these initiatives, through 4 specific lines of action. The results are expected to have an impact in terms of medium-term projection of these initiatives, to improve them and to achieve significant satisfaction from the organization's management.

Key words: socio-occupational orientation, socio-emotional skills, monitoring, knowledge management.

Índice

Justificación, 11

Objetivos, 20

Objetivo general, 20

Objetivos específicos, 20

Marco referencial, 21

Orientación socio ocupacional (OSO), 21

Aproximación conceptual de OSO, 22

Importancia de la OSO, 24

Actores implicados en OSO e iniciativas, 25

Rol del educador en la OSO, 27

OSO en Fundación Corona, 28

Gestión e implementación del Programa OSO, 29

Habilidades Socio Emocionales (HSE), 33

Aproximación conceptual de habilidades socio emocionales, 33

HSE en Colombia, 34

HSE en Fundación Corona, 37

Tipos de HSE, 37

Seguimiento para obtener resultados, 39

Aproximación conceptual del seguimiento, 39

Importancia del seguimiento, 40

Recolección de datos, 41

Uso de los datos del seguimiento para acciones y toma de decisiones de gestión, 42

Gestión del conocimiento, 43

Aproximación a gestión del conocimiento, 43

Evaluación continua de iniciativas, 43

El propósito de la retroalimentación de programas en FC, 44

Metodología de la evaluación, 45

Roles involucrados en la gestión, 45

Pasos clave en la retroalimentación descentralizada, 46

Plan de acción, 47

Caracterización de la población, 57

Resultados, 58

Fase de contextualización, 58

Fase de revisión de iniciativas similares, 59

Valoración cualitativa de la fase 2, 62

Fase de planeación de estrategias, 64

Valoración cualitativa de la fase 3, 66

Fase de diseño de recursos de las estrategias, 68

Valoración cualitativa de la fase 4, 69

Conclusiones, 71

Recomendaciones, 75

Referencias, 77

Apéndices, 82

Índice de tablas

Tabla 1. *Niveles de Acción de las iniciativas en Modelo de Empleo Inclusivo*, 14

Tabla 2. *Grupos de principios orientadores*, 15

Tabla 3. *Antecedentes de instrumentos que evalúan las HSE*, 36

Tabla 4. *Desafíos y beneficios de la evaluación conjunta*, 45

Tabla 5. *Plan de acción. Fase de contextualización*, 48

Tabla 6. *Plan de acción. Fase de revisión de iniciativas similares*, 51

Tabla 7. *Plan de acción. Fase de planeación de estrategias*, 53

Tabla 8. *Plan de acción. Fase de diseño de recursos de las estrategias*, 55

Tabla 9. *Caracterización del equipo de trabajo*, 57

Índice de figuras

- Figura 1. Fórmula de misión y visión, 13
- Figura 2. Tramos y Componentes de la Educación Orientada al empleo, 16
- Figura 3. Primer momento gestión del Programa OSO fase 1, 30
- Figura 4. Segundo momento gestión del Programa OSO fase 1, 30
- Figura 5. Primer momento implementación del Programa OSO fase 2, 31
- Figura 6. Segundo momento implementación del Programa OSO fase 2, 31
- Figura 7. Tercer momento implementación del Programa OSO fase 2, 32
- Figura 8. Cuarto momento implementación del Programa OSO fase 2, 32
- Figura 9. Quinto momento implementación del Programa OSO fase 2, 33
- Figura 10. Habilidades Socio Emocionales incluidas en el Instrumento, 39
- Figura 11. Resultados Mapeo C2 y C3 (a), 62
- Figura 12. Resultados Mapeo C2 y C3 (b), 62
- Figura 13. Resultados Mapeo C2 y C3 (c), 62
- Figura 14. Resultados Mapeo C2 y C3 (d), 63
- Figura 15. Resultados plan de seguimiento C2 y C3 (a), 66
- Figura 16. Resultados plan de seguimiento C2 y C3 (b), 66
- Figura 17. Resultados plan de seguimiento C2 y C3 (c), 67
- Figura 18. Resultados plan de seguimiento C2 y C3 (d), 67
- Figura 19. Resultados evaluación de procesos C2 y C3 (a), 70
- Figura 20. Resultados plan de seguimiento C2 y C3 (b), 70
- Figura 21. Resultados plan de seguimiento C2 y C3 (c), 70
- Figura 22. Resultados plan de seguimiento C2 y C3 (d), 71

Índice de apéndices

- Apéndice A. Cronograma de acciones ejecutadas, 82
- Apéndice B. Excel: cruce de áreas de Fundación Corona, 93
- Apéndice C. Excel de hallazgos con ajustes para Marco General OSO, Guías de implementación 9º, 10º y 11º, 94
- Apéndice D. Excel de hallazgos con ajustes para los instrumentos de evaluación, 95
- Apéndice E. Ajuste encuestas rectores Survey Monkey, 96
- Apéndice F. Ajuste encuesta línea base y de salida Survey Monkey, 97
- Apéndice G. Parametrización de la encuesta línea base para la plataforma Robetty, 98
- Apéndice H. PPT general OSO, 99
- Apéndice I. PPT transferencia de conocimiento OSO, 100
- Apéndice J. PPT general HSE, 101
- Apéndice K. PPT transferencia de conocimiento HSE, 102
- Apéndice L. Padlet metas de la practicante, 103
- Apéndice M. Planner tareas practicante, 104
- Apéndice N. Tablero de Trello para planificar las tareas del equipo, 105
- Apéndice O. Informe rendición de cuentas, 106
- Apéndice P. Base de datos de iniciativas rastreadas, 107
- Apéndice Q. Base de datos interna de iniciativas resteadas, 111
- Apéndice R. Capacitación para el manejo de la base de datos original, 112
- Apéndice S. Excel de cruce de territorios, 113
- Apéndice T. Acta de reunión seguimiento del proyecto de grado, 114
- Apéndice U. Acta de reunión sobre el seguimiento del trabajo en equipo – 13.04.2021, 116

- Apéndice V. Acta de reunión sobre el seguimiento del trabajo en equipo – 14.04.2021, 118
- Apéndice W. Acta de reunión sobre el seguimiento del trabajo en equipo – 16.04.2021, 120
- Apéndice X. Acta de reunión sobre el seguimiento del trabajo en equipo C2 y C3 – 23.04.21, 121
- Apéndice Y. Acta de reunión sobre el seguimiento del trabajo en equipo – 27.04.21, 123
- Apéndice Z. Acta de reunión sobre el seguimiento del trabajo en equipo – 04.05.2021(1), 124
- Apéndice AB. Acta de reunión sobre el seguimiento del trabajo en equipo C2 y C3 – 04.05.2021(2), 125
- Apéndice AC. Acta de reunión seguimiento del plan de acción - Piloto SRPA –06.05.21, 126
- Apéndice AD. Seguimiento en general y reactivación proceso evaluativo – 11.05.21(1), 127
- Apéndice AE. Investigación general del proyecto UTC de Fundación Luker, 128
- Apéndice AF. Excel con base de datos de las nuevas iniciativas similares a C2 y C3, 130
- Apéndice AG. Borrador gráfico de la propuesta del plan de seguimiento para OSO, 131
- Apéndice AH. Borrador #1 de la propuesta del plan de seguimiento para OSO, 132
- Apéndice AI. Propuesta final del plan de seguimiento para C2, 136
- Apéndice AJ. Reunión seguimiento varios 07.04.2021, 138
- Apéndice AK. Socialización borrador #1 propuesta de plan de seguimiento, 139
- Apéndice AL. Socialización borrador #2 propuesta de plan de seguimiento, 140
- Apéndice AM. Propuesta final para el seguimiento de OSO, 141
- Apéndice AN. Documento referente a la consolidación de la información (gestión del conocimiento), 145
- Apéndice AO. Documento borrador correspondiente al diseño de la evaluación de procesos, 148
- Apéndice AP. Estructura del formulario de satisfacción, 149
- Apéndice AQ. Correo solicitando el diligenciamiento del formulario de satisfacción, 150

Justificación

El presente proyecto de pasantía se llevó a cabo en Fundación Corona (FC), organización creada en 1963 por un núcleo familiar que, por sus valores, ética y convicciones, entendió la necesidad de reflexionar sobre su relación y compromiso con el entorno. Una mirada innovadora desde sus inicios es lo que le ha permitido proponer agendas, apoyar iniciativas, articular actores e incidir en política pública con el fin de combatir las inequidades y cerrar las brechas sociales en Colombia.

No solo los tiempos cambian, las problemáticas sociales también y con ellas las condiciones de trabajo de las entidades de la sociedad civil que buscan contribuir a la solución de los problemas. En este orden de ideas, la adaptación, con el fin de responder a las condiciones del momento, es el contexto donde se enmarca la FC. En otras palabras, lo que la realidad social les demanda y lo que más le ocupa a esta organización es adentrarse en los temas que van a marcar la diferencia en el presente y en el futuro cercano.

Es por esto, por lo que promueven la movilidad social, esta, entendida como “la condición para que la sociedad en su conjunto migre a una sociedad de clase media estable, encontrando oportunidades que propicien el bienestar para todos” (Fundación Corona, 2015). Esto se materializa desde la FC, en tanto que la mejor forma de lograrlo es enfocando todo el trabajo y el esfuerzo en la educación, el vehículo más importante para promover la movilidad social.

Lo anterior, se ejecuta a través de dos líneas estratégicas: a) Educación Orientada al Empleo (gerencia en donde se desarrolló el proyecto) y b) Educación Para la Participación Ciudadana. La razón de ser de ambas líneas es que se cree que el camino hacia la equidad

empieza con acceso a oportunidades de educación y empleo, con ciudadanos involucrados y con gobiernos participativos.

Dicho esto, la primera línea propende por aprender de experiencias existentes, con el objetivo de incidir en toda la cadena del sistema educativo colombiano (desde la primera infancia hasta la educación post-media); priorizando los momentos, etapas y procesos que necesitan encadenamientos y en donde se identifiquen brechas. Esto, con el fin de generar alternativas innovadoras y garantizar que la empleabilidad sea una condición para todos (Fundación Corona, 2021).

Se entiende también como clave para el desarrollo del país que todos sean ciudadanos éticos y participativos. Por ello, desde la Educación Para la Participación Ciudadana (segunda línea estratégica), los esfuerzos están encaminados a promover la convivencia ciudadana y la participación democrática; generando así un cambio en la forma en la que se concibe al ciudadano, adoptando una visión con un enfoque más activo y coherente con la realidad actual.

Desde una perspectiva más misional, FC contribuye al fortalecimiento de las capacidades para impulsar el desarrollo social, la calidad de vida y la equidad en Colombia. Para esto, se han propuesto ser líderes en el desarrollo de modelos innovadores, replicables, integrales y sostenibles, lo cual le da vida a su visión (Fundación Corona, 2021).

Adicionalmente, es de suma importancia resaltar, que los proyectos, las iniciativas y las acciones de la Fundación están respaldados por una serie de valores tales como el respeto, la integridad, la solidaridad, la excelencia y el liderazgo los cuales son transversales a todas las áreas en las que tienen incidencia. En la Figura 1 se puede apreciar de manera gráfica la fórmula de la misión, la visión y lo que se espera alcanzar como organización.



Figura 1. Fórmula de misión y visión (Fundación Corona 2021).

En definitiva, FC es una entidad que inspira, que lidera y que avanza en la generación de propuestas desde una visión integral. No es una labor fácil, requiere de tiempo, constancia y recursos. Por esta razón, es importante tener en cuenta que al ser una fundación familiar de segundo piso (lo cual quiere decir que no trabajan directamente en territorio), los modelos y proyectos que opera FC se caracterizan por tener un enfoque integral, sistémico y enfocado a grandes alianzas, uniendo esfuerzos para lograr multiplicarlos y así alcanzar los objetivos que se trazan.

Lo anterior, abre paso a la descripción general del esquema de intervención que manejan. Este inicia con el diseño de modelos innovadores que permiten la aproximación y el abordaje integral y/o sistémico de los problemas sociales que se han priorizado. Sin embargo, es a través de un conjunto de cuatro niveles de acción que se constituyen los diferentes mecanismos para poner en marcha la oferta de los modelos, proyectos e iniciativas. Estos, están descritos de manera general a continuación en la Tabla 1.

Tabla 1*Niveles de Acción de las iniciativas en Modelo de Empleo Inclusivo.*

Acciones generales en el territorio		
Políticas públicas	Articulación de entidades	Promoción de acciones de impacto colectivo
Fortalecimiento de actores institucionales prestadores de servicio		
Calidad institucional de entidades prestadoras de servicios	Estrategias de incidencia a través de aliados	Fortalecimiento de la capacidad de las Instituciones Educativas para ofrecer orientación vocacional adecuada
Acciones directas sobre empresas		
Acompañamiento y fortalecimiento de empresas (empleadores)	Capacitación y acompañamiento en temas de recursos humanos	Empresas vinculadas al proceso y empleando de manera adecuada
Acciones directas sobre población		
Aplicación de instrumentos y programas a través de los aliados	Personas vinculadas al proceso y desempeñándose de manera adecuada	Seguimiento de proyectos e iniciativas a través de los aliados

Por otro lado, la Fundación participa en iniciativas propias y de terceros las cuales son determinantes para la gestión del conocimiento. Dichas iniciativas se fortalecen por medio de tres grupos de principios orientadores (drivers), los cuales buscan que el esquema de intervención logre mejores resultados. Estos se encuentran expuestos a continuación en la Tabla 2 (Fundación Corona, 2020).

Tabla 2*Grupos de principios orientadores*

Drivers operacionales			
Medición, monitoreo y evaluación (MME)	Rendición de cuentas	Comunicaciones	Uso de las TIC
Drivers Catalizadores			
Diseño desde los territorios y los usuarios	Impacto colectivo	Generación, análisis y uso de datos	Innovación financiera
Drivers Misionales			
Innovación	Sostenibilidad	Gestión del conocimiento	

Lo mencionado anteriormente con relación al esquema de implementación y niveles de acción tiene como meta la consolidación de alianzas y colaboraciones para el diseño, mejora, sostenibilidad, e implementación integral de los modelos, programas y proyectos (Fundación Corona, 2020).

Con esto claro, es necesario remitirse a uno de los modelos icónicos de FC, el denominado: Modelo de Empleo Inclusivo (MEI), para profundizar sobre los tramos y componentes a los cuales está dirigida la implementación de todas las iniciativas de FC. Este modelo se desarrolló dentro de la línea estratégica Educación Orientada al Empleo y se ha convertido en “una herramienta conceptual que permite identificar los actores, tramos, momentos, estrategias, metodologías y componentes temáticos relacionados con la vinculación laboral de población tradicionalmente excluida del mercado laboral” (MEI, 2016).

En otras palabras, esta iniciativa, propende por la educación pertinente y el empleo inclusivo, ya que son poderosas herramientas de movilidad social. Lo anterior, plantea el modelo, se logra cuando cualquier persona tiene la posibilidad de adquirir las competencias y la información necesaria para vincularse de manera exitosa al mercado laboral. (Fundación Corona, 2021).

Bajo la perspectiva del Modelo de Empleo Inclusivo, la mayoría de las acciones que se necesitan para reducir las barreras para acceder y permanecer en el mercado laboral pueden ubicarse en un diagrama de tramos (columnas) y componentes (filas) tal como lo demuestra la Figura 2. Como se menciona anteriormente, este esquema es de vital importancia a la hora de entender a profundidad otras iniciativas de FC como lo son el Programa de Orientación Socio Ocupacional (OSO) y el instrumento de Habilidades Socio Emocionales (HSE), los cuales estarán descritos en el marco referencial de este documento debido a que hacen parte de las categorías fundantes del presente proyecto.

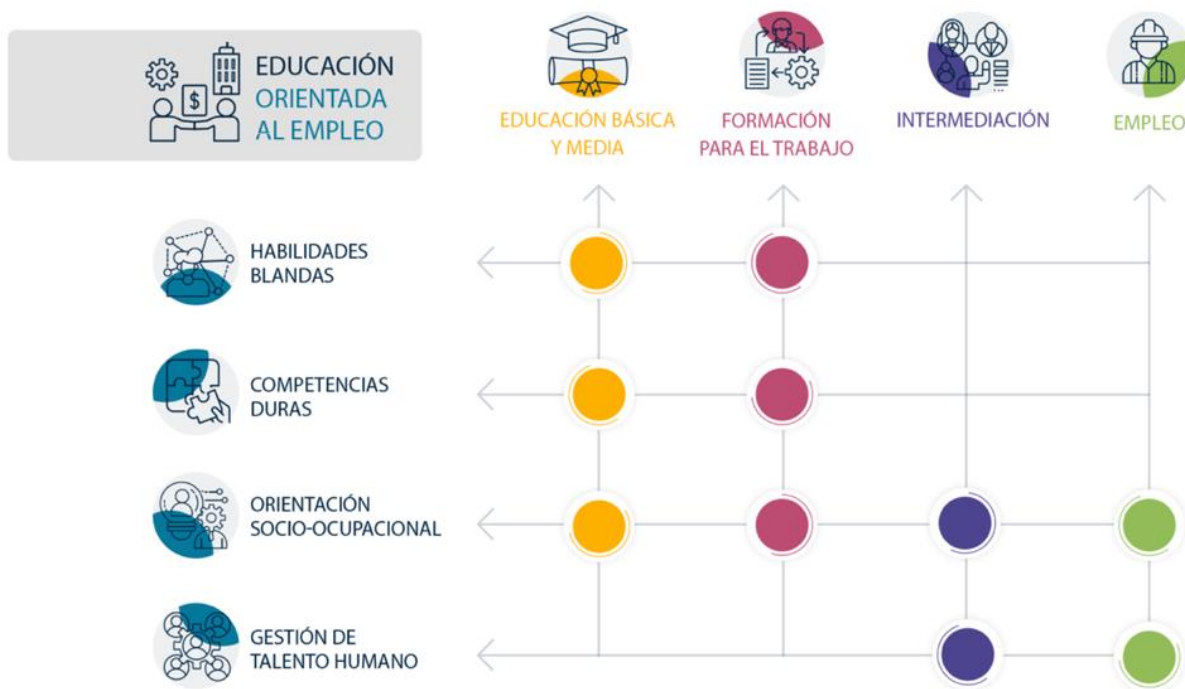


Figura 2. Tramos y Componentes de la Educación Orientada al empleo (MEI, 2016)

De hecho, a partir del MEI se proponen 10 acciones concretas en torno a las cuales se debe realizar cada iniciativa, proyecto e instrumento que ponga en marcha FC. Estas acciones se encuentran explícitas en el listado a continuación:

1. Fortalecer competencias duras (escolares).
2. Fortalecer las habilidades para la vida durante la etapa escolar.

3. Orientar a los jóvenes en etapa escolar.
4. Fortalecer las competencias laborales específicas.
5. Fortalecer las competencias laborales generales.
6. Orientar y acompañar a personas en formación laboral.
7. Orientar y acompañar a los buscadores de empleo.
8. Promover la gestión con empresas para la intermediación laboral.
9. Orientar y acompañar a las personas empleadas.
10. Acompañar a las empresas y cualificar sus procesos de talento humano.

Recapitulando, estas acciones están previstas para ser aplicadas de manera transversal en todos los tramos (Figura 2) ya que estos hacen referencia a los diferentes momentos en que las personas transitan entre la educación y el empleo formal; y en los componentes (Figura 2) los cuales permiten visualizar los temas que representan las barreras más importantes.

Si se analiza desde una perspectiva centrada en la política educativa colombiana, se pueden establecer puntos de encuentro entre los fines que persigue FC con los que establece la Ley 115 de 1994. Más conocida como la Ley General de Educación, en su artículo número 1º se refiere a la educación como un proceso permanente llevado a cabo partiendo de “una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes”.

Adicionalmente, como lo declara la Corte Constitucional de Colombia en la Sentencia T-008/16 que vela por el *Derecho de los niños a recibir educación de acuerdo a sus necesidades y prevalencia del interés superior del niño*:

El Estado tiene la obligación de determinar las medidas pertinentes para la prestación del servicio, las cuales, deben atender al interés de niños, niñas y adolescentes sobre otras consideraciones y derechos, para así apuntar a que reciban un trato preferente, de forma

que se garantice su desarrollo integral y armónico como miembro de la sociedad, no sólo como sujetos de protección especial sino como plenos sujetos de derecho (párr. #1).

Al igual que FC, el Estado cumple con una función social acorde con las necesidades e intereses de las personas y de la sociedad. Evidentemente ambas organizaciones se fundamentan en los principios de la Constitución Política sobre el derecho a la educación que tiene toda persona. En efecto, el artículo 2º de la misma ley (115), comprende el servicio educativo como un conjunto de normas jurídicas, que incluyen a las instituciones sociales (estatales o privadas) con funciones educativas, como es el caso de FC.

En definitiva, ambas instancias apuntan directamente a la garantía educativa; una, desde la implementación de proyectos, modelos e iniciativas que mejoren el servicio educativo (en los diferentes tramos), y la otra desde el marco de la normatividad del Estado para que se establezca el punto de partida de la educación como un derecho fundamental.

En relación con la idea anterior, FC complementa de manera asertiva lo planteado en el artículo 4º de la Ley mencionada anteriormente, en tanto que ayuda al Estado de manera directa e indirecta atendiendo y potenciando los factores que favorecen la calidad y el mejoramiento de la educación. Esto lo hace especialmente en temas como la cualificación y formación de los educadores, los recursos y métodos educativos, la innovación e investigación educativa, la orientación educativa y profesional, la inspección y evaluación del proceso educativo, entre otras.

En este punto, toma relevancia el trabajo, la intervención y los aportes de una licenciada en pedagogía infantil. Como profesional culminando su pregrado, la pasante ha tenido la oportunidad de formarse en áreas que atañen a las labores que ejerce FC descritas anteriormente.

Profundizó en áreas como política pública educativa, proyectos socioeducativos, calidad y gestión educativa, y capacitación docente, por mencionar algunas.

Más específicamente durante su formación profesional, la pasante desarrolló una serie de habilidades como observación y diagnóstico, planeación y ejecución, gestión e implementación de proyectos, gestión de conocimiento, innovación, liderazgo, entre otras; las cuales dentro del marco de FC tienen una connotación trascendente a la hora de generar impacto colectivo (uno de los pilares de la Organización). Cabe recalcar que estas habilidades no solo han sido adquiridas dentro de un contexto de aula (instituciones educativas) sino, en otro tipo de contextos, incluso internacionales.

En ese orden de ideas, la pasante está en la capacidad de hacer propuestas innovadoras que respondan a la necesidad expresada por FC de consolidar las etapas posteriores a la implementación del Programa de Orientación Socio Ocupacional (OSO) y del Instrumento de Habilidades Socio Emocionales (HSE), proyectos que se mencionarán en el marco referencial. El conocimiento obtenido en las fases de seguimiento y retroalimentación, propuestas por la pasante se convertirán en un bien público. En tanto que la organización basada en el conocimiento, en este caso FC, está en el deber de compartir y difundir eficazmente el conocimiento recolectado para contribuir a los esfuerzos nacionales.

Así pues, el presente proyecto se llevará a cabo por medio de cuatro fases específicas, las cuales, a su vez, describen las funciones de la pasante. La primera fase corresponde a la contextualización y comprensión de los componentes C2 (HSE) y C3 (OSO). La segunda, a la revisión de iniciativas similares a nivel local y nacional con relación a dichos componentes.

En consecuencia, en el tercer paso se pretende establecer un plan de seguimiento para los aliados en relación con el Programa OSO. Una vez finalizadas estas acciones, se pondrá en

marcha la fase cuatro con el fin de diseñar un recurso para la apropiada gestión del conocimiento (evaluación de procesos) posterior a su implementación.

Finalmente es coherente afirmar, que la educación es el eje transversal de la entidad, y la pedagogía desde toda perspectiva le otorga un valor agregado a lo que hace más de 50 años la Fundación se ha esforzado por lograr con excelencia: avanzar en pos de la búsqueda de propuestas concretas a problemas concretos. Todo lo mencionado anteriormente se resume en una meta mayor: una Colombia sin brechas sociales porque “La educación nos mueve a todos” (Fundación Corona, 2021).

Objetivos

Objetivo general

Realizar seguimiento a los programas de la línea de acción estratégica “*Educación para el Empleo*” de la Fundación Corona, por medio de 4 fases de gestión, con el fin de aportar a la consolidación de las etapas posteriores a la implementación del Programa de Orientación Socio Ocupacional y del Instrumento de Habilidades Socio Emocionales.

Objetivos específicos

1. Comprender los programas y el funcionamiento de los componentes C2 y C3 con respecto al T1 por medio de la revisión de documentos de Fundación Corona y la participación en reuniones internas de la organización, para identificar los aspectos institucionales y procedimentales de los componentes con el fin de contextualizar el proyecto.
2. Mapear iniciativas, instituciones u organizaciones que trabajen los componentes C2 y/o C3 en los diferentes tramos (educación básica y media, formación para el trabajo,

intermediación y empleo), identificando instrumentos de medición existentes, así como las herramientas que se encuentren al respecto, con el fin de enriquecer los programas ya diseñados por la Fundación y sus aliados.

3. Establecer un plan de seguimiento para los aliados de Fundación Corona que implementan C2 y C3 en diferentes instituciones educativas (IE) con el fin de fortalecer las bases de una gestión para tener resultados.
4. Diseñar el espacio correspondiente a la gestión del conocimiento (evaluación de procesos) entre los aliados de Fundación Corona y las instituciones educativas (IE) con respecto al componente C3 para incrementar la pertinencia del Programa.

Marco referencial

En el presente apartado se mencionarán los conceptos teóricos que permitirán comprender el desarrollo del proyecto y sus fundamentos. Se expondrán a profundidad los conceptos Orientación Socio Ocupacional (OSO) y Habilidades Socio Emocionales (HSE); partiendo de la definición de cada concepto, características e importancia dentro de la elaboración del proyecto. Adicionalmente, se incluye información teórica importante en términos de seguimiento de proyectos para la obtención de resultados y gestión de conocimientos como proceso de evaluación.

Orientación socio ocupacional (OSO)

En esta sección se encontrará información concreta sobre el concepto de OSO a nivel nacional e internacional. Posteriormente se resaltarán la importancia de la orientación socio ocupacional dentro del contexto de la educación con relación al futuro de una sociedad, esto, teniendo en cuenta algunas estadísticas relevantes.

Adicionalmente, se expondrán los roles de los diferentes actores implicados, que de alguna u otra manera inciden directa o indirectamente en este proceso. Finalmente, se contextualizará este concepto dentro del marco de lo que Fundación Corona (FC) ha adelantado con respecto al Programa de Orientación Socio Ocupacional en el país.

Aproximación conceptual de OSO. También conocidos como orientación vocacional o profesional, los procesos de OSO en Colombia surgen en el año 1954 cuando el Gobierno Nacional de turno identifica la necesidad de crear institutos de estudios psicológicos y de orientación profesional, bajo la reglamentación del Ministerio de Educación Nacional (Fonseca, 2017).

Sin embargo, desde una perspectiva más global o internacional, Rojo (1994) citado por Botello (2015), destaca que los orígenes del movimiento sobre orientación vocacional (*Counseling*) se dan en las dos primeras décadas del siglo XX en EUA debido especialmente a tres factores:

- El aumento de la población estudiantil.
- El desarrollo de los servicios para los estudiantes.
- Los cambios producidos en la Psicología.

Ahora bien, en 1959, se da lugar al primer seminario de orientación profesional hecho en Colombia. De este encuentro, surgió la recomendación de que el tema se abordara en las instituciones educativas (IE), noción que se secundó en una reunión patrocinada por la Organización de los Estados Americanos (OEA) en 1963. Finalmente, en 1994 se reglamenta el deber del Estado frente a la orientación educativa y se ordena la prestación del servicio de orientación en todos los establecimientos educativos (Fonseca, 2017).

Actualmente el Ministerio de Educación Nacional (2013) en Colombia define la orientación socio ocupacional (OSO) como:

El conjunto de procesos y estrategias de acompañamiento a los sujetos, que les permite articular el conocimiento sobre sí mismos, sobre las oportunidades de formación, y sobre el mundo del trabajo, para tomar decisiones informadas y racionales con miras a construir una trayectoria de vida/formación/trabajo satisfactorio para sí mismos y que aporte al desarrollo y bienestar de la sociedad.

Por otro lado, Botello (2015) plantea que los programas de OSO en Colombia surgen con el objetivo de ayudar a los estudiantes a que se conozcan a sí mismos, conozcan las oportunidades de estudio y trabajo que les ofrece el entorno y tomen una decisión de carrera, no solo consciente, sino, responsable.

Como su nombre lo indica, esta metodología brinda herramientas útiles a modo de orientación a los jóvenes en relación con: a) el autoconocimiento, b) el mundo de la formación y c) el mundo del trabajo. Estos tres componentes son señalados por documento *Rutas de vida: Manual para el acompañamiento en orientación socio ocupacional* del MEN (2013) como las dimensiones centrales que componen la metodología OSO.

Sin embargo, de acuerdo con la perspectiva de la Psicología de la Orientación se plantea que el objetivo de la OSO es “favorecer a las personas en la construcción identitaria de sus proyectos educativos, laborales y de vida, en un contexto de permanente cambio” (Quattrocchi, et al., 2018). Como resultado de estos avances, surgen términos como *orientación vocacional*, que, desde una perspectiva más holística o integral, pretende orientar, en este caso, al joven para que no solo tenga mayor certeza en cuanto a su profesión y/o trabajo, sino en cuanto a su proyecto de vida.

Importancia de la OSO. Una vez claro el concepto de orientación socio ocupacional, es coherente ahondar sobre la importancia de este con relación a una sociedad como la colombiana en donde las condiciones de precariedad son evidentes. Como lo plantea Fonseca (2017):

Se ha evidenciado la importancia de brindar a los jóvenes las herramientas necesarias en procura de una mejor toma de decisiones frente a su futuro profesional y personal al momento de graduarse de educación media, es por ello por lo que cobran gran relevancia las acciones que se implementen a lo largo de la educación básica y media que contribuyan a que se tomen decisiones informadas, teniendo en cuenta el contexto, los factores públicos que intervienen las posibilidades de proyección.

En esa misma línea, la FC considera que una sociedad económicamente estable, sin cultura y sin una base ciudadana no es sustentable. En otras palabras, la sostenibilidad económica de un país depende del potencial del ser humano que forme dicha sociedad. Debido a esto, para esta entidad los jóvenes son considerados el centro del desarrollo sostenible ya que son ellos la respuesta necesaria para asegurar un mundo mejor.

Así las cosas, la OSO es fundamental ya que como lo plantea el Decreto 1860 de 1994 en su artículo 40, en todos los establecimientos educativos se deberá prestar un servicio de orientación para que los estudiantes estén en la capacidad de:

- Tomar de decisiones personales
- Identificar sus aptitudes e intereses
- Solucionar conflictos y problemas individuales, familiares y grupales
- Participar en la vida académica, social y comunitaria
- Desarrollar valores y

- Las demás relativas a la formación personal de que trata el artículo 92 de la Ley 115 de 1994.

Por su parte, el MEN (2009), por medio de estadísticas demuestra que es en los primeros tres semestres de la educación superior cuando se presenta la mayor cantidad de deserción (alrededor de 60%). Las causas están estrechamente relacionadas con la falta o escasa orientación en las instituciones educativas en términos de OSO. De este modo, el plan sectorial (MEN, 2010) establece como una necesidad que los bachilleres reciban un proceso de orientación sobre las ofertas educativas durante la transición de educación media a educación post-media o superior para reducir la deserción en el sistema educativo superior y así contribuir al progreso y al desarrollo del país.

