



Cursos cortos de programación: una alternativa para aumentar la participación de la mujer en la tecnología en Colombia.

Proyecto que para obtener el grado de:
Maestría en Educación

Presenta:

Mónica Carolina Galán Vargas

Profesor titular:

Dra. Santa Esmeralda Tejeda Torres

Bogotá, Colombia

13 de Noviembre de 2024

Resumen

La brecha de género en el sector de tecnología sigue siendo un desafío global, y Colombia no es la excepción. El presente trabajo de grado estudia cómo los cursos cortos de programación, conocidos como *bootcamps*, pueden servir como una alternativa viable para aumentar la participación de las mujeres en la tecnología. A través de una investigación cualitativa realizada con cinco escuelas de codificación en Colombia, este estudio analiza las acciones e iniciativas que han contribuido a mejorar la inclusión de género en estos programas. Los resultados destacan factores claves que motivan a las mujeres a optar por cursos cortos, como su flexibilidad y enfoque práctico, así como su impacto positivo en la empleabilidad femenina. Sin embargo, también se identificaron desafíos significativos, como barreras culturales y estructurales que limitan el acceso y la retención de mujeres en estas iniciativas. El estudio concluye que, si bien los *bootcamps* ofrecen una vía alternativa efectiva para reducir la brecha de género en el sector, es necesario fortalecer las políticas de inclusión y diseñar estrategias más integrales para asegurar su sostenibilidad a largo plazo.

Tabla de contenido

1.	Marco teórico	6
1.1.	Aprendizaje a lo largo de la vida.....	6
1.2.	Representación de la mujer en el mundo laboral y digital	7
1.2.1.	Aportes e iniciativas para aumentar la equidad de género	9
1.3.	Tecnología: contexto e influencia en la sociedad actual	15
1.4.	Cursos Cortos de programación; una alternativa para la inclusión de la mujer en la tecnología	17
1.5.	Estrategias de enseñanza para la lógica de programación tecnológica	19
1.5.1.	Aprendizaje invertido	20
1.5.2.	Aprendizaje colaborativo.....	21
1.5.3.	Método de enseñanza inductiva.....	22
1.5.4.	Aprendizaje basado en problemas	23
1.5.5.	Aprendizaje basado en proyectos	25
2.	Planteamiento del Problema.....	27
2.1.	Antecedentes del problema	27
2.1.1.	Educación y trabajo de la mujer en Colombia.....	27
2.1.2.	Disparidad de género en la tecnología.....	29
2.1.3.	Cursos cortos de programación: la alternativa de inserción de mujeres a la industria tecnológica.....	32
2.2.	Objetivos	35
2.2.1.	Objetivo General	35
2.2.2.	Objetivos Específicos	35
2.3.	Justificación.....	36
2.4.	Delimitación del Estudio.....	37
2.5.	Limitaciones	37
2.6.	Definición de términos	38
3.	Método	39
3.1.	Enfoque cualitativo	39
3.2.	Los participantes	40
3.3.	Método de recolección de datos	45

3.4.	Procedimiento.....	47
3.5.	Estrategia de análisis de datos	48
4.	Resultados	49
4.1.	Definición de Categorías	49
4.2.	Modelo de formación y logística de los cursos	50
4.2.1.	Características generales	50
4.2.2.	Variables que influyen en el Modelo.....	52
4.3.	Metodología de enseñanza y aprendizaje	54
4.4.	Profesores	57
4.5.	Participantes	58
4.5.1.	Características generales	58
4.5.2.	Características estudiantes mujeres	59
4.6.	Mujeres en tecnología	59
4.7.	Perspectiva de Genero	60
4.8.	Deserción.....	61
4.8.1.	Factores de deserción	61
4.8.2.	Iniciativas de retención.....	62
5.	Conclusiones	64
5.1.	Impacto de los cursos cortos de programación en la empleabilidad	64
5.2.	Diversidad de género y participación de mujeres en tecnología	65
5.3.	Rol de los financiadores y su influencia en la formación de la mujer para la industria digital	66
5.4.	La fortaleza metodológica de las escuelas de programación.....	67
5.5.	Factores de deserción y estrategias de retención.....	68
5.6.	Recomendaciones para las escuelas de código y/o <i>bootcamps</i> de programación .	69
5.7.	Recomendaciones para estudios futuros.....	70
6.	Referencias	72
7.	Apéndices	79
7.1.	Apéndice A. Metodología	79
7.2.	Apéndice B. Instrumento.....	80
7.3.	Apéndice C. Ejemplo Invitación Formal.....	83
7.4.	Apéndice D. Consentimiento Informado.....	85
7.5.	Apéndice E. Información participantes	88

7.6.	Apéndice F. Cuadro de Categorías.....	90
7.7.	Apéndice G. Transcripciones y codificación entrevistas individuales	92
7.7.1.	Transcripción y codificación 1	92
7.7.2.	Transcripción y codificación 2	106
7.7.3.	Transcripción y codificación 3	126
7.7.4.	Transcripción y codificación 4	151
7.7.5.	Transcripción y codificación 5	167
7.7.6.	Transcripción y codificación 6	185
7.7.7.	Transcripción y codificación 7	203
7.7.8.	Transcripción y codificación 8	222
7.7.9.	Transcripción y codificación 9	239
7.7.10.	Transcripción y codificación 10.....	261
7.7.11.	Transcripción y codificación 11	285
7.7.12.	Transcripción y codificación 12	307
7.7.13.	Transcripción y codificación 13	325
7.7.14.	Transcripción y codificación 14	359
7.8.	Apéndice H. Categorización de datos	383

1. Marco teórico

El capítulo consolida la fundamentación teórica base para el desarrollo de la presente investigación. Está conformado de los siguientes apartados: el primero desarrolla el concepto de aprendizaje a lo largo de la vida como punto de partida para todo el marco teórico, en tanto es clave para mantenerse actualizado en la industria tecnológica por medio de los cursos cortos o *bootcamps* de programación; el segundo apartado se enfoca en la representación de la mujer en la sociedad, profundizando en los retos en el ámbito laboral, especialmente en el sector de tecnología, en el cual se realiza una revisión sobre las iniciativas y acciones que se han estudiado e implementado a nivel educativo para disminuir la brecha de género en carreras STEM; el tercer apartado aborda el contexto del sector de la tecnología y su influencia en la sociedad actual; el cuarto y último apartado analiza el impacto de los *Bootcamps* de programación en la participación de la mujer en la tecnología.

1.1. Aprendizaje a lo largo de la vida

El aprendizaje a lo largo de la vida (por sus siglas en inglés Lifelong Learning) es de naturaleza diversa, adaptada al individuo y disponible a lo largo de toda la vida. Según el Diccionario Harper Collins (citado por Laal, 2011), el aprendizaje a lo largo de la vida implica la provisión o uso de oportunidades de aprendizaje tanto formales como informales a lo largo de la vida de las personas para fomentar el desarrollo continuo y la mejora de los conocimientos y habilidades necesarios para el empleo y la realización personal. Laal (2011) identificó distintas definiciones, incluyendo la idea de que el aprendizaje puede y ocurre más allá de la estructura formal de una institución educativa y se extiende a lo largo de toda la vida. De acuerdo con el informe Delors (1996, citado por Laal, 2011) el aprendizaje a lo largo de la vida se basa en cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos (y con otros), y aprender a ser. De acuerdo con lo anterior, este tipo de aprendizaje ocurre en todas las etapas de la vida, desde la infancia hasta la vejez, y abarca desde el aprendizaje informal en la primera infancia hasta la educación continua en la edad adulta y la tercera edad.

1.2. Representación de la mujer en el mundo laboral y digital

La participación de la mujer en los diferentes ámbitos de la sociedad ha tenido un desarrollo importante en las últimas décadas, pero aún hay un camino largo por recorrer. En el 2009 se logró la paridad de género en la educación primaria y secundaria en promedio a nivel mundial. Sin embargo, en la población adulta, las mujeres representan el 63% del total de población analfabeta en el mundo. Sumado a esto, se ha identificado que la disparidad de género en la educación se acentúa exponencialmente en países con mayor índice de pobreza y desigualdad social (UNESCO, 2019).

Por otro lado, la participación de la mujer en el ámbito laboral a nivel global se ha mantenido estable desde 1990, con una leve tendencia a la baja, en tanto pasó de 56% a un 52% (Banco Mundial, 2020). Esta información plantea un reto mayor para las mujeres, ya que en 30 años no se ha logrado generar un desarrollo y crecimiento significativo en su participación y aporte a la sociedad. Algunas variables que conllevan a estos resultados provienen de las normas, valores y creencias sociales y culturales asociadas a estereotipos del rol de la mujer y del hombre, que promueven la discriminación de la mujer. En los países donde se ha incrementado la participación de la mujer en la fuerza laboral, ha sido en sectores de la industria como la belleza/cosmética, salud y humanidades, áreas asociadas a funciones estereotipadas de la mujer (UNESCO, 2019).

Con la pandemia, hubo un retroceso importante en la participación de la mujer en el ámbito laboral, la cual hasta el año pasado no se había logrado recuperar en comparación con los hombres. En el estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo – OIT (2022) se identificó que el 74% de los países de América Latina y el Caribe no habían logrado recuperar la participación de las mujeres en el mercado laboral que tuvieron en el 2019. Lo anterior evidencia que, si bien se habían logrado avances a nivel de equidad de género, los esfuerzos siguen siendo insuficientes manteniendo los patrones históricos de vulnerabilidad e inequidad hacia las mujeres, los cuales se exacerban ante crisis sociales como la pandemia.

El contexto anterior es clave para entender la situación aún más compleja que enfrentan las mujeres en el mundo digital actual. La UNESCO en su informe menciona que “desde la perspectiva del desarrollo, las desigualdades de género en la educación y el

empleo STEM perpetúan las desigualdades de género existentes en estatus e ingreso” (2019, p.15), dejando claro que las brechas de género podrían ampliarse exponencialmente si no se fortalece la formación y participación de la mujer en la tecnología, teniendo en cuenta que son las carreras de mayor proyección, y crecimiento actuales y futuras. Actualmente, solo el 30% de la población femenina a nivel mundial elige disciplinas STEM (por sus siglas en inglés, ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas) en educación superior. De esta población, solo el 3% elige disciplinas asociadas a tecnología, informática y telecomunicaciones (UNESCO, 2019).

Dentro de las principales razones por las cuales se da esta baja representación de la mujer en la tecnología, se encuentran las siguientes variables: a) influencia socio cultural en los estereotipos, creencias y expectativas del rol de la mujer principalmente desde la adolescencia (UNESCO, 2019; Chan, 2022; Costa-Lizama, San-Martin, Pinto, y Gatica, 2022; Wang y Degol, 2017; Yansen y Zukerfeld, 2013) ; b) estereotipos y creencias negativas sobre los perfiles en ciencias y tecnología, considerados como “nerdos”, inteligentes pero con limitaciones en habilidades sociales, desinteresados por el mundo externo, entre otros (Beyer, 2014; Yansen y Zukerfeld, 2013); c) creencia de las mujeres sobre las carreras asociadas a tecnología que no reflejan sus valores e intereses, teniendo un mayor impacto en la actitud, interés y autoeficacia para aprender de tecnología (Schmidt, 2011 citado por Beyer, 2014); d) la baja exposición a la tecnología en las mujeres en comparación con los hombres en etapas tempranas (Beyer, 2014; Du y Wimmer, 2019); e) la tendencia a una baja autoeficacia en las mujeres en contraste con su desempeño y habilidades reales (Beyer, 2014; Chan,2022); f) la poca presencia de modelos a seguir o referentes de mujeres en tecnología (Beyer, 2014; Wang y Degol, 2017).

Con base al contexto anterior, es clara la situación tan crítica y a la vez preocupante sobre la baja representación de las mujeres en el sector de tecnología, la cual se agudiza al explorar el entorno emprendedor. En emprendimiento STEM, las mujeres se exponen a una doble discriminación precisamente por ser mujeres y emprendedoras en una industria doblemente masculinizada (Kuschel, Ettl, Díaz-García, y Alsos, 2020). Esta situación es una llamado de atención para todas las partes involucradas, sobre la urgencia para implementar iniciativas de equidad de género, ya que, de lo contrario, se pone de

manifiesto no solo la exclusión sistemática de las mujeres en espacios de innovación y creación de valor, sino también la consecuente pérdida de diversidad en la invención y solución de problemas tecnológicos. Es fundamental comprender que la equidad de género en el sector tecnológico no es solo una cuestión de justicia social, sino también un requerimiento para la innovación inclusiva y sostenible, ya que como se ha mencionado anteriormente, equipos diversos muestran un desempeño superior, llevando a mejores resultados de negocio.

Teniendo el anterior contexto, en el siguiente apartado se estarán compartiendo investigaciones, iniciativas y aportes relacionados con la problemática anterior, con un foco en el sector de tecnología.

1.2.1. Aportes e iniciativas para aumentar la equidad de género

La situación de vulnerabilidad de la mujer en la sociedad ha incrementado los estudios e investigaciones, los cuales han promovido mayor consciencia y a su vez conocimiento clave para movilizar cambios en pro del bienestar y beneficio de la mujer en la sociedad. En esta sección estaremos compartiendo hallazgos y conocimientos significativos, con especial énfasis en la industria digital y de tecnología.

1.2.1.1. Aportes significativos generales

Dentro de las iniciativas encontradas a nivel internacional, está la guía que la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo – AECID (2015) construyó como muestra de su compromiso con la igualdad de género al incorporar el enfoque de género de forma transversal en su organización. Esta guía es la hoja de ruta para implementar la perspectiva de género en la cultura y en todos los frentes de la agencia de forma explícita y procedimental, asegurando el involucramiento de todo el personal de la agencia. Adicionalmente, contiene un contexto histórico y un marco conceptual muy completo, que permite comprender su misión y objetivo con esta guía no solo al interior de la agencia, si no también dentro de su alcance cooperativo. Es así como este documento es un referente para la comunidad internacional sobre la criticidad de esta problemática, que como bien lo

mencionan en la guía “el reto de la igualdad de género nos exige dar un paso definitivo e incorporar ‘la mirada de género’ a nuestro trabajo diario” (AECID, 2015, p.7).

En el ámbito investigativo también se creó la Guía Práctica para la *Inclusión de la Perspectiva de Género en los Contenidos de la Investigación* (Caprile, Valles y Palmen, 2012). En primera instancia, la guía introduce la importancia de entender y aplicar la perspectiva de género desde tres verticales: 1) promover y lograr incrementar el *volumen* de mujeres en entornos científicos y tecnológicos, por medio de la educación y el trabajo; 2) generar cambios estructurales en las *instituciones*, para erradicar sesgos inconscientes derivados de la poca presencia de mujeres en el ámbito investigativo que repercuten en la cultura, las dinámicas organizacionales, los procesos de selección y el balance entre vida personal y profesional; 3) promover *conocimientos* con una perspectiva de género diversa, por medio de la eliminación del condicionamiento masculino de las investigaciones, generado por la predominancia de hombres en la ciencia y la tecnología (Caprile, Valles y Palmen, 2012). Con base a lo anterior, esta guía invita a la reflexión por medio de herramientas metodológicas y los ejemplos que utiliza en áreas como la medicina, arquitectura y tecnología.

Un aporte significativo en la identificación de propuestas de solución para la equidad de género en programas de ciencias, tecnología, ingeniería y ciencias (STEM), es la investigación realizada en Chile por Costa-Lizama, San-Martin, Pinto, y Gatica (2022), la cual, por medio de una propuesta metodológica novedosa, logró identificar propuestas con un alto potencial de generación de cambio para la equidad de género. La metodología se conformó de una encuesta a la ciudadanía chilena, con más de 3000 encuestados, en donde lograron identificar cinco áreas de acción: 1) Participación de mujeres en posiciones de liderazgo; 2) Participación de mujeres en investigación; 3) Porcentaje de mujeres que emprenden; 4) Educación de las mujeres en los colegios; 5) Educación de las mujeres en las universidades. A partir de estas áreas de acción, se realizó la segunda parte de la metodología, que constó de un *hackaton* con la participación del sector educativo con estudiantes y docentes, así como del sector empresarial y emprendimiento. Como resultado de *Hack4Women*, se identificaron dieciocho iniciativas que impactan directamente las cinco áreas de acción identificadas, sobre las cuales destacamos cuatro asociadas a tecnología, de

las seis compartidas en la investigación: a) Mentoras, portal que conecta a mujeres profesionales con estudiantes de universidad de carreras STEM; b) Conectar estudiantes de universidad con estudiantes de colegio mediante un modelo de “ahijada”; c) Portal web que centralice todo tipo de información para emprendedoras en el sector TI y Digital; d) Construir una comunidad de mujeres en tecnología que sirva para visibilizar proyectos desarrollados por mujeres en este campo.

Estos tres aportes son una introducción sobre esfuerzos realizados en pro de la equidad de género desde distintos sectores. En el siguiente apartado se estará profundizando en el sector de tecnología.

1.2.1.2. Aportes significativos en Tecnología

La preocupante brecha de género en las disciplinas STEM (por sus siglas en inglés para Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), ha generado un interés por estudiar y entender la perspectiva de género en contextos educativos y proponer iniciativas de intervención. Hasta el momento, las instituciones educativas han tenido una participación limitada para encarar la desigualdad de género en las carreras con mayor impacto en el mercado laboral actual y futuro. En el análisis realizado por Prendes-Espinosa, García-Tudela, & Solano-Fernández (2020) de las prácticas educativas que incluyan la igualdad de género y tecnología en instituciones de educación infantil, primaria, secundaria y superior, se evidencia la oportunidad existente en la educación formal por fortalecer la perspectiva de género en sus docentes y en sus prácticas educativas. Sumado a esto, reconfirma el impacto que tiene el introducir la tecnología como un eje clave y facilitador de la enseñanza en los colegios, para favorecer la apropiación y relacionamiento con tecnología en las niñas, lo que influye positivamente en la disminución de brecha de género digital en educación superior.

Hasta cierto punto, pareciera como si los colegios y universidades no entendieran la gravedad de esta problemática y la responsabilidad e impacto tan profundo que tienen en la evolución de esto. De acuerdo con García-Holgado y García-Peñalvo (2022), las instituciones de educación superior necesitan dar respuesta a demandas específicas para contribuir a la reducción de la brecha de género en carreras STEM: a) Datos: acceso a datos

y análisis de los mismos para tener información real sobre la inequidad de género a nivel educativo; b) Definición del alcance del problema: delimitación del problema para determinar el campo de acción y el impacto real de las instituciones para lograr resultados positivos en cuanto a la presencia de mujeres en carreras STEM; c) Liderazgo activo: es clave el involucramiento de líderes y equipo administrativo en las estrategias de mediano y largo plazo para lograr consistencia y perdurabilidad de la ejecución de planes de acción; d) Superar bloqueos: mapeo e identificación de variables y sesgos que estén siendo barrera para la atracción, el acceso, la retención y la mentoría de mujeres en STEM; e) Políticas: mejorar las políticas asociadas a los procesos del ciclo de vida de las mujeres en carreras STEM, ofreciendo un acompañamiento diferenciador; f) Atracción: Desarrollar herramientas efectivas que impacten positivamente los volúmenes de inscripción de mujeres a estas carreras. Las demandas anteriores evidencian el camino que queda por recorrer para las instituciones educativas y su criticidad para lograr cambios estructurales en la participación de las mujeres no solo en el ámbito educativo, sino también en la sociedad tecnológica actual.

Ante esta situación, la Unión Europea en alianza con el Programa Erasmus, fundó el proyecto *W-STEM*, un modelo para modernizar la gestión de las instituciones de educación superior en América Latina con el fin de mejorar la atracción, el acceso y la retención de mujeres en programas STEM. El modelo está basado en un flujo de trabajo que inicia con la autoevaluación de las instituciones para conocer su estado real actual de la participación de las mujeres en las carreras STEM, para posteriormente diseñar un plan de acción que lleva a intervenir con propuestas ajustadas a dicha realidad en los procesos de atracción, acceso y retención de esta población. El modelo se ha implementado y probado en once instituciones en Latinoamérica, de las cuales dos son colombianas. (García-Holgado y García-Peñalvo, 2022). Si bien no se tienen resultados concretos del modelo en estas instituciones, es un gran aporte para la educación esta propuesta metodológica que busca intervenir momentos claves para las futuras y actuales mujeres estudiantes de carreras STEM.

Otra investigación con una contribución interesante y novedosa fue la realizada por Pournaghshband, y Medel (2020), quienes introducen un enfoque interdisciplinario y

multidimensional para abordar el tema de inequidad y falta de diversidad en la tecnología. El estudio propone un enfoque interseccional que considera cuatro elementos de identidad social: género, raza, condición socioeconómica y edad. Estos elementos son analizados teniendo como base lo que Pournaghshband, y Medel (2020) denominan el "Arquetipo Falaz" de un estudiante exitoso en ciencias de la computación, que suele considerarse hombre, blanco, de condición socioeconómica media-alta y joven. Esta investigación refuerza la construcción social sobre los roles de hombres y mujeres, así como otros aspectos como la raza, edad y condición socioeconómica, que agudizan aún más la percepción hacia la tecnología, así como los patrones de relacionamiento hacia la misma por parte de las mujeres.

En línea con lo anterior, Rheingans, D'Eramo, Diaz-Espinoza, & Ireland (2018) introducen el concepto de "amenaza de estereotipo", el cual plantea que las pocas mujeres que estudian carreras asociadas a tecnología enfrentan el riesgo de confirmar estereotipos negativos sobre sus habilidades, lo que puede llevar a un desempeño inferior en estas áreas. Este temor de no encajar o no ser lo suficientemente capaz puede hacer que las mujeres cambien de especialidad o carrera, incluso teniendo un buen desempeño. Para abordar esta problemática, se diseñó el programa escolar *Center for Women in Technology – CWIT* en la Universidad de Maryland, Baltimore, para incrementar la retención y aumentar la diversidad de género en los programas de tecnología. El programa está construido por los siguientes elementos: a) eventos para la construcción de comunidad; b) comunidad de aprendizaje-convivencia; c) apoyo académico; d) programa de mentoría; e) desarrollo de liderazgo. Los resultados del programa hacen un aporte de alto impacto para la comunidad educativa en tecnología, en tanto han logrado tener un 91.7% de retención de los participantes en las carreras de tecnología, así como un porcentaje de graduación del 87.6%, en un promedio de 4.2 años (Rheingans, D'Eramo, Diaz-Espinoza, & Ireland, 2018). Comparando los resultados del programa con estudiantes que no hacen parte del programa CWIT, es claro que el abordaje holístico del programa marca una diferencia a nivel del aumento de desempeño académico, retención, graduación y la experiencia general de las mujeres en su formación en carreras de tecnología.

Un hallazgo interesante que cuestiona los estereotipos de género persistentes en el ámbito de la programación fue el de Du y Wimmer (2019), en su investigación con la *Hora del Código*. Esta investigación demostró que las mujeres no solo son capaces de aprender y aplicar conceptos de programación, sino que, en algunos casos, pueden superar a sus pares hombres en comprensión y aplicación de estructuras de programación específicas. Sumado a esto, se encontró que el cambio de actitud después de estar en la *Hora del Código* fue positivo y no presentó diferencias de género significativas. Estos descubrimientos tienen profundas implicaciones para las estrategias educativas, las cuales deberían estar diseñadas con el propósito de promover una mayor disposición hacia la tecnología en las mujeres. Así mismo, es claro que intervenir en la motivación y el apoyo es crítico para incrementar la participación femenina en campos tecnológicos y de programación. Teniendo lo anterior en cuenta, considerar la adopción de tutoriales y actividades similares a la *Hora del Código* desde etapas educativas tempranas y de forma periódica, podría generar un cambio significativo en la paridad de género en la tecnología, al proporcionar habilidades, conocimientos, confianza y participación activa de niñas y mujeres en el mundo digital.

Alineado a la propuesta anterior, Wang y Degol, (2017) también destacan la importancia de fomentar no solo la habilidad sino también el interés en estas áreas desde una edad temprana. Adicionalmente, aportaron las siguientes recomendaciones: a) resignificar estereotipos de género; b) enfatizar en el esfuerzo y trabajo duro, promoviendo la persistencia y disciplina para desarrollar la habilidad lógico-matemática para la tecnología, en vez de considerarlo un factor innato; c) incorporar más narrativas en la enseñanza STEM; d) comunicar la relevancia práctica de un grado en STEM; e) proporcionar más modelos a seguir femeninos en estas áreas. Además, se insta a adaptar las obligaciones familiares de las mujeres en el ámbito laboral para no frenar sus carreras profesionales. Estas recomendaciones resaltan la necesidad de intervenciones desde diversas aristas para cerrar la brecha de género existente. Cultivar el interés de las niñas en la ciencia y la matemática desde una edad temprana, y hacerlo a través de metodologías didácticas que incluyan narrativas y *storytelling*, no sólo aprovecha sus habilidades verbales, sino que también les ayuda a relacionar estos conocimientos con aplicaciones a la vida real, haciéndolos más atractivos y relevantes. De igual manera, es fundamental el

deconstruir los estereotipos de género en STEM, proveyendo modelos a seguir femeninos y mostrando que las mujeres pueden, y de hecho están, logrando avances significativos en estos campos.

1.3. Tecnología: contexto e influencia en la sociedad actual

Con la tercera revolución industrial, que inició aproximadamente en 1960, conocida como la revolución tecnológica o digital por la llegada de los computadores, celulares y el internet, empezaron cambios de alto impacto para la humanidad. Schwab (2017) considera que estamos viviendo una cuarta revolución industrial como resultado de una profundización de la tercera, pero con variables adicionales que impactan y transforman la forma como nos relacionamos, trabajamos y vivimos. Este nuevo periodo se caracteriza por aspectos como la alta velocidad de los cambios, la inmediatez derivada de la conectividad global, el desarrollo de tecnologías digitales avanzadas mucho más complejas, capaces y sofisticadas, que ya están modificando la economía global, la sociedad, los negocios, la educación, entre otros (Schwab, 2017).

Derivado de esta cuarta revolución industrial, uno de los sectores de mayor crecimiento es el digital y de tecnología. Se ha identificado que el acelerado desarrollo tecnológico que hemos experimentado en los últimos años ha tenido repercusión en la acentuación de los niveles de inequidad entre países y dentro de los mismos. Las principales inequidades están asociadas a: a) disrupción de mercados laborales por situaciones como el incremento de la productividad, eliminando o reemplazando trabajos por medio de la tecnología; b) reducción de la reubicación de mano de obra a países menos industrializados y más económicos, gracias a la digitalización de procesos productivos; c) la aceleración del desarrollo y crecimiento económico de países más avanzados en tecnología, dificultándole a los países en vía de desarrollo alcanzar este nivel de desarrollo, lo que conlleva a una mayor brecha en la distribución de la riqueza; d) relacionado con lo anterior, está la desigualdad de salarios e ingresos entre colaboradores, empresas, sectores; e) formas de discriminación derivado de las desigualdades mencionadas anteriormente, como la de género (Naciones Unidas, 2021). Complementando lo anterior, Autor (2015) establece que los cambios tecnológicos alteran los tipos de empleos disponibles y la

remuneración de estos debido a la "polarización" del mercado laboral en las últimas décadas, donde las ganancias salariales se han dirigido desproporcionadamente a aquellos en la parte superior e inferior de la distribución de ingresos y habilidades, y no a aquellos en el medio. En este sentido, los avances recientes y futuros en inteligencia artificial y robótica deberían continuar moldeando el mundo laboral. Otro ejemplo de lo anterior es la interacción entre la ventaja comparativa de máquinas y humanos permitiendo que las computadoras sustituyan a los trabajadores en la realización de tareas rutinarias y codificables, mientras se amplifica la ventaja comparativa de los trabajadores en proporcionar habilidades de resolución de problemas, adaptabilidad y creatividad (Autor, 2015).

Analizando la situación anterior, es claro que hay una influencia y afectación directa sobre el mercado laboral y el talento actual y futuro. Precisamente el reporte *Technology Trends Outlook* de Mckinsey & Company (2023) permite evidenciar esto al proyectar que un 20% - 30% del tiempo que los colaboradores dedican en el trabajo podría ser transformado por tecnologías de automatización. Es importante anotar que la automatización no ha eliminado la mayoría de los empleos a lo largo de las décadas y siglos, si no por el contrario, ha entrado a complementar el trabajo humano, aumentando la producción de maneras que llevan a una mayor demanda de mano de obra influyendo en los ajustes en la oferta laboral.

Enfocándose en el talento actual y futuro, McKinsey & Company (2023) realizó un análisis de 3.5 millones de ofertas de empleo, el cual mostró que las habilidades con mayor demanda tienen menos de la mitad de talento calificado por posición que el promedio global de posiciones de tecnología. Por su parte, *World Economic Forum* (2019) proyectó que en el 2020 existirían alrededor de 756.000 vacantes abiertas a nivel mundial en el sector de tecnología y que para el 2022 se crearían alrededor de 133 millones de nuevos roles. Para Colombia se estipuló para el 2020 una demanda de 80.000 personas con conocimientos digitales y de tecnología, y para los próximos años esta demanda incrementaría alrededor de 200.000 profesionales con formación técnica digital (Dinero, 2020). Esta realidad actual ha generado la necesidad y urgencia de asegurar una mayor participación de las mujeres a nivel educativo y laboral general, específicamente en las

áreas digitales y de tecnología, para contrarrestar las inequidades mencionadas y también para mitigar riesgos de la velocidad del desarrollo tecnológico.

En los últimos años se ha visto una tendencia global por parte de las empresas del sector de tecnología para trabajar en iniciativas de diversidad e inclusión, en tanto se ha identificado que tienen un impacto positivo a nivel negocio porque aumenta la innovación, creatividad y, por consiguiente, las ganancias de la compañía (Poncell y Gama, 2022). Si bien el principal motivador de las empresas es a nivel de negocio, este enfoque está aportando en cierta medida a mitigar la profundización de las inequidades expuestas. En la investigación de Poncell y Gama (2022) se identificó que las empresas están enfrentando retos a nivel de retención del talento diverso, gestión del cambio cultural interno y la atracción de personas de grupos subrepresentados. Sin embargo, se evidenció que las empresas de desarrollo de software en esta investigación están mostrando una tendencia a reconocer la importancia de la diversidad e inclusión para mejorar el desempeño de los equipos y aportar a la problemática de desigualdad en el mercado laboral, además de los beneficios a nivel negocio.

Teniendo en cuenta la escasez de talento en tecnología, la preocupación por la alta demanda actual y futura de talento en la industria, así como la tendencia a la diversidad e inclusión en el sector, los cursos cortos de educación no formal, en algunos casos llamados *bootcamps*, impartidas por organizaciones reconocidas en el mercado como escuelas de código o empresas EduTech, se han fortalecido y proliferado en los últimos años. A continuación, se profundizará en estas iniciativas de formación de talento TI.

1.4. Cursos Cortos de programación; una alternativa para la inclusión de la mujer en la tecnología

Las escuelas de código o empresas Edutech, reconocidas por la creación de *bootcamps* de programación, tienen su origen en San Francisco, Estados Unidos, hacia el año 2012, con la creación *Dev Bootcamp* por Shereef Bishay (Seibel y Veilleux, 2019; Twine, 2022). Esta fue la primera propuesta de educación no formal, caracterizada por ser una inmersión intensiva de diecinueve semanas para acelerar el conocimiento en ingeniería y desarrollo de software. Con el éxito de este modelo educativo, los *bootcamps* y/o cursos

cortos de programación empezaron un crecimiento exponencial, que para el 2018 ya registraban alrededor de 108 solo en Estados Unidos y Canadá (Twine, 2022). Si bien las escuelas de código no fueron creadas con el propósito de promover o lograr la paridad de género en programación, estas han jugado un rol clave en el incremento inesperado de participación de la mujer en la industria. Ejemplo de esto es el volumen de graduadas en Estados Unidos de *bootcamps* de programación en el 2016 (5275 mujeres) en comparación con graduadas de carreras de ciencias de computación en el 2015 (2392 mujeres), un poco más del doble (Seibel y Veilleux, 2019).

Teniendo en cuenta esta tendencia al alza de la formación de mujeres en *bootcamps*, es importante identificar los factores que influyen en dicha decisión de optar por *bootcamps* en lugar de estudios formales en Ciencias de la Computación (CS). Dentro de los factores identificados por Seibel y Veilleux (2019) está la percepción que para estudiar una carrera formal en tecnología las habilidades matemáticas son intrínsecamente necesarias. Sumado a esto, se suma lo que se había identificado anteriormente sobre la baja autopercepción en habilidades matemáticas y la influencia de los constructos sociales generalizados sobre el género y las habilidades matemáticas. Además de esto, la falta de comprensión y visibilidad sobre lo que realmente implica una carrera en CS también se convierten en barreras adicionales. En contraste, los *bootcamps*, son percibidos como más accesibles y estructurados de manera diferente a una carrera formal, por el tiempo de duración, el costo, la informalidad en su currículo de formación y la metodología de enseñanza. Lo anterior ha convertido a los *bootcamps* en una vía alternativa para entrar al campo tecnológico, especialmente para las mujeres en etapas posteriores de su vida o carrera, que se atreven a cuestionar los estereotipos sin exponerse a contextos tan amenazantes como se percibe la educación formal. En este sentido, los *bootcamps* pueden ofrecer un entorno más inmediato y aplicado para aprender habilidades de codificación y desarrollo de software, sin la necesidad percibida de habilidades matemáticas intensivas o la inversión de tiempo de un grado universitario (Seibel y Veilleux, 2019; Lyon y Green, 2021). Adicional a lo anterior, en el estudio realizado por Lyon y Green (2021), no se encontró una correlación entre la experiencia previa en programación y el éxito en los *bootcamps*, lo que refuerza el atractivo

para las mujeres que están considerando asistir para cambiar de carrera de formarse en estas escuelas.

Con respecto a la empleabilidad de las mujeres formándose a través de *bootcamps*, hasta el momento se han tenido buenos resultados en Estados Unidos, Argentina y Colombia (Lyon y Green, 2021; Aramburuy, Goicoecheaz, y Mushfiq, 2021). Si bien puede haber una preferencia por parte de grandes empresas de tecnología por contratar graduados de carreras de CS, lo cierto es que cada vez hay una mayor apertura por contratar talento que demuestre las habilidades y conocimiento técnico, sin importar la formación académica. En algunas de las entrevistas realizadas en su investigación, Lyon y Green (2021) confirman que después de dos años de trabajo continuo con sus equipos, los gerentes de empresas de tecnología no logran diferenciar quien viene de *bootcamps* y quienes, de instituciones formales de educación, lo cual refuerza aún más la hipótesis de la efectividad de los *bootcamps* como puerta de entrada para las mujeres al mercado laboral digital.

A continuación, se estará profundizando en las estrategias de enseñanza para aprender tecnología, en tanto se ha identificado como una de las variables que moviliza el interés en quienes eligen formarse en las escuelas de código.

1.5. Estrategias de enseñanza para la lógica de programación tecnológica

Teniendo en cuenta que las estrategias de enseñanza son claves para el aprendizaje de los estudiantes, toma relevancia profundizar en las estrategias de enseñanza en las ciencias computacionales y tecnológicas, con el fin de identificar las opciones con mayor impacto para dentro de los *bootcamps*. Las estrategias de enseñanza hacen parte del currículo académico y son un componente importante del proceso de aprendizaje. Estas estrategias son las que establecen la dinámica de relación entre docente – alumno. En este apartado, se exploran y profundizan las estrategias de enseñanza más relevantes para la enseñanza de las ciencias de la computación, específicamente lógica y lenguajes de programación

Esta profundización tuvo como punto de partida la revisión de 12 estudios relacionados con estrategias de enseñanza para programación computacional. En el estudio realizado por Khan, Iftikhar, Hussain, Rehman, Gul, Jadoon, y Nazir (2020), se reconfirmó

que el aprendizaje de programación es crítico para las ciencias computacionales, en tanto es un prerrequisito en la mayoría de los cursos en carreras de sistemas. También se identificó que la programación es percibida como una actividad lógica retadora, por su alto nivel de complejidad, lo que ha generado que tenga la tasa más alta de deserción dentro de las materias de la carrera. Por su parte, Mohd, Nor, e Irfan (2010) encontraron en su estudio que uno de los cuatro problemas para aprender programación y desarrollar habilidades de resolución de problemas, es el uso de estrategias de enseñanza deficientes.

Derivado de las dificultades identificadas, se han realizado distintos estudios relacionados con el método de enseñanza de programación, de los cuales se identificaron que el aprendizaje colaborativo, el aprendizaje invertido y el método de aprendizaje inductivo, con foco en aprendizaje basado en proyectos y aprendizaje basado en problemas, tienen un efecto positivo no solo en el aprendizaje y desempeño de los estudiantes, si no también, en el desarrollo de habilidades como pensamiento analítico, resolución de problemas, trabajo en equipo.

1.5.1. Aprendizaje invertido

Es un modelo de enseñanza y aprendizaje híbrido que combina el aprendizaje deductivo con el inductivo, reuniendo las fortalezas de los modelos (Prieto, Diaz y Santiago, 2014). El aprendizaje invertido se caracteriza por el trabajo individual e interactivo en casa por parte de los estudiantes, principalmente viendo videos y prepararse para aplicar el conocimiento en las aulas con sus profesores y compañeros (Bergmann & Sams, 2012; Herreid & Schiller, 2013; Roach, 2014, citados por Çakıroğlu, y Öztürk, 2017). En este método, la instrucción directa se da por fuera del tiempo de la clase presencial por medio de videos, para aprovechar el tiempo de clase en actividades de aprendizaje más activas y significativas para los estudiantes (Pearson, 2013, citado por Observatorio de Innovación Educativa del Tecnológico de Monterrey, 2014).

En el aprendizaje invertido, el estudiante es el centro de la formación y el docente pasa a tener un rol de guía y facilitador del aprendizaje. Sumado a esto, se diversifican las fuentes de conocimiento, en tanto el profesor deja de ser la única fuente de conocimiento y se usan videos u otros recursos digitales para fomentar la transmisión de conocimiento. Lo

anterior implica que la relación entre estudiante y docente es colaborativa para materializar el aprendizaje significativo esperado (Observatorio de Innovación Educativa del Tecnológico de Monterrey, 2014).

El aprendizaje invertido es un método que, aun cuando no es novedoso, se sugiere usar para la enseñanza de programación, ya que permite que los estudiantes puedan tener un aprendizaje personalizado en casa, repitiendo los videos o usando las herramientas digitales las veces que sean necesarias para asegurar el aprendizaje e identificar preguntas para resolver con el apoyo del profesor o sus compañeros. Sumado a lo anterior, este método permite que en las clases se pueda realizar actividades prácticas y experienciales que aseguren el aprendizaje significativo, como, por ejemplo, hacer uso de la estrategia de aprendizaje basado en problemas. Este método también ayuda a que los estudiantes de bajo desempeño y con dificultades aprendiendo el contenido, reciban apoyo no solo de sus profesores, sino también de sus pares, lo cual aumenta la motivación. Sumado a esto, los estudiantes obtienen mayores calificaciones en las actividades en clase, que en las realizadas individualmente (Çakıroğlu, y Öztürk, 2017).

1.5.2. Aprendizaje colaborativo

El aprendizaje colaborativo es definido como “un modelo de aprendizaje interactivo, que invita a los estudiantes a construir juntos, lo cual demanda conjugar esfuerzos, talentos y competencias, mediante una serie de transacciones que les permitan lograr las metas establecidas consensuadamente” (Revelo-sanchez, Collazos-ordonez y Jimenez-toledo, 2018, p. 117). Por su parte, Arboleda, Mazuera y Montemiranda (2015, citados por Boudia, Bengueddach, y Haffaf, 2019), definen el aprendizaje colaborativo como un ambiente interactivo entre estudiantes que intercambian y comparten información, ideas y se distribuyen actividades para lograr resultados de aprendizaje en conjunto.

De acuerdo a Echazarreta, Prados, Poch, y Soler, (2009, citado por Revelo-sanchez, Collazos-ordonez y Jimenez-toledo, 2018), el aprendizaje colaborativo tiene unas características que las diferencian del trabajo grupal, las cuales son:

1. Relación interdependiente positiva entre los miembros del equipo.

2. La responsabilidad es tanto individual como compartida para la ejecución de actividades y el logro del objetivo final.
3. Diversidad y heterogeneidad en habilidades y características en los miembros del equipo.
4. Fuertes habilidades de comunicación, relaciones simétricas y recíprocas, interés por compartir conocimiento y soluciones.

La incorporación del aprendizaje invertido en las aulas se realiza por medio de Técnicas de Aprendizaje Colaborativo, las cuales incluyen técnicas de enseñanza recíproca entre compañeros y técnicas para la resolución de problemas (Revelo-sanchez, Collazos-ordonez y Jimenez-toledo, 2018). Para la enseñanza específica de programación, una de las estrategias más usadas es la programación en parejas, la cual implica que los estudiantes deben resolver el ejercicio de programación juntos y compartiendo un mismo computador, teniendo uno el rol de construir el código, mientras el otro detecta errores para modificarlos (Boudia, Bengueddach, y Haffaf, 2019). Esta estrategia fue la base para la investigación realizada en una Universidad de Argelia en estudiantes de ciencias de computación, en donde se evidenció un impacto positivo en las calificaciones de los estudiantes con bajo nivel académico, y un incremento considerable en la motivación y compromiso de la generalidad de los estudiantes (Boudia, Bengueddach, y Haffaf, 2019).

1.5.3. Método de enseñanza inductiva

Este método de enseñanza hace parte de la corriente constructivista, que es tanto una teoría del aprendizaje como una estrategia educativa. Este método concibe a los estudiantes como entes activos, que construyen conocimiento por medio de la actividad; hacer genera nuevas representaciones mentales y aprendizajes. Sumado a esto, el aprendizaje sucede en comunidad y las interacciones con los demás (compañeros y profesores) posibilitan esta construcción (Heredia y Sánchez, 2012).

El aprendizaje inductivo es definido como “cualquier instrucción que empieza con un desafío cuya solución precisa un conocimiento que no ha sido proporcionado previamente” (Prieto, Díaz y Santiago, 2014, p.14). Es este método el rol del profesor cambia al convertirlo en un guía y facilitador del aprendizaje; es quien elige el desafío con el cual los

estudiantes van a adquirir el aprendizaje por medio del proceso de solución de la actividad. Esto implica que el estudiante se empodera de su proceso de aprendizaje, ya que debe identificar lo que necesita aprender para lograr el objetivo; el alumno debe indagar, descubrir e inducir conceptos (Prieto, Diaz y Santiago, 2014).

Algunas de las ventajas del aprendizaje inductivo son: a) el entorno de aprendizaje es más cercano a la realidad profesional y laboral; b) los aprendizajes son de un mayor nivel cognitivo, ya que exigen procesos mentales de alto nivel como pensamiento analítico, crítico y creativo; c) desarrollan autonomía en su proceso de aprendizaje y criterio para establecer cuando requieren apoyo; d) integran los nuevos aprendizajes con antiguos, permitiendo crear soluciones más robustas; e) cuando se usan métodos inductivos grupales, ayuda a desarrollar habilidades de trabajo en equipo y relacionamiento (Prieto, Diaz y Santiago, 2014).

En las carreras de ingeniería, especialmente de ciencias de computación, las habilidades de resolución de problemas, creatividad y el pensamiento crítico-analítico, son esenciales (Khan, Iftikhar, Hussain, Rehman, Gul, Jadoon, y Nazir, 2020), por lo cual este método de aprendizaje toma gran relevancia para la enseñanza.

Dentro de los métodos inductivos de mayor complejidad se encuentran el aprendizaje basado en problemas y el aprendizaje basado en proyectos. A continuación, se profundizarán en estos dos métodos.

1.5.4. Aprendizaje basado en problemas

Este tipo de aprendizaje es originario de Canadá en los años 60, inicialmente para la carrera de medicina. Hacia mediados de los años 70s se empezó a utilizar para las carreras de ingeniería. Este método busca estimular el aprendizaje de los estudiantes mediante el planteamiento de un problema (Barrow, 2010, citado por Prieto, Diaz y Santiago, 2014). La dinámica de estudio usualmente es en equipo, para fortalecer el proceso de aprendizaje, teniendo en cuenta que es uno de los métodos de más alta complejidad. Adicionalmente, el problema planteado debe ir más allá de los conocimientos y capacidades actuales de los estudiantes, llevándolos a indagar, investigar, cuestionar, relacionar conocimientos y aprendizajes. Ante la complejidad que representa este método, los estudiantes tienen tres

tipos de ayudas: 1) el aprendizaje colaborativo resultado del trabajo colaborativo y en equipo; 2) la metodología de este tipo de aprendizaje, el cual da estructura y guía para desarrollar las etapas; 3) el apoyo del docente tutor (Prieto, Diaz y Santiago, 2014).

Para que este método sea efectivo, los problemas deben cumplir con las siguientes características (Prieto, Diaz y Santiago, 2014):

1. Realista: el problema debe simular situaciones del mundo real. Su definición no es completa, lo que implica que el estudiante debe terminar de definirlos. Usualmente tienen más de una forma para solucionarse.
2. Desarrolla y ejercita competencias: para solucionar el problema, se ponen en práctica comportamientos que ayudan a desarrollar y fortalecer las competencias deseadas, como pensamiento analítico, aprendizaje autónomo, trabajo en equipo, comunicación, entre otros.
3. Interesantes: los problemas deben llamar la atención de los estudiantes y motivarlos para su adecuado involucramiento.
4. Evolucionan: tienden a cambiar durante sus distintas etapas del proceso para solucionarlos, a medida que los alumnos aprenden.
5. Auténticos: son situaciones distintas, particulares y usualmente nuevas para los estudiantes. Algunos problemas pueden ser planteados en escenarios futuros.

La metodología del aprendizaje basado en problemas tiene siete pasos, condensados en tres fases, según el modelo de Schmidt (1983, citado por Prieto, Diaz y Santiago, 2014). La primera fase es de discusión, en la cual se realizan por siguientes pasos: 1) se identifican los hechos; 2) se define el problema; 3) se establece la justificación; 4) se identifica la información adicional que necesitan los estudiantes; 5) se estructura el plan de investigación y trabajo, estableciendo los objetivos de aprendizaje. En la segunda fase, que es de estudio, 6) se ejecuta la investigación y el estudio de forma individual. En la tercera y última fase, el informe, 7) se reúne y consolidan las investigaciones para discutir las en equipo y construir una solución en conjunto, la cual será evaluada.

En la investigación realizada por Khan, Iftikhar, Hussain, Rehman, Gul, Jadoon, y Nazir (2020), se evidencia que el uso de la metodología del aprendizaje basado en problemas es percibida efectiva por parte de los estudiantes, en tanto ayuda a clarificar los

conceptos de programación, así como entender la relevancia que tiene la programación de la ingeniería de software.

1.5.5. Aprendizaje basado en proyectos

En el aprendizaje basado en proyectos es una estrategia de aprendizaje didáctica donde “los alumnos llevan a cabo actividades que se concretan en un producto que puede ser una herramienta, un servicio, un plan de negocios, una investigación, etc.” (López, Ramos, Castillo, Govea, González, García, 2002, p.1). Esta metodología estipula un periodo de tiempo para su desarrollo y producción, dentro del cual se ejecutan sus tres fases: 1) Fase 1: integración del equipo de trabajo, definición del producto y plan de trabajo; 2) Fase 2: contexto, justificación y fundamentación del producto, incluyendo la identificación de problemas y un primer prototipado; 3) Fase 3: presentación de un reporte con el producto final, resultados y hallazgos (López, Ramos, Castillo, Govea, González, García, 2002).

El aprendizaje basado en proyectos comparte muchas características del aprendizaje basado en problemas, como: a) la autenticidad de los temas; b) la semejanza con situaciones reales; c) la posibilidad de distintas soluciones o abordajes; d) el estudiante tiene un rol activa sobre su aprendizaje; e) la investigación hace parte de la adquisición de nuevos conocimientos; f) se desarrollan procesos cognitivos de alto nivel, entre otros. Sin embargo, el aprendizaje basado en proyectos tiene un alto énfasis en la innovación y creatividad. Sumado a lo anterior, este aprendizaje cuenta sus propias características exclusivas, las cuales son (Prieto, Díaz y Santiago, 2014):

1. El punto de partida es un producto final.
2. El proceso para producir y desarrollar este producto plantea distintos problemas a los estudiantes, los cuales debe resolver como parte de la metodología y de su proceso de aprendizaje.
3. El modelo de producción que se usa contiene actividades que hacen parte de modelos de la vida real.
4. Se hace una presentación del producto final
5. El producto final es la fuente creativa y motivacional.

6. Las nuevas habilidades y los conocimientos adquiridos son fundamentales para un exitoso proceso de producción.

De acuerdo con De Los Rios-Carmenado, Rodríguez y Pérez (2015), esta estrategia de aprendizaje ofrece diversas posibilidades de aprendizaje y desarrollo técnico, así como de habilidades blandas, las cuales son críticas para los entornos profesionales. Esta estrategia ha tomado gran relevancia en las ciencias computacionales, ya que se ha identificado como una oportunidad para apalancar el desarrollo de habilidades requeridas para la formación como Profesional en Gerencia de Proyectos, que es común, y muchas veces requerido en la industria digital y tecnológica.

2. Planteamiento del Problema

El presente capítulo tiene como eje central el planteamiento del problema de la investigación, el cual está enfocado en la formación de mujeres en tecnología por medio de los *bootcamps* de programación, como una alternativa no convencional y con oportunidad de aumentar su impacto. El desarrollo del capítulo consta de los siguientes apartados: 1) Antecedentes del problema; 2) Objetivos de la investigación; 3) Justificación; 4) Delimitación del estudio; 5) Limitaciones; y finalmente, 6) Definición de términos. Por medio del planteamiento del problema, se tiene como propósito dar la base estructural para la fase aplicada del estudio.

2.1. Antecedentes del problema

Con el fin de comprender la relevancia de la investigación, en el presente apartado se desarrollaran tres frentes de los antecedentes del problema, los cuales son: a) la educación de la mujer en Colombia y su participación en el mercado laboral ; b) la disparidad de género en tecnología tanto a nivel educativo como laboral, considerando una perspectiva global y local; c) los *bootcamps* de programación como alternativa de inserción de mujeres a la industria tecnológica, sin que sea su misión principal.

2.1.1. Educación y trabajo de la mujer en Colombia

En Colombia, el rol de la mujer empezó a tomar fuerza con su participación en la democracia en 1957, siendo uno de los últimos países en lograr el derecho a la mujer en Latinoamérica (Caputto, 2008). Con este importante hito, las mujeres en Colombia empezaron a tener visibilidad en la sociedad, especialmente en tres ejes: cambios en la vida cotidiana, participación en el ámbito político y en el entorno académico (Fernández, 1994, citada por De Jesús Trimiño, 2015).

Fue hasta finales del siglo XX, que en Colombia se logró la equidad en la formación con un mismo currículo para todos. Esto conllevó a lograr la paridad en la educación entre el 2001 y el 2004, época en la que según el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas - DANE (2004, citado por Caputto, 2008), ingresaron 55% mujeres y 44% de hombres a la educación superior en Colombia. De acuerdo con Iregui, Melo, Ramírez, y

Tribín, (2021), en Colombia se han logrado los siguientes avances en la educación de la mujer o derivados de esta: a) educación primaria universal y el aumento de matrículas en educación secundaria, reduciendo desigualdades de género en estos niveles; b) mayores tasas de finalización de mujeres que hombres en la educación primaria y secundaria; c) incremento significativo en la inscripción de mujeres en educación superior, con tasas de matrícula superiores a las de los hombres; d) aumento en las matrículas de mujeres en carreras y áreas tradicionalmente dominados por hombres, como ingeniería, derecho y medicina; e) mejoras en los ingresos de los hogares, participación laboral femenina, salud de la mujer y preferencias por un menor número de hijos. Aun cuando se han tenido estos avances significativos, aun se identifican los siguientes retos: 1) heterogeneidad en la calidad de la educación, lo cual afecta las oportunidades de las mujeres; 2) desempeño de las mujeres menores de edad en las pruebas como PISA, que ha sido inferior al de los hombres menores de edad, especialmente en matemáticas; 3) las tasas de cobertura en educación superior son bajas en comparación con países desarrollados y algunos de América Latina; 4) grandes desigualdades socioeconómicas a nivel educativo; 5) el embarazo sigue siendo una de las principales causas de deserción escolar para las mujeres jóvenes; 6) tendencia de las mujeres a autoseleccionarse fuera de los campos de estudio más lucrativos como ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas y economía.

Lo anterior se evidencia en los datos recopilados en el SNIES – Sistema Nacional de Información de Educación Superior, donde se calcula que del 2015 al 2022 alrededor de un 17% del total de estudiantes matriculados en carreras de tecnología, son mujeres, y del total graduados, las mujeres representan en promedio el 20,5% (Ministerio de Educación, 2023). Una problemática adicional es el bajo porcentaje de mujeres que se gradúa del total de mujeres matriculadas en estas carreras, el cual en los últimos tres años tiene un promedio de 18,3% (Ministerio de Educación, 2023).

Estos datos muestran el gran desafío que tienen la educación formal en Colombia no solo a nivel de equidad de género en carreras STEM, sino también en la incorporación de la perspectiva de género para la formación de una ciudadanía crítica que permita la transformación de roles sociales tradicionalmente impuestos. Tal como lo identifica De Jesús Trimiño (2015), el compromiso y esfuerzo por parte de los docentes y de las

instituciones educativas es crucial para abordar la educación desde una perspectiva interdisciplinaria que conecte la academia con la realidad social y promueva el desarrollo de proyectos educativos inclusivos que tengan un impacto eficaz en la inclusión de mujeres en escenarios masculinizados como la industria tecnológica.

Con relación a la participación de la mujer en el ámbito laboral, según cifras del Banco Mundial (2020), en los últimos 30 años, la participación de la mujer en la fuerza laboral en Colombia se incrementó un 10%, pasando de 53% en 1990 a un 63% en el 2020. Sin embargo, el último reporte del DANE (2023), la tasa de ocupación de mujeres en Colombia es del 46,2% (DANE, 2020). Sumado a esto, según el reporte del DANE (2023) se calcula que solo el 0.3% de las mujeres laboralmente activas en Colombia están en actividades relacionadas a tecnología y comunicaciones. Adicionalmente, el 99.9% de las mujeres con ocupación en Colombia están en las siguientes ramas de actividad: sector turístico-hoteler, restaurantes, servicios sociales, salud, comunales y personales, industria manufacturera, actividades inmobiliarias, agricultura, entre otras.

2.1.2. Disparidad de género en la tecnología

Con base en la problemática expuesta en el contexto anterior, toma relevancia entender los problemas, retos y dificultades que enfrentan las mujeres en la industria de tecnología. Para esto, es importante conocer los enfoques de investigación que se han realizado hasta el momento sobre esta problemática, los cuales según Vitores y Gil-Juárez (2016) son: a) el marco de investigación más dominante es el de la metáfora de la ‘tubería que gotea’, la cual agrupa las investigaciones enfocadas a estudiar las variables que explican la reducción de mujeres en cada fase de transición en la carrera de tecnología; b) investigaciones con un enfoque psicológico, resaltando el impacto de la imagen, estereotipos, percepciones y sesgos derivado del desconocimiento sobre carreras de tecnología; c) factores sociales como la influencia cultural, familiar, social y mediática por cumplimiento de expectativas de roles y estereotipos; d) factores estructurales como la educación formal y su limitado contenido curricular, prácticas de formación y preparación docente; e) diferencias de género en aptitudes y actitudes hacia la tecnología. Si bien estas

investigaciones han hecho un aporte significativo para la comprensión de la disparidad de género en el campo de tecnología, existen críticas a estos enfoques de investigación, las cuales también enriquecen el entendimiento de los antecedentes de esta problemática. Dentro de las críticas más relevantes está la linealidad y normatividad de las investigaciones que se estructuran bajo la metáfora de la ‘tubería que gotea’, la cual no refleja la complejidad de las trayectorias profesionales de las mujeres, que a menudo incluyen caminos no convencionales, interrupciones y reingresos. Además, este modelo investigativo ha sido criticado por su énfasis unilateral en el lado de la oferta, centrándose en cómo atraer a más mujeres al campo, dejando de lado los factores culturales, estructurales e institucionales que limitan su participación. Por su parte, la problemática del 'modelo de déficit' sugiere que el problema no reside en las mujeres y su relación con la tecnología, sino en las expectativas sociales que las obligan a adaptarse a un estándar masculino. A pesar de estas críticas, la postura dominante en la investigación persiste en abordar las diferencias de género en términos de barreras de actitud y uso, ofreciendo soluciones superficiales que no desafían las estructuras subyacentes. Para abordar efectivamente la desigualdad de género en la informática, es esencial cambiar el enfoque de la investigación y las intervenciones hacia un reconocimiento de la importancia de la tecnología en diversos campos y promover los puntos de entrada menos codificados por género, que permitan a las mujeres aprovechar sus intereses y habilidades en un contexto más amplio y menos restrictivo (Vitores y Gil-Juárez, 2016).

González-Palencia, y Jiménez, (2016) establecen que las estructuras sociales y profesionales actuales perpetúan un sesgo de género que dificulta la participación plena de las mujeres en este campo, especialmente en los niveles más altos de la gestión científica y tecnológica. Derivado de esto, es claro que existe un peligro latente de que el progreso tecnológico y humano se vea obstaculizado por un sesgo de género arraigado en la sociedad. Lo interesante y curioso de esta situación es que las mujeres tienden a ser usuarias principales de la tecnología desde muy jóvenes y, en ocasiones, en proporciones mayores que los hombres, pero desafortunadamente su participación en el estudio, diseño y desarrollo de la tecnología es mínima. A esto se le suma que la incorporación de las

mujeres al sector tecnológico es lenta, que, con el ritmo rápido de crecimiento y cambio del sector, implica un impacto negativo mucho más profundo y acelerado en la ampliación de la brecha de género. Además de lo anterior, investigaciones recientes afirman que las iniciativas actuales para atraer a las mujeres a la tecnología son percibidas como insuficientes y carecientes de una estrategia coordinada, asertiva y efectiva (Corneliussen y Seddighi, 2022; González-Palencia, y Jiménez, 2016).

Es claro que, a pesar de décadas de investigación sobre la equidad de género en carreras de tecnología, aún faltan soluciones efectivas para reclutar mujeres en este sector. El estudio de caso realizado por Corneliussen y Seddighi (2022) es de gran aporte, en tanto ayudó a identificar que el interés de las mujeres por la tecnología no es suficiente ni necesario para que elijan este campo, ya que lo que las motiva y moviliza a darse cuenta de la importancia y utilidad de la tecnología para el desarrollo profesional, su relación con las ciencias sociales y su necesidad para proporcionar buenos servicios de salud. Esto evidencia la necesidad de repensar las estrategias de inclusión de las mujeres en este sector, reconociendo que las rutas convencionales han sido insuficientes y que las alternativas menos tradicionales pueden ofrecer soluciones viables. Corneliussen y Seddighi (2022) mostraron que las mujeres pueden y han encontrado caminos hacia la tecnología que se alinean con sus intereses y competencias previas en campos no tecnológicos, desafiando así los estereotipos de género y construyendo identidades profesionales híbridas. Esta perspectiva amplía el entendimiento de cómo las mujeres pueden integrarse en la industria, no solo como una corrección a las falencias en las iniciativas implementadas hasta el momento, sino como una redefinición del 'ajuste' en el campo, sugiriendo que la diversificación de los puntos de entrada y la valorización de las competencias interdisciplinarias son cruciales para una verdadera inclusión de género en la industria tecnológica. Desde esta perspectiva, las rutas no convencionales pueden ser una solución para atraer a un grupo más diverso de mujeres a la tecnología.

El contexto anterior plantea unos desafíos importantes a nivel global en temas de equidad de género en tecnología. En Colombia, la realidad está bastante alineada a los resultados de las investigaciones a nivel global. Como muestra de esto, está el artículo de

Lopez (2019) que analiza la paridad de género en la comunidad científica de Colombia en el siglo XXI, utilizando datos de COLCIENCIAS y la plataforma SCIENTI para ofrecer una perspectiva cuantitativa de la representación femenina en distintos campos de investigación, rangos académicos y niveles educativos, así como la brecha salarial de género y el acceso a la educación y becas. Los hallazgos indican una persistente falta de paridad de género y una subrepresentación de mujeres en la ciencia a lo largo del siglo en Colombia. Si bien se ha dado un reciente aumento en la representación de las mujeres en las ciencias, aún sigue siendo más baja en ingeniería, confirmando la criticidad de la investigación actual.

Por su parte, en la investigación realizada por Arroyave y Escobar (2021) con estudiantes del semillero de Investigación, vinculado al Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación del Instituto Tecnológico Metropolitano de Medellín, se encontró que las dinámicas de género promueven una ignorancia inducida que perpetúa estereotipos de género en la ingeniería, donde se asocia una identidad femenina débil e insegura y una masculina fuerte y segura en el conocimiento técnico. Estos estereotipos afectan la percepción de quién es capaz de contribuir al conocimiento en la ingeniería, posicionando a las mujeres en una situación de desventaja. El estudio concluye que las instituciones educativas asumen que la igualdad de oportunidades se asegura con el acceso a la educación y la aceptación de la diversidad, sin profundizar en iniciativas que promuevan el involucramiento y la participación activa de todos los actores del sistema educativo en la deconstrucción y reconstrucción de dinámicas y estereotipos en ingeniería.

2.1.3. Cursos cortos de programación: la alternativa de inserción de mujeres a la industria tecnológica

Los *bootcamps* de programación han tenido un crecimiento y un posicionamiento importante en el mercado al ser considerado una vía de acceso a la industria de tecnología, a un costo competitivo y en corto tiempo, en comparación con educación formal. Adicional a estos diferenciales, se identificó que los *bootcamps* ofrecen una segunda oportunidad, especialmente para las mujeres que previamente no consideraban la tecnología como una

opción o se sentían intimidadas por la falta de mujeres en esta industria (Thayer y Ko, 2017). En la investigación realizada por Thayer y Ko (2017) se encontró que los *bootcamps* más abiertos e inclusivos lograron buenos resultados en equidad de género, estando muy cerca de la paridad de género en sus cursos. Sin embargo, también identificaron desafíos importantes relacionado a la experiencia de los participantes, los cuales fueron: a) algunos participantes tuvieron que invertir más tiempo y recursos adicionales a los de su *bootcamps*, lo que hizo que este se convirtiera en un paso más para acercarse a la industria de tecnología, más no la puerta de entrada directa a un trabajo en el sector; b) relacionado al punto anterior, los estudiantes de población diversa, fueron quienes más tuvieron que asumir grandes costos y riesgos con pocas garantías; c) algunos participantes enfrentaron barreras informales (sesgos, creencias, preconcepciones) similares a las encontradas en la educación formal, relacionadas con la raza, el género y experiencias de formación previa; d) los estudiantes enfrentaron desafíos financieros y familiares, además tener poco tiempo para las relaciones personales y el autocuidado por la intensidad del modelo de aprendizaje de los *bootcamps*. Con estos desafíos, es claro que la industria de formación en programación por medio de *bootcamps* tiene campo de mejorar para así continuar generando un impacto importante a nivel de formación e inclusión, especialmente de mujeres; si los *bootcamps* se enfocan en trabajar y dar solución a las dificultades enfrentadas por sus estudiantes, podrían tener el potencial de expandir significativamente el flujo de talento diverso hacia la industria del software.

Alineado con lo anterior, está la investigación realizada por Lyon y Green (2020), la cual revela que las mujeres pueden desarrollar interés en el desarrollo de software a través de diversas trayectorias, incluyendo títulos universitarios en otras especialidades, experiencia laboral previa y *bootcamps* de programación. Estas mujeres que cambian de carrera representan un mercado educativo potencialmente grande y aún no explotado, que además contribuye a la diversificación del entorno laboral en la tecnología. Los hallazgos sugieren que las instituciones educativas formales han perdido la oportunidad de diversificar sus aulas de ciencias de la computación (CS) al no atraer a este grupo demográfico. Adicionalmente, observó que las mujeres pueden sentirse desalentadas a continuar en el campo de tecnología debido a las barreras mencionadas previamente como

estereotipos, la naturaleza masculina del campo y el síndrome del impostor. El estudio respalda la iniciativa de reclutar mujeres en etapas tempranas en sus estudios universitarios ofreciéndoles opciones interdisciplinarias que permitan aplicar la informática en otros campos de interés. Además, sugiere que la colaboración con *bootcamps* podría beneficiar a las estudiantes y atraer a más mujeres, en tanto tienen prácticas que fomentan el aprendizaje adaptativo y colaborativo.

Como parte de antecedentes de investigaciones de formación de mujeres en *bootcamps*, se encuentran los reportes realizados por el Banco Mundial. El primero es *Women Wavemakers: Practical Strategies for Recruiting and Retaining Women in Coding Bootcamps* (World Bank Group, 2018) en el cual además de ofrecer una introducción, descripción y contexto de los *bootcamps* de programación, también comparte retos, estrategias y reflexiones para la implementación de iniciativas que promuevan la diversidad de género en los *bootcamps*, con un foco especial en la atracción de mujeres, el diseño de programas inclusivos y el conectar a las participantes con el mercado laboral. Dentro de los retos que identifican en el reporte están: a) estereotipos sobre las personas que estudian y trabajan en tecnología; b) entender que variables pueden aumentar el interés de las mujeres; c) la falta de mujeres referentes y modelos a seguir; d) restricciones por el rol tradicional de la mujer como la de ser cuidadora principal en su hogar; e) riesgos en el transporte público; f) limitado sentido de autoeficacia para aprender tecnología; g) segregación por género de roles laborales, entre otros.

El otro estudio desarrollado por el Banco Mundial (Aramburuy, Goicoecheaz, y Mushfiq, 2021) en Colombia y Argentina, examinó los resultados de un programa intensivo de formación en programación para mujeres, enfocándose en el desarrollo de habilidades técnicas para la inclusión laboral de estas en el sector de tecnología. Los datos recogidos posterior a la finalización del programa indican un impacto positivo y significativo en la adquisición de habilidades de programación y un aumento en la probabilidad de conseguir un empleo en tecnología. Si bien los resultados de este estudio a corto plazo son alentadores, no se tiene evidencia de la sostenibilidad de dichos resultados, así como tampoco la evolución profesional de las mujeres que lograron entrar al sector de tecnología.

Con base a los antecedentes del problema referenciados para esta investigación, los cuales han tenido un mayor foco por estudiar la perspectiva de las mujeres en formación, se identifica una oportunidad para estudiar la perspectiva de los *bootcamps* de programación. De acuerdo con esto, las preguntas que estarán guiando la presente investigación son:

1. ¿Qué acciones e iniciativas podrían implementarse para aumentar la atracción, retención, graduación y ubicación laboral de las mujeres en las escuelas de código desde una perspectiva de género?
2. ¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?
3. ¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?
4. ¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los *bootcamps* de programación en temas de género?

2.2. Objetivos

2.2.1. Objetivo General

Esta investigación tiene como objetivo estudiar los *Bootcamps* de programación en Colombia con especial énfasis en la perspectiva de género, identificando acciones e iniciativas vigentes que promuevan la inclusión y diversidad de género, así como oportunidades para fortalecer la perspectiva de género.

2.2.2. Objetivos Específicos

Entender el nivel de conocimiento que las escuelas tienen sobre la realidad de sus estudiantes mujeres.

Conocer el modelo de formación de las escuelas de código, profundizando en las variables relacionadas a la perspectiva de género.

Identificar las fortalezas y oportunidades en el modelo formativo de mujeres en las escuelas de código.

Aportar conocimientos y recursos que le permita a los *bootcamps* de programación en Colombia fortalecer su perspectiva de género especialmente en sus procesos de atracción, retención, y graduación de sus participantes, para aumentar el impacto que tienen en la formación e inclusión de mujeres en el sector de tecnología.

2.3. Justificación

La relevancia de esta investigación radica en el fortalecimiento intencional de la perspectiva de género en la metodología de formación de las escuelas de código en Colombia para aumentar el interés e impacto que han tenido en las mujeres, quienes han visto en estas escuelas una alternativa práctica para entrar al sector de tecnología sin todas las variables limitantes que se han identificado en la educación formal.

Al conocer el estado actual de las escuelas de código y su metodología de formación se podrá comprender como han aportado hasta el momento a la formación de mujeres. Esto a su vez permitirá identificar las fortalezas actuales y las oportunidades, las cuales entrarían a ser complementadas con las buenas prácticas y aportes encontradas en las investigaciones consultadas para el marco teórico.

Es así como con esta investigación se busca beneficiar a los siguientes actores: a) Mujeres Colombianas: que buscan en las escuelas de código un vehículo práctico y amigable para formarse y entrar al mercado laboral tecnológico; b) *Bootcamps* de programación: aportándoles recomendaciones, conocimiento, herramientas e iniciativas que les permita incluir en su metodología de formación acciones con perspectiva de género que a su vez incrementen los resultados de formación en mujeres; c) Entorno Educativo formal y no formal en Colombia: con esta investigación se busca aportar conocimiento complementario a las investigaciones realizadas sobre esta problemática, focalizando en hallazgos y aportes a la formación de mujeres en escuelas de código que podrían servir como referencia para todos los *bootcamps* de código en Colombia, así como para las instituciones educativas con carreras en tecnología.

2.4. Delimitación del Estudio

La presente investigación será desarrollada desde el paradigma fenomenológico en tanto la metodología de investigación será de corte cualitativo para poder estudiar y comprender “el qué y el cómo” (Valenzuela y Flores, 2011) han influido las escuelas de código en la inclusión y participación de la mujer en la tecnología.

El objeto temático de estudio de la presente investigación es el impacto de los *bootcamps* o escuelas de código como medio para la formación e inclusión de mujeres en el sector de tecnología, aun cuando esta no era el objetivo o intención original de las escuelas de código. Se investigarán las siguientes variables de los programas de formación: a) Estructura y logística del programa; b) Metodología de enseñanza-aprendizaje; c) Perfil y rol del facilitador/instructor; d) Perfil y rol de las participantes; e) perspectiva de género dentro del *Bootcamp*.

La investigación se enfocó en la experiencia de escuelas de código con presencia en Colombia. Para lo anterior, se tiene como objetivo invitar a la investigación a mínimo ocho escuelas de código con experiencia en el mercado colombiano.

Para la recopilación de datos, se estará trabajando con la siguiente población: a) Personal administrativo y formativo de los *bootcamps* de programación; b) Líderes de los *Bootcamps* de programación.

2.5. Limitaciones

Dentro de las limitaciones identificadas para el desarrollo de la investigación, se encuentran las siguientes:

1. Tiempo y disponibilidad del personal de los *bootcamps* para el levantamiento de información.
2. Relacionado a lo anterior, volumen de participantes en la investigación.
3. Creencias y sesgos inconscientes de género de todos los involucrados en la investigación.

2.6. Definición de términos

Bootcamps de programación: programa de entrenamiento rápido en habilidades de tecnología. (World Bank Group, 2018).

STEM: Siglas en inglés para agrupar las áreas de conocimiento de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas. (López-Aguirre, 2019).

3. Método

En este capítulo se describirá el método empleado para la fase de recopilación de datos de la investigación. La primera parte del capítulo abordará el enfoque cualitativo y el racional de su elección. Como segundo punto, se describirá a detalle las características de los participantes y el método de elección de dichos participantes. En el tercer apartado, se abordarán detalles sobre el método para la recolección de datos y la construcción del instrumento utilizado. En cuarto lugar, se desarrollará el procedimiento ejecutado para el proceso de recolección de datos y análisis de estos.

3.1. Enfoque cualitativo

El enfoque investigativo es cualitativo en tanto cumple con las características de la investigación cualitativa descritas por Flick (2011, citado por Hernández, 2014) y por Guerrero (2016), las cuales son: 1. El interés de los investigadores por la experiencia de los sujetos investigados, así como por recolectar la información en su entorno y forma natural; 2. La investigación inicia con un tema amplio a investigar y sin una hipótesis; 3. Lo anterior genera que a medida que se avanza en la investigación, se vayan identificando focos de interés y oportunidades de generación de conocimiento, creando así los objetivos de investigación, hipótesis y conceptos a investigar; 4. La adaptación tanto de la teoría como del método al objeto de investigación, lo que permite que durante el desarrollo de la investigación y recolección de datos, se realicen ajustes tanto al instrumento, como al mismo método inicialmente utilizado; 5. El rol del investigador a través de su participación activa por medio de su propio proceso reflexivo del desarrollo de la investigación.

Con base en lo anterior, la investigación actual de corte cualitativo permitió conocer, explorar e interpretar a profundidad la realidad y experiencia de los líderes de las escuelas de código con relación al tema de investigación. De acuerdo con Arbesú y Menéndez (2018, pg.8), “los investigadores cualitativos estudian los eventos en sus escenarios naturales, tratando de entender o interpretar los fenómenos en función de los significados que las personas les otorgan”, lo cual, en el contexto de esta investigación se convirtió en un aspecto clave para comprender la experiencia de los líderes y empleados claves de los

bootcamps y su visión sobre su aporte a la formación e inclusión de las mujeres en la industria. Adicionalmente, este enfoque también permitió que la investigadora tuviera una participación activa en la investigación por la interpretación sobre el conocimiento adquirido en las entrevistas y por el proceso reflexivo que realizó durante toda la investigación (Arbesú y Menéndez, 2018). En conclusión, la investigación de corte cualitativo se convierte en un medio para interpretar y entender el impacto consciente o no que han tenido las escuelas de código sobre la inclusión de la mujer en la industria tecnológica.

3.2. Los participantes

Se logró contar con la participación de cinco escuelas de programación de un total de ocho invitadas a la investigación. Las y los participantes de la investigación fueron principalmente del equipo de liderazgo de las escuelas de código y/o con roles de coordinación académica y/o administrativo/logístico. El proceso de elección de los participantes se realizó en conjunto con las escuelas de código, teniendo como base unos parámetros dados por parte de la investigadora, los cuales fueron:

1. Conocimiento general del funcionamiento del *bootcamps*.
2. Conocer sobre el modelo metodológico del *bootcamp*
3. Conocimiento del modelo formativo.
4. Conocimiento del proceso de formación de las y los estudiantes / participantes de los *bootcamps* e interacción cercana con los mismos.

El motivo por el cual se establecieron estos parámetros fue para asegurar el conocimiento necesario para responder las preguntas del instrumento de base para las entrevistas semiestructuradas.

De acuerdo con lo anterior, los *bootcamps* compartieron entre dos a tres personas de sus equipos con roles que cumplieran con estos tres requerimientos. Si bien no todas las personas eran responsables por la ejecución de ciertas actividades o áreas exploradas en la entrevista, su rol implica un involucramiento y conocimiento de dichos temas.

Adicional a las cinco escuelas de código, se invitó a participar a una red global de impacto colectivo con operación en Colombia, que tiene un proyecto que formación y

empleabilidad de jóvenes en Colombia, convirtiéndose así en financiadores de varios *bootcamps* de programación para lograr este objetivo con foco en el sector digital. De esta organización, participaron dos personas del equipo de liderazgo y coordinación del proyecto formativo digital.

En total fueron 14 participantes con las siguientes características: a) Género: un participante fue hombre y se contó con trece mujeres; b) Nivel educativo: todos los participantes tienen carreras profesionales base; c) Formación en *bootcamps*: 4 de ellos tienen experiencia previa formativa como estudiante en escuelas de programación; d) Experiencia laboral en *bootcamps*: 2 participantes tienen experiencia previa trabajando en otro *bootcamp* de programación; e) Experiencia laboral en sector educativo: 7 tienen experiencia en instituciones de educación superior; f) Experiencia laboral en la industria TI: 2 tienen experiencia en trabajando en empresas del sector de tecnología; g) Experiencia en sector público y con impacto social: 2 participantes que corresponden al financiador y 1 persona del equipo de liderazgo de un bootcamp. (Apéndice E).

A continuación, se detallan características de los participantes de cada escuela de código:

Bootcamp 1: Participaron dos personas en la investigación. El primer participante (CM) es el Coordinador Académico encargado del Departamento de Docencia en Bootcamp 1, quien lidera el proceso formativo a nivel técnico de los participantes en el *bootcamp*. El participante lleva más de un año trabajando en Bootcamp 1 en este rol. Tuvo experiencia previa en un rol similar en otro *bootcamp* y adicionalmente fue también estudiante de otro *bootcamp* de programación.

La otra participante (AR) es la Coordinadora de Proyectos, encargada de liderar proyectos especiales de formación para compañías clientes que los contratan como empresa formadora en lenguajes de programación. La participante lleva más de dos años trabajando en el *bootcamp*, su perfil es logístico/administrativo, más no técnico en tecnología. Tiene experiencia docente y educativa en educación formal en su área de especialidad.

Bootcamp 2: Se contó con la participación de tres personas del equipo del *bootcamp*. La primera de ellas (JB) es la Coordinadora de Programas de formación de cursos cortos en

programación subsidiados por empresas aliadas. Si bien la participante ingresó hace menos de seis meses al equipo, tiene un buen conocimiento y entendimiento del funcionamiento del *bootcamp* y el desarrollo de los programas de formación. Su experiencia previa está enfocada en la coordinación de proyectos de investigación e intervención de poblaciones objetivo. No tiene experiencia previa trabajando en *bootcamps*. Esta es su primera experiencia en el sector.

La segunda participante es la Gerente de Programas (KM), quien lleva tres años trabajando en Bootcamp 2 y ha acompañado el crecimiento del *bootcamp*. Se encarga de liderar la estrategia, metodología, operatividad, control de proyectos y empleabilidad de las dos líneas de formación que tienen actualmente. La participante tiene más de 10 años de experiencia en el área educativa, especialmente en educación formal en instituciones de educación superior.

La tercera participante (JF) tiene actualmente un doble rol: Coordinadora de Innovación Pedagógica y Formadora de una de las líneas de formación del *bootcamp*. La participante inició a trabajar en Bootcamp 2 hace tres años, posterior a haberse formado como Desarrolladora Fullstack dentro del *bootcamp*. Su experiencia tanto como estudiante y empleada del *bootcamp* aportaron un conocimiento aún más amplio y profundo para la investigación. No cuenta con experiencia previa en la industria, sin embargo, tuvo la oportunidad de ejercer como capacitadora de temas relacionados a su carrera base como Diseñadora Industrial.

Bootcamp 3: se entrevistaron 3 personas del equipo. La primera participante (MTS) es la Gerente de Proyectos, responsable por asegurar que la operación del *bootcamp* funcione en sus dos segmentos de mercado. Lleva un año y dos meses trabajando en el *bootcamp*. La participante no tiene experiencia previa en la industria de los *bootcamps*, sin embargo, tuvo experiencia trabajando para dos empresas del sector de tecnología en roles de gerencia de proyectos.

La segunda participante de Bootcamp 3 entrevistada fue la Gerente General (NB) de la escuela de código en Colombia, quien lleva más de cuatro años en la organización, de los cuales los últimos seis meses ha sido en el rol actual. En su rol actual, es responsable por

los resultados del *bootcamp* en Colombia, así como por su proceso de expansión. La participante tuvo experiencia previa trabajando en entidad educativa formal en el área de relaciones interinstitucionales e internacionalización.

Por último, se entrevistó a la responsable de empleabilidad (SA) de Bootcamp 3, quien reside en Argentina trabajando de forma remota para el *bootcamp* en Colombia. La participante lleva trabajando con Bootcamp 3 hace más de un año y es responsable por el área de empleabilidad en el *bootcamp* así como por la formación de habilidades blancas y coaching a los estudiantes de los programas de Bootcamp 3. La participante tiene experiencia previa en la industria en otro *bootcamp* de programación, así como experiencia como formadora.