Es precisamente durante la transición de la educación media hacia los estudios superiores o el mundo del trabajo donde se vuelve fundamental la construcción de un plan de vida. Es allí donde un proceso de OSO, según Lafaurie, Sinning y Valencia (2018), se constituye como “una herramienta que contribuye al descubrimiento de sí mismo y brinda asesoría que permita la toma de decisiones acertadas no solo para elegir una carrera u ocupación sino para permanecer en ella” (p.183)

Actores implicados en OSO e iniciativas. En palabras de Saúl, López y Belén (2009) Desde sus inicios, la orientación socio ocupacional ha estado vinculada al acompañamiento hacia el ejercicio profesional. No obstante, como se menciona anteriormente, existe una evolución en el desarrollo del concepto de orientación hacia el denominado «Triángulo de la Orientación», en el que aparte de la orientación profesional, se tiene en cuenta la orientación académica y la personal.

En este orden de ideas y para subsanar la necesidad cada vez más creciente con respecto al tema de la deserción escolar y la escogencia de carrera, el Estado colombiano ha puesto en marcha a lo largo de los últimos años dos iniciativas con el fin de impactar positivamente las decisiones de los jóvenes del país. La primera iniciativa son talleres denominados “Buscando Carrera” (2014), los cuales tienen como principal objetivo construir estrategias para facilitar procesos de orientación profesional a estudiantes del grado 9, 10 y 11, de acuerdo con la vocación productiva, económica y demandas sociales de las diferentes regiones del país (MEN, s.f).

En segunda instancia, el MEN en el año 2004, lanzó una plataforma digital llamada “Colombia Aprende” con el fin de que esta se convirtiera en el principal medio de difusión y conexión del Ministerio de Educación con el sector educativo. Esta página web es un espacio de interacción entre pares de la comunidad educativa colombiana, que promueve el trabajo colaborativo en redes y comunidades virtuales, además de ser una herramienta de acceso a los contenidos educativos. (Colombia Aprende, 2021)

Teniendo en cuenta que en el tramo de la educación media las personas generan y fortalecen sus competencias y habilidades blandas y duras (MEI, 2016), no solo el Estado es el encargado de proporcionar herramientas prácticas para la toma de decisiones. La familia también tiene un papel protagónico en la orientación socio ocupacional de los jóvenes. Lo que se domina la célula más pequeña de la sociedad, debe funcionar como un agente complementario importante en la transición de la educación post-media, que, a través de la generación de inquietudes y elementos de reflexión, promueva el reconocimiento de intereses y capacidades. Lo anterior, expresando mensajes positivos frente a las potencialidades y oportunidades futuras de los jóvenes. Del mismo modo, la familia debe velar por facilitar la búsqueda de información

sobre las opciones educativas, la vinculación al mundo del trabajo en los territorios, los mecanismos de financiación y demás elementos clave para tomar la decisión. (Colombia Aprende, s.f)

Rol del educador en la OSO. En palabras de Smith et al. (2000) citado por Botello (2015):

El año 1920 suele tomarse como punto de partida en el desarrollo de la orientación en las escuelas hasta alcanzar su estatus actual, como campo profesional y con diversos programas para los estudiantes. De este modo, aparece en primer lugar la figura del profesor que dedica ciertas horas al día o a la semana a la función orientadora (...) (pp. 44-45).

En ese sentido, el maestro, como agente educativo, debe estar en la capacidad de fortalecer y fomentar el desarrollo de las diferentes áreas de la persona; las cuales conllevan a robustecer en cada uno de sus estudiantes, un proyecto de vida que incorpora un plan vocacional, lo que les permite llegar con más seguridad y éxito al mercado laboral.

Ahora bien, teniendo como punto de partida la Política Nacional de Educación, el Decreto 1850 de 2002 en su segundo capítulo, artículo 6º establece que: “Todos los directivos docentes y los docentes deben brindar orientación a sus estudiantes, en forma grupal o individual, con el propósito de contribuir a su formación integral (...)” (p.2).

Por consiguiente, es de suma relevancia recalcar la postura de Lagos y Palacios (2008) cuando definen la orientación “como una parte consustancial del proceso educativo, que consiste en un apoyo específico al desarrollo personal de los estudiantes en el marco de los objetivos generales de la educación en sus niveles primario y secundario” (p.209).

Así las cosas, sobre la base de que los profesionales en pedagogía son expertos en temas de educación, están capacitados para atender las necesidades de los jóvenes y aportar en su formación. Esto, se debe a que comprenden el desarrollo de los jóvenes y por medio de procesos de enseñanza y aprendizaje pueden sensibilizarlos al respecto y optimizar sus capacidades; claro está, teniendo en cuenta las necesidades de un contexto determinado.

Además, el educador debe estar al tanto de la importancia del desarrollo social y económico del país como índice de calidad educativa. Ya que su profesión no solo está limitada a contextos de aula, el profesional en educación está en la obligación de mantenerse actualizado en término de las problemáticas, políticas, estadísticas y proyectos para aterrizar lo que enseña a una realidad que está en constante cambio.

OSO en Fundación Corona. Como se puede observar en la Figura 2, existen 3 componentes que se han puesto en marcha en el tramo de educación básica y media (T1) por parte de la Fundación para encaminar acciones coherentes con el objetivo de cerrar las brechas de desigualdad en Colombia. En el caso puntual de este proyecto, es de suma importancia hacer énfasis en dos de ellos; el primero es el componente 2 (C2), área en donde se ha construido el Instrumento de Habilidades Socio Emocionales (HSE), y el segundo es el componente 3 (C3) el cual está compuesto por el Programa de Orientación Socio Ocupacional (OSO).

Este Programa, trabaja con más de 14,000 jóvenes estudiantes de los últimos tres grados escolares (9º, 10º y 11º), ya que como se ha evidenciado a lo largo del documento, son estos los momentos en que los estudiantes comienzan a tomar decisiones en torno a las profesiones u oficios que desempeñarán en un corto y mediano plazo.

En este orden de ideas, el principal objetivo del Programa OSO es la identificación de los sueños, intereses y capacidades de los jóvenes. Por consecuencia, lo que se busca es brindarles la

información adecuada y competente sobre las opciones de formación y de trabajo a través de actividades que implementan los docentes de diferentes IE dentro de las aulas. Estas actividades les permiten reconocer realidades y oportunidades dentro de los territorios en donde viven.

Es importante resaltar que gracias a los esfuerzos que FC ha puesto en marcha, en un periodo de tiempo de 3 años (entre 2017 y 2019), el programa OSO llegó a 14,746 estudiantes distribuidos en 73 instituciones educativas diferentes en 7 departamentos (Antioquia, Bolívar, Caldas, Cesar, Cundinamarca, Nariño y Tolima). Tal cobertura se logró gracias a las alianzas con 5 organizaciones: Corona Industrial, Enseña por Colombia, LUKER-CINDE, Marina Orth y NEO Urabá.

Gestión e implementación del Programa OSO. Debido a la gran cobertura del Programa, la implementación requiere no solo del trabajo de FC, sino, también de las entidades interesadas y de las instituciones educativas (IE). En ese orden de ideas, la FC transmite los conocimientos y la metodología del Programa a la entidad interesada y esta, a su vez, los transmite a la IE donde finalmente son implementadas las sesiones dentro de las aulas de clase. Para que este proceso sea eficaz y eficiente, FC ha establecido 2 fases referentes a la implementación y gestión del programa.

La primera fase, está pensada para establecer alianzas y articulación con las entidades interesadas y consta de 2 momentos. A diferencia de la fase mencionada anteriormente, la segunda, tiene como objetivo sistematizar la implementación del proyecto como tal. A continuación, se plasman y explican ambas fases de manera gráfica.

FASE 1: Alianza y articulación

Momento 1:

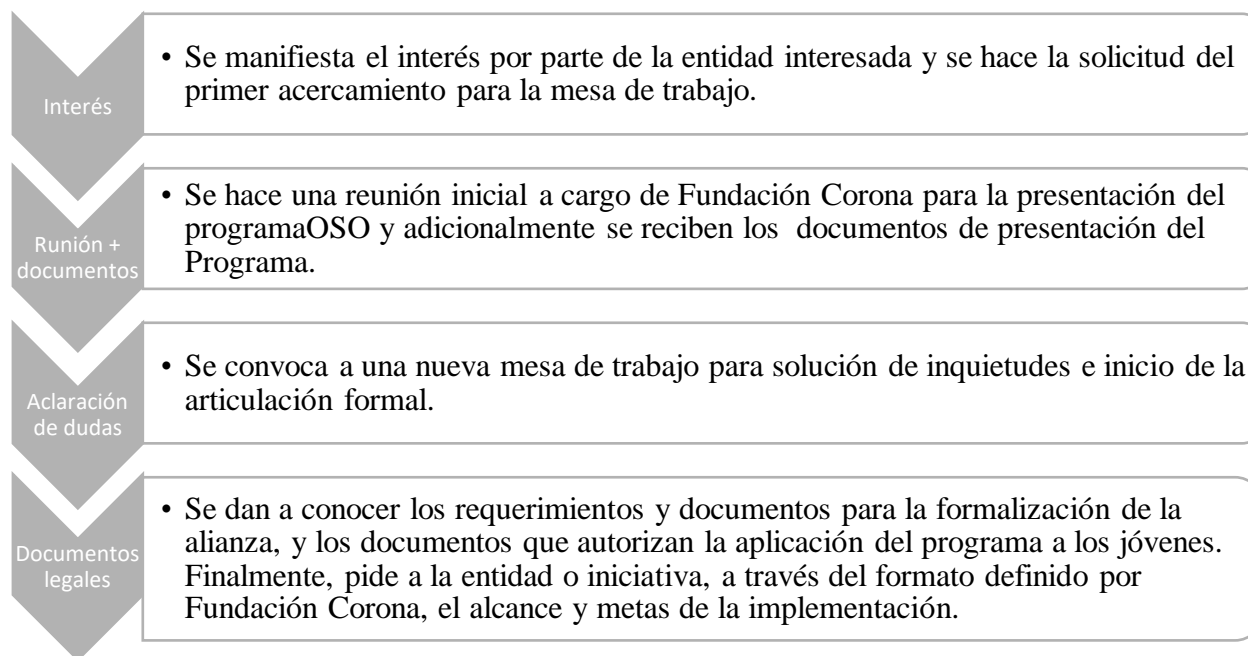


Figura 3. Primer momento gestión del Programa OSO fase 1.

Momento 2:

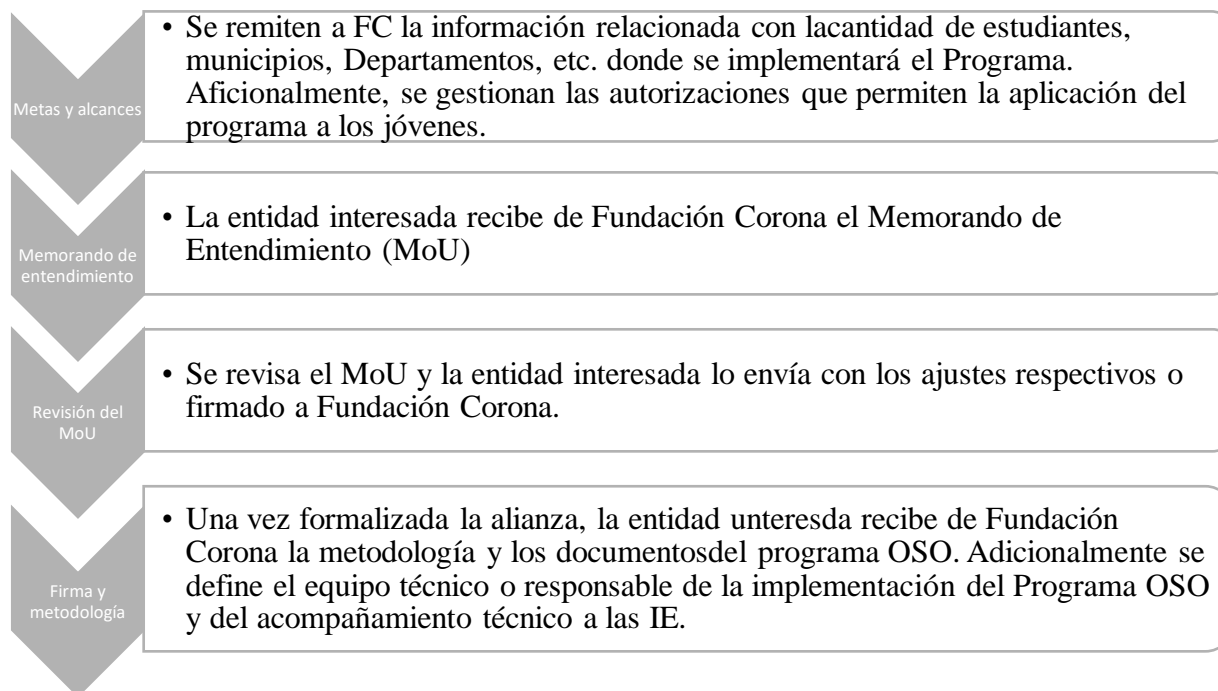


Figura 4. Segundo momento gestión del Programa OSO fase 1.

FASE 2: Implementación

Momento 1:

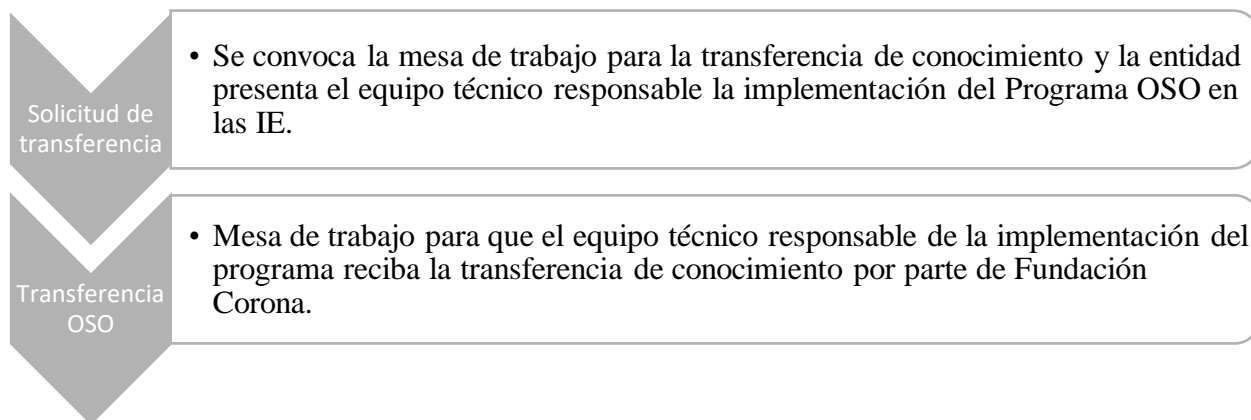


Figura 5. Primer momento implementación del Programa OSO fase 2.

Momento 2:

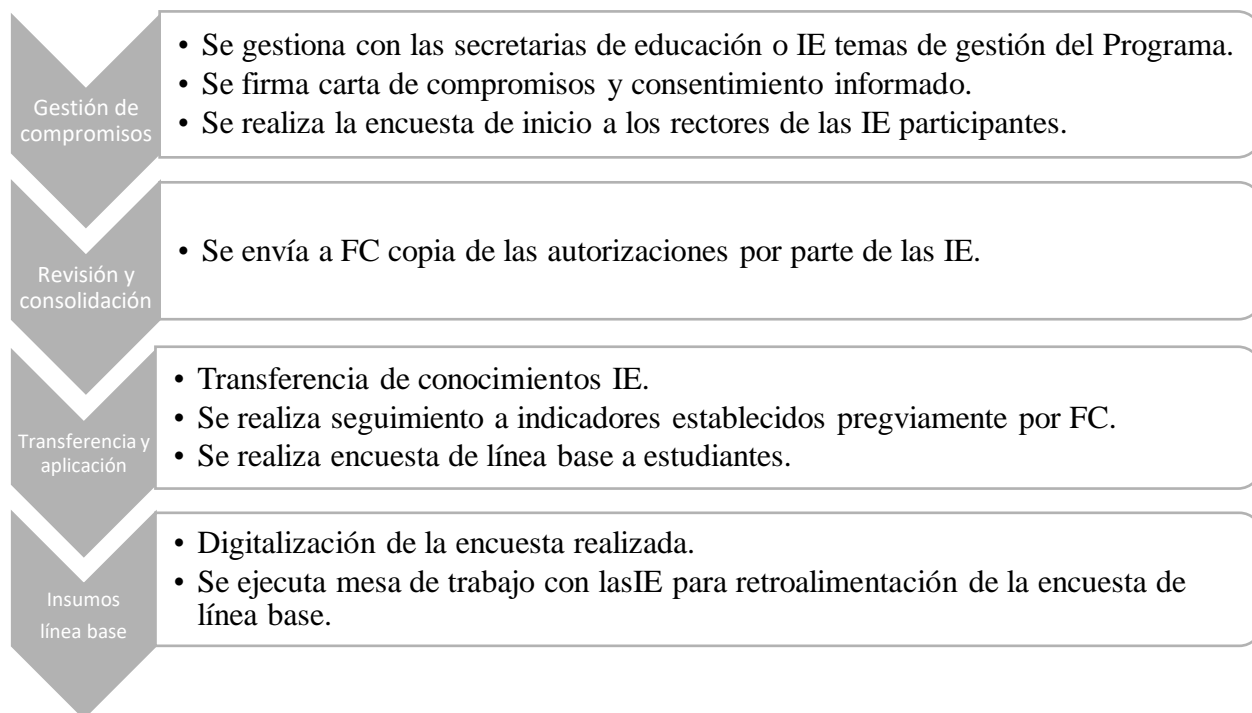


Figura 6. Segundo momento implementación del Programa OSO fase 2.

Momento 3:

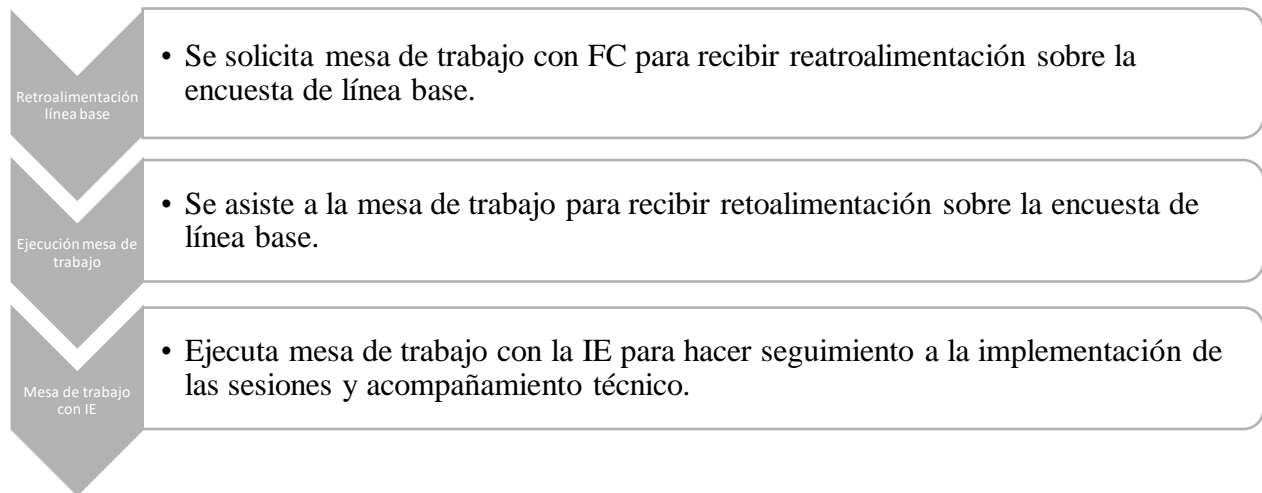


Figura 7. Tercer momento implementación del Programa OSO fase 2.

Momento 4:

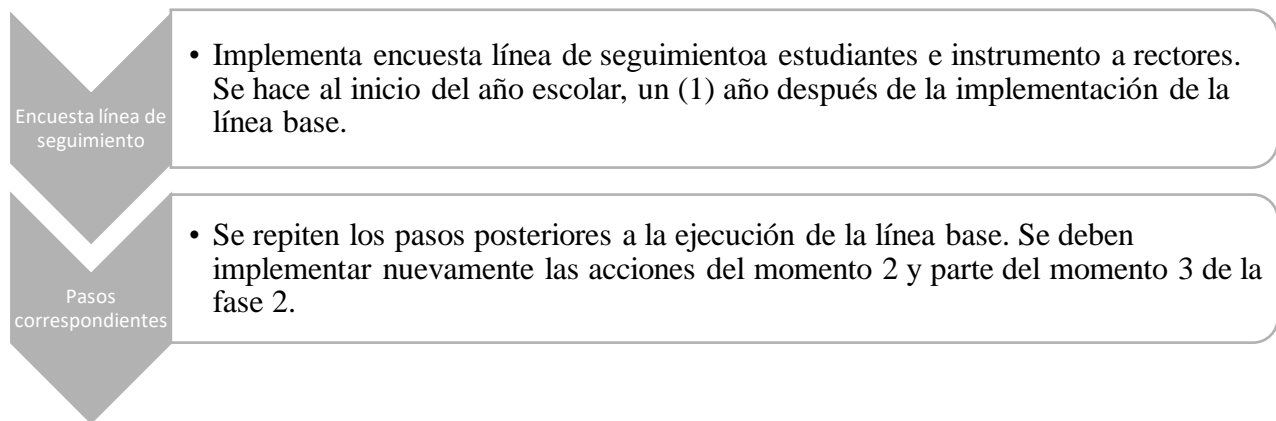


Figura 8. Cuarto momento implementación del Programa OSO fase 2.

Momento 5:

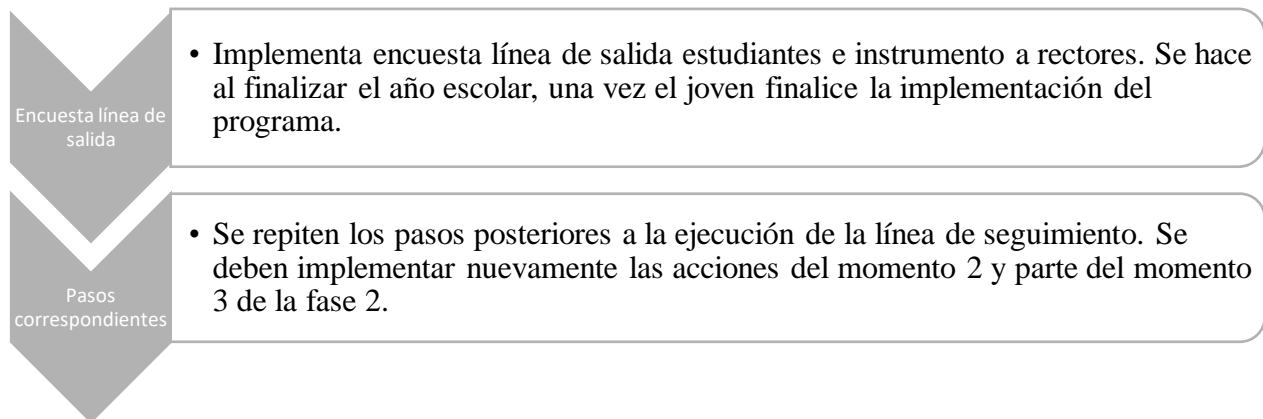


Figura 9. Quinto momento implementación del Programa OSO fase 2.

Es de suma importancia tener claridad sobre el proceso descrito anteriormente debido a que esto permitirá la adecuada ejecución del presente proyecto. Esto, debido a que la pasante deberá diseñar los espacios de seguimiento y retroalimentación con las entidades y las IE para las etapas posteriores a la implementación del Programa.

Habilidades Socio Emocionales (HSE).

En esta sección se expondrá información concreta sobre el concepto de habilidades socio emocionales (HSE) a nivel internacional. Posteriormente, se contextualizará dicho concepto dentro del marco de FC, mencionando los tipos de HSE que han adoptado para diseñar el Instrumento de evaluación de Habilidades Socio Emocionales con el fin de medir estas habilidades en los jóvenes del país.

Aproximación conceptual de habilidades socio emocionales. También conocidas como no cognitivas o blandas, estas habilidades abarcan una serie de competencias que le permiten al ser humano desenvolverse en diferentes contextos (personal, espiritual, laboral, etc.) transversales a sus dimensiones. Estas competencias personales y/o emocionales son definidas por Bisquerra (2003) citado por Camacho y Céspedes (2018) como “un conjunto de

conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales” (p.22).

Por su parte, los mismos autores citan a Saarni (1999, 1997), el cual define las competencias emocionales como un “conjunto articulado de capacidades y habilidades que un individuo necesita para desenvolverse en un ambiente cambiante y surgir como una persona diferenciada, mejor adaptada, eficiente y con mayor confianza en sí misma” (p. 34).

A lo largo de los años, se ha identificado la necesidad de estudiar, medir y analizar el comportamiento de estas habilidades considerando el efecto positivo que genera el desarrollo y/o fortalecimiento de habilidades blandas en la educación, el empleo y el bienestar de las personas. De este modo, a partir de los resultados que genere la medición, se podrán identificar oportunidades de mejora y potencialidades de los jóvenes.

HSE en Colombia. Nuestro país es un país pionero a nivel regional en cuanto a incluir HSE en el currículo educativo. Sin embargo, la medición de HSE no se ha hecho de forma consistente y rigurosa, más allá de las competencias ciudadanas incluidas en las pruebas saber proporcionadas por el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (ICFES). A pesar de que existe una gran cantidad de iniciativas para mejorar HSE en el país, cada una usa su instrumento sin que este haya sido validado (Fundación Corona, 2019).

Existen instrumentos a nivel internacional que ya han sido validados, sin embargo, la mayoría de ellos no son gratuitos. Colombia necesita un instrumento basado en las mejores prácticas y en marcos internacionales, adaptado al contexto y al marco regulatorio del país, gratuito, modular y fácil de implementar

A continuación, en la Tabla 3, se presentan algunos antecedentes con respecto a instrumentos que de alguna manera han estado relacionados con la medición de las HSE en diferentes sectores:

Tabla 3*Antecedente de instrumentos que evalúan las HSE (Fundación Corona, 2019).*

Instrumento	Versiones	Tipo de instrumento	Escalas habilidades socioemocionales	Escalas complementarias
CuBe	- Básica Primaria (6 escalas) - Básica Secundaria (7 escalas)	Auto reporte (percepciones)	- Autoeficacia académica - Asertividad (secundaria) - Tenacidad - Autorregulación - Resolución de problemas - Sentido de vida (secundaria) - Empatía	- Bienestar socioemocional - Clima escolar - Violencia escolar - Apoyo de pares - Apoyo de adultos
SED	- Básica Primaria (4 escalas)	Auto reporte (percepción y situacional - conductual - sentimientos)	- Empatía - Empatía hacia las víctimas (Cuarto) - Regulación Emocional - Asertividad	- Violencia escolar
FL-Q	- Quinto (5 escalas) - Undécimo (6 escalas)	Autoreporte (situacional - conductual - sentimientos)	- Autorregulación - Conciencia Social - Comunicación Positiva - Determinación - Toma de decisiones responsables - Liderazgo (Once)	NA

HSE en Fundación Corona. Para esto, FC cuenta con un Instrumento de Evaluación de Habilidades Socio Emocionales el cual se desarrolló en articulación con Fundación Luker y El Banco Mundial. Este instrumento permite medir el estado de las habilidades socio emocionales en estudiantes de educación media; además de estar diseñado para medir habilidades socio emocionales en proyectos que se lleven a cabo con diversas alianzas entre FC y otras entidades.

Cabe resaltar, que este Instrumento de evaluación cuenta con un respaldo psicométrico que se da gracias al pilotaje y evaluación en campo, en este sentido, se convierte en una herramienta óptima y de gran confiabilidad para los análisis requeridos. Por otro lado, es necesario mencionar que FC está a cargo del acompañamiento técnico para la implementación del Instrumento, adicionalmente, genera y entrega reportes sobre los resultados a la entidad con la que trabaje, de tal manera que haya un pleno entendimiento sobre lo resultante durante la implementación.

Todo lo anterior, debido a que FC se ha propuesto diseñar, implementar, evaluar y monitorear intervenciones que promuevan el desarrollo de estas habilidades. Esto con el fin de comprender los vínculos entre insumos, políticas, intervenciones y aprendizaje socioemocional. Por consiguiente, esto representa un desafío en términos de medición ya que este tipo de habilidades (blandas) no pueden ser medidas de manera tradicional, como las habilidades cognitivas.

Tipos de HSE. Debido a que existen diferentes tipos de habilidades socio emocionales, FC ha incluido en su Instrumento de evaluación solo algunos teniendo como parámetros las siguientes condiciones expuestas en los documentos internos de la organización (Fundación Corona, 2019):

1. Maleabilidad: que sean susceptibles a ser afectadas por intervenciones de política pública especialmente en la niñez y la adolescencia.
2. Poder predictivo: mejores resultados en las habilidades seleccionadas deben indicar mayores probabilidades de obtener buenos resultados en la vida (educación, empleabilidad y salud).
3. Idoneidad: las habilidades seleccionadas deben poderse medir en individuos entre los 9 y 17 años con altos niveles de consistencia.
4. Comparabilidad: los resultados deben permitir ejercer comparaciones entre diferentes grupos de la población según edad, género, etc.
5. Costo-efectivo: cuestionarios de autoreporte y aplicación en tablets o computadoras.
6. Eficiencia: reducir las redundancias, seleccionar habilidades que no se traslapen entre sí.

7. Teniendo esto en cuenta, en la Figura 10 se encuentran expuestas las HSE que mide el Instrumento de HSE de Fundación Corona:

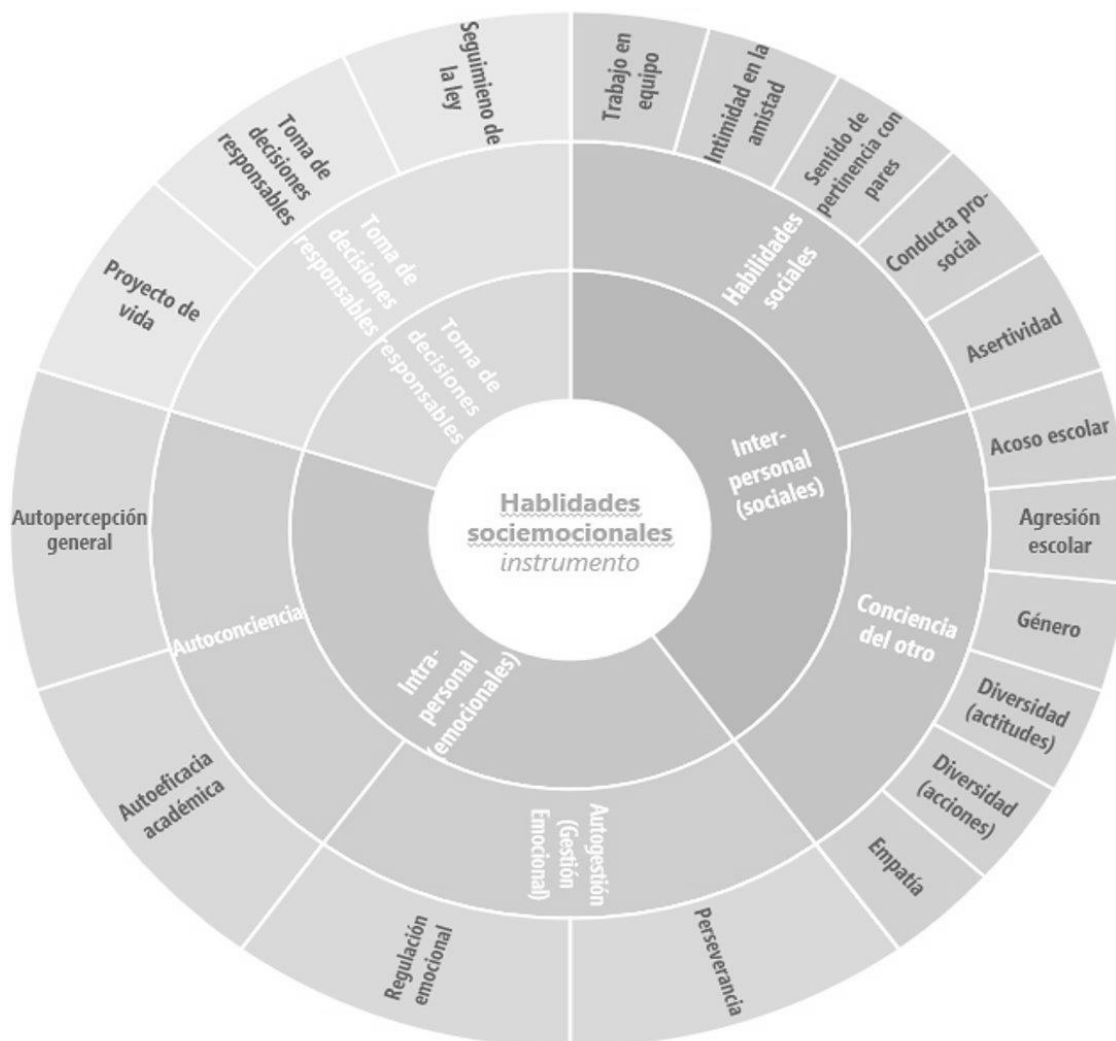


Figura 10. Habilidades Socio Emocionales incluidas en el Instrumento (FC, 2019).

Seguimiento para obtener resultados

Aproximación conceptual del seguimiento. Una vez descritos los componentes C2 y C3 de FC, es de suma importancia ahondar sobre el seguimiento de las etapas posteriores a la implementación de ambas iniciativas, ya que ese es el eje transversal del documento. En ese orden de ideas y para efectos del presente proyecto se decidió abordar el concepto de

seguimiento desde la propuesta del DNP (2004) el cual, en su *documento Metodología de Seguimiento de programas y proyectos de inversión* lo define como un proceso mediante el cual se de la “recolección y análisis de información útil, en forma continua, para tomar decisiones durante la implementación de una política, programa o proyecto” (p.8).

Sin embargo, se trae a colación la siguiente definición establecida por el Marco de Desarrollo de la Junta de Andalucía (s.f) que percibe el seguimiento como “el conjunto de acciones que se llevarán a cabo para la comprobación de la correcta ejecución de las actividades del proyecto establecidas en la planificación del mismo”. Así las cosas, el seguimiento se puede hacer en dos vías: seguimiento cualitativo y seguimiento cuantitativo. El primero está basado en preguntas abiertas con rangos de calificación y el segundo está más orientado a la sistematización de indicadores numéricos.

Con respecto a lo planteado anteriormente Viñas (s.f) cita a (Casley y Kumar 1990b) en su documento *Conceptos clave de seguimiento y evaluación de programas y proyectos*, autores que plantean que “las técnicas cualitativas más utilizadas en el seguimiento y evaluación de programas de desarrollo son las entrevistas a informantes clave, las entrevistas a la comunidad, los grupos de discusión y la observación participante.” (p.104-105)

Así mismo, en dicho documento se cita a Viñas (1994) el cual menciona que las técnicas cualitativas “son más apropiadas que las cuantitativas para reunir información sobre actitudes, motivaciones, valores, creencias, aspiraciones, expectativas o percepciones” (p.105).

Información valiosa que será útil a la hora de diseñar el recurso que permita hacer seguimiento al Programa OSO de FC.

Importancia del seguimiento. El uso adecuado del seguimiento de un programa, proyecto o iniciativa permite fortalecer las bases de una gestión para obtener resultados.

Adicionalmente, fomenta el aprendizaje y la producción del conocimiento en la organización o entidad. Así mismo, el conocimiento obtenido gracias a un adecuado proceso de seguimiento debe ser el centro del proceso de aprendizaje de una entidad, fundación, empresa, etc. Esto, ya que aporta de una manera significativa al desarrollo y evaluación a la hora de rendir cuentas o presentar informes que serán insumos para política pública, investigaciones, etc. (PNUD, 2009).

En ese orden de ideas, el seguimiento proporciona información basada en hechos reales que, cuando se analizan y se procesan, se convierten en conocimientos que promueven el aprendizaje. En este caso, FC podrá usar y aplicar el aprendizaje obtenido de estos procesos, para mejorar el desempeño y la calidad en las distintas mesas de trabajo en las que participa; además de incrementar la pertinencia de sus iniciativas en términos de resultados en los proyectos, programas y estrategias que están en curso y futuros.

Por otro lado, se pueden usar los hallazgos y lecciones del seguimiento y la evaluación para establecer alianzas y para la promoción (PNUD, 2009). Por ejemplo, si las evaluaciones resaltan logros y buenas prácticas, pueden ser usadas para pedir apoyo y sumar esfuerzos en pro de la contribución al mundo científico, político, etc. En ese orden de ideas, se podría afirmar que el uso sistemático del seguimiento y la evaluación no solo mejora la credibilidad de FC a como organización del tercer sector, sino que también promueve una cultura orientada a los resultados y la transparencia dentro de la entidad y entre sus aliados.

Recolección de datos. Para el curso eficaz del seguimiento, el primer insumo necesario es la recolección de datos. Este proceso implica obtener y analizar documentación de los proyectos, iniciativas o programas que proporcionan información sobre los avances. En este caso, la persona responsable de garantizar la calidad del proyecto, iniciativa o programa tiene la responsabilidad de revisar y hacer comentarios sobre la validez, la fiabilidad y la calidad de los

datos de seguimiento sacados y recopilados por el proyecto. Además, como lo afirma Merino (2010) “para los gestores públicos la información y los sistemas de seguimiento resultan fundamentales para saber sobre los resultados” (p.106).

Idealmente, los datos de seguimiento deberán estar originados o ser recolectados de fuentes nacionales. Sin embargo, esto depende de la disponibilidad y la calidad de los datos de esas fuentes. Adicionalmente, en el caso de FC, el sistema de recolección de datos debe tener una característica importante: la organización debe recabar información sobre las IE en donde se da la implementación del programa a través de Focus Groups, compuestos por miembros de dichas comunidades. Esto, con el fin de proporcionar a la comunidad una radiografía de su estatus con el fin de ayudar a los planificadores y encargados del programa a llenar las lagunas, y a hacer que los servicios e iniciativas existentes sean mejores.

Uso de los datos del seguimiento para acciones y toma de decisiones de gestión. Se podría decir que la clave está directamente en el uso de los datos recolectados a través del proceso de seguimiento. Los datos y la información sobre los avances para lograr los resultados son afinados, examinados y usados a nivel de proyecto o programa (PNUD, 2009). Y, como es el caso de Fundación Corona (FC) en relación con el Programa OSO, los aliados están articulados y se refuerzan unos a otros. En ese orden de ideas, debe haber un flujo de información de doble vía con los siguientes dos objetivos comunes:

- Clarificar y analizar los avances, problemas, retos y lecciones.
- Tener un poder predictivo frente a las acciones y decisiones, para efectuar cambios en los planes y recursos en función de las necesidades.

Adicionalmente, la adecuada recolección y sistematización de información permitirá la realización de la evaluación de los proyectos o programas puestos en marcha por parte de la

organización. Por consiguiente, es de suma relevancia contar con una manera de recolección de datos como lo es la gestión del conocimiento, más conocida como la retroalimentación o la evaluación de procesos.

Gestión del conocimiento

Aproximación a gestión del conocimiento. Así pues, se puede afirmar que el seguimiento es prerrequisito de la gestión del conocimiento y para efectos del presente proyecto, se adoptará la definición que la Asociación Española para la Calidad (AEC) establece para la gestión del conocimiento. Esta se define como “el esfuerzo que hace una organización para adquirir, aumentar, organizar, distribuir y compartir el conocimiento entre todos los empleados”.

En esta misma línea AlfaTec (2018) ha establecido las herramientas que se utilizan en la gestión del conocimiento las cuales están enumeradas a continuación:

1. Programas de gestión de la documentación y la imagen: La creación de bases de datos con referencias de documentos y sus contenidos.
2. La Intranet (elemento clave para la correcta comunicación interna de una empresa)
3. Motores de búsqueda
4. Programas de integración de información

Evaluación continua de iniciativas. La evaluación es determinante a la hora de hacer alusión al avance de la FC y el Programa OSO hacia un desarrollo. Al generar “evidencias” e información objetiva, los procesos de retroalimentación permiten a los gestores tomar decisiones fundamentadas y planear de forma estratégica. Así, el éxito del PNUD (2009) depende, en parte, de la capacidad de la organización y de sus contrapartes de llevar a cabo evaluaciones creíbles y usarlas para tomar decisiones basadas en las evidencias; es fundamental que el Programa OSO tenga espacios de gestión del conocimiento para lograr lo cometido.

Sin embargo, es importante resaltar que la realización y uso eficaz de la evaluación requiere recursos humanos y financieros adecuados, una comprensión profunda de la evaluación y, aún más importante, una cultura orientada hacia los resultados, el aprendizaje, la investigación y la adopción de decisiones basadas en las evidencias.

El propósito de la retroalimentación de programas en FC. Como se puede evidenciar en el caso del Programa OSO y como es característico de los programas con un esquema de gestión e implementación similar, “el cumplimiento de los objetivos de estos programas depende del grado de aplicación, seguimiento y evaluación que se desarrolle entre la población de la educación media en Colombia.” (Botello, 2015. p.90)

En el caso de los aliados, la retroalimentación les da confianza en su propio trabajo y refuerza aquello que están haciendo bien. También los ayuda a saber qué necesitan mejorar específicamente y cómo deben hacerlo. Otro punto importante es que la retroalimentación demuestra el interés y la preocupación de la organización por el aliado como entidad interesada (Sánchez y Calderón, 2012).

En el caso la organización, la retroalimentación abre una comunicación de doble vía sobre el desempeño, es decir, se puede descubrir cómo contribuir a mejorar el rendimiento del proyecto o iniciativa. Otro aspecto fundamental es que ayuda a los aliados a aprender cómo auto-asesorarse. Por último, pero no menos importante, la retroalimentación mejora el desempeño general del equipo de trabajo (Sánchez et al, 2012).

Para contribuir al seguimiento y proceso de evaluación (retroalimentación) del Programa OSO, el presente proyecto tiene como objetivo realizar una caracterización de la incidencia de este Programa sobre la población estudiantil valiéndose de un análisis descriptivo y una aproximación de caracterización basada en un modelo de elección discreta. Porque como lo

plantea Nina (2008) el seguimiento es el “que permite medir el efecto de acuerdo con el cambio en los indicadores de resultados antes y después de la intervención.”

Metodología de la evaluación. Para el caso del Programa OSO lo que se busca es hacer una evaluación conjunta por medio de Focus Groups en donde participen diferentes actores como los aliados y las IE. Sin embargo, esto representa tanto retos y desafíos como beneficios, los cuales se encuentran descritos a continuación en la Tabla 4.

Tabla 4.

Desafíos y beneficios de la evaluación conjunta (PNUD, 2009).

Beneficios	Retos
Se comparten buenas prácticas, las innovaciones y mejora la programación.	Los sujetos de la evaluación son más difíciles de evaluar (complejos, muchos asociados, etc.).
Objetividad y legitimidad: permite una mayor diversidad de perspectivas y obliga a alcanzar el consenso.	Los procesos para coordinar un gran número de participantes pueden llevar tiempo.
Refuerza la apropiación: una mayor participación.	Un nivel de compromiso más bajo de algunos participantes.
Mayor aprendizaje: al dar la oportunidad de reunir a un grupo más amplio de partes interesadas.	

Roles involucrados en la gestión. Para fines de una gestión del conocimiento adecuada, todas las partes involucradas deberían ser consultadas y participar en la retroalimentación ya que de esto dependerán las decisiones en cada paso crítico del proceso. En el caso de FC, existen diferentes aliados como los son Secretarías de Educación, Alianza educativa, entre otros, que tiene un papel protagónico en estos espacios.

Es fundamental realizar una retroalimentación de manera inclusiva y participativa para reunir a las diferentes percepciones y aportes con el fin de que se escuchen los puntos de vista de unos y otros, al tiempo que se garantice un equilibrio de opiniones entre los diferentes grupos

(PNUD, 2009). Lo anterior, permite a FC mantenerse en una posición transparente además de asegurar que ninguno de los grupos se sienta excluido o discriminado, lo que podría aumentar las tensiones y vulnerabilidades.

Es difícil mantener este enfoque inclusivo en escenarios de retroalimentación continua debido a la rotación y movilidad del personal de las entidades, y por la necesidad de obtener resultados rápidos, lo que puede repercutir en que sea “viable” una evaluación sin la participación de muchos, en lugar de darse el tiempo para que se involucren los aliados. Sin embargo, pese a los desafíos, el desarrollo de capacidad mediante métodos inclusivos es una parte importante del proceso de recuperación.

Pasos clave en la retroalimentación descentralizada. Para una correcta y eficaz sesión de retroalimentación son necesarios tener en cuenta los siguientes pasos (PNUD,2009):

1. Preevaluación o inicio del proceso de autoevaluación: Verificar la “evaluabilidad”, o si está preparado, para la evaluación (se sugiere tener una plantilla del plan de evaluación).
2. Preparación: Acuerdo sobre la estructura de gestión de la evaluación, y sobre las funciones y responsabilidades de cada uno
 - Redacción de los términos de referencia (preguntas, reflexiones, casos, etc.).
 - Organización de los documentos pertinentes (herramientas digitales, ppt, etc.).
 - Selección del equipo de evaluación (encargados y funciones).
3. Utilización de la evaluación: intercambio del conocimiento y difusión
 - Preparar las respuestas obtenidas del espacio (focus groups) e implementar las acciones que darán seguimiento.
 - Preparar y difundir los productos de la evaluación y organizar actividades para compartir los conocimientos.

Plan de acción

Fundación Corona (FC) está al tanto de la importancia de mejorar las capacidades para impulsar el desarrollo social, la calidad de vida y la equidad en Colombia. Por esta razón, FC busca fortalecer los componentes C2 y C3 con el fin de que los proyectos que se lleven a cabo tengan impacto colectivo. Lo planteado anteriormente se llevará a cabo a través de 4 fases dentro de las cuales está contemplado el diseño de un plan de seguimiento y gestión del conocimiento. Dichas fases se encontrarán descritas posteriormente.

Con base en lo anterior, se desarrolla un plan de acción y un cronograma (Apéndice A) con el fin de establecer el orden referente al paso a paso del proyecto, para así, cumplir todos los objetivos planteados. En el primero se exponen las siguientes 4 fases: contextualización (Tabla 5), revisión de iniciativas similares (Tabla 6), planeación de estrategias (Tabla 7) y diseño de recursos de las estrategias (Tabla 8).

Se debe tener en cuenta que en la tabla de cada una de las fases se explica a) el objetivo específico al cual está relacionada, b) las funciones de la practicante, c) las acciones ejecutadas, d) los métodos utilizados, e) los instrumentos requeridos y f) los resultados obtenidos. Por otro lado, en el cronograma se ilustra la fecha de ejecución de las acciones ejecutadas.

Tabla 5.*Plan de acción. Fase de contextualización.*

Fase de contextualización					
Objetivo	Funciones	Acciones ejecutadas	Método	Instrumento	Resultados
Comprender los programas y el funcionamiento de los componentes C2 y C3 con respecto al T1 por medio de la revisión de documentos de Fundación Corona y la participación en reuniones internas de la organización, para identificar los aspectos institucionales y procedimentales de los componentes con el fin de contextualizar el proyecto.	Analizar los documentos institucionales suministrados por Natalia Salazar coordinadora de la línea estratégica “ <i>Educación para el Empleo</i> ”	Revisar y leer a profundidad los documentos suministrados. Efectuar cambios de forma y de fondo con el fin de actualizar algunos de los documentos institucionales.	Tomar apuntes en un cuaderno de los aspectos clave de cada uno de los documentos. Registrar en un Excel los ajustes de forma y de fondo que se le debían hacer a los documentos: -Marco general. -Manual operativo OSO -Guía de implementación noveno. -Guía de implementación décimo. -Guía de implementación once.	-PDF -Presentaciones de Power Point -Excel -Página web de Fundación Corona -Cuaderno de apuntes -Microsoft Teams	-Excel con cruce de áreas de Fundación Corona (Apéndice B) -Excel de hallazgos con ajustes para Marco General OSO, Guías de implementación de 9°, 10° y 11° (Apéndice C)

Revisar y hacer ajustes a los instrumentos de evaluación respectivos del Programa OSO de la Fundación Corona: -Instrumento de evaluación línea base -Instrumento de evaluación línea de seguimiento -Instrumento de evaluación línea de Salida -Instrumento de evaluación rectores (IE)	Tomar apuntes de las reuniones con el equipo de trabajo de FC para la definición de los ajustes por hacer.	-Excel -Survey Monkey -Microsoft Teams - Microsoft Planner	-Excel de hallazgos con ajustes para los instrumentos de evaluación Apéndice D) -Ajuste encuesta rectores Survey Monkey (Apéndice E) -Ajuste encuesta línea base y de salida Survey Monkey (Apéndice F) -Parametrización de la encuesta línea base para la plataforma Robetty (Apéndice G)
---	--	---	---

Actualización de los documentos utilizados para la presentación de los componentes a los aliados.	Revisión y actualización de las PPT de los componentes C2 y C3 con el fin de consolidar información necesaria para ajustarla al contexto al cual se iban a presentar (aliados).	Tomar apuntes de lo acordado con Nelson Cardozo para la ejecución de los cambios.	-Presentaciones de Power Point -Microsoft Teams	-PPT general OSO (Apéndice H) -PPT transferencia de conocimiento OSO (Apéndice I) -PPT general HSE (Apéndice J) -PPT transferencia de conocimiento HSE (Apéndice K)
---	---	---	--	--

Asistir las reuniones internas con los equipos de trabajo de la línea estratégica “Educación para el empleo”.	Redactar de forma general las funciones y acciones ejecutadas por la pasante, a manera de informe para enviar a la gerencia.	Mirar cámara por cámara y escuchar atentamente las dinámicas de los diferentes programas y proyectos de los componentes C2 y C3 con el fin de registrar las acciones ejecutadas por parte de la practicante en un Padlet. .	-Documento Word -Padlet -Microsoft Planner	-Padlet metas de la practicante (Apéndice L) -Planner tareas practicante (Apéndice M) -Tablero de Trello para planificar las tareas del equipo (Apéndice N) -Informe rendición de cuentas (Apéndice O)
---	--	---	--	---

Tabla 6.

Plan de acción. Fase de revisión de iniciativas similares.

Fase de revisión de iniciativas similares					
Objetivo	Funciones	Acciones ejecutadas	Método	Instrumento	Resultados
Mapear iniciativas, instituciones u organizaciones que trabajen los componentes C2 y/o C3 en los diferentes tramos (educación	Rastrear instituciones u organizaciones que posiblemente trabajen con iniciativas	Solicitar la base de datos con todas las instituciones rastreadas a la fecha.	Enviar un mensaje por WhatsApp solicitándole a Valentina Beltrán (analista de datos) la base de datos para posteriormente la contextualización de	-WhatsApp -Microsoft Teams -Excel -Páginas Web de las fundaciones	-Base de datos original de iniciativas rastreadas (Apéndice P)

<p>básica y media, formación para el trabajo, intermediación y empleo), identificando instrumentos de medición existentes, así como las herramientas que se encuentren al respecto, con el fin de enriquecer los programas ya diseñados por la Fundación y sus aliados.</p>	<p>similares a HSE u OSO</p>	<p>esta a través de una reunión.</p>	<p>-Scielo -Scopus -Documentación interna de FC (formatos Compas)</p>	<p>-Base de datos interna de iniciativas resteadas (Apéndice Q) -Capacitación para el manejo de la base de datos original (Apéndice R)</p>
	<p>Establecer un cruce de territorios entre Fundación Barco y FC.</p>	<p>Rastrear las iniciativas puestas en marcha en territorios por Fundación Barco a través de su página web y contrastarlas con los territorios.</p>		<p>-Excel de cruce de territorios (Apéndice S)</p>
	<p>Determinar el plan de acción para rastrear las iniciativas similares a C3 y C3.</p>	<p>Reunión con equipo sobre del mapeo de iniciativas similares.</p>		<p>-Acta de reunión seguimiento del proyecto de grado (Apéndice T)</p>
		<p>Reunión con equipo de trabajo para seguimiento en relación con las fases del proyecto.</p>		<p>Actas de reuniones sobre el seguimiento del trabajo en equipo C2 y C3 (Apéndices U, V,</p>

				W, X, Y, Z, AB, AC, AD)
				-Investigación general del proyecto UTC de Fundación Luker (Apéndice AE)
		Actualización de la base de datos original para registrar las iniciativas similares a C2 y C3.	Búsqueda exhaustiva y sistematización de las iniciativas similares a C2 y C3 encontradas.	-Excel con base de datos de las nuevas iniciativas similares a C2 y C3. (Apéndice AF)

Tabla 7.

Plan de acción. Fase de planeación de estrategias.

Fase de planeación de estrategias					
Objetivo	Funciones	Acciones ejecutadas	Método	Instrumento	Resultados
Establecer un plan de seguimiento para los aliados de Fundación Corona que implementan C2 y C3 en	Investigar y redactar una propuesta para seguimiento de los	Investigar sobre la formulación de proyectos, más específicamente la fase de seguimiento.	Redactar el marco referencial de este proyecto por medio de una búsqueda detallada de estos temas en bases de datos.	-Documento Word -Scielo -Página Web entidades	-Marco referencial del presente documento

diferentes instituciones educativas (IE) con el fin de fortalecer las bases de una gestión para tener resultados.	componentes C2 y C3.	Redactar el marco referencial del informe de proyecto de grado.		como el DNP, PNUD, etc. -Microsoft Teams	
		Correlacionar las iniciativas trabajadas dentro de Fundación Corona con respecto al seguimiento del Programa OSO.	Reunión de equipo para la revisión y contextualización de documentos trabajados anteriormente con respecto al tema.		-Borrador gráfico de la propuesta del plan de seguimiento para OSO. (Apéndice AG)
		Proponer por etapas el borrador de un posible plan de seguimiento para ambos componentes.	Recopilar los insumos encontrados a la fecha para la redacción de un borrador de plan de seguimiento. A partir del plan de seguimiento propuesto para C3, establecer la estructura del plan de acción para C2.	-Documento Word -Grabación de reuniones -Documentos institucionales	-Borrador #1 de la propuesta del plan de seguimiento para OSO. (Apéndice AH) - Propuesta final del plan de seguimiento para C2 (Apéndice AI) -Registro de las reuniones de equipo (Apéndice, AJ, AK, AL)
		Diseñar y socializar la organización del contenido del plan de seguimiento a C3.	En un documento de Word, organizar los aspectos definidos para la construcción de la	-Documento Word -Insumos de las reuniones	-Se envió la propuesta final para el seguimiento de

	propuesta del plan seguimiento del Programa OSO en relación con los aliados de FC.	internas de equipo y reuniones con agentes externos.	OSO, la cual fue aceptada y llevada a cabo. (Apéndice AM)
--	--	--	---

Tabla 8.

Plan de acción. Fase de diseño de recursos de las estrategias.

Fase de diseño de recursos de las estrategias					
Objetivo	Funciones	Acciones ejecutadas	Método	Instrumento	Resultados
Diseñar el espacio correspondiente a la gestión del conocimiento (retroalimentación) entre los aliados de Fundación Corona y las instituciones educativas (IE) con respecto al componente C3 para incrementar la pertinencia del Programa	Con base a la fase anterior, investigar y redactar una propuesta de evaluación de procesos que incluya las etapas posteriores a la implementación del Programa OSO.	Correlacionar las iniciativas trabajadas dentro de Fundación Corona con respecto a la gestión del conocimiento del Programa OSO y lo diseñado en el plan de seguimiento. Redactar borrador de la propuesta de evaluación de procesos.	Reunión de equipo para la revisión y contextualización de documentos trabajados anteriormente con respecto al tema. Recopilar los insumos encontrados a la fecha para la redacción de un borrador de evaluación de procesos.	-Microsoft Teams -Documentos Word -WhatsApp	-Documento referente a la consolidación de la información (gestión del conocimiento). (Apéndice AN) -Documento borrador correspondiente al diseño de la evaluación de procesos. (Apéndice AO)

Diseñar y socializar la organización del contenido para la evaluación de procesos.	En un libro de Excel, organizar los aspectos definidos para la construcción de la propuesta la evaluación de procesos.	- Excel -Insumos de las reuniones, tanto de equipo anteriores, como de externos.	
Diseñar un formulario de satisfacción dirigido a los jefes directos, frente a las tareas y productos realizados por la practicante	Se envía a través del correo electrónico institucional el formulario diseñado el Google Forms	-Outlook -Google Forms	Estructura del formulario de satisfacción. (Apéndice AP) Correo solicitando el diligenciamiento del formulario de satisfacción. (Apéndice AQ)

Caracterización de la población

Una vez descrito el plan de acción por medio del cual se llevó a cabo el presente proyecto, es necesario hacer énfasis en la población con la cual se trabajó. En este caso, Fundación Corona (FC) al ser una fundación de segundo nivel, como se ha mencionado anteriormente, no tiene contacto directo con población en territorio. Dicho esto, durante su pasantía remota, la estudiante trabajó con el equipo de la línea estratégica “Educación para el Empleo”, más específicamente los encargados de los componentes C2 y C3.

En ese orden de ideas, la siguiente tabla pretende exponer una caracterización orientada a la función y la relación con el proyecto de las personas con las que, directa o indirectamente, se trabajó para cumplir los objetivos propuestos.

Tabla 9.
Caracterización del equipo de trabajo

Nombre	Función	Relación con el proyecto
N.S	Coordinadora de la gerencia de “Educación para el Empleo”	Es la persona encargada de aprobar productos y dar lineamientos estratégicos para la consecución de acciones con el fin de alcanzar los objetivos del presente proyecto.
N.C	Coordinador de proyectos en C2 y C3.	Es el encargado de gestionar alianzas, transferir metodologías y coordinar las estrategias para fortalecer los componentes C2 y C3.
V.B	Analista de datos de la línea estratégica “Educación para el Empleo”.	Es la persona encargada de analizar, organizar y presentar los datos actualizados referentes a los proyectos, iniciativas y alianzas relacionadas con los componentes C2 y C3.
C.C	Practicante de la línea estratégica “Educación para el empleo”.	Con esta persona, la practicante ha trabajado en equipo para la revisión y ajuste de diferentes documentos. Adicionalmente, hace parte del equipo que hace seguimiento interno a los componentes C2 y C3.
A.V	Líder de la mesa de reconexión en GOYN.	Es la persona que establece el puente entre la iniciativa de C2 llevada a cabo con la Corporación Universitaria Minuto de Dios y Global Opportunity Youth Network.

R.S	Gestora de talento humano (TH) y salud y seguridad en el trabajo (SST)	Es la encargada de gestionar los trámites necesarios para dar seguimiento a la pasantía en términos administrativos.
J.N	Asistente técnico TIC	Es la persona que facilita los espacios virtuales externos a la plataforma Microsoft Teams y soluciona cualquier eventualidad referente a las TIC.

Resultados

El presente apartado tiene como propósito exponer los resultados del informe referente al proyecto de grado. Para esto, es necesario recordar que todas las acciones llevadas a cabo por parte de la pasante fueron ejecutadas de acuerdo con lo estipulado en el objetivo general. En dicho objetivo, se propuso realizar seguimiento a los programas de la línea de acción estratégica “Educación para el Empleo” de la Fundación Corona (FC), por medio de 4 fases, con el fin de aportar a la consolidación de las etapas posteriores a la implementación del Programa de Orientación Socio Ocupacional y del Instrumento de Habilidades Socio Emocionales.

A partir de lo anterior, se establecieron fases y objetivos específicos de manera intencional con el fin de aportar al equipo de FC con productos de calidad que correspondan a la necesidad identificada. A continuación, se expondrá desde cada una de las fases, el respectivo proceso y su relación con los objetivos específicos, las acciones ejecutadas y las variables que influyeron en el trabajo encaminado al cumplimiento del objetivo general.

Fase de contextualización

En primer lugar, se encuentra la fase de contextualización, en la cual se pretendió comprender los programas dentro del funcionamiento de la línea estratégica “Educación para el Empleo”. Lo anterior se llevó a cabo por medio de la revisión de documentos de la Fundación, la asistencia a las reuniones de equipo y con entidades externas, la realización de tablas para

correlacionar la información (Apéndice B) y la toma de notas de los aspectos a resaltar en cada uno de los tramos y componentes en los que trabaja FC.

En otras palabras, se leyeron y analizaron a profundidad los documentos institucionales, lo cual permitió que se llevara a cabo una revisión tanto de forma como de fondo respecto a sus contenidos. De tal forma, los hallazgos por ajustar en cada documento quedaron registrados en bases de Excel (Apéndices C, D, E, F). Una vez interiorizada esa información, se dio paso a la revisión y ajuste de las presentaciones formato Power Point que FC utiliza para presentar sus programas a los aliados o entidades externas interesadas.

En ese orden de ideas, la practicante tuvo la oportunidad de ajustar dicho material visual de tal forma que la información ahí representada estuviera actualizada, en términos no solo de contenido, sino, de diseño (Apéndices H, I, J, K). Adicionalmente, se ejecutó la parametrización de una de las encuestas que permiten la medición de resultados del Programa OSO (Apéndice G) vía WhatsApp. Esto, con el fin de que este instrumento de medición pudiera ser aplicado a una mayor cantidad de jóvenes a pesar de la baja conectividad de sus territorios.

Todas las acciones mencionadas anteriormente, permitieron a la practicante obtener una visión global y más clara del funcionamiento de procesos, proyectos y dinámicas de trabajo en equipo dentro de FC. Además, es importante mencionar que esta fase fue vital a la hora de conocer a profundidad los conductos regulares, protocolos, y, lo más importante: experimentar de primera mano, la misión y visión de la entidad para poner en práctica las acciones relacionadas a las fases siguientes del presente proyecto.

Fase de revisión de iniciativas similares

La segunda fase correspondió al mapeo exhaustivo de programas, proyectos y líneas de acción (de otras entidades) que tuvieran cierta similitud a los componentes C2 y/o C3 de FC.

Cabe aclarar que la Fundación ya venía adelantando este trabajo, sin embargo, era necesario revisar lo realizado en etapas anteriores e identificar nuevas entradas para actualizar la base de datos (BD) existente. Por tal razón, la practicante, con base a lo rastreado en el pasado (Apéndice P), creó paralelamente un libro de Excel (Apéndice Q) en donde empezó a registrar lo que encontraba en informes de gestión, páginas web oficiales y redes sociales de entidades que tenían relación directa con lo que FC trabaja en los componentes C2 y C3.