Bootcamp 4: este es el único *bootcamp* de programación 100% enfocado a mujeres. Se entrevistaron a dos personas del equipo de Bootcamp 4, las dos ubicadas en México, pero con impacto operacional en Colombia. La primera participante (NZ) lleva 4 años trabajando en Bootcamp 4, los últimos dos años como Gerente de *Bootcamp*, responsable por acompañar a una de las cortes que estén en formación desde distintos frentes: desempeño académico, distintas etapas del proceso de formación, dificultades en la formación, etc. Los primeros dos años en Bootcamp 4 trabajó como Coordinadora de desarrollo personal, con un rol más desde acompañamiento psicológico a las participantes de los programas de formación. Su experiencia previa a Bootcamp 4 incluye un periodo como docente en institución educativa formal en Argentina. Adicionalmente, la participante cursó programas de formación dentro de Bootcamp 4, teniendo la experiencia también como estudiante de *bootcamp*.

La otra participante (SP) de Bootcamp 4 es Directora de Operaciones *Bootcamps*, responsable por liderar el equipo de Gerentes de *Bootcamps*. Está vinculada en Bootcamp 4 desde el 2018. Inició como Coordinadora de Desarrollo Personal y luego de tres años ocupó el rol de Gerente de Habilidades para la vida. En su rol actual, es responsable por la estandarización de los procesos para la implementación de los *bootcamps*, así como por el seguimiento de indicadores de las cortes. También tiene estrecha relación con las áreas de empleabilidad y modelo de pago de los programas. Su experiencia estuvo enfocada en

programas de formación con entidades del estado en México. No tiene experiencia previa en *bootcamps* de programación.

Bootcamp 5: Se entrevistaron dos personas del equipo de Bootcamp 5. La primera es la Líder de Formación y Experta del Centro de Calidad Educativa (VC), quien lleva trabajando con Bootcamp 5 más de dos años y medio. Tiene responsabilidad sobre el equipo de tutores de Bootcamp 5 quienes acompañan en el ciclo de formación de los estudiantes, adicionalmente, se encarga de indicadores, de construir material educativo y de acompañar la toma de decisiones para proyectos al interior de la organización. La participante no cuenta con experiencia previa en el sector. Tiene formación en *bootcamp* por lo cual conoce la experiencia desde estudiante/participante de este tipo de formación.

La segunda participante hace parte de Bootcamp 5 hace cuatro años. Actualmente se desempeña como Gerente de Desarrollo de Producto y Negocios (CG), siendo responsable por el desarrollo de los programas de formación que se impacten en Bootcamp 5 en alianza con los formadores, así como también es responsable por las alianzas con empresas. La participante no tiene experiencia previa en la industria. Sin embargo, tiene experiencia en el sector educativo formal en instituciones de educación superior en Colombia, también trabajó en el sector público como asesora del Ministerio de Educación, en ONGs y fundaciones de empresas de sector real.

ORGANIZACIÓN GLOBAL: es una red global de impacto social y colectivo para jóvenes, que opera en Colombia por medio de la fundación de una empresa colombiana. ORGANIZACIÓN GLOBAL en alianza con empresas privadas de Colombia, crearon el programa de formación que está orientado a jóvenes en Colombia brindándoles servicios de orientación, nivelación, formación y empleo en la industria digitales. Para la presente investigación, se entrevistaron dos personas: la primera (PP) es la Coordinadora Líder del *Market Place* del Fondo, quien lleva en este rol un año y medio. La participante tiene alrededor de nueve años de experiencia laboral en organismos internacionales multilaterales, organizaciones de cooperación internacional y fundaciones.

La otra participante (MAR) tiene tres años trabajando en ORGANIZACIÓN GLOBAL como coordinadora de Formación y Empleo. Es responsable de la coordinación de las rutas de formación y empleabilidad específicamente para los programas con foco digital, y acompañamiento a los operadores de la formación, es decir, escuelas de código. Tiene más de 10 años de experiencia, de los cuales alrededor de cinco años han sido en sector público.

3.3. Método de recolección de datos

La entrevista semi-estructurada individual fue el método implementado como parte de esta investigación de corte cualitativo. Kvale (2014) afirma que “la entrevista es una conversación que tiene una estructura y un propósito determinado, por una parte: el entrevistador” que implica una dinámica de interrogación acuciosa, meticulosa y cuidadosa, para lograr obtener el conocimiento objetivo. Teniendo en cuenta las preguntas de investigación, se identifica que estas *conversaciones con estructura y propósito*, serán claves para lograr los objetivos de la presente investigación. Sumado a lo anterior, a continuación, se comparten otras justificaciones adicionales relevantes por las cuales se eligió la entrevista como método de recolección de datos:

1. Flexibilidad y Profundidad: Las entrevistas semi-estructuradas permiten un equilibrio entre estructura y flexibilidad. Al contar con unas preguntas guías predefinidas, aseguran que todos los temas relevantes sean cubiertos (Folgueiras, 2016; Ibarra-Sáiz, González-Elorza, y Rodríguez, 2023). Sin embargo, la flexibilidad también permite desviaciones y profundizaciones cuando los participantes aportan información interesante o inesperada. Esto es crucial para explorar las experiencias personales y diversas de los participantes que trabajan en los *bootcamps*, específicamente relacionado a la perspectiva de género en su lugar de trabajo.
2. Contexto y Narrativa Personal: Este método facilita la obtención de datos en forma de narrativas personales, proporcionando un contexto más amplio y detallado sobre la experiencia de los participantes en relación con los temas que se abordan (Kvale, 2014). Las historias personales y las anécdotas de casos que usan como ejemplos son esenciales para entender los matices y las complejidades a las que están expuestas las

mujeres en su proceso de formación y en el sector de tecnología, según la percepción de sus formadores, permitiendo captar aspectos emocionales y motivacionales que otros métodos podrían pasar por alto.

3. Exploración de temas sensibles: La inclusión de las mujeres en la tecnología puede implicar discusiones sobre barreras y desafíos específicos, como discriminación de género, sesgos implícitos, problemáticas familiares, entre otros. Las entrevistas semi-estructuradas individuales, al ser más personales y conversacionales, pueden crear un ambiente de confianza donde las y los participantes se sientan cómodos compartiendo sus experiencias y perspectivas más íntimas y honestas.
4. Adaptabilidad en tiempo real: La capacidad de adaptar preguntas sobre la marcha según las respuestas del participante es una ventaja significativa. Esta adaptabilidad permite al investigador profundizar en temas emergentes que quizás no se habían considerado inicialmente, obteniendo así información más completa y reveladora (Kvale, 2014). Adicionalmente, esta información que surge durante las entrevistas funciona como retroalimentación para ajustar el instrumento y las preguntas para futuras entrevistas.

En conclusión, las entrevistas semi-estructuradas son una herramienta invaluable para esta investigación debido a su capacidad para capturar las acciones implementadas por los *bootcamps* de programación y/o escuelas de código que, de forma natural, intencional o no, están impactando la formación y participación de las mujeres en la tecnología. Como menciona Kvale (2014), por medio de las entrevistas se logró construir conocimiento por medio de la interacción de los participantes con la investigadora, profundizando en la experiencia y percepción que principalmente quienes trabajan en los *bootcamps* han tenido.

Con base en la elección de la entrevista semi-estructurada como herramienta de recolección de datos y las recomendaciones para redactar preguntas de Folgueiras (2016) y Kvale (2014), se realizó la construcción del instrumento: una guía de preguntas predeterminada la cual ayudaría al investigador a mantener un estándar y estructura inicial, la cual, como se mencionó anteriormente, tiene la flexibilidad de adaptar el instrumento en tiempo real. Para la construcción del instrumento, se siguieron los siguientes pasos: 1.

Estructuración del bosquejo metodológico correlacionando las preguntas de investigación con los objetivos, la población objetivo, la unidad de análisis, el método de investigación y el instrumento (Apéndice A); 2. Creación de unas categorías de investigación alineadas con los objetivos y preguntas de investigación; 3. Creación de una a tres preguntas exploratorias por categoría; 4. Envío del instrumento al asesor de tesis para la revisión y retroalimentación del mismo; 5. Ajustes a la herramienta con sugerencias de parte del asesor de tesis; 6. Validación final de la versión final del instrumento (Apéndice B).

3.4. Procedimiento

Para el procedimiento, se tuvo en cuenta la estructura sugerida por varios de los autores consultados, especialmente Folgueiras (2016), Kvale (2014) y Valenzuela y Flores (2013), en los que se resalta la importancia de una planificación del procedimiento, preparación para las entrevistas y una estructura para el análisis posterior de los datos recolectados. Para la presente investigación, el procedimiento global tuvo los siguientes pasos:

1. Contacto inicial con los ocho *bootcamp* de programación y envío formal de la invitación por correo electrónico (Apéndice C).
2. Confirmación de su interés y selección de los participantes.
3. Coordinación y agendamiento de las entrevistas por Microsoft Teams.
4. Envío del consentimiento informado a los participantes previo a la entrevista (Apéndice D).
5. Desarrollo y grabación de las entrevistas por Microsoft Teams.
6. Guardar videos de entrevistas en repositorio.
7. Transcripción de las entrevistas.
8. Codificación del contenido transcrito.

El procedimiento de las entrevistas siguió la estructura definida en el diseño del instrumento (Apéndice 2) que constó de seis momentos: 1) Bienvenida y presentación mutua; 2) Contexto de la investigación; 3) Propósito de la entrevista e información de tiempo de duración; 4) Desarrollo de la entrevista; 5) Espacio para preguntas; 6) Agradecimiento y cierre.

3.5. Estrategia de análisis de datos

El análisis de los datos se realizará de acuerdo con la estructura propuesta por Valenzuela y Flores (2013), la cual consta de las siguientes fases: a) transcripción de las entrevistas para preparar los datos para el proceso de análisis; b) construir la tabla sobre la cual se va a trabajar el análisis de la transcripción de los datos; c) lectura de las transcripciones mínimo tres veces con el fin de darle un sentido y lógica a la información recolectada; d) proceso de codificación y categorización de los datos: en el lado izquierdo de la tabla realizar la codificación de la transcripción, y en el lado derecho identificar posibles categorías y/o agrupaciones; e) categorización de los datos: reorganización de los datos agrupando los códigos identificados; f) analizar las categorías y posible relación entre estas; g) triangulación de los datos categorizados con la teoría recopilada en el capítulo uno en la bibliografía. Para la presente investigación, el proceso de transcripción y codificación se estará realizando en simultaneo con el levantamiento de datos, ya que la programación de entrevistas puede sobrepasar el plazo estipulado por la dependencia en la disponibilidad de los participantes. Con esta estrategia de análisis, se contaría con el insumo necesario para pasar a la fase de resultados.

4. Resultados

En el presente capítulo se comparten los resultados de los datos recopilados de las 14 entrevistas individuales realizadas a participantes de cinco *bootcamps* de programación con operación en Colombia y la red de red global de impacto social y colectivo, como representante de los financiadores de los cursos cortos de formación. Como primera instancia, se compartirán los resultados para cada categoría identificada, con la cual se agruparon los datos codificados. Posteriormente, se presentarán los resultados con los cuales se da respuesta a las preguntas de investigación por medio del análisis de resultados entre las categorías y con el marco teórico.

4.1. Definición de Categorías

La definición de categorías se llevó a cabo en dos etapas: primero durante el diseño del instrumento de investigación y luego en el proceso de análisis de los datos. En la primera etapa, se realizó la categorización para estructurar las preguntas de investigación, asegurando que se abarcara las temáticas más relevantes en las entrevistas para responder dichas preguntas. Se identificaron siete categorías: cuatro relacionadas con la primera pregunta de investigación, agrupando seis preguntas; una categoría asociada a la segunda pregunta de investigación con una pregunta de entrevista; y las dos últimas categorías relacionadas con la tercera pregunta de investigación, agrupando cinco preguntas de la entrevista (ver Apéndice 1).

Durante la fase de análisis de los datos, después del proceso de codificación, se revisaron y ajustaron las categorías iniciales. Las modificaciones fueron las siguientes: la categoría "Iniciativas de retención" se renombró a "Deserción"; cuatro categorías (Modelo de formación y logística de los cursos, Profesores, Participantes, Deserción) se subdividieron en subcategorías; y se creó una nueva categoría, "Mujeres en IT", basadas en los resultados obtenidos en las entrevistas (ver Apéndice 2).

Con estas categorías definidas, se procedió al análisis de los resultados, desarrollándolos por categoría y identificando variables comunes entre las cinco escuelas

de código, el financiador y los 14 participantes entrevistados. También se consideraron las variables únicas y/o divergentes entre los participantes.

4.2. Modelo de formación y logística de los cursos

Esta categoría agrupa los resultados relacionados con el modelo de enseñanza, la duración de los programas, el modelo de negocio, la propuesta de valor, la operación del *bootcamp*, entre otros aspectos. Los resultados presentados en esta categoría se correlacionan con los hallazgos de Seibel y Veilleux (2019), quienes destacan la percepción de los *bootcamps* como opciones más accesibles y con un modelo distinto al de la educación formal. Esta percepción se debe a variables como la duración del programa, el costo, la informalidad en el currículo de formación y la metodología de enseñanza.

4.2.1. Características generales

En esta categoría se identifican distintas variables que conforman y/o hacen parte del modelo formativo de las escuelas de código. El análisis de los datos reveló que la principal característica reportada por los *bootcamps* es su propósito: formar para emplear. Este objetivo de empleabilidad se refleja en todas las demás características del modelo.

En las entrevistas realizadas a los participantes de la investigación, se identificaron dos modelos de negocio predominantes. El primer modelo, adoptado por Bootcamp 1, Bootcamp 2, Bootcamp 3 y Bootcamp 4, corresponde a una operación propia para impartir la formación técnica. El segundo modelo, característico de Bootcamp 5, implica la intermediación en la formación técnica con una operación directa en la enseñanza de habilidades para la vida.

Un aspecto común en cuatro de los cinco *bootcamps* fue el modelo de financiación, que incluye la figura de un financiador que aporta económicamente a través de becas para los estudiantes. Estos financiadores pueden ser empresas del sector privado, fundaciones, ONGs, entre otros. Con la participación de ORGANIZACIÓN GLOBAL, se reconfirmó la importancia del modelo de negocio y financiación de los *bootcamps* en su modelo de formación, logística, y el enfoque de resultados. Bootcamp 4 fue el único bootcamp que no reportó tener un financiador.

Además, la investigación resaltó la importancia de las alianzas estratégicas para los *bootcamps*, que permiten apalancar partes del modelo formativo. Por ejemplo, Bootcamp 2 cuenta con Simplon, una organización francesa especializada en tecnología, como aliado internacional y base de su modelo educativo inicial. Bootcamp 3 se apoya en aliados estratégicos para funciones como la selección de candidatos. Bootcamp 5 selecciona a sus aliados basándose en la alineación de objetivos vocacionales y contextuales, incluyendo el dominio del inglés, asegurándose de que sus socios compartan su propósito más allá de criterios económicos. En contraste, las participantes de Bootcamp 4 no reportaron relación con aliados estratégicos que apoyen su modelo o procesos formativos.

Una característica común a todos los *bootcamps*, reportada por siete entrevistados, es la modalidad de formación. La mayoría de los *bootcamps* emplea la modalidad virtual online, aunque Bootcamp 1, Bootcamp 2, Bootcamp 3 y Bootcamp 5 muestran flexibilidad para adaptarse a modalidades presenciales o híbridas según las necesidades del proyecto, el cliente o la población objetivo. Bootcamp 2 y Bootcamp 5, que comenzaron durante la pandemia, operaron inicialmente de manera virtual y se han adaptado a las condiciones post-pandemia. Bootcamp 4, con 10 años de operación, comenzó con formación presencial y cambió a modalidad remota durante la pandemia para llegar a más mujeres, especialmente aquellas con responsabilidades de cuidado.

En cuanto a la duración de los programas e intensidad horaria, los *bootcamps* manejan un rango de duración que oscila entre cuatro a seis meses, dependiendo de la formación. El Bootcamp 3 es el único *bootcamp* que reportó programas con una duración de menos de 100 horas debido a su modelo de diplomados.

Desde el inicio de las entrevistas, cinco entrevistados, de los cuales dos eran de Bootcamp 4 y los demás de distintos *bootcamps*, mencionaron temas asociados a la diversidad de género. En Bootcamp 2, al diseñar los proyectos bajo el modelo 360, se incluye un indicador relacionado con la equidad de género. Por su parte, Bootcamp 3 se caracteriza por participar en proyectos de impacto social, enfocándose en la empleabilidad de mujeres, con un requisito mínimo de un 40% de participación femenina en sus proyectos. Bootcamp 5, aunque no cuente con aliados específicos, se asegura de mantener un porcentaje significativo de mujeres en sus programas. Bootcamp 4, con un enfoque claro

en mujeres con menos oportunidades, trabaja con mujeres que enfrentan contextos desafiantes y buscan empoderarlas a través de su programa. La diversidad es un pilar fundamental para Bootcamp 4, considerando no solo el género, sino también la neurodivergencia en su modelo formativo.

Tabla 1

Fragmento sobre diversidad de género, Categoría 1, Subcategoría 1

Categoría	Subcategoría	Bootcamp	Textualidad
Modelo de formación y logística de los cursos	Características generales	Bootcamp 2	"Al momento de hacer el diseño de los proyectos bajo ese modelo 360, siempre tenemos en cuenta un indicador que se relaciona con equidad de género"KM
		Bootcamp 5	"En general cuando hemos ofertado de diferentes programas sin aliados específicos o organizaciones específicas en alianza, igual, tratamos siempre de que haya cierto porcentaje de mujeres."VC
		Bootcamp 4	"nosotros queremos trabajar con la población de mujeres que no ha tenido posibilidades profesionales. Son las que tienen los contextos más retadores."NZ "El elegir mujeres específicamente creo que tiene que ver mucho con lo que tú ya estás en la investigación, el poder enfocarnos en grupos que pueden ser vulnerables."SP

Nota. En esta tabla se comparten fragmentos de entrevistas de cuatro participantes con información relacionada a la importancia de formar mujeres en sus programas, sin que se haya preguntado o abordado este tema de conversación.

4.2.2. Variables que influyen en el Modelo

Alineado con el objetivo de empleabilidad de las escuelas de código, las demandas del mercado y requerimientos de clientes y/o financiadores, son el factor principal para considerar por parte de los *bootcamps* para ajustar sus modelos de formación y operación. La anterior se encontró en las entrevistas de cuatro escuelas de código. Bootcamp 2 resaltó la alta demanda de talento de tecnología, especialmente durante la pandemia, cuando la necesidad de crear páginas web para emprendimientos y empresas evidenció la importancia

del desarrollo tecnológico y la formación en este. De acuerdo con esto, su modelo de formación se adapta a las demandas específicas de Colombia, ajustando los cursos y programas a las necesidades locales. Por su parte, Bootcamp 3 realiza benchmarking con empresas clientes cada cuatro meses para evaluar y ajustar sus programas con base en los hallazgos. Una de las entrevistadas de Bootcamp 3, quien ha trabajado en otro *bootcamp* y en otro país, reportó que las escuelas de código se adaptan al mercado al 100%, respondiendo rápidamente a los cambios y demandas del sector tecnológico, que avanza a pasos agigantados. En esta línea, Bootcamp 5 identifica los perfiles más demandados en tecnología, adaptando sus programas para satisfacer estas demandas. Bootcamp 4, por su parte, monitorea continuamente la evolución del mercado, identificando oportunidades y retos, y adaptando su modelo y contenido en función de las experiencias de sus egresadas en el mercado laboral. Sobre esta variable, las dos participantes de ORGANIZACIÓN GLOBAL confirmaron que una de las razones por las cuales decidieron trabajar con *bootcamps* para el programa de formación, es por la rapidez para ajustar sus contenido a las necesidades de formación de los financiadores, así como el modelo intensivo y en corto plazo de formación; “el modelo intensivo de aprendizaje que podía desarrollar las competencias y habilidades necesarias para desarrolladores, especialmente para el sector digital dentro de un corto tiempo y que conectaba muy rápidamente con las necesidades de las empresas” (Entrevistada PP).

Dentro de los hallazgos con los *bootcamps*, se encontró que dentro de las demandas de los financiadores esta la caracterización de la población a formar como un porcentaje específico de mujeres. En las entrevistas de ORGANIZACIÓN GLOBAL, se confirmó que los financiadores tienen una influencia e impacto directo en el modelo operativo y de formación de los *bootcamps*, en tanto el contrato con las escuelas de código tiene la modalidad de pago por resultados, lo que implica que un porcentaje del pago por los servicios de formación está atado a resultados de retención, graduación y colocación de participantes del *bootcamp*, lo cual incluye el cumplir con los objetivos para las poblaciones vulnerables, como la mujer.

Por su parte, se identificó que los estudiantes desempeñan un papel crucial en la configuración del modelo formativo de las escuelas. En Bootcamp 1, se evalúa el nivel de

capacidad de cada persona para ejecutar el tipo de educación ofrecida, y se adapta el acompañamiento individual para los casos que aplica. Partiendo de las necesidades y condiciones de vida de los participantes, se identifican cuáles pueden ser suplidas por el *bootcamp*. Factores como una familia extensa y las condiciones de vida pueden afectar la capacidad de una persona para completar el programa, especialmente si trabajan y están agotadas al final del día, lo que incrementa la deserción en los cursos nocturnos. En Bootcamp 2, la disponibilidad de los estudiantes influye en la programación de los cursos, generando adaptaciones constantes en función de la demanda. La fundación es receptiva a la retroalimentación de los estudiantes, lo que permite ajustes en el modelo de formación. Adicional a lo anterior, se identificó que los estudiantes de Bootcamp 2 han comenzado a generar sus propias redes de apoyo para completar los proyectos; la necesidad de interacción ha llevado a adoptar un enfoque híbrido, con clases presenciales. En concordancia con los hallazgos de Bootcamp 2, Bootcamp 4 también realiza mejoras constantes en su modelo y metodología basándose en la experiencia de las estudiantes, adaptándose a diferentes formas de aprendizaje. En cuanto a Bootcamp 5, se encontró que ajusta la disponibilidad y la frecuencia de los encuentros según el nivel de acompañamiento que cada persona necesite, demostrando una flexibilidad que asegura que cada estudiante reciba el apoyo adecuado para su éxito.

4.3. Metodología de enseñanza y aprendizaje

Como se ha mencionado en las categorías anteriores, los *bootcamps* de programación han desarrollado metodologías de enseñanza centradas en las necesidades específicas de sus estudiantes. La información reportada por los participantes de la investigación coincide en que sus metodologías incluyen: el aprendizaje a través de hacer, el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje entre pares y colaborativo, la creación de un ambiente seguro para sus estudiantes, el uso de ejemplos cotidianos que hacen que los conceptos tecnológicos sean más accesibles y comprensibles. Finalmente, el apoyo individualizado, a través de mentorías y acompañamientos personalizados, también es una variable común entre las escuelas de código. A continuación, se comparten los resultados encontrados por escuela de código:

Tabla 2*Metodología de enseñanza y aprendizaje por escuela de código*

Bootcamp	Hallazgos	Textualidad
Bootcamp 1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Centra su metodología de enseñanza en las necesidades específicas de sus estudiantes, adaptando los contenidos y enfoques según lo que requieren. 2. Se fomenta un ambiente seguro donde las estudiantes se sientan cómodas haciendo preguntas. 3. La enseñanza se conecta con ejemplos de la vida diaria, haciendo que los conceptos tecnológicos sean más fáciles de aprender. 4. Un hallazgo innovador fue el enfoque innovador adoptado al transformar las tradicionales hackatones en mini hackatones parte de la metodología de aprendizaje, combinando competencias constantes con la aplicación práctica del aprendizaje. 5. Tienen acompañamientos individuales y mentorías para cada estudiante. 	<p>"Nuestra metodología se basa mucho en lo que lo que es el learn by doing, que es el aprender haciendo. No somos muy catedráticos" CM</p> <p>"Que puedan utilizar ejemplos de la vía cotidiana, porque hemos visto que es mucho más fácil para una persona que no tiene conocimientos de programación absorberlos con ejemplos palpables. No hacía la programación, sino tal vez mucho más cotidianos o mundanos" CM</p> <p>"empezamos a hacer, voy a llamarlo como mini Hackatones, ya eran espacios un poco más reducidos, pero en donde la gente constantemente estaba en ese proceso de competencia, pero también de aplicar lo que aprendió justamente" AR</p>
Bootcamp 2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Combina teoría y práctica constante. 2. Su metodología promueve el aprendizaje activo, donde los estudiantes aprenden haciendo. 3. El modelo de Bootcamp 2 incluye un enfoque en la nivelación, asegurando que todos los estudiantes alcancen un nivel homogéneo de conocimientos y habilidades. 4. "Plan canguro" es un programa que implica un acompañamiento cercano que proporciona apoyo constante y personalizado a sus estudiantes que están en situación académica crítica con riesgo de deserción. 5. Pedagogía activa y los proyectos reales permiten a las estudiantes aplicar sus conocimientos en situaciones prácticas y concretas. 	<p>"Tiene una metodología donde activamente yo dirijo por mi lado el espacio de aprendizaje, pero yo soy quien va diseñando y avanzando en los distintos proyectos" JB</p> <p>"Es una pedagogía activa y basada en proyectos, porque pasa esto porque, como en los bootcamp, es un tiempo muy corto, tu tienes que aprender de manera práctica" JF</p> <p>"Plan canguro, donde hacemos un acompañamiento por tres semanas para poder reforzar en el estudiante esas falencias que tiene." KM</p>

Bootcamp 3	<ol style="list-style-type: none"> 1. "learning by doing" (aprender haciendo), permitiendo a los estudiantes adquirir conocimientos y habilidades a través de la práctica activa. 2. Programas centrados en el 90-10, 90% práctica con un componente 10% teórico. 3. La estructura del curso incluye componentes tanto síncronos como asíncronos. 4. El enfoque inicial es proporcionar acceso a material pregrabado, permitiendo a los estudiantes revisar el contenido antes de las sesiones en vivo (aula invertida). 5. La estructura del curso se divide en cuatro módulos, donde el primero se enfoca en trabajo individual para medir el progreso de cada estudiante, y los siguientes módulos son trabajos grupales que enfatizan el componente de aprendizaje entre pares. 	<p>"La metodología del bootcamp, que es el learning by doing, así ya tú sales listo para trabajar." MTS</p> <p>"Lo que hago primero es darle acceso a material asíncronos. En el material asíncrono, tiene clases grabadas y material teórico (...) Después ya más o menos para cuando pasamos esa instancia de que se les da el contenido, tenemos los talleres síncronos." SA</p> <p>"la metodología 90-10. Entonces, a medida que la persona va pues aprendiendo, pues va haciendo." NB</p>
Bootcamp 4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aprendizaje activo y colaborativo, donde las mujeres aprenden haciendo. 2. Los proyectos reales permiten a las estudiantes aplicar sus conocimientos en situaciones prácticas, fomentando un aprendizaje iterativo y reflexivo. 3. Sesiones de reflexión y la colaboración entre compañeras crean una comunidad de aprendizaje sólida. 4. La metodología también incluye el desarrollo de habilidades transversales y la capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios del mercado tecnológico. 5. El equipo de Bootcamp 4 guía a las estudiantes en su proceso de aprendizaje autodirigido, ayudándolas a desarrollar criterio y mejorar continuamente. 6. Respetar la diversidad en el ritmo y las condiciones individuales de las estudiantes, permitiendo que cada una avance según su propio tiempo y capacidades. 	<p>"Aprender a partir de proyectos reales que te permitan justo ir aprendiendo en el hacer y que puedas, equivocarte rápido para iterar rápido, para reflexionar y iterar rápido y aprender de esa experiencia también. Entonces el programa está pensado sobre todo a partir del aprendizaje basado en proyectos" NZ</p> <p>"El programa es bien interesante porque existen estas sesiones de reflexión. Existe la colaboración con compañeras, la comunidad de aprendizaje que se va armando El poder compartir lo que ha aprendido con otras." NZ</p> <p>"Esa evolución ha tenido el objetivo de ser como lo más justa, o tal vez sin los menos riesgos posibles del aprendizaje. Y como te digo, honrando mucho la diversidad, creería que esos dos puntos han movido mucho la aguja. Por ejemplo, el honrar la diversidad de aprendizaje como este concepto que ahora tenemos muy presente, la neuro biodiversidad" SP</p>

Bootcamp 5	<ol style="list-style-type: none"> 1. "aprender haciendo" y en el aprendizaje cooperativo. 2. La metodología de Bootcamp 5 utiliza la observación de aula para evaluar y mejorar la calidad de la enseñanza. 3. Retroalimentación de los estudiantes, pidiéndoles que llenen encuestas de satisfacción para mejorar continuamente la metodología de enseñanza. 	<p>"En la observación de aula podemos precisamente observar, y eso lo hacemos con clases de Bootcamp 5 o con clases de los aliados en donde podemos evaluar ciertos elementos, como los materiales, las explicaciones que se implementan en durante la clase." VC</p> <p>"Nosotros creemos mucho en la voz y empoderamos mucho a los estudiantes." CG</p>
------------	---	---

Nota. En esta tabla se comparten fragmentos de entrevistas de las cinco escuelas de código comentando sobre sus estrategias de enseñanza y aprendizaje, mostrando la correlación de metodologías entre los *bootcamps*.

4.4. Profesores

Los *bootcamps* de programación comparten varios temas comunes en cuanto al perfil y las características de sus profesores, también identificados como especialistas, *trainers*, *coaches* o formadores. En primer lugar, se busca que estos profesionales sean accesibles, generen confianza y combinen autoridad con apertura al diálogo, creando un ambiente de aprendizaje cómodo y apoyado. Se prefieren personas jóvenes y dinámicas, y en algunos casos, se implementan estrategias de "semillero" para formar docentes a partir de estudiantes prometedores como es el caso de Bootcamp 3 y Bootcamp 2, donde actualmente todos sus formadores y co-formadores son egresados. Se valora altamente la experiencia en la industria, asegurando que los formadores estén al día con las demandas del mercado y puedan integrar teoría y práctica de manera efectiva. La adaptabilidad, empatía y capacidad para recibir y aplicar retroalimentación constante son cualidades esenciales, especialmente en roles de *coaching* en Bootcamp 4. Se identificó la apertura para la diversidad de carreras en estos roles siempre y cuando tengan experiencia académica y profesional, incluyendo perfiles de ingenieros, matemáticos, abogados y especialistas en ciencias sociales, entre otros. En cuanto a la contratación de profesoras mujeres en áreas tecnológicas, cinco participantes confirmaron que sigue siendo un desafío por la escasez de mujeres en la industria.

4.5. Participantes

A continuación, se comparten resultados del perfil de los participantes / estudiantes identificando el conocimiento de los *bootcamps* sobre la población objetivo. En esta categoría se incluyó una subcategoría relacionada a la característica de las mujeres que ingresan a los programas.

4.5.1. Características generales

En las escuelas de programación, se observan varios temas comunes en cuanto a los perfiles de sus participantes, los cuales son: 1. Los programas suelen atraer a personas jóvenes, usualmente entre rangos de 18-30 años, con una amplia gama de niveles educativos y experiencias previas. 2. La mayoría de los *bootcamps* no requieren conocimientos previos en programación, permitiendo la inclusión de participantes con distintos antecedentes, desde bachilleres hasta profesionales con posgrados. 3. Los cuatro *bootcamp* que trabajan con financiadores (Categoría 1, Subcategoría 2) enfocan la atracción de participantes dependiendo de los requerimientos que exijan, como por ejemplo un porcentaje de mujeres. Como referencia del último punto, Bootcamp 1 adaptan los cursos a los horarios de los estudiantes, con un enfoque en la formación de mujeres y jóvenes a través de alianzas estratégicas. Por su parte, Bootcamp 2 prioriza la inclusión de jóvenes de estratos socioeconómicos bajos, ajustando constantemente sus programas según las demandas de los financiadores y de las condiciones sociodemográficas de la población. El enfoque de Bootcamp 3, es mucho más amplio, considerando personas desde los 15 años hasta los 70 años, y con diversos niveles educativos. En cuanto a Bootcamp 4, es la única organización invitada a la investigación 100% enfocada en la formación de mujeres que no han tenido oportunidades profesionales. Por último, Bootcamp 5 reportó que inicialmente consideraban personas de universidad públicas pero que no lograban ubicarse laboralmente. Posteriormente abrieron el alcance de estudiantes a personas con formación técnica o tecnológica, así como bachilleres.

En las dos entrevistas de ORGANIZACIÓN GLOBAL, se confirmó que los *bootcamps* que trabajan bajo el modelo de financiación y alianzas con sector privado, deben

cumplir con los requerimientos de características de población vulnerable y certificar dicha condición.

4.5.2. Características estudiantes mujeres

En el proceso de recolección de datos, el 50% de los participantes compartieron información sobre el perfil de las mujeres que ingresan a sus programas de formación. Las características comunes fueron: a) mujeres con carreras base que buscan un cambio en su perfil en poco tiempo y a bajo costo; b) participantes menores de 25 años, que ya son madres y dependen económicamente de sus padres o parejas; c) Madres cabeza de familia que enfrentan desafíos significativos por la falta de apoyo para el cuidado de hijos y sobrecarga laboral; d) participantes con muchas tareas de cuidado, limitando su tiempo para la programación. Adicionalmente, se encontró una alta dificultad para reclutar mujeres que cumplieran con los requerimientos del financiador.

4.6. Mujeres en tecnología

Los catorce entrevistados mostraron un alto conocimiento de la disparidad de género en la industria de tecnología. Lo anterior se evidenció en los hallazgos que agruparon dentro de esta categoría. En primera instancia, en una entrevista se indicó que la brecha de género en la industria tecnológica se incrementa a medida que aumenta el nivel de especialización de los programas. En cursos básicos, como el curso "Basic", hay un buen equilibrio de género con una distribución cercana al 60% de hombres y 40% de mujeres. Sin embargo, en cursos más avanzados, como el curso "Edge", se observa una brecha significativa en la participación de mujeres. La baja presencia femenina en contextos tecnológicos resulta desalentadora, con grupos de 20 personas donde aproximadamente 17 son hombres, reflejando una fuerte desigualdad de género.

Todos los participantes confirmaron que las mujeres enfrentan diversas barreras culturales y sociales que afectan su participación sus programas de formación. Muchas de ellas tienen responsabilidades familiares y sociales, como ser madres y encargarse del hogar, limitando el tiempo y capacidad para estudiar. Además, tres participantes confirmaron que las mujeres suelen sentirse intimidadas en aulas dominadas por hombres.

Una participante refirió el temor por las mujeres en contextos con mayor presencia masculina en tanto tienen una percepción errónea que pueden vulnerar sus espacios o derechos, lo cual confirmó que no ocurre.

Otra participante mencionó la situación sobre las organizaciones que presumen de tener un alto porcentaje de mujeres, pero que estas suelen ocupar cargos de baja categoría como limpieza o servicios, sin romper los techos de cristal para alcanzar puestos de dirección o medios. Dos participantes confirmaron la identificación de inequidad a nivel salarial entre sus estudiantes mujeres en contraste con los hombres. Sumado a esto, se reportó que, durante un ejercicio de simulación de entrevistas, las mujeres estudiantes pedían el salario mínimo mientras que los hombres solicitaban sumas hasta cuatro veces por encima.

Las participantes con experiencia en Latinoamérica confirmaron que la problemática de la baja participación femenina en tecnología es común en toda la región, en tanto se enfrentan a limitaciones culturales, como estar solas en casa sin acompañamiento y/o red de apoyo. Otra variable mencionada por dos *bootcamps* de programación fue el síndrome de la impostora como factor importante que afecta la confianza y seguridad de las mujeres en su proceso de formación. Alineado con lo anterior, una participante habló sobre la dificultad para que las estudiantes apliquen a oportunidades laborales, y que tienden a aplicar a menos que los hombres.

4.7. Perspectiva de Género

En los resultados de esta categoría, se destacan hallazgos sobre la situación de la mujer en la industria tecnológica, evidenciando tanto avances como desafíos persistentes. Los avances son los siguientes: a) Se promueve activamente la inclusión de mujeres docentes para servir de ejemplo, empoderamiento y motivación para las estudiantes; b) Realización de cortes de formación enfocadas 100% a mujeres; c) Implementación de módulos y entrenamientos específicos para promover la diversidad y la equidad de género; d) creación de eventos anuales para reconocer a las mujeres en tecnología, como el evento "Rompiendo el techo de cristal" de Bootcamp 2; e) crear un espacio seguro de aprendizaje con una fuerte perspectiva de género. f) Se han implementado iniciativas por parte de los

bootcamps para ayudar a igualar los salarios de mujeres con los de hombres; g) Acompañamiento a las mujeres incluso después de ser empleadas, ayudándolas a encontrar empleos mejor remunerados.

Se identificó que cuatro de los *bootcamps* también reciben formación de perspectiva de género por parte de los programas asociados a financiadores, los cuales imparten estos entrenamientos con aliados con el fin de desarrollar y fortalecer las capacidades de los *bootcamps* para aumentar la tasa de éxito del logro de resultados de formación. En relación con esto, las participantes representantes de los financiadores reconfirmaron lo anterior, precisando que desde ORGANIZACIÓN GLOBAL y los financiadores, identificaron un bajo conocimiento de género por parte de los *bootcamps* lo cual impactó en resultados de las primeras cortes. Por tal motivo, se tomaron medidas de capacitación y acompañamiento a las escuelas de código para así aumentar la probabilidad de éxito en los resultados con respecto a población de mujeres.

Para el caso de Bootcamp 4, se identifica que es el *bootcamp* con una alta fortaleza en este frente por su misma naturaleza y enfoque de negocio, generando formación, capacitación y entrenamiento constante tanto para todo el equipo de la organización, como para las mismas participantes de sus programas.

4.8. Deserción

4.8.1. Factores de deserción

Los resultados de la investigación revelan múltiples factores que contribuyen a la deserción en los bootcamps de programación. En Bootcamp 1, uno de los principales factores es la expectativa equivocada de los estudiantes sobre la programación, lo que lleva a la pérdida de interés y al abandono de proyectos y entregas. Además, el agotamiento diario por trabajo y otras responsabilidades contribuye a la rápida deserción, especialmente cuando los estudiantes no comprenden claramente el contenido del curso desde el inicio. En Bootcamp 2, se observó una alta deserción de mujeres, especialmente debido a embarazos adolescentes y múltiples responsabilidades de cuidado y trabajo. La prevalencia de actitudes machistas en el país, que priorizan la compra de tecnología para los hombres sobre las mujeres, también dificulta la retención femenina. En Bootcamp 3, los cambios y

rotaciones en horarios laborales, problemas de salud y cuestiones económicas afectan la capacidad de las mujeres para mantener sus trabajos y continuar con su formación. La falta de apoyo de la pareja y la violencia intrafamiliar son obstáculos significativos. En Bootcamp 4, los factores económicos y de salud, tanto propios como de personas a su cargo, son las principales razones de deserción. Bootcamp 5 identifica la disponibilidad de tiempo, la falta de herramientas tecnológicas y la ausencia de una red de apoyo como factores críticos. Además, la intensidad del programa, problemas de salud física y mental, y situaciones personales como embarazo o eventos traumáticos aumentan la probabilidad de deserción.

4.8.2. *Iniciativas de retención*

Los bootcamps de programación han implementado diversas iniciativas para mejorar la retención de estudiantes, con un enfoque particular en apoyar a las mujeres. Los entrevistados de Bootcamp 1 reportaron la creación del área de mejora continua para el seguimiento de los participantes, ofreciendo subsidios en forma de transporte, equipos de estudio y servicios de guardería para aquellas con hijos. Además, se proporcionan espacios de mentoría y asesoría de refuerzo, y se brinda apoyo académico y psicosocial para reducir la duración de las cohortes y evitar deserciones. Una estrategia llamada prebootcamp proporciona información y material de trabajo a los aspirantes para que comprendan el curso antes de iniciar formalmente, ayudando a evitar deserciones tempranas.

Bootcamp 2 ha implementado iniciativas como la creación de comités de género para reducir las brechas de género en las organizaciones y alianzas con fundaciones para educación sexual responsable y educación financiera. Otra iniciativa es El programa "Fuertes y Fantásticas" con Falabella ofrece asesoría mensual para la empleabilidad de mujeres, incluyendo asesoría de imagen, revisión de la hoja de vida y simulacros de entrevistas. Además, se ofrecen tutorías para identificar y apoyar a estudiantes desmotivadas, un fondo de rescate económico para mujeres con complejidades personales o familiares, y formación virtual para que las madres puedan estar con sus bebés. Estrategias como el estudio conjunto y cuidado compartido, charlas para superar el síndrome del impostor y el liderazgo femenino en los grupos también han sido implementadas.

Bootcamp 3 la retención se basa en el valor agregado proporcionado a través del acompañamiento constante del área de mejora continua, que mantiene comunicación regular con los estudiantes durante todo su ciclo en el bootcamp. Se brinda formación en habilidades blandas, empleabilidad y una plataforma en inglés, logrando una retención del 90% con una deserción del 10%.

Bootcamp 4 mantiene una alta retención de estudiantes con la meta de mantener la deserción por debajo del 10%. Esto se logra mediante un cuidadoso proceso de selección para asegurar que los estudiantes se ajusten bien al programa y generando vínculos cercanos para ofrecer apoyo continuo. Además, Bootcamp 4 cuenta con un fondo de emergencia para proporcionar apoyo económico en situaciones críticas, aunque no sustituye un salario.

Bootcamp 5 mitiga la deserción a través del rol principal de las *trainers*, quienes acompañan a los estudiantes y ayudan a generar estrategias para organizar el tiempo. Las *trainers* pueden solicitar ciertos recursos para asegurar un acompañamiento adecuado. Además, las convocatorias gráficas tratan de incluir a mujeres y aprender de la población con la que se trabaja.

En resumen, los resultados de esta investigación resaltan tanto los avances significativos como los desafíos persistentes en la retención y apoyo a las mujeres en los bootcamps de programación. Las iniciativas implementadas por Bootcamp 1, Bootcamp 2, Bootcamp 3, Bootcamp 4 y Bootcamp 5 demuestran un compromiso sólido hacia la inclusión y equidad de género, proporcionando recursos y estrategias específicas para mejorar la retención y asegurar que las mujeres completen sus programas de formación. No obstante, persisten obstáculos estructurales y culturales, lo cuales serán discutidos en el próximo capítulo.

5. Conclusiones

En el presente capítulo se comparten las conclusiones de los resultados de la investigación, precisando hallazgos relevantes, ideas e hipótesis nuevas. Sumado a esto, se incluye el análisis de los resultados con respecto a los elementos claves del marco teórico, confirmando hallazgos pasados y/o diferenciaciones de estos. Se compartirán nuevos conocimientos y recursos que le permita a la educación no formal como los *bootcamps* de programación, y por qué no, también a la educación formal, fortalecer su perspectiva de género para aumentar el impacto que tienen en la formación e inclusión de mujeres en el sector de tecnología.

5.1. Impacto de los cursos cortos de programación en la empleabilidad

Los resultados demuestran que los *bootcamps* de programación en Colombia tienen como objetivo central la empleabilidad de sus participantes, ofreciendo modelos de formación intensivos que responden a las demandas del mercado laboral. A través de este modelo de formación, las escuelas de código se convierten en una fuente de aprendizaje a lo largo de la vida, que como menciona Laal (2011), les ofrece a los estudiantes las habilidades y conocimientos necesarios para integrarse rápidamente en el mundo laboral, fomentando el desarrollo de las personas muchas veces a través de la reconversión de su perfil, como lo reportaron Lyon y Green (2020).

Es importante resaltar que el éxito de estos modelos formativos está intrínsecamente ligado a la flexibilidad y capacidad de adaptación a las necesidades del mercado. Al ser educación no formal, los *bootcamps* logran una dinámica operativa ágil en la medida en que prueban rápidamente soluciones ante dificultades, obstáculos o problemas, y van iterando basados en los resultados de dichas pruebas. En definitiva, el objetivo principal de empleabilidad genera que los *bootcamps* tengan un modelo formativo y operacional enfocado en resultados, lo que genera un diferencial importante en el impacto que tienen, que claramente se ve evidenciado en el crecimiento inesperado de mujeres en formación en carreras de tecnología, tal como lo mencionan Seibel y Veilleux (2019).

5.2. Diversidad de género y participación de mujeres en tecnología

Uno de los hallazgos más importantes y, a la vez preocupantes de la investigación, es que la desigualdad de género persiste en el sector tecnológico, tal como se ha reportado por distintas fuentes en el marco teórico. La investigación pone de relieve que, a pesar de los pequeños avances en la inclusión de mujeres en tecnología, persisten desafíos estructurales que limitan su participación plena. Factores como las responsabilidades familiares, las percepciones culturales sobre el rol de la mujer en la sociedad y los estereotipos en la tecnología contribuyen al desinterés y al riesgo de deserción. La investigación también revela que la intimidación que muchas mujeres experimentan al estudiar en aulas con predominancia de hombres, la brecha salarial, sumada a la falta de confianza en sus propias capacidades, el llamado “síndrome del impostor”, siguen siendo obstáculos importantes para las mujeres que desean incursionar en la industria tecnológica, agravando la brecha de género. Adicionalmente, la dificultad para encontrar mujeres profesoras/docentes también se suma a las evidencias.

Todo lo anterior reconfirma que esta problemática tiene que ser abordada con la criticidad y relevancia que tiene, y desde distintos frentes, no solo desde la educación. Para lograr tener una evolución y cambio drástico en la paridad de género en carreras STEM, especialmente de tecnología, se requiere el compromiso y el accionar contundente de los gobiernos, sector educativo y productivo. Si la tendencia continua similar a los últimos 20 años, lo más probable es que se aumente la brecha de desigualdad de oportunidades en las mujeres precisamente por la velocidad de desarrollo de la industria tecnológica. Por este motivo, es de vital importancia entender que esta brecha tiene un impacto directo y significativo en el desarrollo de las sociedades, especialmente en países en vía de desarrollo como Colombia, donde la mitad de la población son mujeres y no están formándose ni aportando productivamente en los sectores e industrias con mayor crecimiento económico, las cuales a su vez están enfrentando retos de abastecimiento de talento.

A pesar del hallazgo anterior, esta investigación permitió evidenciar que la educación no formal está logrando tener un impacto inintencionado sobre la formación a inclusión de la mujer en la tecnología. El modelo de negocio y operativo de los *bootcamps* los ha

llevado a tener un foco en la mujer, llegando implementar estrategias de apoyo, como la creación de redes de mentoría y programas de capacitación en habilidades blandas, buscando empoderar a las participantes para que superen estas barreras sociales y culturales. Adicionalmente, han llegado a implementar iniciativas disruptivas para lograr graduarlas y emplearlas, como las iniciativas de retención mencionadas en los resultados.

5.3. Rol de los financiadores y su influencia en la formación de la mujer para la industria digital

Los financiadores juegan un papel determinante en la configuración de los modelos operativos y formativos de los *bootcamps* en Colombia. La investigación confirma que los contratos basados en pago por resultados generan una presión significativa para que las escuelas de código cumplan con metas de retención, graduación y colocación de participantes, especialmente en poblaciones vulnerables como las mujeres. Esto ha generado que las escuelas de código estén logrando atraer y formar más mujeres que la misma educación formal, en la medida en que deben cumplir con el objetivo poblacional establecido por el financiador, que, de acuerdo con las escuelas de código, oscila entre 30%-40% del total de los estudiantes a formar. Un factor interesante de este modelo y del rol de los financiadores, es que las escuelas de código deben medir y controlar continuamente su operación, generando datos claves que usan para entender su realidad, identificar focos de atención y oportunidades, sobre los cuales entran a ajustar la operación para lograr los resultados esperados. Esto podría llegar a considerarse una ventaja competitiva sobre la educación formal, ya que según García-Holgado y García-Peñalvo (2022), la educación formal aún debe dar respuesta a demandas como el acceso y análisis de datos para entender la situación de inequidad de género. Y por su parte, el proyecto W-STEM, también menciona como parte metodológica el iniciar con una autoevaluación de las instituciones educativas para conocer su estado actual, sugiriendo un posible desconocimiento y/o falta de utilización de los datos y métricas asociadas a temas de género en pro de generar planes de acción.

Este modelo también evidencia lo que mencionaban Poncell y Gama (2022) sobre el creciente interés e involucramiento en iniciativas de diversidad por parte de las empresas de

tecnología, las cuales para el caso de varios de estos *bootcamps* son quienes financian cortes de formación. La activa participación y alianza entre el sector productivo, organizaciones multilaterales y/o con impacto social y las escuelas de educación no formal, como es el caso de cuatro de los *bootcamps* de programación, trabajando como operadores del programa *Quiero Ser Digital* de ORGANIZACIÓN GLOBAL, quienes son financiados por varias empresas privadas, es un hallazgo nuevo que no se identificó dentro del marco teórico consultado. Este nuevo conocimiento refleja una gran oportunidad detrás de las alianzas trabajando con un mismo propósito y con un fuerte foco en resultados.

Es importante tener en cuenta que este modelo de negocio y operacional puede generar tensiones en cuanto a la flexibilidad de los *bootcamps* para adaptar sus contenidos, la autonomía para definir su enfoque pedagógico, así como también puede limitar la capacidad de los *bootcamps* para seleccionar a los participantes más aptos si las cuotas de género no se cumplen, lo cual puede tener repercusiones en la calidad educativa y la retención de estudiantes.

5.4. La fortaleza metodológica de las escuelas de programación

Los *bootcamps* de programación han adoptado enfoques innovadores para maximizar el aprendizaje en un corto período de tiempo. La combinación de enseñanza práctica con un fuerte componente teórico, como el modelo 90-10 (90% práctica y 10% teoría), ha demostrado ser eficaz en la formación de desarrolladores. En este sentido, las estrategias de enseñanza y aprendizaje implementadas por los *bootcamps*, logran tener un doble impacto: 1) Al implementar las estrategias de aprendizaje inductivas adecuadas y recomendadas para la enseñanza de programación, como el aprendizaje invertido, el aprendizaje colaborativo y basado en proyectos, las escuelas de código logran enseñar y desarrollar asertivamente el conocimiento y las habilidades requeridas en el mercado digital y tecnológico en un corto plazo; 2) Estas metodologías preparan a los estudiantes para la empleabilidad en tanto aprenden haciendo, replicando dinámicas organizacionales.

Un aspecto innovador destacado en la investigación es el enfoque en la creación de ambientes seguros y colaborativos que fomentan el aprendizaje entre pares y la reflexión, especialmente para las mujeres. Estos espacios permiten a los estudiantes aprender de

manera iterativa, corrigiendo errores y compartiendo conocimientos de forma efectiva, manteniendo la síncrona y compañerismo entre los mismos. Una variable clave para este enfoque de ambientes seguros, que a la vez puede considerarse un riesgo para la calidad en la enseñanza, es el perfil de los profesores y/o facilitadores, a quienes se les evalúa y valora mucho más las competencias y/o habilidades blandas que las técnicas.

5.5. Factores de deserción y estrategias de retención

La deserción sigue siendo un reto significativo para la educación general en carreras de tecnología, y los *bootcamps* de programación no están exentos de esto. Entre los principales factores identificados se encuentran las expectativas erróneas de los estudiantes sobre la programación, la falta de apoyo familiar y social, y las dificultades económicas. Las mujeres, en particular, enfrentan obstáculos adicionales, como las responsabilidades de cuidado, la sobrecarga laboral y la falta de redes de apoyo, que también fue identificado en estudios previos de Seibel y Veilleux (2019) y la UNESCO (2019). Estos factores han llevado a una alta tasa de deserción, especialmente en programas nocturnos, donde el agotamiento físico y mental juega un papel crucial.

Para contrarrestar esta tendencia, los *bootcamps* han implementado diversas iniciativas de retención. Los programas de apoyo psicosocial, las tutorías personalizadas, los subsidios económicos y los pre-*bootcamps* han demostrado ser efectivos para reducir la deserción. Estas iniciativas, que varían según la escuela de código, han sido diseñadas para ofrecer un apoyo integral a los estudiantes, no solo en términos académicos, sino también en el aspecto emocional y logístico. Profundizando en este punto, un hallazgo importante es que las escuelas de código han ido desarrollando iniciativas que coinciden con las del programa de la Universidad de Maryland “Center for Women in Technology” (Rheingans, D'Eramo, Diaz-Espinoza, & Ireland, 2018), como es el caso de las redes de apoyo de colaboración entre estudiantes y mentoría para garantizar el éxito de las participantes. Estas redes no solo proporcionan apoyo técnico, sino también emocional, ayudando a las participantes a superar los desafíos personales y profesionales que enfrentan durante su formación.

El papel de los mentores, tanto dentro como fuera de los *bootcamps*, ha sido fundamental para el éxito de los estudiantes. A través de la retroalimentación constante y el acompañamiento individualizado, los mentores proporcionan orientación y motivación a los estudiantes, asegurando que puedan aplicar lo aprendido de manera efectiva en el mercado laboral. En este sentido, la mentoría ha sido identificada como un componente esencial para el éxito a largo plazo de los participantes.

5.6. Recomendaciones para las escuelas de código y/o *bootcamps* de programación

Las escuelas de código han tenido una curva de aprendizaje y de madurez operacional importante, que no solo las ha vuelto atractivas para las mujeres sino también para las empresas y organizaciones de impacto social. Con el fin de potenciar aún más el impacto que han tenido, a continuación, se comparten sugerencias como de las conclusiones de la presente investigación:

1. Formalizar y estructurar la perspectiva de género al interior de los *bootcamps* independiente de los lineamientos de los financiadores. Se sugiere que esto se realice por medio de la creación de un comité de género o la delegación de una o varias personas sobre el liderazgo de este tema, así como la construcción de un material que exprese el compromiso con la equidad de género, y que sirva como guía e insumo de entrenamiento para los actuales y futuros miembros del equipo de *bootcamp*. Se recomienda seguimiento periódico, con objetivos claros y con análisis de resultados.
2. Complementar los entrenamientos de perspectiva de género con estudios e investigaciones en otros países que les permita identificar buenas prácticas que ya han tenido buenos resultados, para implementarlas localmente.
3. Realizar periódicamente revisión de sesgos inconscientes de género tanto en el modelo operacional, como en la metodología de enseñanza y en todo el equipo del *bootcamp*.
4. Continuar midiendo y controlando la operación para la generación de data clave que ayude a la toma de decisiones con respecto a la formación y colocación de mujeres en el mercado digital.

5. Compartir experiencias, conocimientos y buenas prácticas de perspectiva de género con otros *bootcamps* de programación, en especial con aquellos que tienen foco de formación 100% en mujeres.
6. Incluir iniciativas y/o programas de género como:
 - a. Programa de mentoría que conecte mujeres con experiencia en la industria de tecnología con las estudiantes de los *bootcamps*.
 - b. Creación de comunidad de estudiantes mujeres que se acompañen durante la formación.
 - c. Conectar a las estudiantes con comunidades y organizaciones en el mercado con foco en mujeres en tecnología.
 - d. Desarrollar iniciativas, programas y/o proyectos periódicos dirigidos a niñas y adolescentes, como la *Hora del Código*. Preferiblemente conectando a estudiantes o egresadas del *bootcamp* con esta población.
 - e. Realizar eventos o alianzas solo para las estudiantes mujeres, con el propósito de resignificar creencias y estereotipos.
 - f. Trabajar mucho más en las narrativas con perspectiva de género, que cultive el interés de las mujeres en la tecnología.
 - g. Iniciativas que involucren a la red de apoyo primaria de las estudiantes.

5.7. Recomendaciones para estudios futuros

Si bien esta investigación es de corte cualitativo, en los resultados obtenidos en la presente investigación se identifica una oportunidad para profundizar, con una investigación de corte cuantitativo y comparativo, sobre el volumen de mujeres formándose en carreras profesionales asociadas a tecnología versus las que optan por las escuelas de código en Colombia, con el fin de contribuir y complementar a la presente investigación sobre el impacto de los *bootcamps* en la formación e inclusión de mujeres en el sector.

Relacionado a lo anterior, durante la investigación surgieron las siguientes preguntas: ¿Qué podrían las instituciones educativas aprender de las escuelas de código para mejorar la atracción, retención y graduación de mujeres en carreras de tecnología? ¿Qué podrían aprender e implementar las escuelas de código de la educación formal sobre perspectiva de

género y la formación de mujeres en carreras de tecnología? De acuerdo con estas preguntas, se recomienda profundizar en las fortalezas y oportunidades tanto de la educación formal como no formal en la industria de tecnología para las mujeres, con el fin de compartir conocimiento que permita fortalecer los dos modelos y maximizar su desempeño y resultados.

Teniendo en cuenta el hallazgo de los financiadores como elemento clave para la movilización de resultados por parte de los *bootcamps*, se considera relevante continuar explorando e investigando como las alianzas y la participación de otros actores podrían influir en la generación de oportunidades educativas y laborales para la mujer. Asociado a los financiadores, surgen las siguientes preguntas que podrían considerarse para futuras investigaciones: ¿El modelo de negocio de pago por resultados se podría incorporar en la educación formal como estrategia para incentivar el compromiso con la formación de mujeres en carreras STEM?

Por último, se recomienda realizar un estudio académico longitudinal de las participantes mujeres de los *bootcamps* con el fin de identificar impacto real de los cursos cortos de programación. Se considera que este estudio aportaría datos relevantes sobre la efectividad de este tipo de formación, así como el aporte a la generación de oportunidades laborales y salariales de las mujeres en Colombia, con posible análisis en el desarrollo de socio económico del país.

6. Referencias

- Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo. (2015). Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género. *Madrid, España: Agencia Española de la Cooperación Internacional para el Desarrollo.*
- Aramburuy, J., Goicoecheaz, A., y Mushfiq, A. Mobarak (2021) Coding Bootcamps for Female Digital Employment. Evidence from an RCT in Argentina and Colombia. World Bank Group.
<http://documents.worldbank.org/curated/en/670761624977598623/Coding-Bootcamps-for-Female-Digital-Employment-Evidence-from-an-RCT-in-Argentina-and-Colombia>
- Arbesú García, M. I. (Coord.) & Menéndez Varela, J. L. (Coord.). (2018). *Métodos cualitativos de investigación en educación superior*: (ed.). Newton Edición y Tecnología Educativa. <https://0-elibro-net.biblioteca-ils.tec.mx/es/lc/consorcioitesm/titulos/131919>
- Arroyave Rincón, J., & Escobar Ortiz, J. M. (2021). Producción de ignorancia y la brecha de género en STEM: un acercamiento a la formación en ingeniería. *Sociology & Technoscience / Sociología y Tecnociencia*, 11(Extra ,1), 139–159. https://0-doi-org.biblioteca-ils.tec.mx/10.24197/st.Extra_1.2021.139-159
- Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of economic perspectives*, 29(3), 3-30. <https://0-doi-org.biblioteca-ils.tec.mx/10.1257/jep.29.3.3>
- Banco Mundial (n.d.) *Tasa de participación en la fuerza laboral, mujeres (% de la población femenina entre 15-64 años)*.
<https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.ACTI.FE.ZS?locations=CO>
- Beyer, S. (2014) Why are women underrepresented in Computer Science? Gender differences in stereotypes, self-efficacy, values, and interests and predictors of future CS course-taking and grades. *Computer Science Education*. 24:2-3, 153-192.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/08993408.2014.963363>
- Boudia, C., Bengueddach, A., & Haffaf, H. (2019). Collaborative strategy for teaching and learning object-oriented programming course: A case study at mostafa stambouli mascara university, algeria. *Informatica*, 43(1), 129-144. <http://0-dx.doi.org.biblioteca-ils.tec.mx/10.31449/inf.v43i1.2335>

- Caprile, M., Valles, N., y Palmen, R. (2012). Guía práctica para la inclusión de la perspectiva de género en los contenidos de la investigación. *Barcelona: Fundación CIREM*, 80.
- Çakıroğlu, Ü., & Öztürk, M. (2017). Flipped classroom with problem based activities: Exploring self-regulated learning in a programming language course. *International Forum of Educational Technology and Society*.
<https://www.jstor.org/stable/jeductechsoci.20.1.337>
- Chan, R.C.H. (2022) A social cognitive perspective on gender disparities in self-efficacy, interest, and aspirations in science, technology, engineering, and mathematics (STEM): the influence of cultural and gender norms. *International Journal of STEM Education* 9, 37. <https://doi.org/10.1186/s40594-022-00352-0>
- Corneliussen, H, & Seddighi, G. (2022) Unconventional Routes into ICT Work: Learning from Women’s Own Solutions for Working around Gendered Barriers. En Griffin, G. (2022). *Gender Inequalities in Tech-driven Research and Innovation: Living the Contradiction*. (págs.56-75) Bristol University Press.
- Costa-Lizama, G., San-Martin, L., Pinto, O., & Gatica, G. (2022). Hack4women: un paso hacia la equidad de género. *Texto Livre: Linguagem e Tecnologia*, 15(e39348).
<https://doi.org/10.35699/1983-3652.2022.39348>
- De Jesús Trimiño Velásquez, C. (2015). Género(s) y educación: Aproximaciones al contexto de América Latina y el Caribe. (Spanish). *Journal History of Latin American Education / Revista Historia de La Educación Latinoamericana*, 17(24), 55–71.
- De Los Rios-Carmenado, I., Rodríguez, F., y Pérez, C. (2015) Promoting Professional Project Management Skills in Engineering Higher Education: Project-Based Learning (PBL) Strategy. *International Journal of Engineering Education*. 31(1), 184–198.
https://www.researchgate.net/profile/Ignacio_De_Los_Rios/publication/272723431_Promoting_Professional_Project_Management_Skills_in_Engineering_Higher_Education_Project-Based_Learning_PBL_Strategy/links/54ec72020cf2465f532f254c/Promoting-Professional-Project-Management-Skills-in-Engineering-Higher-Education-Project-Based-Learning-PBL-Strategy.pdf
- Dinero (2020, agosto 26) *Colombia debe cerrar la brecha en formación de talento digital*.
<https://www.dinero.com/empresas/articulo/como-esta-la-formacion-de-talento-digital-en-colombia--noticias-hoy/297027>

- Du, J., y Wimmer, H. (2019). Hour of Code: A Study of Gender Differences in Computing. *Information Systems Education Journal*, 17(4) pp 91-100. <http://isedj.org/2019-17/n4/ISEDJv17n4p91.html>
- Folgueras, P. (2016) Técnica de recogida de información: La entrevista. Universidad de Barcelona. <https://diposit.ub.edu/dspace/Bootcamp3stream/2445/99003/1/entrevista%20pf.pdf>
- García-Peñalvo, F. J., García-Holgado, A., Dominguez, A., y Pascual, J. (2022). Women in STEM in higher education: good practices of attraction, access and retainment in higher education. *A model for bringing the gender gap im STEM in higher education institutions*. (págs. 1 – 19). Springer Nature.
- González-Palencia Jiménez, R. & Jiménez Fernández, C. (2016). La brecha de género en la educación tecnológica. *Ensaio*, 24(92), 743–771. <https://0-doi-org.biblioteca-ils.tec.mx/10.1590/S0104-403620160003000010>
- Guerrero, M.A. (2016) La investigación cualitativa. INNOVA Research Journal: Vol. 1, No.2 pp. 1-9. <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n2.2016.7>
- Heredia, Y. y Sanchez, A. (2012). Teorías del Aprendizaje en el Contexto Educativo. Monterrey, México: Editorial Digital, Tecnológico de Monterrey
- Ibarra-Sáiz, M. S., González-Elorza, A., & Rodríguez Gómez, G. (2023). Aportaciones metodológicas para el uso de la entrevista semiestructurada en la investigación educativa a partir de un estudio de caso múltiple. *Revista de Investigación Educativa*, 41(2), 501–522. <https://doi.org/10.6018/rie.546401>
- Iregui-Bohórquez, A. M., Melo-Becerra, L. A., Ramírez-Giraldo, M. T., & Tribín-Urbe, A. M. (2021). Avanzando: aún mucho por hacer, 1985 hasta el presente. En *El camino hacia la igualdad de género en Colombia: todavía hay mucho por hacer* (págs. 58-74). Banco de la República de Colombia. <https://repositorio.banrep.gov.co/handle/20.500.12134/10049>
- Hernandez, R. (2014) La investigación cualitativa a través de entrevistas: su análisis mediante la teoría fundamentada. *Cuestiones pedagógicas*: 23, pp 187-210.
- Khan, I. A., Iftikhar, M., Hussain, S. S., Rehman, A., Gul, N., Jadoon, W., & Nazir, B. (2020). Redesign and validation of a computer programming course using Inductive Teaching Method. *PLoS ONE*, 15(6), 1–21. Recuperado de <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0233716>
- Kvale, S. (2014). Las entrevistas en investigación cualitativa: (ed.). Ediciones Morata, S. L. <https://0-elibro-net.biblioteca-ils.tec.mx/es/ereader/consorcioitesm/51837?page=24>

- Kuschel, K., Ettl, K., Díaz-García, C. y Alsos, G.A. Stemming the gender gap in STEM entrepreneurship – insights into women’s entrepreneurship in science, technology, engineering and mathematics. *International Entrepreneurship and Management Journal* 16, 1–15 (2020). <https://doi.org/10.1007/s11365-020-00642-5>
- Laal, M. (2011). Lifelong Learning: What does it Mean? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 28, 470–474. <https://0-doi-org.biblioteca-ils.tec.mx/10.1016/j.sbspro.2011.11.090>
- López-Aguirre, C. (2019). Women in Latin American science: gender parity in the twenty-first century and prospects for a post-war Colombia. *Tapuya: Latin American Science, Technology & Society*, 2(1), 356–377. <https://0-doi-org.biblioteca-ils.tec.mx/10.1080/25729861.2019.1621538>
- López, O., Ramos, G., Castillo, L., Govea, A., González, O., y García, H. (2002) Aprendizaje Orientado a Proyectos. Monterrey: ITESM.
<http://cursoste.tecvirtual.mx/cursos/recursos/tecnicas/aop.htm>
- Lyon, L. A., & Green, E. (2020). Women in coding boot camps: an alternative pathway to computing jobs. *Computer Science Education*, 30(1), 102-123–123. <https://0-doi-org.biblioteca-ils.tec.mx/10.1080/08993408.2019.1682379>
- Lyon, L. A., y Green, E. (2021). Coding boot camps: Enabling women to enter computing professions. *ACM Transactions on Computing Education (TOCE)*, 21(2), 1-30. <https://dl.acm.org/doi/abs/10.1145/3440891>
- McKinsey & Company (2023). *Technology trends outlook 2023*. <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/mckinsey%20digital/our%20insights/mckinsey%20technology%20trends%20outlook%202023/mckinsey-technology-trends-outlook-2023-v5.pdf>
- Milano, M. (2019, marzo 12). *The digital skills gap is widening fast. Here’s how to bridge it*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/agenda/2019/03/the-digital-skills-gap-is-widening-fast-heres-how-to-bridge-it/>
- Ministerio de Educación Nacional (1 de noviembre de 2023). *Tableros de indicadores: Tableros de información poblacional del SNIES, desde el 2015*. <https://hecaa.mineducacion.gov.co/consultaspublicas/tableros/>
- Mohd, N. I., Nor, A. N., & Irfan, N. U. (2010). Instructional strategy in the teaching of computer programming: A need assessment analyses. *TOJET : The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 9(2) Retrieved from <https://0-search-proquest-com.biblioteca-ils.tec.mx/docview/1288355561?accountid=11643>

- Observatorio de Innovación Educativa del Tecnológico de Monterrey. (2014) Aprendizaje Invertido. *Reporte EduTrends*. Recuperado de: <https://observatorio.itesm.mx/edutrendsebc>.
- Organización Internacional del Trabajo (2022) *América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia*. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_838520/lang--es/index.htm
- Parra Pineda, D. (2003). *Manual de Estrategias de Enseñanza-Aprendizaje*. Colombia: Sena Antioquia, p.1-120. Recuperado de: Manual-Estrategias-Ensenanza-Aprendizaje.pdf (<https://www.ucn.edu.co/Biblioteca%20Institucional%20Cemav/AyudaDI/recursos/ManualEstrategiasEnsenanzaAprendizaje.pdf>)
- Prieto, A., Diaz, D., y Santiago, R. (2014) *Metodologías inductivas: el desafío de enseñar mediante el cuestionamiento y los retos*. Digital Text: Grupo Oceano
- Poncell, I., & Gama, K. (2022, October). Diversity and Inclusion Initiatives in Brazilian Software Development Companies: Comparing the Perspectives of Managers and Developers. *XXXVI Brazilian Symposium on Software Engineering* (pp. 41-46). <https://dl.acm.org/doi/abs/10.1145/3555228.3555267>
- Pournaghshband, V., & Medel, P. (2020, June). Promoting diversity-inclusive computer science pedagogies: A multidimensional perspective. *2020 ACM Conference on Innovation and Technology in Computer Science Education* (pp. 219-224). <https://dl.acm.org/doi/abs/10.1145/3341525.3387360>
- Prendes-Espinosa, M. P., García-Tudela, P. A., & Solano-Fernández, I. M. (2020). Igualdad de género y TIC en contextos educativos formales: Una revisión sistemática. *Revista Comunicar*, 28(63), 9-20. <https://doi.org/10.3916/C63-2020-01>
- Revelo-Sanchez, O., Collazos-Ordóñez, C. y Jimenez-Toledo, J. (2018) Collaborative work as a didactic strategy for teaching/learning programming: a systematic literature review. *Tecnol.* 21(41), 115-134. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/teclo/v21n41/v21n41a08.pdf>
- Rheingans, P., D'Eramo, E., Diaz-Espinoza, C., & Ireland, D. (2018, February). A model for increasing gender diversity in Technology. *49th ACM Technical Symposium on Computer Science Education* (pp. 459-464). <https://dl.acm.org/doi/abs/10.1145/3159450.3159533>
- Schwab, K. (2017) *The fourth industrial revolution*. New York, United States: Currency
- Seibel, S. y Veilleux, N. (2019) Factor influencing women entering the software development field through coding bootcamps vs computer science bachelor's

- degrees. *The journal of computing science in colleges*. 34 (6), 84-96.
<http://www.ccsc.org/publications/drafts/NE2019.pdf#page=84>
- Thayer, K., & Ko, A. J. (2017). Barriers Faced by Coding Bootcamp Students. *Proceedings of the 2017 ACM Conference on International Computing Education Research*, 245–253. <https://0-doi-org.biblioteca-ils.tec.mx/10.1145/3105726.3106176>
- Twine, F. (2022). 7. *All-Women Coding Boot Camps: An Alternative Route to Engineering Careers*. In *Geek Girls: Inequality and Opportunity in Silicon Valley* (pp. 177-202). New York, USA: New York University Press.
- UNESCO (2019) *Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2019 – Informe sobre Género: Construyendo puentes para la igualdad de género*.
<https://es.unesco.org/gem-report/node/2829>
- UNESCO (2019) *Descifrar el código: la educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)*.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000366649>
- United Nations (2021) *Technology and innovation report 2021. Catching technological waves innovation with equality*. <https://unctad.org/tir2023>
- Valenzuela González, J. R., y Flores Fahara, M. (2011b). *Fundamentos de investigación educativa* [Recurso electrónico] (Vol. 2: El proceso de investigación educativa). Monterrey, México: Editorial Digital del Tecnológico de Monterrey. https://www.amazon.com/-/es/Jaime-Ricardo-Valenzuela-Gonz%C3%A1lez-ebook/dp/B00Q9TBTQU/ref=sr_1_5?dchild=1&keywords=valenzuela+y+flores&qid=1591283715&s=books&sr=1-5.
- Vitores, A., & Gil-Juárez, A. (2016). The trouble with ‘women in computing’: a critical examination of the deployment of research on the gender gap in computer science. *Journal of Gender Studies*, 25(6), 666–680. <https://0-doi-org.biblioteca-ils.tec.mx/10.1080/09589236.2015.1087309>
- Wang, M. T., & Degol, J. L. (2017). Gender gap in science, technology, engineering, and mathematics (STEM): Current knowledge, implications for practice, policy, and future directions. *Educational psychology review*, 29, 119-140.
<https://doi.org/10.1007/s10648-015-9355-x>
- World Bank Group (2018) *Women Wavemakers: Practical Strategies for Recruiting and Retaining Women in Coding Bootcamps*. World Bank

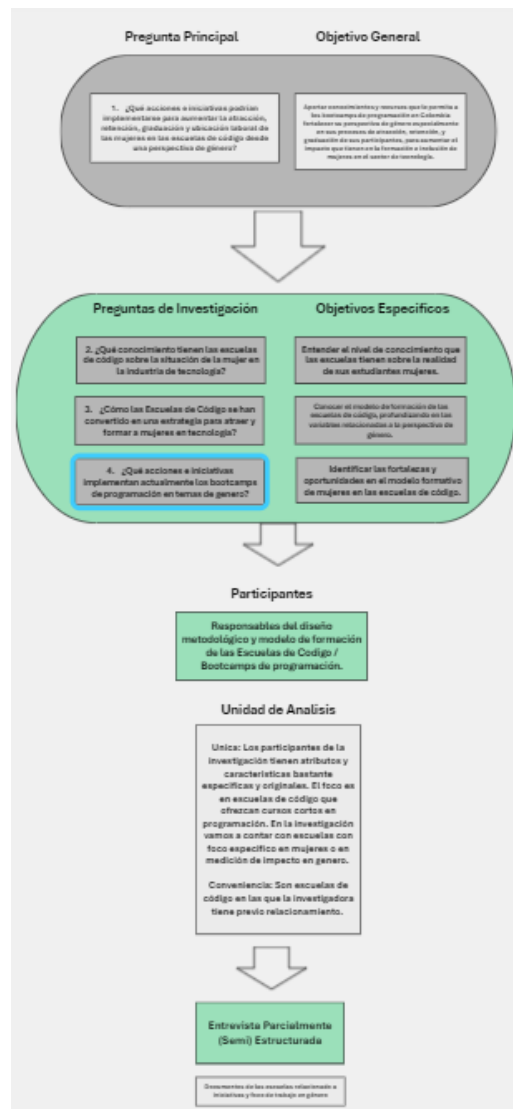
Yansen, G., & Zukerfeld, M. (2013). Códigos generizados: La exclusión de las mujeres del mundo del software, obra en cinco actos. *Universitas Humanística*, (76), 207-233.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79128762009>

7. Apéndices

7.1. Apéndice A. Metodología

Figura 1.

Bosquejo metodológico



7.2. Apéndice B. Instrumento

Diseño instrumento

El instrumento que se va a utilizar es una entrevista semi estructurada la cual permitirá guiar la entrevista, manteniendo la apertura en las respuestas de los entrevistados y la posibilidad de profundizar con más preguntas por el entrevistador. Se considera que es la herramienta más apropiada de acuerdo con la investigación de corte cualitativo, los objetivos de la investigación y la población. Para la investigación, se estarán diseñando el instrumento para el equipo académico y administrativo de las escuelas de código.

A continuación, se comparte la propuesta de estructura para las entrevistas, así como el diseño de las categorías y sus respectivas preguntas, de acuerdo con las preguntas y objetivos de investigación.

1.1. Estructura

La estructura de la entrevista se conforma de los siguientes momentos:

- Bienvenida
- Contexto de la investigación
- Propósito de la entrevista e información logística
- Desarrollo de la entrevista
- Espacio para preguntas de los participantes
- Agradecimiento y cierre

1.2. Preguntas guía para entrevista semi estructurada individual - Participantes

Bootcamps

Preguntas de Investigación	Categoría	Preguntas
	Modelo de formación y logística de los	¿Qué variables se tuvieron en cuenta para el modelo formativo de los cursos? (tiempo de

¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	cursos	duración de los cursos, modalidad híbrida, horarios, lugar, apoyos, entre otros).
	Metodología de enseñanza.	¿Cómo se estructuró la metodología de enseñanza y que se tuvo en cuenta para ello?
	Profesores	¿Cuál es el perfil de los profesores / facilitadores técnicos de los cursos? ¿Tienen requerimientos para el proceso de selección? ¿Cuales?
	Proceso de reclutamiento y selección de participantes	¿Cómo hacen el proceso de atracción y selección de participantes del curso? ¿Quiénes realizar / participan en el proceso de atracción y selección de los participantes?
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	¿Cuál es el perfil target de los estudiantes? ¿Por qué?
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero? ¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Iniciativas de retención	¿Tienen iniciativas para retener a los estudiantes durante el desarrollo del curso? ¿Cuáles? ¿Tienen identificados factores de riesgo que conlleve a la deserción del curso? En caso de que sí, ¿Cuáles son? ¿Cómo los han identificado?
	Perspectiva de género	¿Tienen métricas de genero para los participantes? ¿Cuentan con iniciativas de genero? En caso de que sí, ¿Cuáles? ¿Qué dificultades y/o limitaciones han encontrado para lograr la paridad de género?

1.3. Preguntas guía para entrevista semi estructurada individual - Participantes

Financiado

1.4.

Preguntas de Investigación	Preguntas
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	13. ¿Qué ha motivado a ORGANIZACIÓN GLOBAL trabajar con bootcamps de programación? 14. ¿Cómo seleccionan los bootcamps con los que trabajan? 15. ¿Cuál es el tipo de relación con los bootcamps y que alcance/influencia tiene esta relación sobre el modelo operativo de los bootcamps? 16. ¿Creen que estos cursos cortos de formación han logrado mayor interés y motivación en mujeres? En caso de que si, ¿Cuáles creen que son las principales variables que convierten a los bootcamps atractivos para mujeres?
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	17. ¿Cómo perciben el conocimiento de los bootcamps sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología? 18. ¿Qué conocimiento consideran que logran tener las escuelas de código sobre la realidad de sus participantes?
¿Qué acciones e iniciativas implementan los bootcamps de programación en temas de genero?	19. ¿Qué conocimiento han percibido que tienen los bootcamps sobre los factores de riesgo que conlleve a la deserción de los estudiantes del curso? 20. ¿ORGANIZACIÓN GLOBAL evalúa acciones o iniciativas de los bootcamps sobre perspectiva de género? 21. ¿Cómo creen que los bootcamps de programación podrían aumentar su impacto en la formación e inserción de mujeres en la industria de tecnología?

7.3. Apéndice C. Ejemplo Invitación Formal

8 de abril de 2024

Estimada,
Nombre de la Persona
Cargo de la Persona
Nombre Bootcamp

Estimada Nombre Persona,

El objetivo de la presente carta es para extenderle la invitación a participar en mi investigación para la tesis de grado, el cual estoy desarrollando como parte de los requisitos para obtener el grado en Maestría en Educación en el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, México.

Esta investigación tiene como objetivo estudiar los *Bootcamps* de programación en Colombia y la experiencia de sus participantes mujeres, identificando acciones e iniciativas vigentes que promuevan la inclusión y diversidad de género, así como oportunidades para fortalecer la perspectiva de género. La metodología de investigación será de corte cualitativo para poder estudiar y comprender “el qué y el cómo” han influido las escuelas de código en la inclusión y participación de la mujer en la tecnología. La investigación tiene dos focos de participantes: a) *Bootcamps* y/o Escuelas de Código: los responsables del diseño metodológico, modelo de formación y/o equipo administrativo/logístico; b) Estudiantes y/o egresadas de los *Bootcamps* y/o escuelas de código.

El proceso de recolección de datos consta de una única entrevista semiestructurada individual para el equipo de los *Bootcamps* y una entrevista grupal semi estructurara para las estudiantes. Las entrevistas se realizarán por medio de una videollamada, la cual será grabada (con consentimiento) con el fin de realizar una posterior codificación y análisis de la información. La recolección de datos está planificada entre el 8 al 17 de abril del 2024. Entiendo que el tiempo es valioso, por lo cual hay un compromiso de trabajar de acuerdo con la disponibilidad y preferencias de los participantes del estudio. Con los resultados de las entrevistas, se estará identificando conocimientos y aportes significativos para los *bootcamps* de programación / escuelas de código en Colombia para fortalecer la perspectiva de género.

Bootcamp 2 y sus programas de formación, ha sido identificado como una plataforma líder y de alto impacto en este objetivo de inclusión de mujeres dentro del campo de la tecnología. Es por esta razón que la participación de *Bootcamp 2* sería invaluable ya que proporcionarían datos e información relevante para este estudio.

Reiteramos que la información recabada será utilizada exclusivamente con fines académicos y se le proporcionará un informe completo de los hallazgos de la investigación.

Atentamente,

Mónica Galán

Estudiante Maestría en Educación
Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey

7.4. Apéndice D. Consentimiento Informado

Consentimiento informado

Cursos cortos de programación, una alternativa para aumentar la participación de la mujer en la tecnología en Colombia.

Por medio de la presente quiero invitarte a participar en un estudio que estoy realizando sobre la formación y participación de las mujeres en el sector de tecnología. Yo soy Mónica Galán, estudiante de la Maestría en Educación del Instituto Tecnológico de Monterrey. Este estudio está siendo realizado como parte de la Tesis de grado, la cual tiene como objetivo conocer cómo los *bootcamps de programación* han aportado a la formación y aumento de la participación de las mujeres en el sector de tecnología, y aportar conocimientos y recursos que le permita a los *bootcamps* de programación y/o escuelas de Código en Colombia fortalecer su perspectiva de género.

Si tú decides aceptar esta invitación, tu participación consistirá básicamente en ser entrevistado para conocer el modelo de formación de las escuelas de código a la que perteneces. La metodología de recolección de datos consta de una única entrevista semiestructurada, con una duración aproximada de 45 minutos. La entrevista se realizará por medio de una videollamada, la cual será grabada (con tu consentimiento) con el fin de realizar una posterior codificación y análisis de la información. Con los resultados de las entrevistas, se estará identificando conocimientos y aportes significativos para los *bootcamps* de programación / escuelas de código en Colombia para fortalecer la perspectiva de género.

Toda información obtenida en este estudio será estrictamente confidencial. Hasta el momento, no se ha considerado necesario compartir información de los participantes tanto con la Universidad, ni con terceros. Si por alguna razón es necesario que proporcionemos a terceros alguna información particular de los participantes, se les pondrá en conocimiento inmediato. Para la presentación de resultados, se estará haciendo referencia a los participantes con una identificación genérica (“participante 1, participante 2, etc.) como forma de proteger la información que se recoja. Si los resultados de este estudio son publicados, los resultados contendrán únicamente información global del conjunto de las personas participantes.

Tu participación en este estudio es voluntaria y de ninguna forma afectará tus relaciones con tu empleador, ni con tus líderes y/o colaboradores. Si tú decides participar ahora, pero más tarde deseas cancelar tu participación, lo puedes hacer cuando así lo desees sin que exista problema alguno.

Si tienes alguna pregunta, por favor hazla. Si tienes alguna pregunta que quieras hacer más tarde, responderé gustosamente. En este último caso, podrás localizarme a mí o a mi asesor del Instituto Tecnológico de Monterrey, la Doctora María De Los Ángeles Rodríguez, al correo electrónico angeles.dominguez@tec.mx. Si deseas conservar una copia de esta carta, solicítamela y te la daré.

Si tú decides participar en este estudio, por favor anota tu nombre, firma y fecha en la parte inferior de esta carta, como una forma de manifestar tu aceptación y consentimiento a lo aquí estipulado. Recuerda que podrás cancelar tu participación en este estudio en cualquier momento que lo desees, aun cuando hayas firmado esta carta.

_____ Nombre del Participante	_____ Firma	_____ Fecha
_____	_____	_____

Nombre del Investigador

Firma

Fecha

7.5. Apéndice E. Información participantes

Figura 2

Tabla demográfica participantes

Bootcamp	Entrevistado	Rol	Formación de base	Genero	Nacionalidad	Formación en Bootcamp	Años trabajando Educación formal	Años trabajando en EdTech - Bootcamps	Cantidad de Bootcamps en los que ha trabajado	Experiencia en sector IT
KeyCode	CM	Coordinador/Lider Academico	Comunicación y periodismo	Masculino	Colombiana	Desarrollo de aplicaciones web	0	2	2	Si
KeyCode	AR	Coordinadora de Proyectos	Psicologia	Femenino	Colombiana	No	7	2	1	No
Educamas	JB	Coordinadora de Proyectos	Psicologia	Femenino	Colombiana	No	0	0,4	1	No
Educamas	KM	Gerente de Programas	Administración	Femenino	Colombiana	No	7	3	1	No
Educamas	JF	Coordinadora Innovación y Formadora	Ciencias Politicas	Femenino	Colombiana	Desarrollo Web FullStack	0	3	1	No
BIT	MTS	Gerente de Proyectos	Ingenieria Industrial	Femenino	Colombiana	No	0	1,5		Si
BIT	SA	Lider Empleabilidad	Relaciones del Trabajo	Femenino	Argentina	No	3	3	2	Si
BIT	NB	CEO	Derecho	Femenino	Colombiana	No	6	4	1	No
Laboratoria	NZ	Gerente Bootcamp	Psicologia	Femenino	Argentina	Analisis de Datos	1	4,5	1	No
Laboratoria	SP	Directora de Operaciones Bootcamps	Psicologia	Femenino	Mexicana	No	0	6,5	1	No
Protalento	CG	Vicepresidente de Operaciones	Literatura y Estudios Socioculturales	Femenino	Colombiana	No	4	4	1	No
Protalento	VC	Lider de Formación	Psicologia	Femenino	Colombiana	Analitica de Datos	0	3	1	No
GOYN	MAR	Coordinadora Educacion y Empleo Programa Quiero Ser Digital - GOYN	Psicologia	Femenino	Colombiana	No	0	3	0	No
GOYN	PP	Coordinador Lider Programa Market Place GOYN Bogota	Relaciones Internacionales	Femenino	Colombiana	No	2.5	1.9	0	No

7.6. Apéndice F. Cuadro de Categorías

Tabla 3

Categorías Definidas para el Análisis de Datos

Preguntas de Investigación	Categorías	Subcategorías
¿Cómo las escuelas de código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características
		Variables que influyen en el Modelo
	Metodología de enseñanza y aprendizaje	No Aplica
	Profesores	No Aplica
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales
		Características mujeres
	Mujeres en IT	No Aplica
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los <i>bootcamps</i> de programación en temas de género?	Perspectiva de Género	No Aplica
	Deserción	Factores de deserción
		Iniciativas de retención

7.7. Apéndice G. Transcripciones y codificación entrevistas individuales

7.7.1. Transcripción y codificación 1

Bootcamp: Bootcamp 1

Entrevistado: Camilo Munevar

Fecha: 20-Marzo-2024

Hora: 11:00am

Códigos	Texto
	<p>Speaker 2: que hay estamos iniciados. Perfecto, eh? Bien, pues Camilo i, gracias por eh, la participación en en la investigación. Em, te voy a contar un poquito. Pues, cómo va a estar, eh, la estructura como de este memento de este espacio que vamos a tener eh? Lo primero es darte un poco de contexto sobre la investigación, eh?</p> <p>Lo segundo es compartirte un poco como la estructura. Por así del del la entrevista que vamos a tener porque es como una entrevista. Eh, y luego vamos a abrir un espacio también para preguntas que tú tengas y demás. Si no sabes algunas preguntas, no hay ningún inconveniente. La idea es que construyamos en este espacio entre los dos.</p> <p>O sea, no es como que sea preguntas, sino sino probablemente voy a ir profundizando con [00:01:00] algunas cositas y demás. Si eh y bueno, eh, eh, realmente el el, digamos, el objetivo como tal por conocer tu experiencia en kiko. Si eh, en el rol que estás teniendo y demás. Bueno, entonces arrancamos un poco con el contexto.</p> <p>Eh que yo creo que de pronto, ta ti te te compartió algo. Yo vengo haciendo una maestría en educación hace ya varios años. Esto hace parte de mi tesis de maestría, eh? La investigación como tal la tesis está enfocada a entender un poco, eh? La participación de la mujer en tecnología en la industria. Eh que pues, eh, como para darte contexto que yo creo que tú es estando inmerso ahí.</p> <p>Sabes, es una industria que es bastante, eh, digamos dominante con, eh, los hombres. Eh y eh, digamos que una de las cosas que estoy entrando a investigar y a conocer es como las escuelas de código de los boot Camps, [00:02:00] eh? Están aportando a la formación e inclusión de mujeres en el sector de tecnología. Sí.</p> <p>Esto viéndole desde una perspectiva también, eh, como ver sus educación formal. Si. Aunque no estoy enfocando para ser así súper directa la comparación, porque si no tendría que ser una investigación doctoral, eh? Pero digamos dentro de lo que venido analizando y viendo, pues ahí está parte, digamos de de lo interesante, y es que, históricamente, pues aún cuando se ha dado un poquito de aumento, nace un aumento significativo durante los últimos 30 años.</p> <p>Si. Entonces ese es un poco también. Pero si ha sido interesante que en los últimos años, si se ha visto una mayor participación y ha sido por educación no formal en vez de la educación formal, sí, entonces eso es un poco el foco que estoy haciendo. La idea es aterrizar eso a contexto colombiano. Eh y lo estamos haciendo precisamente con algunas escuelas de código demás que, [00:03:00] eh, desde donde yo he trabajado que yo trabajo en Accent, eh, he podido tener relación.</p> <p>Una de estas es kiko. Entonces un poco, ese es el contexto, la investigación, la estamos partiendo en dos, digamos, vamos a</p>

	<p>conocer un poco la perspectiva en este caso. Tuya, eh? Y eh, de personas que están, digamos con la parte formativa y administrativa de los boot Camps, y vamos a tener otra perspectiva que es la perspectiva de las participantes. Entonces, con esta información, lo que vamos a hacer es tomar, eh, y hacer un análisis que lo vamos digamos a unir con todo el marco teórico. Y la el objetivo que tengo es poder aportarles a ustedes conocimientos. Si eh a ti, pues a todo el sector y la industria, eh, colombiana, sí. De boot camp y escuelas que tengan ese foco e interés, digamos en en el tema como de género, por decirlo así, vista.</p> <p>Entonces ahí paro. Eso fue como el contexto rápido. Querían saber si te quedó claro. Si tienes [00:04:00] alguna duda.</p> <p>Inquietud</p>
	<p>Speaker 3: todo clarísimo. Tomento todo claricio</p>
	<p>Speaker 2: listo. Perfecto. Eh? Bueno, entonces entonces arrancamos con la con la entrevista, eh? La entrevista es una entrevista, eh? Como te puse ahí en el en el consentimiento informado.</p> <p>Semi estructurada son, eh, 12 preguntas, eh, estas 12 preguntas. La idea es que como que las profundizamos en la media lo posible. Em. Eh, digo la media de lo posible porque también es importante respetar tu espacio. Y pues, como arranque un poco tarde, claramente, pues, ver cómo podemos hacerlo. Y probablemente en algunas de estas preguntas, vamos a a ir un poquito más profundo, dependiendo de de de lo que vaya saliendo de estas preguntas.</p> <p>Sí. Si en efecto, pues no sabes, no hay problema, eh? Y bueno, ese es un poquito listo si tienes duda, sin que todo me, pues interrumpir y vamos viendo. Dale listo, dale. Entonces arrancamos con la primera pregunta que está sobre todo enfocada a la [00:05:00] parte de entender un poco del modelo de formación y la logística de los cursos.</p> <p>Hay algunas cosas que tal vez tú no tengas el detalle. Pero pues la idea es que desde tu experiencia, como desde la parte académica que es tu frente. Como o de del departamento de docencia, como lo lo es. Y la pregunta es qué variables se tienen en cuenta para ese modelo formativo de los cursos o los programas que tienen en kiko?</p> <p>Si. Y cuando hablamos de modelo formativo, es tiempo duración de los de los cursos o los programas. La modalidad, es decir, si es hi, es decir, si es presencial o de por percent remoto. Está, eh, si es sin crónica o sincrónica, eh? También conocer un poquito a los horarios, eh? Si hay presencia, el lugares que se usan, apoyos y herramientas de formación, ese ese es un poco como, o sea, es súper grande.</p> <p>Pero pues la idea está en cuenta que variables se tuvieron en cuenta para ese modelo formativo.</p>
<p>Modalidad</p> <p>Perfil participantes</p> <p>Horarios de estudio</p>	<p>Speaker 3: Listo? Vale. [00:06:00] En cuanto al modelo formativo de Bootcamp 1, nuestra premisa siempre es poder ofrecer. La modalidad virtual. Sin embargo, muchos de nuestros programas se ajustan directamente a nuestros clientes. Es decir, nosotros no tenemos como tal una formación propia, sino que trabajamos bajo el concepto de marca blanca, como por ejemplo el sena, eh, o fundación going, eh, que otras en su memento con p off.</p> <p>Entonces son los los terceros que se encargan únicamente de formar. Que ofrecemos el pensum académico de acuerdo a las necesidades que nuestros clientes que nos dan a conocer y nos ajustamos a los horarios que ellos nos indiquen. Entonces, hemos tenido cursos en su mayoría virtuales de jornadas de ocho de la mañana a seis de la tarde, lo que conocemos como una jornada completa o un part-time que vendería siendo de la tarde a de la noche. Rara vez hemos tenido modalidad presencial, entendiendo pues, la dificultad de que las personas que vienen a estudiar con nosotros, eh, necesitan [00:07:00] la disponibilidad de tiempo en el caso de que fuese una beca y una jornada completa.</p> <p>O en el caso de la noche, que pues ya son personas que están estudiando otras carreras o la carrera. Ingeniería, pues quiera</p>

	<p>reforzar conocimientos o tener lo que se llama como un ops skilling una mejor a de esos conocimientos en horas de la noche. Entonces hemos tenido programas de semi años. Hemos tenido programas de. 120 horas en las cuales se refuerza alguna habilidad puntual. Algún lenguaje puntual entonces ha sido como nuestra, nuestra modalidad o nuestro modelo de formación siempre. Y la duración depende también mucho de nuestro cliente, pero está más o menos en un aproximado tipo boot camp de unas cuatro meses y medio aproximadamente unas 330 horas de formación.</p>
	<p>Speaker 2: Y ahí voy a empezar un poquito como a profundizar, eh, dentro de estas variables en algún memento, eh? Camilo eh? [00:08:00] Porque digamos, me queda claro que la so, digamos el el a justa del modelo, eh? Va sobre todo, digamos, a petición del cliente, eh? Pero también me gustaría saber dentro de esa petición de cliente en algún memento les han pedido temas, por ejemplo, de tener foco en género, si eh, y si dentro de estas variables contemplan eh, esta parte, digamos de género.</p>
<p>GOIN Condiciones para mujeres</p>	<p>Speaker 3: Sí, hemos trabajado con. GOIN que precisamente es una de las organizaciones con las cuales hemos más tenido conta hemos tenido mayor contacto y su premisa es precisamente estudiantes jóvenes de ocho a 30 de 18, perdón a 28, 30 años en el cual el porcentaje hemos de mujeres tiene que ser alto, eh? Personas migrantes en condición de discapacidad. Entonces siempre hemos trabajado bajo de esa premisa y muchos de nuestros clientes actuales, eh también para darle comoa que. Se vean [00:09:00] más mujeres en el campo tei que ya no sean tan espo que y que puedan lograr cargos mucho más altos, no solo juniors, sino que ya puedan ser una semi senior o un senior que es lo que conocemos como un único don info que casi no existen. Eh, también nos viene un. Porcentaje alto de mujeres, pues de parte nuestra o de parte de su cliente, dependiendo de las condiciones, si es presencial o virtual, pues también se ramifica en el tema de si es posible tener un subsidio transporte para ella. Si no tienen equipo poder prestarles un equipo si de pronto es presencial y y. tienen a a sus hijos o no tienen con quien dejarlos por ofrecer algún servicio que los puedan traer a la sede o a una sede que nos dispongan para impartir las clases presenciales y que se pueda tener como el servicio de guardería. Todo con tal de que las las mujeres que pueda estudiar con nosotros tengan todas las herramientas posibles para sacar adelante el bootcamp y formarse lo que necesiten.</p>
	<p>Speaker 2: Okey, buenísimo. [00:10:00] Creo que ahí nos vamos adelantando con algunas de las preguntas que te tengo. Pero eh, creo que está perfecto. Eh, listo. Me queda entonces. Claro que eh parte, digamos, como o o un punto importante, digamos para ese modelo formativo es el input del del del cliente. Y si el cliente pide la parte de género, lo empiezan a trabajar y ahí entran otras variables para asegurar ese tema de género. Eso perfecto, buenísimo. Enfocándonos un poco, digamos, en la metodología de enseñanza y aprendizaje, pero más que todo contigo de enseñanza, eh, cómo se estructuró la metodología de enseñanza y que se tuvo en cuenta para esa, para esa estructura y esa metodología de enseñanza.</p>
<p>Aprender haciendo</p>	<p>Speaker 3: Nuestra metodología se basa mucho en lo que lo que es el learn by doing, que es el aprender haciendo. No somos muy catedráticos y el también, pues va mucho en en en lo que es la filosofía aquí co, lo que yo he podido experi montar en su memento [00:11:00] como estudiante y en en este role de coordinar académico en otras entidades. Y más a aún en programación en el cual, si es importante que que tú sepas qué estás haciendo porque lo estás haciendo, pero no es tan</p>

<p>Profesores cercanos</p> <p>Enseñar con ejemplos de la vida real</p> <p>Aprender haciendo</p>	<p>importante que tú te conozcas la sintaxis de de.</p> <p>De lenguaje con el cual estás programando. Algo muy importante es que tú es en la capacidad de analizar el problema, eh? Y resolver el problema ya como tú los escribas. Pues si es muy diferente, y ahí en donde nos encontramos con estas brechas de de ofertas laborales de cinco años en x lenguaje. Y cuando tú no lo conoces y te cohibes de te aplicar ahí.</p> <p>Entonces es alguien en donde entra la metodología learn by doing en el cual te damos la teoría un bloque teorías sustanciosos. Siempre procuramos no ser muy técnicos que esa la línea de los de los profs que nosotros siempre procuramos tener que sean personas que generen confianza, que sean eh, jóvenes dinámicos serios con la suficiente autoridad pero [00:12:00] abiertos para poder hablar.</p> <p>Que puedan utilizar ejemplos de la vía cotidiana, porque hemos visto que que es mucho más fácil para una persona que no tiene conocimientos de programación. Absorberlos con ejemplos palpables. No hacía la programación, sino tal vez mucho más cotidianos o mundanos. Y les queda mucho más claro. Y luego poner todo eso en práctica que aquí tanto la mea muscular como el poder decir.</p> <p>Hice esto, me funciona y que tú misma. Veas los errores y que tú misma entiendas en donde está error y que tú misma lo logres aplicar porque hay muchas soluciones para un solo problema. Es algo muy gratificante. Lo único que nosotros vamos haciendo es ir depurando el proceso de que si te demoraste 100 líneas, lo lograste.</p> <p>Y ya el próximo reto es que lo hagas en 80 y el próximo de 50. Y ahí sí, vamos optimizando.</p>
	<p>Speaker 2: Buenísimo, eh? Me parece interesante dentro de estas metodologías, eh? Camilo en algún memento [00:13:00] han em visualizado que puede funcionar más para mujeres, ver sus hombres o eso para ustedes han ha sido como transparente y la metodología, digamos que lo aplican para para todos.</p>
<p>Estudiantes sin experiencia en programación</p> <p>Resultados de integrar otros campos a la</p>	<p>Speaker 3: La aplicamos para todos. Si hemos identificado caso muy puntuales en el cual, o sea, no están sectores de que pronto las mujeres de ciertas edades o los hombres de ciertas edades o los que perdn están a x o y campo, eh, les va a funcionar más una una metodología en lo hemos identificado más puntualmente a nivel persona más no de un sector muy grande.</p> <p>Sin embargo, lo que si nos hemos dado cuenta es. Personas ajenas a la programación, es decir, que no tienen un background de ingeniería de sistema, determinaciones, etcétera. Personas como músicos, como de señores gráficos, como artistas, incluso en empresarios administrativos, psicólogos al estar fuera del respecto de la programación.[00:14:00]</p> <p>No están tan limitados a los conceptos de la programación. Entonces tienen una variedad de de de soluciones que tal vez nosotros como programadores, porque estamos tanto en la programación, a veces omitimos porque lo creemos o muy básico o no es posible, pero le encontramos la vuelta y. Hay el ejemplo.</p> <p>No sé si te has visto una serie que se llama playlist, en el cual el desarrollador, eso es sobre Spotify, es chévere. Lo va mostrando desde la visión del del CEO y todo eso. Y cuando llegan a la parte del desarrollador, el se encuentra con un problema de que no sabe cómo hacer que que que la aplicación a la hora de producir la canción sea instantánea.</p> <p>Es algo una fracción de de segundos. Entonces el man frustra y demás y sale y la manera en la cual él lo resuelves no pensando con código. Sino pensando un ejemplo en la vía real de que cuando el semáforo está en rojo o está por estar en rojo, el auto tiende a pasar lo más rápido que pueda para evitar frenar en seco o ir bajando.</p> <p>Entonces, [00:15:00] muchas veces, al salirnos del campo, la programación, podemos ver un espectro en un abanico,</p>

programación	soluciones que muchas veces nosotros nos encerramos y se en donde las personas de otros campos brillan muchísimo más que incluso los mismos programadores.
	Speaker 2: Interesante. Me parece, no lo no lo había visto desde esa perspectiva. Me parece súper interesante. Bueno, eh, ahorita estabas hablando de eh. El perfil de los profesores como que alcanzaste a mencionar algunas características de el perfil de los profesores o facilitadores precisamente, eh, tengo dos preguntas, digamos, asociadas a eso. Y es, eh. Cuál es precisamente el perfil de los profesores y facilitadores técnicos de los cursos a los programas? Y eh, pues alineado, digamos a este perfil es qué requerimientos [00:16:00] tienen para el proceso de selección? Si, eh, cuáles son y que me cuentes un poquito sobre eso.
Características de los profesores	Speaker 3: Vale. En cuanto a los perfiles, como nuestra población tiende a ser eh, joven, y porque muchas veces tenemos esas alianzas tipo go tipo banc mundial donde son pelados. Y lo que dice quiere hacer es precisamente mitigar, eh, todo el tema de de de como esa brecha de tecnología que pueda haber. A veces los estos cursos están enfocados no tanto a nivel ciudad sino a nivel eh. Pueblos o ciudades aledañas a las ciudades más grandes, por ejemplo, donde hay personas que tengan la pasión, quieran aprender, pero tal vez no tienen los recursos económicos para hacerlo.
Características de los profesores	Entonces, pues frente a ese siempre procuramos que que nuestros profesores sean de una muy buena experiencia. De que este 30, 35 años aproximadamente de edad que no sean tampoco tan grandes porque no queremos que [00:17:00] sean tan catedráticos. Y la clase se termine tornando un poco somnolenta para así decirlo, sino que sea mucho más dinámica que los chicos o las chicas a la hora de ver un profesor joven o una profesora joven.
Profesores como Referentes	Pueden entender como, bueno, esto lo puedo lograr en poco tiempo. Esta persona se ve muy joven y pu ha podido lograr, eh, todo esto que sean personas con bastante fluide verbal que sean capaces de de obviamente van a tener los conocimientos pero de. Explicarlos con ejemplos de la vida cotidiana, ejemplos mundanos palpables sencillos que generen confianza más que todo, que entiendan que que tenemos un c cronograma.
Habilidades de comunicación en los profesores.	Los chicos entienden el c cronograma que si se dan unas pautas de tienes gente, quedar este proyecto tal día a tal hora no es, por así decir la expresión ganas de jo o ser muy ess, sino para que ellos se se enfrenten a este rubro en el cual sitúa un cliente. Le tienes que mostrar avances un [00:18:00] viernes al medio día y tú te retrasas. Eso va a representar más allá de que tú tengas que reager y tu tiempo el del cliente va a representar pérdidas financieras para la empresa. Entonces siempre tienes que cumplir y mostrar los avances en cuanto los requerimientos, eh? Porque que te digo, tienen que tener conocimientos muy sólidos. Nosotros hacemos, eh? Una entrevista en la cual, eh, estoy yo. Y estaba una de mis compañeras que que está tiene muñoz la que se encargue el área de bienestar, eh? Ella se encarga netamente de analizarlo más a nivel de de de entrevista. Fortalezas, debilidades, eh, yo me encargo de analizar toda la parte técnica. Yo le hago una simulación.
Proceso de selección para	Una pregunta de simulación en un entorno de de que yo soy un estudiante y no sé código. Y le pregunto al docente para saber cómo se se envuelve. Sin previo aviso. Y luego le solicitamos una prueba técnica que no es tanto a nivel de código porque no nos interesa saber qué tanto sabe de sabe de código, sino como lo puede explicar. Pedimos [00:19:00] un vídeo de 15 minutos donde el candidato o el profe pueda explicar la parte teórica del tema y cómo lo

<p>los profesores Metodología de enseñanza – herramientas para la enseñanza.</p>	<p>va a llevar a la práctica como se desenvuelven esos dos rubros. En cuanto a las herramientas, eh, siempre les digo los docentes que ellos son los líderes de cada salón. Que yo confío en ellos, de que tenemos nuestra metodología, pero que son ellos los los líderes de cada salón que lo manejen correctamente, que son eh, libres en cuanto a las herramientas, siempre y cuando cumplamos con los objetivos y demos los resultados establecidos.</p>
	<p>Speaker 2: Super buenísimo. Em, Cami lo pregunta, eh, cuántos osea los profs dependen del de los programas? Me imagino ose. Cual es el total de profes que eventualmente has tenido, eh, que porcentaje son mujeres. Y si eventualmente dentro del proceso, ustedes eh piden. Tu digamos como lider del departamento de docencia [00:20:00] p, eventualmente que dentro de los candidatos hay un porcentaje de de mujeres. Solo conocer eso, sino no hay problemas solamente para entender.</p>
<p>Mujeres docentes como referentes. Impacto en motivación Dificultad para encontrar mujeres docentes.</p>	<p>Speaker 3: Sí procuro y la verdad que hayan más mujeres docentes que hombres docentes, eh, así sea requerimiento de de de nuestro cliente, o sea algo que nosotros queremos generar de pronto un curso de mujeres digitales para el escena. Pues que haya una profesora ahí precisamente para que las chicas se se poder y digan como esta mujer se de joven sabe del tema, tiene un cargo de semi sinio ganando x millones. Chévere, porque el mismo ejemplo hace que que el estudiante se motive incluso sin que esa persona hable con el solo ejemplo, era una persona ahí para que que le haga. Recordarlo a uno le le genera una motivación. Sin embargo, si ha sido muy complicado conseguir mujeres en cualquier rubro, ya sea en desarrollo web, en ciencia de datos, [00:21:00] eh, en cyber seguridad y las áreas en las cuales mm es más fácil encontrar una mujer docente, ya sea que tenga la disponibilidad u el interés, son en áreas de diseño como diseño u x y y o en su defecto en videojuegos y aún así. Sigue destacando mucho diseño gráfico cuanto programación, si ha sido muy complicado en el proceso de kiko de del equipo con el cual hemos venido trabajando o las candidatas que tenemos perfiles para para un curso, eh, lastimosamente, solo hay una persona de aproximadamente unas entre 10, 15 candidatos, solo una chica hasta el momento.</p>
	<p>Speaker 2: Wow. O sea, este es un radio súper bajito. No?</p>
	<p>Speaker 3: Sí es, es muy bajito a comparación de lo que nos gustaría que fuese, al menos la mitad</p>
	<p>Speaker 2: claro total. Bueno, a qué crees que se debe eso a la misma dinámica al mercado o las personas o las mujeres que [00:22:00] encuentran pocas las pocas mujeres que encuentran no le debe ser el interés de ser docentes? O profes. Mira,</p>
<p>Poca disponibilidad de las mujeres profesoras</p>	<p>Speaker 3: mira que encontré un caso muy puntual, muy, muy particular de una candidata muy preparada. Sin él era un poco mayor. Ofrecía esa esa confianza. Y ese dinamismo que que buscamos en todos los estudiantes se podían sentir, eh, no solo identificados con ella, sino que hubiese sido muy fácil para el estudiante hablar con ella de de de entablar como como que no se vea y no se sienta tanto ese rol de de estudiante profesor y suerte y usted, el estudiante y. Solo solo trabajos y ya, sino que se pudieron per dinámica con con mucho respeto, eh? Y ella no tenía tiempo. Los espacios de ella eran muy, muy limitados por su trabajo también como docente. Entonces este era tipo cátedra y nosotros, pues buscábamos un un tiempo mucho más</p>

<p>Formación rápida y cambio de carrera</p> <p>Formación rápida y cambio de carrera</p>	<p>de lunes a viernes durante cuatro horas diarias.[00:23:00]</p> <p>Las demás. Sí, me dado cuenta bastante y y va muy de la mano y porque los dentro de los bootcamps están se están formando más mujeres que pronto. Una carrera ingeniería una carrera más más profesional. Eh, creería por el hecho que muchas vienen ya de otro rubro y utilizan el put como una formación extra para saltar a otro.</p> <p>Entonces hemos tenido casos de de enfermeras que pronto tienen una idea de quiere de querer ayudar al al hospital a la clínica y optimizar algún proceso que se meten a un bootcamp. Se terminan enamorando del bootcamp, hacen la aplicación que quieren, pero luego ya empiezan a buscar salidas a niveles de TI.</p> <p>Mientras que en una carrera de ingeniería por el contexto de que están siendo formadas, como como ingeniería y profesionales, y obviamente el título sirve, eh, tardan mucho más en que salgan al mercado. Pueden salir más más [00:24:00] formadas, pero tardan mucho más.</p>
	<p>Speaker 2: Okey, okey, interesante. Esos ejemplos que me hay. Eh, voy sonriendo porque voy, voy atando a acaba de en algunas cosas.</p> <p>Entonces me parece interesante. Buenísimo. Super. Eh, ahorita ya más o menos hice como un, como un un anticipo de esta pregunta que te voy a hacer y es ya saliéndonos un poco de los profs enfocándonos a los estudiantes o los participantes de de los boot Camps y los programas, eh? Me dijiste que digamos para, creo que es going, como que me especificaste muy bien en lo que ellos piden, que creo que es de 18 28, 30 años, eh, que te pide como un target temas, pero usualmente, cuál es el perfil target de los estudiantes de key coded?</p> <p>Y el racional osea es solamente por, al ser marca blanca, se ajustan a lo que y el cliente o ustedes igual tienen sabes?</p> <p>[00:25:00] Porque una parte de la respuesta ya la tengo con el contexto que me diste antes, eh? Pero es como para complementar esto y reconfirmar la respuesta.</p>
<p>Perfil de los participantes</p> <p>Programas</p>	<p>Speaker 3: Listo en cuanto al perfil de nuestros estudiantes, bueno, efectivamente hacemos como esa diferencia tanto el perfil a petición de nuestros clientes como el perfil que queremos para nuestros propios cursos para el perfil de nuestros propios cursos en cierta manera, no, no hay limitante.</p> <p>No, no, no importa mucho, si es que solo para mujeres es que solo para hombres es que solo si tienes este rango de edad, nos importa más el tema. Compromiso, eh, de si tú eres una persona apasionada de si tú eres una persona que quieres sobresalir en esto que que si tus sueños en trabajar en en empresas como Amazon, como Google, como mercado libre, como Glo and entonces.</p> <p>Nosotros usted podemos ayudar a tenerte. Nos mete ahí, no acced así en todo [00:26:00] nosotros se podemos ayudar a obtener esas habilidades. Cómo viene este proceso? Nosotros hacemos dos líneas diferenciales. Tenemos un una que se llama fundamentals, que es muy corto en el cual sembramos bases, eh? Siguen muy pequeñas, no tanto de código, sino de que es un diagrama de flujo que es un código como trabajar, eh, como resolver un problema por medio del análisis en el cual, pues tú sientas de esto.</p> <p>Eso es lo que me gusta me enganchar y ya empiezo a golear código. Luego tenemos un curso que se llama el software basic, que es en donde ya empezamos a ver código básico, construcción de sitios web, cht ms, etc, ya etcétera, etc. Y luego ya tenemos un modelo mucho más robusto que se llama software edge, que tiene una duración aproximadamente de seis meses, pero está con doble certificación.</p>

	Tres meses para una certificación robust en ba, que es la funcionalidad y una funcionalidad y una [00:27:00] certificación en front que toda la parte gráfica. Entonces contarías con eso
	Speaker 2: en eh, Camilo eso ya es como por interés mío, em. El baque es en qué lenguajes.
	Speaker 3: Nosotros
	Speaker 2: alcanzan a llegar a Java, porque Java es bien, pues entiendo que entra ser bastante como mucho más profundo y técnico y demás.
Lenguajes de programación	Speaker 3: Nosotros casi no ofrecemos propiamente Java y .Net que son los dos lenguajes más robustos porque son de un corte más empresarial. Entonces sabemos que ese tipo de lenguajes es más para una persona aquí que que se va a postular a trabajar para un banco. Un claro, una entidad de estas y. Son muy pocos, dos juniors que salen ahí. Entonces es más, es el lenguaje al incluso al ser más robustos, va más enfocado un perfil tipo ingeniero que va a estudiar con nosotros o un semillero que es que accentu tiene una serie de programadores juniors y los quiere fortalecer en x lenguaje. [00:28:00]
	Speaker: Okey,
Lenguajes de programación	Speaker 3: pero el resto nosotros lo ofrecemos, es en note en express javacript, que es lo que está llevando como la para actualmente. Gracias a Spotify a Netflix. Sí. De acuerdo. También con python precisamente que es como las los lenguajes de moda para iniciar unas taras o para trabajar en una o poder iniciar sus primeros pinitos en en desarrollo web j.
	Speaker 2: Okey. Okey, perfecto. Listo, eh? Key Code tiene, digamos, más allá de lo que pide el cliente, como me dijiste que en efecto se reparten, por decirlo así, kiko tiene eh, como sus propios objetivos, digamos de diversidad de en los participantes o o no.
	Speaker 3: Aquí voy a citar a nuestro CEO y es que sea desde que sean unas fieras. Literalmente sea una, una una fiera muy sí, muy
	Speaker 2: él. Muy palabras [00:29:00] de él. Sí,
Interés por formar mujeres	Speaker 3: literal. Desde que sea una fiera a apasionada, comprometida, que que sea alguien a lo cual le podamos aportar y que tenga ese hambre de de crecimiento de aprender, es más que bienvenido. Entonces, por eso frente a eso, sí, siempre procuramos porque es, es, es chévere. Y a mí siempre me ha gustado lo posible. Que hayan más mujeres. A veces si, cuando veo el o el la, la ficha de asistencia o la ficha de de matriculados o entra un salón y de 20 personas, veo dos mujeres. Pues yo creo, como hombre, que si me da un poco de tristeza y en otros casos, uno ve, eh,

Brecha al aumentar la dificultad de formación	<p>en un salón de 20 y hay 10 chicas. Entonces, guau. Chévere. Chére efectivamente. Entonces es como esa ambivalencia. Pero si, si procuramos dentro dentro de lo que nosotros podemos, eh? A traer al público femenino, pero se va dando mucho más. Es por los terceros por las alianzas. [00:30:00] Pues primero, nosotros recién estamos empezando con darnos a conocer como una marca individual, ya no tanto por alianzas y poder crear nuestros propios bootcamps e ir tanteando. Entonces, por ejemplo, en el curso gratuito que es el basic. Si tuvimos un buen nivel entre entre hombres y mujeres, casi están repartidos como el entre 50 percent o 60 y 40 aproximadamente no había un desnivel tan tan grande. Y pues, obviamente ya al nivel del del Lech que es es pago. Pues sí, se dio la brecha bastante,</p>
	<p>Speaker 2: okey. O sea, cuando ya van avanzando, como que ya empieza a verse mucho más la brecha. Correcto, okey, interesante, buenísimo. Eh? Bien, eh? Ahorita estuvimos hablando del proceso de selecciona más para, eh profs ahorita. Me gustaría saber si tú tienes algún alcance y conocimiento, eh, de el proceso de eh, digamos selección, reclutamiento y [00:31:00] selección. De los estudiantes y y y si? Sí, tienes alcance, eh? Cómo hacen ese proceso de atracción y selección de de los part de los participantes del del curso o de los estudiantes y quienes realizan el proceso y participan en este proceso de selección?</p>
Selección de los estudiantes	<p>Speaker 3: Vale en cuanto los proyectos, eh, como off, como el Sena, como mangus, como con etc, etc. Eh, nosotros no tenemos mucho control en cuanto a cuáles van a ser nuestros matriculados. Son ellos los que ponen las condiciones. Entonces, eh, nos pie a nosotros, digamos, eh, Bootcamp 1, necesitamos. Que nos hagan un pensum académico de 120 horas de análisis de datos. Listo? Pero necesitamos esto listo. El perfil de los estudiantes son los que vienen de la maestría de ciencia de datos. Ah, listo? Perfecto. Entonces, ya sabemos que es un perfil que ya tiene bases sólidas y a nosotros nos permite entonces facilitar, eh, el [00:32:00] la creación del pensum porque ya sabemos qué saben. Que les falta que podemos reforzar y más aún en un tiempo limitado como 120 horas, entonces va va mucho más de acuerdo a lo que lo que nos nos dicen a peticiones sus clientes otros exactamente en una</p>
	<p>Speaker 2: pregunta, perdón, te interrumpo em? El año pasado? Entiendo que ustedes estuvieron sobre todo Going si no estoy mal para esos casos específicos. Eh, ustedes se encargan del proceso de de pues, como de atraer y seleccionar a los participantes o o creo que es un intermediado, eh, no me acuerdo. Cómo se llama, eh? Es el que se encarga de eso. O si usted ya tiene responsabilidad de todo completo, no solamente de impartir el curso y estructurar, digamos, el programa de estructurar como tal el contenido que se más, sino también el el atraer y. Gestionar como todas los chicos que van a [00:33:00] formarse.</p>
Atracción y selección de los participantes.	<p>Speaker 3: Mira que el caso de GOIN es muy diferente a los demás que tanto. Pues eso oscila. Y además, ellos se encargan de hacer convocatorias de atraer al público y simplemente que se matriculen y nos dicen listo, tenemos 30 estudiantes. Estos son y cuando empiezan en el caso de de GOIN.</p>

<p>Nota: Los patrocinadores de los Bootcamps, como por ejemplo GOIN, son un componente crítico en la participación de las mujeres en el Bootcamp, por que le ponen targets a los Bootcamps.</p>	<p>Nosotros tenemos que mover la publicidad a hacer la convocatoria, entrevistar a los a los posibles pelados, a los posibles participantes con una serie de condiciones jóvenes y tienen algún tipo de discapacidad. Prioriza en el caso de, eh, eso, eh, si tienen algún tipo de condición de discapacidad porque nos dan a nosotros un porcentaje a cumplir tanto de formación como de graduados en condición de discapacidad.</p> <p>Eh en persona migrante en mujeres, población vulnerable, et etcétera. Entonces, casi llegando a los a los hombres como tienen que cumplir primero con porcentaje en los que les pedimos y ya el porcentaje de de hombres o que o que se se no cumplan precisamente con esto. Pues entonces entrarían casi como a relleno [00:34:00] básicamente, pero en ese caso, ego y nosotros, si hacemos absolutamente todo el proceso, las piezas gráficas, los canales de difusión, si usamos, eh.</p> <p>Disco Telegram linkedin Facebook, el que sea organizar las entrevistas, definir cuáles son las personas más alta a nivel social, si cumplen obviamente, pues, priorizando los los parámetros que nos piden. Y luego, si se evalúa la parte técnica, ya, si hay alguna derecha a nivel técnico, qué podemos hacer? Pero siempre partiendo el cumplimiento en el caso de de los porcentajes que nos solicitaban tanto formación como de graduación.</p>
	<p>Speaker 2: Okey. Interesante. Buenísimo. Creo que eso está, eh, perfecto de conocerlo, eh? Hay eh, específicamente, digamos sobre sobre este caso de de going, eh, los que se encargaban de hacer y y digamos, eh, evaluar a las personas y eso [00:35:00] estaban repartidos sea ts y a unos tú cogías otro como la parte técnica, o sea, como estaban digamos, divididos en ese proceso.</p> <p>Lo sabes o prefieres que lo pregunte?</p>
<p>Proceso selección participantes – evaluadores.</p>	<p>Speaker 3: Si. Pues si, si. Lo sé, fue muy curioso porque era como, incluso Santiago también tuvo que hacer entrevista. Imagínate.</p> <p>El que, como huevón usted tiene que ser se. Entonces todos los teníamos que que repartir.</p> <p>Entonces, lo primero que hicimos era organizar o sea, enviamos, eh? Publicamos un formulario con con todos los requerimientos que que nos solicitaban y nos decían como, como en qué espacio de que hay bien para reunirse. Entonces nosotros recibimos esa información. Entonces cuadrábamos con Angie con Santi con con todo el equipo que el momento se dice disposición, eh, listo.</p> <p>Tengo una persona para mañana, jus a las [00:36:00] 11 de la mañana a quien puede yo haga. Entonces, ir copiando nuestras agendas en espacios de 15, 20 minutos aproximadamente. Y todos hacíamos las mismas preguntas. Todos hacíamos la misma evaluación. Eh, tienes algún tipo de discapacidad con quien vives, estudias o quien quieres ganarte la beca porque sientes que la persona indicada y a raíz de esas respuestas, entonces nosotros empezamos a valorar esta persona se ve que entonces no, no, no cumplen con las condiciones sociales que necesitamos.</p> <p>Esta se pasa a nivel de edad. Esta la falta de conocimiento. Esta está trabajando y ahí empezamos a hacer por medio del embudo. Pues cuáles son las personas que podían participar? Cuáles podían quedar como en esa lista de espera? Por si alguno de estos caía. Porque también teníamos que cumplir con una meta de de deserción.</p>
	<p>Speaker 2: Claro. Okey, buenísimo. No me queda claro. Perfecto, buenísimo. Bueno, eh, ahí acabas de mencionar algo súper importante. Deserción. Si, eh, ha sido super lindo. Camilo esta conversación porque [00:37:00] tú como que me estás</p>

	<p>llevando la entrevista. Pero deserción pensando un poco en ese tema de deserción, eh? Me gustaría conocer qué iniciativas, eh, tienen ustedes para retener precisamente a los estudiantes durante el desarrollo del curso y lograr que no esa deserción no sea tan alta que logren graduarse? Y cuáles son esas iniciativas?</p>
<p>Estrategia de retención: Área de mejora continua</p> <p>Apoyos como subsidios.</p> <p>Acompañamiento técnico</p> <p>Motivación</p>	<p>Speaker 3: Listo siempre, eh? No es su primer foco. Nosotros tenemos un sector de mejora continuo, que es la que le hace el seguimiento a los estudiantes de por qué no viniste. Por qué no has entregado trabajos, eh? Mira, ya llevas dos fallas. Tres fallas. Eso le reporta inicialmente el profesor. Pues, él tienen su planilla con pepito Pérez. Noo. Pepito Pérez ya lleva tres días sin venir. Pepito Pérez no entregado. Yo me he comunicado. Me ha dicho no presentas excusas, etcétera. Hay entre el área. Mejora con continua preguntar. Oye, mira qué ha pasado normalmente? Es una de nuestras psicólogas, eh? Y es el [00:38:00] primer foco, es el a el acercamiento a nivel social, como mira en que podemos ayudar, te estás pasando por algún tipo de dificultad. Cuéntame y te preguntamos las herramientas. Entonces ahí ya deriva. Si es un un tema muy familiar, personal, salud se quedó sin luz traste, etcétera, etcétera, etcétera. Y la persona normalmente siente que al al. Al no poder cumplir con un curso por razones externas. Siente que no haber comprensión y pues, que que se tiene que retirar del curso entonces, el primer foco vendré ahí como brindarle ese apoyo y entender que si es por algo externo, te apoyamos si tú necesitas algún subsidio, eh? Porque ya estás sin luz o no tienes computadora. Pues te pagamos entre el subsidio transporte y vienes a nuestra sede te prestamos un computador y trabajas ahí. Pues, ese es el el primer acercamiento ya el segundo que es netamente la parte técnica para evitar las las deserciones. Entonces, el prof es el que nosotros siempre nos reunimos semanalmente, como, cómo te va con el salón? Qué problema tuviste? [00:39:00] Eh? Con qué tema? Tuv dificultades, cómo lo resolviste? Y qué vas a hacer la siguiente semana? Hacer ese seguimiento semanal. Dentro de esa reunión. Pues identificado es que a pepito Pérez le está costando este tema es que a mí me está costando explicarle, lo intenté de esta manera de esta otra. Entonces ahora damos como, miremos a si hay algún tema lúdico, si hay algún juego o simplemente entonces que sea una sesión de preguntas y respuestas si quieres. Entonces traemos a a un profesional de del área o si quieres, entro yo ya hablo con ellos. Primero es de la parte de motivación porque muchas veces la deserción pasa por eso.</p>
	<p>Speaker 2: Okey.</p>
<p>Mentoria</p>	<p>Speaker 3: Si, si ya a nivel de que la persona les se le estáis dificultando entender un tema, entonces ofrecemos los espacios de mentoría, asesoría de refuerzo, ya sea con el docente, con otro docente o finalmente, pues si, si debo ser yo la persona o tengo el espacio para hacerlo. Pues yo con mucho gusto le le ayuda al estudiante todo en pro de de de ir como que nunca se [00:40:00] nos que en el tintero es que pudimos haber hecho esto y no lo hicimos.</p>
	<p>Speaker 2: Sí. Buenísimo acá clarísimo. Creo que ahí mencionaste un Pareto, digamos de situaciones que se pueden dar. Me gustaría saber si tienen identificados. Como con e ese Pareto, digamos de situaciones que se pueden dar para la deserción, si tiene científicos factores de riesgo que puedan llevar a esa deserción. Y en caso que si lo tengan identificado, cuáles son y eh, como los han identificado y como los han mitigado, si es que los han mitigado no?</p>

	Pues.
Creencias sobre la programación Estudiante fantasma	<p>Speaker 3: Uno de los más complicados que que hemos detectado y que ha sido difícil de emigar. Precisamente es cuando el estudiante, eh, entra uno en nuestros cursos. Piensa que la programación, eh, es hacer algo completamente diferente y lo desecha y dice esto no es para mí, no me interesa. Deja cumplir con proyectos, entregas.</p> <p>Y [00:41:00] eso muchas veces se se ve en la primer semana. Y en tema de modalidad virtual, se ve bastante el tipo estudiante y fantasma que se conecta porque sabe que se hacemos seguimiento de de asistencia, pero no participa, no entrega, no habla nada de eso. Entonces, qué hemos podido identificar, eh, en en eso, eh, que también lo podemos ver como que la persona utiliza el cupo, una beca y lo desaprovecha y ya llega un punto en el cual no le podemos dar ese cupo.</p> <p>Otra persona, lo que hacemos ahí es. Antes de que empiece el curso es de esto se trata el curso. Míralo. Bien, tienes tres días. Vas a tener un profesor ahí a la mano para resolver las dudas, explicar que veas que es programación que vas a lograr con estos conocimientos. Y luego sí, mira si es lo que tú quieres, porque dentro del proceso y que a veces pasa, eh, que a nivel de de formación de.</p> <p>Porque en estados unidos casi no se ven como ese tipo de [00:42:00] deserciones a nivel incluso profesional y a nivel Colombia, uno b personas en séptimo octavo semestre que vive. No es que esto no es lo mío. Es por el hecho de que allá se empieza ya directamente con la formación pura. Le dan a a conocer en estados unidos al estudiante la formación pura y luego que tú elijas el camino.</p> <p>Es decir, allá todos los que comparten temas de ingeniería lo ven. Y ya cuando tú deriva a hacer un ingeniero sistema, un ingeniero teleco, un ingeniero industrial, te vas por esa rama. Mientras que aquí es</p>
	Speaker 2: dos años sin estoy mal que todos entran como en ese conocimiento general. Sí.
	<p>Speaker 3: Exact. Mientras que aquí sí, ya de una ingeniería, cuál no es industrial o esto y esto y que vas una que otra materia con los demás ingenieros.</p> <p>Bien, pero desde el inicio, tú, ya sabes qué tipo ingeniería es tú ya tienes que ser qué tipo ingeniería es. Y ya vas diciendo como u no, esto, esto definitivamente no es lo mío. Y te saturas y te abres. Entonces, no ser esta estrategia es [00:43:00] emular eso en un coto. De mi parte algo absurdo porque es muy poquito el tiempo, pero pues es da las condiciones de que no somos educación formal y no podemos sobrepasar cierto cantidad de horas dela conocer como mira, esta es la programación y y si te gusta, métete acá, que no sea que entonces te estemos ya finalizando y no varios a entre nada, porque no era lo que tú querías o no era del alcance que tú querías.</p>
	<p>Speaker 2: Sí total, eh? Interesante, lo pero, o sea, me parece un trabajo como mayor esfuerzo parte de ustedes, pero creo que a veces toca hacerlo, no para mitigar eso. Perfecto, buenísimo. Ail. Lo ya como para ir es cerrando aquí. Ya me voy a enfocar en unas preguntas mucho más desde la parte de género. Eh y es, eh, ya me queda claro que en el caso, por ejemplo, algunos clientes tipo GOIN que si les ponen a ustedes [00:44:00] métricas de una no solamente género, sino diversidad general, no, eh, la parte de discapacidad, eh, la parte de población vulnerable, pero ustedes como kiko también manejan targets o digamos, como indicadores, como tal métricas de género, o sea, como.</p> <p>Para hacer seguimiento independiente de lo que te pida el cliente</p>

<p>No medición interna</p> <p>“Filosofía” de inclusión y priorización de mujeres</p>	<p>Speaker 3: por parte de Bootcamp 1 internamente, no tenemos, así como una métrica de si tenemos 30 estudiantes, al menos que el 10 o 20 percent sean sean chicas primeramente, porque en ese caso, Procuramos obtener el el que el ganarnos la convocatoria o que nos suelten el proyecto y pues por en después nos toaría cumplir con lo que el cliente nos pide.</p> <p>Si internamente procuramos hacer lo mejor posible, no con una métrica, pero si sí que lleguen chicas o llegue cierto tipo de población. Y también nos sirve en el [00:45:00] caso de de una especie tipo semillero, como si esta persona es muy buena. Entonces ya le puedo decir como, oye, mira, hay un curso y que se vaya a formar también como nuestro docente, como una cantera de docentes, pero puntualmente no aún nosotros no, no manejamos.</p> <p>Si bien es nuestra filosofía. De de de que ya en algún punto, si nos dan a a elegir a nosotros de tenemos un un estudiante varón muy bueno o un estudiante mujer, eh? Muy buena. Si nos dan a elegir nosotros, sí, estaríamos es eligiendo la. A la chica para que sea muy a acuda en nuestra esa filosofía y todo lo que nosotros ofrecemos que si no estaríamos siendo como medio medio hipócritas en nuestro discurso.</p>
	<p>Speaker 2: Sí, total total, buenísimo, no, perfecto. Creo que las otras ya más o menos me contaste que era te iba a preguntar sobre las iniciativas y por ejemplo, a ahí me diste ejemplos, dependiendo del cliente que le ponen algún apoyo o si es mamá antes, le ponen pues, como [00:46:00] disponible al tema de guarderías y demás.</p> <p>No sé si tienes alguna otra iniciativa que ustedes trabajen para promover el tema de género con mayor participación de mujeres</p>
	<p>Speaker 3: por el memento, no por un momento es, es, es, dependiendo de tus clientes, eh? Proyectos como mujeres digital del Sena también hacemos como, como una evaluación de. De de pues, de mi parte, si he querido como proponer como, bueno, sería chévere que entonces también formemos a estas personas en diseño gráfico para que pues lleguen también más chicas.</p> <p>Y sin que se den cuenta, ir les poniendo al algo programación para que vean que tienen otras herramientas. Pero pues ahora interesante e estructurado. Sí, es, es, es algo que yo he visto de lo que es lo mismo. O sea, cuando incluso uno uno hace el estudio uno ve ingeniería de software. Puros manes por ahí una pelada ingeniería informática, puros manes y por ahí dos peladas diseño gráfico puras viejas. Y por ahí un man y se le digo así es. Entonces, entonces está todavía como [00:47:00] ese, ese tabú social y todo eso como como que la parte creativa, solo las chicas. Y la parte lógica, entre comillas, es solo los manes cuando yo he visto. Que las mujeres, precisamente por estar tan al detalle y por su creatividad, la aplican a la parte lógica y nos vuelven mierda a nosotros toda una vida porque se salen de de de eso de de de ver todo de manera cuadrículada o estructurada.</p> <p>Entonces les quiero mucho más fácil ver una solución que uno por estar encerrado en algo no lo puede ver. Y es chévere ofrecerle eso a las chicas como listo, tú vienes de enfermería para acá. Tu vienes de de UX vi, ven para acá. Te formamos en en UX, en diseño gráfico y sin quererte, metiendo cositas de programación para que te animes y y le hagas.</p> <p>Pero es una idea que que todavía yo no estructurado. Pues, por darle prioridad aún a los a los otros proyectos que nos salen a nosotros en Bootcamp 1.</p>

	<p>Speaker 2: Okey, buenísimo. No te te felicito [00:48:00] y espero que tengas el tiempo para estructurarlo, porque creo que sería bastante diferente corruptivo tal vez eh, para paran car y y move. Eso buenísimo. Pues Camilo de mi parte, esas será las preguntas. Quiero saber si tú tienes preguntas. Tienes inquietudes?</p>
--	---

7.7.2. Transcripción y codificación 2

Bootcamp: Bootcamp 1
Entrevistado: Angie Rojas
Fecha: 20-Marzo-2024
Hora: 2:00pm

Codificación	Texto
	<p>Speaker 2: arranco. Sí, ya. Ahí arranco perfecto. Bueno, entonces, eh, uno, gracias, eh? Yo creo que ha sido un ir y venir entre lo que propuse la primera vez no surgió. Bueno. Hola, entonces, em, te voy a contar un poquito, em. La idea de este espacio, lo vamos a partir como en dos momentos principales, el primer momento a hacer darte un poquito del contexto de la investigación o pues de de esta sí de la investigación y el porque de esta sesión que yo creo que tati te dio algo de contexto.</p> <p>Pero pues la idea es que yo también te lo puedo compartir. Okey, luego, eh, arrancamos ya como tal la la la entrevista. Pues la conversación como tal esto. Entonces, em. Lo que [00:01:00] hizo fue cambiar un poquito, eh? Lo que habíamos hablado la vez pasada, pero sigo con el poco de mujeres como te comenté y como salen el en el en el documento, eh?</p> <p>Con sentimiento informado, eh? El proyecto sigue enfocado en el tema de mujeres en IT, pero ya no es un tema de intervenir como tal un o hacer una mejora o intervenir un, no sé un programa o algo digamos educativo, sino el foco está ahorita en investigación y es levantar información, eh, para poder aportar conocimiento, digamos, eh.</p> <p>Nuevo o pues, útil para en este caso para ustedes, para la industria, para el sector de boot camp sea más. El foco está en entender cómo los boot camp, si las a escuelas de código han aportado a aumentar la participación de mujeres tanto en la formación como en la educ como en la. Incorporación y digamos laboral de las mujeres en [00:02:00] tecnología.</p> <p>Sí, todo esto derivado, pues a a que, eh, durante los últimos 20, 30 años, pues digamos que la la curva no se ha dado como que no se ha visto un cambio significativo en el porcentaje de mujeres en la industria de tecnología. Pero si se ha notado algo muy interesante, es que. Hay una mayor participación de mujeres y como mayor interés y aproximación de mujeres por boot camp versus educación formal, o sea educación formal versus eh, la formal.</p>

Y pues me parecía interesante como seguir profundizando en eso. Hay investigaciones que se han hecho. En otros países. En el caso, digamos de Colombia, se han hecho algunas aproximaciones de investigaciones, pero no digamos como tan a profundidad, eh, o o con, digamos yo acá estoy trayendo como un una vista diferente a lo que ya se ha hecho.

Sí, entonces ese es un poco como de contexto em, en este espacio, lo que vamos a estar haciendo es bueno ahí para un segundo. No sé si tienes dudas o preguntas del de la [00:03:00] investigación y y de lo que te acaba de explicar eso.

Speaker 3: No, no, no tranqui no, eso es. Estaba estaba revisando un documento. Porque sí eh, con el tema de enfoque de género em, hace poco tuvimos que trabajar en en una propuesta que lanzamos em.

Y sí, el tema, por ejemplo, acá en Colombia, pega durísimo, eh, entre ellos investigaban sobre todo era el porque no se querían ir para la educación. Eh formal, eliminando un poco el tema de los boot camp, independientemente cuál sea la formación, pero el porque era que no querían ir separado para ese tipo de educación.

Así que por eso fue que me llamó con lo que estabas haciendo. Pero si entendí

Speaker 2: super buenísimo. Entonces, eh, este espacio es la idea, cuál es? Y es, eh, hacer recolección de de información desde tu experiencia en Bootcamp 1, Si eh, en la investigación o pues, el levantamiento de información y tu está viviendo en dos.

Una parte es en em. [00:04:00] Ustedes que es como la es que estoy pensando, como decirlo a mente, pero es como el equipo de los boot Camps a nivel, digamos educativo, formativo y como administrativo, por decirlo así. Sí, Y el otro foco está haciendo el de las estudiantes o participantes que hayan estado en estos boot camp.

Sí, entonces ahí tati. Pues me está ayudando con convocatoria para decir, logramos un un grupo como de tres, perdón de eh, cuatro a seis personas. Para ser, eh, grupo fomas pero entonces contigo estamos en este foco inicial de los dos grupos, eh? Tú vas a ser parte, digamos, de el equipo de boot Camps de la parte como eh, administrativa formativa del del del equipo.

Esto es una entrevista semest estructura. La idea es que ese es semi estructura porque yo tengo 12 preguntas, pero más allá de la pregunta específica, la idea es que sea una conversación que nosotros la construyamos. Sí. Bailemos, [00:05:00] eh? Y bueno, cualquier duda pregunta en que tú lo que tengas, pues me avisas, está estipulado para que dure más o menos unos 40, 45 minutos.

<p>Bootcamps ofrecen tiempos de apoyo para quienes no pueden ingresar a educación formal</p> <p>Caracterización sociodemográfica como insumo para modelo de formación</p>	<p>Creo que con Camilo se nos fue más o menos eso, eh? Solo que yo entre también un poquito tarde, eh? Y bueno, pues va a depender de que tanto profundicemos o en ciertos temas. Eso sería listo. La. Buenísimo. Entonces vamos a arrancar un poquito, por eh, conocer un poco. Y digamos que esto probablemente puede ser más del poco de Camilo, pero también me parece interesante ver tu experiencia y es del recorrido también que tu tienes desde que arrancaste en Bootcamp 1.</p> <p>Y es la parte del modelo formación y la logística de los de los programas. Sí, eh? Específicamente, entender qué variables. Eh tuvieron o tienen en cuenta para el modelo formativo de los cursos. Cuando hablamos de modelo formativo, estamos hablando del tiempo de duración de los programas, eh? El tipo de modalidad, si es eh, híbrida presencial, eh?</p> <p>Si es sincrónica [00:06:00] sincrónica, eh? Los horarios si es presencial, lugar apoyos o herramientas que utilicen TC. Si, digamos que está como muy asociado a esto. Esa sería la primera pregunta enfocado, digamos a qué variables tienen en cuenta para estructurar ese modelo formativo. Listo? Bueno,</p> <p>Speaker 3: basado un poco más desde mi más allá de mi experiencia es desde mi perfil de formación.</p> <p>Resulta que cuando yo llego aquí, yo soy psicóloga de profesión y estoy muy encaminada a la parte educativa y clínica. Eh resulta que al al, al llegar a KeyCoe y darme cuenta que el tema de la formación de BootCamps de alguna manera proporcionaba ciertos tiempos de apoyo para las personas que no podían ingresar a educación formal, porque eso es lo que tú necesitas.</p> <p>Tiempo más allá del ingreso económico, más allá de la ayuda, es tiempo y tiempo. Es lo que en este momento mucha gente no tiene. Entonces, qué pasó? Desde [00:07:00] mi perfil como tal. Como psicóloga, siempre he tenido como una herramienta y una estrategia bastante puntual que a mí es la que me da la apertura para saber en donde tengo que enfocarme para desarrollar eh, programas digas en colegios, en instituciones o demás, que pues era mi experiencia claramente resulta que cuando empezamos implementar algo que se llama la caracterización socio demográfica, que normalmente es una herramienta muy trabajada.</p> <p>Bueno, muy elaborada desde el trabajo social o la psicología social, eh? Nos empezamos a dar más,</p> <p>Speaker 2: eh, allí? Perdón. Dime la herramienta que me dijiste. Cómo se llama? Caracterización? Que socio demográfica. Okey,</p> <p>Speaker 3: entonces resulta que lo que hace esta herramienta justamente es levantar información. Sí, por parte de de los</p>
---	--

<p>Necesidad como insumo para modelo de formación</p>	<p>participantes o de las personas con quien se este elaborando.</p> <p>Para tener esas variables claras y no montar cosas por montarlas. Si, [00:08:00] por qué? Porque justamente yo parto desde la necesidad también de la gente. Yo ya no estaba buscando solamente saber que necesidad tenía, eh, la empresa, el empresa que necesidad tiene tal lugar para contratar no es que necesidad también tiene usted bajo las condiciones en las que usted vive y realmente a cuáles puede cumplir de acuerdo con esa caracterización.</p> <p>Es lo que nosotros hacemos. A levantar toda esta información es empezar a plantear ese tipo de estructuras y saber a qué tipo de, digamos esto va a sonar también un poco como de administración, pero a que nicho nos vamos lanza lanzar. Si ejemplo para nosotros dentro las caracterizaciones, siempre es muy importante saber, em, el acceso básico que tiene la gente a cosas que pueden facilitar la educación, eh, así sea en casa.</p> <p>La pandemia lo dejó muy claro. Si usted no tiene un plato de comida diario en su casa, usted no tiene realmente las herramientas necesarias para [00:09:00] prestar atención. Para terminar ese círculo de de de en dispositivos básicos de aprendizaje, atención, memoria, focalización, toma decisiones. Eso no hay. Entonces, qué pasó de ahí?</p> <p>Empezamos a levantar informaciones de bueno, usted, al menos en donde vino. Usted tiene acceso a lo básico en su casa mientras está estudiando, usted puede alimentarse. Puede tener acceso a un baño. Usted se puede dirigir a ciertos lugares mientras estudia. Aparte de eso, usted con cuantas personas vive, es muy diferente saber si usted desde la esencialidad eh, aprende más fácil o menos fácil, porque mucha gente dice no, yo prefiero quedarme desde la casa.</p>
<p>Condiciones de vida como insumo para modelo formativo</p>	<p>Yo trabajo y estudio es desde la casa. Pero si usted tiene una familia extensa. Dónde usted vive con hermanos, tíos, abuelos, sobrinos, primos, amigos, vecinos, los perros, los gatos lo de afuera. Todo eso se vuelve un panorama que no va a permitir que usted complet un bootcamp por más corto que sea. [00:10:00] Entonces, a mi me da la misma empezar a montar y a idea a querer decir no, yo voy a sacar alguien formado en dos meses.</p> <p>Pero en dos meses aquí o en dos meses, eh, bajo que modelo, realmente le estoy yo brindando calidad al estudiante porque más allá de tiempo es calidad. Y también en donde lo empiezo yo a ver es como persona y a interesarme justamente en lo que usted necesita, eh? Como educando, eh, y no como una empresa. Yo sé que la gente requiere gente para trabajar.</p>
<p>Variables que</p>	<p>Para mí, eso es lo básico que necesita una empresa, gente para trabajar. No es más, el perfil viene por añadidura, pero realmente usted qué es lo que quiere? Entonces, de ahí parte mucha información para que nosotros podemos elaborar estos, eh, modelos para poder elaborarlos los Bootcamps. Qué fue lo que si nos dimos cuenta en muchas de nuestras caracterizaciones,</p>

<p>influyen en Horarios de los bootcamps</p>	<p>resultaba por ejemplo.</p> <p>Respuestas en donde, eh, la más particular, una, la [00:11:00] gente trabaja. Así que muchos de los boot Camps tienen que si, o si elaborarse en horas de la noche después de las seis, nada que hacer. Sin embargo, también de que nos dimos cuenta que a esa hora muchas personas están extremadamente agotadas y son las que normalmente más desertan porque el agotamiento del día por trabajo por una cantidad de cosas son las personas que suelen irse mucho más rápido.</p>
<p>Criticidad de conocer la realidad y necesidad de la población</p>	<p>Eh a comparación, por ejemplo, de los bootcamps en donde las personas nos dicen yo, si puedo tomar un bootcamp de ocho horas, es decir, tomarlo desde ocho de la mañana a cuatro a cinco de la tarde con los intervalos de descanso en almuerzo y demás em, ellos suelen finalizar mucho más rápido y suelen ser los que menos desertan durante los boot Camps, eh, condiciones sociales y económicas hay un montón. Un montón y los diferencian demasiado. Claramente las personas que toman un Bootcamp en un día, pues son personas que no están pensando en que tienen que salir a [00:12:00] trabajar o que tienen que hacer otro tipo de cosas o responsabilidades durante la jornada. Son incluso personas que normalmente están acostumbradas a hacer trabajos muy manuales o porque no se han vinculado nunca a ninguna otra empresa. Entonces, eh, la preocupación de tener que llegar a un lugar o cumplir con horarios o tener otros compromisos. Externos. Pues la verdad no es por decir que es nula, pero si es muy baja, es muy baja. Entonces, pues de ahí sale justamente como entender realmente yo que gente, si voy a tener disponible para hacer cosas, que gente, si va a poder cumplir con el objetivo porque sino yo creería que ningún tipo de formación tendría éxito, Y creo que eso lastimosamente es lo que está tumbando mucho, mucho ahorita los bootcamps estar buscando únicamente cuál es la necesidad del empresario para contratar. Porque sabemos qué necesidades hay de todas y perfiles. Se buscan muchísimos em, pero nos están teniendo en cuenta realmente la gente que va a [00:13:00]</p>
<p>Intensidad horaria</p>	<p>tienen que hacer otro tipo de cosas o responsabilidades durante la jornada. Son incluso personas que normalmente están acostumbradas a hacer trabajos muy manuales o porque no se han vinculado nunca a ninguna otra empresa. Entonces, eh, la preocupación de tener que llegar a un lugar o cumplir con horarios o tener otros compromisos. Externos. Pues la verdad no es por decir que es nula, pero si es muy baja, es muy baja. Entonces, pues de ahí sale justamente como entender realmente yo que gente, si voy a tener disponible para hacer cosas, que gente, si va a poder cumplir con el objetivo porque sino yo creería que ningún tipo de formación tendría éxito, Y creo que eso lastimosamente es lo que está tumbando mucho, mucho ahorita los bootcamps estar buscando únicamente cuál es la necesidad del empresario para contratar. Porque sabemos qué necesidades hay de todas y perfiles. Se buscan muchísimos em, pero nos están teniendo en cuenta realmente la gente que va a [00:13:00] formarse que si está buscando em frente a los tiempos de duración, normalmente los tiempos de duración que nosotros hemos ejecutado el más largo ha sido en cuatro meses y medio, cinco meses de sus cuatro meses.</p> <p>Yo pensé que tenían más largos como de ocho meses. Ah, sí, lo que pasa es que esos de ocho meses se hacen es por cohorts mm. Entonces, por ejemplo, o sea como que</p> <p>Speaker 2: arranca, pero como cortes, en qué sentido arrancan con un programado? Luego intermedio avanzado? Ya</p> <p>Speaker 3: sí, exactamente. Ya. Entonces eso hace, por ejemplo, que a veces si se alargue mucho, pero entonces nosotros normalmente.</p> <p>Eh brindando el apoyo académico o psicosocial. Logramos que las cortes no lleguen a ser tan extensas. Además, porque nosotros, por el tipo de formación, quedamos, pues no podríamos igualar, eh, a la educación formal. O sea, no tendríamos como generar certificados [00:14:00] realmente válidos para la industria de que una persona estuvo en un boot camp durante</p>

<p>Aprender con contenido y aplicandolo</p> <p>Perfil docente</p>	<p>empresarial, sino [00:17:00] realmente desde el humano, desde el social, desde el familiar, eh, desde el emocional, incluso que para nosotras se volvió supremamente importante.</p> <p>Desde que la gente regule emociones estando estudiando, trabajando en cualquier otra actividad, logra lo que sea. Y pues esos fueron, pues, los resultados. Creo que en varios de los de los proyectos que nos hemos logrado vincular</p> <p>Speaker 2: buenísimo. Creo que fue un muy buen contexto para entender esas variables que tienen en cuenta está buenísimo aterrizando un poco angui en em, digamos en este modelo.</p> <p>Específicamente en la metodología de enseñanza y aprendizaje. Si, digamos que me hablaste diferentes variables, pero aterrizando a la mitología de enseñanza y aprendizaje, eh, ahí me gustaría saber cómo se estructuró la mitología de enseñanza y que se tuvo en cuenta para definir Metodología [00:18:00]</p> <p>Speaker 3: eh? Bueno, partiendo de que normalmente estos Boot camp siempre finalizan en empleo, es decir, lo ideal de esto es que la gente puede hacer algo con lo que aprende independientemente.</p> <p>Se ha vinculado en una empresa o lo haga de manera autónoma con emprendimientos, pero también de que se basaba a eso. Y era que la gente tuviera conocimientos básicos o líneas básicas en educación básica y media valga la redundancia. Digamos que ahí nosotros partimos primero en que digamos que el perfil de estas personas, eh, tuvieran una noción básica al menos de conocimiento ni siquiera lenguajes de programación, pero si en el uso de un, por ejemplo, de un equipo que es importante, em, por ejemplo, también tenemos en cuenta el tema de los perfiles docentes. Que el perfil docente no solamente sea una persona que esté todo el tiempo dando y dando y dando contenido, sino que realmente se detenga a ver si está haciendo una integración clara entre lo que la gente está [00:19:00] aprendiendo con lo que va a empezar a ejecutar ahí en algún momento, nosotros nos dimos cuenta por un grupo de formación en en en otro en otro en otro proyecto que fue un basic. Eh, nos dimos cuenta, por ejemplo, No había con un profe que era extremadamente pilo, pero nunca logró conectar con el estudiante y el estudiante nunca entendió lo que estaba haciendo y nunca le vio sentido para aplicarlo, eh? Desmotivación total. nada que hacer cuando entra otro docente efectivamente a decirles usted si debe, osea, usted puede aplicar esto en esto de verdad de su vida real, usted en su empresa, si puede empezar a movilizar las cosas de esta manera, usted si puede analizar los datos de esta manera, lo que usted obtiene usted, si puede gestionar ese tipo de información, eh, cambia completamente la dinámica.</p> <p>Eh parte también, digamos que estoy en eh, enseñanza y aprendizaje. Pues también, [00:20:00] eh, lastimosamente, no todos cuentan con ese tipo de recursos, pero por ejemplo, para nosotros también se vuelve indispensable que las personas tengan de verdad acceso a cosas eh, básicas para poder estudiar, no contar con los equipos, contar con la disposición, eh, contar</p>
---	--

<p>Nivel de conocimiento del estudiante como punto de partida Metodologías y dinámicas de enseñanza y aprendizaje</p>	<p>claramente pues con lo que requiere hacer un bootcamp en general.</p> <p>Em y ya yendo más como a lo técnico a lo académico. Pues digamos que lo que se procura y en cualquier currículo es, pues, que tenga un orden lógico, no que no vuelvo e insisto mucho y no hacer las cosas por hacerlas, sino que realmente haya una estructura que le permita a la persona tener nociones básicas, medias y avanzadas. Y no simplemente que porque tú eres muy buena lógica matemática, llegaste a nivel medio o avanzada. Hay cosas que tienes que empezar. Este es del inicio o valga la redundancia para poder darle de verdad un sentido, eh, básico a toda la programación. [00:21:00] Y creo que, pues en eso nos hemos bien enfocado mucho, eh, en evaluar también por medio de esta estrategia, eh, en qué tipo de nivel está la persona realmente capacitada para ejecutar este tipo de de educación? Y y pues así nosotros también poder brindar como el acompañamiento desde la metodología que se usa con con el estudiante. Ya pues, digamos que implementamos los acompañamientos individuales, las mentorías, los ejercicios grupales, eh, nosotros dejamos de ver tanto la hackaton como una sola actividad grandota que reúne un mundo de gente haciendo una competencia, sino que empezamos a hacer voy a llamarlo como mini Hackatones, ya eran espacios un poco más reducidos, pero en donde la gente constantemente estaba en ese proceso de competencia, pero también de aplicar lo que aprendió justamente, eh, y que se sienta retado constantemente, no solamente en espacios grandotes con mucha gente, sino que usted, en su grupo, con 10 personas lo [00:22:00] pueda hacer divinamente. Y pues que eso también le permito a usted poder refrescar y también de alguna manera. Exteriorizar lo que aprende, no que, pues es como lo que buscamos desde la educación desde cualquier ámbito, pero es que la gente interior y encuentre justamente el foco de em, el hacer con un propósito no no va hacer.</p> <p>Puede hacer</p> <p>Speaker 2: allí una pregunta en aprendizaje, digamos en este proceso de enseñanza, aprendizaje específicamente en temas, digamos, eh o bueno. Como para eh, para verles de esta perspectiva, tienen en cuenta diversidad, diversidad en general de la población para esta este, esta metodología enseñanza o eso o eso ya lo maneja más Camilo, digamos que lo han definiendo</p> <p>Speaker 3: pero a que te refieres a que te refieres con manejar diversidad.</p> <p>Speaker 2: [00:23:00] Las que tienen cuenta características de población que vayas viendo. Ejemplo mujeres. Sí, okey, eh? Sí.</p> <p>Speaker 3: Lo que pasa es que acá viene también otro concepto que es bien importante y es hablar sobre la inclusión. Sí, eh, y hablar sobre la inclusión, entendiéndolo de mi perspectiva sin sin sin meterme en el sector Haití.</p> <p>Eh, yo no puedo hacer inclusión. Si yo veo que tengo un grupo de personas con ciertas discapacidades, eh, que no son iguales a las de otras personas y decidido hacer un grupito aparte para formarlos a ellos. Eso no es inclusión de ninguna manera.</p>
---	--

<p>Escasez de mujeres en la convocatoria. Voz a las estudiantes mujeres.</p>	<p>Entonces, eh, que pasa lo que si hacemos con estos grupos normalmente, por ejemplo, eh, es brindar esas herramientas para que sus capacidades y sus habilidades de alguna manera salgan a relucir de igual forma. No es un secreto que en un grupo de no se tu [00:24:00] formas. 20 personas, 17 son hombres, pasan muchos casos y hice por mucho, pero en un grupo, así que tú digas que es completamente de chicas. Y eso pues tendrías tu que realmente desde un inicio, realizar una convocatoria totalmente enfocada. Pero si tú le haces a nivel general, nada, posiblemente la cantidad de chicas que tú necesitas no van a llegar em. Entonces sí, en este caso, lo que se hace, digamos que al tener en cuenta de las chicas, es de alguna manera permitir que ellas también tengan como, eh, esa vocería que se requiere y muchas veces no tienen dentro de las aulas por sentirse intimidadas. Eh? Buena pregunta,</p> <p>Speaker 2: eh, Angie, perdón por interrumpirte.</p>
<p>Promover que mujeres lideres trabajos en equipo Temor y Creencias de las mujeres estudiantes</p>	<p>Cuando dices se les permite que tengan una vocería es que cómo, o sea, como es esa vocería. Okay, por ejemplo, que</p> <p>Speaker 3: si se hacen trabajos en equipo o sean las que lideren, sí, eh, o por ejemplo, [00:25:00] acompañar los espacios en los que ellas también participan y que muchas, incluso por interno dicen es que a mí me da miedo como hablar porque pues, de pronto me dicen algo, pero al momento de evaluar al decir algo o el temor que genera, eh, esos espacios ni siquiera el temor de que no sepan es el temor de que es la única chica en medio de un grupo extremadamente grande de solo hombres. Entonces, eh, lastimosamente, muchas vienen de pronto también con una concepción de que en estos espacios también los hombres pueden llegar a vulnerar espacios o vulnerar derechos, pero es algo que no pasa la verdad. Yo creería que es nulo. El perfil del hombre que estudia en un Bootcamp es completamente diferente a cualquier otro perfil de chico en otra forma</p> <p>Speaker 2: como es ese perfil.</p>
<p>Nuevo > Perfil de los hombres estudiantes</p>	<p>Speaker 3: ahora sí te habla de la experiencia en Bootcamp 1. Dale, dale los chicos que a nosotros nos ha tocado formar o que hemos tenido la experiencia y la gratitud de formar, eh, [00:26:00] son Manes creados en ambientes o tal vez decidieron tener después un ambiente de crecimiento para ellos. Eh de forma respetuosa, muy tolerante, tranquila, eh, enfocados en lo que están haciendo, no en andar, mirando que está haciendo el otro, eh, y que reconocen justamente la diversidad como pues, parte del entorno. Sí. Los chicos que yo he tenido en formación de verdad han sido pelados que procuran también cuidar y salva guardar que si una mujer quiere hacer una apreciación o necesita vincularse Eh se sienta acompañada y que no sienta que está haciendo de pronto minimizada por la cantidad de gente.</p> <p>Sí, porque eso es lo que pasa es el problema, es la cantidad de gente que hay es esta cantidad y como se percibe eso. Entonces ese es el perfil normalmente que que nosotros hemos tenido información. O allí atado</p>

<p>Alto % mujeres por proyecto con foco específico en genero</p> <p>Participantes entre 18 a 28 años de edad.</p> <p>Riesgo de deserción en juvenes</p>	<p>Speaker 2: a esta, a esto que estás [00:27:00] mencionando. Me gustaría saber, eh, y porque creo que va muy ligado porque ya me estabas como haciendo una descripción de los hombres que participan los boot camp.</p> <p>Pero. Como cuál es el perfil target de los estudiantes que ustedes tienen? Y por qué complementando esto que me estás mencionando desde lo formal y también desde lo que ustedes buscan, eh? Como con estas características que estás mencionando y con todo el contexto que me dice también de tema de análisis socio demográfico y demás, no?</p> <p>Entonces es entender cuál sería el perfil del estudian de atándolo a esto que me estabas contando a él y la estudiante no también. Listo.</p> <p>Speaker 3: Eh, bueno, digamos que con más en las características generales, eh, sumando todos los proyectos, si hemos logrado que más o menos el 70 percent sean mujeres beneficiadas de de la formación, digamos que para nosotros es un porcentaje importante, eh? Pero eso no implica que entonces el [00:28:00] otro 30% se son solamente hombres. Puede que incluso que haya hayamos tenido un porcentaje mucho más alto en hombres, pero creo que haber logrado el 70 percent con ellas ha sido importante a la fecha, además, porque pues han sido vinculados con otros proyectos de mujeres digitales, women tech y y otros que tenemos ahí, como en lista y que les apuntamos mucho a eso.</p> <p>El perfil normalmente está entre los 18 y los 28 años. No es que sea un impedimento hacerlo antes, hacerlo des después. Lo que pasa es que hacerlo antes tiene unas implicaciones, eh? Operativas e incluso hasta legales. Un poco. Pues diferentes a las que nosotros empezamos a trabajar. Ser menor de edad. Sí, total.</p> <p>Exactamente. Es eso la verdad? Ese es el único limitante. Sin embargo, si hemos pensado y yo en algún momento le sé Santiago Santiago, empecemos a montar un Bootcamp 1 para junior osea. Empecemos a a mirar otro tipo de población. Porque pues ya los 18 a 28 están quemados, no es por nada, pero si [00:29:00] están muy quemados, eh? O ya es gente que está hipper formada y no los contratan porque es que tienen ya mucho conocimiento, eh? O a veces incluso es la misma población que tampoco quiere estudiar mucho y se les dificulta ser autónomos en el aprendizaje. Entonces, explorar la parte menos de 18 es complejo. Por eso. Eh también vino una parte de de de lo vo ocasional.</p> <p>Normalmente el estudiante que recién sale de 11 muchas veces y en este tiempo no sabe que hacer muchas veces no sabe uno cuánto sabe años, o sea, no sabe uno con la edad que tiene como levantar uno exigente en este en este momento de la historia a un estudiante dieciseis años. Claro, claro. Entonces, Vincular a esto, a esta formación. Lo que pasa es que si genera es un un nivel muy alto de riesgo de deserción. Entonces, por eso no son como muy apetecidos. Ah, salvo se [00:30:00] tenga de pronto convenios, o que sé yo algo que tú digas que les puedes dar como un un hilo donde la gente se quede. Pero pues es que con la</p>
---	--