Una vez la practicante leyó el manual para manipular la base de datos y asistió a las capacitaciones (Apéndice R) con el fin de estar autorizada para continuar con la revisión en la BD original, se empezaron a registrar en dicha BD los proyectos, programas y líneas de acción identificadas. Cabe recalcar que el mapeo que fue registrado en la BD original de FC (Apéndice AF) fue un proceso colaborativo, lo cual significa que se llevaron a cabo reuniones de manera periódica (Apéndices U, V, W, X, Y, Z, AB, AC, AD) vía Microsoft Teams, con el fin de darle seguimiento al buen desarrollo de la presente fase y de las siguientes.

En ese orden de ideas, es coherente mencionar que el mapeo se apoyó en las ventajas que ofrecen las nuevas tecnologías, con la finalidad de favorecer la correcta visualización de los resultados y propiciar el intercambio de información entre los actores interesados a través de la plataforma *Includere* (diseñada por FC). Actualmente, la BD original cuenta en total con el registro de aproximadamente 58 programas, 26 proyectos y 6 líneas de acción de los cuales se clasifica la información de la siguiente manera:

- ID
- Nombre de la iniciativa
- Tipo de proyecto
- Descripción

- Vigencia
- Entidad líder
- Actores secundarios
- Vigencia
- Focalización Territorial
- Virtualidad
- Población
- Tramo, Componente y Nivel de Acción
- Método de Recolección
- Fecha
- Responsable
- Link

Finalmente, se socializó de manera consecutiva lo que se incluía en la BD. El resultado de la búsqueda permitió complementar un mapa de recursos que facilitará el intercambio de conocimientos y aprendizajes sobre iniciativas registradas. Además, lo adelantado por el equipo y la practicante, permitió consolidar una base de datos con información detallada sobre las iniciativas identificadas. Ahora bien, este proceso tendrá continuidad una vez la practicante culmine sus labores, ya que para FC es vital estar en constante actualización y para eso se requiere del mapeo periódico y a tiempo indefinido de iniciativas relacionadas con C2 y C3.

Valoración cualitativa de la fase 2. Con el fin de que los resultados tengan un componente medible, se ha diseñado un pequeño formulario de 9 preguntas (Apéndice AQ) en donde los dos jefes directos de la practicante tuvieron la oportunidad de expresar abiertamente la pertinencia, eficacia e impacto de las últimas 3 fases del proyecto. En ese orden de ideas, en las siguientes figuras se verán reflejados los resultados obtenidos a través de este instrumento.

Mapeo de iniciativas similares a C2 y C3

4. De 1 a 5 evalúe el producto en cuanto a la pertinencia del contenido del mismo. *

1 2 3 4 5

5. De 1 a 5 evalúe la forma de dar a conocer el producto al equipo (avances y exposiciones). *

1 2 3 4 5

6. De 1 a 5 evalúe los aportes del producto a FC y a la línea estratégica "Educación para el Empleo". *

1 2 3 4 5

Figura 11. Resultados Mapeo C2 y C3 (a)

Mapeo de iniciativas similares a C2 y C3

4. De 1 a 5 evalúe el producto en cuanto a la pertinencia del contenido del mismo. *

1 2 3 4 5

5. De 1 a 5 evalúe la forma de dar a conocer el producto al equipo (avances y exposiciones). *

1 2 3 4 5

6. De 1 a 5 evalúe los aportes del producto a FC y a la línea estratégica "Educación para el Empleo". *

1 2 3 4 5

Figura 12. Resultados Mapeo C2 y C3 (b)

7. ¿Cuales considera que son los aportes del producto?

Permitirá conocer las iniciativas que trabajan en Colombia por la orientación y el fortalecimiento de habilidades blandas, con el objetivo de promover la articulación de dichos actores y el fortalecimiento de sus capacidades.

8. ¿Considera usted que el producto cumple con los objetivos planteados en el proyecto de grado de la pasante?

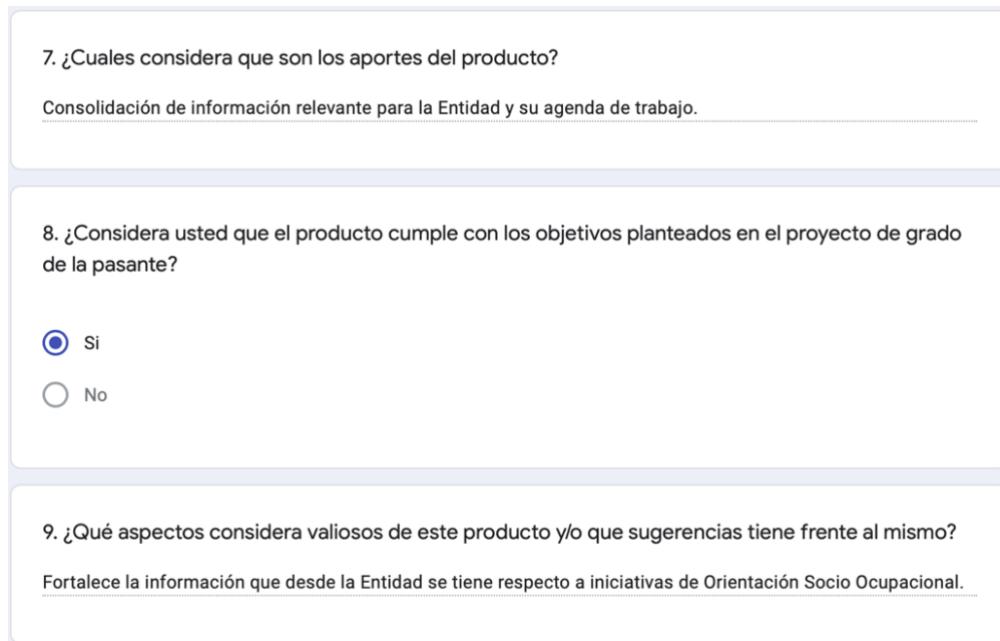
Si

No

9. ¿Qué aspectos considera valiosos de este producto y/o que sugerencias tiene frente al mismo?

Este proyecto aun esta en un 50% de avance, pero los resultados presentados son satisfactorios.

Figura 13. Resultados Mapeo C2 y C3 (c)



7. ¿Cuales considera que son los aportes del producto?
Consolidación de información relevante para la Entidad y su agenda de trabajo.

8. ¿Considera usted que el producto cumple con los objetivos planteados en el proyecto de grado de la pasante?
 Si
 No

9. ¿Qué aspectos considera valiosos de este producto y/o que sugerencias tiene frente al mismo?
Fortalece la información que desde la Entidad se tiene respecto a iniciativas de Orientación Socio Ocupacional.

Figura 14. Resultados Mapeo C2 y C3 (d)

Como se puede observar en las respuestas del formulario, el contenido de la base de datos referente al mapeo es pertinente, y la forma en la que se presentaron (socialización) los avances del producto fue la adecuada. Adicionalmente, con un promedio de calificación de cuatro coma cinco (4,5) se demuestra el aporte de este producto, tanto para FC, cómo para la línea estratégica; y, más adelante, la respuesta número 7 permite entrar en detalle sobre las características del aporte percibido por los jefes de la pasante.

Por otro lado, gracias a las respuestas de la pregunta 8, se corrobora que efectivamente el producto referente a la fase de revisión de iniciativas similares a C2 y C3, cumple con los objetivos del presente proyecto. Finalmente, lo que nos confirma la respuesta a la pregunta 9, es que, como se mencionó anteriormente, este proceso tendrá continuidad y se debe realizar de forma permanente, ya que es necesario seguir investigando y rastreando iniciativas similares a C2 y C3.

Fase de planeación de estrategias

Esta fase inicia con la investigación requerida para la construcción del marco referencial del presente proyecto. Lo anterior, permitió conceptualizar adecuadamente lo que significa el seguimiento, la gestión del conocimiento, los resultados y otros elementos necesarios para dar inicio a la planeación de estrategias que verdaderamente suplan las necesidades planteadas por FC, a la hora de estructurar y adecuar iniciativas que permitan un mayor seguimiento a las etapas posteriores a la implementación del Programa OSO.

Paso seguido, el equipo correspondiente a C2 y C3 (al que pertenecía la practicante) se reunió vía Microsoft Teams (Apéndice AJ), con el fin de plasmar las ideas generales para la construcción de un plan de seguimiento dirigido a los aliados en relación con las IE que tienen a su cargo para la implementación del Programa OSO. Una vez claras las bases del documento, la practicante se dedicó a construir un primer borrador de propuesta de plan de seguimiento (Apéndice AH) y a socializar dicho documento en una reunión (Apéndice AK) con los jefes directos del área.

Después de haber hecho los ajustes pertinentes al primer borrador del documento, la practicante elaboró un segundo borrador para el plan de seguimiento y lo socializó una vez más con los jefes del área (Apéndice AL). Una vez ajustado nuevamente lo necesario, la practicante realizó la propuesta final del documento (Apéndice AM), en el cual, a partir de la remisión de metas y alcances por la entidad aliada se sugiere hacer un seguimiento de las etapas posteriores a la implementación del Programa OSO.

Teniendo en cuenta que el seguimiento de los diferentes proyectos de la línea estratégica se lleva a cabo por parte de la directora de proyectos, el equipo se reunió con dicha persona para evaluar la viabilidad de que el seguimiento para C2 y C3 se llevará a cabo a través de un formulario (encuesta) dirigido al aliado en relación con las IE las cuales tiene a cargo. En una

etapa inicial, se concluyó que esto no sería posible ya que el conducto regular de FC para este tipo de reportes se estaba dando a través de un formato llamado “COMPAS”.

Dicha situación, representó un factor no sometido a control traducido en un contratiempo para la implementación del plan de seguimiento diseñado. Sin embargo, la practicante junto con su equipo siguió trabajando con el objetivo de unificar los formatos de reporte con el objetivo de tener un seguimiento más riguroso de estos componentes, sin necesidad de duplicar esfuerzos e información.

Lo anterior, implicó reevaluar la pertinencia y periodicidad de las preguntas, tomar el tiempo estimado de respuesta, contactarse con los aliados para recibir retroalimentación de lo que se estaba proponiendo y encontrar el formato que mejor se ajustara al aliado en términos de diligenciamiento, y a el equipo de los componentes 1 y 2, en términos de recolección y análisis de datos. Una vez realizado este proceso para el plan de seguimiento del C3, se puso en marcha el diseño de la propuesta final del plan de seguimiento para C2 (Apéndice AI).

Finalmente, después de muchos espacios de evaluación, se decidió reemplazar un apartado del formato “COMPAS” ya estipulado para C2 y C3, con un [link](#) que direcciona al formulario diseñado para el plan de seguimiento. Lo ideal, es que este formulario se les remita a los aliados en un máximo de tres meses posterior a la fecha de inicio de implementación o aplicación de los proyectos que refirió la Entidad. Esto, permitirá que la información se tabule automáticamente para un posterior análisis de los datos recolectados.

Cabe aclarar que, si después de un primer pilotaje se resuelve utilizar este formato, FC no tendrá que consolidar información, pues esta se consolida automáticamente en la medida que los aliados van respondiendo la encuesta. Dicho esto, la tabulación de los resultados permitirá "semáforizar" la ejecución y necesidad de seguimiento a cada uno de los aliados.

Valoración cualitativa de la fase 3. Cómo se ha mencionado anteriormente, este apartado visibiliza los resultados de la encuesta diligenciada por los jefes directos de la practicante. En este caso, se hace referencia a la propuesta final de un plan de seguimiento para las etapas posteriores a la implementación de C2 y C3.

Plan de seguimiento para C3

4. De 1 a 5 evalúe el producto en cuanto a la pertinencia del contenido del mismo. *

1 2 3 4 5

5. De 1 a 5 evalúe la forma de dar a conocer el producto al equipo (avances y exposiciones). *

1 2 3 4 5

6. De 1 a 5 evalúe los aportes del producto a FC y a la línea estratégica "Educación para el Empleo". *

1 2 3 4 5

Figura 15. Resultados plan de seguimiento C2 y C3 (a)

Plan de seguimiento para C3

4. De 1 a 5 evalúe el producto en cuanto a la pertinencia del contenido del mismo. *

1 2 3 4 5

5. De 1 a 5 evalúe la forma de dar a conocer el producto al equipo (avances y exposiciones). *

1 2 3 4 5

6. De 1 a 5 evalúe los aportes del producto a FC y a la línea estratégica "Educación para el Empleo". *

1 2 3 4 5

Figura 16. Resultados plan de seguimiento C2 y C3 (b)

7. ¿Cuales considera que son los aportes del producto?

Brinda la posibilidad a FC de recolectar información de cómo están operando los aliados, si está funcionando el esquema de operación planteado y permite tomar decisiones de mejora a futuro.

8. ¿Considera usted que el producto cumple con los objetivos planteados en el proyecto de grado de la pasante?

Si

No

9. ¿Qué aspectos considera valiosos de este producto y/o que sugerencias tiene frente al mismo?

Aun estamos trabajando con Isabella para armonizar este instrumento con los demás que existen en FC, de manera que el aliado reciba una sola solicitud de información.

Figura 17. Resultados plan de seguimiento C2 y C3 (c)

7. ¿Cuales considera que son los aportes del producto?

Apoyo en la planeación, búsqueda de información de respaldo y construcción del producto

8. ¿Considera usted que el producto cumple con los objetivos planteados en el proyecto de grado de la pasante?

Si

No

9. ¿Qué aspectos considera valiosos de este producto y/o que sugerencias tiene frente al mismo?

De acuerdo con el funcionamiento del programa objeto de la construcción del producto, permite una trazabilidad de las acciones hechas por las Entidades aliadas, y fortalece un proceso deficiente de la Fundación.

Figura 18. Resultados plan de seguimiento C2 y C3 (d)

A partir del análisis de las figuras expuestas anteriormente, se puede concluir que, tanto la pertinencia, como los aportes que este producto ofrece a FC y la línea estratégica, son satisfactorios e influyen directamente en el mejoramiento de los componentes 1 y 2. Además, a pesar de los factores no sometidos a control, los avances y la presentación del producto recibieron una puntuación promedio de cuatro coma cinco (4,5). Lo cual demuestra que el trabajo realizado permitió cumplir los objetivos y permitió realizar un piloto con el plan de seguimiento diseñado.

Adicionalmente, a través de la pregunta 8 se puede corroborar que el producto sí cumple con los objetivos planteados en el proyecto de grado de la pasante. Y, para concluir la descripción de resultados de esta fase, es coherente mencionar que tal como es descrito en la respuesta a la pregunta 9, el proceso de armonización del formato sigue en construcción y se planea dar continuidad a su perfeccionamiento en el futuro.

Fase de diseño de recursos de las estrategias

En cuanto la última fase de este informe se debe mencionar que inicialmente lo que estaba planteado a partir del objetivo específico número cuatro, era diseñar el espacio correspondiente a la gestión del conocimiento (retroalimentación) entre los aliados de FC y las instituciones educativas (IE) con respecto al componente C3. Esto, con el fin de incrementar la pertinencia del Programa. Sin embargo, avanzado el proceso en términos de acciones realizadas por parte de la practicante, como está estipulado en el acta referida en el *Apéndice T*, FC decide “tercerizar” el proceso.

Lo anterior puede clasificarse como un factor no sometido a control, sin embargo, la practicante trabajó en lo que se denominó: evaluación de procesos. Si bien es un concepto diferente, lo investigado en el marco referencial del presente documento y la consolidación de lo

trabajado anteriormente por FC (Apéndice AN), permitió a la practicante estructurar junto con su equipo, un formato (Apéndice AO) que se ajustara a lo que posteriormente sería el insumo principal para la consolidación de una evaluación de procesos.

Es necesario mencionar, que, durante el último período previo a la redacción de este informe, se continuaba trabajando en la estructuración de lo que a futuro FC contempla que sea la evaluación de procesos. Es por esta razón que el equipo y la practicante siguen trabajando de manera intencional para poder correlacionar todos los insumos que son necesarios para la consolidación de una adecuada evaluación.

Finalmente, de este proceso se puede destacar el networking realizado con entidades aliadas que han facilitado no solo conocimientos, sino, también, recursos académicos y buenas prácticas. Esto permitió que como equipo interno del componente 1 y 2, se pudieran ajustar estrategias que han funcionado a la hora de evaluar diferentes procesos internos no solo en empresas, sino incluso a nivel estatal.

Valoración cualitativa de la fase 4. Este apartado, como se ha venido trabajando durante el documento, expone los resultados de la encuesta diligenciada por los jefes directos de la practicante, respecto a la valoración del producto en construcción de la presente fase.

Propuesta de evaluación de procesos

4. De 1 a 5 evalúe el producto en cuanto a la pertinencia del contenido del mismo. *

1 2 3 4 5

5. De 1 a 5 evalúe la forma de dar a conocer el producto al equipo (avances y exposiciones). *

1 2 3 4 5

6. De 1 a 5 evalúe los aportes del producto a FC y a la línea estratégica "Educación para el Empleo". *

1 2 3 4 5

Propuesta de evaluación de procesos

4. De 1 a 5 evalúe el producto en cuanto a la pertinencia del contenido del mismo. *

1 2 3 4 5

5. De 1 a 5 evalúe la forma de dar a conocer el producto al equipo (avances y exposiciones). *

1 2 3 4 5

6. De 1 a 5 evalúe los aportes del producto a FC y a la línea estratégica "Educación para el Empleo". *

1 2 3 4 5

Figura 19. Resultados proceso de evaluación (a)

Figura 20. Resultados proceso de evaluación (b)

7. ¿Cuales considera que son los aportes del producto?

Permite validar la oportunidad y pertinencia de los procesos que actualmente se desarrollan en Fundación Corona para su agenda de Orientación Socio Ocupacional.

8. ¿Considera usted que el producto cumple con los objetivos planteados en el proyecto de grado de la pasante?

Si

No

9. ¿Qué aspectos considera valiosos de este producto y/o que sugerencias tiene frente al mismo?

Genera herramientas para la mejora de lo que ya está establecido en la Entidad para la ejecución del Programa OSO

Figura 21. Resultados plan de seguimiento C2 y C3 (c)

7. ¿Cuales considera que son los aportes del producto?

Es un producto estratégico para FC, pues va a permitir recoger información muy detallada de aspectos exitosos y oportunidades de mejora para la implementación de la metodología de OSO y a partir de allí poder mejorar el esquema.

8. ¿Considera usted que el producto cumple con los objetivos planteados en el proyecto de grado de la pasante?

Si

No

9. ¿Qué aspectos considera valiosos de este producto y/o que sugerencias tiene frente al mismo?

En proceso aún

Figura 22. Resultados plan de seguimiento C2 y C3 (d)

A partir de la anterior medición, se puede dar cuenta de que no solo la pertinencia, sino también la forma de dar a conocer el producto al equipo fueron optimas ya que ambos aspectos están evaluados con cinco (5). Además, se resalta que los aportes que este trajo este producto en construcción y los que traerá a futuro serán importantes.

Esto, a partir de que lo que se está construyendo para la evaluación de procesos, propende por un producto estratégico que posibilitará la validación de oportunidades de mejora y pertinencia de los procesos que actualmente se desarrollan en FC para la agenda de OSO; tal como lo mencionan los jefes directos de la practicante en la respuesta número 7. Por último, es evidente que a pesar de la etapa en la que se encuentra el producto, este cumple con los objetivos planteados en el proyecto de grado de la pasante.

Conclusiones

Para finalizar el presente proyecto es de vital importancia mencionar a pesar de los factores no sometidos a control, se cumplieron los objetivos propuestos, así como las fases y las

acciones tal y como se describió en los resultados. Asimismo, se pueden concluir diferentes aspectos del proceso durante el desarrollo de la pasantía.

- La fase 1 le dio cumplimiento al primer objetivo del presente proyecto ya que le permitió a la pasante comprender los programas y el funcionamiento de los componentes C2 y C3 con respecto al T1 por medio de la revisión de los documentos de Fundación Corona y la participación en reuniones internas de la organización. Además, esto facilitó la identificación de los aspectos institucionales y procedimentales de los componentes con el fin de contextualizar el proyecto.
- El mapear iniciativas, instituciones u organizaciones que trabajen los componentes C2 y/o C3 en los diferentes tramos, identificando instrumentos de medición existentes, así como las herramientas que se encuentren al respecto, permitió enriquecer los programas ya diseñados por la Fundación y sus aliados. Cumpliendo así, el segundo objetivo del presente proyecto.
- Se puede afirmar de acuerdo con lo expuesto en los resultados que la planeación de estrategias es un eslabón clave en el proceso de recopilación de datos. Lo anterior, se traduce en que para Fundación Corona, la recolección de la información solicitada en el plan de seguimiento para C3, aumentará la pertinencia del Programa ya diseñado en conjunto con Enseña por Colombia.
- Se estableció un plan de seguimiento para los aliados de Fundación Corona que implementan C2 y C3 en diferentes instituciones educativas (IE), lo cual fortaleció las bases de una gestión para tener resultados, esto, en relación con lo que se investigó para el marco referencial de este informe. Lo descrito

anteriormente permite el cumplimiento del objetivo número tres del presente proyecto.

- El hecho de que se “tercerizara” el proceso en el cuál se llevaría a cabo el diseño del espacio correspondiente a la gestión del conocimiento (retroalimentación) entre los aliados de Fundación Corona y las instituciones educativas (IE), representó una limitación para la practicante. Sin embargo, se realizó una propuesta de la estructura para la evaluación de procesos referente a la implementación de C3, lo cual, según lo demostrado en los resultados, incidió en la incrementación de la pertinencia del Programa.

Adicionalmente, se considera pertinente exponer algunas reflexiones producto del proceso realizado por la practicante durante la pasantía en Fundación Corona:

- El ambiente laboral formal de la pasantía permitió que la practicante estuviera expuesta a espacios donde tuviera que relacionarse con aliados, entender y alienarse con los conductos regulares, trabajar en equipo y delegar tareas, entre otras. Lo anterior, dio paso al desarrollo de habilidades tales como el liderazgo, la organización, el trabajo en equipo y el relacionamiento asertivo, las cuales serán útiles en diferentes contextos profesionales a futuro.
- Los espacios proporcionados por FC facilitaron a la practicante la adquisición de competencias en términos de escritura, expresión oral y planeación. Esto, debido a la posibilidad de proponer ideas innovadoras en espacios de reunión, exponer los productos realizados, la redacción de correos y corrección de textos elaborados por la Fundación.

- Desde una mirada más técnica, Fundación Corona proporciona las herramientas adecuadas a través de un acompañamiento orientador para la investigación y diseño de iniciativas que aportan significativamente al entorno. En ese orden de ideas, se dio lugar a la argumentación de posturas en términos pedagógicos, la cual permitió el posicionamiento de la profesión dentro de un ambiente interdisciplinar; dando a conocer la importancia de la pedagogía dentro de un contexto fuera de aula. Esto, le otorgó un valor agregado y transversal a la pasantía ya que rompió algunos paradigmas e imaginarios sociales comunes entorno a la profesión como tal.
- La organización del tiempo propio (y el de los demás), sumado al hecho de trabajar activamente en distintos frentes, fue un reto que incentivó a la pasante a llevar un registro riguroso de todos sus aportes y a estar al día en todos los componentes. Adicionalmente, las dinámicas internas tan activas de FC forjaron en la estudiante un sentido de proactividad que le permitía tomar la iniciativa en diferentes contextos.
- Finalmente, el aprendizaje en términos administrativos, de gestión y de proyectos sociales, definitivamente ocupó un lugar preponderante ya que al no ser un trabajo de campo y/o que tenga contacto directo con el territorio y los beneficiarios finales, era necesario emprender una ruta mucho más operativa haciendo uso de formatos legales, libros de Excel, bases de datos, programas de encuesta, entre otros. Además, la pasante se vio en la necesidad de aprender sobre nuevos campos profesionales, demostrando una vez más que la pedagogía es un campo en donde los límites los pone el profesional que la ejerce, pudiendo aportar tanto de fondo,

a manera técnica, como de forma, orientando el quehacer hacia la práctica. De esta manera, es posible concluir que la pasantía en Fundación Corona favoreció el aprendizaje integral y crecimiento profesional de la pasante de educación infantil.

Recomendaciones

- Para la obtención de una visión más clara del funcionamiento de procesos, proyectos y dinámicas de trabajo en equipo, es necesario una inducción más profunda en términos de mecanismos y formas de operar dentro de FC, ya que es la fase de contextualización la que marca el curso de las fases siguientes.
- La revisión de iniciativas similares le dio paso a la investigación de programas, proyectos y líneas de acción, lo cual permite la posterior reflexión sobre:
 - ¿Cuáles son las características de las experiencias respecto a las iniciativas encontradas?
 - ¿Cómo se originan y gestionan los diferentes programas, proyecto y líneas de acción encontradas?
 - ¿Quiénes y cómo participan? Para identificar las buenas prácticas
 - ¿Existe continuidad y regularidad en la participación dentro de dichos proyectos, programas y líneas de acción?
 - ¿Qué obstáculos y problemas encuentran? y ¿cómo se dirimen y sobrellevan los mismos?
- Adicional al piloto, se sugiere considerar la futura aplicación de la encuesta propuesta para el plan de seguimiento a C2 y C3, como una oportunidad que permitirá usar y aplicar el aprendizaje y hallazgos obtenidos de estos procesos

para mejorar el desempeño y la calidad en las distintas mesas de trabajo en las que participa FC.

- Se recomienda que para un apropiado diseño y futura implementación de la evaluación de procesos se establezca con claridad los conductos regulares, funciones y responsabilidades de todos los actores que inciden dentro en la operación correspondiente a C3. Ya que esto representa un paso previo de vital importancia en la construcción del documento que medirá la operatividad del Programa.
- A nivel interno del equipo, se recomienda establecer nuevas y mejoradas dinámicas de trabajo para consolidar una alineación tal, que le permita al equipo de la línea estratégica aportar desde cada área del conocimiento, con el fin de llegar a acuerdos para la puesta en marcha de iniciativas que mejoren la operatividad interna de los componentes.

Referencias

Alcaldía Mayor de Bogotá. (2018). *Guía de orientación socio-ocupacional para docentes*.

<https://bit.ly/3c0uU6j>

Asociación Española para la Calidad. (s.f). *Gestión del Conocimiento*. Conocimiento AEC.

<https://bit.ly/3rBLpwr>

AlfaTec. (2018, 19 de diciembre). Qué es la gestión del conocimiento y para qué sirve.

Marketing Online. <https://bit.ly/3erYrIU>

Botello, H. (2015). Incidencia de los programas de orientación vocacional en Colombia.

Horizontes Pedagógicos, 16(1), 89-97. <https://doi.org/10.33881/0123-8264.16108>

Camacho Barón, E. A., & Céspedes Prieto, N. E. (2018). *Habilidades socio-emocionales: un elemento esencial en el policía como mediador en Colombia*. *Diversitas*, 14(2), 279-295.

<https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2018.0002.06>

Colombia Aprende. (2021, 8 de marzo). *Sobre nosotros*. Portal Colombia Aprende.

<https://bit.ly/38m3xTk>

Colombia Aprende. (s.f). *El rol de la familia en la orientación socio-ocupacional*.

<https://bit.ly/2MWw7De>

Congreso de La República de Colombia. (1994, 8 de febrero). *Ley 115. Ley General de*

Educación. <https://bit.ly/388uFoP>

Congreso de Colombia. (2013, 27 de febrero). *Ley 1618. Pleno Ejercicio de los Derechos las*

Personas con Discapacidad. <https://bit.ly/30gcFEC>

Corte Constitucional de Colombia. (2016). Sentencia T-008/16. *Derecho de los niños a recibir educación de acuerdo a sus necesidades y prevalencia del interés superior del niño*.

<https://bit.ly/39r3tCv>

DNP. (2004). *Metodología de Seguimiento de programas y proyectos de inversión Versión Oficial*. <https://bit.ly/2MWFItI>

Fonseca, F. C. (2017). *Factores a Considerar en el Desarrollo de Procesos de Orientación Vocacional en los Niveles de Educación Básica y Media en Colegios de Bogotá*. (Tesis de especialización, Universidad Distrital Francisco José de Caldas).
<https://bit.ly/38hXZcp>

Fundación Corona. (2015, 27 de abril). *Foco estratégico* [video]. <https://bit.ly/3kfqUCA>

Fundación Corona. (2021). *Sobre nosotros*. Somos una fundación en constante aprendizaje.
<https://bit.ly/2ZIsNyi>

Fundación Corona. (2021, 22 de febrero). *Lo que hacemos*. El progreso y la movilidad social es nuestra meta. <https://bit.ly/2Mji6PQ>

Fundación Corona. (2021, 22 de febrero). *Lo que hacemos*. Educación Orientada al Empleo.
<https://bit.ly/3aFwZVY>

Fundación Corona. (2016). *Modelo de Empleo Inclusivo para Población Vulnerable*.
<https://bit.ly/2NPZoQ6>

Fundación Corona. (2019). *Marco general Programa de Orientación Socio Ocupacional*.
<https://bit.ly/3qMdUaj>

Fundación Corona. (2020). *Esquema de intervención*. <https://bit.ly/2P5oqvh>

Fundación Corona. (2020). *Manual de Gestión e Implementación Programa OSO*.
<https://bit.ly/3bsXpdT>

Fundación Corona. (2019). *Habilidades Socio Emocionales HSE* [presentación de diapositivas].
<https://bit.ly/3eot0zi>

- Lafaurie, A. M., Sinning, P. A., Valencia, J. A. (2018). WhatsApp y Facebook como mediación pedagógica en procesos de Orientación Socio Ocupacional. *Educación y Educadores*, 21(2). <https://bit.ly/2OudEhM>
- Lagos, F., Palacios, F. (2008). Orientación Vocacional y Profesional en Colegios de Bajo Nivel Socioeconómico: Percepciones de Orientadores y Estudiantes. *Calidad en Educación*, 28(2), 204-243. <https://bit.ly/3v4mPXg>
- Marco de Desarrollo de la Junta de Andalucía. (s.f). *Procedimiento Seguimiento y Control del Proyecto*. <https://bit.ly/3kZiUGx>
- MEN. (2013). *Rutas de vida: Manual para el acompañamiento en orientación socio ocupacional*. <https://bit.ly/3aMH97e>
- MEN. (2015). *Guía para Padres sobre Orientación Socio-Ocupacional de Estudiantes*. <https://bit.ly/3cbRCbP>
- MEN. (s.f). *Importancia de los procesos de Orientación en la Educación Construir futuros: Una responsabilidad compartida*. <https://bit.ly/3bw2OzL>
- MEN. (2018). *Buscando carrera* [presentación de diapositivas]. <https://bit.ly/2NZvwBa>
- MEN. (2014, 29 de septiembre). *¿Buscando carrera?* [video]. <https://bit.ly/3t5EBrf>
- MEN. (1994, 3 de agosto). *Decreto 1860. Aspectos pedagógicos y organizativos generales*. <https://bit.ly/3kPsnjD>
- MEN. (2002, 13 de agosto). *Decreto 1850. Organización de la jornada escolar y la jornada laboral de directivos docentes y docentes de los establecimientos educativos estatales de educación formal*. <https://bit.ly/3bukpJI>

- Merino, M. L. (2010). *La evaluación de políticas públicas en el nivel estratégico: sistema general de becas, abandono escolar prematuro y mejora del capital humano. Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, (3),83-111. <https://bit.ly/3v8wWKz>
- Ministerio del Trabajo. (s.f). *Guía Para l Proceso e Inclusión Laboral*. <https://bit.ly/3v0wiii>
- Nina, E. (2008). *Modelos de evaluación de políticas y programas sociales en Colombia. Papel Político*, 13(2),449-471. <https://bit.ly/3epHkHG>
- PNUD. (2009). Manual de planificación, seguimiento y evaluación de los resultados de desarrollo. <https://bit.ly/38mI4tm>
- Pisciotti, S. (2019). *Estudio de caso sobre Las Estrategias de Acompañamiento de Orientación Socio Ocupacional en Instituciones de Educación Media en Bogotá*. (Tesis de Magíster, Universidad de Los Andes). <https://bit.ly/30eH5XH>
- Quattrocchi, P, Flores, C, Cassullo, G.L, Siniuk, D, Moulia, L, & De Marco, M. (2018). *La autonomía de los estudiantes del último año de la escuela secundaria: Un estudio sobre las actividades de orientación que realizan*. *Orientación y sociedad*, 18(2), 235-249. Recuperado en 04 de marzo de 2021, de <https://bit.ly/309mPa0>
- Roncoroni, M. (2002). *Perfil de la Orientación Vocacional y Servicios de Orientación y Empleo: Eje Políticas Sociales*. *Orientación y sociedad*, 3, 157-168. <https://bit.ly/3rgP1DR>
- Sánchez, J. & Calderón, V. (2012). *Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría*. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, 32. <https://bit.ly/3ezcn3Q>
- Saúl, L. Á., López, M., & B, Belén. (2009). La orientación educativa en las universidades españolas: de la orientación laboral y vocacional a la atención psicológica. *Acción Psicológica*, 6(1),7-15. <https://bit.ly/3qr0oYz>

Secretaría de Educación del Distrito. (2019, 11 de febrero). *Orientación Socio Ocupacional y*

Proyecto de Vida Académico. Gestión educativa. <https://bit.ly/3rc2OeR>

Vargas, J. A. (2021, 4 de marzo). *La Orientación Socio Ocupacional y su Impacto en las*

Trayectorias de Vida [presentación de diapositivas]. <https://bit.ly/2NSLxcn>

Viñas, V. E. (s.f). *Conceptos clave de seguimiento y evaluación de programas y proyectos*.