<p>Tendencia de jóvenes de 28 años</p>	<p>cantidad de formaciones y de perfiles que tu ves ahora en un en una institución educativa, pues.</p> <p>No sé de 30 chicos en un salón, posiblemente solamente tres van a querer ser ingenieros del resto. Se van a votar, pues por infinidad de cosas que hay que hacer ahorita, teniendo en cuenta que ya ya no podemos ni siquiera categorizar las profesiones. Porque entonces eso por un lado, y trabajar con mayores de 28 años, eh, normalmente lo que nos ha sucedido es que ya no son personas que están buscando casi emplearse formalmente con empresas, sino que quieren es más em, temas de emprendimiento. Son personas que ya quieren trabajar con su propia empresa. Quieren empezar a montar algo. Quieren aprender a analizar que pasa con las estadísticas, eh? O con el marketing de su empresa o quieren, por ejemplo, aprender a hacer [00:31:00] sus propias personas, sus propios empleados para elaborar todo lo que requiere su página.</p> <p>Y en fin, entonces eso es lo que normalmente pasa con este tema de la edad. Por eso el de 18 a 28 normalmente es la persona que todavía quiere emplearse formalmente y pues, adquirir los beneficios que puede traer claramente esta vinculación formal.</p>
<p>Mujeres menores de 25 años, mamás</p>	<p>Eh super. Ahora, digamos que también que uno ve mucho en este tema, diferenciando sobre todo en el enfoque de las chicas em. Hemos notado que, por ejemplo, de un grupo de formación de 30 estudiantes resulta que en esos 30 estudiantes tenemos 10 chicas. Algo que si nos ha ocurrido muy constantemente, es que tenemos, eh, eh, chicas jóvenes, es decir, menores, incluso 25 años, eh, que ya han sido mamás. Entonces ya el tema del tiempo [00:32:00] ya ni siquiera dependes de ella, sino de lo que también requiere su acompañamiento, pues para su proceso de maternidad, eh que, por ejemplo, si no hemos tenido chicas, por ejemplo, en estado de embarazo. Eso sí, nos hemos dado cuenta, eh, lo que sí nos hemos enterado desde el acompañamiento psicosocial es porque claramente, pues ellas prefieren priorizar estos espacios em, y pues, porque el tema de atención de memoria y de demás, pues se ve alguna manera implicado en en en este proceso. Entonces, pues, eh, son la verdad, chicas que en su mayoría no suelen participar. Eh, quienes tienen normalmente que son bebés, eh, perdón que son mamás, por ejemplo, de bebés de menos de un año y de demás, eh? Hemos contado con un porcentaje muy chiquito que tiene, por ejemplo, el apoyo de la familia. Entonces, si son chicas que pueden finalizar un Bootcamp completo, lastimosamente algunas otras no, porque, por ejemplo, [00:33:00] dependen económicamente de los papás o económicamente de la pareja o económicamente de la que no es pareja. Pero si es papá del bebé. Pasan muchas cosas. Entonces, pues no es que hagamos una distinción de, ay, tú eres mamá, tienes un bebé menos? No entras, no, eh, lo que pasa es que si brindamos como una atención mucho más focalizada y es bueno que horarios consideras tú que puedes empezar a trabajar, entonces ya no es únicamente. No es que me toca, me toca, me toca. Es bueno. Ya entramos con Tatiana desde otro perfil. Y, pero bueno, tú también eres persona. Tú no eres solamente rol. Mamá, también eres un rol. Fulan fulan quiere estudiar fulan quiere trabajar. Fulanito también quiere ser mamá, pero también quiere hacer muchas otras cosas en esas otras cosas.</p> <p>En qué podemos ayudar que podemos hacer? No? Mira, lo que pasa es que yo creo que sí, puedo dejar que me cuiden al bebé tales horarios o en tales espacios o yo puedo hablar con tal persona, [00:34:00] pero necesito tal costo. Todo es lo que hacemos es, es focalizar esa ayuda de alguna manera para que la herramienta sirva, eh? Y que esta chica, pues pueda quedarse vinculada</p>

<p>Modificacion modelo formativo por inclusión de participantes mujeres</p> <p>Entrevista multidisciplinar:</p>	<p>dentro de los buscas ahí? Sí, entra un poco dentro de lo que podemos organizar los horarios. O sea, en eso sí, podría yo decir</p> <p>Speaker 2: como variable para organización de de modelo. Ok, buenísimo, perfecto. Queda si</p> <p>Speaker 3: son cosas y si son casos que realmente decimos. Si la china se quiere formar y si quiere salir adelante, porque ne darle la oportunidad, sabiendo que puede ingresar realmente a un grupo en el que podemos, pues, brindar un apoyo extra teniendo en cuenta que el apoyo extra no solamente es el académico, también es ponerla al día brindarle material que esté al tanto, por ejemplo, con el equipo psicosocial. Que tenga acceso a lo básico y en fin, entonces creo que si ese tipo de cositas, a veces si nos ha hecho como modificar los grupos, pero pues, bueno, uno quisiera decir [00:35:00] hagamos inclusión y tengamos a todos en uno solo pero pero pues no algunas características</p> <p>Speaker 3: no van para ir no</p> <p>Speaker 2: se puede. Si perfecto. Angie Milli 1000, gracias por ese contexto allí.</p> <p>Devolviéndonos un poquito al tema de profesores que lo mencionaste ahorita. Me gustaría saber cuál es el perfil de los profesores que ustedes buscan para los programas y que requerimientos tienen que cumplir para el proceso de selección.</p> <p>Speaker 3: Digamos que los perfiles, nosotros los acomodamos a lo que se requiere inicialmente en el Bootcamps. No? Eh, ese es como el primer indicio si lo que pida al bootcamp o lo que en ese momento se piensa, eh? Trabajar. Pues en eso fue la experiencia del del del del profesor,</p> <p>eh, qué nos ha pasado? Y es que, eh, los acompañamientos en las entrevistas normalmente los realiza Cami conmigo o con Tatiana mm. Porque si,</p> <p>Speaker 2: como desde la parte [00:36:00] técnica, y es de la parte como. Eh humana puede ser como</p> <p>Speaker 3: en qué tanta disposición tienes tú para enseñar esa preso? Estás tú para que se te presten situaciones con estudiantes y la sepas manejar porque valga la redundancia. Muchos de los docentes que tenemos no están no son licenciados, no son docentes, son ingenieros, son matemáticos, Abogados que aprendieron a a hacer programación, le decía yo Tatiana vamos a terminar nosotras de psicólogas también siendo profesoras, hacer programación. Y es que ese es el tema ahorita con con los podcast. Muchos no son licenciados y como nunca tuvieron esa experiencia en enfrentarse con aulas porque creo que algo y eso fue una ventaja muy buena cuando cuando cuando trabajamos con Tatiana, la tiene yo desde la profesión hemos</p>
---	---

<p>técnica y humana</p> <p>Perfil Profesores</p> <p>Vocación para vincularse con los participantes</p> <p>Proceso de selección docente: juego de roles</p>	<p>trabajado. Con jardines a lacunas con chinos de bachillerato de primarias, hemos tenido [00:37:00] formación también con gente adulta con gente mayor de tercera edad. Entonces, toda esa apertura que tenemos alguna mente en conocimiento por experiencia nos ha permitido también conocer, eh, como que los docentes que se acercan realmente que tan tan vocación tienen para de verdad formar en esto, porque insisto, si el docente no tiene vocación. Puede ser muy pilo puede ser de verdad un crack en lo que hace. Puede ser un duro echando código, pero si no logra una vinculación exacta con los grupos, va sea</p> <p>Speaker 2: no total.</p> <p>Speaker 3: Entonces, em, digamos que en ese tema, pues de la experiencia si es importante, ese tema de la selección, entonces, lo que hace como es claramente normalmente camí antes de la entrevista les solicita de alguna manera como que preparen no una clase, pero como si prepare una situación en la que usted está en un aula trabajando con estudiantes, eh? Y usted? Cómo me enseñaría tal temática? [00:38:00] Entonces la explican puede que incluso durante la sesión Camu les diga, eh, no, ya no quiero que me enseñe eso ahora. Quiero que me enseñe esta otra. Eh,</p> <p>Speaker 2: y es lo que es ver cómo reaccionan</p> <p>Speaker 3: ellos. Exacto. Y es lo mismo con los chicos, es lo que tú haces en un, es claro y es no tanto sabero que tú me des respuesta como tal del problema. Necesito ver que tantas herramientas tienes para resolver esa situación. La solución de conflictos.</p> <p>Ahí está. Entonces eso es lo que pretendemos también en los acompañamientos con los profes y es ver realmente pues que tan acertados pueden ser porque vuelvo a, insisto. La vocación que tiene un docente, un licenciado es muy diferente en la vocación que tiene alguien que tomó como experiencia el aprendizaje de poder ser profesor, pero que realmente nunca quiso hacerlo. Y eso es algo que si tengan mucho y se nota un montón en el área que sea, sin importar si es hay tío o sin hacer cualquier otra a ti se te nota la vocación y cuando haces lo que te gusta o cuando lo haces solamente [00:39:00] porque necesitas trabajar. Y ganar dinero.</p> <p>Speaker 2: Angie y traspasando ahorita el tema de de proceso de selección de de de prof.</p> <p>Digamos que ya me quedo claro, como, como lo hacen, eh, ahorita pensando en el proceso, reclutamiento y selección para los estudiantes. Cómo es ese proceso de atracción y selección de los de los estudiantes de los participantes del programa y quienes participan también en ese proceso? participamos</p>
--	--

Prebootcamp como estrategia para mitigar deserción	dependemos mucho de la caracterización y de lo que queremos inicialmente.
Finalización PreBootcamp	Y eso si sabemos, por ejemplo, que vamos a formar población vulnerable. Pues, bueno, población vulnerable, tú no vas a esperar que tengan internet 24 siete que tengan los mega celulares o que tengan los mega equipos para acceder a la educación. Cómo se van a enterar ahí? Empezamos a buscar otras estrategias [00:42:00] allí volante o a diríjase a los lugares más cercanos.
Duración Prebootcamp	Se nos detengan comedores sociales donde tengan esos espacios donde se pueda vincular mejor la información y que la gente se pueda de realmente. Pues, eh, informar. Eh. Así que pues eso depende primero del tipo de población que solicita el boot camp o si de pronto la empresa quiere hacerlo aparte. En fin, lo que sea que salga, eh, mientras hacemos ese proceso con el pre camp, es antes de que el participante se vuelva a estudiante y es tratando de garantizar uno que realmente es el papel de la información dos que finaliza el módulo si finaliza el módulo, al menos usted ya supo que el módulo cuanto tiempo toma.
Entrevista multidisciplinar	Normalmente dura tres, puede durar. Si la persona está muy metida en el cuento y tiene todo un día para resolverlo, se puede durar un día, día y medio entre está articulado para tres. Sí, pero está claro porque lo ideal es que la gente no se llene de [00:43:00] información, sino que pueda resolver cosas pesa. Okey, entonces, lo que hacemos es que brindamos aproximadamente tres o cuatro días para que este precan puedan diligenciar. Entre ver tutoriales entre ellos mismos, resolver ejercicios entre las de pronto lecturas cortas, presentaciones muy puntuales sobre que es este tema de los podcasts. Si pa que sirven eh, o que temáticas, van a dar acá, esa es una. Entonces esa inicialmente creo que es una de las estrategias que más nos evita la deserción porque al final, cuando hacemos ah, bueno, pasado este pre bootcamp, tenemos una entrevista. En la entrevista, normalmente la hacemos con Tatiana y también con Camu, porque porque Camu nos ayuda a evidenciar uno realmente si la persona completa el bootcamp, el pre si realmente tiene como nociones y se o las bases exacto. Y con Tatiana volvamos el tema de la caracterización. Y empezamos a hacer como empate de que tantas características tengo yo desde lo [00:44:00] social, desde lo personal, lo familiar de más para que esta persona pueda hacer una, eh, no sea una deserción, sino que realmente se vincule.
	Y desde lo académico y lo técnico que tanto tengo que reforzar, realmente es una persona que no me va a entender lo que le estoy explicando o es una persona que me va a entender mucho y va a arrancar esto así. Entonces hacemos ese empate entre el pre camp y la entrevista.
	Speaker 2: Buenísimo
	Speaker 3: le pasaba antes con las evaluaciones antes hacían evaluaciones de ingreso, pero es que una evaluación, tú, tú nunca vas a un educador.

<p>Evaluar capacidad de aprendizaje</p> <p>Perfil de participante</p>	<p>Y creo que me vas a entender mucho por la línea de educación. El objetivo de la evaluación nunca es que la persona la pierda. No hay un propósito para eso. Entonces que pasaba que la persona presentaba la evaluación se sacar a cero o se sacara 100 igual en trabajo. Pero con</p> <p>Speaker 2: y total.</p> <p>Speaker 3: Entonces, si entra, si no tenía formación, entonces esto suena muy es que esto es muy colo [00:45:00] que al con Tatiana pero eh, está nivel burritos es uno o o lo que ya estaba en avanzado. No tiene sentido. Entonces, en vez de estar evaluando a la gente para que sepa que se iba a tirar las evaluaciones, eso causa frustración, empezando desde ahí. El tema de la desesperanza aprendida y es gente que lleva intentando un montón, hacer algo con su vida y nada que la logra todavía. Okey, eh? Pues hombre, cambiemos más bien la dinámica.</p> <p>Dejemos de evaluar lo que la gente sabe o no sabe, y más bien presentemosle lo que podía aprender y bajo lo que usted sepa que podía aprender. Pues usted se le mide, si quiere no usarlo. Ya no le estoy diciendo si usted o no le estoy diciendo esto es lo que usted va a hacer. Y bajo esa dinámica y bajo ese cambio de escenario, les mejoraron las métricas.</p> <p>Un montón. Claro que bueno, porque ya, por ejemplo, desde el inicio, si teníamos 100 personas tratando de ingresar y hacer el proceso de selección y de matrícula, ya ahora [00:46:00] solamente teníamos 80. Listo, Son 80, necesitábamos más, pero no importa de esos 80, al menos yo aseguro que se me quedan 70. Y no como antes que tengo 100 o 150 registros de gente donde solo 50 me voy a decir sí, yo sí quiero esto. No tenía sentido. Y en la formación claramente igual ya era gente que ya sabe que la formación suele ser virtual, que se ven estos temas. Eh, es gente, por ejemplo, que es mucho más autónoma para poder investigar aparte. No está esperando solamente que el profesor le da la información, sino que por si la busca.</p> <p>Speaker 2: allí hay una pregunta, eh, tienen otras? O sea, digamos que aquí me queda claro que estás una medida para retener para cómo se dice eh, como no retener para evitar. Exacto deserción, pero tienen iniciativas para retener a las personas a una vez, ya entran en el boot camp, eh? Tienen iniciativas o acciones para eh?</p> <p>Asegurar que los chicos se mantengan y terminen el</p> <p>Speaker 3: si hay dos, [00:47:00] hay dos líneas: La primera es académica. Si, eh, y es entramos a todo un apoyo desde lo pedagógico y desde lo metodológico con cambio. Pues en este caso es quien lidera este equipo con profes. A verificar entonces ahí que entran a revisar, por ejemplo, los prof como van con el contenido.</p>
---	---

<p>Acompañamiento técnico para mitigar deserción</p>	<p>Si, si está haciendo claro para ellos, si ellos también, buen buenísimo. O sea, solamente</p> <p>Speaker 2: un tema del estudiante, sino también los facilitadores y los profesores, si están teniendo algún impacto en esa en ese entrenamiento, okey, eh? O sea, en esa motivación para la deserción o no</p> <p>Speaker 3: tal claro, si yo tengo un profesor. Mira, mira que pasa en algunos espacios. Ejemplo algo muy básico saliéndonos un poquito del IT. Un profesor que dicta PreICFES en colegios llega a dictarles un PreICFES y les dice no, si usted quiere ser licenciado, educar eso. Vaya, es el país. Eso no le apunte a eso. Este pa que va a poner [00:48:00] a formar en eso.</p> <p>Eso esta vea yo lo que terminé haciendo. Yo quería entrar a tal lugar y no pude. Cómo te va a sacar hacia la gente? O sea entonces, dónde está tu noción vocación y de ser docente? O sea, entonces no lo seas. Ponte tú a hacer otra cosa y deja de tumbarle a la gente lo que quiere hacer. Entonces, con base en</p> <p>Speaker 2: eso, o el primero fue el de estudiante, el de profesores, como hacer el acompañamiento en sentimiento, profesores, okey, y el la otro, la otra iniciativa.</p> <p>Speaker 3: Y la parte no esa. Digamos que la académica va con profesores y con estudiantes. Ah, están bien? Ver ellos, cómo se sienten, cómo van si van atrasados, hay que adelantar en fin. Y la otra parte, eh, es desde lo psicosocial. Entonces acompañamos con los talleres y tenemos las atenciones individuales. Ellos normalmente pueden hacer como una solicitud de atención con con lo con el equipo psicosocial y el equipo psicosocial entra a apoyar lo que requiere. Entonces, de pronto no, lo que pasa es que profe no logro [00:49:00] concentrarme mucho o profe. Lo que pasa es que siento que no sé, me pelee con mi pareja y la verdad a mi me está afectando mucho este tema. Yo siento que yo no voy a continuar. Entonces ahí nos toca empezar a detectar ciertas cosas que no salen en la caracterización.</p>
<p>Apoyo psicosocial para mitigar deserción</p>	<p>Porque pues son vainas que se van presentando en el día a día y con esas cosas que si podemos atacar, pues empezamos a activar la ruta. Hemos tenido, por ejemplo, en donde ya los diagnósticos tal vez se salen un poco de nuestro control. Y pues ya lo que hacemos es remitir y esas remis las hacemos es con tati porque pues ya tenemos como, eh, algunos espacios ya es algo más específico como muy exacto.</p> <p>Y ya digamos que también tenemos lugares donde sabemos que les pueden brindar esa atención.</p> <p>Speaker 2: Okey. Perfecto, eh, Angie, ya para ir cerrando porque creo que la conversión ha está buenísimo, eh? Pero para ir ya cerrando, eh, como tres preguntas principales, el primero es si tienen métricas para medir [00:50:00] el tema de género en</p>

<p>Iniciativas de Bootcamp 1</p>	<p>pues por nosotros, por iniciativa</p> <p>Speaker 2: buenísimo,</p> <p>Speaker 3: justamente al darnos cuenta, em.</p> <p>Que no es por nada también, pero creo que a veces, [00:53:00] incluso en en con los aliados que hemos tenido en otras empresas, eh, las mujeres suelen ser un poco más buscadas para cargos directivos o administrativos. Entonces, no sé, tenemos una chica que está manejando un equipo de 70 desarrolladores hombres. Entonces ahí empezamos a ver como, bueno sería, pues también chévere que ese tipo desarrolladoras también fueran chicas, aunque es muy importante que ya tenga un role de ese de de ese cargo a ese nivel. Pero pues que chévere sería también que ella promoció ese tipo de espacios, eh?</p>
<p>Perfiles de liderazgo</p>	<p>Y el tema de las dificultades, eh o con ella es un montón con el tema de las chicas. Cómo te digo, eh, el tema de la sociedad del núcleo familiar, eh, muchas veces que se dan mamás. Muchas veces que sean quien responden por el hogar, eh? También, claro, como</p> <p>Speaker 2: cosas más asociadas a responsabilidad asociadas a mujeres, no a [00:54:00] la sí. Exacto,</p>
<p>Dificultades y barreras</p>	<p>Speaker 3: eh, y pues es que esto implica también que ellas vienen con una concepción de que ellas no deberían estar haciendo trabajos de hombres.</p> <p>Y volvemos a lo mismo. Entonces el ingen si</p>
<p>Identificación de las creencias desde la entrevista</p>	<p>Speaker 2: TEC como si tecnología fuera de hombres, era</p> <p>Speaker 3: solamente para hombres. Exacto. Porque lo obligan. Se han encontrado</p> <p>Speaker 2: en eso en los eh seguimientos, eh, que han hecho con con el equipo que se los han dicho? Sí,</p> <p>Speaker 3: pero no en la formación desde las entrevistas, por ejemplo, entrevista para nosotros ya son así encontradas.</p>

Speaker 2: O sea, estos son hallazgos de ustedes, pero eh? Eh? Ah, previo a ingresar previo a la formación. Claro, perfecto.

Speaker 3: Porque lo ideal es que si tú ya entras a formarte listo, te encuentras la barrera, pero tú ya no lo encuentras como un problema. Es una situación y lo entendemos y lo podemos manejar, eh? Pero así que nos haya dicho no, no puedo continuar.

Porque no me deja no porque yo creo que es que esto solamente es para hombres. Yo no me siento cómoda. No, no [00:55:00] creo que es algo que logramos eliminar desde el inicio con con el objetivo puntual. Y cuando hablamos siendo muy honestos con ellos, entonces es inicialmente eso que que finalizan por por por el tema de de de las posibilidades que tienen.

Feliz super

Speaker 2: bueno, pues de mi parte, Angie, estas eran todas las preguntas. Em, Mil y mil, 1000, gracias. Quería saber si tú tienes preguntas, inquietudes o o algo? No, no, no,

Speaker 3: no. Mira que no hablamos con tati en su momento. Pues de eh que si. Sería chévere. Pues que nos compartiera después esto, pues que pasaba que también para nosotros puede ser mucho de poder empezar a implementar o repensamos.

Este espacio de del enfoque género para para lo que necesitamos en los proyectos.

Speaker 2: Claro parte lo que le dije a tati también a camila hace unos minutos es, eh, que la idea aquí ahí es, eh, compartirles a ustedes y generar conocimiento por medio de esta investigación. Sí, lo que yo le dije a [00:56:00] tati, le propuse, como, sé que pueden tener ir cómo?

Pero s o o, digamos, oportunidades asociadas también a temas de género. Lo que le dije era que termináramos esta fase como investigativa y yo podía empezar a compartirles material la asociado, lo que había encontrado, eh? Pero pues igual si me encantaría poder acompañarles con unas recomendaciones. Eso lo que eso lo voy a tener al finalizar la tesis que va a ser a final del año.

Si. Listo, eh? Pero igual lo que yo vaya pudiendo ayudarles ahí. Les voy a estar compartiendo. Pues eso, eso es, pues 1000, gracias. Creo que fue un inso enorme de conocimiento. Creo que se nota como estás tan metida en el tema. Me parece espectacular, eh? Entonces nada. Pues 1000 1000, gracias por tu tiempo, por la disposición y por el apoyo que nos estás dando.

	<p>Ojalá sigas claramente promoviendo de esa misión que estás teniendo.</p> <p>Speaker 3: Eh, ojalá ojalá lleguemos a pa, gente, eh, y no a ti por por por todavía. Pues, tenernos en cuenta [00:57:00] y nada. Un gusto acá quería era preguntarte una cosa que estudió hablando con Tatiana pero si iba aparte, sé que tati estaba haciendo la búsqueda de las chicas para que también participen.</p> <p>Pero me ha dicho que ha sido un poco complicado, eh? Porque pues, de pronto por desconocimiento. En fin. Eh, hablábamos con Tatiana de si, de pronto en algún momento eso nos pasó con con going en una de las participaciones, eh? No es el deber ser pero ellos pues generaron como un incentivo, un incentivo.</p> <p>Entonces, de eso estábamos hablando así un rato, eh? Y ella me dijo cómo comentarle a ver. Porque he estado revisando y y yo no sé si es porque la gente no sabe o algo se dificulta en los horarios o en la participación. No se pero que opciones como lo ves tú</p> <p>Speaker 2: de yo ahí, lo que les pediría si me pueden ayudar con ideas de de que tipo incent sentido, se podrían dar que para ellas [00:58:00] sea interesante y yo lo puedo considerar</p> <p>Speaker 3: listo.Déjame yo echarlo con ella hoy, eh? Y te contamos entonces ahí. Rapidísima al correo. De una buenísimo</p> <p>Speaker 2: a ver perfecto, que no sale listo. Es un gusto. 1000 gracias. Te mando un abrazo fuerte y igual. Y bueno, creo que ahí ya estoy.</p>
--	--

7.7.3. *Transcripción y codificación 3*

Bootcamp: Bootcamp 2

Entrevistado: Juliana Bejarano

Fecha: 11-Abril-2024

Hora: 4:00pm

Codificación	Texto
	<p>Speaker: [00:00:00] Y creo que ya buenísimo.</p> <p>Speaker 2: Eh, listo, eh, juliana? Pues, primero 1000 gracias por aceptar la invitación para participar en la investigación, eh, donde estamos analizando el impacto de los eh boot Camps o escuelas de código en eh, la inclusión de mujeres en la industria tecnología. Así que 1000 1000, gracias, eh, como ya me había presentado contigo, yo soy Mónica.</p> <p>Hago parte de, eh, la maestría en educación, eh, que estoy ya finalizando con el tecnológico Monterrey. Esto hace parte de la investigación de tesis que estoy haciendo para, eh, pues el grado, eh, tomar el título en en la maestría, eh? Y también hace parte, pues, de los intereses que que tengo, eh, [00:01:00] asociados. Pues a ayudar el desarrollo y la participación de las mujeres en la industria de tecnología.</p> <p>Entonces eso es un poco. Lo que vamos a estar haciendo en este espacio es que es un espacio de más o menos unos 40, 45 minutos. Depende un poco de nosotros de cómo nos fluye hablando. Y si nos inspiramos, hay, hay veces que nos inspiramos y se nos va un poquito a la hora. Em y eh, son em, es una entrevista.</p> <p>Semi estructura. Es decir que, eh, tenemos flexibilidad para profundizar en algunos puntos que consideres relevantes, eh? La entrevista consta de 12 preguntas. Digamos que está diseñada para que se pueda, eh, realizar entre 40, 45 minutos, pero pues depende listo. Todo se vale. Digamos que la idea es que nos puedas compartir el conocimiento que tienes.</p> <p>Eh y y bueno, ahí, como ir, eh, construyen eso. Es un poco, eh? Ya también para que tengas [00:02:00] conocimiento. Al finalizar la investigación, estaríamos compartiendo, eh, con usted los resultados, eh?</p>

De precisamente la investigación que di sería más o menos hacia finales de este de este año, em. Sí, en finales de este año.

Listo. Entonces, eh? Pues me gustaría, eh, si es posible que inicies, eh, contándonos un poco de ti. Y ahí ya damos apertura. Pues al a como tal a las preguntas y a la entrevista.

Speaker 3: Listo. Perfecto. Entonces, bueno, me presento mi nombre es Juliana Bejarano no tengo 27 años. Soy psicóloga de formación. Eh de egresar de la universidad externado y actualmente trabajó con Bootcamp 2.

Llevo un mes trabajando con educa más como coordinadora de programas

Speaker 2: buenísima super como como te ha ido trabajando con Bootcamp 2. [00:03:00]

Speaker 3: Muy bien, eh, me gustó mucho el trabajo es un espacio de aprendizaje constante, eh? Es un cambio muy grande de lo que hacía anteriormente. Entonces, como que era el cambio que estaba buscando en mi vida antes trabajaba más como implement ahora de programas, eh, de salud y de educación, pero en la Amazonia colombiana, entonces vivía allá.

Entonces esto ha sido como cambio otra vez a la vida de ciudad de

Speaker 2: ay. Pero qué lindo. Cuánto tiempo vivite allá

Speaker 3: seis años vivi allá. Es una organización que se llama sinergias y tiene presencia en distintos sectores. Pero el que el foco principal lecciones es en sector rural. Pues entonces con Bootcamp 2 medio bastante bien, era un cambio que quería.

Quería pasar de un cargo más de implementación o un cargo más gerencial. Y pues, eh, es una organización que trabaja en una educación de empleo la tecnología entonces era como un [00:04:00] un buen aliado y también como la manera en que se piensa en los espacios laborales, eh, fue muy alineado

<p>Misión Bootcamp 2</p> <p>Nuevo enfoque Bootcamp 2 – formación</p>	<p>con lo que quería y con lo que también,</p> <p>Speaker 2: claro, claro, buenísimo.</p> <p>Super. Bueno, interesante. Bueno, bien, eh? A ver con las preguntas que te voy a ir haciendo, pues claramente desde el mes que que llevas en educa más, no hay ningún problema. Si hay cosas que tú dices, bueno, no, no lo tengo tan claro. Tampoco hay inconveniente, eh? Y la idea es que ya empezamos como a a explorar y profundizar un poquitico, eh, el mundo eh de educa más de lo que has conocido.</p> <p>Te parece listo? Perfecto. Buenísimo. Entonces ahí, em, la idea juliana es que arranquemos un poco entendiendo em para el memento de estructurar como tal los boot Camps o los los programas de formación que que imparten desde educa más. Es un poco entender si, eh, qué variables, eh? Se tuvieron en cuenta, [00:05:00] eh, para establecer el modelo formativo de los cursos.</p> <p>Y cuando hablamos de el modelo formativo de los cursos o de los programas, es el tiempo duración de los programas o de los cursos, eh? El tipo de modalidad, si es una modalidad hibrida, es decir, si es presencial o c, remoto. Eh, los horarios que se han contemplado, si es presencial, el lugar donde se se da o se imparte el el programa o el curso, eh?</p> <p>También, eh, eh, el tipo, digamos de formación, si es sincrónica o sincrónica, eh? Bueno, digamos, como todas las variables que van asociadas un poco a al modelo como tal, eh, formativo.</p> <p>Speaker 3: Listo. Bueno, pues contarte que Bootcamp 2 es una organización que tiene como misión como tal directamente aportar en el acceso, eh, mantenimiento y posterior la empleo de estudiantes colombianos.</p> <p>[00:06:00] Esto lo lleva siendo desde hace 10 años y lo hacía a través de unos fondos educativos, principalmente dirigidos, su educación superior. Eso fue el la manera en el que empieza a educar más, pero desde hace alrededor de cuatro años, eh, a re cerca al tiempo de pandemia. Se dan cuenta de que, bueno, este acceso a educación superior es muy importante, pero en el mundo global en el que nos</p>
--	---

<p>vanguardia</p>	<p>encontramos, hay otro tipo de formaciones que están siendo como de vanguardia y que también, pues para una población como Colombia, se vuelven muy importante. Y es cuando sale toda nuestra línea que nosotros la llamemos programas de academy que pensarse que educa más en sí mismo, se volviera una escuela de formación. Entonces, realmente lo que me lleva siendo educa más en cuanto a los al programa academy, que es como se llama la escuela, es de corta data y surge en el contexto pandemia pandemia poco, o sea que llevan más o menos que como unos tres años más menos. Este [00:07:00] program programa lleva cuatro años como tan fue como elo por pandemia, que se venían como pensando cómo llevar esto otros espacios y se decide formar una escuela y dentro de los temas se selecciona el tema en las tecnologías. Principalmente, pues, porque hace parte de todo lo que ahorita estoy llamando como esta revolución digital, eh, en este memento, entonces se se elige el tema en las tecnologías y se empiezan a pensar los programas okey, como en como se van a desarrollar que se va a hacer y ya en el contexto de pandemia, según vuelve, digo, como lo que entendí de esta historia más en el contexto de pandemia, pues esta educación tiene un montón de relevancia y se vuelve de mucho interés.</p>
<p>Identificación de necesidad del mercado > que está demandando de egresados: tecnología.</p>	<p>Uno de los primeros que se vuelve es que cuando se hace también la revisión, porque no solamente es educación, sino educación de canales de vida, pues pensarse en que. Eh espacios se están demandando muchos más egresados y se están demandando mucha más formación. Y en ese punto, pues se ve la tecnología. [00:08:00] Y uno de los primeros programas con los que se empieza es desarrollo web front.</p>
<p>Pandemia y contexto como variables para: tecnología y definir modalidad virtual</p>	<p>Entonces pensarnos como, como en el contexto de pandemia en la empleabilidad, se volvió, eh? Pues que todo el mundo encerrado y pues todo empezó a montar páginas web para los emprendimientos, para las empresas, para todo esto tuvo un lugar muy importante y en el desarrollo full, que es la formación que se hace, pues era incluida, eh, front y back entonces estaba como juntos, luego ya en siguientes formaciones, pues empezó a perfilar que haya una directamente de de fullstack. Y hay otra que se llama front porque hay gente que le gusta más, solo el front no hacen un solo hace backend. Pero se puede hacer front o backend. Entonces son como las líneas que se empiezan a perfilar. Y dentro de esto se empieza, pues, por el mismo contexto en el que se inician estos cursos, pues que fueran pandemia, entonces, y como era la pandemia, pues tocaba, dije virtual.</p>
<p>Jóvenes como target</p>	<p>[00:09:00] Entonces ahí se elige que fuera una metodología principalmente, eh, remota y virtual, y ya con el tiempo, y pues, con las los cambios que hubo, pues empiezan a hacer una formación que tiene un</p>

de participantes	porcentaje pequeño, pero que tiene a veces espacios de virtualidad, más que todo para, pues, conocimiento con los jóvenes que son como nuestro principal público. Y eso también empiezo como en la selección de quienes van a ser, o sea, a quienes va a ir dirigida estas formaciones y principalmente por el modelo, pues empiezan de a poco a. Posicionar y a pensarse, eh, que sean eh, jóvenes, eh, para que puedan tener de cara en la empleabilidad. Y esto no solamente pues porque sea de cara a la empleabilidad, sino porque el hecho es que sean jóvenes, eh, y que luego posteriormente se puedan emplear, que es como pues, a lo que apuntamos ese acompañamiento, pues tiene que ver con cambios, no solamente a nivel de las propias [00:10:00] transformaciones de sus vidas, como aprender algo que te permite emplearte, sino que esto, como lo pensado como a nivel sociales, tiene transformaciones de impacto, el desarrollo económico del país y de, pues, posteriormente a las familias y a las comunidades de las que estas jóvenes hacen parte.
Impacto social	<p>Okey. Y entonces, en ese sentido, pues es como, cómo se empiezan a perfilar eh? Y eh, empezamos así se elige como te digo virtual. Como pues el contexto en el que estaban progresivamente se han ido sumando dirigido a jóvenes en una formación. Ya te digo porque ese dato lo tenía aquí, eh? Una formación principalmente, eh, eh, en desarrollo web como lo que se estaba demandando directamente. Y pues, eh, se elegía el full stack y ya dentro de eso, pues ellos se hacían como un énfasis mucho más grande. Sí, nuestra primera corte se realizó [00:11:00] en el entonces. Bueno, no mentiras veinti estaba haciendo la cuenta en en estos 2021 fue el grado</p> <p>Speaker 2: de ay grado. Okey, arrancaron en el okey. Buenísimo. O sea, lo que entiendo es que, digamos la la decisión o o gran parte de las variables, eh, fueron más como conceptuales. O sea, como de eh, estábamos en pandemia, eh? Y como que re enfocaron, digamos, eh, los programas, eh, hace cua cuatro años, eh? Como para esta formación de tecnología también por la necesidad que se está identificando por la demanda de talento TC.</p>
Modelo de negocio > Financiación para becar	<p>Speaker 3: Sí. Y también, pues, contarte estas primeras, eh, cortes que se tienen, eh, que esto ya ha ido cambiando también por el modelo que tiene Bootcamp 2. Y es que son cortes que hacen parte de un programa de bedicados. Entonces nuestros estudiantes son becarios [00:12:00] de organizaciones. Entonces el modelo que tiene Bootcamp 2 es, hay un financiador? Sí, okey, que es quien pone el dinero y nosotros impartimos los cursos por eso. Si bien son cursos. Que es el que se maneja más con una Alianza que hacemos nosotros, pues ahí está, digamos ya lo financiado, nosotros lo llamamos directamente aliado. Pero entonces, como nosotros en ese en esas primeras cortes, eh, lo que se hacía</p>
Proceso de atracción: Redes	

<p>Modelo de negocio – payback: Sostenibilidad de Bootcamp 2</p>	<p>eran como donde me ofrecía los chicos a través de redes sociales, las páginas de de, pues, link, eh, la página de jamás que los jóvenes que quisieran se inscribieran y empezaban a ser seleccionados jóvenes que tuvieran el interés de participar siempre porque digo que este modelo se ha ido transformando porque empezamos a tener otro programa que este programa de académya también.</p> <p>Bueno [00:13:00] son, eh, pues, para mejorar el pro eso, eh, de so sostenibilidad de educa más que no solamente se dependa de un tercero que de financio que financieramente se tiene un modelo donde eh, también existe lo que nosotros llamamos payback y es que se le paga muchas veces se le da pues hay chicos, te podría para directamente pero se hacen alianzas con organizaciones financieras que luego ellos cuando como los bootcamp son de corta duración, pues cuando ellos se empleen, puedan hacer el retorno de del dinero que en un momento, el después es la entidad del Dios o como funciona, okey, no, ese modelo se empezó a cambiar.</p>
<p>Modelo negocio – Becas > fundaciones y/u organizaciones aliadas para buscar participantes target para formar.</p>	<p>Y como empezaron a ver los dos modelos porque le íbamos a dejar de ser becas. Pues tocaba perfilar que estas convocatorias fueran convocatorias cerradas. Porque pues. Queda como si yo soy joven y veo que por un lado, están dando los cursos gratis, yo porque voy a pagar si es gratuito, digamos, entonces he empezaron a hacer dos niveles de convocatoria. Y para estas convocatorias de becas que se [00:14:00] siguen haciendo lo que se buscan con aliados, eh? Que tengan posicionamiento en ciertos territorios, digamos como no los que nosotros tenemos y que en su eh que hacer como, como colaborador, eh, ellos puedan tener un acceso, digamos, a ciertas poblaciones que son de interés para nosotros. Y al final se genera un acuerdo de beneficio mutuo en el que, digamos, tenemos aliados que. Eh, su misión como tal son fundaciones también que su misión como tal promover la empleabilidad o mejorar la del el emprendimiento de jóvenes en un barrio de bogota, digamos entonces con ellos ya nos nosotros busca a los jóvenes en el en el universo, principalmente tenemos con de personas mayores y hemos tenido nuestra formación personas mayores, pero nuestro como principal, eh público objetivo, son los jóvenes. Entonces, entonces, eh, ellos son quienes nos hacen el paso intermedio para la ejecución de los [00:15:00] jóvenes para que a través de esta alianza se vean beneficiados y puedan seguir excediendo la beca entonces no ha cambiado. O sea, lo único que cambia ahí es la manera en que se convocan a los jóvenes para que ambos modelos puedan, eh, seguir operando, mutuamente.</p> <p>Speaker 2: Okey, buenísimo. No creo que ahí me queda claro. La duración de los boot Camps o bueno de los programas o cursos más o menos son de cuánto tiempo</p>

Duración programas de formación	<p>Speaker 3: más o menos de seis meses. Nuestra formación tiene un pues, si quieres te cuento como es el modelo ya pedagógico y es, eh, nosotros tenemos un aliado que es Samplon, que es una organización internacional que tiene un modelo para el aprendizaje y la enseñanza de estos temas de tecnología.</p>
Modelo formativo > Samplon + Metodología basada en proyectos.	<p>Speaker 2: Cómo se llama? Eh? Simplon silo sam, okey, sígamos</p> <p>Speaker 3: entonces tranqui entonces, ellos son quienes, como nos descargan, como su modelo de evaluación [00:16:00] de metodología. Esto es una metodología que es nuestra diferencia son metodología activa y proceso procesos inmersos basados en proyectos. Entonces, son cursos de seis meses en. En donde los jóvenes se ven inmersos en distintos procesos que aprenda de resolución, problemas a través de proyectos. Entonces ellos no sean como en la teoría del concepto, sino que tiene una metodología donde activamente yo dirijo por lado mi mi espacio aprendiza, pero yo soy quien va diseñando y avanzando en los distintos proyectos. Se tienen dos proyectos pequeñitos que se como tareas y actividades de clase que en parte de un de un work book que se tiene, pero todo es en proyectos. Y al final, nuestros estudiantes tienen que hacer un proyecto mucho más grande de manera agrupan donde pongan como estos aprendizajes en lo que hayan hecho.</p>
Relación Bootcamp – Empresa	<p>Entonces, si es, no sé, por ejemplo por un tiempo lanzamos convocatorias [00:17:00] para que las empresas nos dijeran cuál era su problema de desarrollo web que necesitaban resolver. Y ellos cogían estos casos reales y hacían como no se, esta empresa necesita un diseño, una página web para una caja de herramientas, eh, donde compilen todas sus metodologías de aprendizaje. Entonces se acogían un grupo de jóvenes. Ellos les tres y con unos tutores iban avanzando en el desarrollo de ese proyecto. Entonces, buenísimo y es, pues es mi incio, porque todo el tiempo los tiene en el espacio y es activo porque ellos son con quienes movilizan su aprendizaje, aun cuando hay un formador y un co-conformador.</p>
Desarrollo enfocado en competencias para el mundo laboral	<p>Y esto también me parece chévere porque es un aprendizaje que no solamente se base en conocimientos, sino en competencias. Entonces, como lo explica el líder pedagógico que me parece muy chévere es, vamos a hablar de tres niveles en un primer nivel, tu. Vamos a hablar de desarrollo web ética en un primer nivel. Yo soy un desarrollador que dice yo quiero esta página entra y copia el código y aprende a hacer [00:18:00] copias de códigos. Entonces yo hago esta página, pero pues luego le cambio sin más. Lo lo lo lo copio. Explico páginas web en un segundo nivel de competencia es donde yo copia una página web, pero ya puedo cambiarle el color. Ya puedo cambiarle la forma ya</p>

<p>Sesiones sincronicas para fortalecer relación formador + estudiante</p> <p>Formador Tecnico + Co-formador de habilidades para la vida.</p> <p>Foco en el desarrollo de habilidades para la empleabilidad.</p> <p>Rol mentores</p>	<p>paso esto que estaba arriba. Lo voy a pasar abajo. Lo voy a subir. Y un tercer nivel, que es que esperamos que lleguen todos nuestros estudiantes. Y es yo soy capaz de crear, no necesito un esquema de código, sino yo diseño directamente mi página web desde el front y es del backend. Entonces es una metodología que permite es y que está más pensada en que el estudiante desarrollen las competencias porque en el mundo laboral a ti te pueden decir tú manejas. No sé la convocatoria, eh, de desarrolladores web que hagan, eh, tal programa que me deje en javascript. Puede que yo no maneje, ya javacript aprendí otros lenguajes, pero tengo la lógica matemática y el pensamiento que me va a permitir hacer eso y ya [00:19:00] yo acumularé luego la experiencia con ese.</p> <p>Esa, el lenguaje es, es el programa específico. Entonces es muy baja en en las competencia en ser, pues, tener las competencias y las habilidades para este desarrollo. Y aparte tiene todo una trans universalización de cursos que, si bien son presenciales, son sincrónicos porque nos interesa este relacionamiento, profesor estudiante y no solo aprendizajes auto dirigidos. Entonces siempre hay un profesor que es quien da las clases. Y aparte, hay un co conformador que es una persona que está formada en este conocimiento, pero que hace un acompañamiento más a nivel. Llame lo psicosocial. Aunque no creo que se la palabra al estudiar entonces, porque no me estoy conectando porque me está dificultando esto. Entonces, ah, si sea como, no, es que no hice el trabajo del del análisis de estos datos porque no me siento bien emocionalmente. Pasó esto en mi casa. Listo. Yo te voy a ayudar a hacer el trabajo porque tengo el conocimiento, [00:20:00] pero también te hago todo el soporte en en este tema. Y ahí estos formadores se unen con, eh, unos, eh, un a que tenemos nosotros muy fuerte que son todas las competencias blandas. Eh para el desarrollar competencia en blandas de cara a la empleabilidad que eso también es otro punto que para nosotros es muy importante y es yo puedo ser un excelente programador, pero sino tengo herramientas de trabajo en equipo. Si mi comunicación no es asertiva sin mi atención al detalles bajo. Pues todo este es que todas estas herramientas que tengo detrás, pues se no se pueden ver tanto porque me faltan unas habilidades que son importantes.</p> <p>Y ahí se empezó con un proyecto que no solamente es la transversalización de incluir estas herramientas y estos aprendizajes a través de actividades, sino un proceso de mentoría donde el desarrollo de talento es más transversal por un lado, pero adicional, hay mentores que son personas que de manera voluntarias.[00:21:00] Deciden acompañar en este proceso a los jóvenes y que, como es un contexto que nos da, pues bastante angustia. Uno es joven como no mi primer trabajo y que digo en una entrevista y como me preparo, pues te ayudan a prepararte a esto desde su experiencia en su vida profesional. Entonces, tenemos todo también un programa de mentoría que buscan acompañar en ese y pues, en ese proceso de emple, pero también en todo el proceso en la formación más desde, eh, lo</p>
--	--

<p>Indicadores de inclusión puestos por el financiador</p>	<p>emocional desde la motivación desde bueno esto, cómo se puede ver en el contexto</p> <p>Speaker 2: buenísimo, me encanta. Y creo que, eh, gracias por todo el contexto porque creo que abordamos, eh, la segunda pregunta que era, eh, cómo se estructuró la metodología de enseñanza y que se tuvo en cuenta para ello? Y creo que ya me diste como todo el contexto completo.</p> <p>Entonces está está muy positivo, em. Atándolo ahorita con lo que mencionaste de los instructor de, creo que les dice les les dicen [00:22:00] instructores. Si no estoy mal form formadores, perdón a los informadores. Exacto. Entonces, pues yo lo tenía con enfoque profesores, pero bueno, son los formadores, eh, a atándole un poco a esto que le estás mencionando.</p> <p>Me gustaría saber cuál es el perfil de los formadores o los o los eh, entrenadores o los facilitadores técnicos del curso de los cursos de los programas y qué tipo de requerimientos tienen para el proceso de selección de estos em de estos formadores?</p> <p>Speaker 3: Okey, bueno, hay, hay una cosa que no yo me mencionaba en el el punto anterior, y es que si bien nuestros procesos de selección son a través de estos aliados, pues cuando nos pensamos ya es en. La respuesta que nosotros tenemos entre nosotros y el financiador, no el aliado, eh, de la convocatoria que nos ayude como el intermediario de la convocatoria, eh, siempre hay unos indicadores, eh, que para nosotros son importantes que son como unos indicadores de inclusión. No los [00:23:00] había mencionado, pero es la participación de mujeres de poblaciones étnicas de población con discapacidad en discapacidad. Tenemos unos condicionales que son, pues, que digamos el porcentaje de, digamos, si es de vi, si es de visión, si es discapacidad, eh, visual, pues que no sea el percent, por lo que bueno, a requerir un como sea, se puesto un apoyo, eh, al aprendizaje que, pues va a ser muy difícil o lo mismo si son físicas y son en las manos, pues que se porcentaje de move porque si es para estar echando código o para estar eh, total movilizandando datos. Pues va a ser mucho más difícil. Y estas herramientas, eh? Eh que mitigan esta, o sea, no la discapacidad, sino la dificultad para acceder a la programación en lo que se necesita. Pues sería muy difícil si es, digamos, del visual auditiva o o física en las manos. Sí. Entonces, em, esto lo tenemos por ese lado.[00:24:00]</p> <p>Entonces, dentro de los procesos ya la que me preguntas que como quienes son nuestros formadores y los perfiles, eh, varios de nuestros formadores son egresados de nuestra escuela en el momento eran,</p>
--	---

<p>Perfil formadores</p>	<p>eh, pues es que educamos. Ha siendo bastante. Entonces, en un primer momento, era un chico joven, eh? Creo que les ingeniero si no estoy mal. Y era quien era hacia el proceso pedagógico. Pero en este momento tenemos dos formadores y dos co conformadores, eh? Son duplas hombre mujer. Y en si no estoy mal. Todos ya han sido parte de nuestra escuela y decidieron, pues se se destacaron y tenían una vocación por el servicio del servicio. Pues por la enseñanza porque pues muchos se formaron para ser desarrolladores mucha formaron para otras cosas. Entonces ellos son en este momento, tenemos son forma, tenemos a [00:25:00] mentira. Creo que son tres Diego, juliana y Jimena, creo que se llama.</p>
<p>Rol de los formadores + co-formadores</p>	<p>Speaker 2: Ellos tres son los formadores principales y tienen otros tres co-formadores?</p> <p>Speaker 3: Exacto. Sí. Y ellos son, te digo, el formadores es como quien va a ser directamente todo el proceso de formación en cuanto a las competencias a cuando a las herramientas en cuando a lo técnico. Sí, ellos son técnico y por el otro lado, están directamente los co-formadores, que son quienes apoyen en lo técnico, pero que están haciendo más un seguimiento a estos procesos de aprendizaje para evitar que hayan deserciones, para evitar que hayan desmotivados, para para que todo esto que a veces como más emocionan [00:26:00] y de motivación, pues no se vea interrumpir. Pero también, pues, teniendo una herramientas técnicas</p> <p>Speaker 2: okey. Y ahorita mencionaste que es como dupla no es el informador con el co conformador, o sea la dupla y que usualmente buscan que sea hombre y mujer,</p> <p>Speaker 3: eh? No es que no tengo claro como porque creo que cada, o sea, sé que son hay dos hombres en un lado y dos hombres en el otro lado, dos chicas y se equipan lo que pasa es que no siempre es el mismo co conformador, el mismo forma va. Sí. Entonces cada corte, o sea, no es que estos tres dan, digamos, tres materias distintas, sino que estos tres se encargan cada uno de una corte. Entonces, eh, corte uno la tiene juliana, corte dos, la tiene Diego, corte tres, la tiene Javier y luego cambia en la corte cuatro ya vuelve y la tiene Javier, pero su dupla, o sea, no todas las cortes son las mismas personas, sino que puede haber una dupla [00:27:00] donde es juliana jimena en la siguiente puede ser juliana Jimmy.</p> <p>Y así se van.</p>

Speaker 2: Hay algún criterio específico para establecer las duplas de los, eh, formadores y co formadores o es más como logístico?

Speaker 3: Yo creo que en el último tiempo, como ha crecido un montón, pues uno de los criterios es que en los formados que lleva un tiempo según lo que he entendido, pero esto toca de rectifica, eh? Que sea que se tenido bastante ingresos, así como yo en el último tiempo. Entonces, muchas veces se puede buscar que sea un formador. Ah, mira, ya tengo acá el formador, tengo o dos son juliana. Y Javier, eh? Ambos y no estoy mal. Son egresados de nuestra de nuestros programas. Y nuestros co conformadores son tres personas que son, eh, Jennifer Jimena y Diego. Entonces, como son dos formadores y tres conformadores, supongo que los rotan y los criterios, pues son dependiendo la formación de base que tienen ellos, pero también, digamos ahorita qué [00:28:00] se está actualizando un montón de la estructura de educa más, eh? Porque sé que jimena antes estaba en el área de coordinación de programas que eso también es parte de cómo funciona Bootcamp 2, que cuando va a salir un cargo nuevo, el primer filtro es que sea al interior de educamar, entonces va a salir un cargo nuevo, pues al interior de la organización quien podría hacer ese cargo, quién podría movilizarse y si no se tiene quién podría movilizarse? Pues. Eh. Luego hay un proceso importante, digamos, si es un cargo que puedan hacer, eh, nuestros estudiantes. Pues, tener ese esta otra opción y ya luego pues convocatorias abiertas en general. Entonces, eh, por eso, digamos, sé que en las últimas cortes se que uno de los criterios es que se un forma antiguo con una co conformadora nueva, eh? Pues, para que no sea ambos nuevos, sino que se pueda acompañar también ese proceso de aprendizaje

Speaker 2: perfecto. La que hay, claro, eh, tienen requerimientos para el proceso de [00:29:00] selección de los de los formadores.

O sea, entiendo que algunos de ellos vienen de ser egresados, pero otros no. Entonces, qué requerimientos tienen al momento de proceso de selección? Lo sabes,

Speaker 3: no es así? No te la sé porque no estaba en el proceso de selección cuando yo llegué todos los forma. Ya todos estaban acuerdo. Estaba en el programa

Speaker 2: perfecto súper.

Impacto país	<p>Ahora, en cuanto a los estudiantes, qué era lo que estabas mencionando también ahorita, eh, cómo es, eh? Digamos que ya me dijiste que eran de 18. Bueno, no, no recuerdo bien la la edad, pero cuál es el perfil target de los estudiantes? Y cuál es la razón para que sea ese perfil? Sí, listo?</p> <p>Speaker 3: Cambia dependiendo, pero, o sea, cambia dependiendo el programa por las eh, habilidades o conocimientos previos que se necesitan de parte del estudiante, pero te va a contar las gruesas [00:30:00] principalmente que sean jóvenes.</p> <p>Hemos tenido convocatorias donde también nos ha pasado que algunos aliados dicen yo quiero que tantos jóvenes se inscriban o tantas personas. Entonces, digamos, eh? Hemos tenido gen empresas que dicen quiero formar en esto a personas que ya están en mi organización. Entonces, ay, es cuando se sale, como, digamos, del rangos.</p> <p>Son como los casos atípicos. Pero te voy a hablar de una convocatoria normal de becas, eh? Y de payback, eh? Y es jóvenes de 18 a 28 años, principalmente por lo que te contaba si pensamos en política pública, uno de los indicadores de las distintas políticas públicas es empleo juvenil y educación juvenil. Entonces esto no solamente impacta, o sea, esto impacta, como te decía, no so había era vida de una persona que se forma, sino que esto impacta a nivel de desarrollo de posibilidades económicas, así desarrollo económico del país. Entonces, uno de esos criterios son como apuntarle la [00:31:00] aplicabilidad juvenil que pues es bien lo demanda, pero que adicionalmente, pues, eh, pensado en frases coloquiales como todo este desarrollo y motor que pueden tener los jóvenes.</p> <p>Eso es como uno de los perfiles, eh? No hay lo que te decían. No hay como criterios directamente de de exclusión, o sea, sino que de en clave de género y eh, orientación sexual, eh, discapacidad, eh, migrantes también. O sea, eso, no se tienen consideración. Entonces pueden aplicar hemos tenido jóvenes colombianos. También hemos tenido migrantes a los migrantes y pues, un permiso, eh, o sea, una situación migratoria y como esto es de cara la empleabilidad Entonces que hemos empezaban en cosas entonces, si ya es que en los me momentos decía</p> <p>Speaker 2: eh, te [00:32:00] perdí un segundito, pero ya ya otra vez. Listo. Entonces,</p> <p>Speaker 3: si son, digamos que sean colombianos mayoritariamente, pero no hay un requisito de que</p>
--------------	--

Convocatoria participantes	<p>sean exclusivamente colombianos porque más también tenido población migrante. Pero con la población migrante se están pidiendo unos requisitos. Y es, eh, los que tengan ciertos permisos o de trabajo o de permanencia claro en Colombia, por lo que esto de cara la empleabilidad. Pues si no tienen estos permisos, luego no se van a poder. No, no puede emplear Pues vamos a dar el pero pues la el valor agregado que tiene la formación, pues no se va a poder dar directamente de acuerdo, eso pone sin nada, eh? También, pues como se tienen, como ciertos nichos, pues que hagan parte de los aliados que tenemos, pero digamos en las convocatoria de payback, pues jóvenes que tengan el interés por la intensidad horaria. Muchas veces se pide que al momento, ingresar al boot camp no estén ni trabajando ni estudiando [00:33:00] porque es bastante intenso.</p>
Intensidad horaria de los bootcamps	<p>Entonces, digamos una de las formaciones que tenemos ahorita es de siete de la mañana a una en la tarde. Ah, entonces pues son seis meses intensivos. O sea, digamos, una formación de ciencia de datos, que es la que tenemos ahorita in convocatoria, tiene una duración de 600 horas, una certificación de 660 horas en cinco y medio. Entonces son bastante intensivas y por eso es que lo decimos, o sea como si, si encontramos jóvenes que lo pueden hacer perfecto, pero sabemos que, como son jóvenes, pues su manejo del tiempo y estas habilidades también blandas que te da el trabajo y que si bien te preparamos para empleabilidad, pues están muy incipientes, o sea, uno es joven, más de dos cosas no la logra tan fácil y más con una intensidad horaria. Entonces decir porque ellos no solo salen de sus clases y ya sino que como ese trabajo por el proyecto, muchas veces que claro que hay que ir a la casa a trabajar. Ajá. Al lanzar. Entonces, por eso es que se, eh, pide que no [00:34:00] estén ni trabajando ni estudiando, pero hemos tenido casos de lo que te digo, personas mayores que nos dicen como pues yo tengo un trabajo, pero digamos en otras formaciones que son de cinco y media a diez y mes, como me queda perfecto y se evalúa en un común acuerdo y se mira, se intenta, pues tenemos un porcentaje de que el 97% nuestros estudiantes son estrato uno, dos y tres. Precisamente por que la mayoría de nuestros programas son programas de becas que se hacen a través de fundación de organización sin ánimo de lucro. Eh mal llamada cautiva o en nombre, pero como lo llaman, es como nosotros tenemos la población. Y pues se la podemos poner a disposición porque va a haber un beneficio mutuo para el las mis funcionalidades de cada una en las instituciones.</p>
% poblacional de participantes	
% Poblacional	<p>Entonces, eso también. Y como te decía siempre tenemos como un criterio de que, eh, en este momento no me acuerdo el tanto. Exacto. Ya te digo de el porcentaje que tenemos de eh, pues tenemos una cobertura del 77% [00:35:00] percent como son formaciones virtuales, se puede, eh, inscribir personas de distintos lugares y en nuestro programa de programa de porque tenemos el de proyecto de que el que</p>

<p>% Mujeres en el Programa Programate.</p> <p>Alianzas con otras organizaciones con objetivo común y que trabajan ya con la población taget.</p> <p>Requisitos por parte del financiador > variable de impacto para orientar trabajo</p>	<p>te decía que es alianzas con universidades para educación superior en el de programa pasado, eh?</p> <p>En el de Programate Teníamos un. Ya te digo, un percent de mujeres 43%, uno de los no es un requisito indispensable que sean mujeres, pero si es un condicional que tratamos de hacer, pues por disminución de brechas de desigualdad, entonces muchos de los programas no lo tienen como en los requisitos para inscribirte. Pero si cuando estamos haciendo todo el proceso de selección, pues empezamos a perfilar y la manera en que seleccionamos dos aliados, pues también tiene que ver con él.</p> <p>Entonces, te cuento el año pasado hicimos un proyecto de análisis de datos y se busco que en la costa uno de nuestros aliados. Ellos tienen alfabetización digital solo para mujeres. Entonces, bueno, pues tú ya tienes un proceso de de de al estatización digital. [00:36:00] Nosotros tenemos estos bootcamp, pues porque no buscar un aliado que ya tenga acercamiento a esa población al que le llegue esa población.</p> <p>Y nosotros podemos complementar la formación. Entonces, por eso no es como que en los requisitos salga, sino que de base hay un montón de indicadores que cuando nos acercamos a la convocatoria con este aliado, que lo vamos a llamar como el intermediario en la convocatoria, se los ponemos de manifiesto.</p> <p>Como hay</p> <p>Speaker 2: una pregunta sociedad eso juliana, ya que lo empezaste a hablar y a mencionar, y es, eh, esta digamos, eh, esto que esta alianza que hacen para, eh, digamos as, como asegurar un poco la la participación de mujeres es por iniciativa de educa más. Es decir, educa más, tiene dentro de eh, su programa y dentro, digamos, como de sus objetivos de organización, eh?</p> <p>Un impacto, [00:37:00] digamos, en temas de inclusión. Y eh, equ género tiene métricas de género. Digamos que estas iniciativas que estás mencionando es porque educa más, lo tiene como propio o porque si lo trabajan con con ciertas empresas o algo así como que lo ponen como un requisito.</p> <p>Speaker 3: No nosotros sale principalmente de nosotros por lo que te digo, o sea, nosotros nos llega un financiado y ya el diseño es esto claro, esto bien va en doble vía porque muchas veces. Tú sabes que,</p>
--	---

<p>de bootcamps</p> <p>Bootcamp si tiene indicadores y políticas propias</p> <p>Medición de indicadores independiente de financiador</p> <p>Comité de genero por iniciativa del Bootcamp</p> <p>Población del bootcamp, principalmente</p>	<p>eh, la cooperación internacional, pues son requisitos también que se están poniendo. Pero pues ellos lo dan como esto nos interesa como apuntarle a estos, pues porque se rompen, eh, digamos techos de cristal en el caso de género, pero también se acortan barreras con este acercamiento en la tecnología.</p> <p>Pues sabemos que estamos en el mundo donde la cooperación tiene unos principios porque esto no es como simplemente, sino que hay unos [00:38:00] principios alrededor de la cooperación y son quienes lo ponen, pero ya luego para lograr eso, pues se educa más lo propia como un interés y decir empezar a buscar estos aliados donde se tengan cuenta y tratemos normalmente de hacer como ese acercamiento con organizaciones y ponérselos de manifiesto.</p> <p>Como miren, nos interesa que dentro de estos perfiles hayan, pues no sé de 20 becas que te podemos dar como aliado para estar convocatoria. Pues que principalmente hayan unas 12 becas. Para mujeres, eh? O que hayan 10 becas para mujeres, tres para personas con discapacidad. Eso depende el aliado que busquemos. Pero si se busca como un indicador de Bootcamp 2 como, eh, el tema hetareo, el tema de género,</p> <p>Speaker 2: pero independiente del financiador, o sea independiente que</p> <p>Speaker 3: si, independiente del financiero, porque también lo hacemos en los proyectos que tienen que ver con, eh, los payback en los que no son el financiador.</p> <p>Speaker 2: Ah, buenísimo. Lo [00:39:00] tienen también, eh, establecido para los payback que ya has de ustedes para ustedes. O sea, ya no es con un financiador que les ponga algunos requisitos.</p> <p>Speaker 3: También es un como política interna, porque también digamos de dentro del comité de convivencia, pues están saliendo todas estas iniciativas de tener un o su comité o otro comité que sea un comité de género para reducir brechas de género que se puede generar en organizaciones. Y entonces cuando uno mira como eh, hacia donde le está apuntando es que empleo de mujeres con condiciones salariales, eh, adecuadas. Y cuando uno mira el equipo Bootcamp 2, pues somos mayoritariamente mujeres. Entonces, y pues, como al ser mayoritariamente, no solamente es la</p>
--	--

<p>mujeres.</p> <p>Compartir objetivos comunes > cooperación internacional</p>	<p>mayoría, sino mayoritariamente mujeres que estén encargos de directivos.</p> <p>Entonces, pues los haberte algún cálculo está, pues está la dirección [00:40:00] está la gerente, son mujeres y de los tres luego viene, o sea, hay gerente y hay otros directores. Las dos directoras son mujeres. Y luego ya vienen unos cargos que son los líderes y de los líderes. Son dos hombres, dos mujeres. Los forms, como te decía, son un informador, una informadora tres en co son dos mujeres y nombre y en otros cargos, digamos todos los cargos de analista coordinador, eh?</p> <p>Si las cuatro analistas que hay de distintos son mujeres y hay un especialista, entonces sí, mira como en cálculos rápidos de la organización. Si no estoy mal ahí, como casi como 70 percent rápidos de este memento. La mayoría es una organización mayoritariamente en mujer.</p> <p>Okey, entonces lo tenemos como como política interna, pero se ve reflejado también en los [00:41:00] indicadores que queremos impactar y que hace parte de esta visión grande de lo que se está apostando en este memento y que, afortunadamente, se han logrado articular intereses organizacionales con, pues, lo que finalmente la cooperación internacional está solicitando, pues en el en el mercado y pues, hacerlo no porque es un financiero, sino pues, porque hay un un deseo de hacerlo, íbamos al menos también en nuestros programas</p> <p>Speaker 2: de sostenibilidad.</p> <p>Mm-hmm. Buenísima. Super. Creo que ahí me queda claro como una una parte, eh, que que mencionaste em. A ver alineado a esto que que me acabas de mencionar, eh? Entiendo. Entonces lo lo que me dijiste que es algo mucho más de de Bootcamp 2, no? Entonces entiendo que tienen métricas que ustedes, las métricas de género las tienen y las tienen propias independiente de si el financiador pone algo, sino que ustedes lo tienen también, incluso para los programas de pay pack que son de [00:42:00] ustedes.</p> <p>Sí, es así? Sí, estas métricas solo para preguntar, juliana estas métricas es solo sobre ustedes como organización del total de las personas que trabajan en Bootcamp 2 cuantas son mujeres ejemplo. O son métricas más asociadas a las personas que están formando. Es decir, eh, el del total de estudiantes o personas que se están formando con ustedes, cuantas son mujeres y cuantas se gradúan cuantas no se</p>
---	--

<p>Consciencia de la problemática de la mujer en el ámbito laboral + techos de cristal.</p>	<p>que, o sea, las métricas que tienen son internas de educa más para la los colaboradores o empleados de educa más o también son métricas para los programas o solo para los programas y no tienen las métricas internas organizacionales</p> <p>Speaker 3: en ambos.</p> <p>Entonces tenemos las organizacionales que son mujeres en cargos, o sea, como mujeres del total de empleados, y dentro de esos también hay unas métricas de, eh. [00:43:00] Eh en variad, eh, económica de condiciones laborales que se está. O sea, todo eso está como hay, digamos acá en cl, digamos del organización, ya te cuento lo lo programático.</p> <p>Hay un interés bastante porque se haga lo que, pues es que como crecimos, o sea, educa más, lleva 10 años. Y en los últimos años ha crecido un montón. Nos vamos antes. No había un área directamente de recursos humanos actualmente ya la tenemos. Entonces, muchas cosas se hacían y estaban ocurriendo, pero no estaban estructuradas, digamos, estaban estructuradas este año.</p> <p>Lo que te digo, pues se hace un área de recursos humanos y en área de recursos humanos. Pues crea un comité de convivencia y en menos de lo que te digo seis veces, ese comité de convivencia demanda tienen que ver unos eh, indicadores de género internos Mm, y esos indicadores de género, eh? No solamente se pueden quedar en cuantas mujeres tenemos o no, sino que hay una variedad salarial que estén ocupando cargos directivos.</p> <p>Pues porque pasan muchas [00:44:00] organizaciones esto, esto es una situación horrible y es cuando dicen tenemos percent de mujeres, pero están en cargos de l as señoras que hacen el aseo, las señoras que acercan los tintos. Y es como si tienes un número súper grande, pero no estás rompiendo con con techos de cristal donde tú dices como están ocupando cargos de dirección o en los mismos cargos que son, digamos, cargos medios, tienes una pared, pero los salarios no son, eh, parietales.</p> <p>Entonces, eh Bootcamp 2 sí, se está propendiendo por eso y sale un comité que está en proceso de convocatoria porque no quieren que sea como elegido, sino que haya gente que voluntariamente le interese trabajar, tema más de género y que, pues, vaya, está porque, como somos mujeres, también</p>
---	---

<p>mujer para evitar que sea causa de deserción</p>	<p>que tenemos futuro, pues futuro ya se está lanzando la convocatoria, digamos, se buscó, y es que ese proyecto se va a desarrollar en la costa en el atlántico.</p>
<p>Iniciativas que complementan el desarrollo de mujeres y mitigan deserción futura.</p>	<p>Y en una formación anterior, nos dimos cuenta que había mucha deserción de mujeres. Cuando mirábamos, había un alto índice de embarazos adolescentes o de que ya se volvían las, eh, las personas que mantienen a la familia y entonces como reducíamos eso. Entonces, para esta formación, dijimos tiene que haber hicimos una alianza con una fundación de medely que se llama con vos y es va a haber un componente dentro de la formación que es de análisis de datos en educación responsable y sin riesgo. Entonces educación sexual responsable y y el riesgo. Y pues está como una apuesta a como vamos a mejorar esas condiciones de tomar decisiones, así como toman decisiones con análisis de datos, informa como estos datos nos van a decisiones informadas, eh, sobre nuestra sexualidad. Y [00:48:00] eso nos parece que son maneras que, si bien se van a impartir a todo el mundo, pues que digamos que por el peso social que tienen las mujeres, eh, la sexualidad al final, no como todo esta, esta carga social que se le pone a mujer como en las decisiones de de de la planificación familiar.</p>
<p>Tiempo de formación = más atractivo bootcamps por poco tiempo.</p>	<p>Pues que puedan tener herramientas lo mismo con otro indicador que nos dimos cuenta en su momento. Y es claro si están formando gente muy joven también. Y lo. Chicos cada vez más pequeños quieren entrar a estas formaciones, como pues supliendo, eh, la demanda que hay de de universidad, pero también de estos intereses de no voy a meterme cinco años a estudiar.</p>
<p>Educación financiera</p>	<p>Esto es mucho más corto. Entonces está haciendo educación financiera. Entonces tenemos un aliado que dentro de la formación va a ser educación financiera. Y esto como una forma de que los jóvenes salgan form en las lo que necesitan. Pero bueno que paso cuando yo empiece a recibir un salario como distribuir y Manejar mis finanzas y que [00:49:00] volvemos al punto. Eso es una formación que se le da a todos una información que se le a todos, pero que sabemos que cuando llega a ciertos oídos, digamos de mujeres, pues esto tiene un impacto grandísimo en en violencias económicas posteriores en otras condiciones. Entonces, si vienes una formación que es el esta todas porque también cree, creemos que esto es separarlo, no como esto solo va a ser para las chicas, pues no genera prácticas, sino pues, bueno, si se nos damos a todos, pero llega esta población en impacto, pues en los es de cierto nivel, pero en el impacto en otros es pues, mucho más potencial.</p> <p>Entonces, no le estamos midiendo y creo que digamos ya como acá dentro de esta coordinación de programas con mi analista de programas, es una preocupación de cómo nos replicamos estereotipos,</p>

<p>Alianza Falabella</p> <p>Asesoría imagen a mujeres</p>	<p>pero también como es de nuestros procesos de selección, acortamos esas brechas que puedan, eh, hacerlo y no como seleccionamos, nos seleccionamos porque tienes estas condiciones sino bueno, como nos vamos a pensar que si bien nos llegan a salir estas condiciones.</p> <p>Las vamos a suplir durante la formación. [00:50:00] Y ahí diga, no lo estamos pensando. Pues con con mi analista, cómo hacemos un empalme con los co conformadores, que son quienes hacen este sostenimiento para que tengan muchas más herramientas en caso tal de que esto se vuelvan factores, eh, determinantes para la deserción.</p> <p>Y también tenemos un programa ya para la emple, eh, que se llama fuertes y fantásticas, eh, que es con favela y durante un año, casi dos años, eh, cada mes se hace asesoría para la emple a mujeres que estén aquí en bogota es, es, es condicional porque favela de aquí donde les hacen asesoría de imagen para presentación de entrevistas, les asesora la hoja de ella que nosotros ya de por sí les ases, hablamos, pero pues en estos datos y les hacen simulacros de entrevista, volvemos al punto.</p> <p>Eh, sabemos que hay una condición diferencial, unas maneras de mostrarse posicionarse, eh, que nos han instaurado socialmente. Pero entonces, como este programa, si solo busca que en estas asesorías, entonces tiene algo también que al [00:51:00] final es mucha y es solo para las</p> <p>Speaker 2: mujeres que estén formando. Si en educa más, okey, quiere educ más.</p> <p>Speaker 3: No sé si ellos tengan otros aliados, pero se que no hacen como nostras cada mes. Van dos a tres chicas y durante una tarde, eh, asisten a un pues hay una asesora al man que les cuenta que por sus medidas, por eh, su color de piel, todo esto que les podría funcionar y no solamente para vestirse, sino para vestirse al tipo de trabajos que ellas quieren.</p> <p>Entonces, yo quiero, yo soy analista de datos, pero es que a mi sueño es trabajar en un hotel. Ah, bueno. Entonces, en una entrevista en un hotel, tiene más esto? No, no, no, yo quiero trabajar en el sector, eh? Van cali. Yo quiero trabajar en un banco. Ah, bueno, el día que te vayas a tu entrevista. Pues, vas a ponerte como esto y luego se les hace una asesoría en hoja de vida.</p>
---	---

Asesoría HV	<p>Se les revisa nuevamente la hoja de vida para el cargo, lo que ellas quieren. Entonces no, mi sueño es que yo quiero entrar a un banco. Entonces, bueno, tu hoja de vida, que pues es muy incipiente porque hasta ahora se están formando con nosotros. Si se van a [00:52:00] emplear o son recién graduadas y les dicen, bueno, en el lenguaje del banco, entonces potencia más los conocimientos que tienes en manejo de datos, eh, financieros no apart de de esto potencia, no, tú quieres la atención al cliente y cosas como corregir de la entrevista para que, pues se les aran ya de contratación. Y al final que hace el asesoría, les regalan una muda completa que puede ser la que usan el día.</p> <p>Speaker 2: Ay, que chévere. Me encanta</p> <p>Speaker 3: que va. Entonces es la chica que revista. Pues tienen como este está Imagin, eh? Uno creería que no. Pero pues esto es que tema de auto autoestima de auto imagen. Claro, eh, para lo otro. Entonces, claro esto, las, eh, las portal [00:53:00] son muchísimo más. Y ya cuando les toga sus productos tienen una condición, eh, diferente.</p> <p>Entonces, ese también en la empleo es uno que estamos eh,</p> <p>Speaker 2: desarrollado. Buenísimo. Juliana una pregunta, cómo surgió esta iniciativa y esta alianza con falaBella, o sea, por cómo llegaron a decir, bueno, no esta esta alianza con un Falabella es lo que falabella nos va a ofrecer, eh? Es diferencial y puede anos mucho como una iniciativa para las mujeres que estamos formando en educa más.</p>
Alianza Falabella	<p>Speaker 3: Es una iniciativa que si no estoy mal, eso no lo tengo tan claro. Cuando yo llegué, ya estaba el programa, pero es una iniciativa que tiene Falabella dentro de su responsabilidad social, que se llama fuertes y fanáticas. Por eso, supongo que lo hacen también con otras organizaciones. No sé si con forma con organizaciones de educación o o con otro tipo de formaciones. Sale [00:54:00] como dentro, una convocatoria que ellos hacen y se hace un acuerdo de cooperación. Eh que esto es más té técnico no es de estas cooperaciones financiera si una cooperación técnica. Que tiene unos indicadores, eh que pues a la final son empleabilidad.</p> <p>Entonces, cuantas no estaban empleadas? Pasan por esto y al final se emplear y en que se están empleando, eh? Y pues impactó, eh, tan genl no como buen impact esta familia. Pero pues esta, o sea,</p>

<p>Educación continua post Bootcamp</p>	<p>está chica, no está chicas. Si no tenía hijos o si no tenía hijos o si estaba estudiando. Entonces también otro dato que nos gusta mucho dar es el acompañamiento que no solamente se queda en la emple sino también en la educación superior. Tenemos en el momento un de nuestros egresados que es después de eh, estar en nuestros buca deciden continuar como carreras técnicas tecnológicas o o profesionales. Y es también antes no lo veíamos, pero es que yo quiero seguir estudiando. Y esto</p> <p>Speaker 2: como continuo, buenísimo, buenísimo, no [00:55:00] está buenísimo. Pues juliana, creo que abarcamos.</p> <p>Todas las preguntas sin tener que hacértelas, eh? Fue impresionante porque realmente tiene a más. Quiero felicitarte porque llevas un mes, dos mes escena kamas y lo tienes súper claro, eh? Te te quiero felicitarte también por eso, eh? Nada. Pues gracias. Porque en efecto, creo que hablamos cosas de retención. Hablamos de procesos de selección, hablábamos de osea, como que todas las preguntas que tenía me las fuiste respondiendo sin yo tener que hacerlo, lo cual fue buenísimo, eh? Quiero felicitarte porque realmente sí, eh, creo que no solamente por la la habilidad que tienes de interior, la empresa tan rápido o pues, la organización tan rápida sino también porque se nota que vibras con todas estas iniciativas que me estás mencionando. Entonces, no me queda duda que vas a seguir ayudando a que educa más, se fortalezca cada vez más y siga brillando. Entonces, pues nada, eh? Quiero saber si es [00:56:00] algún comentario adicional para para realizarnos y y de mi parte. Pues, darte nuevamente las gracias, eh, por participar en el en el en la investigación</p>
<p>Educación superior con brecha mas alta vs bootcamps</p>	<p>Speaker 3: no?</p> <p>Pues, que nos llamaba mucho la atención cuando lo proponen porque realmente cuando nos contabas que es lo que como las hipótesis que hay detrás de la investigación. Pues sí, nos parece muy chévere y tener la información porque de pronto no desde la educación superior, lo que la distancia en variedad, que aún ahí es muy grande, pero de pronto, desde el bootcamp, es una alternativa, un sector y unas posibilidades, eh, muy directas que sería muy interesado que tu rezono un montón con nosotros y claro, tener los resultados también llamo mucho la atención y que se que si, así como h habla, te con, digo que llevo poco tiempo.</p> <p>Se que no que a lograr, eh, como entender de, digamos, de esta boot con Karen, que pues eh, tiene todo</p>

<p>Area Pedagogía > datos y análisis de mercado para toma de decisiones.</p>	<p>esto en su cabeza interior, lo que planea y todas sus [00:57:00] habilidades y juliana que es una persona que ella misma lo dice como yo hablo desde educa más con todo el orgullo desde que me formé y ahorita, o sea, me encanta juliana respira, educa más juliana pagado, respira, educa más por sus todos sus poros.</p> <p>Entonces, sé que va a ser muy. Provechos o para la investigación. Y pues que nos encanta poder estar contribuyendo esto porque creemos que hay una apuesta bastante grande en estas reducciones de brechas en este caso género, pero que si hay una apuesta general de brechas desde distintos sectores, que pues nos interes punto</p> <p>Speaker 2: buenísimo, no, eh, me encanta.</p> <p>Y pues, 1000 1000, gracias. Espero que sigamos en contacto porque, eh, desde Accent estado súper enamorado, educa más. Lo conozco desde hace mucho tiempo antes, eh que no tenía esta parte de de programas de tecnología que hecho me parece interesante cuando estábamos en pandemia, empezaron a salir esto, dije está raro y se están como reinventando y me [00:58:00] pareció increíble.</p> <p>Y creo que les ha ido super. Bien, ose han tenido un método. Muy diferente. Ah, al de otros boot Camps. Y creo que eso es lo que ha marcado la diferencia también de de educa más. Entonces nada, toda la mejor energía</p> <p>Speaker 3: te iba a que también estamos. O sea, hay un área de pedagogía que en el que te contaba y hay una área de habilidad y también estamos a la vanguardia que ocurre en el mercado. Entonces, digamos hace poquito, nos puesto que habíamos pensado un boot camp de desarrollo web, y el y el líder del área de ingresos nos dijo yo no sé porque es que luego colocarlos va a ser muy difícil porque claro, contrario a pandemia, ya esto no, no puedo hacer de moda, pero ya hay bastante salir de muchos. Entonces es un área que nos dice como, tomen estas decisiones más estratégicas, no piensa sobre nuestros indicadores, sino que nuestros indicadores al final reflejan de la apuesta que hacen los jóvenes cuando no se eligen. Entonces sí, no se elige. Para hacer una beca y una beca en desarrollo web, digamos, pero ya en este momento no me acaba, está pidiendo más data.</p> <p>[00:59:00] Big data y todos estos análisis de ciencia, datos, análisis de datos que dijimos como no solo</p>
---	--

va a ser más fácil colocarlo, sino que realmente tiene mucho más, eh, acogida. Y como tenemos un trabajo muy regional también, que esto pueda funcionar. Entonces así también se me se toma las y una lectura bastante del contexto deo.

En mi caso, pues mi contexto es muy la organización y hacia los aliados, pero también una lectura de las empresas haciendo la organización que están demandando en las empresas y cómo podríamos nosotros en este coto tiempo tomar de entonces también se van pro programando de que están en los cuáles son las necesidades y ahí hay bastante ciudad que en este momento de transformación en la que está educa, están ahí pululando de queremos concretarlos para poder seguir creciendo y cada vez hacer cosas que nos permitan llegáramos personas con estos programas, eh?

Que les que transformen las vidas de de las personas que dicen como yo estudias esto, pero quiero potenciarme o yo estudi otra cosa y quiero cambiar mi vida. Si quiero, como yo estudias esto, pero me quiero [01:00:00] dedicar ahora esto. Entonces, que tengan como todo este esto mucho más integral. Entonces, así también.

No vamos decisiones

Speaker 2: no buenísimo. Me encanta. Creo que por ahí es el camino y creo que lo están haciendo amente bien, entonces, pues nada, felicitaciones. Y 1000, gracias, juliana. Y pues, eh, tan pronto tengamos ya resultados, em, te estaría contando, eh? Pues a ti, a todos, obviamente, para.

7.7.4. Transcripción y codificación 4

Bootcamp: Bootcamp 2
Entrevistado: Karen Malaver
Fecha: 11-Abril-2024
Hora: 5:00pm

Codificación	Texto
	<p>Speaker: [00:00:00] No, no te lo he compartido, pero yo te lo envío</p> <p>Speaker 2: de una eh, ahí te lo recomiendo, eh? Porque va asociado también al al al grabar la sesión y a más.</p> <p>Speaker: List</p> <p>Speaker 2: super. Entonces, eh, Karen, par darte, eh? Un poco de contexto. La idea es, eh, que vamos tener este espacio, eh? Donde vamos a hacer, eh, atrás de una entrevista, semi estructurada son más o menos 12 preguntas.</p> <p>Explorar un poco desde la experiencia que tú tienes en el rol que tienes en educa más. Em. Sobre, eh, precisamente diferentes variables o items que que estamos teniendo en cuenta, eh, para la investigación, eh, lo tenemos científic para que se pueda desarrollar en más o menos unos 40, 45 minutos, pero ya nos ha pasado que, eh, con algunas personas nos hemos extendido casi la hora, dependiendo, pues, de lo que vaya surgiendo como semi [00:01:00] estructurada se puede dar para que empecemos a profundizar en algunos temas que parecen interesantes y pertinentes para la investigación.</p> <p>Vale. Vale, perfecto, eh, para arrancar. Me gustaría que me contaras un poco tu rol dentro de educa más. Cuánto llevas en educa más? Y ya ahí empiezo a profundizar un poco más en las preguntas que tenemos.</p>

Vale, listo?

Speaker: Bueno, pues yo llevo en educa más tres años, eh? Yo llegué en el año. Cuando hasta ahora estábamos empezando, pues nuestra línea programática, que es program ate, que es la escuela de formación en tecnología.

Yo llegué cuando la primera corte estaba en formación, eh? Y estaba con 24 estudiantes. Inicialmente, mi primer cargo en educ fue directora de programa de academy. Entonces mi role ahí era únicamente en esa línea programática. Pues asegurar la sostenibilidad, la calidad. Eh y pues, todo el proceso operativo de la escuela [00:02:00] relacionamiento y en con actores externos, eh, tuve ese rol hasta junio del año hasta el año pasado y ahí, pues ya educa más.

Empieza un proceso de de crecimiento, eh? Y paso a ser gerente de programas. Entonces, no solamente estar a cargo de programa de academy, sino también de nuestra otra línea programática que es proyecte. Que también, pues trabajamos temas de educación, pero más enfocado hacia en la administración de recursos de responsabilidad social de empresas privadas.

Entonces, ese es mi role actual gerente de programas. Entonces yo me encargo de liderar. Toda la parte estratégica metodológica, la parte operativa, eh, la rendición de cuentas, el control de los proyectos que tenemos actualmente en educa más en las dos líneas programáticas tanto en prot como en programa.

Eh, mi rol, [00:03:00] pues es es un rol, eh, muy de liderazgo. Digamos que pues se educa más. Aunque hemos crecido no tenemos una estructura como unas organizaciones muy grandes, eh? Pero digamos que yo estoy como la cabeza de todo lo que es lo pedagógico metodológico, lo que es, eh, el relacionamiento. Con aliados, eh?

La parte comercial también para buscar a nuevos recursos. Tengo también a cargo el área de comunicaciones y mercadeo, porque pues es un área que es transversal a todos los procesos a los proyectos. Y también tenemos un área de emple ingresados que también tengo acá. Digamos que es como todo lo programático, eh?

<p>Modelo 360</p> <p>Política interna de genero > 45% sean mujeres.</p>	<p>Y todo lo que ocurre dentro de nuestro modelo, eh, de gestión de proyectos, es como buenísimo.</p> <p>Speaker 2: Perfecto, bastante holistic y integral. Buenísimo. Perfecto. Bueno, eh, si quieres como para arrancar un poco, eh, Karen, la idea [00:04:00] es que entremos a explorar un poco el modelo de formación y como la logística de los programas o cursos que desde educa más imparten u ofrecen no.</p> <p>Entonces, la idea es entender. Qué variables se han tenido en cuenta para ese modelo de formación de los cursos cuando estamos hablando de modelo de formación y esa parte logística, estamos hablando de, eh, el contenido, pues lo lo el digamos, el tipo de cursos o programas que están ofreciendo el tiempo de duración.</p> <p>La modalidad si es ibrim. También la la modalidad. Si es sincrónica sincrónica, los horarios tipos de apoyo que se ofrezcan es si es presencial, el lugar si están teniendo, digamos, aliados o apoyos. Todo eso, digamos, es entender un poco qué variables han tenido en cuenta para estructurar ese modelo formativo.</p> <p>Speaker: Vale, bueno, nosotros tenemos un modelo. [00:05:00] De implementación realmente de estos proyectos de formación que son bajo un enfoque 360. Entonces nosotros hacemos la implementación desde la convocatoria selección de estudiantes, la formación, graduación y conexión con la oportunidades que para nosotros es una salida positiva de la formación, no solamente empleo, sino también la continuidad de trayectorias académicas de manera formal en programas de pregrado o de postgrado mos también para nosotros es, es una salida positiva al momento de hacer el diseño de los proyectos bajo ese modelo 360, siempre tenemos en cuenta un indicador que se relaciona con equidad de género. Entonces siempre buscamos que al menos el 45% de las cohortes sea sean conformadas por mujeres. Entonces eso es como. La política interna Bootcamp 2 y lo hacemos no solamente de cara a los proyectos, sino también dentro del equipo de Bootcamp 2. Y bueno, ahí, si ya estamos pasados al otro lado, porque el 70% de la planta Bootcamp 2, [00:06:00] somos mujeres.</p> <p>Speaker 2: Entonces, si tenemos esta, estuve bien en el cálculo ahorita que juli empezó a contar un poco el organi te le dije bueno, y haciendo las cuenta y todo me da un 70% percent más o menos que esa mujer me dijo um, sí, yo creo que por ahí.</p>
--	--

<p>Otros indicadores > estratos, discapacidad, migrantes</p> <p>Formación en diversidad y sexualidad</p> <p>Alianzas con organizaciones con propósito similar</p> <p>Evento de mujeres en IT</p>	<p>Y si, en efecto</p> <p>Speaker: percent. Em. También tenemos en cuenta, pues, otros indicadores de impacto, eh, de las condiciones socio demográficas de los beneficiarios. También buscamos que al menos el 90 percent sean personas de estratos uno y tres. También tenemos un enfoque de inclusión frente a población con discapacidad, eh? Aquí no tenemos un porcentaje tan significativo, pero si. El de los grupos sean conformados por personas con discapacidad. También tenemos un enfoque de población migrante. Sin embargo, eh, aunque hemos tratado de limitar las barreras de acceso, pues si nos encontramos con algunas dificultades y es, por ejemplo, una persona que no que es migrante, pero no [00:07:00] tiene el ppt, que es como el documento que legaliza tu permanencia en el país, pues es muy difícil acceder a la conexión con oportunidades sea conexión. Con el empleo o con posibilidades de becas para que continúen formación. Entonces, para limitar la frustración que también eso genera en las personas migrantes. Pues si tenemos esa solicitud y es que los que quieran, eh, pertenecer a nuestros programas de becas y de formación, deben entender, pues, su legal legalizado su estatus en Colombia. Mmm. Entonces eso sí lo tenemos muy presente dentro del proceso de, eh, convocatoria y selección, cumplir con esos indicadores mínimos de impacto, eh? Ya durante la formación, eh? Pues sí, tenemos también. Unas formaciones específicas, eh, para la equidad de género para promover dentro de los estudiantes la diversidad. Así que también por eso buscamos que nuestras cortes sean muy a nivel nacional, con un enfoque muy [00:08:00] regional también. Precisamente para promover en los estudiantes como esas actitudes de aceptación frente en la diversidad frente de reconocimiento, las realidades de los territorios, eh? Y también, pues ahora estamos implementando dentro de los proyectos unas formaciones en sexualidad responsable porque tuvimos algunas cortes donde teníamos situaciones de embarazos, y pues eso impacta la continuidad en la en la ruta que nosotros tenemos, que es muy eh y ya para el proceso de de conexión con oportunidades, pues todos lo hacemos bajo términos de igualdad de género. Buscamos empresas aliadas que también. Tengan estas políticas de equidad de género y que las posibilidades para las mujeres sean exactamente iguales que para los hombres em. También buscamos empresas. Ojalá tengan programas de responsabilidad social de inclusión de población con discapacidad como lo es Accenture, como nuestro aliado estrella y nuestro modelo seguir siempre, eh? Y pues eso nos [00:09:00] a buenos resultados. Encontramos en el último estudio laboral que hicimos que las mujeres sí tienen un salario un poco por encima. Un salario promedio un poco por encima al de los hombres. Entonces, eh, está dando resultados como este enfoque que tenemos dentro de nuestras formaciones, eh? Y también ahí para contarte algo transversal. Eh? Siempre tenemos un evento anual donde promovemos, eh, como el reconocimiento de las mujeres en el mundo de la tecnología. Siempre tuvimos el año pasado, el evento se llamó rompiendo el techo de cristal. Y este año vamos a tener el evento también muy enfocado, sea la el rol de la mujer en la tecnología. Y como hemos tenido casos de éxito específicos a</p>
---	--

<p>Barreras mujeres con la tecnología</p> <p>Mas Hombres, menos mujeres</p> <p>Iniciativas de diversidad</p>	<p>través de los diferentes programas</p> <p>Speaker 2: super buenísimo, buenísimo con, digamos, eh, ahí me queda como súper claro, como el enfoque, eh?</p> <p>Y como la lo. Lo interior [00:10:00] que tiene en el tema, digamos de de de la participación de mujeres. Pregunta al momento, digamos de evaluar el modelo formativo o la logística de los cursos al tener en cuenta, las mujeres han visto o han identificado que tengan que ajustar algo dentro de la logística y el modelo de formación para. Eh poder, digamos suplir ese porcentaje de mujeres que, eh, quieren formar.</p> <p>Speaker: Sí, digamos que cuando nosotros salimos a territorio a buscar estas mujeres, encontramos muchísimas limitaciones entre esos. Pues de la limitación más grande, la barrera más grande. El desconocimiento de las mujeres frente a lo que es el mundo de la tecnología. Porque porque pues desde chiquitas nos han dicho que el mundo de la tecnología es más para personas que tienen unas habilidades, eh? Más [00:11:00] hacia. Para las matemáticas y que nosotros somos mejores para la lectura para la biología, pero no para estos áreas que son un poco más duras. Técnicamente, sí, pues como lo han vendido, sí, porque realmente no que algo está más duro, menos dura. Entonces, como lo han vendido en la sociedad. Entonces, si encontramos como esa barrera cultural frente al acceso que pueden tener las mujeres de la tecnología, y siempre vamos a encontrar más hombres que se postulan que mujeres, eso es una constante siempre.</p> <p>Eh, esas barreras como las hemos tratado como de de de suavizar eh? Pues uno con full campanas informativas comunicativas, hacemos webinars presenciales, vamos y contactamos casos de éxito de mujeres en las de la tecnología, nuestros eventos, eh? También encontramos que es muy importante que esta formación o este esta orientación vocacional venga desde el colegio. Entonces, a abrimos una subes escuela que se llama programa de school. Dónde formamos a chicos y chicas de [00:12:00] colegio para el sector de la tecnología. Y esto nos ha ayudado muchísimo a que ellas continúen. Pues una ruta, eh, dentro del sector, ya sea a través de nosotros a través de una carrera técnica tecnológica o profesional. Entonces, si encontramos esas barreras, las tratarnos de mitigarlas con estas acciones. Pero si te digo, no es fácil. Realmente siempre con las convocatorias, vamos viviendo el número y generalmente siempre cerramos, o sea, la de primer, si eres como no 35% mujeres, 40 % mujeres, y para llegar a hace otros cinco por ci, es como haciendo cosas muy focalizadas o sacando campanas en redes sociales con muy específicas. Solo</p>
--	--

<p>Alianza Simpron para metodología</p> <p>On boarding > 2 semanas de nivelación</p> <p>Tutorías individuales</p> <p>Plan Canguro</p>	<p>mujeres pueden aplicar para poder traer pues, el edificador.</p> <p>Speaker 2: Sper súper entendido. Perfecto. La metodología de enseñanza y aprendizaje que que tienen, cómo se estructuró y que tuvieron en cuenta para estructurar la metodología de enseñanza y aprendizaje.</p> <p>Speaker: Bueno, nosotros tenemos [00:13:00] una alianza. Con samplon, que es una red de escuelas de tecnología de origen francés que tiene además un enfoque social inclusivo y solidaria. Entonces, la metodología y las mayas, todo viene por transferencia de ellos. Digamos que eso es como lo que nosotros ganamos por tener el sello samplon somos parte del. Una pobrecilla. Entonces ellos nos hacen esas transferencias. Digamos que nuestras nuestros currículos son que son propios. Vienen, pues, de la mano de sa club. Nosotros, si hacemos unas adaptaciones al modelo coloquial, porque pues ellos trabajan en en Europa. Europa nos llevan con unos dos, tres años, eh? Adelante en temas de de tecnología. Nosotros hacemos una adaptación muy a las demandas de Colombia. Y siempre tenemos en cuenta dentro del modelo colombiano que las primeras dos semanas son semanas de adaptación. Entonces hacemos dos semanas de onboarding, como les decimos algo como para entrar a los estudiantes de una vez, como los términos que utilizamos en el mundo laboral. [00:14:00] Son dos semanas de onboarding y lo que hacemos a reforzar sus competencias lógicas, matemáticas y des comprensión de lectura. Y, sobre todo, es muy enfocado también a las personas de región y indiferentemente si son hombres o mujeres, si hemos identificado que los estudiantes de región y sobre todo, la región Caribe, pues sí tienen unas falencias significativas comparados con los estudiantes del centro del país de Bogotá o de la de la región que es más más central. Entonces, por eso hacemos esta metodología de la nivelación, eh, para lograr que en esas dos semanas adquieran esas competencias mínimas y cuando ya entren a los temas técnicos, pues allá como una paridad en cuanto a las competencias de entrada. Eh, también dentro del proceso de formación, tenemos procesos de tutoría individual. Son individuales. Entonces, dependiendo de las necesidades de cada estudiante, puede ser una estudiante, sea muy bueno en la parte de lógica matemática, pero no sea tan bueno haciendo [00:15:00] comprensión de lectura o de los requerimientos que puede tener un cliente en un proyecto. Entonces lo que hacemos es un refuerzo uno a uno no es grupal.</p> <p>Siempre un co-formador se sienta con el estudiante y empezamos a hacer todo un proceso de acompañamiento que le llamamos el plan canguro, donde hacemos un acompañamiento por tres semanas para poder reforzar en el estudiante esas valencias que tienen.</p> <p>Speaker 2: Okey, buenísimo. Creo que con eso me me queda claro si nos movemos un poco al tema de eh</p>
--	---

<p>Metodología formativa</p> <p>Rol formador</p> <p>Rol Coformador</p> <p>Requisitos formador</p> <p>Requisitos</p>	<p>formadores.</p> <p>Creo que así le dicen creo que así me dijo Julian, a qué les decían em? Si nos movemos y nos enfocamos ahí en en el tema formadores, cuál es el perfil que le que que buscan en los formadores técnicos de los programas y que tipo de requerimientos tienen ustedes para el dentro del proceso de selección para elegirlos a ellos?</p> <p>Speaker: Vale, bueno, [00:16:00] nosotros tenemos dos figuras dentro de las aulas de clase, que es el formador y el co conformador. Digamos que eso también nos hace nosotros diferentes en el sentido que cada aula de clase tiene máximo 35 estudiantes. Y cada aula tiene un informador técnico y un co conformador. Cuál es la diferencia de los dos roles? El formador técnico es el encargado de todas las magistral. Eh técnicas o de los temas o las temáticas de la maya curricular. Entonces python, eh, javascript? Bueno, toda esa parte muy, muy técnica. Y el co conformador está acompañando el formador realmente en el acompañamiento a los estudiantes. Entonces es la persona que, aunque también es técnicas y también saben, también son desarrollados web. Pues es una persona. Que tiene además las habilidades de acompañar entonces es el que está preguntándole a los estudiantes cómo van, qué hace sería, necesitas es como ese profesor asistente o un monitor que nosotros conocemos a las universidades que está como [00:17:00] acompañando. Todo el tiempo a los estudiantes. Entonces esa dupla es muy valiosa porque realmente sentimos que se complementan generalmente en la educación tradicional. Está solo un profesor que se preocupa, es por lo técnico, pero no le va a dar para estar haciendo un acompañamiento a uno. En cambio, acá hay una persona que se encarga de eso y la otra de acompañar porque también entendemos, eh? Eh que las personas tenemos formas de aprendizaje diferentes. Entonces se co. Conformador se adapta muy bien acá estudiante y lo va acompañando dentro de esa ruta. Eh, que tenemos en cuenta por el memento de las selección.</p> <p>Entonces, como son dos roles, eh, pues diferentes para el formador es súper importante para nosotros que, pues, o sea una persona con experiencia en la temática que va a impartir y que ojalá haya tenido esa experiencia en la industria. Y tratamos también que el informador sea profesional, que sea profesional en áreas relacionadas con la ingeniería, con la estadística, con la administración, pero [00:18:00] que sea también, pues, muy enfocado como esas temáticas específicas y el co conformador. Si puede ser una persona técnica tecnóloga o puede ser un egresado de nosotros del camp que haya adquirido. Competencias para el programa formativo. Pero además que tenga experiencia de voluntariado o experiencia docente, eh,</p>
---	--

<p>Coformador</p> <p>Curso para formadores y coformadores</p> <p>Duplas de formadores y coformadores</p>	<p>acompañando también estudiantes, eso siempre lo buscamos, em.</p> <p>Y bueno, nosotros lo formamos para atención psico social como primeros auxilios, psico sociales como acompañar ellos también. Nuestro equipo de formadores formadores también hacen una formación de formadores antes de empezar cualquier curso. Eh, tenemos en la ya la práctica que el 100% de nuestro equipo de formadores y co conformadores son egresados de la escuela. Mmm. Entonces eso ha sido súper positivo para nosotros porque son personas que ya conocen la metodología que conocen la dinámica de los programas, eh? Y pues, con el paso [00:19:00] del tiempo fue fijada, son más, los se siente que se quieren sumar como profesores. Entonces hemos contado con la fortuna de poderlos vincular, y tenemos en este momento el 100 percent de los profesores de los formadores y co formadores. Egresados los formadores. Profesionales que además hicieron su formación con nosotros y los co conformadores en un perfil más junior de chicos que están terminando su universidad o que terminan técnico tecnólogo y que hicieron la formación con nosotros.</p> <p>Speaker 2: Okey buenísimo. Ahí tiene algún criterio para hacer la dupla o sea de poner un el informador con tal co conformador o es como por logística o si varias.</p> <p>Speaker: Ahí tenemos varias, algunas variables. O sea, una es, pues, la disponibilidad. Sí, porque dependiendo de cómo se va moviendo los cursos, digamos que nosotros no tenemos unas fechas específicas de ingresos, sino que a medida que vamos teniendo los proyectos, vamos abriendo.</p> <p>Por la flexibilidad de [00:20:00] nuestros currículos. Podemos abrir un grupo enero, unos febrero o sea, todos los menos podríamos abrir. Entonces depende un poco de la disponibilidad, pero si tratamos que ya un complemento en sus formas de ser sí, si de pronto es un formado que es más fuerte, pues lo ponemos con un co conformador que de pronto suaviza un poco más el ambiente porque dos personas fuertes es difícil.</p> <p>Sí, nos estamos también la educ. Tenemos eso terminada en Bootcamp 2 eso, personas que se puedan complementar en cuanto al servicio, como esa vocación de servicio, como esa vocación de ayuda, porque aquí nosotros sí promovemos dentro de las zonas de clase, así como promovemos la diversidad y la solidaridad entre los estudiantes.</p> <p>Lo mismo con el equipo de formados co formados. Buscamos que sus habilidades blanda se puedan</p>
--	--

<p>Población depende del financiador</p>	<p>complementar muy bien.</p> <p>Speaker 2: Super buenísimo. Eh? Me que ahí, claro. Eh, kan ahorita. Creo que tú ya más o menos me diste contexto, pero pues, como para reafirmarlo, ya hablando específicamente los [00:21:00] participantes o los estudiantes eh que se están formando.</p> <p>Pues ya me diste, digamos, un contexto ahorita, eh, que los buscaban, digamos, a nivel regional. Que son de condiciones socioeconómicas y estrato. Uno, dos, tres, eh, que buscan, digamos, cierto, cierto punto, digamos, como de de equilibrio en diversidad de distintos tipos, eh? Y es precisar el target específico de lo que ustedes buscan de estudiantes.</p> <p>No más bien. Cuál es el target específico que ustedes sean de estudiantes o si este target de estudiantes puede ser ma, maleable o movable, por decirlo así? Y por qué?</p> <p>Speaker: Sí, eh? Bueno, eso depende del financiador. Entonces tenemos financiadores, eh? Digamos que nuestro modelo está muy enfocado en personas desde los 15 años hasta 60 años. O sea, nuestro modelo es súper amplio y tenemos unas formaciones específicas para [00:22:00] poblaciones que no tienen alfabetización digital o que están buscando alargar sus trayectoria laborales. Digamos que para cada segmento de la población hay un programa, pero en que, como lo definimos, lo definimos de acuerdo con las demandas de los financiadores.</p> <p>Entonces, un ejemplo con nos en este momento, estamos abriendo un proyecto con ellos. Jóvenes entre 18 y 28 años residentes en Barranquilla. Entonces, así mismo, ya</p> <p>Speaker 2: están abriendo la corte. No me acuerdo. Cómo se llama la la corte? Que ah,</p> <p>Speaker: tim.</p> <p>Speaker 2: Ah, sí, yo me quedé como en la ada. La bueno, no me acuerdo cuál que</p>
--	---

Speaker: piloto ada y ahorita estamos en ti.

Entonces, nosotros estamos en la corte de pi, vamos para Barranquilla. Entonces, de acuerdo con la solicitud es que nos hace ese financiado ahora, así mismo, vamos adaptando el proyecto o las informaciones. Estamos soñandonos con un programa que va ser nuestro programa senior para personas mayores de 50 años.

Entonces, [00:23:00] en otros lugares,

Speaker 2: les dicen Silver buenísimo.

Speaker: entonces estamos buscando el financiador para poder lanzar ese programa ojalá este año. Entonces, dependiendo de la demanda del financiador, nosotros vamos adaptando también, obviamente, lo que no es negociable. Por ejemplo, tema de la equidad de genero. Buscamos indicador como mínimo el. Hay algunos que que diciendo no tiene ser 40. Y entonces, pues adaptamos a 40, pero como mínimo, debe ser por el más tanto. Exacto. Lo mismo. El tema regional para nosotros es es súper clave por implementar proyectos en regiones. Ahora estamos implementando uno con internet society Foundation y ellos nos porque ellos son una organización pues de origen norteamericano no tienen mucho conocimiento el territorio. Pero nosotros localizamos el proyecto en 10 ciudades y esas 10 ciudades están categor o fueron priorazad de acuerdo con el indicador de desempleo a nivel nacional. Entonces, [00:24:00] la ciudad que interesante es desempleo juvenil ahí focaliza el proyecto. Entonces vamos moviendo así los proyectos, obviamente todos con un enfoque muy social. O sea, no hay ninguno donde no tengamos indicadores de impacto.

Speaker 2: Súper buenísimo. Bueno, ahorita también asociado, digamos a a este contexto que me estabas dando de los participantes, eh? Me mencionaste un poco del proceso como de atracción y selección. Si. Entonces me gustaría, si es posible que me cuentes cómo hacen ese proceso, atracción y selección de participantes y quiénes realizan y participan en ese proceso de atracción y selección de los participantes.

Speaker: Listo? Bueno, nosotros hacemos un proceso de atracción. A través de aliados territoriales, dependiendo de los parámetros del financiador. Entonces, bueno, hay para contarte. Nos hicimos un tránsito de convocatorias públicas y masivas a convocatorias cerradas y focalizadas. Porque cuando arrancamos, pues esto lo hacíamos bueno con piloto y con nada lo [00:25:00] hacíamos. Redes asociados. Eh, lo

<p>Selecciones masivas a cerradas y focalizadas</p>	<p>hacíamos como súper público. Teníamos volantes y como ya nos vimos por la ciclo, o sea, era como todo súper súper masivo. Y eso nos funcionó mientras estábamos en el contexto de pandemia, porque como que todo el mundo quería estudiar virtual virtualmente, como que no había muchas oportunidades.</p>
<p>Aliados para sumar esfuerzos > selección focalizada</p>	<p>La gente tenía que estar encerrada en la casa. Pero ahí nos funcionó. Y porque cuando pasó el contexto de pandemia, ya no nos funcionó. Entonces, la última vez que hicimos una convocatoria abierta y masiva, fue con ongoing precisamente con la Cohort da y fue muy difícil encontrar esos 110 estudiantes. Fue muy, muy difícil.</p>
<p>Eficiencia en la selección por las alianzas > colaboración</p>	<p>Entonces, ahí nos cuestionamos y replanteamos el modelo. Y pues nos dimos cuenta que podíamos sumar con otras organizaciones. Entonces, buenísimo, muy cercanas que además ya trabajan con la población que nosotros buscábamos a través de intervenciones. Eh? Pues alternas muchos traían trayectorias con estos jóvenes desde niños, [00:26:00] eh? Porque. patrocinaban un colegio, eh? Porque tenían para alimentación. Entonces ellos ya tenía realmente la población focalizada. Y fue que una fórmula súper poderosa para poder llegar de manera pertinente, pero fuera masivo, sino que fuera realmente muy focalizado los perfiles que necesitábamos. Entonces, nos un Mao de organizaciones llegamos. Ya te puedo decir que en todas las regiones del país tenemos mínimo un aliado estratégico. Entonces, ejemplo en el pacífico, tenemos a fundación carvajal, que es muy, muy fuerte en el pacífico, eh? En el Caribe tenemos la fundación a cesco, que es muy fuerte en el atlántico. Mmm. Aquí en el centro de un país, tenemos la fundación grupo social. Son muy, muy fuertes aquí en Bogotá. Entonces, si vamos haciendo como el mapeo de esas organizaciones que son muy afines a lo que nosotros hacemos y hacemos toda una estrategia de relacionamiento para generar esas alianzas. Nos ha dado un muy buen resultado. Y vamos que antes nos demoramos dos meses, tres meses en una convocatoria. Ahora no [00:27:00] nos podemos tardar una un mes sacando todo una convocatoria. Y es porque estamos siendo mucho más focalizados y hemos entrado a consolidar un ecosistema de colaboración con esas organizaciones. Si tenemos un proyecto, eh? Barranquilla. Ya sabemos que nos vamos con la fundación acesco. Eso ya no tenemos que, como que no la pauta y no, y la no, ya es como súper súper focalizado y nos ha funcionado un montón. Em, el proceso de selección entonces, bueno, vocalizamos a las personas con las organizaciones aliadas. Y una vez ya tenemos las personas interesadas que cumplen con el perfil. Pasamos a un proceso de inscripción donde cada persona ah, registra en un formulario su información. Socio demográfica sus intereses y motivaciones. Nosotros evaluamos que, efectivamente, si cumpla con los requisitos de la convocatoria y procedemos a invitarlos a un proceso de selección que es sincrónico y donde ellos deben desarrollar un assessment y además una [00:28:00] entrevista individual. Entonces. Pues, eh, aquí participamos casi todas las personas del equipo de Bootcamp 2. Tengamos que tenemos unas sesiones y nos vamos dividiendo con todo el equipo. Porque pues siempre</p>
<p>Proceso de</p>	

<p>selección</p>	<p>decimos nadie conoce más. El ADN educa más que nuestro propio equipo. Entonces, eh, nos hemos formado todos como selectores. Tu digamos, en educ puede trabajar en el área administrativa y contable, pero pues ser lectora porque ya te formamos también para eso.</p> <p>Entonces tenemos selectores. Bueno, a veces cuando las convocatorias son muy grandes sino no alcanza el equipo, traemos selectores externos que también formamos para nuestra metodología. Y ahí entonces empezamos a hacer unas preguntas también, así como esa entrevista que estamos teniendo con cada aspirante. Y aparte de eso, ellos participando un assessment donde queremos identificar como sus habilidades comunicativas de adaptación de trabajo en equipo. Y con más en eso, hacemos una evaluación. Cruzamos las dos evaluaciones del assesment con la entrevista y sacamos una puntuación final. Y las ciudades que tenga las mayores [00:29:00] puntuaciones, pues son los seleccionados. Hacemos un comité de selección y ahí se definen quiénes son los beneficiarios de del programa</p> <p>Speaker 2: sper, eh?</p> <p>Para lograr ese 45% de mujeres, han tenido que hacer alguna adaptación o ajuste al proceso de selección?</p> <p>Speaker: No, no, no, eh? Pues, por el proceso de selección, no en lo que te digo en la convocatoria. Así. Entonces el aliado no ya no más hombres ahora solo mujeres y que podemos hacer, entonces yo nos conectan. Son organizaciones de su territorio que trabajan solo con mujeres exacta, convocatoria así.</p> <p>Pero el proceso de selección no, nsotros creemos que aunque promovemos el ingreso de las mujeres. También sabemos que no podemos flexibilizar o suavizar el proceso para las mujeres. Entonces lo mantenemos igual. Y pues, si, o sea, yo creo que lo más difícil es [00:30:00] atraerlas, pero ya una vez las tenemos motivadas, créeme que tienen los mismos resultados o mejores resultados técnicos en las entrevistas.</p>
<p>Proceso de selección equitativo</p>	<p>Speaker 2: Acabas de mencionar algo importante que para allá iba y es que iniciativas tienen para retener a los estudiantes durante el desarrollo del curso, eh? O sea, una si tienen iniciativas dos cuales y si tienen unas específicas para mujeres.</p>

<p>Fondo rescate</p>	<p>Speaker: Vale, bueno, nosotros, bueno, las tutorías que era lo que te contaba que es súper clave por nosotros cuando identificamos con el co conformador del estudiante de pronto, o la estudiante desmotivada o que no encuentra de pronto adaptación o como que no se siente bien con las temáticas. Pues de una vez plan can Canguro, eh? Pero eh, también tenemos un fondo rescate así le decimos porque sabemos. Pues las complejidades que hay cuando eres mujer, cuando eres mamá, cuando eres jefe de hogar, cuando además tienes [00:31:00] que responder por tu mamá, o sea, es como todas las complejidades que hay también alrededor de la maternidad, sobre todo, eh?</p> <p>Y pues, si hemos identificado que eso es una causa de deserción. Entonces para entretenerlas lo que hacemos es un fondo de ayuda donde máximo of ofrecemos 300,000 peces mensuales, siempre y cuando tengamos en esa bolsa de recursos, eh? Y ahí les damos un apoyo. Pues, para su sostenimiento, para su intención, con eso puedan no sé hacer un mercado o que con eso puedan pagar los servicios públicos.</p> <p>O sea, no es una ayuda para. De pronto todos los gastos de manutención. Pero si es un soporte para poderse inventar algunos gastos que tiene, sin embargo, la condición entonces es que una vez ellas egresen del programa y se empleen deben retornar esos recursos para poder poner esos recursos. Apoyar a otros estudiantes.</p> <p>Speaker 2: Ah, es como un préstamo más o menos un préstamo</p> <p>Speaker: exact, pero muy tanto, no hay intereses. Se flexibiliza [00:32:00] también la forma de pago. Entonces, eso lo tenemos con. Con nuestras pues con nuestros estudiantes y para contarte pues si en su mayoría las que han accedido son mujeres y por lo que te digo por todas las complejidades, sobre todo que hay alrededor de la maternidad, eh, y también para contarte hemos tenido casos de mujeres que se han formado con nosotras con nosotros. Perdón también madres, eh, con niños muy chiquitos. Entonces. Pues, al ser un modelo de formación virtual, pues permite que ellas puedan estar con sus, con sus bebés y lo que hacemos con ellos formados y conformadores, pues, y darles unos espacios para que ellos ellas puedan, eh, pues latar y puedan estar pendientes de de sus niños Entonces tienen unos periodos pues más largos de descanso donde o también unas actividades que pueden realizar de manera más remota no debe estar conectadas siempre pues, para que puedan hacer también la atención de sus bebés.</p>
<p>Flexibilidad en tiempos y espacios</p>	<p>Speaker 2: Supe buenísimo. Perfecto, eh, Karem ya para ir finalizando. Me [00:33:00] queda claro que sí.</p>

para mamás	<p>Tienen métricas indicadores de género, eh? Y por lo que mencionaste al inicio, lo tienen tanto para los programas como también al interior de Bootcamp 2. Eh también, eh, con los diferentes ejemplos que me diste, eh, identifico que tienen iniciativas, eh, de género? No, eh, como para promover esta parte de género aquí.</p> <p>Y también me mencionaste que era muy difícil, a veces llegar al 45% de más. Qué dificultades y qué limitaciones han encontrado, em, digamos de las principales para lograr la pared de género en los tres momentos en el momento de, eh, la convocatoria y reclutar en el momento de la formación y ya luego en el proceso de, digamos, colocación laboral.</p> <p>No sé como le digan ustedes, como de ubicación laboral de las mujeres.</p>
Barrera cultural	<p>Speaker: Bueno, en el proceso de [00:34:00] convocatoria y selección. Pues sin duda. La barrera cultural. Si, y es realmente, es como una lucha frente a unas dinámicas. Digo, como, como unos pensamientos, como súper hegemónicos en la sociedad donde en la tecnología es para los hombres porque ruda es más o menos como lo que nos encontramos. Entonces, esa nuestra nuestra. La barrera principal al momento de convocar. Y es que de que forma logramos llegar a las mujeres con un discurso muy motivador y muy de empoderamiento. O sea, yo creo que en este mundo de la tecnología, es súper clave. El empoderamiento que las mujeres se puedan creer. El cuento de que somos capaces que lo podemos lograr y que podemos ser mejores.</p> <p>Además, en el proceso de formación es sobre todo con las que son madres. O sea, yo creo que cuando comparamos, nosotros, eh, las que no son madres con los hombres, no hay dificultad, pero si las que son mamás es [00:35:00] súper difícil por. Retener en el sentido de las situaciones que tienen alrededor de su maternidad del cuidado de los hijos.</p>
Mamás	<p>Muchas de ellas, además de tener el cuidado, tienen que trabajar, tienen que cumplir también otros roles de cuidadoras hacia sus padres. Entonces, esas situaciones, eh, son muy difíciles, sobre todo para las que son mamás. O sea, yo creo que con más nos cuesta y es como la barrera más grande para poder hacer la retención y la formación.</p> <p>Y en el proceso de empleabilidad también muy en la dinámica de las que son mamás, pues tenemos</p>

situaciones como es personas que les ofrecen el empleo, por entonces, no porque me queda muy lejos de la casa, no porque no es virtual, no porque los horarios no me dan para cuidar a mis hijos. Entonces esa carrera también.

Son recurrentes. Pero si te podría decir que en la formación y en la en fiabilidad, la diferencia está marcada hacia las que son o no son mamás. Y en la convocatoria, si es general, mujeres independientemente de su estatus [00:36:00] maternal.

Speaker 2: Sper buenísimo. Perfecto. Pues Karen, eso era, eh? No sé si tienes algún comentario adicional para compartir, eh?

Y pues, de mi lado, agradecerte a ti y a juliana también. Por el tiempo me faltaba juliana fajardo que me han contado mucho de ella, eh? Si me puedes ayudar con el correo de juliana para poder, eh, eh? Para poder compartirle la la invitación que de hecho no sé si ya queda muy encima para mañana y eh, pero le escribo sin problema para para, para saber si, si le quedaría bien mañana, eh, nueve de la mañana, eh?

Y agradecerte porque realmente creo que. Pues, además, digamos de empezar como a a hilar, no mentalmente, todo lo que ustedes me están contando con lo que he estudiado. Además, em, creo que igual me me reconforta mucho saber que en efecto, hay, eh, una conciencia, eh, muy fuerte [00:37:00] en educa más em. Entonces, eh, también quiero aprovechar para felicitarlos porque, eh, esta se nota que hay una intención.

Y que hay como esa conciencia que es muy importante, no?

Speaker: Si entonces, gracias y no, gracias por por invitarnos. Me parece sper chévere. Las preguntas también muy, muy chévere y como que nos hace también pensar y que aunque lo tenemos, nos salt un full mejorar en muchas cosas y puede implementar otras más políticas adicionales porque no solamente el acceso y permane, sino que otras cosas podemos fortalecer y juliana fajardo que aquí te deja el correo. Ella es super pila. Ella es egresada el programa fue. Pasante, coformadora, formadora. Ahora se como se haya hecho toda la ruta y es la persona que más contacto ha tenido con los estudiantes también en la escuela desde que empezó. Empezamos. Yo creo que ya tiene información más precisa frente ya a las dinámicas de

	<p>lo que pasan el día a día con los estudiantes.</p> <p>[00:38:00] Bueno, es súper chévere para que con ella estoy viendo la agenda a ella. Ya tiene una visita mañana en la mañana las ave a toda la mañana. Sper tranquila. Es decir, como que tipo tres de la tarde, y de pronto ese ella tiene espacio. Ah, bueno, sí, mañana</p> <p>Speaker 2: igual le escribo. Pero pero si de una yo le busco entonces el espacio mañana en la tarde, Karen 1000.</p> <p>Gracias, eh, voy a parar la la grabación de igual lo que necesiten. Yo ya no estoy en el área.</p>
--	---

7.7.5. Transcripción y codificación 5

Bootcamp: BOOTCAMP 3 – Bogota Institute of Technology

Entrevistado: Maria Teresa Silva

Fecha: 17-Abril- 2024

Hora: 12:00pm

Codificación	Texto
	<p>Speaker: [00:00:00] ya iniciamos como tal, eh, la la grabación, eh? Y para arrancar, me encantaría que me contarás un poquito de ti. María. Teresa. Sí. Que me cuentes un poe ti de tu rol que tienes ahí en beat y ya luego entramos a a las preguntas como tal.</p> <p>Speaker 2: Okey, básicamente mi rol aquí en la empresa. Si. Sí. Listo. Perfecto. Bueno, soy María Teresa Silva y soy gerente de proyectos en Bootcamp 3, eh? Llevo en Bootcamp 3 ya año y dos meses, dos meses larguito ya, eh? Básicamente lo que hago es de mi rol. Es em. Pues, como asegurar que la operación de BOOTCAMP 3 y. Funcione tanto en nuestro pues en nuestros dos segmentos, tanto en el B2C como en el B2B, eh?</p> <p>Coordinando pues, digamos, como todas las [00:01:00] áreas, las diferentes operaciones que tenemos dentro de Bootcamp 3, ese es como, pues sí, es como un contacto directo también con los clientes, eh? Esa parte.</p> <p>Speaker: Okey, buenísimo. Super bueno, acá vamos a entrar un poquito como a, ah, explorar diferentes momentos o fases de el la vida, digamos de de un un estudiante en el boot camp eh, y también a entender un poquito como lo estructura ni más.</p> <p>Si en algún memento eso está fuera de tu alcance, no hay ningún problema. Lo puedes decir como no, no, no, no está dentro de de me alcance. Pero la idea sería porque es, es una herramienta que se está aplicando de forma estandarizada. Pues a todas las personas que estamos conociendo, eh, si tienes nociones y</p>

<p>Intensidad horaria Bootcamps y diplomados</p> <p>Modalidad de los cursos</p> <p>6 meses actualizan</p>	<p>conocimiento desde afuera también porque no, de pronto puede que no esté dentro de tu área más también.</p> <p>La idea es, eh, que nos puedas compartir un poco. Vale, entonces vamos a arrancar un poco, eh? Por todo el tema de modelo de [00:02:00] formación y logística de los programas que se imparten desde Bootcamp 3. Si. La idea es poder entender qué variables, eh, tienen ustedes en cuenta para el modelo formativo de los cursos.</p> <p>Entonces, cuando estamos hablando de variables para el modelo formativo, estamos hablando ejemplo, eh? Tiempo, duración de los cursos. Si es una modalidad ida, si eh, o que tipo de modalidad se establece horarios si es presencial, el lugar. Tipos de apoyo que puedan tener TC. Sí, la idea es que entendamos qué variables tienen en cuenta para establecer ese modelo formativo.</p> <p>Speaker 2: Listo? Súper bueno, eh? Nosotros tenemos dos segmentos. Hay un segmento B2B. Y hay un segmento B2C sí, sí. Digamos que el B2C iba directamente. Pues como a los estudiantes que, eh, si va directamente a estudiantes o o al público y el B2B son las diferentes [00:03:00] alianzas que tenemos con diferentes organizaciones.</p> <p>Sí, mm-hmm. Eh para nuestro B2C si, digamos que nosotros hacemos, eh, toda la creación de contenido, básicamente lo que manejamos son bootcamps y diplomados, eh? Los bootcamps pues tienen diferentes intensidades horarios. Hay intensidades de 100 horas, trescientas horas y cuatrocientas horas. Claramente de esto depende, pues el contenido se va extendiendo mucho más. 100 horas son solo fundamentos 300. Ya tienen un poco más de complejidad y 400, pues tienen unos temas de mucho más específicos, eh? Los diplomados todos son de 144 horas. Y manejamos todo lo que tiene que ver. Pues con el sector tech, tenemos desarrollo web, tenemos data, tenemos y análisis de datos con python, eh? Esos son como los fuertes que tenemos en en este momento. No sé, sí. Y pues, digamos que los los cortos, pues aún digamos fundamentos en programación. Sí. Y así [00:04:00] pues, digamos que vamos a agregando manejamos tres mo tres modalidades está la modalidad online. Está la modalidad presencial y está la modalidad virtual asistida. Son estas tres modalidades que nosotros manejamos dentro de nuestros cursos propios, eh? La presencialidad, eh, las manejamos. Pues en nuestras instalaciones, nosotros estamos ubicados en chapinero. Y pues ahí digamos que contamos con tres espacios para, eh, pues digamos que la la presencialidad de nuestros cursos, cada uno de estos cursos, em, dependiendo, digamos que esto es Contenido actualizado constantemente. Sí, más o menos cada seis meses. Estamos actualizando contenidos de nuestros programas, dependiendo también, pues, como lo que son las necesidades, eh, a nivel laboral a</p>
---	--

contenido	nivel tech, eh? Cómo se está moviendo el mundo? Qué? No sé si antes veíamos. Eh, un lenguaje programación.
Actualización de contenido	<p>Entonces ahora se está viendo, digamos, react o no, ya no es fuerte. Entonces [00:05:00] es el angular. Entonces también vamos actualizando esto dependiendo, pues también lo que vamos viendo en el sector tech, eh, para ello, pues, digamos que nosotros, pues tenemos. Y estamos muy relacionados con con diferentes, eh, organizaciones o entes también muy fuertes en el tema tech. Ejemplo Fedesoft eh ejemplo, eh? Digamos que también hacemos parte del banco elegibles de la mitic. Entonces participamos en diferentes mesas también. Em. De expertos. Y, pues esto nos da también el input para nuestros contenidos. Esto es en el segmento V2C sí, mm-hmm.</p>
Empresas aliadas, input de contenido.	<p>Para el segmento B2B. Pues depende también, como te digo que va con empresas, pues hay contenidos de estos aliados que ya están hechos por ellos. Nosotros lo que hacemos es operar estos contenidos y cuando son, digamos ya tipos semilleros, intercomp y demás, ahí lo que hacemos es, de acuerdo como la demanda también de la empresa que nos esté contra tanto. Entonces, eh, no sé tú. Un cliente nos dice necesito que foren a mis empleados en java [00:06:00] o necesito que formen a mis empleados en tal tema. Entonces ahí nos vamos también muy a la demanda también de la empresa, eh? Y esos son, digamos, como las dos modalidades, ya lo que es con empresas, pues depende muy de ellos de su demanda. El tema de intensidad horaria de qué modalidad quieren que manejen. Pero pues, estamos, digamos que. Dispuestos a a manejar cualquiera de las tres modalidades que te estaban mencionando anteriormente.</p> <p>Speaker: Okey. Super una pregunta, eh, qué? Qué tienen en cuenta para establecer, por ejemplo, eh, las horas de un programa terminado. Me me al inicio cuando cuando empezaste a contarme me dice sino mal como unas tres cuatro, eh? Como eh intensidad horaria, dependiendo el programa. Eh también me comentaste que tenían diferentes modalidades Tres modalidades diferentes, no el eh, si no estoy mal, es el presencial, el híbrido y el completamente, eh, remoto. Entonces, qué tienen en cuenta para [00:07:00] establecer uno? La intensidad horaria dos, por ejemplo, estas modalidades que tienen eh, para establecerlo. No tanto en el vi bi porque me queda claro que estaba el vi bi está más sujeto a lo que el la empresa les pide.</p> <p>Speaker 3: Mm-hmm,</p>

<p>Learning by doing > 90% practico + 10% teorico</p>	<p>Speaker 2: Okey, nosotros manejamos la metodología del bootcamp, que es, eh, el learning by doing, así de es ya tú sales listo para trabajar. Okey, eh? Tenemos 90% práctica 10% teoría. Entonces estamos basados pues, básicamente en esa metodología de los bootcamps, eh? Sea cual sea la metodología, eh, si la modalidad del boot camp sea online, sea virtual o sea presencial. Siempre cumplimos con este 90 10. Entonces ellos siempre van a tener una parte de síncroca, otra parte asíncroca.</p>
<p>Horarios nocturnos.</p>	<p>Y claramente, digamos, nosotros manejamos o, bueno, eso no te lo había hecho. Los horarios que manejamos, eh, van seis a [00:10:00] 10 de la noche, eh? Digamos la virtual asistida. Pues es más involucrados en la plataforma a académica que tenemos. Entonces ellos tienen ahí su contenido y tienen unos espacios, eh, de encuentro con los especialistas. Esos esos ya ya verían un poquito más. Pero también, pues la la mayoría son en la noche, lunes a viernes. A veces hay unos que se hacen los sábados, eh? Pero es eso es la metodología bootcamp no percent practicar percent teoría. Y lo que necesitamos es eso es que ellos, desde el primer día, dicen como hicimos, empiecen a echar código.</p>
<p>Acompañamiento en la noche.</p>	<p>Empiecen a practicar este tema. Super</p>
	<p>Speaker: perfecto, eh? Ahorita mencionaste que, eh, tienen esos momentos como de acompañamiento, por decirlo así. Eh, con eh? No sé bien cómo les dicen facilitadores, entrenadores</p>
	<p>Speaker 2: especialistas. Nosotros, especialistas.</p>
	<p>Speaker: Con los especialistas. Entonces, eh, me gustaría entender un poco cuál es el perfil de los especialistas, eh, que tienen actualmente que acompañan los cursos [00:11:00] o los programas, eh?</p>
	<p>Y qué requerimientos tienen para elegir y para seleccionar o en ese proceso de selección que requerimientos tienen y cuáles son para elegir a estos especialistas?</p>
	<p>Speaker 2: Okey, eh? Cada curso tiene un especialista. Sí. Es decir, em, y cada curso,</p>
	<p>Speaker: cuántas personas puede tener más o menos</p>

<p>Perfil especialistas</p>	<p>Speaker 2: máximo? Máximo? No es 25 personas.</p> <p>Speaker: Okey,</p> <p>Speaker 2: eh? Ya cuando tenemos. Pues sí, máximo 25, sí, digamos en nos inscriben de 30, 40. Pues allá hacemos la apertura de dos cursos. Si. Pero sí, generalmente, digamos que cada profe para asegurar claramente un buen acompañamiento y demás, em. Nuestros especialistas, pues básicamente tienen que tener, y uno, pues conocimientos técnicos muy, muy, muy fuertes en lo que lo retiramos en análisis de datos, dependiendo pues, como la el enfoque tiene que tener conocimientos técnicos muy fuertes, estar en la industria, tener experiencia en la industria, porque es importante también que se muevan en la industria y sepan [00:12:00] que está pidiendo también el mundo tech, eh y adicional, pues deben tener experiencia en temas académicos. Sí, en temas de enseñanza. Em, ya que más me habías dicho lo el perfil y como el proceso de selección. Si. Ajá. Sí. Listo básicamente para</p>
<p>Proceso selección especialistas</p>	<p>Speaker: el proceso de selección.</p> <p>Speaker 2: Okey, nosotros, em. Pues, eh, quien hace todo este tema, digamos, como de de la selección de los de los especialistas, nosotros tenemos un líder académico, eh? Entonces ellos pasan primero, pues, por un tipo de pruebas técnicas, hay unas clases demo y pues la entrevista. Digamos que ya. Específica y participa líder académico, participa la dirección, eh? Y ya, digamos que se toma como la decisión, entonces se lanza la convocatoria. Se hace un filtro de más de vida, eh?</p> <p>Se hace esta entrevista de líder académico donde donde se califican. Pues diferentes criterios. Ejemplo, ejemplo, los que te está [00:13:00] diciendo ahí tiene conocimiento en la industria, tiene conocimiento en el tema. Cuántos años de experiencia? Entonces, dependiendo también, pues ahí lo vamos calificado, em. Tienen una clase demo. Y pues finalmente, pues ya como la la entrevista financia con la dirección,</p> <p>Speaker: okey, okey, perfecto. Cuántas cuántos especialistas tienen em, digamos, eh, en temas como de distribución de género, osea, cuántos tienen nombres y cuantas mujeres actualmente</p>

<p>Especialistas > 70% hombres y 30% mujeres</p>	<p>Speaker 3: mucho.</p> <p>Speaker 2: Hemos hemos sido contratando más mujeres. Ah, bueno, yo creería. Yo creería que estamos como un 70 30. Ahora nosotros tenemos el especialistas 70% hombres, 30% mujeres, okey, tenemos en este momento. Digamos que adicional las a los especialistas. Hay unos mentores técnicos que apoyan, digamos temáticas y de los mismos cursos. En este tema [00:14:00] a los</p>
<p>Especialista vs mentor</p>	<p>Speaker: especialistas.</p> <p>Speaker 2: Bien. Ah, así. Entonces ellos ya son, eh, digamos el especialista es el que acompaña el curso todo el tiempo. El mentor es el que está como disponible para dudas. Entonces a venga, yo no entiendo html entonces busco el mentor experto en esto y tengo una sesión con ellos para despejar la duda de html sí.</p>
<p>Mentores > 90% mujeres y 10% hombres</p>	<p>Speaker 3: Okey.</p> <p>Speaker 2: En estos mentores ahí. Si ya digamos que como te digamos, hemos ido, em, porque nuestro foco también es ir cerrando la brecha de género en esto, aj mentoras técnicas, tenemos, si no hay si ya es casi 90, 10, 90 mujeres, 10 hombres. Ah, wow. Y es por 100 hombres. Sí. La mayoría son mentoras, mentoras, técnicas, mujeres.</p> <p>Speaker: Así es. Okey,</p> <p>Speaker 3: mm-hmm.</p> <p>Speaker: Okey, buenísimo, eh? Super. Eh, asociaba un poco a esto, eh?</p> <p>Han visto, digamos, eh, algún impacto en [00:15:00] tener más mentoras? Mujeres, eh? Que si lo tuvieran, sobre todo hombres.</p>

<p>Impacto de mujeres especialistas o mentoras en motivación de participantes mujeres</p>	<p>Speaker 2: Sí, digamos que por eso te digo que también hacía especialistas. Nos hemos sido también más con mujeres, si es que yo no creo que sea un 70 30, sabes? Porque yo creo que estamos como un 60 40. Hemos ido avanzando bastante con mujeres, eh?</p> <p>Sí. Digamos que en temas de atención al detalle, eh? Son buenísimas en temas, digamos de de la organización. Y hay muchos también cuando no quieres cerrar brecha. También es que cuando las mujeres que se nos se nos inscriben a los cursos, ven una profe mujer, es como esa motivación y eso u venga así. Si es posible. Entonces también es como ese ejemplo y esa motivación también para para las mismas estudiantes, eh? Digamos que nuestros cursos B2B también. Ahí tenemos, eh? Pues esos especialistas vienen directamente con nosotros y [00:16:00] ahorita, digamos ahí tenemos. Sí, digamos en un grupo de tres que ahí manejamos tres. Está el instructor líder, una asistente y una mentora, lo que son instructor asistente, mentora. Tenemos mujeres y solo el instructor líder es hombre eh, y motiva. Motiva mucho esa parte en la parte de organización en la parte de atención al detalle en la parte, está de pronto como de. De tema también como creativo de cómo llegar a la a la audiencia.</p> <p>También se les facilita un poco más, eh? Y los hombres, creo hasta los mismos estudiantes, hombres. A veces se agarren también un poco más fácil con con con las mujeres</p> <p>Speaker: como cerrando</p> <p>Speaker 2: mucho</p> <p>Speaker: interesante. Buenísimo. Super. Eh, María Teresa, cuál es el perfil target de los estudiantes que ustedes tienen? Y digamos que acá ya no es tanto en el B2B sino en el en el de ustedes ya directo, eh?</p> <p>Como para entender un poco, eh? Claramente el eh, digamos el el alcance que [00:17:00] tienen a nivel de participantes.</p>
<p>Perfil participantes</p>	<p>Speaker 2: Okey. Ha variado mucho. Digamos que al año pasado teníamos, eh, un 45% de bachilleres. Pero cómo te digo que tenemos también el tema diplomados? Hay muchas personas y y no solo para los</p>

<p>33% participantes mujeres</p>	<p>diplomados, sino para los boot Camps que ya son profesionales.</p> <p>Ya tienen especialización, tienen maestría. Entonces, ya hemos ido subiendo mucho más. Pues como ese, pero al veintitrés, un y percent era un bachilleres.</p> <p>Speaker: Okey,</p> <p>Speaker 2: eh? Yo creo que este año nos va a subir mucho más. Va a bajar el tema de bachilleres y nos va a subir un poco más el tema de profesionales y en temas de mujeres. Al año pasado teníamos un 33 percent de mujeres.</p> <p>Speaker: Estudiantes. Okey, okey, perfecto. Buenísimo. Super tiene algún rango de edad, eh? Alguna eh? Como algún target de condición socioeconómica? Eh algo? Digamos que que tengan específico. [00:18:00] Sí,</p> <p>Speaker 2: eh, nosotros? Pues, digamos que nuestra audiencia básicamente está como entre los de 18 a 35 años.</p> <p>Hemos tenido personas claramente mayores, eh? Este año, hemos tenido menores de edad desde los 17 porque como te digo, son bachilleres. Entonces, eh, salen de una vez del col a hacer estos cursos, eh? Hemos tenido menores de edad así. Digamos que para esta corte que tuvimos al inicio, tuvimos cinco menores. Hemos tenemos cinco menores de edad dentro de ese dentro de ese curso, em. No en estrato socio económico cmica para Bootcamp 3s. Si es como muy, muy variable ahí, como un target que tú digas como el uno, el dos del no es como que hay de todo, eh? Si hablamos del viti porque pues esto ya son de impacto social, entonces ya son un poquito más. La mayoría son de impacto social. Entonces, si son otras poblaciones vulnerables, pero en nuestro vitus sí, sí, tenemos, como de todos los estratos [00:19:00] y en edades, hice muy más o menos sobre esas edades. Um. Sí es, es como esa parte</p> <p>Speaker: super alineada, digamos al al a este perfil de estudiantes que que me estás comentando, eh?</p> <p>Cómo es el eh? Cómo es el proceso? Cómo hacen en el proceso de selección? Eh? Atracción y selección</p>
----------------------------------	---

<p>Proceso de selección > no hacen pruebas</p> <p>Manejo de pc y habilidades matemáticas</p>	<p>de los participantes para los programas.</p> <p>Speaker 2: Nosotros no tenemos ningún requerimiento. Nosotros, digamos que, eh. No decimos venga, usted tiene que contener conocimientos previos, no aquí pueden llegar personas con cero conocimiento en temas de programación.</p> <p>Entonces no tenemos, digamos, como un requerimiento, si es importante, claramente, digamos, como que, eh. Sepa manejar un computador que sepa leer, que sepa que tenga, digamos, como este tema de habilidades em, matemáticas muy claras también porque hay a veces dificultad, sabes ahí hici [00:20:00] hemos visto como este tipo de de de pero hacen</p> <p>Speaker: alguna prueba o algo así como algún.</p> <p>Speaker 2: No pruebas, no. Básicamente, digamos, es como ya en la parte comercial. Si es como, ay, mira si, si, si. Necesitamos que sepas, pues, manejar el computador si, como el copiar, pegar el prender el computador, eh? Sí, si lo pero es más desde la parte comercial, pero que tengamos, digamos, una prueba inicial para poder hacer esto no?</p> <p>Speaker: Y en el B2, cómo es el proceso de de atracción y selección de participantes?</p> <p>Speaker 2: Depende. Si nosotros, digamos, hay aliados donde ellos se encargan de todas las elecciones y convocatoria nosotros, digamos, si tenemos, eh. Participamos, digamos en en unos eh, proyectos que si nosotros hacíamos desde la selección, bueno, no sé si cuando estabas con Accenture, él quiero ser digital de de go</p> <p>Speaker: de go fundación corona.</p> <p>[00:21:00] Sí, sí, sí.</p> <p>Speaker 2: Nosotros est. Estuvimos ahí como como operadores de de estos de estos bootcamps. Ay. Sí. Pues claramente teníamos que hacer una prueba técnica, eh, no tan robusta. Es decir, ahí también podían</p>
<p>Pruebas cuando usan</p>	

<p>Patrocinador</p>	<p>llegar personas sin conocimiento. Pero si hacíamos una prueba y nosotros les poníamos como un le llamamos nosotros, era ver como unos videos hacer como unas actividades previas.</p> <p>Pues, para para saber realmente, pues quienes y quienes no ahí, si hacíamos ese proceso de selección, eh, ya cuando son empresas no? Pues la empresa directamente es pues quien hace también su proceso de selección y nos envía pues como estos son las personas que necesitamos que nos formen y ya eh, hasta ahí, si no, pero no tenemos ningún tipo como de restricción de decir usted puede estudiar con nosotros, no?</p> <p>Por eso te digo no necesitan tener conocimientos en programación. Ese es como nuestra nuestra apuesta de valor y es. Puedes venir sin conocimientos y salir con conocimientos, okey,</p> <p>Speaker: super eh, quienes participan en ese contacto [00:22:00] inicial y como en ese filtro, por decirlo así, de lo de de los parti, o sea de las personas que van a entrar a estudiar en el bootcamps.</p>
<p>Area mejora continua</p>	<p>Speaker 2: Los comerciales es su primer contacto, el área comercial, una vez ya los chicos ingresan y ya es el área mejora continuo quien tiene el contacto del primer contacto con ellos. El área mejora continua es la que se encarga todo el tema del bienestar y seguimiento de los estudiantes, eh, de minimizar todo el tema, des deserción de estar.</p>
<p>Prebootcamps</p>	<p>Pues muy, muy atentos a ellos. Entonces, una vez comercial, ya dice estos son los matriculados, los agarra mejor a continuo allá son parte de nosotros. Y ya empieza todo el acompañamiento. Eh que si se hace, se les genera, digamos, un prebootcamp, a ver, nosotros vamos a estar vendiendo hoy un curso y el curso empieza más o menos en un mes. Entonces, para que el estudiante no esté todo ese mes, como venga ya, ahora que hago, se les enviamos un prebootcamp y se van preparando para lo que van a ver posteriormente en sus clases. Eso es, digamos, como lo que se hace, [00:23:00] quién genera ese preocupa el área, eh, académica y de producto. Ellos son los que diseñan estos.</p> <p>Speaker: Okey, okey, perfecto, em. Y me ahorita que que le estabas mencionando del equipo comercial, que es como los que tienen el primer contacto y como el filtro, por decirlo así, de los candidatos, cuántas personas son del equipo comercial y del total de ellos? Cuántas son mujeres y cuántos hombres?</p>

<p>Area continua es la estrategia principal de retención</p> <p>Iniciativas de deserción > el modelo formativo en si</p>	<p>Speaker 2: Tenemos seis comerciales en este momento más la supervisora comercial.</p> <p>Mm-hmm. Está la supervisor de ellos son bueno, o sea, seis. La supervisor es mujer y de los seis comerciales, tenemos tres mujeres.</p> <p>Speaker: Okey. Okey, o sea, como de la capa, están como en paradas de de género. Okey? Así es buenísimo. Perfecto, eh? María Teresa al momento, digamos de ya tener a las personas, eh, formándose, [00:24:00] eh?</p> <p>Ahí me mencionaste que pasan ya a otra área, eh? Pues digamos que pasan a ser acompañados por otra área. Y ahí lo que quería entender un poco es si tienen. Y y en caso que si tengan es si tienen iniciativas para retener a las al a los estudiantes o las estudiantes y en caso que sí, cuáles son esas iniciativas que tienen para retenerlos?</p> <p>Speaker 2: Pues yo creo que la retención básicamente va en en el valor agregado que se les está dando con el eh. Ellos tienen acompañamiento 100 por percent del área de mejor al continuo todo el tiempo. Em. Ellas les están dando toda la información, cualquier inconveniente, cualquier problema que ellos presenten dentro de su boot camp lo lo transitan a través del área mejor o continua. Claramente si son temas técnicos de, ven, no se con el profe. Si es como, no estoy entendiendo, estoy perdido todo [00:25:00] el tema ya así eso. Escala, digamos, entonces ya pueden estar con mejora continua. Venga que no me siento bien con el prof. Claramente eso no se lo van a decir. Pues como a hechos y ya mejora continuo, pues de una actúa poner área académica y estamos incluidos, pues, digamos que ya lo que es la la, la parte de proyectos y la dirección en generar planes de acción, eh, que tienen ellos dentro del boot camp. Ellos tienen, eh, todo lo que tienen que ver con formación en habilidades blandas. Formación en empleabilidad y una plataforma en inglés. Entonces, digamos que esa es como la forma en que yo te puedo decir, pues es como de retener el estudiante, eh? Y pues lo hemos que como prestar un excelente servicio, si es como estar muy atentos a ellos, eso es la parte</p> <p>Speaker: está perfecto.</p> <p>Buenísimo. Tienen identificados factores de riesgo que puedan llevar a la deserción de los estudiantes. Si</p>
---	---

<p>Motivos de deserción</p>	<p>cuáles son, o sea, si los tienen, cuáles son que cuáles son y cómo los han identificado?</p> <p>Speaker 2: Okey, eh, [00:26:00] nosotros, una vez ellos inician se genera una encuesta de caracterización inicial de los estudiantes.</p> <p>Es decir, se hace como un barrido completo de cuáles cuáles son como sus condiciones, pero generalmente los motivos de deserción y con los que siempre estamos pues, como muy atentos, son, eh? Por el tema laboral que pueden tener un trabajo y ya es mucho, lo encargue el más, su trabajo, eh? O que les cambien y les rotan, eh, horarios en sus en sus sus labores temas de salud también.</p> <p>A veces hay muchos chicos que pues muchos no, pero si hay unos que han pasado por temas de salud mientras están en el boot camp. Temas económicos, a veces también como que mira que hay en un tema económico difícil, entonces tiene que salirse al campo para ponerse a trabajar. Eh? Que otra oh, viajes a veces también tienen como que trasladarse un momento a otro irse al país.</p> <p>No pueden continuar con el bootcamp, pero digamos en esos casos, pues a veces somos flexibles en si tú estás [00:27:00] presencial, quieres necesitas viajar? Pues te ofrecemos la modalidad online. Tratamos de ofrecerles 1000 cosas para que ellos claramente no se nos vayan del bu. Claro,</p> <p>Speaker: okey, buenísimo. Super ahí me queda perfecto.</p> <p>Eh? María Teresa, habrá adentrándonos un poco al tema de de género en Bootcamp 3. Tienen métricas de género tanto al interior de la organización o sea, tanto para Bootcamp 3 o sea de eh, como de los participantes.</p>
<p>B2B les impone métricas</p>	<p>Speaker 2: Eh no KPIs así como que uno diga, tenemos que llegar a esto de mujeres, no en estos B2C en los B2B. En algunos, si no, si, si.</p> <p>Digamos en país. Mm-hmm. Okey. En algunos ahí, eh? Digamos si hablamos de, quiero ser digital o si hablamos de otro proyecto que tuvimos que era amcham con la cámara de comercio Colombo americana, ellos dos. Sí, nos exigían un porcentaje, [00:28:00] casi el 50% de mujeres. Mujeres que teníamos que que</p>

<p>Tienen la intensión pero sin objetivos específicos</p>	<p>que tener nuestra meta, eh?</p> <p>Digamos que nosotros, si respondemos es a. El cierre de brecha de género que quisiéramos llegar. Pues claramente, de pronto, como un 50 percent irlo subiendo, pero no tenemos algo así como establecido y tenemos que llegar a esto, no? Pero si es empezar a cerrar esa brecha de género, eh, esos dos, o sea, tienen como el</p> <p>Speaker: objetivo, pero no tienen como una métrica clara que tenga.</p> <p>Si en este momento que tú digas el el,</p> <p>Speaker 2: vamos a lograr el percent de mujeres no? Okey.</p> <p>Speaker: Okey. Perfecto. Buenísimo, eh? Tienen iniciativas, eh? De género? Es decir, iniciativas que promuevan una mayor, eh? Participación de las mujeres en los boot Camps. Entonces te te pongo. Eh, no? O sea, no quiero sesgar la respuesta.</p> <p>Pero eh, digamos [00:29:00] ejemplo que no sé. Identifica que hay una alta población de mamás. Entonces, que tengan algún beneficio para las las que son madres o algo así como de iniciativas que, digamos, eh, tengan objetivo, eh? Lograr que más mujeres entren al buca</p>
<p>B2B si tienen iniciativas para mujeres</p>	<p>Speaker 2: no en nuestro B2C en nuestro B2B sí. Pues, al tener esos caps ahí, sí, teníamos como claramente las iniciativas para poder cumplir con el cape en vitus en este momento</p> <p>Speaker: y en en ese vitus vitu b.</p> <p>Perdón, qué tipo iniciativas tenía y eran iniciativas de ustedes o eran iniciativas que les impartían desde el desde la la empresa que le los está contratando.</p> <p>Speaker 2: No. Básicamente vemos si teníamos, pues como el kpe pues nosotros hacíamos nuestras</p>

<p>Cultura como limitante</p>	<p>eh, aumentar. Eh la participación de mujeres en los boot Camps.</p> <p>Speaker 2: Digamos que a veces em. Pues, yo creo que es más por tema cultural. Es como, ellas no tienen la misma posibilidad de poder estudiar. Sabes, a veces están muy solas en su [00:32:00] casa. No tienen el acompañamiento, tal vez de su pareja. Entonces, como que esa, esa limitación cultural es como lo que a veces más dificulta, no para nosotros que nos lleguen.</p> <p>Pero si a veces como para retenerla, si nos pasó mucho en vitu, eh, eran estas dificultades de no. Mi pareja ya no me está apoyando o mi pareja me va estudiando y me dice que pues, que hubo pues eh, como cumplir con las labores de la casa, entonces va a tener que salir, em o las que sufren. Pues violencia Intra familiar em.</p> <p>Si es más que todo eso, sabes, sea es como a nivel cultural. Digamos que para nuestro vitu se había una mentora específica para estos cursos porque pues adicional a ser poblaciones vulnerables. Pues si necesitamos un acompañamiento, si cosas sea importante, em, entonces este acompañamiento era solo</p> <p>Speaker: para mujeres o era en general para no era en general,</p> <p>Speaker 2: era en general</p> <p>Speaker: para</p> <p>Speaker 2: todos.</p>
<p>Mentoras mujeres</p>	<p>Pero eh? [00:33:00] La mayoría que nos buscaban o que buscaban a las mentoras eran mujeres. Okey. Tuvimos hasta en algún momento también. Eh? Temas de eh? Sí, lo que yo te decía bien, la intrafamiliar abuso sexual y toda esta parte un complejo compleja. La mujer todavía es muy vulnerable. Demasiado.</p> <p>Speaker: Sí.</p>

<p>Barreras en la empleabilidad</p> <p>Instructoras y mentoras</p>	<p>Speaker 2: Sí.</p> <p>Speaker: Sí, es afortunadamente.</p> <p>Sí. Sí, perfecto. Eh? No, yo creo que eso es María Teresa, eh? Eran esas 12 pregunt digas ahí como para poder tener información. No sé si hay algo adicional que quieras, eh? Comentar o incluir, eh? Como parte, digamos de la información que quieras compartir.</p> <p>Speaker 2: Em, no, Monica. Yo creo que ya te lo dije realmente como vid.</p> <p>Queremos, pues. No tenemos cómo está segregación de género, pero si queremos como impactar mucho el género también, eh, no sin quitarle, obviamente importancia también a los hombres para nosotros también. Pues, digamos [00:34:00] que todos los estudiantes son iguales. Sabes, por eso te digo que no hay un trato preferencial entre unos y otros.</p> <p>Eh, pero si nos gusta mucho impactar, impactar y transformar vidas a través de lo que hacemos. Y por eso te decía, digamos el tema del acompañamiento a nivel empleabilidad y todo eso ahí, digamos que con empleabilidad también nos a nos enfrentamos a a muchas barreras en temas de que sean mujeres. Entonces, muchas también han dicho como. Me cerraron la puerta en tal empresa porque era mujer porque tenía hijos pequeños, porque entonces también es como acompañar a estas personas en sus procesos de emple y aserción laboral también es súper importante, em. Si si nos hemos enfrentado a esto. Pero pues, bueno, tratamos pues como de poderlas apoyar lo máximo y que puedan cerrar y cumplir también.</p> <p>Pues, estas metas y y logramos muchísimas y hemos tenido pues buenos, eh, testimonios de chicas que han llegado. Pues eh, a grandes a grandes cosas y. Muchas de nuestras [00:35:00] instructoras o mentoras también vienen de nuestros cursos. Entonces es como, como seguirlas acompañando, eres graduada, saliste de acá, ha sido desarrollándote mucho más.</p> <p>Entonces es como seguirlas acompañando después de es como nuestro objetivo, sabes, no es solamente formarlos, sino seguirlos. Acompañando después. Es eso? Yo creo que no, que no es más, pero pues,</p>
--	--

bueno, que te haya servi la información que que tienes, lo que tienes ti total

Speaker: María Teresa 1000 y 1000 gracias por el espacio.

Gracias por la información que que compart realmente es, eh, muy valioso. Yo lo que te iba a comentar es, eh, una.

7.7.6. Transcripción y codificación 6

Bootcamp: BOOTCAMP 3 – Bogota Institute of Technology

Entrevistado: Sofia Arroyo

Fecha: 19-Abril-2024

Hora: 7:00am

Codificación	Texto
	<p>Speaker 2: [00:00:00] Ya</p> <p>Speaker: ahí estamos bien. Super, eh? Pues Sofía 1000, gracias. Y para arrancar, me gustaría que me contarás un poquito, eh? Cuál es tu rol en beat? Eh? Cuánto tiempo llevas en beat? Eh? Y bueno que nos des un poquito de contexto ahí, digamos tu, tu experiencia que has tenido aquí con con vi.</p> <p>Speaker 3: Bueno, eh, yo ingresé a Bootcamp 3 en febrero del o sea que llevo un poquito más de un año. Eh? Creamos el área desde cero de emple cuando ingresé, ingresé para eso, em. El área de emple tiene como objetivo acompañar a los estudiantes y graduados de Bootcamp 3 en su inserción laboral. Sí. De qué manera, eh? Les damos las herramientas necesarias para que em. Su proceso lo puede hacer lo más autos gestionado posible, no?</p> <p>Okey, para eso se le dan [00:01:00] herramientas, no herramientas como eh, tips para amar la hoja de medida, eh, para amar su perfil de linkedin, cómo configura las alertas de empleo en linkedin? O sea, se ve mucho más lo que es la actividad en 100 en linkedin, porque es muy importante. Eh, tenemos también talleres de entrevistas laborales, simulacros de entrevistas laborales.</p>

También tenemos la opción para los chicos que estudian, eh, para que quieren ser emprendedores. Les damos un taller para para dar sus primero sus primeros pasos como freelance, eh? Y aparte de eso, lo que hacemos es intentar conectarlos todo el tiempo con empresas em. Yo tengo como una meta diaria de contactar empresas para contarles un poco de quien es Bootcamp 3 y que sepan que cu que cuentan con nosotros con nuestra base de datos. Y, bueno, en principio siempre se les cuenta qué tipo de perfil de graduado tenemos? No? Bueno, grandes rasgos, eso, eh, mi mi enfoque es acompañar a los chicos y, pero eso también implica estar a full en contacto con el mercado, es decir, con la empresa. [00:02:00]

Speaker: Super buenísimo, eh? Bueno, ahí como te comenté ayer, nosotros tenemos estas 12 preguntas.

Estas 12 preguntas exploran diferentes temas. Sería interesante contar con tu conocimiento y experiencia desde la parte de empleabilidad porque hay cosas que son como muy metodológicas de formación. Sí, em, pero que pues eventualmente tú puedes tener como una visión desde cómo salen las personas que se están formando, eh?

Y pues, ya de cara, digamos el tema de empleabilidad entonces, para arrancar, me gustaría saber. Eh, desde tu perspectiva que variables se tienen en cuenta, se tuvieron en cuenta para estructurar el modelo formativo que tienen, eh, actualmente en Bootcamp 3 en los diferentes programas. Cuando estamos hablando de este modelo formativo, estamos hablando específicamente de duración de los dos programas, la modalidad que se hace, el tipo horarios, [00:03:00] eh?

Los apoyos que se les dan. Ejemplo también. Pues va, eh, digamos el el hecho que, eh, la formación incluye, digamos también un tema de de entrenamiento y información para la emple este tipo, digamos de variables, eh? Perdón, este tipo, digamos de. De eh características parte de el modelo formativo. Entonces ahí me gustaría entender, eh, desde tu perspectiva de lo que has conocido en este año largo, qué variables crees que se tiene en cuenta para este modelo,

Speaker 3: eh, se tiene mucho en cuenta en la demanda del mercado. O sea, creo que los bootcamp, lo que tienes es que se adaptan al mercado al 100. No, quizás son un. Lo que es la la educación tradicional, eh? Quizás le lleva un un poco más de tiempo por un tema más de

<p>Adaptación a mercado</p>	<p>burocracia porque bueno, porque justamente es es educación tradicional y requiere otras cosas, eh? [00:04:00] Quizás lleva más tiempo a adaptarse al mercado. En cambio, el bootcamp es y y soy testigo se revisa y en poco tiempo lo lo resolvemos. Te de un ejemplo. Tenemos distintos programas de programación fullstack, y de datos Science no tenemos programa. Los chicos de datos allan se dieron cuenta que que dicen ahí. Yo también quiero tener otra opción porque, bueno, se quejaron. Esto fue ahora un mes y ya en 10 días se va a lanzar un programa nuevo para para que los chicos tengan otra opción para anotarse en datascience. Porque qué? Porque, bueno, también ayudé al líder académico o a contarle un poquito qué es lo que se demanda en el mercado justamente para poder decir, bueno, si es esto lo que hace que cons en empleo rápido. También y que los que les permita insertarse en el mercado o que les permita crecer como profesionales. Bueno, vamos a por esto. Bueno, listo. El líder de la académico costa también armar la propuesta. O sea, es como que responde muy rápido. No, eso creo que es el que tiene. Es una respuesta muy, muy rápido y justamente poquito adaptas al [00:05:00] mercado. Y el mercado de la tecnología avanza a pasos agigantados</p> <p>Speaker: De acuerdo. Totalmente de, de acuerdo, buenísimo. Super, eh, aparte, digamos del mercado. Crees que ahí otras cosas? Bueno, eh, un segundo antes de avanzarlo del mercado, cuando hablas del mercado, entiendo que no es solamente la demanda de empresas, sino también lo que los mismos estudiantes piden.</p> <p>Si es así, porque eso fue un poco lo que te entendí ahorita. No que los chicos como que dijeron ah, no, no, no estoy como tan interesado. Y ahí entraron, digamos, al retroalimentar y ver. Que qué otras cosas podrían tener. Entonces, cuando dices mercado, solamente empresa, o qué está pasando en la industria o también a los estudiantes</p>
<p>Demanda del mercado</p>	<p>Speaker 3: en realidad, eh, en realidad a mi criterio, el estudiante se eh estudia lo que lo que el mercado le ofrece, porque el estudiante vas a cualquier cualquier edtech como Bootcamp 3, el combo que te ofrece el programación full es la formación en la misma tecnología casi. Son todas [00:06:00] muy parecidas. Por qué? Porque justamente todas las Edtech hacen lo mismo hacen el mismo análisis. Bueno, qué requiere el mercado laboral? El la el mundo hay que está necesitando hoy para poder contratar un programador, un científico de datos, una, una o alguien que sepa, bueno, otro tipo de cosas no?</p>

<p>Adaptación al mercado</p>	<p>Y es como que el el estudiante para mí, es como que me imagino yo, si soy estudiante, averiguo en todas la competencia. Te dan en te en lo que esta tecnología te ofrecen lo mismo. Okey, el valor agregado va por otra cosa que creo yo, que acá se suma lo nuestro, que es lo que es emple, porque no solo les damos talleres de de llamado de hoja de vida, etcétera, sino que tienen sesiones de habilidades para el empleo buenísimo.</p> <p>Y tiene que ver con la parte actitud inal. Okey, eh? Por qué? Porque sabemos que las empresas no, no van a evaluar solamente el perfil técnico. Siempre digo lo mismo se gradua siempre programadores distintos. O sea, tiene el mismo perfil técnico, pero lo que los hace distinto es lo otro es lo otro claro.</p> <p>Entonces, eh, también [00:07:00] está adaptado al mercado, porque también es como que. Yo estoy en contacto con empresas y un poco medio de cuenta o me cuentan un poco qué es lo que buscan? Y y eso es lo que estamos, eh? A eso adaptamos la la actividad. Por eso no sé, también es como que responde rápido. Ayer terminé una actividad nueva para lo que es ideas para el empleo también adaptado el último que estuve observando, no en lo que es errores de los chicos que veo en sus procesos en base de la demanda que tenemos de la empresa.</p> <p>Speaker: buenísimo. Perfecto. Me queda claro, eh? Digamos muy alineado lo que estás, eh, comentando. Eh que que yo creo que está como enfocado. Pues, en toda la parte del modelo, eh, de formación en los cursos. Si nos vamos a la metodología de enseñanza y aprendizaje. Sí, y míralo también desde, pues, todo el foco claramente técnico, pero también desde la experiencia tuya de ese in sumo adicional que das de habilidades para el trabajo, eh?</p>
<p>Aprender haciendo</p>	<p>Como estructuraron en la metodología que tuvieron en [00:08:00] cuenta para utilizar esa metodología de enseñarse y aprendizaje.</p> <p>Speaker 3: La metodología es 90% práctica y 10% teoría. Eso es, es eso, eh? Y creo que también es el valor llegado de un bootcamp este que quizás, eh también hasta complementa lo que es la educación convencional, eh? La educación convencional tiene todo lo que tiene mucha teoría. Quizás se demoran llegar a la práctica, eh? O jo? No, no desmerezco al contrario, sino que digo que es un complemento, eh? Pero me parece que el buca lo que tienes, eso no que el eh al al</p>

Perfil participantes	<p>experiencia en emple sí.</p> <p>Speaker 3: Si yo, yo tra, yo trabajaba en digital house, que bueno, es la competencia de</p> <p>Speaker: ah,</p> <p>Speaker 3: sí, en su en su momento me desvinculan cuando no sé si si escuchaste que en noviembre de [00:11:00] hubo como una crisis con el rubro ot en de la tecnología.</p> <p>Sé que Colombia mucho no llegó por cuando bueno, cuando les conté a quienes en su momento no estaban tan al tanto pero bueno. Hubo una crisis muy importante con el euro ahí. Como que una sobreproducción de startups, o sea, no había tantas start startups y ahora se después se llenó.</p> <p>Speaker 2: Mm-hmm.</p> <p>Speaker 3: Y eso hizo como una so como que se haya demasiado y que sobre y bueno, cerrara en el área donde yo estaba que yo tenía el área de estábamos en el área desarrollo profesional</p> <p>Speaker: y okey.</p> <p>Perfecto. Entonces sí tenías, digamos esa, esa, esa experiencia previa buenísima super en cuanto al perfil de los chicos que participan, eh, que creo que ahí tú sí. Tienes como bastante interacción con ellos cuando ya están saliendo de la de la formación. Cuál es el perfil target que tienen usualmente de estudiantes?</p> <p>Y cuando tú los recibes, como que identificas del perfil de ellos,</p> <p>Speaker 3: em, el promedio que veo de del de los [00:12:00] perfiles es. Son personas o que no que tuvieron otro trabajo. Un trabajo, por ejemplo, sé de ventas en un call center o eh, o chicos jóvenes que en que que quizás, eh, prefieren por me momento saltease la instancia de la</p>
-----------------------------	--

<p>Otras variables > ingles</p>	<p>universidad, eh? Así que eso es gente joven que no tiene experiencia o gente. Que tiene experiencia la moral, pero de otro rubro completamente distinto.</p> <p>Speaker: Okey, eso es el que</p> <p>Speaker 3: veo mayoría en promedio. Y por ejemplo, no se eh que veo que le falta mucho inglés, por ejemplo, que el inglés es muy demandado.</p> <p>Speaker: Sí, falta bastante inglés, eh?</p> <p>Y de hecho, argentina, eh, tiene, nos tiene una diferencia bastante grande. Eh contra lo que tenemos acá en Colombia. Ese, ese es de los grandes peros que tenemos acá en Colombia para poder exportar también talento.</p> <p>Speaker 3: Ah, en latinoamericano vte es difícil que al inglés no sabía que que en argentina había menos.</p> <p>Era menos complicado.</p> <p>Speaker: Miramos,</p> <p>Speaker 3: no [00:13:00] sé sí a argentina</p> <p>Speaker: está dentro de los países más fuertes en nivel de inglés. Colombia está dentro de los últimos como dentro de los dos, tres últimos en Latinoamérica, eh? Entonces, sí, sí, ha sido como un un reto importante. Bueno, cuéntame ahora, eh, que ahorita, digamos en la introducción, me dice, digamos ese foco, eh, de del el rol que tú tienes, eh?</p> <p>Pero me gustaría entender cómo. Cómo se desarrolle y cómo se hace todo el proceso de empleabilidad eh? Y digamos, entender un poco, no solamente tu rol, que creo que no lo me</p>
---	---

Preparación para la empleabilidad

dejaste claro, digamos al inicio, sino también el el proceso que viven los estudiantes, eh? Las estudiantes también en el proceso, digamos de empleabilidad

Speaker 3: eh?