<https://bit.ly/3t63fbe>

Apéndices

Apéndice A. Cronograma de acciones ejecutadas

Tabla 10.

Cronograma de acciones ejecutadas

Cronograma de actividades y acciones ejecutadas		
Semana	Fecha	Actividad y/o acción ejecutada.
Semana 1	25 - 27 de enero	Lectura de documentos institucionales: <ul style="list-style-type: none"> - Informe Anual de Empleo Inclusivo – INEI. - Programa de Orientación Socio Ocupacional de FC.
	28 y 29 de enero	Revisión del Marco General OSO. <ul style="list-style-type: none"> - Consignar en un Excel los hallazgos para corregir referente al documento.
Semana 2	1 - 5 de febrero	Lectura y revisión de la guía de implementación del Programa OSO en noveno grado. <ul style="list-style-type: none"> - Consignar en un Excel los hallazgos para corregir referente al documento.
	3 - 5 de febrero	Asistir a las reuniones internas del equipo de trabajo referentes a C2 y C3 de la línea estratégica “ <i>Educación para el Empleo</i> ”.
Semana 3	8 de febrero	Reunión de inducción para la pasantía dentro de Fundación Corona con Natalia Salazar – Coordinadora de gerencia de “ <i>Educación para el Empleo</i> ”.
	9 de febrero	Reunión informativa sobre el Instrumento de Habilidades Socio Emocionales con Nelson Cardozo – Coordinador de proyectos en C2 y C3. Reunión para consultoría sobre virtualización de las Guías de Implementación (G.I) del Programa OSO con

		Nelson Cardozo - Coordinador de proyectos en C2 y C3 y María Clara Leal – Asesora del MEN.
	10 de febrero	Reunión para la socialización del Excel de hallazgos referente a las G.I de noveno y el documento del Marco General OSO con Nelson Cardozo - Coordinador de proyectos en C2 y C3.
	11 y 12 de febrero	Dividir el documento referente al instrumento de evaluación de OSO. <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta rectores de Instituciones Educativas (IE). - Encuesta de línea base y línea de seguimiento para los jóvenes del Programa OSO. - Encuesta línea de salida para los jóvenes del Programa OSO.
	12 de febrero	Reunión para la inducción de pasantía en Fundación Corona con Raquel Segura - Asistente Desarrollo Organizacional y Gestor de TH y SST.
Semana 4	16 de febrero	Reunión con Nelson Cardozo (Coordinador de proyectos en C2 y C3) para elaboración de un plan de trabajo para la pasantía en Fundación Corona. <p>Capacitación del Instrumento HSE a cargo de Nelson Cardozo.</p>
	17 de febrero	Ajustar introducción e instrucciones los PDFs referentes a los 3 documentos de evaluación del Programa OSO. <ul style="list-style-type: none"> - Consolidar un Excel con los hallazgos y ajustes sugeridos.
	18 de febrero	Reunión con Natalia Salazar y Nelson Cardozo para acordar tema y alcance de mi proyecto de grado.

		Realización del Excel correspondiente al cruce de territorios en los que FC y Fundación Barco tienen incidencia.
	19 de febrero	Redacción de objetivo general y objetivos específicos del informe del proyecto de grado.
		Envío de el documento que contiene el objetivo general y los objetivos específicos a Natalia Salazar (coordinadora de gerencia de “Educación para el Empleo”) y a Nelson Cardozo (coordinador de los proyectos en C2 y C3) para la aprobación de los mismos.
Semana 5	22 - 25 de febrero	Revisión interna de la cartilla de HSE elaborada por Uniminuto. <ul style="list-style-type: none"> - Hacer comentarios, sugerencias y correcciones.
	23 de febrero	Reunión con Valentina Beltrán (analista de datos) para contextualización de mapeo de iniciativas similares del C2 y C3. <ul style="list-style-type: none"> - Solicitar la base de datos a la fecha con todas las instituciones rastreadas. <p>Reunión con Juan David Aristizábal (pasante) para revisar el tema de gestión del conocimiento con respecto a OSO y los aliados de FC.</p> <p>Reunión Soledad Cerdeño (coordinadora del Programa FFPAL – Fundación Botín – España) para consultoría de buenas prácticas sobre el seguimiento de proyectos.</p>
	24 de febrero	Reunión con Alejandra Vargas (líder de la mesa de reconexión en GOYN) para la revisión colaborativa de la cartilla de HSE elaborada por Uniminuto.

		Reunión con Juan David Aristizábal y Nelson Cardoso para la socialización de los avances con respecto a la propuesta de seguimiento del Programa OSO.
	25 de febrero	Generar la base de datos de las respuestas obtenidas en la encuesta de línea base del programa OSO para mandarla a Alianza Educativa.
	24 - 26 de febrero	Redacción del índice y estructura conceptual del informe del proyecto de grado.
Semana 6	2 de marzo	Socialización de los comentarios de la cartilla de HSE elaborada por Uniminuto.
		Elaboración del Planner (Microsoft Teams) para establecer cronograma de trabajo con Nelson Cardozo.
	3 de marzo	Hacer el cruce de los territorios de incidencia entre los que trabaja FC y los que trabaja Fundación Barco
	4 de marzo	Reunión con Alejandra Vargas (líder de la mesa de reconexión en Goyn) para la revisión interna de la cartilla de HSE elaborada por Uniminuto.
	3 - 5 de marzo	Sistematizar la encuesta de línea base de OSO en un Excel para poder trasladarla a Robetty (plataforma de respuestas por WhatsApp).
		Investigación de política y legislación en términos educativos para argumentar la justificación del proyecto de grado.
Semana 7	9 de marzo	Revisión y actualización de la presentación de Power Point para la transferencia de HSE
		Redacción de la justificación del proyecto de grado

		Reunión de seguimiento con Nelson Cardozo con respecto al proyecto de grado de la pasante.
		Investigación y redacción del marco referencial del proyecto de grado (parte 1).
	10 de marzo	Investigación y redacción del marco referencial del proyecto de grado (parte 2).
	10 y 11 de marzo	Consolidar la tabla de hallazgos referente a los ajustes por corregir en la Guía de Implementación de noveno para el programa OSO.
	12 de marzo	Actualizar presentación Power Point para la transferencia del Programa OSO.
Semana 8	16 de marzo	Reunión de seguimiento de C2 y C3 con Nelson Cardozo y Natalia Salazar. Primera reunión de retroalimentación/ mesa de trabajo con Uniminuto referente a la cartilla de HSE.
	17 de marzo	Revisión del Manual Operativo diagramado y hacer ajustes reflejados en un Excel.
	18 de marzo	Ajustar FODOLE con los datos de Fundación Barco para establecer convenio con FC.
	19 de marzo	Realizar correcciones sugeridas por parte Marcela Baquero (coordinadora y asesora de proyectos de grado) al informe del proyecto de grado. Realización de una presentación de Power Point para exponer la investigación y el resultado de las reuniones con agentes externos sobre el tema del seguimiento de OSO.

Semana 9	23 de marzo	Reunión de seguimiento de C2 y C3 con Nelson Cardozo. Socialización de la primera etapa con respecto a la propuesta de seguimiento para C3. <ul style="list-style-type: none">- Investigación marco referencial informe proyecto de grado.- Resultados de las reuniones externas Segunda reunión de retroalimentación/ mesa de trabajo con Uniminuto referente a la cartilla de HSE. Redacción de la introducción del plan de acción referente al informe de proyecto de grado.
	24 de marzo	Reunión con el equipo de Life Design para exponer una propuesta de posible alianza/ convenio con FC. Consolidar la tabla de hallazgos referente a los ajustes por corregir en la Guía de Implementación de décimo para el programa OSO. Realización del cronograma para el informe de proyecto de grado.
	25 de marzo	Reunión de seguimiento y planeación con Nelson Cardozo y con Natalia Salazar con respecto a las fases del proyecto de grado. Realización del plan de acción referente al informe proyecto de grado (parte 1). Realización de un informe de las funciones y acciones ejecutadas por parte de la pasante dentro de FC.

	26 de marzo	Realización del plan de acción referente al informe proyecto de grado (parte 2). Reunión OSO y HSE con Fundación Santo Domingo - Genny del Carmen Morales: Coordinadora de gestión comunitaria Reunión con Belinda Cellejas rectora del Mega Colegio - IED Villas de San Pablo
Semana 10	30 de marzo	Reunión seguimiento varios C2 y C3 con Nelson Cardozo y Camila Carvajal (practicante).
	31 de marzo	Reunión mesa de trabajo para el plan de seguimiento con Natalia Salazar y Nelson Cardozo
Semana 11	6 de abril	Reunión de seguimiento al plan de seguimiento para C2 y C3 con Natalia Salazar y Camila Carvajal -Se definió hacer la diferenciación entre las encuestas para C2 y C3 Desagregar preguntas en la base de datos de Robetty (Enseña por Colombia)
	7 de abril	Categorización de hallazgos/ajustes documentos OSO Reunión de equipo para seguimiento de varios C2 y C3 -Se decidió usar Monday como plataforma de planeación en lugar de Planner
	8 de abril	Avances propuesta plan de seguimiento Avanzar en el mapeo de iniciativas similares en los componentes C2 y C3 y registrarlas en Excel

	9 de abril	Socialización con Nelson Cardozo la elaboración la propuesta estructurada del plan de seguimiento para C2 y C3
		Reunión seguimiento varios, tareas registradas en Monday
Semana 12	13 de abril	Reunión seguimiento varios (Acta de reunión en el drive) (Martes)
		Exposición de la propuesta final del plan de seguimiento para C3 (Martes 11am)
		Reunión revisión del primer módulo de la cartilla de Uniminuto (Martes y Miércoles)
	14 de abril	Reunión de retroalimentación con Uniminuto sobre el Mapa de navegación (Excel) y el primer módulo de la cartilla
		Reunión para la socialización del plan de seguimiento para C3 con Daniela
		Consolidar una Excel con las sesiones del Programa OSO que requieren el uso de un dispositivo electrónico y/o que requieran contacto con el exterior.
	17 de abril	Investigación sobre el proyecto UTC puesto en marcha por Fundación Luker
		Trabajar en la actualización del cronograma y plan de acción del presente trabajo (proyecto de grado)
	16 de abril	Capacitación por parte de Natalia Salazar para el manejo de la BD para el mapeo de iniciativas similares con el ejemplo de Universidad en tu colegio (UTC)

Semana 13	19 de abril	Reunión capacitación BD mapeo (Parte 2)
	20 de abril	Reunión seguimiento varios - Equipo C2 y C3 Reunión seguimiento varios con jefatura (Natalia Salazar y Nelson Cardozo) Reunión - diferentes escenarios de operación OSO (Nelson Cardozo y Camila Carvajal) Realizar Fodole (Formato de convenio) Totto y M. Orth
	21 de abril	Actualización BD operación C3 - 2021
	22 de abril	Reunión plan de seguimiento operación C3 con ICBF Reunión para mapear iniciativa y registrarla en la BD Reunión lineamientos traducir metodología OSO
	23 de abril	Revisión cartilla Uniminuto (tercer módulo) Revisión propuesta diferentes escenarios (replica) de operación C3
Semana 14	27 de abril	Reunión de seguimiento varios con el equipo C2 y C3 Reunión con Nelson Cardozo para la revisión del formato COMPAS de Enseña por Colombia Reunión con jefatura (BD Mapeo + Lineamientos OSO + Escenarios OSO)

		Realizar el piloto del diligenciamiento de la encuesta en Robetty (WhatsApp)
28 de abril		Diseño del formato de seguimiento para C2
		Evento de cierre del proceso de diseño de la Cartilla HSE con Uniminuto
29 de abril		Reunión para el seguimiento del plan de acción del piloto de SRPA
		Avanzar en resultados, conclusiones y recomendaciones del Proyecto de Grado.
30 de abril		Reunión Lineamientos + Posibles escenarios OSO
		Reunión seguimiento C2 y C3 con Daniela Rivera y el equipo
		Montar la encuesta del plan de seguimiento OSO en Survey Monkey
Semana 15	4 de mayo	Reunión de seguimiento varios + Posibles escenarios
		Reunión de seguimiento C2 y C3 con jefatura
		Reunión para validar/programar mesa de lo que sería el reporte tipo del instrumento de seguimiento
5 de mayo		Sesión de mapeo iniciativas similares C2 y C3
6 de mayo		Reunión sobre seguimiento del plan de acción - Piloto SRPA

		Reunión para la revisión lineamientos OSO con Natalia Salazar. Programa de memoria OSO
	7 de mayo	Revisión reporte de seguimiento con Valentina Beltrán
		Reunión para la construcción del manual referente a posibles escenarios OSO
Semana 16	11 de mayo	Reunión para la Rev. Cruce de Info. OSO - Goyn Seguimiento varios equipo componentes C1 y C2 Reunión de seguimiento en general y reactivación proceso evaluativo - Marina Orth
	12 de mayo	Reunión seguimiento plantilla reporte OSO
		Redacción documento - posibles escenarios #1
	13 de mayo	Seguimiento plan de acción - piloto SRPA (Jueves)
		Revisión mapeo iniciativas y links oficiales - Natalia S y Camila C.
		Redacción documento - posibles escenarios #2
	14 de mayo	Reunión de posibles escenarios - Nelson Cardoso
		Capacitación Admn OSO - HSE

Apéndice C. Excel de hallazgos con ajustes para Marco General OSO, Guías de implementación de 9º, 10º y 11º

Documento	Novedades documentos OSO				
	Hallazgo	Página	Texto del hallazgo para identificar dónde se hace el cambio	Sugerencia / Ajuste	Possible acción / Observación
Marco General	Falta tilde en la palabra del título	5, 15, 19, 27, 31, 33, 37	La palabra "CAPITULO" lleva tilde	CAPÍTULO	
Marco General	testimonios (docentes y estudiantes)	6	Puntuación al final de la lista		Si no estoy mal las listas que están compuestas por frases llevan puntuación al final.
Marco General	Gráficos 2016	9	Gráfica de tasa de cobertura neta y bruta de educación media		Revisa con Valentina si tenemos información actualizada.
Marco General	Falta un punto en la cifra de sedes	11	Original: En esta medida, de 6232 sedes solo 720 (11.6%) cuentan (...)	Sugerencia: En esta medida, de 6.232 sedes solo 720 (11.6%) cuentan (...)	
Marco General	Anomalia en redacción en la última frase del segundo párrafo.	11	Original: Esta carencia de orientadores también se da de igual en sedes académicas y técnicas.	Sugerencia 1: Esta carencia de orientadores se da de igual manera en sedes académicas y técnicas. Sugerencia 2: Esta carencia de orientadores también se da en sedes académicas y técnicas.	
Marco General	Título cortado y falta signo de interrogación	12	Original: SOCIO OCUPACIONAL?		Ajustar el primer título de la página teniendo en cuenta los márgenes de la hoja. De todas formas no sé si ese título sobra, pareciera que lo que está puesto ahí que es una parte del título solamente y lo que quisiera decir es: ¿QUÉ ES LA ORIENTACIÓN SOCIO OCUPACIONAL? Título que si está posicionado correctamente más abajo en la misma página.
Marco General	Falta mayúscula en el nombre de la Fundación, primer párrafo.	13	Original: (...) mercado laboral formal, la fundación Corona considera de (...)	Sugerencia: (...) mercado laboral formal, la Fundación Corona considera de (...)	Debido a que se hace referencia al nombre de Fundación Corono
Marco General	mayúscula en el nombre del Programa OSO, segundo párrafo.	13, 15	Original: (...) han desarrollado el presente programa de Orientación Socio ocupacional.	Sugerencia: (...) han desarrollado el presente Programa de Orientación Socio Ocupacional.	Esto debido a que se hace referencia al Programa OSO
	termino "postsecundari				

Para tener acceso al archivo completo haga click en el siguiente link: <https://bit.ly/3m4Qifq>

Apéndice D. Excel de hallazgos con ajustes para los instrumentos de evaluación

Encuesta dirigida al rector de la IE			
Página	Texto original / Ubicación	Texto sugerido	Observación / Comentario
Portada	Guía de Evaluación	Guía de Evaluación - Encuesta dirigida al Rector de la institución educativa	Añadir "Encuesta dirigida al Rector de la institución educativa" ya que el documento SOLO hace referencia a esa encuesta.
3	La segunda medida de verificación se lleva a cabo a través de la aplicación de las encuestas que se proponen en esta guía de evaluación. En esta guía se encuentra dos tipos de encuestas:	La segunda medida de verificación se lleva a cabo a través de la aplicación de las encuestas que se proponen realizar durante el ejecución del Programa de Orientación Socio Ocupacional. Para esto se cuenta con dos encuestas:	
3	Cada una de las encuestas tiene unas características específicas y una manera de ser aplicada. A continuación, se encuentra una descripción de cada una de las encuestas y una explicación sobre el momento y la manera en que deben ser aplicadas.	Cada una de las encuestas tiene unas características específicas y una manera de ser aplicada. A continuación, se encuentra una descripción de cada una de las encuestas y una explicación sobre el momento y la manera en que deben ser aplicadas.	
3	Cada una de las encuestas tiene unas características específicas y una manera de ser aplicada. A continuación, se encuentra una descripción de cada una de las encuestas y una explicación sobre el momento y la manera en que deben ser aplicadas.	Cada una de las encuestas tiene unas características específicas y una manera de ser aplicada. A continuación, se encuentra una descripción de la encuesta dirigida al rector de la institución educativa y una explicación sobre el momento y la manera en que debe ser aplicada.	
4	Debajo de el título "ENCUESTA DIRIGIDA AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA"	La encuesta en este documento podrá ser aplicada por un agente de la entidad que esté acompañando la institución educativa o directamente por el rector de dicha institución. En caso de que el rector de la institución sea quien esté respondiendo directamente la encuesta, le pedimos que haga caso omiso a los guiones dirigidos al agente de la entidad que acompaña a la institución.	Añadir un recuadro o highlight en donde se especifique que el rector puede llenar la encuesta sin necesidad de un agente que se la aplique.

Encuesta dirigida a los jóvenes - Línea de salida			
Página	Texto original / Ubicación	Texto sugerido	Observación / Comentario
Portada	Guía de Evaluación	Guía de Evaluación - Encuesta Línea de Salida dirigida a los jóvenes que participan en el Programa OSO	Añadir "Encuesta Línea de Salida dirigida a los estudiantes que participan en el Programa OSO" ya que el documento SOLO hace referencia a esa encuesta.
3	La segunda medida de verificación se lleva a cabo a través de la aplicación de las encuestas que se proponen en esta guía de evaluación. En esta guía se encuentra dos tipos de encuestas:	La segunda medida de verificación se lleva a cabo a través de la aplicación de las encuestas que se proponen realizar durante el ejecución del Programa de Orientación Socio Ocupacional. Para esto se cuenta con dos encuestas:	
3	Cada una de las encuestas tiene unas características específicas y una manera de ser aplicada. A continuación, se encuentra una descripción de cada una de las encuestas y una explicación sobre el momento y la manera en que deben ser aplicadas.	Cada una de las encuestas tiene unas características específicas y una manera de ser aplicada. A continuación, se encuentra una descripción de la encuesta perteneciente a la Línea de Salida dirigida a los jóvenes que participan en OSO, junto con una explicación sobre el momento y la manera en que debe ser aplicada.	Hacer esa aclaración ya que el documento SOLO hace referencia a esa encuesta.
14	La encuesta se aplicará en 3 momentos diferentes con el objetivo de identificar cómo están los jóvenes antes de su participación en el programa (línea de base), durante el desarrollo del programa (seguimiento) y una vez dejen de participar en el programa (línea de salida). Es importante mencionar que, para los tres momentos, se va a utilizar el mismo instrumento con algunas variaciones dependiendo del momento de aplicación.	La encuesta se aplicará en 3 momentos diferentes con el objetivo de identificar cómo están los jóvenes antes de su participación en el programa (línea de base), durante el desarrollo del programa (seguimiento) y una vez dejen de participar en el programa (línea de salida). Lo anterior, teniendo en cuenta que anteriormente se ha ejecutado la encuesta Línea de Base y Seguimiento. Adicionalmente, se reitera que para los tres momentos mencionados anteriormente, se utilizó el mismo instrumento con algunas variaciones dependiendo del momento de aplicación.	

Encuesta dirigida a los jóvenes - Línea base y de seguimiento			
Página	Texto original / Ubicación	Texto sugerido	Observación / Comentario
Portada	Guía de Evaluación	Guía de Evaluación - Encuesta Línea de Base y Seguimiento dirigida a los jóvenes que participan en el Programa OSO	Añadir "Encuesta Línea de Base y Seguimiento dirigida a los estudiantes que participan en el Programa OSO" ya que el documento SOLO hace referencia a esa encuesta.
3	La segunda medida de verificación se lleva a cabo a través de la aplicación de las encuestas que se proponen en esta guía de evaluación. En esta guía se encuentra dos tipos de encuestas:	La segunda medida de verificación se lleva a cabo a través de la aplicación de las encuestas que se proponen realizar durante el ejecución del Programa de Orientación Socio Ocupacional. Para esto se cuenta con dos encuestas:	
3	Cada una de las encuestas tiene unas características específicas y una manera de ser aplicada. A continuación, se encuentra una descripción de cada una de las encuestas y una explicación sobre el momento y la manera en que deben ser aplicadas.	Cada una de las encuestas tiene unas características específicas y una manera de ser aplicada. A continuación, se encuentra una descripción de la encuesta perteneciente a la Línea de Base y Seguimiento dirigida a los jóvenes que participan en OSO, junto con una explicación sobre el momento y la manera en que deben ser aplicadas.	Hacer esa aclaración ya que el documento SOLO hace referencia a esa encuesta.
14	La encuesta se aplicará en 3 momentos diferentes con el objetivo de identificar cómo están los jóvenes antes de su participación en el programa (línea de base), durante el desarrollo del programa (seguimiento) y una vez dejen de participar en el programa (línea de salida). Es importante mencionar que, para los tres momentos, se va a utilizar el mismo instrumento con algunas variaciones dependiendo del momento de aplicación.	La encuesta se aplicará en 3 momentos diferentes con el objetivo de identificar cómo están los jóvenes antes de su participación en el programa (línea de base), durante el desarrollo del programa (seguimiento) y una vez dejen de participar en el programa (línea de salida). Es importante mencionar que, el presente documento contiene únicamente las encuestas de Línea de Base y Seguimiento. Adicionalmente, se reitera que para los tres momentos mencionados anteriormente, se va a utilizar el mismo instrumento con algunas variaciones dependiendo del momento de aplicación.	

Para tener acceso al archivo completo haga click en el siguiente link: <https://bit.ly/3cAyt4C>

Apéndice E. Ajuste encuesta rectores Survey Monkey

Encuesta dirigida al rector de la IE (SurveyMonkey)			
Página	Texto original / Ubicación	Texto sugerido	Observación / Comentario
1	Debajo de el título "Programa de Orientación Socio Ocupacional - Encuesta dirigida al Rector de la Institución Educativa"	<p>El programa de Orientación Socio Ocupacional busca apoyar a los jóvenes en la construcción de proyectos de vida con sentido y busca incidir en la permanencia de los estudiantes en la educación media, en su graduación del sistema educativo y en su tránsito a la educación post escolar o al mercado laboral formal. Ahora, para poder analizar si el programa de OSO incide o no, en estos resultados esperados, se hace necesario analizar el estado de las Instituciones Educativas (IE) antes, durante y después de la implementación del programa.</p> <p>Este análisis de las Instituciones Educativas se lleva a cabo a través de la presente encuesta dirigida al rector de la IE.</p>	Debido a que será el Rector o la persona designada por la institución quien responderá la encuesta.
Pregunta 1	¿La persona con la que se reúne es el Rector de la Institución Educativa?	2. En caso de no ser el Rector quien esté llenando esta encuesta, favor especifique el cargo que tiene dentro de la IE:	Reemplazar la pregunta
Pregunta 3	Nombre de la persona que aplica este instrumento	Si usted es el rector de la institución educativa haga caso omiso a esta casilla.	Agregar nota aclaratoria
Instrucción antes de la pregunta 29	Instrucción para la persona que aplica el instrumento: Estas preguntas se hacen en la segunda y tercera aplicación de la encuesta, no en la primera aplicación.	Instrucción para la persona que aplica o responde el instrumento: Estas preguntas se hacen en la segunda y tercera aplicación de la encuesta, no en la primera aplicación.	Ya que es posible que sea el rector quien esté respondiendo el instrumento directamente.
Toda la encuesta	Instrucción para la persona que aplica el instrumento	Quitaresa frase de todas las preguntas	Solo dejar la instrucción para la persona que está llenando la encuesta directamente

Para tener acceso al archivo completo haga click en el siguiente link: <https://bit.ly/3cAyt4C>

Apéndice F. Ajuste encuesta línea base y de salida Survey Monkey

Encuesta dirigida a los jóvenes - Línea base y seguimiento (SurveyMonkey)			
Página	Texto original / Ubicación	Texto sugerido	Observación / Comentario
Primera página	1. A continuación, te vamos a leer unas preguntas que serán usadas por el Programa de Orientación Socio Ocupacional (OSO) para entender mejor las necesidades y los sueños de los estudiantes de educación media. Tu información será tratada de manera confidencial, es decir, no será compartida con tus padres, ni con profesores, ni con compañeros y no afectará tus notas.	1. A continuación, encontrarás unas preguntas que serán usadas por el Programa de Orientación Socio Ocupacional (OSO) para entender mejor las necesidades y los sueños de los estudiantes de educación media. Tu información será tratada de manera confidencial, es decir, no será compartida con tus padres, ni con profesores, ni con compañeros y no afectará tus notas.	
Primera página	4. Si en algún momento tienes alguna pregunta, levanta la mano y alguien vendrá a ayudarte.	4. Si en algún momento tienes alguna pregunta, dirígete a tu orientador.	

Para tener acceso al archivo completo haga click en el siguiente link: <https://bit.ly/3cAyt4C>

Apéndice G. Parametrización de la encuesta línea base para la plataforma Robetty

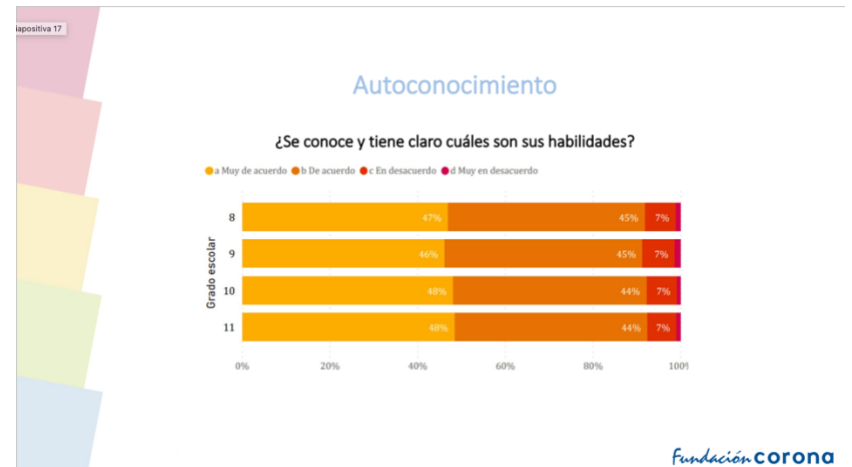
Mensaje inicial	<p>👋 ¡Hola! Bienvenidx a la prueba de XXXXXX. Ten en cuenta las siguientes recomendaciones 🗣️:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A continuación te iremos presentando preguntas con distintas opciones de respuesta - Para responder solo debes escribir el número de la opción que corresponde - Puedo procesar un unico mensaje de respuesta por pregunta - Una vez respondas una pregunta no podrás devolverte, piensa bien tu respuesta - Cada que respondas una pregunta te presentaré la siguiente pregunta - No puedo procesar ni mensajes de voz ni imágenes ni videos que me envíes <p>Muchos éxitos en tu prueba 🍀. ¿Estás listo para continuar?</p> <p>1) ok, continuar 2) volver al menú de clases</p>
Explicación del bloque	Las siguientes preguntas corresponden al área de XXXXX de grado XX. Escribe el número de la opción de la respuesta que consideres correcta en cada caso.
Pregunta 1	¿Cómo te identificas? Selecciona una sola respuesta
Rta correcta	Mujer
Distractor 1	Hombre
Distractor 2	Otro ¿Cuál?
Pregunta 2	De los siguientes grupos étnicos, ¿con cuál te sientes identificado/a? Selecciona una o varias opciones
Rta correcta	Indígena
Distractor 1	Rom
Distractor 2	Raizal del Archipiélago de San Andrés y Providencia
Distractor 3	Palenquero/a de San Basilio
Distractor 4	Negro/a, mulato/a, afrocolombiano/a o afrodescendiente
Distractor 5	Mestizo/a
Distractor 6	Blanco/a
Distractor 7	Ninguna de las anteriores
Distractor 8	Otro ¿Cuál?

LA PRIMERA SERIE DE PREGUNTAS ES ACERCA DE TI

Observaciones importantes		
Comentario	Pregunta(s)	Aclaración
Estas preguntas, según el instrumento, tiene un título que le da entrada.	en este caso ¿ES viable poner el título seguido de una pregunta para que la persona encuestada sea consciente de la	En la columna C se encuentran los títulos referentes a las preguntas.
Las opciones señaladas en este color permiten la opción que permite describir: "Otro ¿Cuál?"	¿La plataforma permite escribir a la hora de que el encuestado elija la opción "otra"?	
Las preguntas señaladas en este color permiten elegir más de una opción de respuesta.	¿La plataforma permite que la persona encuestada elija más de una sola respuesta?	
Las preguntas señaladas en este color requieren una respuesta escrita	¿La plataforma permita escribir una respuesta? (preguntas biertas)	Falta agregar las preguntas de caracterización: Documento de identidad, nombre, apellido, IE, etc.
Ninguna pregunta del instrumento es sumativa (no hay distractores o respuestas correctas)		

Para tener acceso al archivo completo haga click en el siguiente link: <https://bit.ly/3rzDZZF>

Apéndice H. PPT general OSO



- ### Resultados esperados
- Jóvenes que se conocen a sí mismos
 - Jóvenes que comprenden cómo funciona la Educación *posmedia* en Colombia
 - Jóvenes que conocen la oferta y las dinámicas generales del mercado laboral en el país.
 - Jóvenes capaces de diseñar un proyecto de vida lleno de sentido para sí mismos y para la sociedad
 - Instituciones educativas con menores tasas de deserción
 - Instituciones educativas con mayores tasas de graduación
 - Regiones con mayores tasas de cobertura en educación terciaria
 - Regiones con mayores tasas de empleo formal

¿Cómo se ven las sesiones del programa?

AUTOCONOCIMIENTO SESIÓN 1. GRADO 8^o

LOS INTERESES

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

OBJETIVO GENERAL
Los estudiantes logran reconocer, elegir y valorar a sí mismos, al reconocer y validar a través de la reflexión y el apoyo de otros sus propios intereses.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Los estudiantes logran reconocer el conocimiento propio que tienen sobre el mundo de los intereses.
2. Los estudiantes crean categorías para reconocer los intereses de otros.
3. Los estudiantes identifican sus propios intereses.
4. Los estudiantes desarrollan estrategias para reconocer sus propios intereses.

MATERIALES

- Cuaderno de actividades de clase
- Tablero y marcadores
- Datos de intereses de estudiantes de los grados 7^o y 8^o

MATERIAL PARA TRABAJAR EN CLASE

- Información introductoria
- Pizarra o tablero
- Sopa de letras

ACTIVIDAD DE INTRODUCCIÓN

Para iniciar, puede compartir con sus estudiantes el siguiente propósito y los objetivos esperados de la sesión con el fin de que ellos comprendan que van a lograr durante el día.

1. IDENTIFICANDO LOS INTERESES DE AMIGOS Y FAMILIARES

Para introducir el tema de la sesión, pida a los estudiantes que piensen en los intereses que tienen amigos y familiares y los anoten en su cuaderno de orientación. Usted puede pedirle la tabla 1 en el tablero para que ellos hagan lo mismo en sus respectivos cuadernos.

- Escija 2 amigos diferentes y escriba 3 intereses que tiene cada uno de estos amigos.
- Escija 2 familiares diferentes y escriba 3 intereses que tiene cada uno de estos familiares.

Tabla 1. Intereses de amigos y familiares

Nombre	Interés 1	Interés 2	Interés 3
Amigo 1			
Amigo 2			
Familiar 1			
Familiar 2			

Después de que los estudiantes hayan tenido un tiempo para pensar y escribir sus respuestas, usted puede iniciar las siguientes preguntas en el tablero y generar una discusión con todos sus estudiantes, al respecto:

- ¿Qué les hizo pensar que estos son los intereses de sus familiares o amigos? (Ejemplo: antes pensaba hablar fútbol, sobre el tema, saben mucho del tema, son buenos al respecto, preguntan mucho sobre una tema, etc.)

Para tener acceso a la presentación de Power Point completa haga click en el siguiente link: <https://bit.ly/39ueYJ7>

Apéndice I. PPT transferencia de conocimiento OSO



¿Por qué desertan los jóvenes del sistema educativo?

Acosta, García y Maldonado (2016) identifican que unas de las razones de los jóvenes entre 14 a 18 años para no asistir a la institución educativa es:

- El bajo interés en asistir a una IE
- La poca relevancia que le encuentran a la EM

El estudio de Qualificar (2012) sobre relevancia y pertinencia de la educación media evidencian que:

- Los estudiantes reportan sentirse aburridos en las clases, ya que consideran que las áreas de enseñanza están desconectadas de su realidad.
- Los estudiantes reportan que la educación media es “más de lo mismo” y no le encuentran un valor agregado a cursarla.

Fundación corona

Estructura del programa OSO

Marco General

- El marco general contiene una mirada a la juventud en Colombia, un análisis de la situación de los jóvenes y del sistema educativo en Colombia y una explicación sobre la relevancia y necesidad de implementar programas de orientación socio ocupacional en el país.

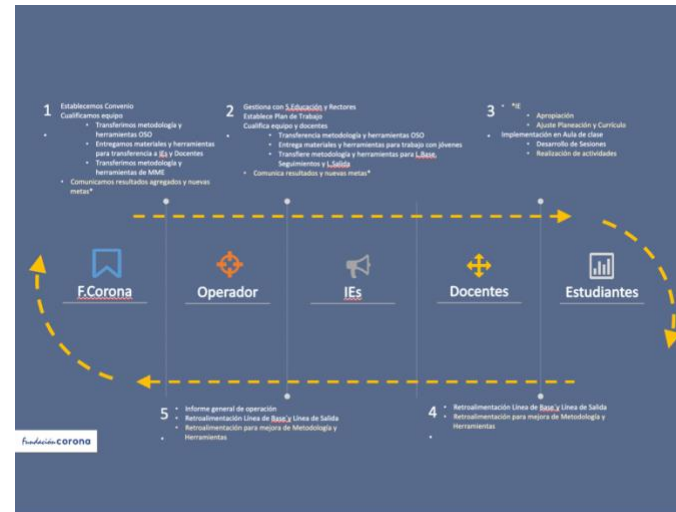
Sesiones diseñadas 9°, 10°, 11°

- El programa de OSO puede ser implementado desde noveno hasta undécimo grado, o puede ser implementado desde noveno hasta undécimo grado. Las sesiones son las mismas, sólo que están repartida de manera diferente, en caso de que se desee implementar OSO desde octavo grado
- En la siguiente diapositiva se explica la estructura del programa por cada grado.

Herramienta de evaluación

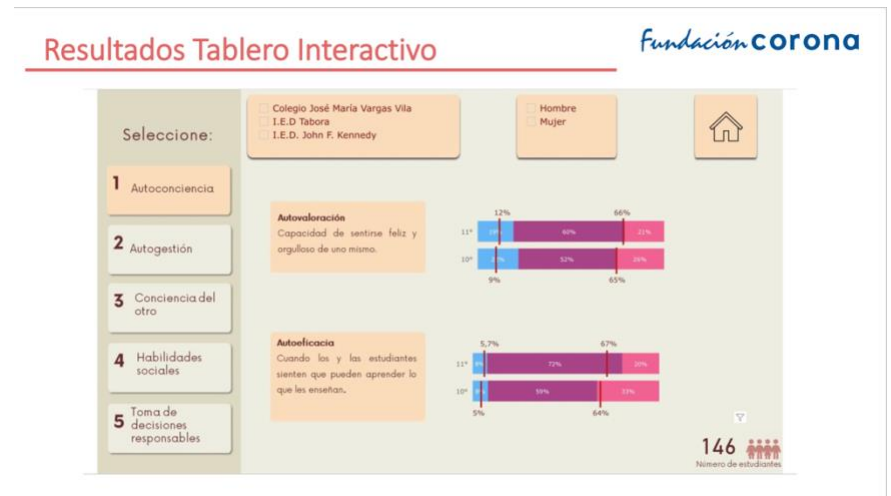
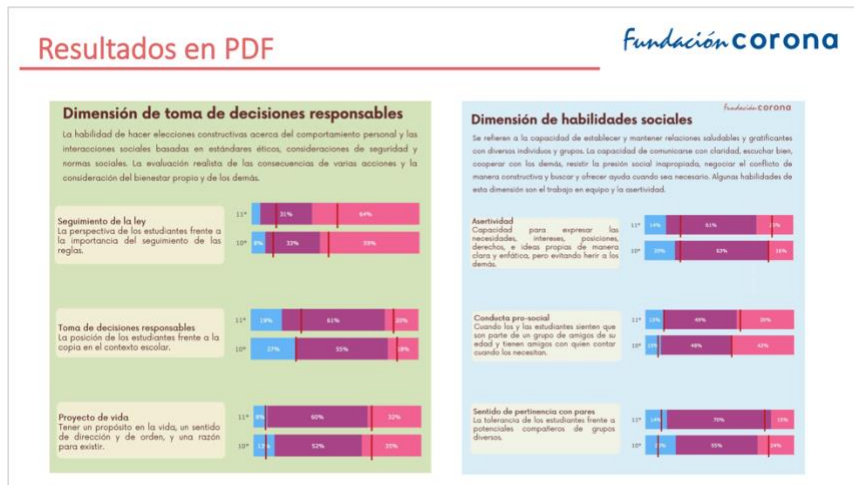
- El programa de OSO cuenta con una cartilla de evaluación para ser aplicada antes de implementar el programa, al finalizar cada grado y al finalizar la implementación completa del programa en undécimo grado.
- Esta cartilla debe ser aplicadas a cada uno de los estudiantes que toman el programa de OSO

Fundación corona



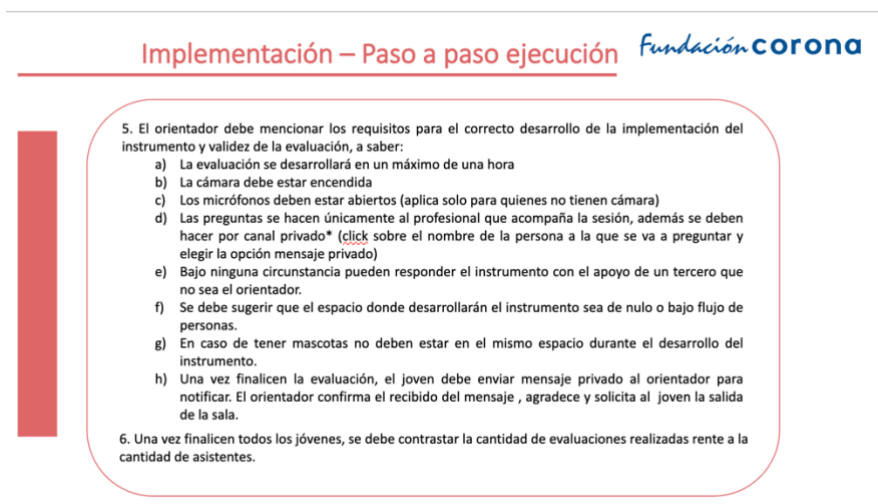
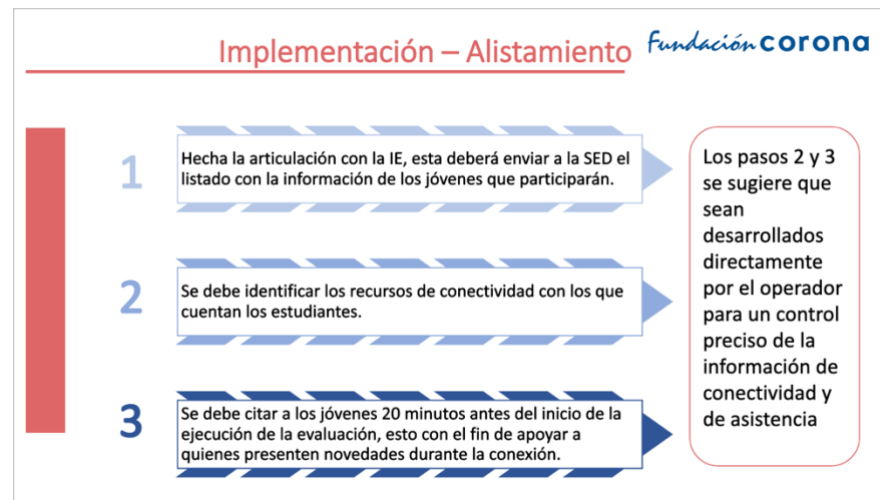
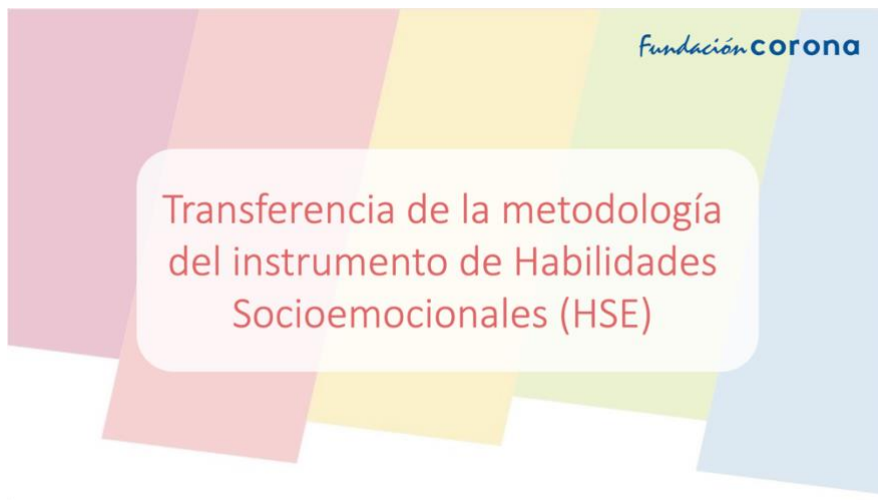
Para tener acceso a la presentación de Power Point completa haga click en el siguiente link: <https://bit.ly/2PD8EYO>

Apéndice J. PPT general HSE



Para tener acceso a la presentación de Power Point completa haga click en el siguiente link: <https://bit.ly/3cYTMfa>

Apéndice K. PPT transferencia de conocimiento HSE



Para tener acceso a la presentación de Power Point completa haga click en el siguiente link: <https://bit.ly/3d17w9q>

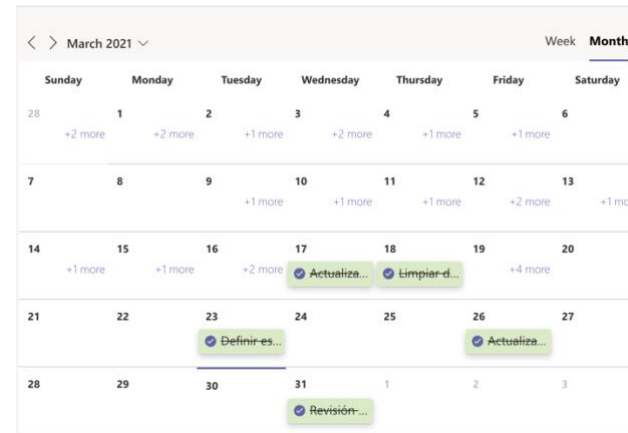
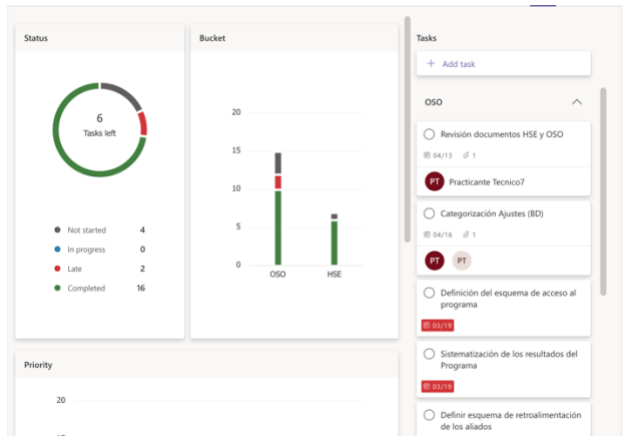
Apéndice L. Padlet metas de la practicante

The image shows a Padlet board titled "Agenda" by user "Isabella L." with the subtitle "Una nueva etapa de mucho aprendizaje". The board is organized into four columns:

- METAS POR LOGRAR:**
 - SEMANA 10 (del 29 al 31 de marzo)**
 - Reunión de seguimiento varios
 - Reunión GOYN diseñar instrumento
 - Reunión mesa de trabajo plan de seguimiento (esqueleto)
 - SEMANA 9 (del 22 al 26 de Marzo)**
 - Reunión de seguimiento C2 y C3
 - Reunión socialización primera etapa de seguimiento a C2 y C3 (martes)
 - Reunión mesa de trabajo segunda etapa de seguimiento C2 y C3
 - Terminar plan de acción y cronograma TG
 - Segunda reunión de trabajo cartilla HSE + 1 minuto
- METAS POSTERGADAS:**
 - SEMANA 6 (del 1 al 5 de Marzo)**
 - Excel de revisión de datos (para actualizar) G.I.
- ASPECTOS POR MEJORAR:**
 - SEMANA 9 (del 23 al 26 de Marzo)**
 - 1. Reconocer cuál es el conducto regular para saber a quien preguntarle qué cosas, con el fin de optimizar los tiempos.
 - SEMANA 8 (del 15 al 19 de Marzo)**
 - 1. Realizar los cambios y correcciones sugeridas por la asesora y coordinadora de opciones de grado en el documento de la primera entrega.
 - Corrección de títulos
 - Articulación de secciones en el marco referencial
 - Dar fuerza a los argumentos políticos y legales desde cartilla
- COMENTARIOS:**
 - SEMANA 7. ANGELA MARCELA BAQUERO**
 - 1. ME PARECE MUY DESCRIPTIVO LOS LISTADOS DE METAS QUE REALIZAS Y CREO SERAN UN INSUMO VALIOSO PARA EL PLAN DE ACCIÓN.
 - 2. EFECTIVAMENTE DIVIDE Y ORGANIZA TIEMPOS PARA NO GENERAR CRUCE ENTRE LAS LABORES DE PASANTIA Y PRACTICA SOCIAL.
 - SEMANA 6. ANGELA MARCELA BAQUERO**
 - 1. ISABELLA EN NINGUNA DE LAS SEMANAS ALGUNA META NO SE HA CUMPLIDO? SI FUERA DE ESTA FORMA NO ESTARÍA MAL YA QUE A VECES POR FACTORES

Para acceder a todo el Padlet haga click en el siguiente link: <https://bit.ly/3fy7HvX>

Apéndice M. Planner tareas practicante



Task Description	Category	Status	Due Date
Revisar que los instrumentos en las plataformas estén bien car...	OH	Pendientes	2/10
Evaluación de Rectores SurveyMonkey	OH	Pendientes	2/12
Revisión encuestas de línea base y de seguimiento	OH	Pendientes	2/12
Revisión cartilla Uniminuto	OH	Pendientes	3/1
Parametrizar encuesta Línea de Base en Robetty	OH	Pendientes	3/5
Actualizar todos los datos de las guías de OSO	Tasks		3/10
Actualizar PPT con resultados Manual Operativo	OH	Pendientes	3/16
Revisar presentación general de HSE	OH	Pendientes	3/16
Actualización de la PPT General OSO	OH	Pendientes	3/17
Limpiar documento revisión interna cartilla HSE Uniminuto	OH	Pendientes	3/18
Revisar Manual Operativo diagramado	OH	Pendientes	3/19
Leer FODOLE para incluir info Fundación Barco	OH	Pendientes	3/19
Definir esquema de seguimiento y monitoreo a los aliados	OH	Pendientes	3/23
Actualizar los datos de las guías de OSO	OH	Pendientes	3/26
Revisión G.I Décimo y Once	OH	Pendientes	3/31

Apéndice N. Tablero de Trello para planificar las tareas del equipo

The image shows a Trello board interface with a dark background and a mountain landscape. The board is titled "C2-C3" and is set to "Equipo privado" (Private Team). It features four main columns: "To do", "Doing", "Done", and "Congelador".

- To do:**
 - Natalia Salazar nos queda de mandar el Excel con la BD de iniciativas para empezar a mapear e instructivo actualizado (Assignee: NS)
 - Cuadrar reunión M Orth seguimiento instrumento de medición OSO (Línea base) (Assignees: IL, NC)
 - Revisión del la cartilla UNIMINUTO (Assignees: IL, NC)
 - Completar Fodole TOTTO (Assignee: IL)
- Doing:**
 - Montar la BDD de 2019 en la carpeta compartida y en otro archivo montar la BDD de 2021 con los parametros de fecha como los habíamos establecido (Assignees: IL, NC)
 - Montar las autorizaciones de datos en la carpeta compartida de la Gerencia (Assignee: NC)
 - Montar los TDRs para la convocatoria de nuevo equipo (Assignees: NS, NC)
 - Hacer comparativo de las iniciativas que están mapeadas y las que no (C2 y C3) (Assignee: NC)
 - Montar el doc a OneDrive y empezar el mapeo de manera colaborativa C2 y C3 - SOLO UNA INICITIVA (Assignees: IL, NC, PT)
- Done:**
 - Montar el cuadro de control de ejecución de 2021 en la carpeta compartida de la gerencia - incluir fecha de corte (Assignee: NC)
 - Verificar que en la PPT general de OSO esten los 4 objetivos de OSO (Assignee: NC)
 - MAPEO: Estudiar la iniciativa de UTC y programar Reunión para mapear (Assignees: NC, PT)
 - MAPEO: Lista de iniciativas de los aliados que operan con FC (Assignee: NC)
- Congelador:**
 - Paso a seguir con las validaciones de los documentos de OSO y HSE (Assignees: IL, NC, PT)
 - Lineamientos traducción de metodología OSO (Assignees: IL, NC, PT)
 - Renovación convenio - Fodole Coschool (Assignees: IL, NC)

Para acceder al tablero completo y actualizado haga click en el siguiente link: <https://bit.ly/3tnTTbm>

Apéndice O. Informe rendición de cuentas

Funciones Practicante Universidad de La Sabana

Isabella Lopera

El siguiente informe tiene como objetivo describir de manera puntual las funciones que la practicante ha estado ejecutando en el transcurso de su pasantía dentro de Fundación Corona, más específicamente como parte de la línea estratégica “Educación para el Empleo”. En este orden de ideas, se han puesto en marcha diferentes acciones referentes a los componentes C2 Y C3 descritas de la siguiente manera:

Componente C2

Con el fin de fortalecer el componente de Habilidades Socio Emocionales, la pasante ha realizado las siguientes tareas:

1. **Revisión y ajuste de los documentos.** La revisión se hizo con el fin de actualizar y ajustar los contenidos en términos de forma en el documento referente al Manual de Implementación de HSE. Adicionalmente, teniendo en cuenta las alianzas que se encuentran en curso de ajustó el FODOLE para la gestión de convenios.
2. **Revisión y ajuste de presentaciones Power Point.** Las presentaciones fueron actualizadas debido a que existían diferentes versiones con información que era necesaria consolidar con el fin de ajustarla al contexto al cual se iban a presentar. Las presentaciones para revisión fueron:
 - Presentación general: <https://bit.ly/3cYTMfa>
 - Transferencia de conocimiento: <https://bit.ly/3d17w9q>
3. Mapeo de iniciativas similares (en pausa)
4. Mapeo de evaluaciones de impacto internacionales (en pausa)
5. **Acompañamiento al proceso de la Cartilla de HSE + UNIMINUTO.** Dentro del marco de la alianza con UNIMINUTO, y en coherencia con el trabajo colaborativo con GOYN, la pasante se encuentra apoyando en la orientación del proceso de una Cartilla que busca fortalecer las HSE en los jóvenes. Debido a la necesidad de implementar un piloto de la Cartilla se ha llevado a cabo un proceso de:
 - Revisión interna de la Cartilla
 - Socialización de comentarios compilados

El siguiente link da acceso a la carpeta donde se encuentran los documentos sobre los que se están trabajando: <https://bit.ly/3roBcm1>

Componente C3

Con el fin de fortalecer los contenidos que se encuentran dentro de las guías, documentos y presentaciones del Programa OSO, se realizó lo siguiente:

1. **Revisión y ajustes a los documentos.** La revisión se hace no solo con el fin de identificar los datos que deben ser actualizados, sino, corregir temas de forma como lo es la redacción, puntuación, términos correctos a utilizar, coherencia en la estructura etc. Los documentos para revisión fueron:

- Marco General
- Manual Operativo
- Guía de Implementación (9º, 10º y 11º)

*Para tener acceso lo mencionado anteriormente, hacer click en el siguiente link (hojas 1 y 2): <https://bit.ly/3cm7gmb>

2. **Revisión, organización y ajustes de los instrumentos de evaluación.** Dichos instrumentos fueron divididos y organizados según le público al que están dirigidos. En otras palabras, se hizo la diferenciación de cada encuesta en formato PDF, además de consolidar los ajustes pertinentes dentro de un formato en Excel con el fin de que se ejecuten los cambios.

- Encuesta rectores
- Encuesta línea base
- Encuesta línea de seguimiento
- Encuesta línea de salida

3. **Plataforma Survey Monkey (SM).** Debido a los cambios hechos en el punto anterior, se identificó la necesidad de editar el formato establecido en Survey Monkey para las siguientes encuestas:

- i. Encuesta rectores
 - Descargar base de datos (respuestas) y enviarla al aliado
- ii. Encuesta línea base
- iii. Encuesta línea de seguimiento
- iv. Encuesta línea de salida

*Para tener acceso a lo mencionado en los puntos 2 y 3, hacer click aquí: <https://bit.ly/3rnC4ao>

4. **Revisión y ajustes de presentaciones Power Point.** Las presentaciones fueron actualizadas debido a que existían diferentes versiones con información que era necesaria consolidar con el fin de ajustarla al contexto al cual se iban a presentar. Las presentaciones para revisión fueron:

- Transferencia de conocimiento: <https://bit.ly/2PD8EYO>
- Presentación general FDS: <https://bit.ly/39ueYJ7>

5. **Parametrización trabajo conjunto con Enseña por Colombia:** Se llevó a cabo la parametrización de la encuesta de línea base para estar en la capacidad de ofrecer a los encuestados la posibilidad de responder vía WhatsApp por medio de la plataforma Robetty. Se puede ver la sistematización en el siguiente link: <https://bit.ly/3vZVmpV>

6. **Planeación del seguimiento de aliados.** En coherencia con lo acordado en el marco de la pasantía, la pasante adoptado dentro de su trabajo de grado la propuesta de un plan de seguimiento de aliados. Actualmente está en proceso de construcción. Se pueden observar los avances en los siguientes links:

- Presentación PPT: <https://bit.ly/3INROCC>
- Documento borrador: <https://bit.ly/3feQ5EU>

7. **Planeación del espacio de gestión de conocimiento.** Como fue explicado en el punto anterior, el espacio de gestión de conocimiento, también hace parte del proyecto de grado de la practicante. Este es un paso posterior al seguimiento de aliados y es por eso que en el siguiente documento se encuentran los avances que se trabajaron en conjunto con Juan David Aristizábal hasta el mes pasado que salió de la Fundación.

- <https://bit.ly/3rn3ptB>

Varios:

1. **Descarga y envío de base de datos (SM):** Con el fin de visibilizar y difundir los resultados de las siguientes encuestas la pasante constantemente se encuentra descargando, y depurando la información necesaria para enviarla a los aliados:

- Programa de Orientación Socio Ocupacional - Encuesta dirigida al Rector de la Institución Educativa

- Orientación Socio Ocupacional Encuesta de Línea Base
- Mentores para Jóvenes 2021

2. Apoyo puntual en la construcción del documento de recomendaciones estrategia proyectarse elaborado por Natalia Salazar para Fundación Santo Domingo (FDS). En el marco de la alianza con FDS, la pasante tuvo la oportunidad de apoyar con cierta información como:

- Información de cruce de componentes
- Información resultados ICFES
- Pasos a seguir en la implementación de HSE y OSO

3. Cruce de territorios. En el marco de la alianza con Fundación Barco, la pasante hizo el cruce de territorios en donde ambas fundaciones tienen incidencia.

De manera transversal la pasante ha asistido a todas las reuniones que se han llevado a cabo, tanto con el equipo de trabajo de FC, como con los aliados. Lo anterior, con el objetivo de fortalecer los componentes a través de los puntos anteriormente mencionados.