Bueno, lo que es el proceso de empleabilidad, eh? Nuestra área aparece en escena a mitad del boot camp. Si, cuando estamos en el c del bootcamp, ah, que nada [00:14:00] que te iba

Speaker: a preguntar si esperaban hasta ya ir terminando o arrancaban antes.

Speaker 3: Arrancamos un poquito antes, eh, eh, esto de hecho, esto fue a prueba en error, eh?

Cuando cuando el año pasado lo empezábamos más o menos casi al final. Pero nos dimos cuenta que en estábamos un poco más de tiempo. Porque porque, bueno, quizás más al final, los chicos estaban muy concentrados ya en el proyecto final y como que sus energías estaban apuntando para otro lado. Yo insisto que para mí es mejor al final, pero tiene bueno, bueno, la idea para captarlos hay que arrancar antes.

Entonces, bueno, no menos del 50 percent del boot camp porque lo que es, necesito. Es que estén empapados en el tema y que tengan una noción de lo que les guste, de lo que es, no porque en base a eso, vamos a armar la hoja de vida. No te va a gustar todo lo que veas en el boot camp. Siempre les digo lo mismo.

No te tiene que gustar todo. Entonces tenemos que enfocar la hoja de vida en base a lo que querés que vean de tu perfil en base a al al rol que querés que ocupar en su momento. Entonces te gusta a doble c? No lo [00:15:00] ponemos. Y listo, nos les vamos a complicar. Para eso es importante de tener un conocimiento mínimo de lo que estás estudiando. Entonces, bueno, por eso arrancamos el 50 percent. Em. Lo que hago primero es darle acceso a material a síncronos en el material a síncrono. Tiene clases grabadas y material teórico, eh? Bueno, información de todo lo que te ocurra. Escalas salariales emple empleo freelance, eh? Cómo hacer voluntariado en

<p>Metodología enseñanza-aprendizaje</p>	<p>engs este para hacer ganar experiencia.</p> <p>Eh? Bueno, todo material teórico de como más aloja de vida link de de etcétera. Eh? Bueno, ese es el contenido, eh? Después ya más o menos para cuando pasamos esa instancia de que se les da el contenido. Tenemos los talleres síncronos. Eh? Que el taller síncrono es armado, hoja de vida, entrevistas laborales, linkedin como portal del empleo y habilidades para el empleo que son dos sesiones.</p> <p>Speaker 2: Mm-hmm.</p> <p>Speaker 3: Aparte de eso como complementario, porque eso lo tenemos por c [00:16:00] monograma por horario cursada. Tenemos talleres complementarios que es empleo freelance. Lo tenemos como complementario porque no todo el mundo apunta de eso y simulacros de entrevista que eso ya es más más personalizado. Okey, eh? Y bueno, después de eso, lo que se hace es el día bueno, el día que se hace el taller llamado hoja de vida la día es que yo usarme en su hoja de vida.</p> <p>Pero siempre va a ver algo para corregir. Así que, bueno, después nos lleva unas semanas darle feedback uno por uno de las de las de los puntos de mejora. Porque el objetivo de eso es que una vez que está todo key, tanto el link como ja vida, yo lo guardo en una base de datos que tengo, eh, para esa base de datos compartirla con las empresas</p> <p>Speaker: buenísima.</p> <p>Okey,</p> <p>Speaker 3: sí. Entonces, quizás de manera a síncrona. Nos vemos quizás una semana con los chicos, pero después es, es continua el seguimiento, o sea, yolo con ellos por whatsapp para ver cómo van sin esta en algo. Eh? Y aparte de eso, tengo un grupo de [00:17:00] whatsapp privado para compartirles vacantes de empleo. Mi intento mínimo una vacante. Compartir una vacante de</p>
---	---

<p>Acompañamiento intensivo y cercano</p> <p>Comunidad</p>	<p>empleo al día.</p> <p>Eh, tenemos un grupo de linkedin donde ahí comparto eventos, eh, o novedades o lo que sea, y de hecho, cuando ellos se gradúan el final, el el cierre para ellos de la graduación es el Bootcamp 3 network, que es un evento para acercarlos al mercado. Laboral Buenísimo. Y eso implica sí.</p> <p>Implica una sesión con un con un representante de highline que es como un portal de empleo. Es como linkedin. Después se les manda un challenge técnico para que quieran ponerse ese a prueba. Con todo el aprendizaje, se les hacen un challenge técnico similar al al de un proceso de selección. Se les da un premio al que se le sale el mejor challenge et etcétera. Y después tenemos un panel de empresas donde cada empresa viene y cuenta un poco su cultura organizacional que busca en un perfil junior que toman en una prueba técnica. Y bueno, ese es el cierre, el ocho de oro no [00:18:00] em. Y después lo que es, em, tenemos otra modalidad de búsqueda que se le llama Bootcamp 3 plus porque son un poco más horas de estudio que incluye sesiones individuales de empleabilidad.</p> <p>Speaker: buenísimo.</p> <p>Speaker 3: Sí, dos sesiones más debilidad de empleabilidad y prácticas profesionales.</p> <p>Speaker: Perfecto. Sí, creo que ahí queda. Las prácticas profesionales son por cuánto tiempo?</p> <p>Speaker 3: Dos meses,</p> <p>Speaker: Dos meses buenísimo. Super en todo este proceso de empleabilidad, eh, Sofía ha identificado, eh. Diferencias en temas de género. Es decir que pronto, eh, no sé, eh, se les dificulten un poco más a las chicas ubicarse que a los chicos, eh?</p> <p>No sé si tienen métricas relacionadas a eso. Eh del creo que era 35% que me dijo María Teresa, eh, que son mujeres que se están formando en los programas, [00:19:00] eh? Si has visto alguna diferencia, eh, durante todo el proceso, digamos de formación para la empleabilidad, eh? Y si</p>
--	--

<p>Situación de la mujer en mercado IT</p> <p>Impacto social</p> <p>Influencia financiador</p> <p>Conocimiento contexto participantes</p>	<p>eventualmente desde BOOTCAMP 3 tienen alguna iniciativa específica, eh? Enfocada en en las chicas que se están, eh? Formando con ustedes.</p> <p>Speaker 3: Eh de cara al mercado laboral, es decir, de empresas hasta el momento. No he notado, eh, no he, no he notado escuchar decir una empresa. No, no me mandes mujeres. No, no me pre no me presentes mujeres hasta el momento. No lo escuché. Estuve en en selección de personal muchos años y antes me pasaba a a decir mujeres 25 a 32 años No porque se embarazan. Me ha pasado, pero no en lo que es TI en lo que es TI no. Lo que veo es que ya directamente es como que la la la cantidad descripta es menor. Entonces [00:20:00] es como que me ha tocado directamente acompañar a menos mujeres, eh? Pero es como te digo, quizá no del lado del mercado de las empresas, sino porque ya directamente es como que pa veo mayoría de hombres Queriendo ser programadores o científicos de datos de datos que mujeres, de todas maneras, eh, Bootcamp 3, lo que tiene es que el em, si Bootcamp 3 se caracteriza por participar de proyectos de impacto social, eh, que bueno, es lo que más me gusta y eh, cuando nos ocupamos de emplear a mujeres o personas con discapacidad de em migrantes, es porque el proyecto implica eso, eh? Convocar a personas a población vulnerable. Eh, y ahí es bueno, es cuando esas las mujeres, eh, son tienen que ser mayoría hasta de hecho, nos nos ponen como requisito que tienen que haber mínimo. No sé 40 por percent de mujeres, por ejemplo, mayoría no. Entonces, bueno, una una mayor, una, un buen porcentaje de mujeres. Mm-hmm, eh? Y lo que si noté me acuerdo patente porque digo wow, pobre, porque esto no pasarías esos hombre o una chica que que [00:21:00] bueno estaba empezando a trabajar. Estaba en un proceso donde le faltaba muy poco para quedar seleccionada. Y que embarazada. Y tuvo que dejar el proceso porque no nos toman si estamos embarazados.</p> <p>Sí. Y eso no le pasa a un hambre. Fue un solo o caso, pero no mi después a lo último, otra chica le pasó lo mismo. Mm, necesitaba vivir ni estaba a comer. Y no sé que fue esa persona porque yo me dijo no puedo buscar más. Y yo, pero, o sea, agarra algo freelance y me dice no, pero cómo con mi bío cómo, cómo lo cuida? Y tengo que dar si, si, depende de mi cuerpo. Y eso de pasar todo el tiempo. Y quizás no lo llego a ver.</p> <p>Speaker: antes estas situaciones que han que hace encontr que de hecho acabas de mencionar algo clave y es que esto puede llegar a ser motivo de deserción [00:22:00] y es como ciertas</p>
---	---

en bootcamp	Speaker: en la parte académica es donde hay más hombres. Entiendo.
Genero en perfil profesores	Speaker 3: Sí. Tenemos especialistas, mujeres, pero hay más, más hombres.
Medición genero en estudiantes	Speaker: Okey, okey, perfecto. Listo, listo, eh? Ahora sí, a nivel, digamos de ya los estudiantes ahí tienen métricas o depende de el tipo de programa que estén estructurando o para todos tienen como algún objetivo de de diversidad de de género.
Medición genero en estudiantes	Speaker 3: No es depende del programa, por ejemplo. Para lo que es B2C que es como la línea de negocio normal [00:25:00] convencional que es bueno, ven el estudiante y paga por eso no hay una métrica que se mida. Solamente es en caso de que el proyecto se adapte a. por ejemplo, como te con el año pasado, estábamos con este proyecto que nos nos exigía un porcentaje de inmigrantes, estudiantes y de mujeres Y ahora estamos por concursar también para para otro proyecto que es muy similares, como que nos nos exigen un una métrica de mujeres. Entonces, en ese caso, Bid se adapta a las a los requerimientos del proyecto
Medición genero en estudiantes	Speaker: del proyecto. Okey, buenísimo, no. Perfecto. Eso eso, eh? Está claro cuando les ponen el reto de eh, o sea, cuando, eh, digamos de van a estar trabajando con la empresa.
Medición genero en estudiantes	El B2C sí, si no, em. Y les ponen el reto de un porcentaje de mujeres 40% como el que me mencionaste ahorita. [00:26:00] Tienen iniciativas de género desde Bootcamp 3 o acopla las que el programa o el no se el sponsor lo les exponga o ahí como manejan para asegurar, por ejemplo, el la atracción de de las mujeres el que se mantengan durante el programa y después de emplearlas, no.
Iniciativa de genero	Speaker 3: Eh en su momento, cuando tuvimos el el eh, esta métrica, teníamos una mentor justamente para evitar la deserción, eh? Porque y y bueno, yo desde mi lado, a pesar de que no te no era mi objetivo, siempre intentaba acompañarlas. Pero porque entiendo, entiendo que tiene la misma necesidad que que un hombre y que tiene otras complicaciones me ha pasado de estar con mujeres intentando llevarlas, amar la hoja de vida y tener a los don enes colgados pidiéndoles Eh comida, mamá, esto mamá, lo otro, y que las chicas no pueda no pueda prestar mi atención. A eso no le pasó a ningún hombre que ayude a mujeres. Sí. [00:27:00] Entonces, eh, por lo menos

<p>Conocimiento realidad participantes</p>	<p>por mi lado, he tenido un poco más de empatía en más paciencia. Okey, porque sé que quizás si. Bueno, a pesar de que no estoy muy de acuerdo, pero bueno, las mujeres siguen estando más a cargo de las tareas domésticas y e hijos.</p> <p>Em. Pasa entonces, eh, soy más empática. Y después de el lado de mentoría, ya le enfoqué. Ha sido c per evitar la deserción. Y sé que la mentora lo que hacía era bueno justamente contarle no sea en en indagar un poco más sobre el tema, ayudarla a a buscar una opción. Sí, porque nos ha pasado no que muchas mujeres quizás que.</p> <p>Esas mujeres bes quizás ya tenían otros problemas de fondo personales que se yo venía de Venezuela sin nada y vivían como podía. Entonces no solo tenía la problemática esa mujer, sino que tenía sus hijos colgados y y que te estas queriendo, como era un país que no es tuyo. Entonces la mentor a lo que hace reina, indagar bastante sobre sobre situación personal y ayudándola a a pensar en opciones es mejor porque capaz que ni se le ocurre pensar en [00:28:00] opciones es mejora.</p> <p>Ni se le ocurre para nada. O sea, no, no, no. Y en ese post están enfocados en otra cosa. Y para eso estamos no para abrirles la la el espectro de opciones y que se den cuenta que se puede man que podemos buscar otra manera para que no dejemos.</p> <p>Speaker: Que bueno, que bueno, me alegra mucho que por lo menos se hayan tenido este rol en algunos de los programas donde si se pide, eh, Sofía, cuando y digamos que acá como que me voy a volver un poquito porque lo estabas mencionando y creo que volvía a conectar un poco con lo que estamos hablando ahora, em, pero para, digamos, el proceso que tú lideras, que es la formación para la empleabilidad. Aparte, digamos de eh, tener el tema, digamos de pues, que estos dos casos que mencionaste que quedaron embarazadas y y digamos que no pudieron avanzar, ves diferencia o o ves que en efecto, tal vez las mujeres necesitan alguna preparación. Eh [00:29:00] particular para la salida a la búsqueda, digamos de trabajo desde la perspectiva de tal vez creencias o, eh, sí, sobre todo creencias so limitantes sobre la mujer en la industria de tecnología.</p> <p>O sea, no, no sé si acá fue clara, pero es como em. Históricamente, si. Y tú ahorita lo</p>
---	--

Comunicación y marketing dirigido a mujeres

mencionaste? No, las mujeres están más involucradas en roles asociados a temas de lugar y de la familia. Sí, eh? Y digamos que ahí también hay, eh, se ha identificado que y creo que por eso también solamente en el caso de los bootcamps pues alrededor de un 35% para Bootcamp 3 son mujeres.

Y no 50% eh? Es porque probablemente todavía se identifica. Eh, que la industria es bastante masculina o que se se requieren cosas que los hombres tienen. Y [00:30:00] yo notado si. Entonces no sé si dentro del rol que tú has has, eh, tienes y has desarrollado acompañando a las pocas mujeres que que llegan y pues, que salen a hacer la busca.

Has identificado que tal vez eh, se necesita. Eh como un acompañamiento adicional asociado a, eh, la reestructuración de creencias para que al momento en que este se enfrenten a la búsqueda de trabajo con empresas est, estén mucho más sólidas al momento, no? Y y no sientan, digamos, como patinen en dentro de esas creencias que se pueden tener.

Speaker 3: Eh? No sé si son desde mi lado, porque lo lo mío sería un acompañamiento más, más micro, más personalizado. Pero lo que sí veo. Que hace mucho Bootcamp 3 y no lo hace solo Bootcamp 3, sino no lo hacen todo. El hacer tech que son competencia es constantemente cada vez que se puede di, eh, difundir piezas gráficas diciendo eh, no sé, queremos constante la novedad de que un porcentaje [00:31:00] de nuestro estudiantes y de graduados son mujeres.

Como que creo que, por supuesto que esa estrategia de venta y marketing pero. No, por lo menos no deja del lado el hecho de que quizás una mujer al otro lado est viendo eso y decir, ay, por qué no? Por qué me interesó esto? Y quizá nunca se me ocurrió pensar en avanzar y y mínimo, por lo menos voy a averiguar, voy a preguntar, no este, y y después ve que que hace.

Pero yo creo que sin más que acompañamiento, es como que todavía tiene que lamentablemente, todavía tienes que estar ese llamado a de que si no pones una pieza gráfica, etcétera, quizás todavía no, no caes de que puedes. De que puedes crecer en esa en ese rubro que está masculino. Entonces todavía se requiere marketing en eso.

<p>Autopercepción por condicionamiento social</p> <p>Situación de la mujer en mercado</p>	<p>Speaker: Okey,</p> <p>Speaker 3: okey,</p> <p>Speaker: perfecto. Bueno, ya para ir cerrando, me gustaría saber aparte lo que ya me has mencionado en diferentes momentos. Qué dificultades, y Limitaciones, eh, tú has identificado para [00:32:00] lograr la variedad de género en los boot Camps específicamente en los estudiantes en las participantes. O sea lograr que sean 50 percent hombres y 50 ci, mujeres y todas las dificultades y limitaciones que que identifies aparte de eh, el que sean mamá.</p> <p>Así pues, la dificultad que viene sobre esto,</p> <p>Speaker 2: eh?</p> <p>Que otras dificultades, eh?</p> <p>La verdad me dejaste pisando porque aparte de lo que te mencioné, eh, eh, creo que ya hoy hoy va más en la en en la auto percepción de cada mujer para creer que pueden. Sí, en principio eso. [00:33:00] Que es auto percepción. Es un tema de condicionamiento social. O sea, no es que les echó su su uno. Es no, no hablo de que sea culpa de ellas, sino que es el condicionamiento. Es como manejar que da poco, no?</p> <p>Y bueno, hay otras cosas que antes eran de hombres. Entonces, creo que es el condicionamiento social para romper con eso y que puedan anotarse en en una carrera de tecnología. Así sea como manejar ser cotive verras, eh o me o no mecánicas. De acuerdo, eh, por eso va más por eso, aparte de lo que te menciona anteriormente.</p> <p>Entonces creo que primero va por la ruptura de deconstruirse uno, no con la sociedad. Y después como sujeto para decir que vos también podés hacer eso, porque hoy te en la en el mundo, TI ahí, eh? A menos que estés embarazada, eh, te toman igual y no. Y y en realidad mi teoría es, no es porque son buenos, sino porque no hay perfiles No hay personas disponibles por escasez por</p>
---	--

<p>IT</p> <p>Otros hallazgos > situación similar en Latam</p>	<p>otro rubro. No te tomo, [00:34:00] o sea, como por necesidad, o sea aquí ya es por necesidad,</p> <p>Speaker: okey?</p> <p>Speaker 3: Sí, así como muy discriminación por género. Eh nacionalidad, eh? Edad en el rubro de en otros rubros en tecnología. No hay discriminación, pero no porque so es buenos, sino porque no te queda otro.</p> <p>Speaker: Okey, okey, perfecto. Buenísimo. Pues Sofía, esas eran todas las preguntas. Quisieras saber si hay algo adicional que quieres compartirme y y bueno. Pues de mi parte darte las gracias. En efecto, creo que ayer sitio hubiese dado la introducción más estos 37 minutos. Creo que no hubiésemos log guiado hacerlo tranquilamente y realmente tuviste reflexiones, eh?</p> <p>Muy interesantes. Creo que van muy alineados a mucha, muchas cosas que se han encontrado en otros países, en otras regiones y demás, y que estamos, digamos con ese foco de entender, para ver cómo [00:35:00] se puede ayudar a fortalecer, eh, sobre todo ustedes que están teniendo un impacto tan grande en la inclusión de las mujeres en la industria versus educación formal.</p> <p>Speaker 3: Totalmente, eh? Sí. Como conclusión, es como que la problemática. Por lo menos veo que que se distribuye por toda Latinoamérica. Como que, eh, pasamos, estamos en la misma. O sea, trabajé con en argentina. Yo ahora tengo la fortuna de conocerlos a ustedes, eh? Y no toca la mismo. La misma dificultad.</p> <p>Speaker 2: Sí.</p> <p>Speaker 3: Entonces, de acuerdo, bueno, hay un factor común ahí.</p> <p>Speaker: De acuerdo total. Bueno, pues Sofía 1000 y 1000, gracias. Lo que necesites es igual que vamos en contacto. Yo estoy en Accent antes. Esta hace dos años estaba en recursos humanos ya ya no tanto, eh, pero también lo que necesites. Creo que todavía tengo influencia</p>
--	--

con mi antiguo equipo y todo eso antes es lo que necesites, eh?

Me avisas si pronto, eh? No sea, hay algo de, no sé si ya tiene alianza con accura acá en [00:36:00] Colombia, sino pues, mira, eh, alguna. Acercamiento que también les sirva a a ustedes también para para lo que se necesite,

7.7.7. Transcripción y codificación 7

Bootcamp: BOOTCAMP 3 – Bogota Institute of Technology

Entrevistado: Natalia Becerra

Fecha: 19-Abril-2024

Hora: 11:00am

Codificación	Texto
Nueva educación	<p>Speaker: [00:00:00] Entonces se preguntan. Eh y van a estar como muy enfocadas. Pues al a la experiencia que has tenido ahí en en boot vale, sí, eh? Por supuesto. La idea para arrancar es conociendo un poco todo el tema asociado a, eh, el modelo de formación y la logística como tal que tienen para, eh, los programas que imparten de deBootcamp sí.</p> <p>Entonces, eh, la primera pregunta está alrededor, Natalia, de qué variables? Se tuvieron en cuenta o se tienen en cuenta de de Bootcamp 3 para el modelo formativo de los cursos, ya sea en tiempo, duración de los cursos, el tipo de modalidad, los horarios, apoyos queden entre otros. Listo?</p> <p>Speaker 2: Mira nosotros, eh, como muchas de las empresas, lo que hacemos es que tomamos referentes.</p> <p>Vale, nuestro referente es estados unidos. Estados unidos desde hace ya un [00:01:00] buen tiempo. Te estoy hablando desde incluso yo. Creo que 99 desde los tiene una nueva tendencia que se llama la nueva educación. Y la nueva educación es un poquito. Pues hacia donde vamos en la nueva educación nosotros, desde Bootcamp 3, lo que hemos hecho es implementar esa nueva educación, eh? Las características de la nueva educación son cursos cortos. La gente estaba buscando más que todo cursos cortos. Eh y el aprender aprender, eh? Y el a y el tema del aprendizaje c continuo, eh, nosotros digamos que esos son los objetivos a los que le a los que le apuntamos. Y en ese orden de ideas hoy tenemos un modelo, eh, que es el bootcamp ready to work. Entonces, lo que nosotros hacemos son cursos cortos, eh? Tenemos desde las 20 hasta las 60 horas. Esos son</p>

Intensidad horaria	cursos cortos, pero tenemos unos boot Camps que son desde las hasta las [00:02:00] cuatrocientas horas que cumplen y yo sí, con el modelo que no fue inventado por nosotros, sino es un modelo que ya existe en estados unidos, que se llama bootcamp, ready to work.
Distribución formación de habilidades	Y es como, hacemos que un curso no tan largo, eh pueda agrupar, eh, un 70% de habilidades técnicas. Con eh 10% de habilidades, eh, blandas. Y un tema muy importante de inglés para que la gente efectivamente que tenga eh, herramientas bien atractivas para salir a un mercado laboral a competir.
Aprender haciendo > 90%-10%	<p>Entonces, eso es lo que nosotros hacemos y de ahí, eh? Pues todos nuestros, eh, programas los apuntamos mucho al aprender haciendo y a la metodología 90 10. Entonces, a medida que la persona va pues aprendiendo, pues va haciendo. Y la metodología 90 10 es 90%. Los cursos siempre tienen que ser prácticos, sea bootcamp, cursos además, y el percent, los bootcamps, eh, [00:03:00] tienen que ser teóricos, pero nuestro fuerte, digamos que ese sí o sí, el tema de la práctica, esa es como nuestra metodología.</p> <p>Concreta buenísimo. No</p> <p>Speaker: está perfecto. Natalia una pregunta dentro de estas variables que tienen en cuenta. Hay algo relacionado, por ejemplo, al a la población a la que forman, es decir, que tengan en cuenta. Eh no se características de la población o de las personas como para ser ajustes a ese modelo que si bien digamos, tiene las buenas prácticas norteamericanas y demás, hay algo que ustedes consideren de la población que digan bueno, acá tenemos que hacer como una ajuste y probablemente serviría a algo asociado, digamos de, ah, ah, cambios que que hagan en el modelo.</p>
Modelo estándar	Speaker 2: No, nosotros, eh, nuestro modelo sí o sí? Tiene que ir dirigido, eh, para personas que, eh, ya sepan programar y quieren mejorar, digamos su, su conocimiento o personas [00:04:00] que incluso no tienen conocimientos en programación. Nosotros hemos tenido estudiantes desde los 14 hasta estudiantes que eh, tienen 75 años.
Rangos de edad	Okey, eh? Independientemente eso, el modelo que construimos en un es uno y en muchos de los salones. Pues juntamos a estas poblaciones. Por qué? Porque lo que eh, además tiene un bootcamp que tiene bastantes esferas, es que el bootcamp, si o si tiene que em simular lo que es una empresa de software y en una empresa de software y tú siempre te vas a encontrar pues, con expertos con no tan expertos e incluso con personas de
Formación para la empleabilidad >	

<p>simular ambiente laboral</p>	<p>habla, no, no tecnológica.</p>
<p>Participantes > población natural interesada</p>	<p>Entonces, Nosotros no tenemos 50 la población. Si tú me preguntas que si nuestros cursos hoy es tan dirigidos a cierta población, yo te diría que sí, pero no es porque no es porque lo hayamos hecho con ese propósito, sino es porque de pronto nuestra oferta es más llamativa para ese tipo de personas que están entre los 20 de los 35 años.</p>
	<p>Sí, ya ese es un tema ya de marketing digital. Que es como el tema fuerte de nosotros, pero no quiere decir que [00:05:00] lo que diseñemos, lo hagamos pensando en estas personas y no nosotros damos un modelo y bienvenido a todo el mundo quien quiera unirse. Lo que pasa es que esto, bueno, digamos que ya dejó de ser p hace un tiempo, pero en términos de marketing digital, si sigue siendo muy pionero, entonces uno tiene que hacer mucho tema de de margen y error un poquito.</p>
<p>Influencia mercado laboral para ajustar el producto</p>	<p>Pues de prueba y error para mirar a ver cuál es el público al que realmente le interesaste tipo de cursos. Sí. Qué es lo que si hacemos nosotros, nosotros, lo que si hacemos es un tema de benchmarking cada cuatro meses. Eso lo hacemos con empresas aliadas. Hace mucho tiempo te estoy hablando en el nuestras empresas aliadas eran 90 percent empresas de tecnología. Hoy hay de todo, hay universidades a sector financiero. Hay muchísimo retail agro, mejor dicho de todas las industrias. Todas las industrias están necesitando este tipo de perfiles. Entonces, eh? Pues eso es un poquito lo que hacemos frente al producto, pero no hacemos ajustes, eh? Teniendo en cuenta la población.</p>
<p>Ajuste al modelo por clientes / financiadores.</p>	<p>Ahora, si participamos en diferentes proyectos, di tú, por ejemplo, [00:06:00] que estamos participando ahorita con un tema del banco mundial que si tenemos que hacer ciertos ajustes porque la comunidad tienen que hacernos en ni personas que ni estudian ni trabajan que están entre los rangos entre los 18 y los 21, probablemente si haremos algunos ajustes, vale, sobre todo, temas de nivelación.</p>
	<p>Pero nuestros boot camp generales los que están abiertos al público, no, digamos que se van como, como se van.</p>
	<p>Speaker: Listo. Entendido perfecto, eh? Ahorita al hablarme, describirme un poco del modelo formativo de los cursos y los programas, eh? Alcanzaste a mencionar un poco sobre esto y es específicamente la</p>

<p>Otros hallazgos > Relación con educación formal</p> <p>Promover estudios formales</p>	<p>metodología de enseñanza.</p> <p>Y es, eh, esta, eh, la la mitología de enseñanza y aprendizaje. Ustedes tienen también. Es la réplica de este modelo formativo de norteamericano. O hay algo adicional que ustedes si en cuenta para la metodología de enseñanza, aprendizaje</p> <p>Speaker 2: a ver, nosotros tenemos nuestras cositas, [00:07:00] pero pues ya como un tema, sabemos lo claro. Ponemos como poniendo a nu nuestro know nosotros y yo sí. Trabajamos muy de la mano de universidad. Nosotros no nos consideramos una competencia de la universidad. De hecho, nos consideramos un complemento. Entonces, qué hacemos si tenemos ciertas? Ya vemos los ajustes de nuestra metodología y en nuestro modelo para que nuestros podcasts puedan ser homologables en una universidad. Eso implica que tienes que cumplir con ciertos componentes para que puedan avalarse como créditos académicos. Y el día de mañana el estudiante pueda darlo. Por qué? Porque a nosotros, si nos interesa mucho el ciclo del estudiante, nosotros más allá el modelo de. Norteamericano. Consideramos que es muy importante que el estudiante siga estudiando.</p> <p>Entonces, eh, los boot Camps son una buena forma de empezar, eh? Digamos en el mundo tanto profesional, tanto académico como profesional. Pero nosotros siempre empujamos a nuestros estudiantes, sobre todo aquellas personas que nos tienen un pregrado que sigan en una universidad. Yo creería que ese es como el más llamativo del resto.</p> <p>Pues son más, digamos cositas. Ya pues [00:08:00] entrándonos muy a detalle. Yo te podría compartir una presentación que yo creo que te va a servir mucho de lo que hacemos y los programas que tenemos. Nosotros nos muemos mucho mucho, eh, nosotros hoy podemos tener un portafolio, pero ese portafolio tranquilamente, ese podemos, eh, a lo que requieren las empresas.</p> <p>Nosotros nos muemos es mucho que requiere el mercado laboral más allá de cualquier cosa, es que requiere el mercado laboral y como lo hacemos posible, eso es lo que nosotros hacen.</p> <p>Speaker: Okey. Perfecto. Ahí Natalia. Una pregunta asociada precisamente a metodología en enseñanza.</p>
---	---

<p>Trabajo en grupo > peer2peer</p> <p>Flexibilidad y adaptación al requerimiento del cliente</p>	<p>Aprendizaje es, eh, trabajan? Eh?</p> <p>María Teresa en en una de las entre en el espacio que tuve con ella, me comentó que eran em como sobretodo basado en en proyectos más que todo. Eh, pero que tanto, por ejemplo, tiene metodología de aprendizaje entre pares o es mucho más, eh? También, eh, sofía. Y bueno, María Teresa, las dos me dijeron que era 90 por percent práctico, 10 por ciento teórico.</p> <p>Te esa parte que [00:09:00] es práctica como lo tienen es, es, eh, entre pares 100 percent o es cada persona un proyecto que está trabajando individual?</p> <p>Speaker 2: Pues dependiendo un poquito del programa, pero usualmente sabemos los programas más completos son cuatro módulos de sus cuatro módulos. El el, digamos el primero, si es un programa, si es un trabajo llam mulo individual un poco para medir cómo van todos y de ahí en adelante, si son trabajos grupales en los que se tiene mucho en cuenta el componente peer tu peer, que es el que tú estás diciendo.</p> <p>Okey,</p> <p>Speaker: listo? Perfecto.</p> <p>Speaker 2: Bueno, eh, a ahorita hemos hecho también de todo. Por ejemplo, es que esto, digamos lo lo chévere, este tipo de modelos, eh, Mónica, que yo creo que es muy importante que tengas en cuenta es que nosotros no somos tan estáticos. Sí, eh, nosotros no todo el tiempo estamos haciendo cosas diferentes.</p> <p>Entonces, no sé ahora bootcamp donde trabajamos con empresas. Entonces más allá el peer to [00:10:00] peer, pues son empresas las que entran y dicen bueno, necesitamos que ustedes hagan esto. Y es la empresa quien le entra después a validar efectivamente, si lo que los estudiantes hicieron cumplía con lo que la empresa estaba requiriendo, incluso muchas veces contrato en este tipo de estudiantes.</p> <p>Pero el mensaje que quiere que te lleve es, es. Nosotros si tenemos un modelo, claramente es es lo que ponemos a, eh, digamos a lo que implementamos, corte a corte, pero cada corte tiene su cosita. Digamos adicional que hemos visto de cortes anterior, eh? Entonces hemos probado muchas cosas. Qué es lo que nos</p>
--	---

ha servido?

Pues es lo que se queda o lo que perdura en el tiempo que nos ha servido mucho, eh? Temas tanto individuales como grupales. Y pues, claramente temas de peer to peer y ahorita, como con más ímpetu, estamos, voy a meter mucho el tema de la de la empresa. Queda la empresa de todas maneras, sea parte no tan lo tan di tan, tan, tan distanciada con el tema, la eh de emple, sino desde la desde la parte académica.

Mm-hmm. [00:11:00]

Speaker: Dale perfecto. Me queda ahí súper claro. Y creo que esa es la flexibilidad que les permite, em. Digamos ser educación no formal, por decirlo así, es decir, donde están como supeditados a lo que diga al ministerio y demás.

Speaker 2: Así es. No perdemos tiempo en eso, sino que más bien es, venga que hacemos diferente que cambiamos acá es, es el tema del but cambi, un tema que esta corte puede ser algo, digamos a lo que te estoy diciendo.

Pero la próxima corte, podemos. Hacer cambios sustanciales. Es muy dependiendo siempre que requiere la empresa que requiere la empresa.

Speaker: Mm-hmm. Perfecto, eh? Ahora ahorita estás hablando del perfil de los estudiantes. Digamos que a te me diste parte de información. Es relevante y es que natural, si bien ustedes tienen diversidad, no desde la persona de 14, 15 años hasta el de 70 que naturalmente igual el volumen más alto que llegue desde 20 a 30 y algo [00:12:00] no.

Eh, 20 a 35. Perfecto dentro de ese perfil. Y target de estudiantes tienen en cuenta algunas otras variables, Natalia, o como que hagan parte de métricas internas de beat.

Speaker 2: Claro, nosotros tenemos una caracterización inicial en la que nosotros medimos si la persona trabaja, si la persona es bachiller, hasta dónde llegan su grado estudio, cuál es el objetivo de la persona,

<p>Características participantes.</p>	<p>estratos?</p> <p>Digamos, tenemos un tema bien grande en temas de caracterización inicial porque todo eso nos. Nos ayudan nosotros a mirar a ver cuál es el tipo de persona que le interesa este tipo de programas. Yo te podría decir que en el el tipo de persona eran bachilleres. Eran personas que salían del colegio. No sabían qué hacer.</p>
<p>Aprender haciendo</p>	<p>Se ponían a hacer un bootcamp y ahí como que les daba una idea y te diría que del 2023 para acá. La mayoría de personas son personas, incluso con posgrados, personas que han hecho temas en big data, eh, en inteligencia artificial, pero les falta mucho el tema de venga. Y yo como aplico esto y [00:13:00] porque en en el mercado se ve mucha teoría, no que la maestría de big data ahí. Análisis financiero. Mucha teoría. Pero al final del día, la persona no sabe cómo predecir datos. Bueno, pues como sopa para hacer esto, entonces vienen a nuestros programas para esa parte. Esa parte práctica, ese hoy, yo te podría decir, es el fuerte de las personas que están con nosotros, que son las personas de sus 30 personas que ya han pasado por eh, un colegio, una universidad, incluso por su maestría, y están muy venga.</p> <p>Cómo pongo práctica esto? Ya sean mi empresa, ya sean en el lugar donde trabajo.</p> <p>Speaker: Dale buenísimo. Perfecto. Natalia de eh, ya enfocándonos un poco al perfil de los especialistas. Creo que me dijo María Teresa y Sofía que que les llamaban especialistas como a los facilitadores profesores. Ajá. Sí, sí. Ahí me gustaría saber cuál es el perfil de los profesores, sobre todo a nivel técnico o sea, los que están encargados de la parte formativa.[00:14:00] Sí de ese 10% percent, por decirlo, ha sido bueno. 90, 10, pero acompañando. Y qué requerimientos tienen en el proceso de selección?</p>
<p>Perfil profesores</p>	<p>Speaker 2: Mira, yo, Mónica, eh? Soy super extremadamente flexible en el tema de contratación. Yo he contratado gente que tiene experiencia de gente que no tiene experiencia, eh, aquí sí que ha aprendido mucho.</p> <p>Y es que no necesariamente la gente más pila. Es la gente más dura en términos de dame un</p> <p>Speaker 3: segundito, perdón, Dante, tranquilo, pero que a ver.</p> <p>Speaker 2: Listo. Entonces, ahora sí, eh, yo te digo que acá sí, que hay mucho por aprender aquí. Primero,</p>

<p>Perfil Profesores > Experiencia en el mundo laboral</p> <p>Otros hallazgos > Ingles</p>	<p>encontrar docentes es, es difícil encontrar especialistas. Y segundo, eh, hay [00:15:00] excelentes programadores, pero no hay muchos casos son excelentes pedagogos.</p> <p>Speaker 3: Okey, eh?</p> <p>Speaker 2: Es muy difícil esa mezcla una persona que te sepa programar excelente, pero que además tenga unas cualidades de pedagogía o una conocimiento de pedagogía muy bueno es, yo diría que es el reto uno de los retos de la academia de programación, cierto?</p> <p>Porque ese es el core. Nuestro core es dar clases quien es la persona más importante. Pues el especialista quién replica esto? Claro. Entonces eso te diría que en eso nos somos tan exigentes. Es decir, yo no tengo unas métricas donde me dice, bueno, esta persona efectiva pues claramente sí, tenemos una llam mollo, una un mo, un modelo de evaluación, donde pues, por una cifra, efectivamente el elegimos a unos especialistas.</p> <p>Pero yo te diría que lo más importante para nosotros es, eh, que la persona trabaje en el mundo laboral. A mí me interesa que la persona esté conectada con la empresa. He tenido profesores muy buenos, pero que están muy desconectados con el mundo laboral porque se dedican mucho. Pues a la academia. Sí. Y cuando te dedicas mucho a [00:16:00] la academia, pues pierdes un poquito, que es lo que requiere la empresa y que está usando cierto?</p> <p>No, no. Entonces, eh, sí, o si son personas que trabajen, entonces usualmente son personas que trabajan de día. Y eh, eh, enseñan de noche o son personas que son freelance. Entonces manejan su propio tiempo número uno, número dos, que tengan experiencia. Sí, o si dando clase. Eso no es fácil. He contratado a personas que nunca han dado a clase como lo hacemos por medio un demo classs. Nosotros miramos como, pues, digamos el potencial que la persona tendría para dar clase. Entonces lo ponemos digamos en un grupo más pequeño o en un piloto que estemos haciendo para que la pues, para mirar a ver la persona que que qué hace tres es súper soñado y es que la persona sepa inglés. Pues porque obviamente todo nuestro discurso es venga en en este mundo, usted tiene que saber inglés.</p> <p>Y si el docente, pues no sabe inglés. Entonces, pues yo de que les estoy hablando ahora es muy difícil conseguir docentes acá en Colombia, sobre todo nosotros tenemos docentes de otras partes del mundo, eh? Pero conseguí col docentes aquí en Colombia que sepan inglés es, es, es un número bajo, eh? Yo te diría que</p>
--	--

son esas no [00:17:00] son muchas de resto.

Mónica. Lo que nosotros hacemos es nos mandaba de vida, eh? Hace una prueba pues para los programas que nosotros necesitamos. Eh tres hace un tema de un demo clases y es cómo y una clase, y ahí nosotros le hacemos preguntas y cuatro ya trabaja con nosotros. Hay veces nos ha ido mal. Hay veces nos ha ido excelente.

Te puede decir que en esto sí que me llevaba sorpresas a personas a los que poco le ha le les apostaba. Terminan siendo personas que se quedan con nosotros. Pues mucho tiempo. Eso sí, trato de hacerlo, que las personas se queden con nosotros. Son un buen buen tiempo. La verdad es lo que más llamemos. Lo más exitos nos ha dado con los profesores.

Speaker: Perfecto. Buenísimo. Natalia Natalia, metiéndonos un poquito en el proceso de, digamos, de re club también todo de atracción de de estudiantes, eh? Como entiendo que pues, por lo que me has explicado, tienen dos como dos modelos los que entra como el el vitus y el vitu vino el que entra normal. Interesaban los programas de usted y los que se imparten por parte [00:18:00] de empresas.

No de las empresas, eh, que trabajan con ustedes ahí? Cómo es usualmente ese proceso de atracción y selección ya de los participantes?

Speaker 2: U yo te diría que ese eso es lo más complejo de cualquier organización, porque es que eso ya es un tema que no tiene nada que ver con programación. Eso ya es mercadeo hoy comercial puro.

Mm-hmm. Eh? Nosotros estamos aliados con universidades. Eh? Qué significa esto? Nosotros no ofrecemos directamente los programas. Lo hace una universidad. Después, a mí me dan mucha tranquilidad. La verdad, esa es la palabra. Por qué? Porque en temas de educación no formal, informal la que quieras, o hay mucha regulación, no puedes dar cursos más allá de 150 horas, etcétera, etcétera.

Y nosotros hemos cursos de quinientas horas, cursos que hemos construido con universidades. Entonces, qué es lo que pasa? Nosotros trabajamos más que todo con una universidad, la corporación universitaria euroamericana. Ellos son una [00:19:00] universidad de más de 40 años de existencia. Son una universidad

<p>Alianza con universidad</p>	<p>que son parte del grupo planeta del grupo planeta, que es, pues, este, eh grupo español, ellos hacen parte de planeta, formación de universidades que es como la rama de ellos de educación.</p> <p>Y desde el 2019 yo hice una alianza con ellos para operarles toda la línea de tecnología y que mis programas fueran avalados por ellos. Entonces, qué pasa hoy para responderte a tu pregunta? La atracción de los estudiantes está a cargo de esta universidad. Está es una universidad que tiene más de 30,000 estudiantes. Es, es una universidad que tiene un grupo de mercade hoy. Comercial completamente inmenso. Te estoy hablando de un equipo, eh? Eh es, es, es una universidad que tiene un equipo de más de 50 personas en el área de mercadeo de más de 300 personas en el área comercial. Trabaja con múltiples agencias. Entonces que hacemos pues trabajamos muy de la mano con ellos.</p> <p>Yo creo que, eh, eh? Pues el zapatero va a su zapatos. No [00:20:00] mi core es formal. Mi core es, eh, perfeccionar todo el tema de mis bootcamps pero yo, Natalia, digamos, desde Bootcamp 3, si trato de trabajar mucho con aliados que su core sea, pues eh, las fortalezas en las que yo no soy entonces para el tema de la atracción, yo trabajo con esta universidad, esta universidades, pues digamos, tiene todo un equipo de mercado y comercial para temas de atracción.</p> <p>Nos costó en el este fue un tema que nos costó porque los boot pocos se oían cursos cortos, pues que tan rentables eran, pues, digamos por estudiante. En temas de marketing digital. Pues tú sabes que el el el valor del estudiante te o sea, el valor, el estudiante tiene un valor cuánto te cuesta traer en estudiantes?</p> <p>Pues como estos son cursos cortos, no, no es un pregrado que tú puedes ir recuperando semestre de semestre. Pues tuvimos que hacer muchas, eh, muchas iteraciones, por decirlo así. Entonces, eh, para responderte tu pregunta, Mónica. Trabajo con personas expertas en el campo. Pero eso ya otro cohorte sí. O sea, yo no podría decirte que es que nosotros hacemos [00:21:00] esto de diferente.</p> <p>No. Yo trabajo con personas que saben de mercado hoy hoy comercial que aprendido de la mano de ellas total que trabajamos con ciertas agencias que, digamos ya son un poco más expertas en cursos cortos total. Pero la respuesta es, como lo hacemos. Con personas expertas en el campo. Esto, esto es muy difícil.</p> <p>Nosotros hemos logrado tener cortes de trescientas personas. Esto, esto es muy difícil. Un B2C y de trescientas personas. Es, pues es complejo. Eso tienes que hacerlo. Pues de la mano de personas expertas en el</p>
--------------------------------	---

<p>Área de mejora continua para deserción > seguimiento a detalle de los participantes</p>	<p>yo te estoy di hablando que pues, para abrir un curso de 20 personas, nos demoramos. No sé, cuatro meses hoy, durante el año a abrimos cinco cortes en promedio de unas trescientas personas, como lo logramos con personas expertas en el campo con agencias, es decir, lo que se llama.</p> <p>Tercer ciertos servicios. Mm-hmm. En Bootcamp 3, tercer. Este tipo de servicios, tanto lo comercial como el mercadeo</p> <p>Speaker: perfecto me queda clarísimo. Y y creo que es buena. Buena estrategia también. Eh? Ahora, eh, qué tal es el nivel des deserción que tienen en Bootcamp 3. [00:22:00] Em, no sé si</p> <p>Speaker 2: hoy muy orgullosamente te puedo decir qué excelente.</p> <p>Nosotros, eh, si tomamos todas nuestras modalidades de estudio que es presencial, virtual y virtual asistido, eh, nosotros hoy, eh, estamos en una, eh? Deserción no más allá del 10%, lo cual es supremamente buena. Ah, buenísima. O sea, te diría que la gente pas, nosotros alcanzamos una retención del 91%. Y si estoy mal del 91, por cierto, es sido de nuestro mejor año, como lo hacemos ahí.</p> <p>Sí, nosotros, digamos, hemos enfocado mucho. Nosotros sabemos un área que sea malaria de mejora continua que, como su nombre bien lo indica, es un área que está encargada de mirar a ver cómo mejoramos continuamente en nuestros procesos. Entonces durante todo el ciclo del estudiante, o sea, durante todo el paso del estudiante por vi, tenemos un área que está en comunicación, eh, constante con el estudiante.</p> <p>Bienvenido como está que le hace falta. Mire, va así en sus clases. Va de esta manera que es lo que usted no está [00:23:00] entendiendo. Listo eso como por el lado, digamos de atención al estudiante. Y por el lado académico, tenemos a mentores. Que son personas que apoyan a los estudiantes con ciertos horarios en temas que los estudiantes, pues no están entendiendo en las clases.</p> <p>Creo que esas dos cosas son las que más nos han servido. Y pues, tenemos obviamente ciertas est estrategias. Trabajamos en una plataforma en la que podemos mirar, pues, como al estudiante, nuestros cursos presenciales, pues te diría que la la presencia se ayuda mucho a todo el tema de la retención, eh? Pero más</p>
---	---

que todo, se la es el área de mejora continua y es una persona que está muy pendiente.

De eh, los estudiantes para mirar a ver, pues, cómo van? Eh? Pues cada uno en sus en sus en sus tareas.

Speaker: Buenísimo. Buenísimo. Perfecto. Creo que ahí me respondiste otras de las preguntas que tenía ahora tienen identificados factores de riesgo que pueda llevar a la deserción en caso que sí. Sí, si puedes comentarme pito, cuáles, cuáles son y y cómo los han logrado identificar.

Speaker 2: No. [00:24:00] Pues factores de riesgo son, por ejemplo, una persona que asiste más de tres veces consecutivas. Ya eso es como más o menos de la alerta. Ya me mulo la la alerta más. Pues, como que más te dispara a ti como, bueno, esta persona va un poquito mal, eh? Yo diría que ese es el el el. Yo diría que ese es el indicador más más claro para nosotros.

Una persona que no asista tres veces consecutivo, la otra son los llamados fantasmas, las personas que están pero que nunca participan, eh? Las personas que me entregan trabajos, eh? Si otra cosa, nosotros manejamos mucho tema de crédito con una entidad que se llama rombo o pues estudia allá las personas que dejan de pagar las cuotas.

Mm, las personas que van mal en clases. Entonces, pues nosotros, como lo como lo hacemos su diría que acá el éxito seguimiento y la persona no asiste a clase hoy, hoy se les llama que pasó Mónica porque no asiste como podemos ayudarte. Y desde ahí se estamos viniendo. El riesgo no es que se enfermó. [00:25:00] No es que efectivamente la mamá, eh, le pasó esto?

No, la persona no me contestó sino no contesta. Y ya pues, es un signo de alarma. Entonces, como nosotros enfrentamos todas estas a como los situaciones de riesgo, eh? Seguimiento, seguimiento constante.

Speaker: Okey. Buenísimo. Perfecto, eh, Natalia ahora enfocándonos un poquito en el tema de género. Sí,

Speaker 3: sí,

<p>erspectiva de genero</p>	<p>Speaker: eh? Me gustaría entender.</p> <p>Ustedes tienen indicadores métricas y también targets de género al interior de Bootcamp 3. Por ejemplo del total de eh, los especialistas o los mentores el percent tienen que ser mujeres. 00:26:00]</p> <p>Speaker 2 Eh, no, Monica. Yo te diría que para mí, eso no es un tema de no lo contemplo. Yo, yo no, no me parece a ver. No, ni siquiera es un tema que que que te podría decir lo pensaría más adelante. No, para mí es un tema más de pues, de persona. Yo no estoy tan inclinada. Claro. Yo entiendo que esta esta, esta encuesta un poco. Es muy época del tema de mujeres, pero no para mi equipo. Yo requiero gente. Buena con la camisa puesta. Me no, no, no, me gustaría mucho, eh? Que uno de mis ya memos lo de mis de mis condiciones para contratar fuera que la persona fuera hombre o mujer. Para nada. Me gusta mucho. Es mirar que hay me gusta mucho es pues, más allá del género, después la persona ahora que la mayoría de personas a esas mujeres en mi equipo. Sí te podría decir que sí. Eh, que he encontrado en [00:27:00] la mujer, eh? Alto componente de responsabilidad, eh? Pues química no, yo creo que química pues dentro del equipo. Digamos que todos, eso es muy importante. Pero te diría que es más por un tema de coincidencia, no? Porque así lo haya querido hacer. En cuanto al equipo Bootcamp 3, en cuanto a especialistas, eh, ten, somos muy cíclicos. Es decir, hay veces donde hay cortes donde son 50, 50, hay cortes donde la mayoría sí son hombres. Hay cortes. Nunca ha tenido una corte donde la la mayoría de los profes de los especialización profesoras, eh, lastimosamente este este sigue siendo un sector. Donde donde si hay mucho llam mui, pues mucho hombre, eh, que es el hombre quien estaba más, más interesado que la que la que la mujer.</p> <p>Eh, pero no, no, yo no tengo esos requisitos como, bueno, la cuota. Esto tiene que ser percent de mujeres. No, yo diría que no. Yo diría que las cosas pasan. Hay veces, es por pues, por coincidencia, pero no [00:28:00] es un tema que yo tenga en cuenta todo el tiempo y que tengan que hacer métricas para eso.</p>
<p>Conocimiento del mercado</p>	<p>Speaker: Okey,</p> <p>Speaker 2: perfecto.</p> <p>Es eso. Y</p>

<p>Requerimiento de los financiadores / cliente para perspectiva de genero.</p>	<p>Speaker: para participantes o estudiantes.</p> <p>Speaker 2: Entonces ahí ya depende, eh, de entrada de su diría que los boot Camps que nosotros hacemos al público. No, nosotros los hacemos abierto al público y bienvenido quien quiera estar con nosotros, eh? Qué es lo que pasa cuando trabajamos con la libro americana? Nos hemos metido con carreras.</p> <p>Eh, en las que realmente hay mucha más participación de la mujer que del hombre. Entonces son carreras. No sé fission fisioterapeutas. Nosotros tenemos opciones de grado para estas carreras que son, eh personas, por ejemplo, eh? Pues que han estudiado fisioterapia, pero que quieren hacer una opción de grado en desarrollo web con enfoque en salud.</p> <p>Entonces, cuando hacemos este tipo de opciones de grado que las tenemos durante todo el año, ahí es donde tenemos muchas mujeres. Eh, entonces nuestros boot que son abiertos al público, no la persona que quiera, eh, meterse bienvenido. Ahora hay proyectos que sí, son [00:29:00] varios en los que hemos participado, porque si consideramos de su más importancia, donde la mayor parte de los participantes tienen que ser mujeres, eso es otra cosa.</p> <p>Y es la atracción todo lo que nosotros hacemos, la convocatoria y demás. Pues si está más supeditada a un porcentaje de mujeres, pero de nuevo, es porque proyectos esp específicos lo lo lo exigen del resto a los boot Camps que son abiertos. No bienvenidos todos nosotros no, no hacemos como tal esa distinción.</p> <p>Speaker: Okey. Perfecto, eh pregunta, Natalia, porque con lo último que acabas de mencionar ahí te voy a hacer como esta pregunta intentando como encuadrarlo desde esa perspectiva para Bootcamp 3, digamos, o dentro de lo que tiene Bootcamp 3, como como objetivo y propósito, ustedes tienen algo relacionado a. Eh, precisamente, digamos, promover un poco la inclusión de las mujeres en la industria o está más supeditado al tipo, digamos de, no sé si si van a trabajar un programa con una empresa y la empresa [00:30:00] lo tiene.</p> <p>Pues ahí, sí, pero eh, digamos independiente, no? Pues sí, hay como</p> <p>Speaker 2: si eso uno de nuestros objetivos. Y por eso es que nosotros somos tan versátiles. Lo que pasa es que no es, digamos, el objetivo estrella. Sí, a mí lo que me interesa es que muchas personas,</p>
---	---

<p>Objetivo del Bootcamp</p>	<p>independientemente de aprendan a programar, me interesa llegar a los municipios más aledaños de Colombia</p> <p>Speaker 3: tranquilo. Tranquila. No.[00:31:00]</p> <p>Listo. Entonces, lo que yo te estás diciendo no es</p> <p>Speaker 2: el objetivo, pues digamos no más, más, más fuerte. Pero si, claro, nosotros hacemos nos metemos mucho a cuando yo te digo versa, versatilidad, que es para mí, es importante. Que tanto las mujeres como los hombres entiendan que programar es para todos, independientemente de cosas como el género.</p> <p>Mm-hmm. Yo te d. Un poquito de mí. Pues yo soy mujer, no al final del día.</p> <p>Speaker 4: Sí, yo</p> <p>Speaker 2: era una abogada como ni corriente. Trabajé de toda la vida, firmas de abogados y cuando me fui a hacer una maestría. Y eso es típico de todos los abogados. Yo no sé que profusión tienes tú.</p> <p>Speaker 3: Yo soy p. [00:32:00]</p> <p>Speaker 2: Cuando me fui a hacer una maestría, yo trabajaba en una firm de abogados que se llamaba y paper aquí en Colombia.</p> <p>Una de las mejores firmas de abogados. Mi jefe en ese entonces que Camilo Martínez me dijo vete, pero vete a hacer una maestría con enfoque en algo. Vete a hacer una maestría con enfoque en tecnología, porque en ese momento es hora. Yo estaba manejando mucho todo lo que tenía que ver. Una fin. Integr que algo súper nuevo estaba llegando a la superintendencia financiera y estaba manejando ciertas cosas.</p> <p>Deben sur capital que pues, más que todo, tenían que ver con tecnología. Y Monica mí, la vida me cambió porque yo me fui hacer una maestría. Y en esa maestría, eh, la dicen en cornel. Y eh, no sé si sabes de esta universidad que es Cornell. Sí, sí, ellos abren una sede que se llama cornete mm. La abren de nueva York y</p>
------------------------------	---

todo estaba super enfocado en tecnología, incluso los abogados incluso los abogados. [00:33:00] Entonces, en esta maestría, a mí me tocó aprender a programar. Y ahí mi vida cambió. Y ahí yo me di cuenta de la versatilidad de este tipo de lenguajes. Yo dije ok, wao,

Speaker 2: cuenta, obviamente del tema de la de la programación. Yo me enamoré de la programación. Eh, para mí el derecho. Yo creo que pasó un segundo plano. Y yo dije bueno, yo tengo que tenía una necesidad de eh, como cuando tú se te se te despierta una a pasión en ti.

Y tú dices no, yo tengo que ahí cambió toda mi vida. Yo a a mí me habían aceptado un trabajo para trabajar en ITT en estados unidos, pero yo siempre había estado muy vinculada al sector de la educación porque mi familia trabaja mucho en educación. Y ahí le dije a mi esposo, mira, en estados unidos está pasando esto.

Hay unos boot Camps. Yo tuve clases con un señor. Que era el CEO de de trilogy tri. Su memento era, pues, lo que yo siempre quise de Bootcamp 3 era una aceleradora de educación para universidades i. [00:35:00] Y es que las universidades, pues están hechas para para formación tradicional y trilogy era una empresa eh, que yo la co que yo la cogí yo y dije yo quiero esto para Bootcamp 3.

Y era una empresa que trabajaba como universidades, acelerando sus programas de tecnología por medio de bootcamp. Eso estaba pasando mucho en estados unidos. Y yo me empecé a dar cuenta de mucha gente que ni siquiera pasaba por una universidad. Pasaba por un bootcamp y los aceptaban en estas empresas grandes de tecnología.

Y yo le dije a mi esposo como me muero por hacer esto, y ahí empezó todo. Entonces, cuando te te cuento todo esto, por qué? Porque claramente uno de mis objetivos es lograr que más haya de las mujeres en Mónica. Es es venga que las personas se den cuenta tipo tú también desde el campo de la psicología que la programación, eh, es una de las herramientas que hoy las personas de ese cualquier sector pueden usar para responder problemas aplicables al campo.

A su a su propio campo. De hecho, nosotros tenemos, ya que Tom mis que psicóloga nosotros trabajaba mucho con la iberoamericana nos tienen una facultad de ciencias humanas y sociales donde eh, la programa [00:36:00] el programa c, la psicología y nosotros hemos trabajado mucho con ellos en la construcción del

diplomado de desarrollo web con enfoque en psicología y hemos trabajado con muchos psicólogos.

Precisamente en herramientas, eh, como automatización de pruebas y demás, eh, para para para que los psicólogos vean cómo la programación y la tecnología también es muy importante en el campo de ellos. O sea, como, digamos que tiene injerencias que la programación no solamente para ingenieros.

Entonces, claro que claro que es un tema que a nosotros nos importa y por eso nos metemos en carreras que son más de mujeres que de hombres. Si, eh, entonces esa es una forma en que nosotros hemos logrado y digamos, tener más mujeres. Eh en en ciertas carreras.

Speaker: Qué bueno, Natalia,

Speaker 2: adjetivo?

Speaker: No, no, eh? Creo que estamos súper alineado y me alegra muchísimo que también me hayas contado tu tu historia y tu cambio de de carrera.

Creo que eso es súper clave, eh? También como para recibir recibir creencias. No?

Speaker 2: Claro, claro que es un poquito que por eso te [00:37:00] explico un poco como venga. Pero y yo, porque estoy haciendo esto, si es que yo creo que todo empieza como, como pues, como que desde uno como bueno, y esto porque y ese es un poquito lo que yo te digo, eso es un poquito mi objetivo más allá de hombres y mujeres que yo, yo sé que tu estudios de mujeres pero es más, venga cualquiera venga, salud, psicología, derecho, todo el mundo.

Esto es importante, no solamente para los ingenieros. Abramos los ojos.

Speaker: Claro, buenísimo. Perfecto, Natalia, ya para cerrar, me gustaría saber qué dificultades y limitaciones has encontrado para lograr esa variedad de género en la industria.

<p>Falta de información</p>	<p>Speaker 3: Mmm, en y pues también, obviamente en tu no en tu, en tu, en tu empresa, eh, vari de género.</p> <p>O sea,</p> <p>Speaker: cuál es el mayor desafío? Sí. Sí, la osea, las dificultades y limitaciones que tú encuentras como para que se lore tener [00:38:00] naturalmente la misma cantidad de mujeres que hombres participando y formándose en sí que yo te diría yo te diría que pucha</p> <p>Speaker 2: yo te diría que la la la falta de información. Yo no sé porque cuando las mujeres oyen programación o estadística o matemáticas, ya ya es como que le como que ya se nubló.</p> <p>Y yo creo que es un poquito la falta de información y por eso nosotros nos hemos esforzado mucho en que nuestra, nuestra comunicación hacia el público es venga. Cualquier persona puede programar cualquiera. Esto va a tener implicaciones en cualquier sector. Pero yo diría que es eso. Yo te diría que yo no sé por qué razón la mujer se cierra tanto cuando oye un tema de computador, pues no de computador. Pues porque hoy todos trabajamos por computador, pero si de, sobre todo de estadística matemática y y como programación, como de caar, como que no tiene la visión de que eso es su nombre en su casa, caber Nicola. Pues que no, no se viste ni se baña.</p> <p>Entonces diría si tú me preguntas que eso te diría la falta de información. Muchas veces [00:39:00] uno juzga si ni siquiera tener. Como la información o o al alcance de uno como, bueno, tu que que implicaciones tiene, yo diría que eso en cuanto a los estudiantes y por eso nos esforzamos precisamente para tener esto, este tipo de programas.</p> <p>Y en cuanto a mi equipo, no, yo diría yo trabajo muchos con mujeres no, no simplemente por el hecho que son mujeres, pero las mujeres son pilisimas pilisimas ahí yo te diría que no vas que encontrar mujeres docentes, especialistas, pues es un poquito más difícil. Pero pero yo creo que ya estamos en un en un 40, 60 siendo 40 percent, un número de mujeres como lo hemos hecho.</p> <p>Y ahí creo que me falta aparte. Nosotros tenemos un tema de semilleros. Entonces, yo que le he dicho mucho a mi equipo académico, venga, vinculemos más a mujeres. Si tiene un curso de 30 personas, tenemos a tres</p>
-----------------------------	--

<p>Conocimiento del mercado mujeres en IT</p> <p>Iniciativa de genero</p>	<p>mujeres. Traemos de llegarle a esas mujeres para que sean semilleros, para que ellas se incurran a los programas de semilleros.</p> <p>Estos programas de semilleros que son, pues, que ellas pueden ir entrando ciertas clases para apoyar al profesor. Y ahí se vuelven en mentoras de mentoras o vuelven imposibles especialistas. Tenemos como toda una [00:40:00] una línea. Entonces, pues eso es un poquito lo que hacemos, pero yo te diría a a tim m que el mayor desafío a falta de información.</p> <p>Es eso.</p> <p>Speaker: Okey, buenísimo. Perfecto. Vale. Pues Natalia mi parte, esas eran las inquietudes. Quisiera saber si quieres algo para portar, si tienes algo, algo que quisieras comentar, pero de mi lado, pues quería agradecerte porque ahí tengo gran parte de información. Si llego a necesitar, eh, datos más duros, pues te te estaría escribiendo para ver si me puedes compartir en efecto la presentación que me comentaste o si puedo entrar a la página de usted, si.</p> <p>Y puedo encontrar la información en LTC.</p> <p>Speaker 2: Listo, no Monica, muchas gracias a ti. Y cualquier pregunta, pues me me vas contando. Yo yo trato de estar super disponible, listo</p> <p>Speaker: de una buenísimo, pero</p> <p>Speaker 2: que tal ya viene en tu licencia un abrazo y 1000</p> <p>Speaker: gracias por el tiempo. Este bien.</p>
---	---

7.7.8. Transcripción y codificación 8

Bootcamp: Bootcamp 4
Entrevistado: Natasha Zapata
Fecha: 19-Abril-2024
Hora: 2:00pm

Codificación	Texto
	<p>Speaker: Listo, em. Entonces, bueno, la la investigación realmente la estoy enfocan es entender el impacto que han tenido las escuelas de código los boot Camps en eh, la inclusión de la mujer en la tecnología. En la industria como tal está tanto en la formación como en en en sí, claramente como toda la parte, eh, de inclusión laboral también, eh, pero sobre todo con el poco, digamos de formación, eh?</p> <p>Teniendo digamos en cuenta que la educación formal, eh, los resultados. En los últimos años, pues no han sido tan significativos como al parecer, al parecer, si se han tenido con las escuelas de COVID. Sí, entonces, eh, pues nada. Digamos que la el foco de la investigación la estoy haciendo ya no tanto porque [00:01:00] gran parte de los estudios que se se han realizado se han enfocado mucho en las estudiantes o participantes de los boot Camps, sino que aquí lo que estoy haciendo es, eh, enfocarme 100 por percent, eh?</p> <p>En el equipo como tal de los boot Camps, eh? Digamos para entender la experiencia también, eh? Y y digamos a empezar an analizar variables que son, eh, relevantes. Pues al memento, digamos de fortalecer, eh, el impacto que probablemente pues están teniendo. Entonces ese es un poco el el foco em es una entrevista semi estructurada nos va a tomar alrededor de unos 40, 45 minutos.</p> <p>Va a depender mucho. Pues de las dos, eh? Hay personas que se inspiran bastante y dice ha tomado casi la hora, em, pero digamos que está estructurada para que en 40, 45 minutos podamos, eh,</p>

<p>Aprender haciendo</p> <p>Acompañamiento intensivo</p> <p>Conocimiento de las participantes</p>	<p>cerrar. Vale, super eh, antes de arrancar, me gustaría también en Natasha tener un poquito de de [00:02:00] contexto de tu experiencia.</p> <p>Qué haces en Bootcamp 4? Eh, cuánto tiempo ya es en la Bootcamp 4 el conocimiento que tienes en general del mundo de los boot Camps de tecnología TC</p> <p>Speaker 3: super. Bueno, te cuento un poquito, eh? Bueno, mi nombre es natacha yo soy argentina, pero yo en México desde hace ya varios años y en laboratorio en particular, eh, hace cuatro años que colaboro y soy bootcamp manager desde hace dos años.</p> <p>Primero empecé como coordinadora de desarrollo profesional. Era la psicóloga del boot camp, digamos, y ahora, eh, soy líder de uno de los equipos que ejecuta el programa</p> <p>buenísimo, eh? Eso es, eh, un poquito de de mi role ahí. Y eh, bueno que que tanto conozco del mundo de los boot Camps. En realidad conozco sobre todo mi experiencia en en Bootcamp 4 no sea como, como se aprenden este tipo de [00:03:00] programas.</p> <p>Que cosas prioriza como orientamos el el aprendizaje desde la acción, no el aprender haciendo, eh? Y como vamos acompañando a a las mujeres específicamente porque la oratoria se se enfocan mujeres a a transitar por la experiencia, hacer lo más eh, como lo más adaptable, llevar era posible teniendo en cuenta de que es un programa intensivo, es retador a nivel.</p> <p>De poder organizarte de poder dedicar el tiempo necesario, teniendo también la mayoría de las mujeres un montón de tareas de cuidado a cargo, eh? Y situaciones que que van atravesando la vida cotidiana y que obviamente impactan en la aprendiza. Entonces can, tenemos ahí un sistema diseñado también para acompañar esa parte y y hacer que en el tiempo que tenemos, que es es un tiempo corto en realidad.</p> <p>Las estudiantes puedan aprender lo que más pueda cada una dentro de esos seis, eh? [00:04:00] Eso, eh? No sé</p>
---	--

Speaker: qué más te gustaría saber

Speaker 3: Moni. O sea,

Speaker: no tengo a ver, son 12 preguntas. Realmente quería como tener un poquito de contexto de tu de tu experiencia general general, pero si quieres de una vez, entonces, eh, arrancamos, eh?

La primera parte de Natasha es enfocada, sobre todo en el modelo formativo logístico de los programas a los cursos que imparte el laboratorio. Sí, la idea es entender qué variables, eh, se tienen en cuenta en Bootcamp 4 para reestructurar el modelo formativo de los programas. Entonces, cuando hablamos del modelo formativo, esto estamos haciendo referencia, por ejemplo, al tiempo, duración de los cursos, el tipo de modalidad, los horarios. Si hay apoyos específicos, iniciativas o programas propios de que, pues, que acompañan el curso del programa, es un poco entender qué variables tienen en cuenta para reestructurar como tal ese modelo [00:05:00] formativo.

Speaker 3: Okey, voy a tratar de darte como un panorama general más o menos. Y ahí si quieres, puedes ir como reear el programa, eh

Bootcamp 4 tiene en este momento, eh? en el área de boot camp. Tres tracks. Es decir, eh, tres especialidades si quieren no. El track de front develop, el track de UX Designer y el de analista de datos. Entonces tenemos tres boot Camps, los eh, los dos primeros duran seis meses están diseñados para que en seis meses puedas armarte de las habilidades necesarias para trabajar en un equipo de tecnología.

Y em, el de análisis datos. Si no me equivoco, dura cinco meses, em. En esos seis meses, el programa está pensado sobre todo, yo te puedo hablar sobre todo de la experiencia de el track de web, porque soy podcast manager en ese track. Eh es una experiencia que está pensada, [00:06:00] eh, desde varias aristas no, nosotros entendemos que el el aprendizaje es un proceso integral y tratamos de diseñar un programa integral en el que las estudiantes puedan desarrollar tanta habilidades técnicas como habilidades blandas si se quiere o habilidad para la vida que.