Apéndice P. Base de datos de iniciativas rastreadas

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	
ID	Nombre de Iniciativa	Tipo	Breve Descripción	Vigente	¿Tiene elementos de Emprendimiento?	Entidad Líder	Actor Secundario 1	Actor Secundario 2	Actor Secundario 3	Vigencia Año Inicio	Vigencia Año Finalización	Municipio 1	Municipio 2	Municipio 3	Municipio 4	Municipio 5	Municipio 6	Virtualidad	Población 1	Población 2	Población 3	Población 4	Tramo 1a	Explicación	
4	ARTESANAS POR TRADICIÓN	Programa	Brindan capacitaciones en manualidades a mujeres de la comuna 7 con el fin de que aprendan un oficio que les permita ingresar. Las beneficiarias de Artesanas por tradición promocionan sus creaciones en ferias artesanales, fomentando con orgullo el producto de sus manos.	No se evidencia	NO	FUNDACIÓN FANALCA	SOLEDAD DE MEJORAS PUBLICAS					VALLE DEL CAUCA - CALI						No	Mujeres						
6	BANCO SOCIAL DEL VALLE	Programa	APOYO AL EMPRENDIMIENTO Se plantea brindar apoyo a microempresas, talleres, microempresas, organizaciones comunitarias y de economía solidaria de estratos sociales 1, 2 y 3, que quieran adelantar o estén desarrollando actividades económicas y productivas, a través de microcréditos, asistencia técnica y asesoría.	SI	SI	SECRETARÍA DE PARTICIPACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL				2017		VALLE DEL CAUCA - CALI	VALLE DEL CAUCA - BUEHAVENTUR A	VALLE DEL CAUCA - PALMIRA				No	Pobres	Mujeres	Victimas				
10	BENEFICIO DE ESTÍMULO ECONÓMICO PARA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL NIVEL PROFESIONAL PARA PERSONAS EN PROCESO DE REINTEGRACIÓN	Programa	Acceder al beneficio educativo para la persona que ha optado por educación superior en el nivel profesional, la cual podrá destinar hasta un 50% del monto máximo que corresponde al beneficio de Incentivo Económico (BIE), para sufragar los gastos de matrícula del programa académico en el que se encuentra inscrito.	SI	NO	FUNCIÓN PUBLICA	AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMLIZACIÓN (ARN)					NACIONAL - NACIONAL						No	Reintegración						
11	CALI PROGRESA CON EMPLEO: BONOS DE IMPACTO SOCIAL	Proyecto	Cali Progres con Empleo busca que 800 cabezas de poblaciones vulnerables rompan las barreras que los impiden conseguir y retener empleos formales.	SI	NO	ALCALDÍA SANTIAGO DE CALI	BID	SECO	FUNDACIÓN CORONA	2019		VALLE DEL CAUCA - CALI						No	Jóvenes	Mujeres	Victimas				
2	ACCESO DE LA POBLACIÓN A OPORTUNIDADES ECONÓMICAS		NO INFO	NO	No se evidencia	ACDIVOCA						VALLE DEL CAUCA - CALI						No	Población Discapacidad	Jóvenes	Mujeres	Victimas			
12	BRINDAMOS OPORTUNIDADES (ALIANZA CEDECUR Y EMPOWER)	Programa	Los beneficiarios (mujeres y hombres) tienen un proceso de 9 meses, en los cuales se forman en desarrollo humano y habilidades para el trabajo, mecánica de motos y carros y realizan una práctica empresarial, guiada por la Fundación Fanalca y CEDECUR. Desarrollar habilidades en los jóvenes con el fin de formarlos en un oficio y en desarrollo humano que les permita desempeñarse laboralmente y mejorar su calidad de vida.	No se evidencia	NO	FUNDACIÓN FANALCA	CEDECUR	EMPOWER				VALLE DEL CAUCA - CALI						No	Jóvenes						
150	CALI TRABAJA	Proyecto	Es una de las apuestas que realiza la Secretaría de Desarrollo Económico y desde el Sistema Municipal de Empleo, se encargará de identificar la oferta y la demanda en términos de empleabilidad, articulándose con la red de prestadores de empleo y las entidades aliadas que buscan el fortalecimiento de los sectores laborales, generando una vinculación y nuevas oportunidades laborales para los califos.	No se evidencia	NO	ALCALDÍA SANTIAGO DE CALI	SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	SISTEMA MUNICIPAL DE EMPLEO		2017		VALLE DEL CAUCA - CALI						No	Ninguna						
15	CASA DE EGRESADOS FRANCISCO ESPERANZA	Proyecto	Ofrecer a los egresados del programa Casas de Restauración Juvenil Francisco Esperanza un espacio de encuentro para que puedan compartir con sus compañeros, otros jóvenes del oriente de Cali, sus experiencias de vida, cultivar los lazos de amistad y compañerismo, igualmente, a través de un equipo especializado, el programa les brinda de manera grupal e individual asesoría personal en el desarrollo y seguimiento de sus proyectos de vida, como también apoyo en sus proyectos laborales y de generación de ingresos e intermediación laboral cuando se está en búsqueda de trabajo.	SI	NO	FUNDACIÓN ALIVRALICE	FUNDACIÓN PAZ Y BIEN			2014		VALLE DEL CAUCA - CALI						No	Jóvenes						
16	CENTRO DE CAPACITACIÓN EMA	Proyecto	Tiene como misión contribuir con el desarrollo socioeconómico del país, mediante el apoyo a la micro, pequeña y mediana empresa y a los grupos vulnerables, haciendo especial énfasis en jóvenes y mujeres cabeza de hogar, con programas de formación de mano de obra calificada, prestación de servicios tecnológicos y asistencia técnica en los sectores Confección-Textil y Mecánica Automotriz.	No se evidencia	SI	FUNDACIÓN ERNESTO MEJÍA ABARCA	COÉXITO S.A.S					VALLE DEL CAUCA - CALI						No	Jóvenes	Mujeres					
17	CENTRO DE DESARROLLO		Con el propósito de fortalecer el tejido empresarial, apoyar nuevas ideas de negocio y promover la empleabilidad, el Gobierno "Tumbo" Territorio de Oportunidades para Cali a través del programa de Desarrollo Económico, por tercer año consecutivo al Centro de Desarrollo Empresarial y Empleabilidad Prospere Yumbo, continúa apoyando gratuitamente a los habitantes del Municipio			SERVICIO PÚBLICO						VALLE DEL CAUCA - CALI													

Para acceder al libro de Excel completo haga click en el siguiente link: <https://bit.ly/3foONaE>

Apéndice R. Capacitación para el manejo de la base de datos original

ID	Nombre de Iniciativa	Tipo	Breve Descripción	Vigente	¿Tiene elementos de Emprendimiento?	Entidad Líder
28	CREO	Proyecto	Cursos virtuales de servicio técnico comercial, habilidades comerciales y emprendimiento digital que serán parte de la plataforma Conecta Empleo	NO	SI	FUNDACIÓN TELEFÓNICA COLOMBIANA
98	PROGRAMA DE RECONOCIMIENTOS *COORDINACIÓN DE GRADUADOS UNIVERSIDAD DE SANTANDER*		NO INFO	NO		
99	PROGRAMA DE RECONVERSIÓN SOCIOLABORAL	Programa	Convenio de capacitación y formación en emprendimiento para cambiar la actividad habitual de los pimpineros	NO	SI	MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA
118	PROGRAMAS DE ATENCIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE CUCUTA		NO INFO	NO		
#####	UNIVERSIDAD EN TU COLEGIO	Programa				
#N/D						
#N/D						
#N/D						
#N/D						
#N/D						
#N/D						
#N/D						
#N/D						
#N/D						
#N/D						

Para acceder a la grabación completa de la reunión haga click en el siguiente link: <https://bit.ly/3dr3XuJ>

Apéndice S. Excel de cruce de territorios

Nombre de la Iniciativa	Descripción	Territorio	Observación	Territorios Focalizados FC	
Escala	Es un programa de innovación social que contribuye a la permanencia escolar en las instituciones educativas oficiales rurales del país en el tránsito de la básica secundaria a la media. Lo anterior lo realiza a través de procesos participativos e iniciativas pertinentes, medibles y dinámicas que generan condiciones para que los adolescentes y jóvenes completen su trayectoria educativa.	Antioquia, Guarne	Toda la información expuesta en el documento fue tomada de manera textual de la página oficial de Fundación Barco: https://bit.ly/3riLTaC	DANE	Territorios
		Cundinamarca, San Bernardo	Iniciativas como "Pasos seguros" no están relacionadas directamente con IE	5045	Apartadó
		Valle, El Águila	Los territorios señalados en este color son los que coinciden con los municipios focalizados de FC	81001	Arauca
		Valle, Guadalajara de Buga		5051	Arboletes
		Cauca, Guachené		63001	Armenia
		Cauca, Morales		68081	Barrancabermeja
		Sucre, Tolú Viejo		8001	Barranquilla
		Quindío, Calarcá		11001	Bogotá D.C.
		Santander, Girón		68001	Bucaramanga
		Meta, Puerto López		76109	Buenaventura
		Risaralda, Guática		76111	Guadalajara de Buga
		Huila, Neiva		76001	Cali
		Nariño, Sandoná		5147	Carepa
		Córdoba, Canalete		13001	Cartagena de Indias
		Cesar, El Paso		76147	Cartago
		Valle del Cauca, Dagua		5154	Caucasia
		Guajira, Dibulla		5172	Chigorodó
		Magdalena, Santa Marta		47189	Ciénaga
		Magdalena, Tenerife		54001	Cúcuta
		Tolima, Anzoátegui		15238	Duitama
		Norte de Santander, Cúcuta		18001	Florencia
		Atlántico, Baranoa		25290	Fusagasugá
		Este programa busca fortalecer las capacidades del ecosistema educativo para	Atlántico, Luruaco		25307
	Atlántico, Piojó		73349	Honda	

Para acceder al libro de Excel completo haga click en el siguiente link: <https://bit.ly/3wgb1Af>

Apéndice T. Acta de reunión seguimiento del proyecto de grado

ACTA REUNIÓN - SEGUIMIENTO VARIOS

Fecha: 25 de marzo 2021

Hora: 3:10-4:00 pm

Asistentes:

- Natalia Salazar
- Nelson Cardozo
- Isabella Lopera

Línea 1: Fase de contextualización (Check)**Línea 2:** Anotar iniciativas que nos están llegando (C2 Y C3 – T1234) y elaborar una lista de iniciativas, NO ACTORES(Excel). Por ejemplo:

TOTTO: Tota al tablero

NEO Urabá

Universidad en tu colegio

ESCUELA DE HSE (¿Hace parte de proyectarse?) – FSD (T3)

APCEC – Definir si se hace mapeo (HSE)

Línea 3: ELIMINADA**Línea 4:** Seguimiento C2 y C3**Línea 5:** Gestión del conocimiento

- Revisar: ESTUDIO DE CASO – BONO DE IMPACTO SOCIAL - INSTIGLIO
- Este proceso se va a tercerizar por parte de la fundación sin embargo la pasante trabajará en él para el informe de su proyecto de grado.

Otros varios:

OSO

- Traducir la guía de implementación de OSO para que cualquier entidad pueda montar o mejorar su propio “Programa OSO”
- Compartir nuestra buena práctica con respecto al Programa OSO
- Construir lineamientos en doble vía

1. QUÉ TEMÁTICAS TIENE QUE TRABAJAR ESA METODOLOGÍA

- a. Dentro de los bloques de autoconocimiento, mundo formación, mundo del trabajo.

b. Recursos financieros

2. QUÉ MECANISMOS COMPLEMENTARIOS HAY PARA HACER OSO

a. Charlas con egresados

b. Visitas a Universidades

c. Mentorías

d. Tests

Compromisos:

Nelson:

- Enviar documento instructivo para manipular el Excel con el mapeo de iniciativas de la línea 2 (Carpeta de gerencia)
- Enviar formato de seguimiento de Compas a Isabella
- Enviar Link de conexión para reunión FDS viernes 26 a Isabella

Isabella:

- Crear un documento compartido para el recurso que se creará con respecto a la “traducción” de la guía de Implementación de OSO (punto “otros varios”)

Apéndice U. Acta de reunión sobre el seguimiento del trabajo en equipo C2 y C3 – 13.04.2021**ACTA REUNIÓN - SEGUIMIENTO VARIOS**

Fecha: 13 de abril 2021

Hora: 9:30 – 10:30 am

Asistentes:

- Nelson Cardozo
- Camila Carvajal
- Isabella Lopera

Orden del día:

1. Los ajustes a los documentos OSO ha sido terminada. **DEFINIR RUTA DE CARPETAS**
 - a. Marco General
 - b. G.I Noveno
 - c. G.I Décimo
 - d. G.I Once
 - e. Informe resultados encuestas (Valentina Beltrán).
2. Estado de la revisión de los docs HSE (Camila Carvajal). **POSTERGADO**
3. La categorización de Hallazgos ha sido terminada.
4. La parametrización de Robetty ha sido terminada.
 - a. Socialización
 - b. Enviar el documento de excel
5. Revisión del mapa de navegación y el primer módulo de actividades – Cartilla Uniminuto.
6. Confirmación de recepción de documentos por parte de TOTTO. **NO HAN ENVIADO NADA, NELSON LES ESCRIBIRÁ**
 - a. Fodole
7. Estado de la tarea del mapeo de iniciativas similares a OSO y HSE.
 - a. ¿Cuál es el paso a seguir si no encontramos suficiente información?
 - b. Ya se agregaron al Excel las iniciativas que teníamos resteadas

- c. OJO si y no para tramos y componentes en nuestro formato (arreglar formato según manual)
 - d. Lista de todas las iniciativas que tenemos a la mano
 - i.Universidad de tu Colegio (buscar información-informe anual – 18/15 iniciativas de ----- ESTUDIAR LA INICIATIVA)
 - ii.NEO Urabá
 - iii.Proyectarse (FSD)
 - e. Mapear TODOS juntos una sola iniciativa para tener el ejemplo
8. Propuesta plan de seguimiento
- a. OJO pensarnos adaptación del seguimiento a HSE
 - i.Frecuencia del seguimiento (intervalo de tiempo NO cantidad)

Compromisos:

Nelson: Complementar las iniciativas en el mapeo con las entidades que ya hemos tenido relación.

Camila: Revisar si en Excel es viable la semaforización

Isabella: Próxima reunión de seguimiento varios exponer propuesta dependiendo de los ajustes sugeridos por Natalia Salazar en relación con el Seguimiento OSO.

Apéndice V. Acta de reunión sobre el seguimiento del trabajo en equipo – 14.04.2021

ACTA REUNIÓN - LLUVIA DE IDEAS / Evaluación de procesos y diseño de reportes comparativos

Fecha: 14 de abril 2021

Hora: 9:30 – 10:30 am

Asistentes:

- Nelson Cardozo
- Camila Carvajal
- Isabella Lopera

Orden del día:

1. ¿Qué es la evaluación de procesos?
 - Mejorar procesos/más eficaces y eficientes
2. Referentes
 - Fedesarrollo – SibCo
3. Tomar nota del doc modelo – Fedesarrollo – Cali progresa con empleo
 - a. Cualitativo y cuantitativo
 - b. Papel de los actores y empleadores (percepciones y expectativas)
 - Listado de actores (¿FC como la gerencia en general? ¿IE y rector? ¿aliados (tercerizado y centralizado)?)
 - Listado de la parte operativa, las actividades y todo el proceso del Programa
 - ¿Cómo manejaríamos estos listados? ¿Cuál es la forma de conseguir esta información?
 - c. Indicadores adecuados para evaluar el proceso
 - Desempeño de gestión y resultados
 - d. Cronograma de trabajo
 - e. Mesas de trabajo: Reuniones de contexto – recibir información y documentación del programa
 - Definición del plan de trabajo
 - Gestión de las bases de datos
 - Selección de hipótesis
 - f. Metodología del proceso
 - g. Análisis de bases de datos (listado de actores + reuniones de contexto)
 - h. Resultados: Estadísticas descriptivas y comparativas
4. Tomar nota del doc modelo - Agenda de aprendizaje
 - Marco analítico: ¿Qué queremos preguntar?
 - Objetivos
 - Categorías de análisis
 - Preguntas generales clave
 - Sub-categoría de análisis

- Marco metodológico: ¿Cómo vamos a responder esas preguntas?
 - Hipótesis
 - Información a recolectar
 - Método de recolección de datos
 - Tipo de análisis

Compromisos:

Nelson: Subir el borrador de la evaluación de procesos al drive + leer doc “Entregable II”

Camila: Leer doc “Entregable II”

Isabella: leer doc “Entregable II”

Apéndice W. Acta de reunión sobre el seguimiento del trabajo en equipo – 16.04.2021**ACTA REUNIÓN** - Varios**Fecha:** 16 de abril 2021**Hora:** 2:40 – 5:00 pm**Asistentes:**

- Nelson Cardozo
- Camila Carvajal
- Isabella Lopera

Orden del día:

1. Agendar reunión “Diferentes escenarios de operación OSO”
 - a. Martes 19 2:30 – 4:00 pm
2. Agendar segunda reunión capacitación BD Mapeo
 - a. Martes 11:30 – 12:30 m
 - b. Base de datos 2021
3. Definición de la ruta virtual para el acceso a documentos
 - a. Nelson nos comparte su carpeta personal de FC
4. Revisión de los hallazgos docs HSE (Camila Carvajal)
5. Revisión plan de seguimiento para la versión FINAL
 - a. Preguntar a Natalia si es necesario incluir dentro del formulario una pregunta que nos deje saber cómo FC si las IE están implementando solo las G.I metodológicas, los instrumentos de evaluación, etc.
6. Avanzar en la construcción de la Evaluación de procesos
 - a. Se perdió el trabajo realizado la sesión anterior debido a que no se guardaron los cambios.
 - b. Se creó un Excel para la consolidación de las propuestas de acuerdo con las fases y momentos del manual de implementación y gestión de OSO

Compromisos:

Nelson: Terminar de estructurar la evaluación de procesos y enviarla a Camila e Isabella

Camila: Creación de carpeta “Hallazgos” en HSE+ subir libro Excel de hallazgos docs HSE

Isabella: Creación de carpeta “Hallazgos” en OSO + subir libro Excel de hallazgos docs OSO

Apéndice X. Acta de reunión sobre el seguimiento del trabajo en equipo C2 y C3 – 23.04.21**ACTA REUNIÓN** - Lluvia de ideas**Fecha:** 23 de abril 2021**Hora:** 1:30 – 3:00 pm**Asistentes:**

- Nelson Cardozo
- Camila Carvajal
- Isabella Lopera

Orden del día:1. Concretar el **BORRADOR – LINEAMIENTOS METODOLOGÍA OSO**

Objetivo general: Generar lineamientos que permitan la construcción y/o fortalecimiento de programas de OSO a partir del Programa OSO de Fundación Corona y Enseña por Colombia.

Traducir la guía de Implementación de OSO para que cualquier entidad pueda montar o mejorar su propio “Programa OSO”

Objetivos específicos:

1. Identificar los elementos que componen las Guías de Implementación del Programa OSO de Fundación Corona y fuentes externas relacionadas con OSO.
2. Describir detalladamente la función de cada uno de los elementos y actores necesarios para que se construya, fortalezca y/o implemente una metodología de OSO.
3. Realizar recomendaciones en el marco de las buenas prácticas que se han desarrollada en la implementación del Programa OSO de Fundación Corona y Enseña por Colombia.

Beneficios:

- Compartir nuestra buena práctica con respecto al Programa OSO para que otras entidades mejoren o construyan su propio “Programa OSO”
- Construir lineamientos en doble vía que permitan generar una comunidad de aprendizajes.

CONTEXTO DE OSO

- a. Teoría
- b. Datos
- c. Pertinencia de OSO (que genere valor agregado en las poblaciones donde se implementa)

METODOLOGIA

- a. Ejes temáticos
 - Autoconocimiento
 - Mundo de la formación
 - Mundo del trabajo
- b. **Herramientas / orientación didáctica para los docentes**
 - **Tips para el "como" los docentes puedan llevar a cabo las sesiones dentro aula**
 - **Banco de recursos para maestros (donde pueden encontrar información pertinente para preparar la sesión)**
- c. Actividades dentro el aula
 - Objetivo general

- Objetivos específicos
- Materiales
- Actividad de introducción
- Actividades para la comprensión
- Actividad de cierre

OPERATIVIDAD

- a. Mecanismo de operación (directa o a través de aliados)
- b. Mecanismo a través de aliados: Establecimiento de alianzas
- c. Mecanismo a través de aliados: Transferencia de la metodología
 - Selección de docentes
 - Ambientes educativos (aulas, IE)
- d. Seguimiento
- e. Recursos humanos y financieros
- f. Logística de la implementación
 - En qué espacio académico (materia)
 - Cantidad de docentes
 - Impresiones
- g. Modalidad de implementación (virtual – presencial)
 - Sesiones
 - Recursos/materiales
 - Instrumentos de evaluación

MECANISMOS COMPLEMENTARIOS (Para hacer OSO)

- a. Banco de recursos para estudiantes y profesores en temas de OSO
- b. Charlas con egresados
- c. Visitas a Universidades
- d. Mentorías
- e. Tests (Ejemplo: life design, personalidad)

RECOMENDACIONES ADICIONALES

- a. Hallazgos externos
- b. Algunos adicionales / otros a tener en cuenta

Apéndice Y. Acta de reunión sobre el seguimiento del trabajo en equipo C2 y C3 – 27.04.21**ACTA REUNIÓN** - Seguimiento Varios**Fecha:** 27 de abril 2021**Hora:** 9:30 – 10:30 am**Asistentes:**

- Nelson Cardozo
- Camila Carvajal
- Isabella Lopera

Orden del día:

1. Robetty
 - a. Entrar y responder el cuestionario en la plataforma de Whatsapp
 - b. Observaciones sobre cómo opera la plataforma con el cuestionario
2. Trello (revisar tareas y actualizarlo)
 - a. Ajustar plan de seguimiento para C2
 - i.¿Hay vía libre para cómo hacer el seguimiento y pedir la información?
 - b. Se revisó y se actualizó el tablero, poniendo fechas límite, añadiendo comentarios y ubicando las tareas en las columnas correspondientes
3. Flujograma (Camila)
 - a. Se logró incluir los hipervínculos dentro del flujograma en el formato PDF
 - b. Los hipervínculos pueden redireccionar a carpetas o a documentos directos
 - c. La herramienta (Microsoft Visio) en donde Camila diseñó el flujograma permitió sin mayor complicación la incorporación de los hipervínculos
4. Encuesta valoración cualitativa trabajo de grado (Isabella)
 - a. Se dan las instrucciones para el diligenciamiento de la encuesta y se pone como plazo máximo el jueves 29 de abril

Compromisos:

Nelson: Diligenciar la encuesta de Robetty antes de mediodía + diligenciar la encuesta de pa la pasante Isabella Lopera

Camila: Diligenciar la encuesta de Robetty antes de medio día

Isabella: Diligenciar la encuesta de Robetty antes de medio día

Apéndice Z. Acta de reunión sobre el seguimiento del trabajo en equipo – 04.05.2021(1)**ACTA REUNIÓN** - Seguimiento Varios equipo C2 y C3**Fecha:** 04 de mayo 2021**Hora:** 9:00 – 10:30 am**Asistentes:**

- Nelson Cardozo
- Camila Carvajal
- Isabella Lopera

Orden del día:

1. Resolver comentarios lineamientos
 - a. Se incorpora una pregunta código DANE en Survey Monkey
 - b. Se evalúa la posibilidad de que el cuestionario pueda ser modificado por los aliados una vez hayan respondido la encuesta. Esto para solucionar el hecho de que no todas las respuestas son necesarias preguntarlas trimestralmente.
 - c. Se eliminaron las preguntas correspondientes al municipio y departamento
2. Revisión de Trello
 - a. Se revisó el tablero de tareas en donde se actualizó el mismo
3. Posibles escenarios de OSO

Compromisos:

Nelson:

Camila:

Isabella:

Apéndice AB. Acta de reunión sobre el seguimiento del trabajo en equipo C2 y C3 – 04.05.2021(2)**ACTA REUNIÓN** - Seguimiento Varios componentes C2 y C3**Fecha:** 04 de mayo 2021**Hora:** 10:30 – 11:30 am**Asistentes:**

- Natalia Salazar
- Nelson Cardozo
- Isabella Lopera

Orden del día:

1. Actualización de la agenda interna entre Nelson y Natalia
2. Comentar la solución del formulario (backup) de survey monkey para el seguimiento de OSO
3. Natalia confirma la recepción del correo de lineamientos de OSO
 - a. Solicita que se haga una reunión para revisar esto
4. Evaluación de procesos:
 - a. Otra reunión con Laura y Nata para aclarar conceptos
 - b. Nata envía a German lo que se ha avanzado
 - c. German mira los insumos y marca el paso a seguir

Compromisos:**Nelson:** Cómo estás delegando y entregando las tareas a tu equipo + Próxima reunión de seguimiento con Nata**Isabella:** Abrir espacio para discutir el tema de seguimientos y lineamientos OSO y Mapeo de iniciativas (+ Camila)

Apéndice AC. Acta de reunión seguimiento del plan de acción - Piloto SRPA – 06.05.21**ACTA REUNIÓN** - Seguimiento del plan de acción - Piloto SRPA**Fecha:** 06 de mayo 2021**Hora:** 8:00 – 9:30 am**Asistentes:**

- Nelson Cardozo
- Diana Hernández
- María Paula Macías
- Camilo Carreño
- Eliana Castillo
- Oscar Andrés Novoa
- Isabella Lopera

Orden del día:

1. Resolver pendientes de OSO y HSE
 - a. Queda pendiente ya que Diana no ha podido hablar del tema con los operadores
2. Privativas: Ya están en proceso
 - a. Diana ya tiene reunión para revisar el lenguaje de las entrevistas semi estructuradas
 - b. Una vez la tarea anterior se lleve a cabo los grupos focales
3. No privativas: Las puertas están cerradas
 - a. Trabajo virtual por WhatsApp lo hace complicado
 - b. No hay forma de que ellos tengan computador para que ellos puedan acceder a un grupo focal virtual
4. Ya se citó para el miércoles de la próxima semana la mesa de reconexión

Compromisos:

Nelson:

Diana: Consultar el tema del marco para los grupos focales con los jóvenes

María Paula:

Isabella:

Apéndice AD. Seguimiento en general y reactivación proceso evaluativo – 11.05.21(1)

ACTA REUNIÓN - Seguimiento en general y reactivación proceso evaluativo**Fecha:** 11 de mayo 2021**Hora:** 2:00 – 3:00 pm**Asistentes:**

- Nelson Cardozo
- Yinet Vasquez - Fundación Marina Orth
- Isabella Lopera

Orden del día:

1. Definir el cronograma para la aplicación y reporte del Instrumento HSE
2. Se están implementando 3 estrategias para implementar el Programa OSO:
 - a. Utilizan Classroom google para las clases en los colegios
 - b. En otras IE, hay estudiantes que no tienen internet (se trabaja por WhatsApp)
 - c. Se mostró una herramienta virtual (blog) que utiliza F. Marina Orth para trabajar el tema de OSO (partes de las guías de implementación de FC y Enseña por Colombia)
3. Algunas características de la implementación
 - i. Las guías se están trabajando de manera asincrónica (se envían guías + clase virtual)
 - ii. El Programa OSO tiene una calificación dentro del currículo del colegio (20% en el área de ética en IEMO)
 - iii. Seguimiento de asistencia y de entrega de trabajos
 1. Carmen de Viboral: Baja asistencia
 2. El resto de las IE tienen buena asistencia
4. Las encuestas se realizarán de manera virtual con los estudiantes que tienen acceso a internet para el primer reporte.
 - a. Robetty puede ser una opción para la aplicación de instrumentos de evaluación vía WhatsApp
 - b. Opción de voluntariado para que por miedo de llamadas se diligencie la encuesta de línea base

Compromisos:

Nelson: Hacer el puente entre Enseña por Colombia (Robetty) y Marina Orth + articular el tema del voluntariado (“telefónico”) con otra entidad con la que FC trabaje

Yineth:

Isabella:

Apéndice AE. Investigación general del proyecto UTC de Fundación Luker**UNIVERSIDAD EN TU COLEGIO****1. ¿Qué es?**

Universidad en Tu Colegio (UTC) se ha convertido en una de las principales apuestas de la política educativa de Manizales para expandir la educación técnica y tecnológica en la ciudad. Inició en el año 2014 y, como su nombre lo indica, les permite a docentes de distintas universidades desplazarse a los colegios para que los estudiantes de grados décimo y once inicien su ciclo de formación superior sin ningún tipo de costo para ellos.

2. Beneficios: Aporta a

- la continuidad educativa
- al fortalecimiento de los proyectos de vida de los jóvenes
- al fomento de la disciplina y de la responsabilidad en los hábitos de estudio
- al mejoramiento del desempeño académico en los colegios vinculados.

La continuidad del proyecto en carreras profesionales contribuirá a aumentar la tasa de absorción de la educación superior para los egresados de colegios públicos de Manizales

3. ¿Objetivos?

a. **General:** Facilitar el acceso a programas de formación técnica y tecnológica a los jóvenes de colegios oficiales que hacen parte del modelo Escuela Activa Urbana (EAU).

b. Específicos:

- i. Diseñar o ajustar programas de formación técnica y tecnológica bajo el esquema de ciclos propedéuticos y pedagogías activas, pertinentes a las necesidades del sector empresarial.
- ii. Incrementar el acceso a educación superior de jóvenes de escasos recursos mediante la formación técnica y tecnológica.
- iii. Lograr el reconocimiento de la formación técnica y tecnológica del país, de manera que los estudiantes de educación media la consideren una opción.

4. **Población:** Dirigido a estudiantes de educación media de 18 instituciones educativas oficiales de Manizales que implementan la metodología de Escuela Activa

Urbana. Los alumnos que hacen parte del proyecto representan aproximadamente el 70% de la matrícula de grados décimo y once de estas instituciones. Es necesario considerar que esta población se encuentra en situación de vulnerabilidad social y económica.

5. Ruta de iniciativa:

Paso 1: Análisis del mercado

Paso 2: Viabilidad académica

Paso 3: Viabilidad financiera

Paso 4: Articulación

Paso 5: Formación de docentes universitarios y desarrollo del proyecto

Paso 6: Seguimiento

Apéndice AF. Excel con base de datos de las nuevas iniciativas similares a C2 y C3

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
	ID	Nombre de Iniciativa	Tipo	Breve Descripción	Vigente	¿Tiene elementos de Emprendimiento?	Entidad Líder	Actor Secundario 1	Actor Secundario 2	Actor Secundario 3	Vigencia Año Inicio	Vigencia Año Finalización	Municipio
110	98	PROGRAMA DE RECONOCIMIENTOS "COORDINACIÓN DE GRADUADOS UNIVERSIDAD DE SANTANDER"		NO INFO	No								
111	99	PROGRAMA DE RECONVERSIÓN SOCIOLABORAL	Programa	Convenio de capacitación y formación en emprendimiento para cambiar la actividad habitual de los pimpineros	No	Si	MINISTERIO DE MINAS	BANCOLDEX	INNPULSA		2015	2018	NORT SANTA CÚC
112	118	PROGRAMAS DE ATENCION DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE CUCUTA		NO INFO	No								
113	158	UNIVERSIDAD EN TU COLEGIO	Programa	Universidad en Tu Colegio (UTC) se ha convertido en una de las principales apuestas de la política educativa de Manizales para expandir la educación técnica y tecnológica en la ciudad. Inició en el año 2014 y, como su nombre lo indica, les permite a docentes de distintas universidades desplazarse a los colegios para que los estudiantes de grados décimo y once inicien su ciclo de formación superior sin ningún tipo de costo para ellos.	Si	No	FUNDACIÓN LUCKER	ANDI	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MANIZALES	FUNDACIÓN CORONA	2014		CALI MANIZ
114	159	TOTTO AL TABLERO	Programa	Es un modelo educativo basado en innovación y creatividad, cuyo eje central es el juego. Creado para que jóvenes entre 6 y 17 años entiendan la importancia de la creación de proyectos de vida y que ellos puedan ingresar hacer una carrera de educación superior, que ellos puedan llevar a cabo iniciativas de emprendimiento, que realmente sepan que hacer después de su educación básica primaria o secundaria.	Si	No	TOTTO - NALSANI	FUNDACIÓN CORONA			2010		CUNDIN A - SO
115	160	ESCUELA DEPORTIVA TOTTO - MENORAH	Programa	Un programa enfocado en la mujer colombiana que busca la transformación social a través del arte y el deporte	Si	No	TOTTO - NALSANI	FUNDACIÓN MENORAH	FUNDACIÓN CORONA		2014		BOGOT BOGOT
116	161	NEO URABÁ	Programa	Es una iniciativa que tiene como objetivo promover la empleabilidad juvenil en la subregión de Urabá Antioquia.	Si	No	COMFENALCO	FUNDACIÓN CORONA	COMFAMA	FUNDACIÓN UNIBAN - FUNDAUNIBAN	2014		URABÁ-U
117	#N/D												
118	#N/D												
119	#N/D												
120	#N/D												
121	#N/D												

Para acceder al libro de Excel completo haga click en el siguiente link: <https://bit.ly/3vpsAy4>

Apéndice AG. Borrador gráfico de la propuesta del plan de seguimiento para OSO

1. ¿Para qué?

2. Actores implicados

Objetivos

Objetivos primarios
Escribir aquí

Objetivos específicos

¿Sabes cómo está el estado actual de los datos? ¿Es una copia a cargo de la calidad? ¿Es relevante a la implementación de TICs?

Contrato Contrato Contrato Contrato Contrato

3. Estructura del seguimiento

Onboarding - Step 1

Onboarding - Step 2

Onboarding - ...

Empecemos a idear

En cuenta inicial / investigación

Preguntas de caracterización del Aliado

Nombre del aliado
Institución Educativa - IE
Código DANE IE
Operación (OSO - HSE)
Fecha de corte (fecha de reporte del seguimiento)
Tipo de Encuesta (línea base, línea seguimiento, línea salida)
Estudiantes noveno (grupos que están recibiendo la metodología)
Estudiantes décimo (grupos que están recibiendo la metodología)
Estudiantes once (grupos que están recibiendo la metodología)
Experiencias a resaltar
Estimado de recursos económicos invertidos
Aspectos a mejorar
Observaciones adicionales

Áreas de gestión que nos interesan

Let's start with something fun to get the hang of it!

That's it! See you in the workshop!

Apéndice AH. Borrador #1 de la propuesta del plan de seguimiento para OSO**SEGUIMIENTO PROGRAMA OSO****Definiciones:**

1. DNP (2004): “Recolección y análisis de información útil, en forma continua, para tomar decisiones durante la implementación de una política, programa o proyecto” (p.8).
2. Marco de Desarrollo de la Junta de Andalucía (s.f): “El conjunto de acciones que se llevarán a cabo para la comprobación de la correcta ejecución de las actividades del proyecto establecidas en la planificación del mismo”

Importancia del seguimiento:

1. Permite fortalecer las bases de una gestión para tener resultados.
2. Fomenta el aprendizaje y la producción del conocimiento en la organización o entidad.
3. Aporta de manera significativa al desarrollo y evaluación a la hora de rendir cuentas o presentar insumos para política pública investigaciones, etc.
4. Proporciona información basada en hechos reales que se convierte en conocimientos que promueven el aprendizaje.
5. Promueve una cultura orientada a los resultados y la transparencia dentro de la entidad y entre sus aliados.