<p>Metodología enseñanza y aprendizaje</p>	<p>Como le llamamos, eh, que sean básicas y que te permiten integrarte a trabajar en un equipo de tecnología. Eh? Eso en el marco de una cultura de aprendizaje ágil, trabajamos, eh, sobre todo con la metodología metodología de trabajo.</p> <p>Speaker 2: Okey, eh,</p> <p>Speaker 3: de aprendizaje ágil. Y hemos adaptado esa metodología para el boot camp también en un una cultura de trabajo ágil en donde tú puedas.</p> <p>Aprender a partir de proyectos se de proyectos, eh, reales, eh, que te permitan justo ir aprendiendo en en el hacer y que puedas, eh, equivocarte rápido para iterar [00:07:00] rápido, no para reflexionar y iterar rápido y aprenderte esa experiencia también. Em. Entonces el programa está pensado sobre todo a partir de el aprendizaje basado en proyectos.</p> <p>Eh, en este momento en el track de de web, deb, tenemos, eh, dos etapas en el programa. La primera es la etapa core, en donde sobre todo, nos enfocamos en que puedas armarte algunas habilidades básicas de técnicas en cuanto Java script y las primeros tres proyectos están orientados a eso. Y la segunda etapa se le llama etapa de rutas y está pensada sobre todo para diversificar los perfiles técnicos de las estudiantes que no todas las estudiantes egresen exactamente con los mismos conocimientos, sino que puedan salir con perfiles distintos a la búsqueda de empleo, sobre todo porque Bootcamp 4 es un programa orientado a aprender para poder trabajar para poder [00:08:00] acompañarte de encontrar ese primer trabajo en energía. Ese el objetivo principal de la organización. Eh. Entonces, en en la etapa, en la segunda etapa del programa, lo que haces es profundizar algunos conocimientos sobre alguna ruta de aprendizaje. Tenemos en este momento dos rutas de eh, front, una para aprender la otra angular. Y ahora tenemos cuatro rutas de backen, eh?</p> <p>Una es eh. Java python y ahora hemos agregado también si chart los frameworks con los que estamos trabajando en este momento, para que las ingresadas puedan tener eso perfiles diversos que que les permitan. Amplificar la posibilidad de de encontrar trabajo en el sector super, eh? Eso es como un poco la la generalidad.</p>
--	---

<p>Flexibilidad y adaptación – Iteración > por retroalimentación de las estudiantes.</p>	<p>No sé si respondía a la pregunta o si se te vino más a lo más a la mente.</p> <p>Speaker: [00:09:00] Sí, eh? Sí. Y me gustaría entender algo, eh, al momento de estructurarlo los seis meses, eh? Las tres, digamos. Líneas que tienen y en el caso de la que tú estás que está como dividida en esos dos donde le dan la base de ya script y ya después ellas pueden digamos elegir algo, digamos, para diversificar su perfil.</p> <p>Adicional a esto tienen en cuenta otras variables, como por ejemplo, eh, retroalimentación que hayan visto por parte de las estudiantes, eh, sobre el programa, eh, disponibilidad, por ejemplo, que hayan identificado eh del programa o digamos, como ciertas variables que sea input como tal de. La de la situación de las estudiantes que usted lo tomen de retroalimentación para re acomodar parte de esa metodología de ese sí de ese model modelo formativo, verdad?</p> <p>Speaker 3: Sí, totalmente. Hace Bootcamp 4. También es [00:10:00] una organización que que está mirando en su propia experiencia todo el tiempo. Recabamos acá como de la percepción que tienen las estudiantes del programa. Eh de manera semanal y también cada corte de proyecto. Entonces, en función de de la experiencia que ya van haciendo, también vamos tomando aprendizajes y vamos mejorando algunas cosas, pero sobretodo también estamos monitoreando cómo va evolucionando el mercado que oportunidades vamos viendo, eh, qué oportunidades de retos vamos viendo que nuestras egresada se encuentran también y en función de eso, vamos iterando, por ejemplo, eh?</p> <p>La oferta dentro del boot camp no ose como hacia donde diversificamos esos perfiles. Que qué le recomendamos también a las estudies para amplificar las opciones? No las oportunidades</p> <p>Speaker: ahí, eh? Buen. Buenísimo. Perfecto. Ahora, en cuanto que ahorita más o menos lo lo tocas, digamos describiéndome como todo el el, el, los [00:11:00] programas y el modelo, la metodología de enseñanza y aprendizaje.</p> <p>Si me puedes contar un poco, eh? Digamos cómo se estructuró de esa metodología de enseñanza? Aprendizaje. Y qué se tú en en cuenta para, eh, definir esa metodología de enseñanza y aprendizaje.</p>
---	--

<p>Metodología de enseñanza y aprendizaje</p>	<p>Speaker 3: Mm-hmm. Sí, eh? Como se estructuró la metodología primero, eh Bootcamp 4 tenía una metodología de aprendizaje un poco más tradicional.</p> <p>Speaker: tradicional era perdón, te interrumpo Natasha tradicional era como más de cátedra, o sea, como de un profesor que dictaba como tal como la parte técnica o a que te refieres con tradicional</p> <p>Speaker 3: un poco más de ese estilo, eh? Y en, creo que en. Decidimos apostar por un cambio en el en el paradigma de aprendizaje que que estábamos usando y en el paradigma del modelo [00:12:00] aprendizaje.</p> <p>Y ahí fue cuando dijimos en realidad, eh, lo que necesitan los estudiantes para poder adaptarse al mundo del trabajo en tecnología es aprender a trabajar de manera ágil y sobre todo, aprender aprender, eh, porque en realidad, en un programa de de seis meses de duración. Claramente salir siendo experta en en un tema, es muy difícil y en realidad lo que necesitas es poder armarte algunas herramientas básicas, pero después seguir aprendiendo lo que necesitas en ese mundo tan cambiante, eh?</p> <p>Eso fue una de las de las premisas y y bueno, en realidad, o sea, si, si quieres seguir saber un poco más en profundidad de eso te podría recomendar a quién, a qué en buscar que es.. He impulsado ahí el el modelo, pero, pero va un poco por ese lado, no como por entender que en el mundo de la tecnología, necesitas sobre todo aprender a [00:13:00] adaptarte a a los cambios están vertiginosos que que van sucediendo y esa es la la herramienta principal.</p> <p>Eh</p> <p>Speaker: en ese otra cosa, si en en ese proceso de enseñanza y aprendizaje que variables científicas que le sirve mucho a las estudiantes. Eh para apropiar el conocimiento. Sí. Y entonces te voy a dar ejemplo. Claro, el que sea, eh, práctico, el que sea, eh, en equipo, el que sea por proyectos, el que sea, si me entiendes como porque lo que te entendí es que trabajan es sobre todo como por proyectos.</p>
---	---

<p>Aprender haciendo</p>	<p>Em. Sí. Parece entender un poco que crees de la mitología de enseñanza, eh que que imparten y, pues, que cambiaron en los últimos años, eh, ha sido clave para ese proceso de apropiación del conocimiento por parte de de las participantes de las estudiantes.</p> <p>Speaker 3: Sí, creo [00:14:00] que, como te decía el el tener la oportunidad de aprender, haciendo de poder hacer probar, eh, lo que has investigado y ver cómo sale, no si funciona o no funciona.</p>
<p>Acompañamiento en la reflexión e iteración</p>	<p>Por qué no está funcionando, eh? Y en la experiencia aprendiza en Bootcamp 4 no es solamente, eh, las estudiantes desarrollando proyectos también el equipo de bootcamp acompaña mucho ese proceso de reflexión. Eh y de de iteración que van haciendo. Las tenemos distintas instancias en donde justo lo que provocamos es eso.</p>
<p>Peer to peer learning / Comunidad de mujeres</p>	<p>Bueno, a ver que has intentado eh, te ha funcionado o no? Como te ha funcionado, que que tendrías que hacer distinto la siguiente vez que así es como se trabaja en método, que es aquiles total em. Y ese papel que cumple también el equipo de Bootcamp 4 me parece que es clave porque lo que intentamos es que puedas hacer una experiencia que sea auto dirigida en donde tu pueda hacer la dueña de ese proceso de aprendizaje, pero también con guía que [00:15:00] el equipo te te acompaña ir construyendo ese criterio en la toma de decisiones y ese criterio a la hora de mirar tus propios proceso de aprendizaje, mirar que te está haciendo falta para para poder seguir en el siguiente paso, mejorar lo que hiciste anteriormente. Entonces, el programa es bien interesante porque, eh, existen estas sesiones de reflexión. Existe la colaboración con compañeras, la comunidad, aprendizaje que se va armando, el poder compartir lo que ha aprendido con otras, el poder, pedir ayuda a mis compañeras y que me puedan retroalimentar.</p> <p>No solo con feedback de qué es lo que creen que estoy haciendo bien o no, sino también lo que ellas han intentado y ha funcionado o no ha funcionado. Entonces, esa colectivización del proceso de aprendizaje también lo hace muy interesante y baizan mucho, eh, yo, algo que he visto es que las estudiantes que se aislan un poco de ese proceso avanzan mucho más despacito que, eh, las que se integran a esa comunidad de aprendizaje que [00:16:00] comparten piden ayuda, eh, no solo al equipo de laboratorio, sino a las demás también.</p> <p>Entonces son esas las variables que van haciendo la diferencia, eh? Y y que van ayudando a que en</p>

<p>Perfil profesores</p>	<p>el tiempo que tenemos, puedas aprender lo que lo que más puedas no según tu contexto y tu forma de aprender también.</p> <p>Speaker: Buenísimo. Super perfecto, eh? Enfocándonos ahorita un poquito en el perfil. No sé cómo le dicen ustedes en Bootcamp 4 a los instructores facilitadores profesores.</p> <p>Cochees ok, listo. Si pensamos un poco en los coches, pero también en el rol que tú tienes, eh, me gustaría que me contaras un poco cuál es el perfil de los coaches y los gerentes, digamos de bootcamp, eh? Y además de eso, que pues, aparte de contarme un poco el perfil de estos coches y y de los entes de bootcamp, qué requerimientos [00:17:00] identificas que.</p> <p>Necesitan para pasar el proceso de selección y entrar a a laboratorio,</p> <p>Speaker 3: eh? Bueno, primero me parece que, sobre todo, que sea alguien que haga fit con la cultura de de Bootcamp 4, que es una cultura. De mentalidad de crecimiento de de mentalidad ágil en en el trabajo, eh? Y por ende de de mucho recibir y dar siva que entonces tienen que ser alguien que pueda estar abierto a, eh, escuchar ese siba que a dar con transparencia.</p> <p>Entonces me parece que eso, eh, es clave. Tiene que ser alguien proactivo, eh? Que pueda identificar o sea, estar atento a lo que va sucediendo en. En el día a día de trabajo, identificar alertas, levantarlas, colectivizar las con el equipo y proponer soluciones también a lo que vamos a encontrar. Y en cuanto al perfil de los coches, además, eh, yo algo que he visto es que los coaches que mejor se [00:18:00] adaptan al el proceso de acompañar a los estudiantes son personalidades que están como muy abiertos a escuchar y a tratar de entender como la otra piensa y como está viviendo el proceso de aprendizaje, porque hay algo que intentamos en bcam, es.</p> <p>De que el proceso dentro de de los límites que pueda tener que sea lo más individualizado posible, que eh, intentar no hacer encajar a todas en la misma cajita, sino poder adaptarnos nosotros a su forma de aprender a su forma de ir aproximándose a este mundo que para muchas es desde cero. un coach de Bootcamp 4 tiene que estar muy abierto a poder escuchar y entender como la otra está</p>
--------------------------	---

<p>Acompañamiento > metodología ágil</p> <p>Acompañamiento emocional y empatía</p>	<p>haciendo ese proceso de aprendizaje.</p> <p>Y y a tratar de proponer algunas estrategias que se puedan adecuar un poquito más a ese proceso en particular. Generalmente, lo que hace los coaches es proponer una estrategia, mirar con la estudiante validarla con la estudiante, no como co, diseñarla un poquito, probarla y al siguiente [00:19:00] sprint. Los sprint de trabajos son de una semana, eh? Mira que ha funcionado y que no de esa estrategia que hemos propuesto, no? Y si nos está funcionando, la cambiamos. Probamos otra cosa. Eh. Entonces eso y creo que el otro rasgo que es que tener, me parece es un montón de paciencia porque es un proceso muy irritador para las estudiantes. Implica emocionalmente un montón, eh? Entonces, poder ser hepático de paciente con ese proceso. Y eh, muy abierto a que eso no todas van a llegar al mismo resultado ni por el mismo camino, eh? El chiste es ir mirando que le sirve más a cada una también. Eh. Eso creo que lo más lindo de los equipos de laboratorio es esa apertura de empatía a tratar de entender mejor el proceso a otra</p> <p>Speaker: buenísimo.</p> <p>Perfecto, eh, nat? Una pregunta. Todos los, eh, los coaches y el equipo en general de laboratorio son mujeres o tienen también hombres?</p> <p>Speaker 3 No, no [00:20:00] son: mixtos. Son equipos mixtos.</p> <p>Speaker 3: Tienen equipos mix, tanto coaches. Claro, tanto coaches, eh, técnicos, eh? Bueno, en realidad en los roles de coordinadores, desarrollo profesional y boot camp manager, si somos mujeres, pero en el equipo de coaches técnicos, o sea, las personas que acompañen aprendizaje técnicos y de mix.</p> <p>Speaker: Es mixto. Okey, perfecto. Listo. Muy bien, eh? Desde la perspectiva de las participantes, cuál es el target específico? Y también, eh, aunque eso se lo digo a la a la fundadora, eh, que sí, que cuál ha sido, digamos el el perfil de las estudiantes y porque en definitiva se enfocaron 100% en mujeres.</p>
---	--

<p>Perfil participantes</p>	<p>Speaker 3: Okey, el perfil de las estudiantes, eh, inicialmente o de manera general son tienes que ser mujeres que no han tenido la oportunidad de desarrollarse profesionalmente, eh?</p> <p>Speaker: O sea, esto quiere decir que no [00:21:00] hayan estudiado carreras profesionales o si</p> <p>Speaker 3: pueden que no hayan que no se hayan desarrollado profesionalmente. Es, es decir, por ejemplo, puedes haber estudiado una carrera universitaria y aun así no haber encontrado en el mercado laborar la posibilidad de trabajar de eso.</p> <p>Speaker: eh? O sea, como por ejemplo, soy ingena química, pero nunca logré ubicarme en una, en una posición o en la industria asociada a yo como ingena química por ejercer.</p> <p>Speaker 3: Exacto.</p> <p>Speaker: Okey, exacto,</p> <p>Speaker 3: eh? Y también, eh, es honor no tener la la posibilidad por otras vías de acceder a una educación de calidad. Entonces, eh, si el el perfil socio económico de la estudiante de Bootcamp 4, eh, tiene cuenta, o sea, a la hora de pensar cómo seleccionamos a las participantes, también tenemos en cuenta esa.</p>
<p>Perfil participantes > condición socioeconomica</p>	<p>Si es si se trata de una mujer, [00:22:00] que si tiene otras oportunidades, otras vías para acceder a una educación de calidad y empezar una carrera profesional, posiblemente a esa estudiante no la vamos a priorizar o a esa. Vamos a priorizar tanto como alguien que no ha tenido esa chance. Eh en algunas Cohort, si nos ha pasado de de tener algunas excepciones, o sea, algunas estudiantes que que capaz si iban a tener otras oportunidades que son muy poquitas por Cohort.</p> <p>Generalmente eso lo lo miramos o lo tenemos en cuenta cuando es alguien que creemos que se va a adaptar muy bien al proceso que va aportar al grupo, eh, montón y bueno, podemos hacer esas excepciones también. Pero general, en la mayoría de los casos, tratamos de em migrar ese factor</p>

<p>Modelo formativo</p>	<p>también.</p> <p>Speaker 2: Okey,</p> <p>Speaker 3: eh?</p> <p>Porque porque justo la misión Bootcamp 4 es tratar de achicar la derecha de género dentro del sector de tecnología, eh? Y abrir oportunidades a mujeres en la región que no han tenido la posibilidad de de acceder a mejores [00:23:00] condiciones también de de trabajo de vida, etcétera. Eh, entonces afuera ese</p> <p>Speaker: lado.</p> <p>Sí. Okey, perfecto. Eh, en cuanto al proceso de selección, ya ahorita me diste como un poquito de idea de algunos como algunas pautas, por no decir filtro, porque creo que no es filtro, sino como unas variables que ustedes tienen en cuenta que ya me mencionaste como dos tres. Eh, me gustaría saber cómo es el proceso para que una mujer pueda entrar, eh, hacer parte y a formarse.</p> <p>Pues eh, con algunas de las tres opciones o líneas que tienen en laboratorio</p>
<p>Conocimiento de situación de mujer en IT</p>	<p>Speaker 3: antes de responderte eso, eh? Ve que pensando una cosas que que me preguntaste antes de por qué mujeres. Y una de las cosas que que vio Bootcamp 4 fue que la industria, la tecnología es un sector al cual las mujeres casi no acceden, [00:24:00] eh? De hecho, si no me equivoco, es el 10% percent de la población en tecnología.</p> <p>Es mujer, eh? Y a la vez es un sector. Que tiene hoy en día las mejores oportunidades a nivel de desarrollo profesional de crecer rápido y poder ganar mejores salarios. Entonces ahí había una doble oportunidad. Primero, la industria tech necesita mujeres, necesita diversificarse, necesita, eh, la la diversidad de perfiles para lo que produzca esa industria, eh sea desde la paridad también. No sea como desde eh, los productos que ofrece la industria de la tecnología. Así no tiene la mirada de del de la población mundial. Posiblemente las soluciones que ofrezcan esos productos no van a ser</p>

del todo efectivo. Entonces ahí hay una necesidad y por otro lado, la necesidad puntual de las que quieres acceder a mejor oportunidades de poder, eh? [00:25:00] Achicar esa brecha para. Eh favorecer la situación de de las mujeres en la región. Bueno, eso quería agregarlo porque a mí hay algo que me parece clave también de cuál es la la misión de mira es

Speaker: es supremamente clave Natasha. Yo acá me voy a salir un poquito de mi rol de entrevistadora pero. Digamos cuando yo entra Accent, eh?

Una de las cosas que, eh me pareció súper chocante en Accent era que em nos obligaban. O sea, teníamos las métricas obligatorias donde teníamos que asegurar que un 35 percent de toda la población que contratáramos fuera mujeres y nos lo iban subiendo año a año. Em y sobre todo en tecnología que era muy difícil y me tocó meterme a investigar y levantar información de del ministerio de educación, el ministerio de trabajo, todo para entender, yo les decía es que los números no dan.

Y lo que decía ACC centro es no nos importa [00:26:00] que el mercado no de la pregunta es cómo nosotros vamos a hacer para volteares exacto. Entonces nos pusieron hace ocho años. Nueve años hacer. Eh TEC, o sea, programas propios de entrenamiento, nuestro demás y todo eso. Y a la final, cosas que fue entendiendo fueron varias uno cosas tan sencillas como que yo le decía a mi pareja yo acá no permito que tengamos Ciry, eh?

Ni ninguno de los asistentes personales. Porque si te das cuenta, claro, ahorita último, empezaron a meterle diversificación de las voces, no? Pero cuando arrancaron. Todas eran

Speaker 3: una mujer sexy como cierto tipo y la

Speaker: voz no y y el rol de asistente. No de asistente era mujer, no? Entonces, claro, me tocó meter, diga, vamos a investigar para esta maestría también para esta tesis también me metí investig.

Y realmente es impresionante [00:27:00] el sesgo tan grande que hay en los productos que hay, sí en los servicios que hay y demás. Porque no es porque el sesgo sea como no mujeres, sino porque

<p>Situación de latam fue la inspiración</p>	<p>son hombres pensando las soluciones. Pues para hombres desde su lógica hombres es porque no quieren incluirnos, sino que los mismos videojuegos, o sea muchas cosas que de verdad, como que uno lo pone a pensar y y lo o sea, es difícil, no luego, cuando es países desarrollado, si empiezas a entender la diferencia entre un país desarrollado, cuando empieza a ver que la brecha en carreras, este es mucho menor.</p> <p>Entonces ahí empiezas a entender cómo las mujeres empiezan accionar incluso el desarrollo económico del país cuando están involucradas en industrias que realmente movilizan movilizan el desarrollo del país. Entonces, ahí hay muchas cosas que, bueno, eh, por lo menos acá en Colombia, me me hace cuestionar mucho y algo que a mí [00:28:00] me molesta y me perturba mucho.</p> <p>Y es que se vea que todo el tema de inclusión de la mujer, eh, por lo menos en ACC acento. Bueno, algunas organizaciones a nosotros nos lo ponen como obligatorio, pero algunas iniciativas es como para ayudar. No hay que aportar al a a la inclusión de las mujeres y a universidades es, es como, no, no tienes que aportares que esto debería ser una política obligatoria de todo país.</p> <p>Que obligue a las organizaciones que obligue a la sociedad a que se mueva hacia eso. Osea, no debería ser como, hagámonos un favor entre mujeres para ayudarnos. No, no debería ser considerada. Si no yo ser</p> <p>Speaker 3: política de estado en en todos lados. Y bueno, y creo que el Bootcamp 4 lo que vio fue, eh, latam es una de las regiones más desiguales en términos de género y de acceso. Oportunidades, eh? Al final el en latam, la pobreza tiene cara de mujer. Eh, cuando cuando miras las estadísticas, [00:29:00] eh, ese es el sector en género más más afectado. Entonces total, eh? Yo creo que la misión Bootcamp 4 es bien especial en ese sentido, no?</p> <p>Speaker: Sí, a mi me encanta. Me parece espectacular</p> <p>Speaker 3: Y algo muy lindo que tiene el programa también es el la necesidad de de generar un espacio seguro de aprendizaje, o sea donde sea respetada tu tu proceso, tu voz, eh, la experiencia que vas haciendo. Nosotros cuidamos mucho eso y tratamos de de siempre meterle perspectiva de</p>
--	---

<p>Perspectiva de genero + espacio seguro</p>	<p>género a los procesos que van viviendo las estudiantes. Si en eso es. Pero primer mes, preguntado otra cosa, y ahí no fui.</p> <p>Speaker: Si perdón un paréntesis, a ver, yo me voy a salir un poco acá del proceso de de atracción de de las estudiantes. Y me gustaría saber, es, eh, como les va con el tema de em, eh?</p> <p>La retención de las estudiantes. [00:30:00] No sé si tiene cuál es el porcentaje de deserción que tienen y qué iniciativas tienen para eh lograr retener a la a las mujeres ya de lo que me has comentado puede intuir y y digamos si, que identifico ya unas que son bastante grave, eh? Pero no sé si tienen ya como instauradas.</p> <p>Estas iniciativas específicas nos ayudan a mitigar el riesgo de deserción de las estudiantes.</p> <p>Speaker 3: Va, eh, en bootcamp es bastante alto. El eh porcentaje de retención, o sea, las que inician y terminan, eh? De hecho, la la meta que siempre tratamos de poner indicado que siempre tratamos de cuidar es que no pase del 10% percent de la deserción</p> <p>Speaker: buenísimo, eh?</p>
<p>% de retención</p>	<p>Speaker 3: En algunas generaciones por ahí es un poquito más. Y así, pero pero tratamos de de cuidarlo mucho y tiene tiene éxito. Yo creo que, eh, los las variables que juegan en eso es primero en la [00:31:00] selección que hacemos, eh? El proceso de eh, selección para entrar al boot camp es bastante cuidado. Son varias las personas que analiza el proceso de todas las estudiantes para mirar quién hace mejor fit también, eh, con el con el programa con el modelo de aprendizaje quien tiene hoy mejores condiciones de contexto para poder hacerlo.</p>
<p>Selección es la clave para mitigar deserción</p>	<p>Eh, tratamos de cuidar esas cosas y ahí ya, mitigamos digamos bastante la posibilidad de la estación. Y después en boot camp, tenemos varias iniciativas. Primero con el eh con el grupo, generamos un vínculo muy cercano con los estudiantes. Tratamos de conversar muy seguido respecto de los restos con los que se van topando y de acompañarlas bien de cerca. Entonces, creo que una de las cosas que más repito, tipo que hacer es si alguien está pensando en desertar</p>

Iniciativas de retención

búsqüenme, porque siempre que conversamos, podemos encontrar una manera de resolver, eh? Y la otra iniciativa que tenemos, sobre todo porque en algün memento teníamos, eh, muchas deserciones asociadas [00:32:00] a a la situación económica. No se, yo pensaba me iba a poder hacer este programa a dedicarle el tiempo que implica y luego me di cuenta que en el camino. No sé, mi marido se quedó sin trabajo. Tuve que salir yo a buscar trabajo remunerado y eso ya. Entonces hemos armado ahí un fondo de de emergencia, de apoyo económico de emergencia que es claramente, no, no es un salario No va a representar un salario, pero si te puedo ayudar a resolver unas cosas comp, entonces eso cambia. Me con yo un monto en algunas casos. Pero bueno, luego hay casos de deserción. Muchas veces tienen que ver con en el camino. Me di cuenta que no era lo que quería hacer, eh? O algunos casos están asociados a no me pude adaptar a esta manera de aprender que también es bastante auto dirigida. Es con guía, pero implica que yo sea responsable de mi proceso y no a todas las personales les sirve esa manera o les acomoda, eh? Entonces, muchas veces tiene que ver con eso y muchas otras. Cuando hay cambios de contexto muy brusco que ya no quedó en sus manos. La posibilidad [00:33:00] de de hacer algo con eso y tocó no, o sea alguna situación de salud, eh, muy comprometedor de ella o de familiar, eh? Alguna situación en la que si, o si me tengo a poner a trabajar fulltime por que algo en mi en mi contexto cambió y lo que tiene este programa es que si es de dedicación de tiempo exclusiva, entonces un programa que de mínima te lleva ocho horas diarias. De lunes abiertas, como si fuera un trabajo de de fin completo. Eso es incompatible con un trabajo de 40 horas a la semana, por ejemplo, eh? Esos son con poquito los casos que por ahí terminan dejando el programa. Pero te digo por suerte, eh, no son. La gran mayoría no

Speaker: buenísimo. Que bueno, me alegra mucho, eh, ya metiéndonos específicamente a temas de perspectiva de género.

Natasha que ahorita le estabas mencionando. Mmm. Me gustaría saber, eh, si tienen métricas de género y targets de género, pero primero al interior de [00:34:00] Bootcamp 4, o sea de ustedes para ustedes, es decir, Del total del equipo de Bootcamp 4, eh? Tenemos el target que tantas seamos mujeres que para estas posiciones sean mujeres.

Sí, si me tienes como hacer algo intencional sobre, eh, el equipo al interior de Bootcamp 4 de medición y targets también.

<p>Perspectiva de diversidad internas</p>	<p>Speaker 3: Mira esa, eh respuesta. No la tengo tan técnicamente específica. Eh? Te podría pasar el contacto a alguna de las chicas de talento cultura que seguro a lo de eso tiene. Eh? Yo no, no he visto nunca alguna métrica, eh?</p> <p>Como oficial. Pero si te podría decir mony que la mayoría de las que trabajan la mayoría son mujeres en la llamada, la mayoría de tu buque, eh, partido de que en los equipos de boot camp, eh, muchas veces tres de cuatro somos mujeres buenísimo, eh? Sí. Entonces, en realidad es es una [00:35:00] organización. Que en ese sentido, eh, nada.</p> <p>Yo creo que soy bastante privilegiada por trabajar en en en un ecosistema así porque al final, la perspectiva de género es lo que nos palma, eh, permanentemente total. Y eso y después respecto de las métricas de género, hace las estudiantes por ahí tenemos algunas métricas más, eh? Socioeconómicas, eh? De género específicamente, se te ocurren un ejemplo como si me digo tal cosa, no</p> <p>Speaker: porque realmente no te pregunté tanto de las estudiantes porque como igual es la población de ustedes, está dirigida 100% a mujeres, digamos que acá, eh, eh?</p> <p>Como que no se da. Por eso te lo preguntaba ya más al interior de de de Bootcamp 4. Sí, eh, ya ahorita te explico también porque te lo te lo pregunto, eh? Y ahí lo que me gustaría, ya que yo creo que durante toda la conversación me has comentado es qué dificultades y limitaciones, [00:36:00] eh, han encontrado en Bootcamp 4 para lograr, eh, digamos que el por e, por ejemplo, que el volumen y el alcance de formación de número de estudiantes sea mayor.</p> <p>Sí, o sea que que logra tener un impacto más amplio del que ya vienen teniendo, si son limitaciones, ya sea eh propias, digamos de capacidad de del bootcamp o si son limitaciones y dificultades también de lo que están encontrando en el mercado. Donde pues, hay dificultades de de las mujeres. Si mente como de</p> <p>Speaker 3: o sea, tu pregunta es que límite nos hemos topado para impactar a más mujeres.</p>
---	---

Ok, eh, yo creo que sí. O sea, el el como tal tiene tiene limitaciones porque es, eh, un programa dirigido a cierto número,

Speaker 2: eh,

Speaker 3: eh, y no solo eso, sino tiene la limitación principal [00:37:00] de la dedicación fulltime. O sea, nosotros queremos trabajar con la población de mujeres que no ha tenido posibilidades de salvo profesional. Son las que tienen los contextos más retadores. Entonces, de ese mundo, las que tienen la posibilidad de dedicarse seis meses a estar full ahí va estudiando en un book camp, eh? Es un número chiquito, eh? De hecho, la gran mayoría de nuestras postulantes no tal vez no tiene tanto tiempo para para dedicar la en programación.

Eso en de hecho. Ahora, una de las cosas que queremos intentar este año es otro tipo de propuestas. Un poco más masivas también trabajando el no es una una estrategia masiva, eh? Y después si las limitaciones del mercado de hecho, eh, eso es uno de los principales factores hoy en mismo. Eh y la labortoria si larga graduar [00:38:00] tic de cuádruple de eh egresar a un mercado que hoy tiene que está restringido.

No se que sea una chica, hay en en las oportunidades de de trabajo para juniors, eh, sería tiro energía, sobre todo por el compromiso de nosotros. Hacemos que. Eh, entonces son mixtas ni pero bueno, ahí estamos dando a ver la vuelta para para tratar de proponer algunas cosas un poco más masivas que que se ajusten un poco más a la situación de las mujeres las mujeres.

Speaker: Buenísimo. Perfecto, eh? Ver esas eran las preguntas que que tenían. No sé si tienes algún comentario adicional

7.7.9. Transcripción y codificación 9

Bootcamp: Bootcamp 4

Entrevistado: Samantha Penilla

Fecha: 19-Abril-2024

Hora: 4:00pm

Codificación	Texto
	<p>Speaker 2: eh? Entonces samanta el espacio está estipulado para que sea como unos 40, eh? Máximo. 45 minutos, eh? Si me pasó, eh, con Natasha que nos demoramos un poco más porque nos pusimos como a filosofar un poquito alrededor del tema, eh? Pero está estipulado para que sean más o menos de unos 40.</p> <p>45 minutos son 12 preguntas. Es una entrevista semi estructurada. Vamos a explorar diferentes temas, eh? Alrededor de del de los programas que ustedes tienen, eh, participantes, eh, los coches CTC, eh? Y bueno, ahí. Pues tu experiencia y tu conocimiento va a ser súper importante. Me gustaría arrancar un poco samanta por.</p> <p>Que me cus un poco de tu rol, eh? Dentro de Bootcamp 4, eh? Y también, em, cuánto tiempo llevas? [00:01:00] Eh? Pues en Bootcamp 4, eh, la experiencia que has tenido, digamos en esta industria TC</p> <p>Speaker 5: sper bueno, te cuento entonces un poco. Yo soy Samantha pinilla, eh? Actualmente estoy director de operaciones en el boot camp. Es decir, todos los los Cohort les llamamos nosotros no las generaciones que están pasando por por el por los boot camp. Yo veo todo lo que pasa una vez que son admitidas hasta que comienzan la etapa de empleo del boot camp está dividido.</p> <p>Si lo pongo como por grandes áreas, es todo el área de selección y de admisión. Luego estamos</p>

nosotros, que es como la parte de aprendizaje. Le llamamos como boot camp learning. Y luego está toda la etapa en la que ellas encuentran, bueno, desde que buscan y y [00:02:00] abren procesos hasta que entran a su primer empleo hasta ahí abarca Bootcamp 4 y en realidad ahí también la parte de comunidad.

Pero bueno, entonces yo estoy en esta área de aprendizaje. Y eh, quién es con quienes hab comúnmente son las bootcamp managers les llamamos que son las managers este de cada una de esas generaciones. Entonces están las que son de web dev de UX y de data y de español y portugués. Tenemos web de entonces, yo estoy en esa en esta área coordinando con ellas, eh? Y bueno, con todos los demás equipos que se involucran en este proceso. Y em anteriormente en Bootcamp 4 bueno, yo tengo un poco más de seis años en Bootcamp 4 y ni si en el área de life skills le llamamos ahora antes. Bueno, también conocido como habilidades [00:03:00] blandas, no hay un rol que se llama coordinadora de desarrollo profesional en el cual justamente inicie.

Y es más el área pues de esto de desarrollo de este tipo de habilidades, trabajo cooperativo, comunicación, planificación, etc. Yo soy psicóloga, así que y está trabajos sociales con mujeres este de género. Así que por eso entre acá y este, bueno, estuve ahí en Guadalajara presencialmente. Yo estoy en México.

Después se hizo el trabajo, se hizo el boot camp remoto. Entonces estuve también como coordinando después el chapter de todas las que estaban en mi rol. Como todas estas psicólogas que veían el desarrollo de habilidades blandas. Después de eso, tuve como en la coordinación de esa área, pero ya de todo el bu, o sea, life skills manager se van en ese momento. Y ahora en dirección de operaciones, es que un poco me ha tocado [00:04:00] estar en el área de life skills, pero siempre involucrada la verdad en otras áreas. Estado muy cercana a lo que pasa en el área de empleabilidad en las misiones. Y yo creo que mi curiosidad más bien es la que me ha llevado a estar en diferentes proyectos en las áreas y

Speaker 2: buenísimo

Speaker 5: y bueno,

<p>Variables modelo</p>	<p>Speaker 2: pues eso no sé, cena.</p> <p>No está buenísimo. De hecho, esa curiosidad, creo que me va a servir muchísimo para para conocer, ha profundidad un poquito, eh? Todo lo que tengo acá por por descubrir en en Bootcamp 4. Pues si quieres, arrancamos un poco, Samantha, eh? La primera parte, digamos que la tengo enfocada, sobretodo a conocer un poco y explorar el modelo de formación y la parte como de formación y logística del curso.</p> <p>Entonces, ahí me gustaría entender qué variables, eh, tiene Bootcamp 4 en cuenta para el modelo formativo de los programas que ustedes tienen. Cuando digo qué variables es, [00:05:00] cuál es el insumo que ustedes tienen para definir? El tiempo duración de los programas, la modalidad que tienen, si tienen horarios específicos, eh, si es sincrónico a sincrónico, eh?</p> <p>Los apoyos que tengan específicos, iniciativas que tengan, eh, para precisamente el el, digamos, ser el transcurso. El desarrollo de del los programas es, es entender un poco eso, no que variables y que en sumo tienen para definir todas estas eh, características propias del modelo</p> <p>Speaker 4: informativo</p> <p>Speaker 5: ya. Bueno, definitivamente muchas variables y creo que se han ido complejidad o han entrado más en el tiempo, no?</p> <p>Conforme más, este no sé, estamos inmersos en en los programas en educativos. Y mientras más. Tratamos de ser conscientes de incluso lo que implica diversidad, [00:06:00] no que es como parte de nuestros pilares principales de Bootcamp 4 se han ido metiendo más. Por ejemplo, voy a entrar, voy a estar de adelante para atrás.</p> <p>Pero la última variable, por ejemplo, que estamos considerando mucho, es acerca de la neuro divergencia. Entonces, parte de nuestro modelo es, por ejemplo, pensar en la diversidad también de esa forma, no nada más en cuestiones de género que es algo que nos motiva y que está nuestra misión</p>
-------------------------	---

formativo	muy presente, sino que también la diversidad la vemos desde las neuro divergencias, no?
Perfil de las participantes	<p>Y como eso es importante considerarlo para nuestro modelo de aprendizaje, porque hay muchas personas o muchas personas que aprendemos de formas distintas y que cond damos con recursos distintos, pero a ver yéndome hacia muy el inicio, em, a ver nosotros. Creo que primero, esta variable de tiempo [00:07:00] la da el tener que, o sea, nuestro put camp dura, el el que dura menos, son cinco meses, que es el de data, luego UX dura cinco meses y medio, y luego web dura seis meses. Entonces, máximo duran seis meses. Y el elegir esta modalidad boot camp que los boot camp se se caracterizan por eso por un corto tiempo, un aprendizaje intensivo, eh, tiene que ver también con la disponibilidad que pueden tener las personas que estudian las mujeres que estudian en laboratorio regularmente son mujeres que, eh, vienen cambiando de carrera o que ya tienen que no han tenido tres oportunidades laborales que están trabajando. Eso implica que no necesariamente pueden invertir. No sé, tres, cuatro años en la universidad. Entonces ellas necesitan un corto tiempo para poder. Transformar su carrera. Entonces, creo que es un respecto a la variable tiempo, tú me [00:08:00] detienes.</p>
Modelo formativo	<p>Speaker 2: Si, tranquila. Vamos. Super. Bien,</p>
Realidad de las participantes	<p>Speaker 5: super. Entonces, bueno, eso en el tiempo, el formato te podría decir que para nosotros, bueno, iniciamos de forma presencial, cambiamos justo cuando estaba en pandemia a remoto. De hecho, desde antes ya habíamos hecho un piloto para hacerlo remoto. Entonces por ahí van nuestros sueños. Pero bueno, la pandemia adelantó mucho de esto. Estuvimos que moverlo, em. Y la verdad es que decidimos continuar en ese formato porque em el poder llegar a diferentes mujeres a, por ejemplo, no sé personas que son cuidadoras y no necesariamente podían o tenían que tener toda una logística para dejar encargadas a las personas poderlo hacer desde casa. Como muchos de esos factores impactaron en que siguiéramos [00:09:00] el remoto tiene sus consecuencias. Si, pero creo que vale, creemos que vale más la pena afrontar esos retos de alguna manera y poder llegar como diferentes lugares a diferentes contextos, incluso a más países.</p>
Realidad de la	<p>No, nosotros teníamos diferentes países que son como nuestras sedes principales en donde teníamos presencialmente las sedes y justo a partir, si no me equivoco del año pasado, empezamos a explorar nuevos mercados sin tener una se de como más que nos atara no a ello. Por ejemplo, eso nos permitió exp expandirnos a muchos más países como costa rica, Panamá, Uruguay y Bolivia. Este ecuador en donde no tenemos a alguien físicamente ahí. Entonces ese es otro factor, eh? Qué otro factor te podría</p>

<p>mujer</p> <p>Perspectiva de genero > Murada mujer para IT</p> <p>Variables que influyen en la metodología enseñanza y aprendizaje</p>	<p>decir? [00:10:00] Bueno, pues el elegir mujeres específicamente. Creo que tiene que ver mucho con lo que tú ya estás en en la investigación, no el eh, poder enfocarnos en eh, grupos que pueden ser vulnerables.</p> <p>Y mientras más aristas les pones también todavía aún mucho más, sino es sin duda, yo creo que uno de los motores que nos mantienen a la mayoría de las personas que trabajamos en Bootcamp 4 creo que si tú hablas con cualquiera, eh, siempre, casi siempre demuestra como que la misión la visión de tener más mujeres trabajando en tecnología.</p> <p>No solo por el hecho de tener más mujeres y poner como un porcentaje más equitativo, sino incluso por que puedan ser visibles las necesidades de todas las personas, no de incluir una mirada de este, las vivencias desde las mujeres y desde todas las [00:11:00] mujeres. me refiero dentro del área de tecnología.</p> <p>Entonces, creo que ese también es como una línea que tenemos muy clara a nosotros que más contar. No sé, siento que puede ser tan en general particular,</p> <p>Speaker 2: no? Ahí está. Perfecto. Si te vas acordando igual, podemos volver como, como quieras ahora atado, digamos al modelo de formación. Esta la metodología de enseñanza y aprendizaje.</p> <p>Y ahí me gustaría saber, eh, cómo estructuraron la metodología, enseñanza y aprendizaje en Bootcamp 4 y que tuvieron en cuenta para, eh, precisamente adoptar esa metodología de enseñanza y aprendizaje,</p> <p>Speaker 5: eh? Bueno, me encantaría que estuvieran a lo mejor algunas personas para contar cómo inició, pero sin duda ha habido mucha evolución al respecto. Y creo que esa evolución [00:12:00] ha tenido el objetivo de ser, eh, como ay, no sé si la palabra sea como lo más justa o tal vez sin los menos riesgos posibles del aprendizaje. Y como te digo, como honrando mucho la diversidad, creería que esos dos puntos han movido mucho la aguja, por ejemplo, el honrar la diversidad de aprendizaje como este. Concepto que ahora tenemos, como muy presente, no que te digo la neuro biodiversidad, los diferentes aspectos, eh? No sé las condiciones incluso que atraviesan a las mujeres. Este el bien estar el no sé como que tratamos de hacer una educación ahí muy integral con varios puntos. Y el otro</p>
---	---

<p>Evitar sesgos</p> <p>Sesgos en autoevaluación</p>	<p>tema que te comentaba este sobre sobre ay, fe, cómo era la palabra que te dije[00:13:00] se me fue la palabra que te había comentado?</p> <p>Pero eh, pero bueno, básicamente ese es uno de los aspectos. Pero otro de los pilares del aprendizaje ya me acordé que era como evitar los riesgos. No? Ah. Sí. Y esto de evitar los riesgos también. Creo que ha marcado mucho a como la hora tenemos el aprendizaje y me refiero, por ejemplo, como en las evaluaciones, no de repente sentir que existe una figura de maestro docente que te dice la verdad absoluta en lugar de dejar un poco más libre y que las personas puedan explorar como hasta donde llega su aprendizaje, su curiosidad no en lugar decir, esta es la solución también evitar los riesgos, por ejemplo, en en nos en buscar nuevas alternativas de de no sé, de una solución. Y además, en código se [00:14:00] da muy bien, no porque no es necesariamente que haya una sola solución en tecnología. Así que ahí explora mucho la creatividad em, incluso evitar los propios riesgos, diría yo, de las estudiantes, por ejemplo, para el área de de habilidades blandas o de life skills como nosotros le llamamos. En un inicio, nosotros primero teníamos unas evaluaciones así, tal cual como, no sé, del uno al cinco. Y entonces tú tenías, no sé, cinco en trabajo cooperativo, cuatro en comunicaciones y no muy de nota muy escolar. Después nos dimos cuenta que pues probablemente nosotras o la persona externa no tenía todo el conocimiento para evaluar incluso algo que es tan subjetivo como ese tipo de habilidades. No solo las vemos en un momento determinado. Entonces luego nos fuimos al otro lado y dijimos bueno, que ellas mismas se evalué. Entonces ellas se evaluaban. Pero luego también nos dimos cuenta que no, nada más eran [00:15:00] nuestros riesgos. Eran los riesgos de las mismas estudiantes y a veces o por un lado, se iban, se calificaba super mal y en realidad iba iban bien, pero eran como muy duras con ellas mismas. Y ahí también creo que incluyen muchos temas de género o por el otro lado, se evaluaban muy bien, pero sus compañeras decían como de. No así es la mejor persona. Entonces dijimos, bueno, ni ni uno ni lo otro. Y ahora mos, por ejemplo, un sistema como de de más hacia la conciencia, les decimos más hacia como el selfawareness y decir, bueno, me evaluó yo y le ido una compañera que me diga como que que ve también.</p> <p>No sé como que valúa eso y y les mostramos justamente esa comparación, no? Y entonces de ahí ellas dicen no que tan consciente o no soy de esas habilidades antes de ponerme a trabajar o a tener un taller, unos tips para mejorar cierta cosa. Primero veo que tan [00:16:00] consciente soy por ejemplo, te digo a veces me parece que es un ejemplo de tratamos de evitarse de nosotras mismas de las otras personas de tener alguien evaluador em.</p>
--	--

<p>Aprendizaje basado en proyectos</p> <p>Autoaprendizaje</p> <p>LLL</p> <p>Diversidad + ritmo</p>	<p>Y eso nos ha llevado a, pues, el modelo que ahora tenemos que no sé si va a hacer una pregunta parte o me puedo ir por ahí de una vez, adelante,</p> <p>Speaker 4: no? Sí, sí, podemos irnos de una vez por ahí super.</p> <p>Speaker 5: Bueno, de hecho, por acá quería porque solo quería abrir una presentación que tenemos si me das un minuto, porque justo les explicamos como que es pilares a las estudiantes y quería utilizar como las palabras es con ellas, pero bueno, [00:17:00] básicamente tenemos nuestro, eh. Nuestro modelo de aprendizaje se basa en tres aspectos muy importantes y todos los generaciones que tenemos atraviesan esos estrés, no? La primera es que decidimos irnos por, eh, eh?</p> <p>Que sea un modelo basado en proyectos buenísimo. Eso significa que ellas no tienen, por ejemplo, primero la parte teórica y luego tienen un reto a resolver, sino que más bien, primero tienen llegan y literal. Tienen un reto así como en el trabajo, no? Y de hecho hablamos mucho de simular un ambiente este laboral.</p> <p>Entonces llegan, tienen este reto, se enfrentan con él y les acompañamos a tener diferentes herramientas para que puedan des dejar ese. Ese es uno de nuestros pilares. Lo otro [00:18:00] es justo que nos queremos basarnos más en el autoaprendizaje más que tener evaluaciones este más que tener algunas notas este y entonces es, es nuestro foco como ellas. De hecho, esas son nuestras preguntas principales, como ellas pueden aprender mejor como ellas pueden aprender de una forma más eficaz este sin que sea un sesgo para nosotras, no de nosotros ponerles como que algunas trabajos y eso lo valoramos mucho el auto aprendizaje porque no necesariamente va a suceder que vas a tener un maestro maestra en la escuela en el trabajo. Entonces les decimos, este es un este como en este concepto de lifelong learning de tiene que ser para toda la vida. Nos enfocamos mucho en la metodología y [00:19:00] el último pilar. Es que valoramos mucho la diversidad. No tratamos de hacerlo más posible, que sea a su ritmo, a sus condiciones, a su y bueno, ahí entra su disponibilidad, incluso que puede tener esta persona del tiempo. Entonces, no esperamos que todas hagan ni los mismos proyectos ni avancen al mismo tiempo ni terminan al mismo tiempo. Si tenemos ciertas metas, no tenemos un, por ejemplo, unos objetivos de aprendizaje donde decimos necesitamos que para que comiences a trabajar al menos cumplas con esto y esto y esto y este eso tiene que ser claro para ellas y para el equipo que les da acompañando porque sabemos que si en algún momento tenemos que ir y</p>
--	--

<p>Perfil coaches</p>	<p>decir que hay que cambiar el plan, te sugerimos mejor este proyecto cierta.</p> <p>No sé estrategia, entonces lo hacemos. Entonces le decimos como respetando la autonomía, pero ahí con una guía también las personas. Entonces, creo que sí son los. [00:20:00] Tres modelo, los tres pilares, este principales actuales, pero también, bueno, te platiqué lo que nos fue moviendo en el tiempo</p> <p>Speaker 2: también. Sí, no. Y está buenísimo.</p> <p>Samantha, entenderlo, eh? Porque más me parece muy interesante que tienen muy metida la perspectiva de género en, eh, esa metodología enseñanza aprendizaje entonces, eh, me parece super valioso. Eso creo que es, eh, la primera conversación donde veo que lo tienen interior, eh? Dentro del el modelo de formación y la metodología, eh, Samantha, ya metiéndonos un poquito más.</p> <p>Ah, la parte de los coaches porque creo que así le dicen ustedes a los coaches como a los profesores facilitadores, entrenadores. Entonces un poco es entender cuál es el perfil de los coaches, eh, sobre todo los técnicos. Pero pues, en general, no, eh, de los programas, eh? [00:21:00] Y qué requerimientos tienen en el proceso de selección para estas personas y cuáles son,</p> <p>Speaker 5: eh, super súper interesante la pregunta bueno, tenemos para empezar diferentes perfiles de coaches, por ejemplo, en web deb, tenemos em, como que la primera parte la las primeras nos en invit, mitad del bu camp tienen em o las estudiantes desarrollan como las habilidades más básicas no, obviamente se van por ciertas herramientas que son más básicas.</p> <p>Entonces ahí es un perfil de coach. Eh, el perfil de coach que regularmente buscamos ahí. Bueno, es que tenga sus conocimientos técnicos, pero además, también hay un acompañamiento muy cercano o sea. Y hablando de las otras habilidades, personas que, eh, pueden ser como muy empáticas, eh? Hay muchos estilos también de coach.</p> <p>Pues no todos son iguales, pero si buscamos que, por [00:22:00] ejemplo, las personas que acompañan en esa etapa sean más cercanas, sepan desusar las palabras mucho más sencillo porque hablarle a</p>
-----------------------	--

alguien de que no está en este mundo y de repente entrar así de golpe con un reto suele ser complejo, no? Entonces, como que es, es un perfil como quien tengas sus habilidades técnicas y además, un acompañamiento muy empático, muy cercano que ser muy claro para poder también.

Eh? Pues, explicar esta parte técnica y luego después en la segunda mitad del book camp. Entran a una etapa que nosotros les llamamos rutas en donde es parte de la diversidad. En esas rutas se ellas se eligen diferentes tecnologías. Y hay diferentes proyectos con esas tecnologías. Em. Entonces ahí necesitamos coches que conozcan esa tecnología, eh?

Regularmente son algunos perfiles un [00:23:00] poco más senior o como mid senior hablando de la parte técnica. Y eh, por ejemplo, ahí el acompañamiento ya no es tan cercano. La idea es que ella es como que vayan despegándose de la necesidad de alguien que expliquen en todo momento, como en el inicio. Y tenemos otros perfiles de coches que nosotros les llamamos coches regionales.

Esos coches regionales apoyan en diferentes áreas. Este no, nada más en las genera. Ellas no están en una sola generación. Están en. Pueden ir a diferentes generaciones regularmente son personas por horas ahí. Si regularmente es más más senior, no son personas que regularmente trabajan en otras organizaciones. No tienen el tiempo para hacer un coach, pero entonces regalan, no, no regalan. Trabajan algunas horas en Bootcamp 4 y también acompañan otras iniciativas, como, por ejemplo, tenemos unos grupos como de práctica de entrevistas técnicas para egresada. Entonces, por ejemplo, tenemos algunos que están [00:24:00] ahí, otros que trabajan en admisiones, pero a veces vienen y hacen algunos espacios para los bootcamp, eh?

Pues, bueno, a veces como el perfil técnico, por así decir, y algo que se gusta mucho en coches, bueno y en general, en todas las personas que trabajan cercanas a a las estudiantes, es em. Mucho como el tema de valores, como los valores que tenemos en el Bootcamp 4, no que coincidan. No tienen que ser, por ejemplo, las personas expertas en en igualdad, género.

Pero si al menos pasan por un filtro en tener como un poco de alineación o bastante alineación, diría yo en una conciencia, tal vez de estos temas de género en in por ejemplo, también como mucha curiosidad de poder aprender nuevas cosas, nuevas [00:25:00] tecnologías, somos una organización

	<p>todavía, yo diría con la alma muy arop entonces estamos buscando innovando.</p> <p>Es un, es un perfil muy, así que buscamos a las personas que están incluyendo coches y también diría que. Eh, buscamos mucho la la adaptabilidad en las personas, no por lo mismo que te comentaba. O sea, como la curiosidad, la adaptabilidad, eh, que pueda ser una cer, una persona cercana o alineada a tus valores principales que tenemos en Bootcamp 4 como de comunidad de innovación, de igualdad de género de de diversidad, eh?</p> <p>Diría que si son como parte de los requisitos en los que nos fijamos cuando entra alguien al al bootcamp</p> <p>Speaker 2: súper buenísimo. Me encanta. Creo que lo tienen como súper claro y. Eh muy estratégico, no como muy [00:26:00] estratégico para el momento, digamos del boot cambi más me parece súper interesante, eh, Samantha, ya enfocándonos un poquito más a las participantes, eh?</p> <p>Pues claramente laboratorio está 100 percent enfocado a mujeres. Pero eh, digamos adicional esta variable, eh, qué otros aspectos tienen cuenta para el perfil de los estudiantes? O sea, qué otros o cómo perfilan al perfil de las estudiantes, eh, más allá de la parte de género y asociado a eso ya. Luego entender un poco y conocer desde claramente tu rol.</p> <p>Y pues, la interacción que tienes, cómo se hace ese proceso de atracción de talento y selección</p> <p>Speaker 4: para esta población? Target</p> <p>Speaker: no.</p> <p>Speaker 5: Cuando te, cuando preguntas sobre el proceso de selección, dices de las estudiantes o del equipo</p>
--	--

<p>Perfil participantes</p> <p>Proceso selección</p>	<p>Speaker 4: de las estudiantes[00:27:00]</p> <p>Speaker 5: y bueno, entonces cuando cuando me dices como perfilan las estudiantes también, no sé si es a las que se seleccionan o cuál es como el perfil de egreso, no lo que esperamos que sal o las dos cosas</p> <p>Speaker 2: puede ser las dos. No lo había visto desde el perfil de egreso, eh, lo había visto, sobre todo desde las que eh atraen para formar o o.</p> <p>Pues las que pues porque a veces me encontré con algunos boot Camps que no son como tan agresivos en a traer sino que como que reciben lo que llegue, eh? Pero es más entender cuál es el perfil que ustedes tienen un mayor enfoque de formación y de de. Como a atraerlas para desarrollarlas. Y creo que está perfecto.</p> <p>Me parece super interesante también el perfil target de salida para, eh, que se ubiquen laboralmente</p> <p>Speaker 4: también.</p> <p>Speaker 5: Perfecto. Bueno, a verdad? Ahí te cuento que [00:28:00] em, como te decía, hay todo un equipo que está como en esta selección, admisión este y bueno, ahí trabajan también otras personas y nuestros requisitos. O sea lo que tú puedes entrar a la página y ves, son primero mayor de 18 años por el tema de que nosotras estamos buscando que sea un boot camp donde el final sea la empleabilidad, no.</p> <p>O sea, no es un boot cambio enfocado solo a un curso de aprendizaje o algo así, sino que nuestro objetivo principal es que comiencen a trabajar por eso los 18 años. Y bueno, lo otros son, eh, personas que se identifiquen como mujeres, no si son como nuestros registros, así muy de papel. Y eh que nos fijamos, hay distintas variables que observamos y la verdad es todo un proceso.</p> <p>Tal vez podría contar de forma general ahí el proceso como [00:29:00] para ir entend. Sí, entonces tenemos un un primero a ellas se inscriben este. Y ahí pueden ver las generaciones que están abiertas.</p>
--	--

<p>participantes</p>	<p>Las diferentes como track taxi, las llamamos y eh, ellas hacen un reto, un reto técnico en la plataforma. Entonces hay como un pequeño filtro primero ahí de que tiene que ver con algo de lógica con algunos conceptos muy. Básicos para nosotros en donde se hace como este filtro. Una vez que pasan ahí, ellas están pasan a una entrevista que anteriormente era así como cinco a uno. Ya pasaban cinco que habían pasado hasta ahí y las conocíamos.</p> <p>Les hacíamos algunas preguntas de filtro. Ahora todo se hace a través de una plataforma. Es una plataforma que te te metes, te hacen preguntas así en un como con un vídeo o [00:30:00] o sea que eso, porque hay alguien de con nosotros, hacen un video en preguntas, tú contestas hay algunas que las contestas como en ví.</p> <p>Y luego hay personas que justo están revisando. Entonces ahí se hace ese fila. Lo que vemos en esa ocasión es disponibilidad de tiempo. También vemos, por ejemplo, temas de si es una mujer que vive en un país del que. No es residente como si tiene papeles, por ejemplo, para los sea migrante, por lo que comentaba la la.</p> <p>Así es como tiene papeles para poder trabajar, etcétera. Es algo que también vemos también. Algo que vemos es como habilidades blandas, no, nosotros tenemos justo usted de habilidades que son importantes como de comunicación, trabajo en equipo, profesionalismo, por ejemplo, no se conecta a tiempo. Si no se conectó a tiempo, este [00:31:00] no sé qué hizo, no si no se pudo enviar el correo, no sé esas cosas, em.</p> <p>Y también vemos, por ejemplo, sus motivaciones, como te decía, para nuestro muy importante que quieran comenzar una carrera. Hay muchas que aunque vean, dicen no, pero yo todavía no estoy segura. Pero bueno, quiero intentarlo. Nosotros a veces tenemos que sopesar quién es. Eh, no sé, puede ser, tal vez esta una oportunidad que le puede cambiar la vida o su de sus últimas oportunidades, no para darle un giro en lugar de alguien que a lo mejor recién está explorando, que es una recién egresada.</p> <p>No tenemos como está segura o que no se tan segura así. Entonces, hay diferentes variables que observamos en esa selección. Y después de eso, pasan a una pre admisión. Le llamamos nosotros van siendo filtros. Esa pre admisión es la última instancia y las invitamos una semana [00:32:00] a tener</p>
----------------------	--

<p>Iniciativas retención</p>	<p>un pequeño reto. Muy similar al bootcamp Y ahí conocen al equipo. Hay equipo de coach, sea literal, viven una simulación de semana del bootcampy eso lo hace sí, porque queremos que. Yo siempre les digo que además de hacer un filtro, pues para el equipo, obviamente, para ver todas estas variables, confirmar algunas que en dudas y que sea, también les decimos que es un filtro para ellas porque es un compromiso no tener seis mis de boot camp más los meses que te tome la amplia eh, que ella se puedan dar cuenta como de si realmente eso es lo suyo.</p> <p>Este si tienen, como te digo, la disponibilidad hasta la conexión, no a veces uno de los retos que nos trae el remoto es que necesitamos computadora e internet y quien no cuente con eso, afortunadamente, ahora no tenemos</p> <p>Speaker 6: otras</p> <p>Speaker 5: opciones, por cierto, si tenemos por ahí ya cuando entran a boot camp, algunas [00:33:00] opciones como préstamo computadora, este apoyo económico en alguna emergencia de amiga.</p> <p>Sí, pero bueno, es diferente. Una ocasión, una emergencia a alguien que de verdad hemos tenido a veces que este lidia con sus temas tecnológicos. Así que que, como te digo muchas variables, principalmente es que busquen la emple al al final, que seas objetivo, que tengan la disponibilidad de tiempo este que puedan tener los recursos de internet em.</p> <p>Y este creo que los demás ya son una combinación que tratamos de que haya variado una selección de una generación. No necesariamente son, no sé las que les fue mejor en su reto en las que yo les digo las que y lo más chist y colores tal vez también pueden ser este este como postulantes que. [00:34:00] No habían hecho nada en su vida de tecnología, pero demostraron mucha autonomía, mucha curiosidad, un aprendizaje rápido.</p> <p>Muy bien, ellas no, eh? Entonces los boot generalmente son diversos. Son parte de lo que</p> <p>Speaker 2: vemos en la selección</p>
----------------------------------	---

Speaker 3: buenísimo,

Speaker 2: eh? En esta selección, Samantha, quiénes participan en el proceso de ya de parte de ustedes para elegir a las estudiantes es netamente el equipo de selección o o tienen otras personas que participen?

Speaker 5: Mm-hmm. Hasta antes de la selección es el equipo de selección que este bueno, son muchas personas involucradas, sea el equipo de selección hasta los retos cuando son estas entrevistas virtuales. Quiénes los revisa? Son las coordinadoras de desarrollo personal [00:35:00] justo las que son de yo, como en el rol que yo empecé, no?

Y ellas porque son mucho justamente como, pues, muy entrevistas, semi estructurada, este, bueno, ellas tienen justamente ese conocimiento y que ellas son las que revisan y conocen muy bien los retos del boot camp después de eso, quien se involucre en en la selección ya no es tanto admisiones, sino que son equipos del boot camp. Son coaches técnicos. Es una coordinadora de desarrollo personal y la en manager, todas estas personas durante la semana van, eh, documentando ciertas conductas. Este no sé valores, es que nos vamos fijando si teníamos duda, por ejemplo, hasta de la conexión, no. Eh, o sea, ahí vamos registrando todo esto. Y eh, tenemos de hecho como un sistema por ahí en donde nos arroja allá.[00:36:00]

Ve todas las variables. Desde que inició la postulación hasta la pre admisión, nos da una recomendación. Y aun así el equipo todavía ves esa recomendación y dice sí, no, etcétera. Entonces y todo es el equipo, y todo es la tecnología, eh? Es un proceso, la verdad muy ardo. Pues los tomamos muy sí. Quién, quién entra?

No sabemos que puede ser una posibilidad importante para las que participan.

Speaker 2: Buenísimo. Perfecto. Muy bien, Samantha, enfocándonos ya en temas de retención, eh? Como les va? O sea, no sé si, pues me imagino que sí, eh? La medición de de la deserción, eh, en cuanto tienen la deserción y que iniciativas, eh, tienen el Bootcamp 4 para retener a las estudiantes

<p>deserción</p>	<p>durante el desarrollo del programa. Y cuáles son estas iniciativas?</p> <p>Speaker 5: Mira, nosotros tenemos [00:37:00] por cada generación. Nuestra meta es que no pase el 10% de los dropout no son que son las personas que que salen del bootcamps eh, hasta el año pasado, creo que manteníamos bien por ahí y el pero este año ha sido. Mucho más retador. Nos hemos visto por encima de ese porcentaje en algunas generaciones.</p> <p>Si está compr promedio de todas las generaciones que de hecho, si tengo por aquí ese indicador, como de las que están actuales, creo que estamos en un 7% , pero okey, estamos en abril. Entonces, eh, eso es más o menos trata de mantenernos abajo del si vimos un repunte. Creo que con todo este contexto económico, guerras, este empleos bajos, eh?</p> <p>Sí, [00:38:00] nos ha pegado mucho, eh? Bueno, sobre todas las estudiantes en el contexto, la mayoría de las personas que salen diría que el mínimo porcentaje es por el modelo, como que entraron y no les gustó o dijeron como que no siento que tecnología no es lo mío. Que es justo lo que tratamos de evitar con todo este proceso grande selección claro.</p> <p>Speaker 2: Y la semana que están ahí simulando sí, todo claro.</p> <p>Speaker 5: Y de ahí diría que los otros como principales factores tienen que ver con los contextos propios de las personas, temas de salud, principalmente salud de ellas o de otras personas, no como si son cuidadoras. Tuve que no sé retirarme por cuidar a otra persona, etcétera Y otro de los grandes temas es lo económico. Tengo que comenzar a trabajar. Tengo o tenía un empleo de medio tiempo y [00:39:00] y no ahora tengo que hacer su colaborar más en mi casa o por ejemplo, personas que, eh, ese es uno de los factores, por cierto, queremos en admisiones en tienen un plan económico. Les preguntamos.</p> <p>Hablaste con otras personas. Este te apoya a tu familia, como que tratamos de hacer esas preguntas y de dejar muy claro que el plan va más allá del tiempo de boot camp eso hasta que encuentre en mis empleo. Entonces, por ejemplo, hay quienes tienen todo un plan y de repente el plan se de bon no. Y</p>
------------------	---

<p>Perspectiva de genero</p>	<p>en seis meses pueden pasar muchas cosas.</p> <p>Y ahora tengo que comenzar a trabajar. Creería que sus dos factores son los que más impactan en las deserciones que tenemos</p> <p>Speaker 2: Buenísimo. Perfecto, está perfecto. Bueno, ahora metiéndonos un poco más en toda la parte de género. Perspectiva de género en laboratorio. Me gustaría saber, Samantha, si en Bootcamp 4 tienen métricas de género, o sea, si lo miden [00:40:00] y pero ya te digo, es de Bootcamp 4 para el laboratorio.</p> <p>O sea, pues obviamente, como. Son 100 por percent mujeres. Pues no, no te iba. No te voy a preguntar por las estudiantes, pero si me gustaría saber si tienen métricas de medición de género para el equipo, el laboratorio uno es y la siguiente inquietud es, eh, sí, eh? Tienen objetivos o targets, eh? Digamos como eh, estructurados al interior de Bootcamp 4, eh, para lograr a nivel de género de pronto en cada una de las áreas divisiones y a manera global también te ponga un ejemplo en Accent, eh, tenemos establecido que para el próximo año, tenemos que lograr la variedad de género a nivel global.[00:41:00]</p> <p>Y nos miden a todos. Nos miden, eh? A mí, por ejemplo, en mi proyecto me miden, eh, de cuantas eh, mujeres? Y cuántos hombres tengo en mi equipo en mi proyecto? Sí,</p> <p>Speaker 5: mm-hmm. Eh, va, por cierto, estaba viendo los drops y estamos en el percent ya como general, como te decía general, está elevado de las que están activas.</p> <p>Em, no tenemos una métrica como tal es muy curioso, no porque siendo tiene una organización que está enfocada en esto, hacia la hacia adentro, hacia las personas que trabajamos en Bootcamp 4 no, eh, más de la mitad. No tengo el porcentaje, pero si lo necesit te lo puedo conseguir. Pero me atrevo a decir que el 70 percent.Seguramente somos mujeres quienes trabajamos en Bootcamp 4 en los [00:42:00] diferentes roles, eh, incluidos en los coches técnicos. Sí, ahí es el porcentaje en donde menos tenemos, hay más hombres? No? Eh? Te digo si, si te interesa como conocer el porcentaje, puedo preguntarle al equipo ahí de de tacto y cultura, porque ellos tienen esto, em, pero bueno, tenemos en su en su mayoría, incluso los porcentajes de de las personas en liderazgo también superan</p>
------------------------------	--

por muchísimo las mujeres que trabajamos en Bootcamp 4 mm-hmm.

Em, eso por un lado, como no, no tenemos unas métricas para el equipo si tenemos un como un onboarding, por así decir, pero para el rol de las psicólogas las que son coordinadoras de desarrollo personal. Sobre todo, o sea, cuando ellas entran, tienen todo un proceso de onboarding. Y dentro de eso [00:43:00] tenemos algunos videos, algunos principios, algunos lineamientos respecto a a género, eh? Y eh, tenemos alguien que les acompaña, incluso también como a eso, porque se dan talleres específicamente de géneros que además, esos son inamovibles, como podemos mover muchos temas, pero siempre tenemos algunos talleres que dan estas personas las coordinadoras a las estudiantes. Entonces lo hacemos porque justo son las que regularmente, cuando vienen casos para atender dentro del boot camp o en el caso especial de un estudiante, por ejemplo, que vive con su pareja, etcétera, es la persona que contiene el caso y que deriva el caso. Entonces nos hemos enfocado en ellas en tener este tipo de herramientas, eh? Y por otro lado, lo que también hemos hecho es que hace uff hace, creo que como tres años, [00:44:00] tuvimos una consultoría justamente que fue de Aequales ah., Fuimos con ella, hicieron un diagnóstico justo. Revisaron este el porcentaje. Pues por ahí no hay mucho. No sea como hay en temas de paridad. Estamos del otro lado, este el las temáticas que se daban para las estudiantes también. Bien. Pero algo que sí nos que lo empezamos a hacer después de esto es tener como un comité este dentro del de del Bootcamp 4 para el equipo de laboratorio.

Entonces, por ahí comenzamos un pequeño comité con algunas personas, algunas estrategias y justamente teníamos como algunos espacios como de onboarding, pero ya con todas las personas, no solamente i con. Las que tienen esta la verdad. Ahí nos quedamos un poco a la mitad del camino. Pero eh, pero bueno, esas son como las estrategias.

Entonces tampoco tenemos como a algunos [00:45:00] objetivos en temas de paridad, porque siempre hemos estado sobrepasadas ahí. Pero sin duda, uno de los objetivos que tenemos pendiente es este un boarding con todas las demás personas, la misma cultura como que lleva que las personas de los hombres específicamente quieren aprender un poco más y estén en esos espacios.

Tuvimos unos espacios justamente como unos talleres de género, etcétera. Pero no ha sido hasta ahora algo homo logrado. Pues

<p>Metodología de enseñanza y género</p>	<p>Speaker 2: tupe buenísimo, eh, Samantha? Desde la perspectiva de género, eh? Ah, ustedes han identificado algunas metodologías de enseñanza y aprendizaje que, eh, vean que son más efectivas para mujeres en temas de tecnología.</p> <p>Speaker 5: Que interesante, eh, no sé si hemos dado con que si, pero creo que hemos dado con que no o que tendríamos que evitar, [00:46:00] eh? Y creo que no ha sido algo tan documentado. Ahora que lo pienso, tal vez han sido como estos aprendizajes que nos vamos pasando entre las personas en el sí, eh? Pero justamente, creo que la flexibilidad, por ejemplo, es algo que sabemos que no nos podemos permitir decir no te tienes que conectar a tal hora y hacer esto. Y no sé qué, porque em y los contextos este, los tiempos, eh, todas esas cosas como son importantes, no, no, no podemos ser rígidas. Entonces, creo que, por ejemplo, algo que tenemos muy en cuenta siempre en bootcamp. Hay que flexibilizar, no. Si la estudiante está comprometida, este demuestra el interés. Está ahí.</p> <p>El contexto no le está dando. Entonces tenemos que ir hacia allá hacia flexibilizar ciertos [00:47:00] espacios.</p> <p>Speaker 2: Una pregunta, eh? Aquí voy a hacer un poquito más, eh? Dirigir puntual. Pero has visto, digamos, o han identificado que tal vez, eh, eh, cuando trabajan en proyectos o entre pares, eh, probablemente tienen algún resultado diferente versus las que están un poco más individual</p> <p>,</p> <p>Speaker 5: es que creo que más allá de tema de género es un tema de personalidad y de individualidad por lo menos, no sé, no nos hemos. Puesto a, te digo a documentar si hay algo a investigar si hay algo particular, pero nos hemos encontrado más bien con que existe la misma diversidad que con todas las personas y que tiene que ver más con con la individualidad más que con un tema de [00:48:00] género.</p> <p>Nos hemos encontrado quienes trabajan súper bien de cierta forma. No sé, por ejemplo, en lo individual y el en el y otras no, pero tiene que ver más con todo lo que es esa persona de su contexto. Background todo lo que quieras más que con el ser mujer de dentro del aprendiza.</p>
--	--

<p>Espacio seguro</p>	<p>Speaker 2: Okey, está bien. Y, por ejemplo, han identificado alguna eh diferencia entre el eh, la motivación o el desempeño de las estudiantes, eh?</p> <p>Cuando tienen a un coach hombre o a una coach mujer?</p> <p>Speaker 5: sí, hay mucho el discurso de las estudiantes cuando entran, cuando tú les preguntas como que te motivan, se repite muchísimo el tener un espacio seguro [00:49:00] y para muchas, un espacio seguro implica que el, por ejemplo, la reciba primero de una una mujer, no, eh, sobre todo una mujer en tecnología sea para ella, es muy importante.</p> <p>Entonces, hablando de la pregunta que me comentabas de los coches y que te decía que es en donde hay más hombres, nosotros intencionalmente, cuando hay un puesto. Si buscamos mucho tener candidatas mujeres, coaches uno es en tema de paridad y otra porque sabemos que también eso puede representar lugar seguro para algunas.</p>
<p>Selección</p>	<p>Hay unas, por ejemplo, mujeres con neuro divergencias, mujeres este de la comunidad LBGTI+ eh? Creo que si hay una distinción en que ellas muestran más comodidad o incomodidad de decir de, oh, me siento más cómoda, sobre todo al inicio del book camp, [00:50:00] como empezar con una coach que sea mujer. Pero creo que esto o va mudando en el tiempo por la confianza misma que se genera o dos, este permanece, pero tampoco no es un impedimento.</p> <p>Speaker 3: Okey. Perfecto.</p> <p>Speaker 2: Buenísimo. Me gustaría saber ya en forma general, eh, Samantha, qué dificultades y limitaciones han encontrado en general para, eh, lograr un mayor alcance, impacto, eh, de mujeres en o sea para formar mujeres en Bootcamp 4</p> <p>Speaker 5: o sea para llegar a mayor número. Eso es su pregunta. Sí, sí, sí, ya creo que puede haber varios aspectos. El primero es el modelo que ahora tenemos que es tan cercano. Eso es una, siento que parte de [00:51:00] mi percepción personal, pero también reflexiones que conversamos no. El modelo que tenemos actualmente implica. Mucho tiempo en pocas personas. Creo que también ha sido parte</p>

<p>Modelo de formación</p>	<p>del éxito no cuidar los detalles, estar presente, entender, pero claro que eso tiene su costo.</p> <p>Y creo que si quisiéramos crecer, tendríamos que explorar nuevas formas de aprendizaje. Nueva forma de llevar un boot camp, tal vez noca no tal vez otro modelo de aprendizaje. Por cierto, ahí te quiero contar Monica, que todas las que postulan que no hay que no quedan en elca, hay un gran porcentaje ahí. Y actualmente tenemos algunos programas y algunos como proyectos que justamente están tratando de hacer algo un poco más masivo, implica que no es tan profundo como el bootcamp, no, pero, por ejemplo, para llegar a más personas, creemos que esa puede ser una [00:52:00] fórmula buenísimo.</p> <p>Cambiar el tipo de modelo que tenemos. Creo que lo otro que también puede ser una limitante es la tecnología, el ser un bootcamp remoto, y están en Latinoamérica y las restricciones de tecnología que tenemos no? Y este eso también puede ser abre posibilidades de unas cosas, pero también limita a otras, sobre todo, eh, si nuestra misión tiene que ver mucho con mujeres que no han tenido posibilidades que tienen pocos recursos ahí, de repente jugamos un poco entre bueno, necesitas la oportunidad, pero necesitas apoyo para poder estudiar no este tiempo.</p> <p>Entonces, siento que esa esa in consistencia que de repente puede haber entre nuestra meta que queremos. Pero los recursos que necesitamos para que se logren también nos pueden limitar a llegar a más personas o a personas que necesitan mucho [00:53:00] no, pero no tienen justo los recursos. Entonces ahí eso es otro que otra cosa. Bueno, creo que hay muchas cosas que pudiéramos, pero a, digamos</p> <p>Speaker 2: a nivel, digamos de de eh, dinámicas culturales, creencias, eh, sesgos. Has identificado que eso eventualmente también puede ser una limitación para tener un mayor alcance o realmente porque lo que entiendo es que igual tienen en un volumen importante que no han podido formar, por lo que están súper focalizado.</p> <p>Entonces, no sé si ha, si han identificado que eventualmente alguna limitación también que se puede dar sea también desde un componente cultural</p> <p>Speaker 5: Um, pensaría que [00:54:00] La verdad, no sé, no sé si necesariamente es un un tema</p>
----------------------------	---

cultural o social. Creo que más bien, hay muchas mujeres muy interesadas en tener una mejor calidad de vida, lo que sea que represente, no para cada una. Y ese es un mayor motivador que salta muchas veces muchas de esas barreras y sesgos, claro, a veces se lanzan y ya estando, por ejemplo, en el boot camp, hemos visto que las condiciones el no sé, el aprendizaje, la forma, la forma que tenemos.

Pues como de aprender si llegan a hacer limitaciones, que nos vamos topando en el camino y hay algunos casos que se superan ahí, el acompañamiento y entre un estir allá a floja. Y hay otros que terminamos así casi el bu arañando. Pero creo que lo que destaca de todo eso para mí [00:55:00] es como la motivación de que en realidad son mujeres queriendo cambiar su vida que

Speaker 3: quiere.

Speaker 5: Sí,

Speaker 3: buenísimo. Perfecto.

Speaker 2: Pues muy bien, Samantha, esas eran todas mis preguntas, eh? Me extendí los cuatro minutos que entre tarde. Así que por favor, discúlpame, porque no sé si tenías otra otra reunión, eh? No sé si tienes preguntas, eh, para hacerme y y si quieres agregar algún comentario adicional?

Speaker 5: No en en realidad na, siendo como si hay algún interés como de conocer ciertos porcentajes exactos, este pendiente ahí del correo me los puedes dar y te los puedo confirmar como si son importantes para alguna comparación que puedas estar haciendo y y no realidad.

Un gusto hablar de esto. Me quedo súper interesada. Claro, en conocer después

Speaker: si,

Speaker 5: si hubo las pre, esperaría después conocer el resultado y ver qué tal porque para nostras [00:56:00] es súper importante no conocer que están haciendo las demás que retos se enfrentan como

<p>Autopercepción</p>	<p>lo hacen. Eso es lo que nos va a nutrir a nosotros y a todas las personas.</p> <p>Me quedé pensando en lo que comentaba. Unos de nuestros temas más importantes tiene que ver con este síndrome de la impostora seguridad de otra confianza, el síndrome la imposita, haciendo que luego ahí medio deslavado el tefilo, verdad? Con algunas cosas pero pero bueno, mucho de de justamente construir esta [01:00:00] percepción. Nos lleva mucho tiempo. Pero siento que estando fíjate en en un lugar de mujeres, luego total. También se viven esas mismas dinámicas entre hombres y mujeres. También hay las que se lo saben todo. Y yo te explico, digo, sí, también.</p> <p>Pues es muy curioso. Y por otro lado, me quedo pensando que para nosotros esto es muy visible, sabes donde cuando se van a emplear, cuando están en la búsqueda de empleo, uff. Es uno de los más grandes dolores que no postulan que se tardan mucho. Y bueno, seguramente pues tú, con la investigación has de haber visto pero eso le compartimos mucho a las a las egresada, el porcentaje de mujeres que no postulan a una vacante hasta estar percent segura no.</p> <p>Y seguramente has visto estos de tanto porcentaje de hombres cumplen. No sé. Cumplen el y les importa muy poco y aplica si creo que ahí es en donde lo vemos muchísimo. [01:01:00] Y hay un gran trabajo este. Siento que sabes el bus que me es un lugar tan cuidado y tan seguro como que nos gastamos tanto tiempo para que el aprendizaje sea así, de seguro que ahí no lo viven tanto.</p>
<p>Lugar seguro vs mercado</p>	<p>Pero cuando tienen que ir a buscar las vacantes y a postular, claro, salen un seguro uff. Es un, ahí es donde vemos justamente de lo que tú dices. incluso hay algunas estudiantes que le dicen como de algo como de una burbuja. Y por más de que nosotros no queremos hacer una burbuja y queremos este como que se enfrente, no a los problemas y y tienen ahí, les acompañamos desde fuera a aún así sienten que van a un lugar así.</p> <p>Casi como a la batalla, no afuera. Incluso dicen eso como afuera, es diferente.</p>

7.7.10. Transcripción y codificación 10

Bootcamp: Bootcamp 2
Entrevistado: Juliana Fajardo
Fecha: 26-Abril-2024
Hora: 10:00am

Codificación	Texto
	<p>Speaker 2: [00:00:00] Que ya arrancamos. Sí, buenísimo. Entonces, juliana, pues, para arrancar, me gustaría que me contarás un poco de ti, eh? De tu rol ahí dentro de educa más, eh? Y eh? Pues, eh, también entender un poquito cuánto tiempo llevas en en en en el mundo de los boot camp y demás. Si quieres apartados por ahí.</p> <p>Speaker 3: Listo? Bueno, entonces, pues un gusto también me presentó contigo.</p> <p>Yo soy juliana fajardo. Eh, digamos que mi role educa más actual. Es coordinadora de innovación, pero pero pues yo, e hecho como una trayectoria en educa más, yo fui egresada en estudiante, pase a ser co conformadora, que es como esta persona que brinda como el apoyo técnico y un poquito el acompañamiento psicosocial y luego pase a ser form.</p> <p>Y actualmente, pues mi actual rol entonces, como que hice todo el ciclo aquí [00:01:00] dentro de la fundación. Eh, siempre me interesa el tema de la tecnología, digamos mi carrera base es ciencia política. O sea, yo soy polia, que interesante. Sí, pero emigre a la tecnología, eh? Pues hace como unos siete años, porque duro un tiempo trabajando en territorio, dando como alfabetizaciones digitales.</p> <p>Y pues, hay como que me empecé a enganchar más con la tecnología más con la tecnología. Entonces decidí, eh, estudiar, eh, ingeniería, pero. El estudiar ingeniería era muy costoso. Entonces me encontré con este buca que me daba la posibilidad de estudiar becada y aprender sobre</p>

<p>Pedagogía activa y basada en proyectos</p>	<p>desarrollo web. Y ahí fue, pues, como ya cuando cuando me engan che, entonces, eh, digamos que en el mundo del sector tei, y siendo un poco como desarrolladora y cacharrera, como le digo yo, pues tengo siete años de experiencia y también fue enseñándolo, pero en desarrollo y en boot Camps como tal, tengo tres años.[00:02:00]</p> <p>Speaker 2: Okey.</p> <p>Speaker 3: Entonces, pues a veces es como el resume</p> <p>Speaker 2: no, no, no está buenísimo. Y me encanta porque tienes un una conversión de perfil. Es súper interesante que que eso es parte, digamos de lo que también estamos, eh, analizando en en el estudio. Súper buenísimo. Entonces, si quieres, arrancamos un poquito juliana, eh?</p> <p>La primera parte está enfocada en el modelo de formación. Okey. Y entonces la idea es conocer desde la experiencia que tienes y y el rol y los roles que has tenido dentro de educa más, eh, qué variables se tuvieron en cuenta para el modelo formativo de los cursos? Cuando hablamos del modelo formativo, estamos hablando del tiempo de de duración de los cursos, el tipo de modalidad, los horarios em. El eh, la metodología si es sincrónico, si es eh, bueno, digamos que en general, cómo está estructurado el modelo formativo, [00:03:00] eh? Y el y el punto clave es a entender qué variables se tuvieron en cuenta para esa estructuración.</p> <p>Speaker 3: Ok. Bueno, nuestro modelo formativo se basa en un modelo francés, eh, de una escuela que se llama simplon.</p> <p>Ellos fueron los que nos bajaron el como hacerlo dentro de las aulas. Entonces, es una pedagogía activa y basada en proyectos, porque pasa esto porque, como en los boot Camps, es un tiempo muy corto, tu tienes que aprender de manera práctica, eh? Lo que vas a hacer. Entonces, la teoría se omite un poco y pasamos más como Al chicharrón literal, eh, para que los estudiantes, pues puedan desarrollar una solución y en el desarrollo de esa solución, que es práctica y activa, aprendan las competencias que necesitan para el sector. Entonces estas competencias no han ligadas a una tecnología como tal. Osea, la tecnología con la que se trabaje, pues es irrelevante. Lo importante es que desarrollen esa lógica de como [00:04:00] solucionar un problema mediante una herramienta</p>
---	--

<p>Participantes se ayudan cuidando hijos</p>	<p>Quienes viven cerca y hagamos como que estas mujeres estudian juntas en una sola casa y pues entre todas van turnando, como el cuidado de esos pequeñitos, eh? Y pues eso pues nació desde una co conformación porque pues era el contacto uno a uno. Y el formador es el otro rol que es la parte técnica dura.</p> <p>Esta es la persona que da como la explicación entiende los temas, resuelve la duda técnica. El conformador también lo puede hacer porque también es desarrollador, pero es un desarrollador más junior, eh? [00:07:00] Y pues ese es como el modelo, obviamente detrás de eso. Pues tenemos el líder pedagógico, que es el que está mirando todas las mayas, eh?</p> <p>Tenemos a la coordinadora. Creo que todas las te con juliana benjarano que ella es la coordinadora. Entonces, ella también verifica. El índice de deserciones porque desertaron que otra oportunidad le podemos dar si podemos nivel lo dentro de de la formación. Entonces, pues es como todo un equipo operando ahí. Pues al servicio de de los estudiantes hasta ahí. No sé si tengas como alguna pregunta.</p> <p>Speaker 2: eh? no está perfecto, Digamos que ahorita mencionaste algo sobre. Eh, la experiencia que tuviste como co conformadora eh, que te encontraste con algunas mamás? No en algún memento, eh?</p> <p>Han tenido en cuenta variables de género para, eh, digamos estructurar los modelos formativos de los cursos. Bueno,</p>
<p>Transición de cortes sin foco genero a cortes con target de genero</p>	<p>Speaker 3: eh, al principio no. O [00:08:00] sea como que las primeras cortes, eh, se dieron como naturalmente. Como pero pero cuando empezamos a dar cuenta a darnos cuenta que, por ejemplo, se nos inscribían más chicos. Eh o que las chicas tenían, pues, más factores de deserción de pronto porque o sea, no no fuera que fueran a desertar, pero si tenían como es alerta latente porque eran mamás, tenían labores de cuidado también. Pues temas de de maltrato en la casa, o sea, va varios, varios factores y y también una sobrecarga laboral muy pesada porque son personas que trabajan llegan a su casa a trabajar a limpiar, a organizar, a hacer el almuerzo, todas esas labores de cuidado. Y también a programar. Entonces, pues en un punto, pues se pues se quemaban. Entonces empezamos ahí como hacer esa reflexión y empezamos a darnos cuenta que habían indicadores, pues a nivel nacional, por ejemplo, del acceso de las mujeres a las este, eh, y que por cada 10</p>

<p>Conocimiento realidad de las mujeres en IT</p>	<p>programadores solo dos [00:09:00] eran mujeres. Entonces, eso pues empezó como hacernos mucho ruido a nosotros y y bueno, Digamos que yo he hecho mucho push porque como si politologa entonces ahí se se unió como esa parte y empezamos a plantearnos como metas, como por ejemplo, tener tratar de tener el 50 por percent en la corte. O sea que el 50 ci fueran mujeres y los otros 50 fueran hombres, eh?</p>
<p>Charlas con mujeres lideres en IT</p>	<p>También empezamos a generar como estrategias de bueno que pasa con estas mujeres que tienen lo que nosotros llamamos el síndrome del impostor. Como no puedo liderar un equipo de desarrollo. Entonces, ah, bueno, hagamos charlas de mujeres ya que están en el sector súper posicionadas para que vengan y las inspiren, eh? También empezar a tener como esos grupos de charla con las mujeres porque. O sea, pues las mujeres tienen cosas que a los hombres no les pasan como por ejemplo, pues cuando uno está premenstrual entonces obviamente ese esos días son súper duros. Si estás en proyecto, estresa [00:10:00] vuelta, nada y tu compañero te habla medio feo, pues se achantan. Entonces, como tengamos unas sesiones donde podamos, como soltar todo eso, entonces ahí fue cuando empezamos a tener como en cuenta un poco el tema de género, eh? Y los factores de género, pero. También nos empezamos a quedar cortos con las otras diversidades, no? Porque, pues, osea de una cosa, se empiezan a desglosar las otras otras si. Entonces, em. Por ejemplo, pues no, no habíamos hecho como el el con de las personas trans género que teníamos y teníamos personas trans género. Pero lo mismo lo la el co conformador, que es el muy cercano, es al que se le le habla y se le cuentan cómo esa esa vida privada que tienes. Entonces ahí fue como, okey, entonces, como podemos apoyar a estas personas, eh?</p>
<p>Inicio perspectiva de genero</p>	<p>Y ahí fue como, pues, que empezamos a desglosar pero obviamente todavía pues estamos como. Aprendiendo tanto que hasta este año, o sea, como a principios de este año, pues ya formalizamos el [00:11:00] comité de equidad dentro de la fundación. Para poder bajarle eso a los estudiantes, pero me encanta un aprendizaje. O sea, estamos como en el en el tránsito y todos los días.</p>
	<p>Pues nos encontramos con temas nuevos. Es que</p>
	<p>Speaker 2: me alegra muchísimo que que bueno, eh, juliana, eh, me voy a volver un poquito porque te hice una pregunta que nos fuimos como por diferentes temas, pero me voy a volver un poquito. Cuando me estabas como hablando del modelo formativo, eh? Tocaste algo sobre la metodología de</p>

enseñanza y aprendizaje.