Importancia de los resultados del seguimiento:

1. FC podrá usar y aplicar el aprendizaje obtenido de estos procesos, para mejorar el desempeño y la calidad en las distintas mesas de
2. trabajo en las que participa.
3. Los hallazgos y lecciones del seguimiento podrán ser usados para establecer alianzas y para la promoción del Programa.
4. Incrementa la pertinencia del Programa.

Objetivo principal:

(Por definir)

Objetivos específicos:

(Por definir)

Notas adicionales (resultantes de las reuniones externas:

1. Establecer 5 áreas de gestión
2. Inscripción/formulario de inicio: En donde se “evalúa” cada área de gestión y se le da un autodiagnóstico a cada entidad/aliado. (Es un paso importante previo a la gestión del conocimiento)
 - Esto permitirá conocer el grado de mejora o evolución de los aliados en sus principales áreas de gestión después de pasar por la gestión de conocimiento.

Área de gestión	Caracterización de las IE	Comunicación	Estrategia / Metodología	Sostenibilidad	Área de gestión #5
Preguntas	Institución Educativa – IE Código DANE IE Operación (OSO - HSE) Fecha de corte (fecha de reporte del seguimiento) Tipo de Encuesta (línea base, línea seguimiento, línea salida) # Estudiantes noveno (jóvenes que están recibiendo la metodología) # Estudiantes décimo (jóvenes que están recibiendo la metodología) # Estudiantes once (jóvenes que están recibiendo la metodología)	Cada cuanto están estipuladas las reuniones de equipo Aspectos a mejorar	Experiencias a resaltar Observaciones adicionales Impacto del programa en las IE	Estimado de recursos económicos invertidos	

- 3. Encuestas a los aliados (por cada formación, actividad, transferencia de metodología)
 - a. Grado de satisfacción (%)
 - b. El aprendizaje que han recibido / El proceso de formación que han recibido (transferencia de metodología)
 - c. Gestión de la organización (FC)

Pros	Contras

- 4. ALIADOS CON IDENTIDAD DE RED (win/win)
 - a. Generar un espacio de confianza
 - b. Plantilla de buenas prácticas (clasificación)
 - c. Informe detallado sobre la experiencia (descriptivo)
 - d. La viabilidad técnica
 - e. La difusión y la comunicación
- 5. ¿Qué han alcanzado? (objetivos) - Impacto

Pros	Contras

- 5. Comparativa de su situación respecto a los demás: Adicionalmente se les puede informar cómo están "ellos" en relación a los demás aliados. Esto con el fin de que cada entidad pueda identificar el o las áreas de mejora con respecto a la implementación

del programa OSO y posteriormente en el proceso se puedan compartir buenas prácticas desde las fortalezas de cada aliado.

(Situarse en la realidad)

- i. Recibirán este test de manera individual y con el anonimato de la muestra (otros aliados)

Pros	Contras

Apéndice AI. Propuesta final del plan de seguimiento para C2**PLAN DE SEGUIMIENTO PARA C2****Introducción a la encuesta**

A continuación, encontrará una serie de preguntas relacionadas con el seguimiento de la aplicación del Instrumento HSE. Se recomienda el diligenciamiento de esta encuesta en trabajo colaborativo con los actores que participan en la aplicación del Instrumento (persona encargada del enlace con FC, enlace IE y los actores que hagan parte del proceso).

Recuerde que el diligenciamiento de la encuesta nos permitirá un seguimiento oportuno, en caso de presentarse alguna inquietud por favor ponerse en contacto con: operación.oso@fcorona.org

Caracterización:

1. Nombre del Aliado
2. Nombre de la IE y/o iniciativa en la cual se está implementando el Instrumento HSE

Por favor escribir el nombre tal como aparece en el DANE, en mayúsculas y sin tildes.

3. Municipio en donde se encuentra ubicada a la IE y/o iniciativa
4. Departamento en donde se encuentra ubicada a la IE y/o iniciativa
5. Fecha en la que se inició la aplicación el Instrumento HSE
6. Fecha del reporte del seguimiento
7. Debido a la coyuntura del COVID-19 la implementación del Instrumento HSE se llevó a cabo de manera:
 - a. Virtual
 - b. Presencial
 - c. Mixta
8. Número de estudiantes que diligenciaron la encuesta referente al Instrumento HSE por nivel:

Por favor digite el número sin puntos ni comas.

- a. Estudiantes décimo
 - b. Estudiantes once
9. Se encuentra pendiente algún proceso de implementación del Instrumento de HSE
 - a. Si
 - b. No

Operación de la implementación:

1. ¿Qué asignatura se ha designado para el diligenciamiento del Instrumento HSE?
 - a. Ciencias naturales y educación ambiental

- b. Ciencias sociales, historia, geografía, constitución política y democracia
 - c. Educación artística y Cultural
 - d. Educación ética y en valores humanos
 - e. Educación física, recreación y deportes
 - f. Educación religiosa.
 - g. Humanidades, lengua castellana e idiomas extranjeros
 - h. Matemáticas
 - i. Tecnología e informática
 - j. Otro ¿Cuál?
2. Si se presenta algún retraso en la aplicación de Instrumento HSE ¿qué novedades han generado esta situación? **(Esta pregunta debe configurarse con opción de múltiple respuesta)**
- a. Virtualidad: se decide no aplicar el instrumento HSE de manera virtual
 - b. Virtualidad: capacidad de conexión insuficiente por parte del docente
 - c. Alternancia: cambios en las dinámicas y horarios de clases
 - d. Por razones de salud y/o familiares del docente
 - e. Actividades internas de la IE que se crucen con el espacio destinado para la aplicación del Instrumento HSE (asambleas, izadas de bandera, etc.)
 - f. Interrupción de clases por actividades sindicales propias de la institución (paros, huelgas, etc.)
 - g. Cierre de las instalaciones por situaciones ajenas a la institución (catástrofes naturales, orden territorial, etc.)
 - h. Otro ¿Cuál?
3. ¿Cuál ha sido el estimado de recursos invertidos para la aplicación del Instrumento HSE? Tenga en cuenta aspectos como: contrataciones, impresiones, eventos, digitalización, traslados, entre otros. **(Esta pregunta solo es necesaria hacerla una vez haya culminado el año)**

Por favor digite el número sin puntos ni comas.

Aliados con identidad de RED

- 1. Experiencias para resaltar: ¿Qué le ha funcionado como buena práctica a la hora de aplicar el Instrumento HSE? (caja de texto – poner límite de caracteres 500)

Para tener acceso al documento completo haga click en el siguiente link: <https://bit.ly/3gIh9xe>

Apéndice AJ. Reunión seguimiento varios 07.04.2021

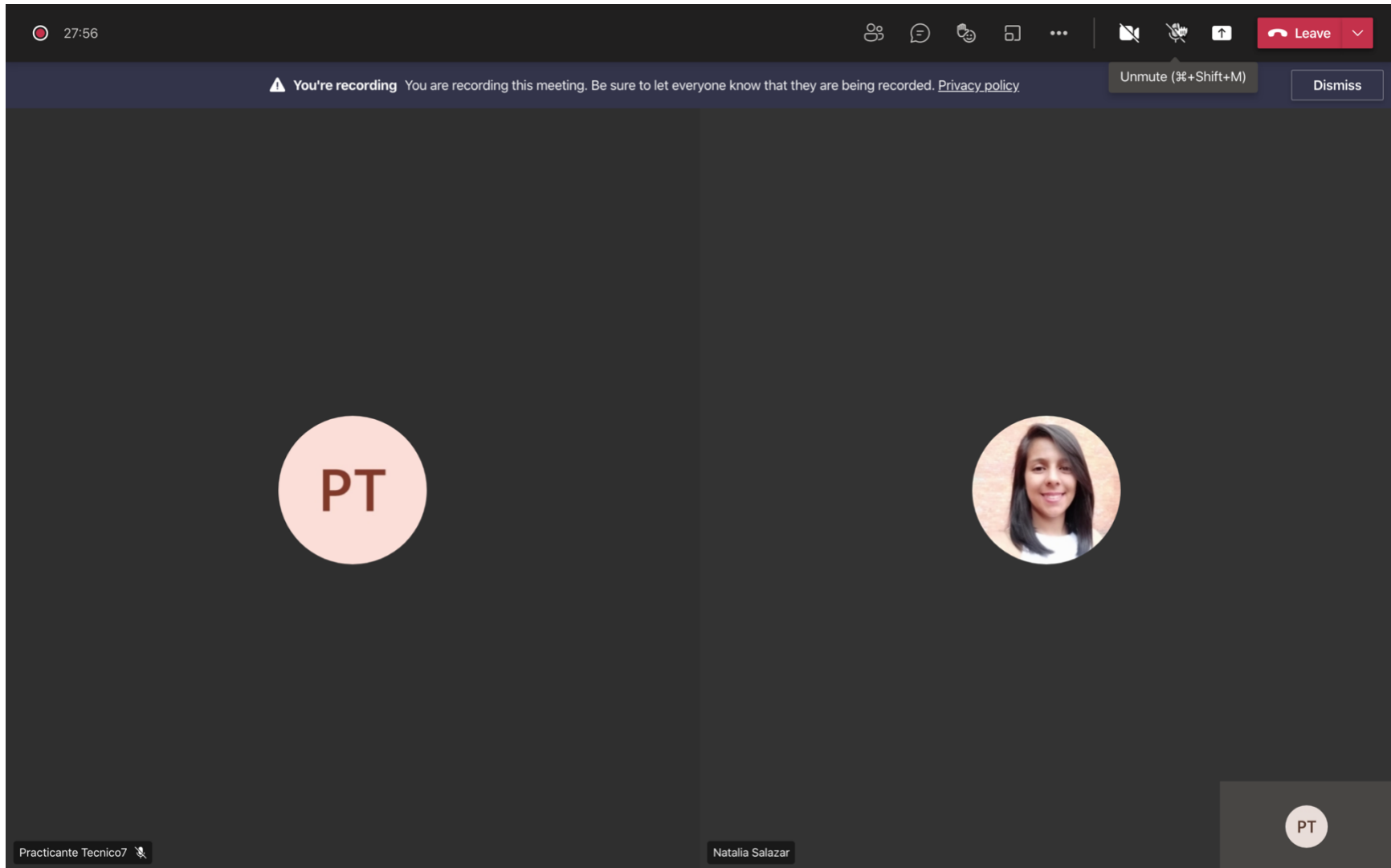
The screenshot displays a Monday.com workspace titled "Tareas del equipo" (Team Tasks) within a workspace named "Espacio de trabajo pri...". The board is a Kanban-style view with columns for "Subele...", "Responsable", "Estado", and "Prioridad".

Elemento nuevo	Buscar	Persona	Filtro	Ordenar	Integra	Automatiza / 2
OSO						
Sistematización datos OSO	1	NC	En proceso	Alta		
Operaciones Metodología	1	NC	En proceso	Alta		
Generación de lineamientos para OSO	2	NC	En proceso	Alta		
Mapeo de Iniciativas	2	NC	En proceso	Alta		
Seguimiento	1					
Evaluación de impacto		NC	En pausa			
Posibles alianzas	1	NC				
Allianzas en proceso	3	NC				
Allianzas en firme	8	NC				

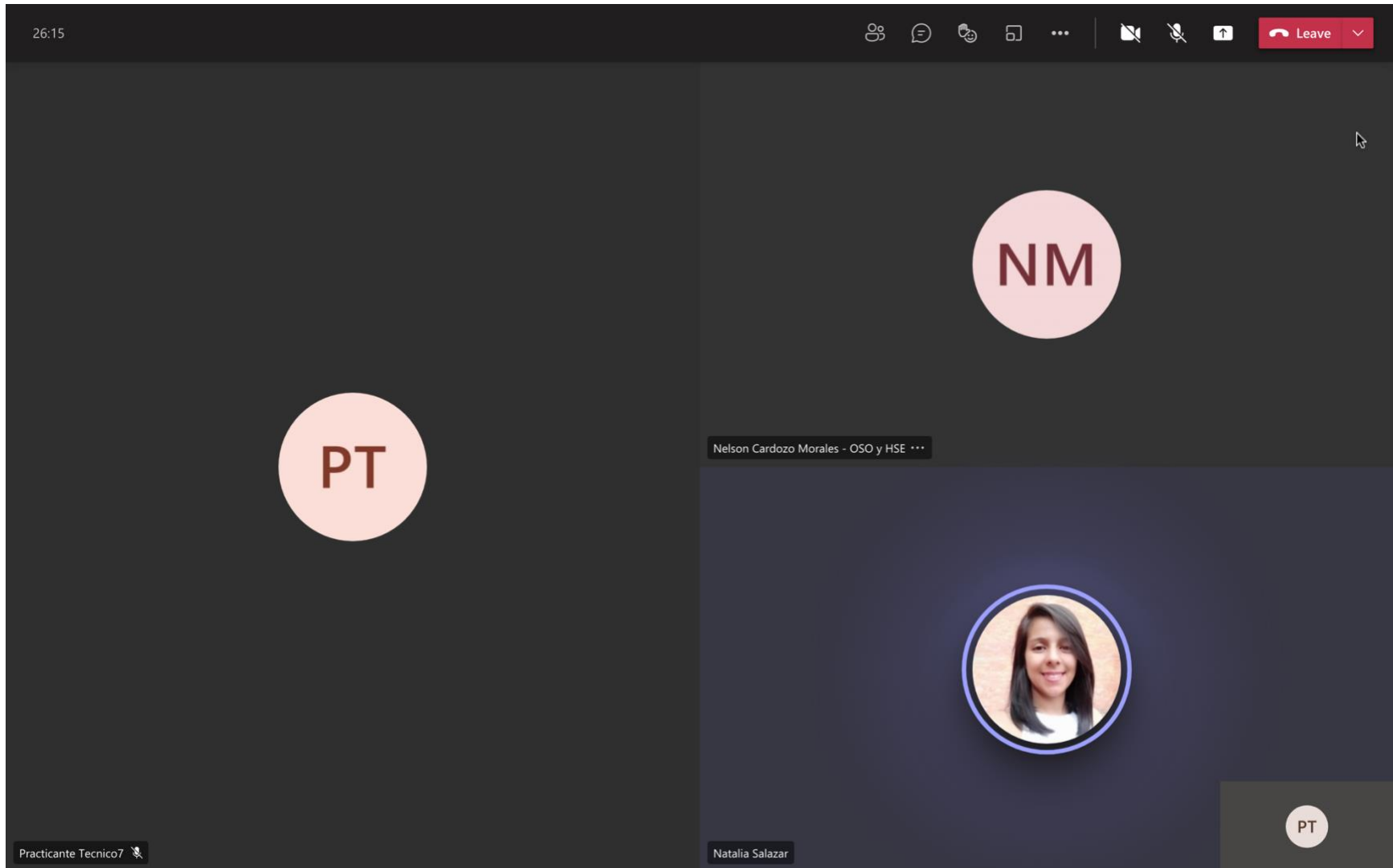
Subelementos	Owner	Status	Prioridad	Observación
Marina Orth	NC	En proceso	Alta	
Enseña por Colombia	NC	En proceso	Alta	
ICBF	NC	En proceso	Alta	

At the bottom of the screen, a Windows taskbar shows the time as 2:44 p.m. on 07/04/2021. A video call window is active at the bottom, showing three participants: "Practicante Técnico7", "Nelson Cardozo Morales -...", and another participant.

Apéndice AK. Socialización borrador #1 propuesta de plan de seguimiento



Apéndice AL. Socialización borrador #2 propuesta de plan de seguimiento



Apéndice AM. Propuesta final para el seguimiento de OSO**PLAN DE SEGUIMIENTO PARA C3****Objetivo principal:**

Fortalecer el mecanismo de recolección de información para estar al tanto del estado de la implementación del Programa OSO en las diferentes instituciones educativas (IE) a través de los aliados.

Objetivos específicos:

1. Establecer las áreas de gestión necesarias para la clasificación de la información que se pretende recolectar.
2. Formular las preguntas coherentes para la recolección de la información necesaria para conocer el estado actualizado de la implementación del Programa OSO.

Estructura del plan de seguimiento para el Programa OSO

A partir de la remisión de metas y alcances por la Entidad aliada se sugiere hacer un seguimiento de las etapas posteriores a la implementación del Programa OSO el cual se llevará a cabo a través de un formulario dirigido al aliado en relación con las IE las cuales tiene a cargo. Se remitirá el link del formulario en un máximo de tres meses, posterior a la fecha de inicio de implementación que refirió la Entidad.

Esto permitirá que la información se tabule automáticamente para un posterior análisis de los datos recolectados. Cabe aclarar que FC no tendrá que consolidar información, pues esta se consolida automáticamente en la medida que los aliados van respondiendo la encuesta. Dicho esto, la tabulación de los resultados nos permitirá "semáforizar" la ejecución y necesidad de seguimiento a cada uno de los aliados así:

Color **verde**: Del 80% - 100% de ejecución según el número de sesiones

Color **amarillo**: Del 60% - 80% de ejecución según el número de sesiones

Color **rojo**: DeL de 60% de ejecución según el número de sesiones

Se programarán los seguimientos trimestrales una vez el aliado reporte las fechas en las que iniciará la implementación del Programa. Este proceso se realizaría vía calendario Outlook.

Este formulario está dirigido a	Frecuencia con la que debe responderse	Duración aproximada de respuesta
Aliado el cual debe responder por cada IE que esté implementando el Programa OSO	Trimestral a partir del inicio de la ejecución del Programa ya que es un tiempo oportuno para que la entidad avance en la implantación del Programa y pueda mostrar resultados del trabajo realizado.	XX Minutos 23 preguntas en total

Con el fin de categorizar la información para que el análisis de los resultados sea más efectivo y que las respuestas sean estandarizadas para que no haya inconvenientes de tabulación, se establecen 4 áreas de gestión (de uso interno) las cuales se verán reflejadas en el formulario a través de las preguntas de la siguiente manera:

Introducción a la encuesta

A continuación, encontrará una serie de preguntas relacionadas con el seguimiento de la implementación del Programa OSO en las instituciones educativas – IE. Se recomienda el diligenciamiento de esta encuesta en trabajo colaborativo con los actores que participan en la ejecución del Programa OSO (persona encargada del enlace con FC, enlace IE y los actores que hagan parte del proceso). De este modo el diligenciamiento de la encuesta será de más fácil desarrollo y se contará con información certera sobre la implementación del Programa.

Recuerde que el diligenciamiento de la encuesta nos permitirá un seguimiento oportuno para la correcta ejecución del Programa de Orientación Socio Ocupacional. En caso de presentarse alguna inquietud por favor ponerse en contacto con: operación.oso@fcorona.org

Caracterización:

1. Nombre del Aliado
2. Nombre de la persona que está diligenciando la encuesta
3. Nombre de la IE en la cual se está implementando el Programa OSO
4. Fecha en la que se inició la implementación del Programa en la IE
5. Fecha del reporte del seguimiento

7. Debido a la coyuntura del COVID-19 la implementación del Programa OSO se está llevando a cabo de manera:

- a. Virtual
- b. Presencial
- c. Mixta

8. Número de estudiantes que están recibiendo la metodología del Programa OSO por nivel:

Por favor digite el número sin puntos ni comas.

- a. Estudiantes noveno
- b. Estudiantes décimo
- c. Estudiantes once

9. Cantidad de estudiantes que han recibido la totalidad de sesiones durante el transcurso del año académico: **(Esta pregunta solo es necesaria hacerla una vez haya culminado el año académico de los estudiantes)**

Por favor digite el número sin puntos ni comas.

- a. Estudiantes noveno
- b. Estudiantes décimo
- c. Estudiantes once

10. Número de estudiantes que se han graduado después de haber cursado el Programa OSO: **(Esta pregunta solo es necesaria hacerla una vez haya culminado el año académico de los estudiantes)**

Por favor digite el número sin puntos ni comas.

Operación de la implementación:

1. ¿Qué asignatura se ha designado para la implementación del Programa OSO?

- a. Ciencias naturales y educación ambiental
- b. Ciencias sociales, historia, geografía, constitución política y democracia
- c. Educación artística y Cultural
- d. Educación ética y en valores humanos
- e. Educación física, recreación y deportes

- f. Educación religiosa.
- g. Humanidades, lengua castellana e idiomas extranjeros
- h. Matemáticas
- i. Tecnología e informática
- j. Otro ¿Cuál?

2. Número de docentes que recibieron la transferencia de la metodología correspondiente al Programa OSO: **(Esta pregunta solo es necesaria responderla una sola vez y al inicio de la implementación)**

Por favor digite el número sin puntos ni comas.

3. Número de docentes que implementan el Programa OSO en la IE: **(Esta pregunta solo es necesaria responderla una sola vez y al inicio de la implementación)**

Por favor digite el número sin puntos ni comas.

4. Con que frecuencia los jóvenes están recibiendo cada sesión
- a. Más de 1 vez a la semana
 - b. Semanal
 - c. Quincenal
 - d. Mensual

5. Si se presenta algún retraso en la implementación del Programa ¿qué novedades han generado esta situación? **(Esta pregunta debe configurarse con opción de múltiple respuesta)**

- a. Virtualidad: la IE decide no implementar el Programa OSO de manera virtual
- b. Virtualidad: capacidad de conexión insuficiente por parte del docente

Para visualizar el documento completo haga click en el siguiente link: <https://bit.ly/2PA271s>

Para acceder a la encuesta que se diseño para enviarle a los aliados haga click en el siguiente link: <https://es.surveymonkey.com/r/6C37HBG>

Apéndice AN. Documento referente a la consolidación de la información (gestión del conocimiento)

Jornada de retroalimentación

Momento 1. Fundación Corona – Aliados (¿individual, sólo una entidad, segmentación?)

Finalidad:

Permitirá identificar la percepción del proceso por parte del aliado pasando desde el momento de contacto, establecimiento de acuerdos, aspectos contractuales y formalización de la alianza hasta el proceso de la transferencia de la metodología.

Objetivos:

- Retroalimentación de procesos administrativos y operativos (alianza y transferencia de la metodología articulación, implementación).
- Retroalimentación para identificar la facilidad de la comprensión de la documentación. (marco general, instrumento y manual operativo).
- Procesos que resulten y no estén contemplados dentro de la implementación.

Tiempo estimado para la sesión:

2 horas.

Estructura:

Sesión adelantada de manera virtual y será guiada por un moderador, quien por medio de la herramienta tecnológica Mural recopilará y consolidará la información que se genere por preguntas orientadoras en las mesas de **trabajo/grupos focales**. Esto permitirá adelantar un análisis participativo y grupal en donde se generará información pertinente para consolidar un proceso de retroalimentación robusto que permita generar conclusiones de este primer momento. Adicionalmente, se recopilará la información por medio de un formato estructurado que tienen como fin la gestión del conocimiento y sistematización de la información. Las sesiones se grabarán para poder incorporar información relevante en el formato y para la sistematización, por lo que se debe contar con el visto bueno de los participantes.

Esta sesión se dividirá en tres bloques correspondientes a cada uno de los objetivos, en donde se realizarán una serie de preguntas por cada bloque en un tiempo establecido con el fin de obtener información relevante de los procesos identificando tanto aspectos positivos como aquellos con una oportunidad de mejora.

Desarrollo y preguntas:

Introducción y bienvenida: a cargo del coordinador operativo de OSO (5 minutos)

Explicación de la metodología de la jornada: Moderador. Se recomienda realizar una mesa de trabajo/grupos focales. (10 minutos).

▪ Preguntas orientadoras primer bloque: Proceso de articulación

1. ¿Qué tal fácil fue el proceso articulación con la Fundación Colombia en términos de intercambio de documentación? (Muy Fácil, fácil, difícil)
2. ¿Qué tal fácil fue el proceso articulación con la Fundación Colombia en términos de tiempos para la formalización del Programa OSO?
3. ¿Cree que el proceso de implementación se podría simplificar o hacer de manera más eficiente? Y en caso de considerarlo ¿cómo cree que podría realizarse?

▪ Preguntas orientadoras segundo bloque: Documentación programa OSO

1. ¿Considera que la documentación que está a disposición del Programa OSO debería complementarse o tener información adicional para fortalecer su utilidad?
2. ¿A lo largo del conocimiento de los documentos técnicos ha tenido inquietudes frente a la metodología o antecedentes?
3. ¿Qué aspectos destaca y cuáles cree se pueden mejorar en la documentación técnica del Programa OSO?

▪ Preguntas orientadores tercer bloque: Transferencia del programa

1. ¿La metodología, tiempo y herramientas para el la transferencia del programa podría implementarse de forma distinta que permita una mejor apropiación de estas?
2. ¿Como receptor de la información considera que la estrategia para aplicar el programa en las IE es el adecuado? ¿Por qué?

Momento 2. Fundación Corona – (todos) Aliados – Instituciones educativas.

Finalidad:

Permitirá identificar el grado de apropiación por parte de los aliados del programa para su implementación en las instituciones escolares. De otra parte, se busca conocer y entender cómo se percibe la implementación de este programa en las instituciones escolares.

Objetivos:

- Entender cómo los aliados han apropiado el Programa para su posterior implementación en las IE.
- Entender cómo las IE perciben la implementación del Programa bajo la visión de los rectores, docentes y estudiantes.
- Visibilizar buenas prácticas

Para acceder al documento completo haga click en el siguiente link: <https://bit.ly/3dm9K3b>

Apéndice AO. Documento borrador correspondiente al diseño de la evaluación de procesos

A	B	D	E	F	G
Momento	Acción actual	Factor a evaluar	Aspectos a evaluar	Cómo 1	Cómo 2
Planeación interna	Relacionamiento estratégico con entidades interesadas y alcance ejecución	Definición de criterios y metas para alianzas	Cobertura entidades interesadas vs municipios focalizados FC	Revisión interna FC	N/A
			Cantidad de beneficiarios de la entidad interesada		
			Metodología de la definición de metas		
			Antigüedad de la entidad interesada		
Alianza y articulación	Presentación del programa y respuesta a inquietudes	Mesas de trabajo	La duración de las mesas de trabajo	Encuesta de satisfacción una vez se han cumplido los pasos del momento 1 (antes de iniciar implementación)	Encuesta a aliados e Solicitud de informac 1: Finalizadas las prim 4 acciones
			El intervalo entre las mesas de trabajo		
			Cantidad de espacios destinados		
			la dinámica impementada dentro de la mesa de trabajo		
			La información presentada es pertinente		
	Formato y contenido de ppt del programa	la ppt genera claridad sobre los pasos que debe seguir el aliado			
		la ppt genera claridad sobre los compromisos del aliado			
		la ppt genera claridad sobre los recursos necesarios que debe contemplar del aliado			
		La información solicitada es pertinente			
		Se está solicitando la información en el momento adecuado			
Definición de metas	Formato para la recolección de información de metas y alcances.	La información solicitada es pertinente	N/A		
Solicitud documentos legales	N/A	N/A	N/A		
Transferencia de conocimiento	Ejecución de la transferencia	Ejecución de la transferencia	La duración de la mesa de trabajo	Encuesta de satisfacción al finalizar el encuentro	
			Cantidad de espacios destinados		
			la dinámica impementada dentro de la mesa de trabajo		
			La información presentada es pertinente		
			La información se presenta de manera clara y ordenada		
			Se presenta información suficiente para lo propuesto.		
Se atienden las inquietudes de manera clara y oportuna					
Plan de acción	Definición de los momentos para la implementación del programa	Definición de los momentos para la implementación del programa	Se estipulan fechas puntuales para la implementación	Revisión interna FC	N/A
			Se verifica el cumplimiento de la fecha pactada		
			Se realiza acompañamiento a los requerimientos del aliado para dar inicio a la implementación		
			La información solicitada es pertinente		
Seguimiento	Verificación de la implementación del programa	Verificación de la implementación del programa	Se está solicitando la información en el momento adecuado	Cuestionario creado para el aliado	Formato independie
			Procesos adicionales a los contemplados en los documentos OSO		
			Percepción del programa como económico y de liviana ejecución		
			La información presentada es pertinente		

Para acceder al libro de Excel completo haga click en el siguiente link: <https://bit.ly/32wI0UG>

Apéndice AP. Estructura del formulario de satisfacción

Productos - C2 y C3 - Pasantía Unisabana

El objetivo del siguiente formulario es evaluar cada uno de los productos entregados por la pasante Isabella Lopera para el proyecto de grado: SEGUIMIENTO DE PROYECTOS “EDUCACIÓN PARA EL EMPLEO”

***Obligatorio**

1. ¿Quién está respondiendo esta encuesta? *

Elegir
▼

2. ¿Qué fecha es? *

DD MM AAAA

_ / _ / _ _

3. ¿Qué producto está evaluando? *

Elegir
▼

4. De 1 a 5 evalúe el producto en cuanto a la pertinencia del contenido del mismo. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. De 1 a 5 evalúe la forma de dar a conocer el producto al equipo (avances y exposiciones). *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. De 1 a 5 evalúe los aportes del producto a FC y a la línea estratégica “Educación para el Empleo”. *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. ¿Cuales considera que son los aportes del producto?

Tu respuesta

8. ¿Considera usted que el producto cumple con los objetivos planteados en el proyecto de grado de la pasante?

Si

No

9. ¿Qué aspectos considera valiosos de este producto y/o que sugerencias tiene frente al mismo?

Tu respuesta

Muchas gracias, su participación es muy valiosa para la elaboración del proyecto de pasantía.

Enviar

Para tener acceso al formulario completo haga click en el siguiente link: <https://forms.gle/3mKUMugxqetdribm6>

Apéndice A.Q. Correo solicitando el diligenciamiento del formulario de satisfacción

Insumos para proyecto de grado +


PT Practicante Tecnico
Mar 27/04/2021 15:40 👍 ↶ ↷ → ⋮

Para: Nelson Cardozo Morales - OSO y HSE; Natalia Salazar

Buenas tardes Nata y Nel,

Espero se encuentren muy bien. En esta ocasión les pido el favor de llenar la siguiente encuesta que será de mucha utilidad para la sección de "resultados" de mi proyecto de grado. Esto, teniendo en cuenta los avances de cada uno de los "productos" en los que he estado trabajando (Plan de seguimiento para C3, Mapeo de iniciativas similares a C2 y C3 y Propuesta de evaluación de procesos). No se demoran más de 5 minutos.

La idea es que puedan llenar la encuesta en este link <https://forms.gle/3mKUMugxqetdribm6>



Productos - C2 y C3 - Pasantía Unisabana

El objetivo del siguiente formulario es evaluar cada uno de los productos entregados por la pasante Isabella Lopera para el proyecto de grado: SEGUIMIENTO DE PROYECTOS "EDUCACIÓN PARA EL EMPLEO"

1. ¿Quién está respondiendo esta encuesta? *

2. ¿Cuál fecha es? *

MM / DD / AAAA

forms.gle

por cada producto entregado (Plan de seguimiento para C3, Mapeo de iniciativas similares a C2 y C3 y Propuesta de evaluación de procesos).

Si tienen alguna inquietud por favor no duden en contactarme, les encargo puedan responderlas **antes del jueves 29 de abril.**

De antemano muchas gracias,

Isabella Lopera A. 