Sí. Y ahí me gustaría tener en cuenta, eh, o pues, preguntarte cómo se estructuró la metodología de enseñanza de aprendizaje y que se tuvo en cuenta para eso fue también bajo la metodología de no me acuerdo el nombre que eh, sa león que juliana. Eh? Sí, Julia no me habló de simplón también, eh? Si no estoy mal.

Sí, creo que sí. Eh? [00:12:00] Entonces, la metodología de enseñanza aprendizaje también, porque me mencionaste que también la metodología, eh de enseñanza estaba basada en proyectos. Hay algo adicional de esa metodología de enseñanza y. Eh, si se tuvo algo también adicional en cuenta para poder estructurar esa metodología de enseñanza de aprendizaje.

Speaker 3: Sí, bueno, yo, yo, yo fui de la primera corte. Yo fui la que de los estudiantes que recibieron la metodología de samplon con toda su fuerza, eh? Pero como esa metodología de samplon, pues es una metodología bajo un marco de enseñanza europeo y francés que tú bien diferente. Eh, nos empezamos a dar cuenta que para el latino americano habían que hacer ajustes. Pues, o sea, es que ellos obviamente tienen un nivel de aprendizaje diferente. Y esa pedagogía es muy autónoma. Sí, entonces es como te votan un problema y a tu estudio. Exacto. [00:13:00] Y pues, si tienes como un formador que te da las herramientas o las pistas para que tú puedas resolver un poco el problema.

Y pues, si lo resolviste, te suben el nivel de dificultad, te suben el nivel de dificultad. Entonces, el nivel de tolerancia, pues, es. Alto si y de frustración. Pero pues en el nivel pues en el modelo educativo latinoamericano, donde pues estamos acostumbrados a que tenemos un profesor que nos da una hora cátedra y luego nos vota un examen para evaluarnos con de uno a cinco. A ver si si pasamos uno pasamos pues eso choca un poco ose. Es difícil de de pues, de entender de asimilar. Entonces em en la corte uno. Pues, pues fue como yo, yo digo que nosotros fuimos un poco el experimento.

Speaker 2: Claro, los ratoncitos de laboratorio

Speaker 3: literal. Entonces ahí fue como. Pues que varios levantamos la mano y dijimos no ose,

<p>Ajuste modelo formativo > Colombia + samplon</p>	<p>esto está muy difícil.</p> <p>Auxilio, eh? Y eso también fue chévere. Cuando pues, cuando yo entré con [00:14:00] con el rol de conformadora que que la fundación estaba muy abierta como a recibir ese feedback desde la perspectiva de los estudiantes, eh? Y desde ahí se empezaron a implementar. Pues mejoras, eh, mejoras como por ejemplo, tener un tema que se llama workshops.</p> <p>Osea acomodar. Unas clases muy puntuales sobre el tema antes de mandarlos a la guerra con un proyecto, por ejemplo. Okey, eh? También implementamos unos materiales que son unos war books donde ellos tienen unos ejercicios prácticos con unos niveles un poquito más bajitos. Y así nosotros nos aseguramos que si entendieron el tema y lo mismo a ya les votamos a un proyecto más grande, entonces, lo que empezamos a hacer fue como una fusión entre el modelo que nos inventamos en educa más muy adaptado. Pues a nuestro contexto. Y el modelo pedagógico que samplon pues nos nos facilitó entonces, eh, en este punto, pues también cuando hemos trabajado en territorio, o sea, en regiones, ya nos dimos cuenta que el tema de la virtualidad, pues es difícil, o sea, hay personas que no tienen [00:15:00] conexión a internet que se les va la luz que les pasan 1000 cacharro. Entonces, pues empezamos a hablar ya de un tema de. Ok, no podemos ser 100 por percent virtuales. Tenemos que hacer un tema de híbrido. Entonces, por ejemplo, ir a dar las primeras clases presenciales en territorio, dejarles una capacidad instalada y ya cuando tengan como las herramientas suficientes y eso sí migrarlos a la virtualidad.</p> <p>Entonces, bueno, eso lo mismo que el tema de género osea, como que hemos empezado a tener en cuenta. Otros factores y otros contextos de las personas con las que trabajamos, eh? Y pues, según eso, nos hemos ido, pues adaptando cada vez más</p> <p>Speaker 2: juliana tú ahorita mencionaste que debido a la dificultad que encontraste siendo conformadora con algunas algunas mujeres que les sugeriste que tenían hijos que les sugeriste que si vivían cerca, se reunieran como para aprender juntas, pero también a la vez para ayudarse en el cuidado de los [00:16:00] niños. Sí, específicamente ese aprendizaje entre pares lo han visto como una buena práctica entre Bootcamp 2? Y eh, otra pregunta parte a esta es cómo percibiste que fue ese para ese grupo de mujeres que sugeriste que se reunieran para apoyar en el cuidar los niños para más que aprendieran. Probablemente también un espacio junto. No? Si, si viste algún resultado de</p>
--	--

<p>Propia red de apoyo entre mujeres participantes</p> <p>Experimento de red mujeres sugerido por coformadora.</p> <p>Impacto en motivación y coaprendizaje</p>	<p>esto</p> <p>Speaker 3: bueno, es que las, o sea, eso se de dio como de forma natural. Sí, o sea, los estudiantes. O sea un día, estaban conectados y yo como ustedes, dónde están ose como entonces no es que estamos acá en la casa de pepito y pepito. Yo. Ah, ok, entonces ahí me di cuenta que ellos estaban generando su propia red de apoyo para poder llevar al al final los proyectos. Y [00:17:00] pues, también parte de la virtualidad nos hizo entender que los chicos, pues no querían estar todo el tiempo virtual que también querían hablar, interactuar ose, ver a la otra persona más allá de una pantalla. Entonces. Ese fue como el primer el primer paso. Y lo chévere es, es que estas personas que se reunían. Sacaban proyectos de mayor calidad. O sea como que esa interacción, los proyectos son grupales o hay otros que son individuales otros grupales. Entonces, los que son como más sencillos individuales, los que tienen mayor alcance, los hacemos grupales porque como los estamos entrenando para el trabajo y hago el paréntesis, es importante que aprendan a trabajar en un equipo de desarrollo. Entonces eso es como su simulación, eh? Entonces, cuando pues empezó a pasar lo de las mujeres y recuerdo muy bien que estábamos todos conectados en clase, eh? Y por allá vimos un chiquito, haz de cuenta como en la estantería que tú tienes atrás. Empezó a subirse y toda le empezamos a escribir a la mamá como, oiga, voltee voltee. Entonces ella el y pues lo vio por allá. Encaramado bajando unos dulces, eh? [00:18:00] Entonces, ella en ese momento estaba muy frustrada, muy apenada. Y me dijo no profe, yo creo que yo me voy a tener que retirar porque yo ose o estoy hablando con mi grupo por internet cuadrando el proyecto o estoy cuidando este piojo?No, no puedo hacer las dos cosas. Y estaba súper afligida. Entonces, yo le pregunté, pues, que que ella, donde vivía me dijo que en boza y yo yo sabía que las compañeras que estaban en su grupo, cuatro de ellas también vivían, eh, por ese sector. Entonces yo les dije por qué no te reúne con ellas y trabajan en una sola casa? Entonces ella me dijo u sí, puede ser chévere. Y pues así yo puedo hablar con ellas. Mientras pues estoy pendiente de este y no estoy como tan pendiente de un computador, entonces se hizo ese experimento. Y pues, digamos que así logramos la retención de ella porque también. Sus compañeras la animaron a no, no te vayas tranquila, eh? Todo va a estar bien. Empezaron a tener como unos picknicks de mujeres. Entonces ya van a los [00:19:00] hijos humanos, a los hijos, perros, eh? Y pues eso empezó como a generar una una fuerte red de apoyo entre ellas. Mm-hmm, tanto. Así que que, por ejemplo, si ella no sé, se le enfermaba al niño o a otra se le enfermaba la hijita. Ellas me avisaban a mí como profe pepita. No se puede conectar porque está en el hospital. Entonces, tranquila que nosotros hacemos la parte de ella, eh? Y luego le explicamos y pues, y también se quedaban esta tarde cuando la otra podía llegar y le explicaban el</p>
---	---

<p>Comunidad entre mujeres</p> <p>Promover participación y rol de liderazgo de mujeres en trabajos en equipo.</p>	<p>código. Entonces, ese tipo de cosas. Pues fue súper bonito y ya cuando empezaron a trabajar, eh?</p> <p>Empezaron entre todas a buscarse cuál era el mejor jardín? Eh? Quién podía referir a quién? Porque pues, obviamente estas mamás también tenían que ir ya a la oficina presencial a trabajar, eh? Si no les permitían trabajar virtual, claro está. Entonces, creo que que esa red de apoyo que se genere ahí entre las chicas es bien importante, eh? Con el chico, pero fue natural.</p> <p>Speaker 2: No [00:20:00] fue, fue natural de esta experiencia, eh? Crees que eh, aportado en algo, eh, dentro de Bootcamp 2 para toda como la estructura y demás que tienen.</p> <p>Speaker 3: Claro por qué lo que pasa es que ahí nosotros nos dimos cuenta como la importancia de tener generar comunidad. Y comunidad lo lo que te decíamos como esta comunidad entre las mujeres, porque son las que sufren el síndrome del impostor, las que les da miedo a hablar cuando están, o sea, por ejemplo, nosotros casi no nos habíamos dado cuenta, pero poníamos a liderar mucho a los chicos. Pero cuando nos dimos cuenta como que las chicas también podían y y que pero les daba era como, pues sí, como miedo ahí o pena. O o, por ejemplo, decía no, es que, pues él es ingeniero y yo aquí aprendiendo desde cero, eh, a ella las empezamos a poner a tener más 50 y a ponerlas en roles de liderazgo dentro de los grupos.</p> <p>Entonces tú eres la cruz máster. Tú eres el líder técnico y nos decían profe, pero yo no [00:21:00] puedo. Y nosotros, si tú puedes, o sea, tú también tienes el conocimiento. Dale, eh? También empezamos a hacer esta ciencia. Civilización con los chicos de. Ustedes trabajan con mamás. Entonces, eh, no solo las mujeres tienen que ser solidarias. Ustedes también tienen que ser solidarios con ellas, eh? Y pues. También estas conversaciones</p> <p>Speaker 2: han sido informales, juliana o les o les han dado entrenamiento a la ah, al equipo, a los participantes.</p> <p>Speaker 3: Bueno, al principio eran informales, o sea, como la prof. En sala, reuniéndolos y pues generando como, como esa conciencia, conciencia, ya después empezamos a apoyarnos con otras</p>
---	--

<p>Transición entre informal-natural a intencionar y pensado.</p>	<p>fundaciones que trabajan especialmente con mujeres eh, de una red que se llama la red now sin.</p>
<p>Proyectos con perspectiva de genero</p>	<p>Y eh, ellos nos empezaron a bajar mucha información valiosa ose, como a darnos talleres a los profesores y a los que estamos como la primera línea con los estudiantes. Entonces ahí empezamos [00:22:00] como a tener esta comunicación ya un poco más organizada. Y como ok en el onboarding, vamos a hablar de estos temas de género para que lo tengan en cuenta. También empezamos a plantear proyectos. Que impactaran el género porque antes hacíamos como proyectos, eh, no se desarrollemos una página web para el supermercado. Entonces ahora les poníamos proyectos como desarrollemos una página web para mirar los índices de maltrato intrafamiliar de para mujeres en tal localidad. Entonces, eso también a los chicos, o sea mucho, no profesos, es terrible. Yo no sabía que esto pasaba. Entonces en sus mismos proyectos, empezaron también a generar una conciencia. Pero esa parte, si ya fue más pensada ahorita tenemos un o sea, fue más intencional. Exacto. Y ahorita tenemos un nuevo reto.</p>
<p>Entrenamiento sexualidad</p>	<p>También es el embarazo joven porque muchas de nuestras estudiantes, eh, pues son personas que están entre los 18 y los 25 años. Y tuvimos una corte en donde [00:23:00] teníamos como cinco embarazadas. Entonces, wow, exacto. Entonces eso nos hizo reflexionar y mos no? Pues tenemos que empezar a pensarnos dentro de nuestra formación. Unos espacios de talleres de cuidado. Sexual, eh? Y pues que no solo sea inherente a las mujeres porque no son las únicas que se tienen que cuidar, sino pues, también dejarles esta información a los chicos</p>
	<p>Speaker 2: Buenísimo, no. Así es muy bien juliana hablando como ya de los facilitadores de los profesores, cuál es el perfil de los eh? Facilitadores técnicos del del curso y eh, si conoces de los requerimientos para el proceso de selección.</p>
	<p>Speaker 3: Y bueno, eh? Cuando, como te comentaba desde la primera corte, abrimos como la vacante pa que los co conformadores o co conformadoras. En este caso, todas, casi todas las co [00:24:00] conformadoras son mujeres. Son egresada de nuestro bootcamps, eh? Ah, super porque porque pues, sabemos la capacidad técnica que tienen y desde el momento uno, nosotros siempre estamos mira, osea, que está en formación. Miramos como. Quienes son estas personas que tienen como esa calidad humana, esa comunicación la la típica que apoya el compañero, que entonces esas habilidades para nosotros es bien importante para para ese perfil de conformador. Mm-hmm, eh? Y pues, además, entiende cómo funciona el bootcamp, porque lo vivió entonces, claro. entonces para</p>

<p>Perfil coformadores y formadores.</p>	<p>nosotros, eso es, pues, súper súper importante, eh? Y por el otro lado, pues ya para el perfil del formador. Pues hay ahí dos como dos caminos, eh? El el primero es que, pues seas co conformador casi dos años y luego haciendas a formador. Porque ahí es importante que tengas, como, pues, los skills técnicos, ya [00:25:00] pues en un nivel más alto y con ma mayor experiencia o por lo general, pues siempre son, pues, ingenieros de sistemas que ya tienen, pues un tiempo importante en experiencia también tienen, eh, experiencia, pues dando formación, ya sea en universidad, colegio y demás.</p>
<p>Perfil especialista</p>	<p>Eh. Y pues ya lo que nosotros hacemos es, es impartirles la la pedagogía. Casi siempre creo que se están pidiendo de dos a tres años de experiencia, eh, enseñando más la carrera, eh, tecnológica, en mi caso fue diferente. Y creo que, pues es el único diferente porque yo, pues tuve siete años de experiencia haciendo alfabetizaciones digitales en territorio. Fui estudiante y hice dos años de co conformación dentro de la fundación y ahí se ascendía form. Eh, algo que ahora nos está interesando mucho es cuando también, pues Tenemos otro rol ahí adicional que es la persona especialista. Entonces es esta persona que está en el sector, te trabajando? No se, por ejemplo, tiene 10 años de experiencia en davienda, siendo una lista de datos. Entonces [00:26:00] esa persona se contrata por horas para que venga y les enseña a a los chicos uno, pues les complement como esa esparte de profundización técnica. Entonces sí, así son como los roll. Y pues esos son como un poco los parámetros que tenemos en cuenta. Y el más importante, pues es como la vocación de servicio. Eso sí es como in negociable. Eh, y, pues, es habilidad de poder escuchar a los estudiantes porque también como trabajamos con poblaciones, pues vulnerables en cierto punto, pues a nosotros no nos sirve que tengamos un profesor que que sea como no, pues no se conectó perdió, sino que le pregunté porque no te conectaste que te pasó.</p>
<p>Vocación de servicio</p>	<p>En qué te puedo ayudar, eh, como te puedo nivelar eso para nosotros? Pues es importante, porque, pues, sino la brecha se hace más grande para cada persona.</p> <p>Speaker 2: Sí, así es. Así es. Sí, creo que eso es una variable importante y es, eh, conocer como la historia que les está pasando a las personas, no para eso parecía [00:27:00] interesante de del modelo.</p> <p>Educa más. Escuchan mucho a los estudiantes, a pesar los participantes de los boots. Buenísimo, em. Juliana ahora enfocándole un poco. Eh al perfil de los de los estudiantes ahorita me estás</p>

<p>Financiado y perfil participantes</p>	<p>diciendo que, eh, pues tienen ahí como un target, eh, más? Bueno, eh, establecido pues, para para los estudiantes. Eh? Me gustaría que me contaras un poquito.</p> <p>Cuál es ese perfil de los estudiantes, eh que tienen y como es el proceso de atracción y selección de los de las participantes a los programas.</p> <p>Speaker 3: Vale. Bueno, eso también ha ha cambiado. Pues eso cambia según el financiador. Sí, porque nuestros programas, pues funcionan con bajo un tema de financiamiento sub pension y demás, eh?</p> <p>O bueno, también funciona un poco con bueno, ahorita te cuento el modelo payback, pero básicamente, eh, el [00:28:00] financiador es el que nos da la línea del perfil que está buscando. Si. Entonces. Como, como hemos operado nosotros al principio eran jóvenes entre con potencial que llaman ellos entre 18 y 28 años. Eh, estrato uno, dos y tres aquí en Colombia.</p>
<p>Imposición de equidad de genero a los financiadores</p>	<p>Entonces ese era el perfil ya. Luego, cuando nosotros impusimos el tema, por ejemplo, tratar de tener una equidad en la corte en algunas la hemos alcanzado en otras no, eh? También los financieros nos dijeron ve eso está chévere. Entonces, tanto porcentaje de mujeres, por ejemplo, y tanto porcentaje de personas con discapacidad, eh, nosotros también hemos hecho como el experimento ir trabajando con personas con discapacidad.</p>
<p>Perfil participantes adultos con cambio de carrera</p>	<p>Y pues hemos digamos, tenido personas con baja visión en discapacidad móvil, eh, todavía no hemos trazo trabajar con persona sorda porque no tenemos lenguaje de señas dentro de los profesores. Entonces, bueno, ahí la brecha nos presenta. Pues el reto es una brecha, [00:29:00] em. Después, cambiamos a un modelo entre 18 a 40 años, porque también nos dimos cuenta que de personas que quieren hacer conversión de carrera, eh ejemplo juliana, es politóloga Y pues no consiguió trabajo en el sector y le fue más fácil aprender tecnología. Entonces, eso también nos ha pasado con enfermeras con abogados. Entonces. Pues, estas personas que ya tienen una carrera profesional, por lo general, pues ya son más grandes de los 28 años, entonces hay como que nos apertura y y y y y abrir ese mercado a las personas. Y pues ahí tenemos un reto, emplear a las personas que ya son mayores de 35, 36 años, o sea, entonces ahí pues, estamos como en ese ejercicio ahorita estamos haciendo un programa nuevo que se llama programa de senior. Que ya es</p>

<p>Programate School</p>	<p>para los más grandes, osea, ya son personas de 45 a 60 más o menos, eh? Pero ahí el reto es porque esas personas, pues no se llevan también con la [00:30:00] tecnología, tienen unas prácticas como bien arraigadas, s</p> <p>Speaker 2: migrante digitales.</p> <p>Speaker 3: Exacto en migrantes digitales. Exacto. Estos sociales, ese, ese chip y y como esa, ese pensamiento transversal. Y por ejemplo, ahora chat gpt y todas esas cosas. Ahí hay un reto formativo. Entonces, eh? Ah, bueno. Y el otro perfil que si tenemos es programa tech school, que es son niños, son niños de grado déc 11 que por lo general están entre los 15 y los 18 años.</p> <p>Pero ese programate school no es enfocado empleabilidad ni nada de eso, sino es más como mostrarles de que se trata la tecnología y eh, mostrarle rutas de vocación en sector este. Y entonces la idea de nosotros es darles estos fundamentos, darles la vocación a darles el acompañamiento psicosocial y a acompañarnos a migrar a la universidad o a la carrera técnica que quieran.</p> <p>Pues,</p> <p>Speaker 2: hacer el programate school es para todos independiente del género. O tienen algún foco?</p> <p>Speaker 3: No, no, no es para niños y niñas, pero siempre los escogemos. [00:31:00] Son de colegio de instituciones educativas públicas. Porque si sabemos que, pues a ellos no les llegan tantas herramientas como a los colegios privados y también ahora estamos trabajando en ese modelo muy en regiones porque también nos dimos cuenta que, por ejemplo, nivel Bogotá, Medellín, Les dan toda la oferta a a ellos. Pero por ejemplo, no se, en el atlántico que allá tenemos un colegio con el que trabajamos. Pues esos niños, digamos, no tienen ni idea que existe una universidad virtual como la una unat y que podrían estudiar por ahí. Entonces esa esa ruta de alfabetización y esa ruta como eh de inmersión, eh, a sus trayectorias escolares y universitarias, la estamos haciendo con programa de school, por ejemplo.</p>
--------------------------	--

<p>Financiador pero con equidad.</p>	<p>Entonces, si hay como que el target, lo que te digo depende mucho de lo del que el financiador nos parametric. Pero pues, nosotros sí tratamos como de tener una equidad, eh? Y pues, apoyar a otras personas que sabemos que ahorita la inmersión laboral está más [00:32:00] difícil ma que pues para los jóvenes entre 18 y 28 total</p> <p>Speaker 2: total de acuerdo buenísima, quiénes participan en el proceso de atracción y selección de los participantes.</p>
<p>Proceso de selección</p>	<p>Speaker 3: Eh nosotros? Bueno, ahí tenemos como un 360 largo, porque todo empieza desde la convocatoria. Entonces no es nuestro nuestro equipo de comunicaciones? Bueno, monta la convocatoria, eh? Muy enfocada. Pues al público que hoy busquemos según el programa que acaba que lancemos después de eso, em, pasamos a un proceso que se llama el proceso de selección. Entonces, el proceso de selección. No nos interesa tanto como los skills técnicos que tengan, porque solo van aprender en el boot camp, sino las ganas de aprender tecnología y como esa resiliencia y esa, eh. Como esa buena actitud al cambio. Porque igual, pues en la tecnología es eso, pasa. Entonces, cuando pasan ese formulario, [00:33:00] hacemos un tema que es como unas entrevistas grupales. Y ahí participa todo. El equipo educa más ose. Creo que buenísima todos los administrativos, todos los deformación. Todos conocemos. Los perfiles que van a ingresar al al siguiente grupo que les hacemos unas entrevistas acompañadas de, por ejemplo, yo formadora con una psicóloga. Entonces, las preguntas como técnicas así, así como oye, te gusta la tecnología ta ta las hago yo y ya las preguntas socio demográficas y demás. Pues las hace la la psicóloga em y bueno ahí también. Si hace una simulación un poquito, como es el bootcamps, como un assesment grupal pa que ellos entiendan la temática. Y ya bajo ese modelo. Pues se se seleccionan a los estudiantes que se van a becar o los que van a estudiar, eh, primero y cuando consigan un empleo, pagan porque hay los dos modelos, becas o s y ya así es como ingresan. Pero pues toda toda la fundación, siempre o incluso hoy tenemos como, eh, la capacitación a otra de todo el equipo para hacer el proceso de selección. La siguiente.</p> <p>Speaker 2: Ah, me encanta. Sí, eso me [00:34:00] lo habían contado también. Buenísimo. Sper. Bien, ahora te voy a enfocar un poquito en la parte de retención que al principio me hablaste, no?</p> <p>Y es el tema de deserción que probablemente juliana es la que más lo maneja, eh? Pero quería saber, y digamos que con todo lo que ya me has contado, ya puedo identificar algunas iniciativas ya más,</p>

<p>Motivos de deserción</p>	<p>pero quisiera entender uno, si tienen identificados factores de riesgo que lleven a la deserción de los participantes o las participantes en el curso.</p> <p>En caso que sí. Cuáles son y cómo los han identificado?</p> <p>Speaker 3: Sí, eh? Bueno, eso también es como, como un modelo que hemos venido construyendo y aprendiendo. Porque pues cada caso tiene sus particularidades, eh? Pero por ejemplo, ya tenemos, pues, en el caso de las mujeres, eh, tenemos bastante estandarizado. El tema de la deserción ya puede hacer por. Si son madres, pues obviamente las labores de cuidado, eh, [00:35:00] extras que tienen que hacer, como, eh, cocinar, limpiar, organizar al niño y tras del hecho trabajar. Si ese es un factor de deserción que tenemos con ellas mape también el tema de la frustración. Lo que te digo a veces se se achantan, eh? Pero lo que si nos hemos dado cuenta es que ellos, a pesar de que se achanten y demás, si uno habla con ella, son muy resiliente. A diferencia, pues, digamos de los hombres. Em con los hombres también, pues son temas laborales, o sea, como de ingresos, o sea, eh, están estudiando y de pronto le sale un trabajo. Entonces, pues, prefieren tener el trabajo que la formación em también temas ales, o sea, también nos ha pasado, pues en temas de violencia y demás. Eh que a veces, pues los chicos o sea, y también, pues así relevante el género, pero de ser tan por quien en su casa los gritan o los maltratan, eh? O pues, bueno, te hemos tenido caso de abuso sexual. Entonces, pues, sacar a la persona de ese es un reto. [00:36:00] Eh, pero pero si digamos que te o bueno, y un motivo de deserción también es la frustración misma que sea en el boot camp, porque como igual la pedagogía sigue siendo muy activa.</p>
<p>Rol del coformador</p>	<p>Pues llega un momento de pico en que están súper toteados entonces, y nos tocan nosotros como retenerlos y bajarles, como si puedes ven y bajo un poquito el nivel del proyecto en que te pueda ayudar. Vente, hago el seguimiento. Eh, pero pues sí, si los tenemos como mapeado y en cada uno de hemos empezado a desarrollar estrategias también de como de niveles de atención. Entonces, para eso está el conformador. Entonces, el co conformador se da cuenta que alguien está muy mal o está pasando por una situación difícil o está con mucha ansiedad o frustración. Entonces él es la primera persona en hablar con el como, ven en cuéntame cuál es tu problema. Entonces, eso lo llamamos nosotros como una categoría uno, eh? Ya así el problema es. Grande y se necesita como el apoyo del formador. Pues entra esa conversación. El coformador y el formador ya empieza a plantear la estrategia. Tengo que escalar esto con el líder [00:37:00] pedagógico y un comité eh pedagógico, eh? Bueno, ya esto ya no es de comité pedagógico, sino que tenemos que llamar a una</p>

<p>Contanto constante</p> <p>Reinserción</p>	<p>ruta de atención psicosocial. Eh de la alcaldía de Bogotá? Porque pues ya es un tema delicado, eh? Y pues, nosotros o tenemos que contactar a una universidad para que le dé apoyo psicológico. Entonces, pues ya de ahí nace como la estrategia y pues ya eso ya pasa hacer un nivel tres, entonces nivel uno el que puede manejar el co conformador nivel dos cuando ya se necesita el equipo de formación ahí. Y ah, bueno, y tenemos el equipo de desarrolla tu talento, que es una un psicólogo que está in house, que también los escucha y les dice como no, pues si tienes esta frustración, toma esta herramienta, sino te puedes comunicar con tu equipo. Trabajemos en la comunicación asertiva en la escucha activa y ta, ta, ta, pero ya un nivel tres es cuando. Pues, nosotros ya no tenemos la capacidad, porque es un tema de abuso sexual, eh? Es un tema económico que la gravedad es mucho</p> <p>Speaker 2: más exacto, más act, [00:38:00] okey, y</p> <p>Speaker 3: necesitamos que otros actores, pues ya con más Expert en apoyar entre en apoyar entonces nosotros allá tenemos como unos aliados. Y pues contactamos y pues tratamos de de enlazar lo más importante para nosotros es como no perder. El contacto y la ruta con el estudiante. O sea, hemos tenido el caso que, pues un estudiante se tuvo que salir, porque en ese caso, pues su papá se enfermó y ella le tocó trabajar y demás. Y nosotros, pues ya no podíamos hacer nada. Esa ya era como, pero igual, pues todo el tiempo estábamos escribiéndole hey, cómo vas?</p> <p>No sé qué. Y cuando ya se restableció un poquito a su eh situación, la reinsertamos en otro grupo teníamos también nos pasó con un estudiante que tuvo una decaída psicológica y una depresión difícil y estuvo hospitalizada y pues, Tocó que saliera el programa porque no mentalmente no estaba bien para tomarlo, pero ya cuando se volvió a estabilizar, hablamos con su mamá, que era, pues la persona que la estaba cuidando y volvió a [00:39:00] insertarse, pues se graduarse como dos meses.</p> <p>Entonces, pues, si tratamos de como que no se pierda la oportunidad por un factor externo y pues ayudarlos lo más que pueda. También hemos creado fondos para las personas que tienen problemas económicos. Por ejemplo, una mamá se separó y quedó super mal con el pues quedó con el bebé en la nada. Entonces, eh, hicimos una red de apoyo para que una compañera de ella la recibiera unos días buscamos una casa arriendo. Le dimos un subsidio mientras ella se organizaba. Y ya cuando consiguió trabajo, empezó a devolver ese préstamo que le hicimos, por ejemplo. Entonces, bueno</p>
--	--

<p>Fondos para problemas financieros</p>	<p>hecho</p> <p>Speaker 2: de todo, me me encanta. Está super bien, buenísimo. Me encanta. Creo que ahí ya lo lo voy teniendo. Claro. Juliana ahora enfocándonos ahora sí, en temas de género. Me gustaría saber uno. Tienen métricas de género dentro de Bootcamp 2. Y o sea dentro de Bootcamp 2 me refiero de equipo de [00:40:00] ustedes para ustedes.</p> <p>Speaker 3: Sí. Pues en realidad somos 25 personas y 20 son mujeres</p> <p>Speaker 2: planta completa son 25 personas. Sí,</p> <p>Speaker 3: eh? Espérate verificó el número porque, bueno, igual ahorita están haciendo como, como unos ajustas.</p> <p>Y esas</p> <p>Speaker 2: 25 20 son mujeres.</p> <p>Speaker 3: Si correcto, pero no lo nacional, o sea,</p> <p>Speaker 2: lo miden. Osea, tiene el número y es como porque son 25 mujeres. Pero y porque te lo pregunto si hay algo intencional, eh? Por ejemplo, en la selección de profesores o de profesores, no de los facilitadores, no como es, eh, co conformadores de los formadores técnicos y los co conformadores.</p> <p>Hay alguna intención que sea un porcentaje de mujer, por ejemplo?</p> <p>Speaker 3: No es que lo lo mismo, o sea, ese tema, se dio como muy natural natural. Creo que las mujeres les gusta más trabajar en el sector social, o sea como que. [00:41:00] Eh, pues, o sea, eso es una suposición mía. Y y por eso creo que somos más mujeres solamente que cuando nos dimos</p>
--	---

<p>No target de genero interno. 70% mujeres igual.</p>	<p>cuenta de esto, fue como, ok, hay que también empezar a llamar a hombres porque ya aquí estamos haciendo lo contrario.</p> <p>O sea como que ya nos entonces tratar de equilibrarnos. Pero igual la verdad, pues es que las mujeres trabajan muy bien ose. Son muy buenas, son muy pulidas. Son super puntuales, eh? Tienen ca ose son resiliente, eh? También manejan la frustración. O sea, no, no, no sé cómo hacemos tantas cosas</p> <p>Speaker 5: no total,</p> <p>Speaker 3: pero realmente sí, creo que es un tema y en el tema de la formación, eh?</p> <p>Pues al principio, si estaba como, muy pues, el que se quiera postular estaba bienvenido, hombre, mujer. Eh? Casi siempre también se nos postula. Son las chicas, eh? Para el tema de conformación. Eh, pero también nos dimos cuenta porque también hemos tenido chicos co conformadores que las mujeres son mucho más [00:42:00] pulidas en el tema del seguimiento del estudiante.</p>
<p>Cofomadoras mejor mujeres.</p>	<p>Es decir, mientras un co conformador nos pasado un informe de, no sé, estudia haciendo el seguimiento a cinco que están paa eh? La conformadora ahora nos decía no, eh, los de los 36, y tenía mape a cada uno. Sabían que estaba cada uno de los estudiantes? Eh cuatro tienen estos y estos y estos problemas. Y yo le planteé esta y esta solución. Entonces, pues eso al área pedagógica nos hizo mucho ruido y fue como, pues es mejor que leemos la oportunidad a las co conformadoras. Porque pues tienen un cerebro de seguimiento, o sea, mama patto y litera, como no es ma más pato, eh? Y y pues tienen mape a cada uno de sus paicos ya sabe en que está cada uno de sus chicos.</p>
<p>Fortalezas de cofomadoras</p>	<p>Entonces, eso sí le estamos. Dando la vuelta, pero igual en el proceso de selección, el que se quiera presentar y muestre que tiene los skills de seguimiento lo puede hacer, pero ya esos skills están muy pactados bajo lo que [00:43:00] han hecho las cu conformadoras. Porque pues es el trabajo excelente ahí, sin nada que hacer.</p> <p>Speaker 2: Perfecto. No entendido. Creo que lo tengo claro. Bueno, eh, ahorita me fuiste contando</p>

Comité de genero	<p>como iniciativas que se han generado. Tienen iniciativas específicamente de género. Por ejemplo, ya me mencionaste una que es el comité que ya lo están formalizando. Sí. Alguna otra específica iniciativa que digas? Esta está pensa 100 percent para mujeres.</p> <p>Speaker 3: Y bueno, tenemos el comité de género, pero pues es como abarca toda la a toda la fundación dentro de ese comité de género, pues hay como unas sub iniciativas, como por ejemplo el tema de de empezarles a transferir estos conocimientos de porque es importante el género, eh, tenerlo exacto. Información</p> <p>Speaker 2: en perspectiva</p> <p>Speaker 3: exacto.</p> <p>Porque porque hay que tenerlo en cuenta, cuáles son los indicadores? Que hay en Colombia y y pues eso sí lo hacemos transversal a hombres, mujeres, [00:44:00] mujeres.</p> <p>Speaker 2: Sí, toda la población es buenísima,</p>
Talleres de sexualidad	<p>Speaker 3: eh? Del lado de la formación. Pues otra iniciativa que tenemos es la búsqueda de esta equidad de las cortes que pues para nosotros es un reto, porque igual a veces, pues nos piden como tienen que tener ya a los 35 estudiantes. Pero pues nos faltan tres mujeres. Entonces nosotros somos no guarde el cupo. Estas chicas a ver si sale alguna. Entonces, pues allá, o sea, em, tenemos ese reto, ese reto, eh? A veces no nos llegan todas las que queremos, pero tratamos de conservarle sus cupos, em. Ahora también tenemos el tema de lo que te comente estos talleres de de sexualidad responsable que pues también muy enfocado al género. Y pues, porque teníamos muchas chicas embarazadas, em, tenemos el tema del empedramiento femenino, que también, pues son estas charlas y talleres que quedamos con otras mujeres que ya están super top en el sector tei para. Lograr sacar a esta chicas. A eso es [00:45:00] cuando caen como en ese pozo que no puedo. Y es que los man esos mejor es que yo y yo no entiendo nada en matemática o nada de tecnologías como no, no, no.</p> <p>Ven tú si puedes, eh? También ahorita estamos. Bueno, educa más. Tiene otra línea de de de</p>

<p>Vocación en IT para mujeres</p>	<p>negocio que se llama proyecte, que trabaja como con fondos educativos para que la gente acceda a a universidad en ese lado también se está trabajando para que las mujeres también accedan a carreras est este.</p> <p>Entonces, eh, esa parte vocacional, eh? Decir, es como, no necesariamente tienes que ser profesoras. Pues si quieres chévere, pero también puedes estudiar ingeniería y trabajar en la NASA y está perfecto, eh, ese esa, esa ruta vocacional también la estamos desarrollando ahí, em. Y también, pues, lo que te digo, otros retos como las personas tan género, las personas con diversidades sexuales que, pues desde las perspectivas de género, empezamos a generar estas otras preguntas.</p> <p>Entonces, pues ahora estamos como en el diseño por el ejemplo de nuestros formularios de seguimiento. [00:46:00] Empezar a entender un poco cuánto se demoran de emplearse a una mujer. Porque una mujer gana menos que un hombre en el sector tei, eh? Cuánto se demora a una mujer en ascender? Porque igual, eso es lo que queremos hacer es recopilar esa información que estamos, pues haciendo esa tarea.</p> <p>Para poder empezar a tener estrategias para impactar a las empresas. Osea, porque a nosotros no nos osea lo que nos dimos cuenta. Es como si muy lindo lo que hacemos en la fundación, pero cuando el estudiante sale la fundación que pasa cuando esa mujer sale de ahí, entonces también estamos trabajando en alianza con las empresas para pues, exigirles que. Le ofrezca lo mismo al estudiante que a el estudiante por ejemplo. Entonces, pues esas son, lo han en contra</p> <p>Speaker 2: diferencias, por lo menos en Accent no, yo trabajo en Accent y sé que nosotros hemos ido tienen, creo que ustedes son súper consentidos para nosotros. Si,</p> <p>Speaker 3: si no con acento, no. Eh e incluso hace duración de nuestros aliados en las charlas que hemos tenido sobre temas de equidad y y [00:47:00] esto porque, pues ellos creo que tienen una política so sobre el tema.</p> <p>Speaker 2: Nosotros sí nos a nosotros nos miden a ver, empezando a que el próximo año tenemos que hacer 50 por ci hombres 50% mujeres. Exacto. Sí. A nivel global. Y a nosotros nos miden. Por ejemplo, yo antes estaban recursos humanos, eh? Antes nos medían el porcentaje de mujeres que</p>
------------------------------------	---

contratábamos y nos ponían más que medirnos es que nos ponían target que iban aumentando año a año.

Y nos decían, no nos importa que el mercado no d, miren a ver cómo le dan la vuelta. Entonces, por eso empezamos a hacer formación directa. Luego los boot Camps arrancaron y y empezaron. Entonces fue meternos con boot Camps y todo eso. Entonces, si, si ya ahorita yo siempre proyecto y a nosotros nos mien en los proyectos por el porcentaje de de mujeres que tenemos en los proyectos.

Speaker: Febre el tipo

Speaker 2: de proyecto en el que yo estoy da para que tengamos más mujeres. [00:48:00] Entonces, eh, ayudamos digamos, aumentando el porcentaje de de mujeres para sopesar las otras líneas de servicio, por ejemplo, tecnología que sabemos que no van a alcanzar más del 30, por ejemplo. Pero entonces ahí empezamos a hacer como a sopearía más.

Pero si,

Speaker 3: ah, sí, estoy sí con Accenture hemos tenía esa charlas. Incluso hemos hecho unos talleres de género donde nos han acompañado. Y, pues ellos, si nos han contado como este tema, de que buscan el 50 ci, el ci y, pues esas digamos una de las estrategias para las otras empresas, porque cuando ellos se escuchan que una empresa tan grande como acento, que es una consulto a nivel global, pues les hace ruido como, bueno, si lo podemos intentar.

Pero si efectivamente nos hemos dado cuenta que si hay diferencias salarial, además, que total, también hicimos un ejercicio muy chistoso. Donde les decíamos a las chicas, vamos a hacer una simulación de entrevista. Entonces le decía bueno, tú, cuánto ps por este trabajo? No? Pues el mínimo y entraba un chico me y entraba un chico y me decía no quiero 6,000,000.[00:49:00]

Y yo mm. Entonces eso no se hizo preguntarnos porque las chicas pedían menos salario que los hombres. Entonces, bueno, el por qué? Pues, creo que ya es un tema estructural, pero eh? Nosotros empezamos decirles no, o sea tu hora, vale esto y empezar a darles esa alfabetización también de

<p>Bootcamps como una plataforma para dar a conocer IT a las mujeres.</p>	<p>se el sector en que pueden trabajar, cuánto se pueden ganar, pues creo que eso también ayudaría a romper un poquito esa brecha, porque pues ya sería conocimiento de la información de entonces, si creo, [00:52:00] creo que ese es el el reto con lo que más nos hemos encontrado y pues, en temas de inscripción, lo que te digo, osea, nos llegan.</p> <p>Por decir una cifra 100 100, chicos y chicas nos llegan 20. Entonces, pues el radio</p> <p>Speaker 2: es el radio natural. Sí, vamos a ver, vamos a ver que qué hacemos, eh? Juliana para ir finalizando. Tienes algún comentario? Algo que quisieras agregar, eh? Antes de cerrar.</p> <p>Speaker 3: Bueno, pues no, no, yo sí. Creo que esto de los boot Camps.</p> <p>Bueno, ahorita está dando una vuelta importante. Como se está replanteando el modelo. No creo que es solo a Colombia, sino en todo lado. Pero si creo que esto de los boot Camps es, es un, es una plataforma importante para que las mujeres conozcan esto de que se trata el sector dei en que pueden trabajar y tecnológicamente,</p> <p>Speaker 2: porque cuando dices que se está replanteando el modelo es que toda la industria.</p> <p>Speaker 3: Pues yo lo veo. Es porque muchas [00:53:00] universidades ahora están sacando cursos cortos que son parecidos a un bootcamp.</p> <p>Speaker 2: Pues, juliana un gustazo conocerte. Creo que nos tomamos más de la hora, pero fue porque fue tremendo conversación. Tienes muchísimo conocimiento. Quiero felicitarte por ese cambio de carrera. Eh, creo que estás aportándole muchísimo a las a nosotras. Estás aportándole muchísimo a crear oportunidades, eh?</p> <p>A mujeres, eh? Si bien lo estás haciendo general, creo que el impacto que estás teniendo, eh, probablemente silenciosamente o muy fuertemente, eh? En las mujeres, [00:58:00] eh, es muy alto. Alto. Entonces, ojalá, eh, seas muy consciente de eso y lo sis trabajando. Eh para fomentarlo</p>
---	--

muchísimo más. Se me educa más que ya de por si usted Sian muy buenos resultados, eh?

Y yo estoy segura que van a seguir brillando 1000 gracias por todo lo que necesites también de Accent y pues, de mi lado no desen comentarme. Espero que cuando ya termin la tesis, que será prueba de final de año, eh? Compartirles también los resultados y recomendaciones y lo que necesites de mi lado me avisas.

Speaker 3: No igual tu única. Cualquier cosa que necesitas ahí ya tenemos el whatsapp. A veces me veo como tres días aparecer tranquila, pero discúlpame y cualquier cosa. Pues, a la orden. Muchas, muchas gracias. Buenísimo. Un abraz mucho feliz fin de

Speaker 2: semana. Chao.

Speaker 3: Igual tu chao.

7.7.11. Transcripción y codificación 11

Bootcamp: Bootcamp 5
Entrevistado: Viviana Cardozo
Fecha: 6-Mayo-2024
Hora: 3:00pm

Codificación	Texto
	<p>Speaker: [00:00:00] Eh, buenísimo. Creo que ya ahí arrancamos super. Muy bien. Bueno, eh, vi entonces, eh, me gustaría tal vez arrancar que me cuentes un poco de ti, eh? Tu historia en pre talento, eh, cuanto un tiempo llevas cuál es el rol que tienes ahorita, eh? Y bueno que arranquemos un poco por ahí ya después empezamos un poco a profundizar las en las preguntas que tenemos.</p> <p>Speaker 4: bueno, entonces, si quieres, arranquemos ahora sí, te cuento sobre mí, eh? Pues aparte de mi nombre con viviana Cardoso, tengo 26 años. Soy psicóloga y ni siempre talento hace ya más de dos años y medio se fue en el septiembre del eh y yo inicié trabajando en un proyecto muy específico para la caja de compensación Comfandi del valle del cauca en donde también pues se buscaba brindar una, una, un programa de formación a unas unas personas beneficiarias de la caja de compensación.</p> <p>Y digamos que para resumirte muy rápido. Yo fui. Como mov en diferentes roles dentro de de pro talento. Y allí pude pasar a a estas rutas de estos book Camps de tecnologías, acompañar a varios grupos de formación con diferentes perfiles, eh? También [00:06:00] participó en el proceso de admisión de los estudiantes.</p> <p>Entonces también tuve grupos a cargos y tuve relaciones directas con los estudiantes y hoy por hoy ya me desempeño como especialista en operaciones del centro de calidad educativa de prot, eh? Entonces, por decir, de alguna manera ha iba ahí subiendo como ciertos peldaños, eh, en la organización, eh, pero siempre como es de este lado, muy desde la educación, en cambio, eh?</p>

Speaker: Viviana en inquietud en el rol en el que esto es actualmente como especialista, eh? Que haces que que tienes que hacer, cuál es?Cuál es tu misión dentro de Bootcamp 5?

Speaker 4: Bueno, em Bootcamp 5, como hizo una start tap, ha sufrido muchos cambios, no? Como que si yo te pu, te pudiera hablar nada más de los cambios.

Tendríamos un montón de cosas que hablar en estos dos años y un poquito que están pro talento. Y recientemente este ro es muy nuevo. Llevamos como dos meses andando, como en este último cambio. Y este último cambio hizo que los especialistas en [00:07:00] operaciones nos se enfocáramos en en, digamos que en unas en unos procesos muy específicos.

Es, es decir, tú vas a encontrar otros especialistas de operaciones que tienen procesos diferentes a los que yo tengo. Y eso se traduce que, por ejemplo, hoy yo puedas enterarme o enfocarme en en lo que tiene que ver con garantizar la satisfacción de los estudiantes en los programas, eh, que los programas tengan calidad o ciertos estándares de calidad em, que podamos hacer pres procesos de evaluación para garantizar esa calidad y la satisfacción de los estudiantes, eh, que podamos mantener entonces buenas relaciones también con esos aliados formativos o educativos. Yo, yo estoy como el cargo de todas esas cosas que de pronto también ocurren tras bambalinas para que podamos garantizar que lo que ofertamos acá sea de calidad y que se cumpla como el objetivo también en este sentido educativo. Ya obtenemos el otro centro de emple. Entonces ellos también se se enfocan en todas las operaciones de que para que todos estos chicos logren [00:08:00] ubicarse laboralmente. Pero yo estoy más de este lado educativo y en la calidad

Speaker: buenísimo, porque creo que ahí es donde nos vamos a enfocar una parte importante. Perfecto. Super te interrumpí diana antes de preguntarte como para profundizar. No sé si querías comentar algo adicional.

Speaker 4: No creo que no. Bueno, pues adicional, eh?

Soy de Santander, eh? Y creo que en este momento soy como la única persona de Santander que está en Santander en ese momento todavía del equipo de pro.

Speaker: Bueno, pero no me parece bien multicultural.

Speaker 4: Sí, Sí, así es.

Speaker: bastante buenísimo, buenísimo, super. Perfecto. Pues si quieres, bien, empezamos un poco, eh? A profundizar en en la entrevista.

Si tienes alguna duda, alguna inquietud? Si hay algo que no está muy claro, sin problema. Pues, eh decir te parece [00:09:00] a ver, van a ver qué sí, perdón antes de que

Speaker 4: Ana que no sabes que te puedo contar también, en particular de mí. Claro, antes de iniciar un pre talento, no sé si tú conoces las rutas del mitic que que lanzó.El mitic hace en el de hecho, yo participé en esa en esa primera ronda de de formación tech o de programas como relacionados con tech. Entonces, si bien, soy psicóloga yo se programar en python y y tengo un acercamiento, pues a este mundo de la tecnología,

Speaker: entonces hasta como por por estudiante bootcamp, por ejemplo, por decirlo, sí.

Me encanta buenísimo ose que vamos a tener la experiencia doble, una doble visión que yo creo que es súper interesante tenerlo así tan y es tu experiencia en pro talento, eh, como parte del equipo, digamos, eh, de especialistas o bueno del equipo como tal de pro talento enfocada, digamos a a toda esta parte de asegurar esa [00:10:00] mejora y de la calidad como tal de formación de los estudiantes.

Pero además, la experiencia que pasaste por algo similar, no en pre talento. Pero pues pasaste por por un proceso de formación que hizo el mitic buenísimo. Yo creo que ese, ese era una punta súper clara, buenísima. Si, bueno. Bien, así quieres? Entonces arrancamos, vamos a ir primero por, eh, el eh, digamos un foco que es asociado al modelo de formación y logístico de los programas o los cursos.

Sí, no creo que ustedes le dicen programas no de formación, em. Entonces la idea es entender qué variables. Tienen en cuenta en pro talento para, eh, definir el modelo formativo de los cursos o de los programas. Cuando pregunto qué variables es, eh, que cuál es el principal para ustedes? Decidir, eh, esa estructura el

<p>Modelo formativo > variables que impactan</p>	<p>modelo formativo.</p> <p>Entonces, cuando hablamos de [00:11:00] modelo formativo, solo para tenerlo claro, estamos hablando de tiempo, duración de los programas de los cursos, el tipo de la de modalidad, si es si, eh, también, si es sincrónica, asincrónica, los horarios, el lugar eh, si tienen apoyos ose como toda, hay que verlo. Forma bastante el que es todo lo que digamos se considera entre un modelo de formación.</p> <p>Y la idea es entender que variables tiene encuentra Bootcamp 5 para definir este es el modelo de formación que vamos a tener.</p> <p>Speaker 4: Bueno, creo que hay varios elementos. Diría que de los primeros tiene que ver siempre con definir nuestra población objetivo y luego identificar las características de esa población objetivo. No, eh, si son mujeres, si son hombres, eh, si son población afro y dependiendo también como como de esas características que de esa población objetivo, la idea es ir a afinando precisamente [00:12:00] esos detalles, no? Si la vamos a ser virtual. Normalmente los programas en Bootcamp 5 son virtuales, eh? Completamente de acuerdo. Algunos proyectos que que también digamos que por las características de los aliados de los proyectos que sacamos también a veces hacemos formaciones híbridas, por decirlo de alguna manera, tienen un componente presencial y precisamente también responden a esas necesidades, eh? O esas características puntuales de esa población objetiva, em. Entonces, por ejemplo, si trabajamos con una población vulnerable, sabemos que va a ser importante tener un contacto presencial con esa población para poder pegarnos o o tener como un mayor vínculo con ellos, eh? Porque son poblaciones que requieren de un desarrollo emoción darle pronto un poquito más intenso que a alguien que no pertenece a una población vulnerable.</p> <p>Entonces, de acuerdo a eso, como que vamos definiendo las características, podemos hacerlo híbrido, eh? Qué espacios podemos utilizar? Eh, quién va a liderar ese [00:13:00] espacio? Y vamos afinando como los detalles también, dependiendo de los proyectos, no solamente vamos ajustando como la ruta de la formación, eh? Es decir, cuál sería, por ejemplo, dentro de los perfiles que podemos encontrar que son más demandados en tecnología?</p> <p>Eh, cuál podría beneficiarle más a a estas, a estos, a estos tipo de perfil? Eh? Por ejemplo, em, un perfil de un científico de datos es un perfil un poco más avanzado. Entonces, quizás no sea tan acertado o darlo a una</p>
---	--

<p>Modelo formativo > Requerimientos de aliados financiadores</p> <p>Modelo formativo</p>	<p>persona que recién va saliendo del colegio, eh, y que es población vulnerable. Va a requerir unos pasos adicionales previos para poder llegar a un perfil como esos. Y si le estamos apuntando que en unos en cuestión de meses, la persona pueda llegar a tener un perfil de científico de datos, quizás no sea lo más acertado. Entonces hacemos como esos análisis y decimos este va a ser un buen perfil para este tipo de población. Está más acercado, pues a sus realidades y al potencial de [00:14:00] desarrollo que tienen en el mediano pla, por decirlo en el corto y el mediano plazo, teniendo en cuenta que se son todos los programas en general son más bien cortos, intensivos, eh, y acelerados.</p> <p>Entonces, lo que buscamos es que también la población. De alguna otra manera también pueda adaptarse a ese, a ese ritmo y que no se vaya a quedar atrás porque precisamente su potencial de desarrollo necesite de más tiempo, em. Y adicionalmente también para hacer todo el montaje de de definir los tiempos, la ruta, además de estos, estas características de la población que te digo normalmente también nos trabajamos en conjunto con los aliados. Es decir, a veces los aliados nos hacen requerimientos específicos. Les gustaría que fuera trabajáramos con una población de tal lugar en específico y bueno allí también. De acuerdo, como a eso, vamos trabajando, eh, para sacar, como ya la definición completa del programa y también cuál aliado formativo sería mejor.</p> <p>De pronto, [00:15:00] un aliado formativo le sirve más a un perfil un poco más autónomo. Pero de pronto este otro aliado formativo le sirve más a una persona con menos experiencia y que requiere de más de alguien que. Le supervise más. Por ejemplo, eh y bueno, una seleccionando</p> <p>Speaker: una, una pregunta que pena que lo acabadas de mencionar solo para tener claro, eh, cuando dicen aliado formativo, quieres ir Pro talento? No? Eh? Imparte la formación, eh? Técnica, sino que ustedes se se alían con otros, eh? No sé cómo decirlo. Boot Camps que ejecutan como tal la formación técnica o cómo es el modelo de preo</p> <p>Speaker 4: así es justo, justo tal cual, como lo mencionas, es decir, nosotros trabajamos en alianza con boot camp Camps del por diferentes boot Camps del mercado, eh? Y pues, la idea de todo esto también es un poco diversificar no. Pero nosotros trabajamos así. Trabajamos de [00:16:00] la mano con bootcamp tech y también trabajamos con eh, empresas en el sector de la enseñanza del inglés para también ofertar, eh, información en inglés. En algunos casos, acompañamos en ese caso,</p>
--	--

<p>> intermediadores</p>	<p>Speaker: por ejemplo, aliados como cuáles tienen ustedes?</p> <p>No sé, por ejemplo, un Bootcamp 3, un Bogotá institu, eh? Como instituto de tecnología o como un kiko o como o con que tipo de aliados o escena. No sé que tipo de aliados, eh, han trabajado ustedes</p> <p>Speaker 4: hemos trabajado desde a Acamica ah, okey. Hemos trabajado con eh Digital house con coding dojo. Yo, eh, con ADA school con mind hub.</p> <p>Eh, hemos trabajado. Creo que con todos estos. Con todos estos. Si no recuerdo mal con todos estos Bootcamps y bueno, como te digo, vamos diversificando también mucho como como esa también esa oferta [00:17:00] del aliado formativo en este caso.</p> <p>Speaker: O sea, ustedes son como intermediarios, por decirlo. Sí.</p> <p>Speaker 4: Sí, podríamos decir que sí, eh, en algún momento, eh, cuando se hacía la definición de pro talento, se mencionaba que éramos como managers del talento. Entonces, en ese sentido, si hay una intermediation</p> <p>Speaker: okey, buenísimo, súper perfecto, me queda. Entonces es clarísimo que y digamos. Eh, entiendo que lo que con lo que mencionaste es lo que tienen en cuenta del modelo formativo es la población, o sea, número uno, es la población target que van a formar luego también como los sponsors, por decir así, o las empresas que van a estar o los o. Pues si los que van digamos a eh, como a a patrocinar la formación, sí. Y luego, de acuerdo a algunas de estas características, ya empiezan a identificar qué aliados de formación aca, [00:18:00] digamos, técnica, eh? Se ajustan más como para, eh, entrar hacerlo. Okey, buenísima.</p> <p>Speaker 4: Exacto.</p> <p>Speaker: Listo. Aquí hay clarísima super buena dentro de esas variables que se tienen en cuenta para el modelo formativo.</p> <p>Eh, Vivi, en algún momento les han pedido, eh, algún foco en género? O ustedes prácticamente lo han</p>
-----------------------------	--

<p>Modelo formativo > Requerimientos de aliados financiadore</p>	<p>trabajado sin que se los pide el sponsor?</p> <p>Speaker 4: las dos, las dos. Digamos que las dos preguntas. La respuesta es sí, eh, en general, cuando hemos eh, ofertado de diferentes programas Stein, aliados específicos o organizaciones específicas en alianza, igual, tratamos siempre de que haya cierto porcentaje de mujeres.</p> <p>Okey, eh? Y bueno, precisamente en todo el tiempo que llamo de convocatoria, sabemos que convocar mujeres y y que ingresen al programa siempre es un reto. Siempre se tiene mucha más, eh, [00:19:00] muchos más registros de hombres que de mujeres, pero siempre buscamos incentivar que haya mujeres en en los grupos de formación.</p> <p>Y adicionalmente, los aliados también nos han pedido específicamente trabajar con enfoque de género y muchas veces se puntualizan, eh, porcentajes específicos de población de mujeres que haga parte del grupo.</p> <p>Speaker: Buenísimo. Super perfecto. Me queda clarísimo, eh? Esta pregunta que viene está más enfocada en la mitología enseñanza y aprendizaje, eh?</p> <p>La voy a poner sobre la mesa. Pero pues digamos que ahí es para que tú le identifiques que tanto aplica o no para ustedes teniendo en cuenta que ustedes eh, lo hacen a través de aliados. Entonces la pregunta es cómo se estructuró la metodología de enseñanza y aprendizaje y que se tuvo en cuenta para, eh, estructurar esta metodología.</p> <p>Si bien ustedes no imparten directamente la enseñanza, no sé si [00:20:00] eventualmente ustedes analizan la metodología enseñanza y aprendizaje de los aliados para saber cuál, digamos, sea como la más adecuada. Entonces eso sería como la pregunta no está alineada a la metodología de enseñanza y aprendizaje. Pero pues, como entiendo que Bootcamp 5 no ejecuta la enseñanza directamente, sino que lo vas atrás de aliados, entonces la pregunta sería si pro talento em analiza y considera y tiene en cuenta la mitología enseñada se aprendiza de sus aliados y que analice que tienen cuenta para saber si eligen en este otro o si o si, definitivamente no es una variable que tiene en cuenta.</p> <p>Speaker 4: Okey, claro que sí. Bueno, importante hacer una aclaración. Digamos que si bien somos</p>
---	--

<p>Modelo formativo > formación Bootcamp 5 en socioemocional + empleabilidad</p> <p>Metodología de enseñanza y aprendizaje > aprender haciendo</p> <p>Andragogia</p>	<p>intermediarios, eh, entre una formación o tenemos aliados para una formación, por ejemplo, en inglés o en tech, pero talento también también tiene como su propio Bootcamp y está orientado a las habilidades socioemocionales y la educación en empleabilidad [00:21:00]</p> <p>Y digamos que. Tenemos un gestor que sería un trainer que acompaña ese grupo de formación que inicia de estudiantes. Y la idea es que ah, est. Digamos que ese también ese trainer nos ayuda a hasta atentos de de las otras áreas de formación, aunque no sean eh, impartidas directamente por por talento, eh, y eso también es una forma eh, en la cual también estamos atentos de que se cumpla precisamente con la metodología que queremos que se cumpla, es decir que esos aliados, que nosotros Con lo que nosotros no salíamos valar la redundancia. Lo buscamos que si tengan metodologías de formación, que sean acordes a lo que nosotros buscamos y queremos en pro talento, entonces no es que no las veamos si tratamos y hablamos con ellos antes de iniciar cualquier proyecto nos sentamos a conversar cuál es tu metodología? Como se hacen la evaluación? Cómo se hace retroalimentación? Cómo se ejecutan las clases, eh? A través de qué plataformas van [00:22:00] a consumir al contenido de los estudiantes qué tipo de contenido es? Y tenemos como mucha claridad, por decirlo de alguna manera, antes de que inicien in in, hicimos con cualquier proyecto o programa de formación con algún aliado características de esa metodología que te puedo decir, eh, que también las implementamos en el book camp propio en pro talento es aprender haciendo es bueno. Aprendizaje cooperativo, eh? Y es em, sí. Aprend aprender haciendo aprendizaje cooperativo. Y eh y bueno, como estamos trabajando generalmente con adultos jóvenes y maduros. Eh no es aplicar pedagogía, sino andragogia, verdad? Entonces también la idea es tener mucho en cuenta esos elementos de andago en en estas aulas y para contar que así muy rápido, este ha sido precisamente. Creo que las personas que están más cerca de estos bus camp y demás saben que uno de los mayores res que retos que tienen los boot Camps es que hay personas muy preparadas dando las clases [00:23:00] en los temas que que ellos, pues saben o van a impartir, pero no tienen mucha formación en pedagogía o en andago o en términos educativos en general. Entonces siempre va a haber un reto a nivel de cómo transmitir la información o cómo enseñar lo que yo yace. Y de eh. En ese sentido, nosotros, en pro talento, implementamos lo que se llama observación de aula. En la observación de aula podemos precisamente observar, y eso lo hacemos con clases de pro talento o con clases de los aliados en donde podemos evaluar ciertos elementos que, como los materiales, las explicaciones em que se implementan en durante la clase.</p> <p>Y eso nos permite también estar un poco más cerca de de ver si se cumple o no, como con esta esto esta metodología, educación esperada también para que se den los mejores términos, el proceso educativo.</p>
--	---

<p>Observación de aula</p>	<p>Speaker: Me quedo súper claro, em, y me parece muy interesante que lo que mencionas no la [00:24:00] aclaración quisiste, y es que, pues, si bien no, no. Digamos, puede que técnicamente ustedes no formen al equipo si tienen a unas personas que están formando y facilitando, sobre todo en la parte socio emocional, eh, y que igual también sean como los que acompañan, eh? La ejecución por parte, digamos de los que si imparten la parte técnica, me parece buenísimo también la metodología.</p> <p>Las mitologías que tienen en cuenta también estaba buenísima muy bien, eh, ustedes tienen algún impacto o bueno, alguna en ciencia en el perfil de los profesores o facilitadores técnicos de los programas o eso ya cada aliado lo tiene. Esa es una pregunta. Y la otra pregunta que te es sobre su equipo específico, o sea el equipo de pro talento de estas de estos facilitadores, o creo que les dijiste coach como los men, como los dicen?</p> <p>Speaker 4: Trainers, [00:25:00]</p> <p>Speaker: eh? Esto es el perfil de los trainers directamente de pro talento. Eh? Que me cus un un poquito. Cuál es el perfil y que requerimientos tienen, eh, para estas personas no para poder entrar a ser parte de pro talento.</p> <p>Speaker 4: Bueno, claro que sí. Con respecto a los a los perfiles de, por ejemplo, los docentes de los aliados formativos, no tenemos inci directa, por supuesto, ellos los contratan según también sus criterios. Sin embargo, nosotros sí podemos llegar a incidir en el sentido de que, por ejemplo, cuando hacemos evaluaciones a través de los estudiantes o con los estudiantes para ver la calidad precisamente educativa o incluso antes de llegamos esta evaluación, si un estudiante hace alguna. Alguna queja. Por ejemplo, dice este docente no me gusta, no explica muy bien, no es amable, em no ha, no, no nos escucha, no nos resuelve las dudas en clase o cualquier elemento que pueda llegar, alzar la mano un estudiante lo revisamos en conjunto con el aliado y en y si es necesario.</p> <p>Por [00:26:00] ejemplo, si nos llegáramos a recibir alguna queja masiva y no es algo que se pueda ajustar rápido en el tiempo por parte del docente, hacemos ajustes de docentes, es decir, sobre necesitamos un cambio de docente. Muchas veces los estudiantes em en en esas experiencias que ellos van teniendo normalmente van prefiriendo algún docente y dicen me gusta más este docente por estas y estas</p>
----------------------------	--

<p>Perfil de los profesores / trainers</p>	<p>características.</p> <p>Ojalá que este docente nos va a seguir dando las clases. Entonces escuchamos mucho la experiencia del estudiante. Validamos siempre conversamos o llevamos ese Bootcamp 3, este feedback a los aliados no solamente estas evaluaciones formales que te digo, sino si nos llega antes. Cualquier comentario lo hablamos con el aliado. Y tomamos acciones, eh? O hacemos a jugos tres cambios, como te digo siempre pensando en la experiencia también como del usuario y en este sentido. Pues de aprendizaje y con respecto. Ah, eh, los perfiles de pro talento. Digamos que tenemos dos tipos de trainers en pro talento en este momento, los trainers de formación y los [00:27:00] trainers de emple, eh, te hago una distinción porque son perfiles diferentes.</p> <p>Entonces también en esa admisión que se hace bueno en esa, en esa selección de de esos perfiles, si se buscan características diferentes, el perfil de el trainer de formación, que es el que acompaña al grupo de estudiantes mientras están aprendiendo la ruta formativa que ellos hayan elegido o en la que estén participando, se busca que tenga un perfil mucho más de ciencias humanas y sociales, es decir, un perfil como un psicólogo, un trabajo social, un sociólogo.</p> <p>Perfil es muy de ciencias humanas que sepan trabajar con grupos que sepan trabajar con masas que sepan trabajar en dinámicas grupales, pero también que sepan hacer mucho plan de intervención, por decirlo de alguna manera, eh, porque creemos que precisamente para articular todo lo que el estudiante está viviendo en su proceso, necesitamos a alguien que lo conozca muy bien, que identifique como sus necesidades, que identifique sus áreas de mejora sus fortalezas [00:28:00] y que crea un plan de acción. Un plan de intervención para trabajar con el estudiante durante su formación de tal manera que durante todo el proceso de formación en conjunto con este trainer, como como su nombre lo dice, pueda entrenar al estudiante para emplearse si al estudiante se quedara solito solo con la formación de con la formación en inglés.</p> <p>Probablemente le cueste mucho más, eh, term estar completamente preparado para emplearse. Entonces, lo que buscamos es eso en un trainer de formación. Y estos perfiles son más de ciencias humanas y ciencias sociales porque normalmente, como hicimos acá, pues estamos trabajando con personas y las personas vienen con historias y tienen condiciones y contextos de vida particulares que terminan influyendo en su proceso de educativo y templ.</p>
--	---

<p>Perfil de los participantes</p>	<p>Así que darles un muy buen manejo, eh, como lo lo pueden hacer, como estos perfiles en específico profesionales, como por las características de lo que aprenden en sus carreras profesionales. Y [00:29:00] la idea es que también sean personas que tengan experiencia como en estos temas de acompañamiento de educación y demás que te estoy mencionando. Pues entonces puedan hacerlo muy bien cuando lleguen acá.</p> <p>Y los trainers de empleabilidad son personas que están mucho más enfocadas en cosas netamente de de empleabilidad, es decir, preparación para encontrar trabajo.</p> <p>Speaker: Okey, ahí que perfil buscan?</p> <p>Speaker 4: aquí ya no. No sementamos a buscar personas de ciencias humanas y sociales.</p> <p>Puede que si ya haya un psicólogo, por ejemplo, que sabemos que puede ser un perfil bastante interesante que tenga conocimientos en selección y demás, pero podemos encontrar administradores, ingenieros industriales, podemos encontrar incluso a personal de negocios internacionales aquí. Ya podemos tener un perfil más diverso que haya trabajado en temas de empleabilidad proyectos de empleabilidad o incluso que haya estado inmerso dentro de de el mercado [00:30:00] como tal reclutando personas que conozcan muy bien lo que buscan las empresas, lo que valúan, cómo lo hacen y que se haya de alguna otra manera pasado este lado de la amplia ayudando a las personas a a lograr emplearse</p> <p>Speaker: buenísima. Buenísimo, buenísimo, em. Ahora estoy tomando acá notas porque no es solamente hacer entrevista, sino que tengo que ir anotando como insights que me van llegando de lo que estamos hablando. Okey, perfecto. Eso me a parece interesante. Cuántos trainers tienen, eh, de la parte socio emocional de acompañamiento a los estudiantes y cuántos trainers de empleabilidad tienen</p> <p>Speaker 4: Creo que estamos empatados. [00:31:00]</p> <p>Tenemos en este momento cinco trainers de información y esperamos tener cinco trainers de empleabilidad. Por qué te digo? Esperamos porque en este momento, si no estoy mal, hay cuatro, pero hay una chica que está en formación que la idea es que se pueda mover a a empleabilidad que su grupo termina formación.</p>
------------------------------------	--

Entonces, la idea es que también le ayudó muy bien en emple. Entonces, la idea es que nos acompaña también

Speaker: Buenísimo. Perfecto en total vivi, cuantas personas son en pro talento en este momento? Empleados colaboradores.

Speaker 4: Empleados colaboradores no sabría decirte, sabes, han hab tantos cambios y últimamente hubo muchas salidas.

Entonces no tengo, no tengo muy claro el número. Lo que te diga es clara mentiras. La verdad

Speaker: tranquila. Sin problema de estos cinco, eh? T. Trainers, eh? De formación? No, eh? Y los cuatro, posiblemente cinco de emple cuánto son hombres y cuánto son mujeres? [00:32:00]

Speaker 4: La mayoría son mujeres. Y si no son todas son mujeres. Sí. Todas son mujeres. Todas las personas de formación y empleabilidad son mujeres. Sí.

Speaker: Que buena noticia. Super buenísimo. Muy bien. Bueno, eh, Vivi enfocándonos ahorita en los estudiantes. Tú me estabas diciendo que digamos que un in sumo importante para, eh, la parte eh, metodológica, eh, y también de formación. Eh pro talento es, eh, el el target. Digamos que los estudiantes targets, por decir la señora, la población target. Me gustaría saber cuál es el perfil target de los estudiantes que tiene pro talento y por qué.

Speaker 4: Yo te diría que yo te podría una respuesta. Pero siento que esa que esa respuesta está un poco más alineada a a los inicios de pro talento, [00:33:00] eh? Pero te puedo responder como los dos perfiles en decir. Este perfil que se me viene en primero a la mente es como con el que arrancó Bootcamp 5, que es un perfil más de una persona universitaria que terminó sus estudios de pregrado y no logra conseguir un empleo. Entonces busca hacerse un lugar en el en en este mundo o en este mercado de tecnología, porque hay mucho trabajo y se tengo que moverme porque necesito trabajar. Y ya me di cuenta que con lo que estudié no sola o no solamente con lo que estudié, lo voy a lograr. Entonces, incluso hemos recibió muchos ingenieros que uno dice y un ingeniero, si es des sistema más un ingeniero electrónico, un ingeniero meca

tónico por si solo no logro ubicarse en en el mercado laboral en Colombia, no incluso los ingenieros que hay cierto imaginario de pensar que no sé, las ciencias humanas o sociales son los que no consiguen empleo, pero en realidad también perfiles de diferentes sectores No lo estaban haciendo entonces, pero talento surge, eh, como también identificando [00:34:00] esta necesidad. Y los primeros, las primeros grupos de formación tienen muy este perfil, personas que han ido a la educación superior y aun así no logran ubicar ese a nivel laboral. Pero eh, digamos que pro talento fue un poco transformándose porque el mercado también se ha ido transformando, no?

Y digamos que en ese en esos inicios de Bootcamp 5, tuvo un boom, este boom que todos conocemos y empezaron a hablar de un montón de perfiles en tecnología que la mayoría de la gente ni conocía, verdad? Pero terminamos muchos escuchándolo y llegó al oído de muchas personas y muchas personas empezaron a moverse a este mercado, eh?

Y empezaron a surgir los boot Camps, eh? Yo creo que por aquí para el si acaso escuchábamos algunos y nos preguntábamos qué era de eso hoy por hoy. Creo que ya todo el mundo sabe que es un bootcamp y hay muchísimos en el mercado em. Y también digamos que los los per los perfiles de las personas que se están empezando a acercar también a estoy [00:35:00] y buscando oportunidades porque esta es esta tienen, como, digamos que es mucho más conocido precisamente por este crecimiento que te digo que hay más y más boot Camps, eh? O cada vez escuchan más. Entonces ya empezamos a tener personas de otros d de otros perfiles. Si ya no está en la persona que fue la universidad, sino tenemos personas que fueron, eh, al sena o a cualquier otro instituto en donde tuvieron una formación técnica o o tecnóloga o también incluso bachiller, incluso desde el inicio de su talento, llegamos a tener algunos, algunos chicos, eh, que eran solo bachilleres, pero eh, tenían una una vena y una interés impresionante por el mundo de la tecnología. Así que digamos que hicieron un match espectacular, como con estas ofertas con estas ofertas de wood Camps, y de pronto veían que no tenían la oportunidad de acceder a la educación superior tampoco. Y decían aquí aquí por por esta opción, [00:36:00] puedo irme y empezaron a llegar también muchas bachilleres o personas técnicas que tampoco lograban ubicarse en el mercado laboral. Eh? Y ven esta opción del but can también como una, como, como si fuese un requerimiento, por decirlo de alguna manera, como si tengo esto, puedo llegar a acceder a una oferta laboral más fácilmente

Speaker: Okey, qué bueno que hayan hecho esa, ese cambio, esa conversión? No, porque ahí es donde hay un nicho muy grande. De hecho, ahí es donde probablemente están la mayor cantidad de de oportunidades, para la gente. Eh? qué interesante. Sí, porque es que la población en Colombia que alcanza la educación

superior, em no sobrepasa el percent. Entonces, eh, digamos que estaba como súper acotado que bueno que hayan estado, digamos, increíble.

Vivi una pregunta, em, pero talento [00:37:00] se encarga ser el proceso de atracción y selección de los participantes al a los programas, o sea, a los boot Camps o eso también lo gestionan a través del aliado. Eh,

Speaker 4: lo hacemos de las dos formas. Es decir, si, si, por ejemplo, el pro talento saca un grupo de formación o una ruta formativa y convoca gen a población en general, nosotros hacemos el proceso de admisión, vinculación y todo.

Y si lo hacemos en Ali en alianza para un proyecto en específico con una empresa de cualquier sector, a veces la hacemos en conjunto, es decir, lo hacemos nosotros hacemos de pronto unos prefectos y de pronto la decisión final la toma el aliado o el aliado hace unos prefectos y la decisión final la tomamos nosotros, y así puede variar, pero lo poder, lo hacemos normalmente en conjunto.

Speaker: Okey buenísimos, eh, cómo? Bueno, digamos que ya me dijiste que usualmente le hace en conjunto, pero que cómo hacen el [00:38:00] proceso de atracción y selección, eh, en ese proceso de conjunto y digamos en qué parte participan ustedes y quiénes participan en esas etapas del proceso?

Speaker 4: Bueno, normalmente, eh, las convocatorias se hacen a través de la página web y las redes sociales de pro talento. Es decir, las inscripciones se hacen y se centran a través de las de las plataformas, por decir de alguna manera de pro talento. Sin embargo, cuando tenemos alianzas con otras empresas. Las empresas nos ayudan a mover a través precisamente también de sus páginas web o de sus redes sociales, la convocatoria.

Y así también vamos, eh, haciendo que se empiecen a inscribir personas, pero normalmente como desde desde la inscripción y el lugar donde se inscriben, eh, es en pro talento, no? Y de allí el flujo sigue, eh? En pro talento. Como te digo, dependiendo si es una convocatoria en donde hagamos el trabajo de admisión en conjunto, [00:39:00] normalmente compartimos esa información o esa data que ya recopilamos de de las personas que se han inscrito en las convocatorias, eh?

Y normalmente, pues está el equipo de pre talento, el equipo de gro o de marketing que se encarga precisamente de hacer las validaciones de estos formularios lanzarlos, verificar cuantas personas se van inscribiendo. Si tenemos filtros en específico o validaciones que hacer, ellos se encargan de hacer esas validaciones.

Y como te digo, dependiendo de si nosotros primero debemos hacer algunas validaciones y luego enviar el grupito al aliado para que la le luego haga sus propias validaciones y ya tengamos finalmente los admitidos, entonces el flujo sería de esa manera, digamos que luego nosotros pasaríamos esa información al aliado y el aliado haría como el resto, por decirlo de alguna manera, o si es al revés.

Si de pronto ellos hacen alguna convocatoria, eh? Una pre convocatoria por decir de alguna manera. Y sobre eso, ya nos pasan información a nosotros y [00:40:00] ya nosotros terminamos de definir o validar. Y con eso admitiríamos normalmente es así, eh? Y hoy por hoy, no solamente tenemos el grupo de Growth o marketing que te digo involucrado, como con todos estos temas, sino también tenemos el equipo de educación, eh? Dentro product talento nos llamamos operaciones, eh? Por eso yo soy especialista en operaciones en operación. Pero entonces, eh, por ejemplo, nosotros también estamos involucrados en ese proceso, eso de admisión, no solamente el equipo de ground o marketing, sino que nosotros también estamos allí, como precisamente de definiendo ese perfil. Cuál es nuestra población objetivo? Cuáles son las validaciones que vamos a hacer? Y participamos, por ejemplo, en las entrevistas a los candidatos y de esa manera, desde el inicio, conocemos a quienes van a hacer parte de de ya el proceso formático.

Speaker: Buenísimo. Listo? Esa pregunta, te lo hago al final.

Porque si no, pose un poquito la la respuesta super, eh, [00:41:00] no se me va a olvidar. Ahí lo tengo, eh? Pendiente, eh? Bien, ahora enfocándonos un poquito, digamos, en el ciclo de vida de los estudiantes Vivi, eh? Han identificado factores de riesgo que lleven a la deserción de de los programas, eh? En caso que sí, cuáles son? Y como han identificado sus factores de riesgo?

Speaker 4: Bueno, yo creo que la experiencia de por talento hoy por hoy, nos dado muchísimos. Hemos podido identificar muchos factores de riesgo y, y bueno, eso nos ha servido para ir afinando mucho más también precisamente el proceso de admisión. Mm-hmm. Em. Factores de riesgo para que un estudiante. Deserte del proceso o no se culmina de manera exitosa. Como, como todos esperamos que tenga múltiples

Deserción	<p>ocupaciones. A veces uno dice ay, me imagino una un bachiller o un tecnólogo que no tiene trabajo. [00:42:00] Pero si no llegan personas con trabajos solamente que no son personas con o puede ser que no tengan trabajos formales o pueden que tengan trabajos formales, pero no son bien remunerados. Entonces igual están tratando de mejorar sus condiciones de de trabajo y de vida. Mm-hmm. Entonces tienen múltiples ocupaciones. Eh, a veces hay personas que entran a estudiar con nosotros, pero también están estudiando otras cosas. Entonces también pueden ser múltiples ocupaciones laborales o académicas. Pero las múltiples ocupaciones, em, es como decir el que está en todo al mismo tiempo, no está nada. Entonces sí, termina a afectando mucho, sobre todo por las características de estos de estos programas de formación en bootcamp que son cortos, acelerados e intensivos. Entonces, eh, las personas no tienen mucha conciencia de pronto dicen “Sí, es un boot camp, es un bootcamp”, pero no lo entiende muy bien hasta que ya están dentro y se dan cuenta de que el bootcamp no te espera. El bootcamp sigue avanzando, eh? Claro. [00:43:00] Y de pronto también tenemos ciertos ciertos y ciertos. Prejuicios, por decirlo alguna o más bien creencias de la educación, no de la ncia previa que tenemos. Pero al no tener una experiencia al bootcamp, tal vez creemos que va a ser como lo que ya conocemos y en realidad no. Entonces múltiples ocupaciones realmente, eh, nos perjudican mucho en proceso. Y muchas personas terminan desertando dicen no puedo más con mi vida. No puedo continuar. Y normalmente, em, si ya venían con otros procesos que habían iniciado antes de este, es más fácil para ellos desertar de éste que uno que ya iniciaron previamente. Okey, em, como el proyecto más nuevo, creen ellos que es más fácil desertar que al que que ya llevaba más avanzado.</p> <p>También tenemos em. Entre las poblaciones vulnerables muchas veces precisamente la capacidad que tienen ellos de poder acceder a ciertos recursos. [00:44:00] Por ejemplo, se me dan el computador. El computador que tengo es viejito y esto y haciendo lo posible, pero se me da en medio de la formación.</p> <p>Eso también nos puede perjudicar un montón. Y por eso, muchas veces con los aliados, trabajamos en que les puedan dar herramientas que podamos, eh, contar con equipos, eh, con mínimas condiciones con acceso a internet, eh, o también, por ejemplo, en algunas zonas en de las personas, precisamente que viven en algún en algún lugar vulnerable, el flujo de electricidad no es constante.</p> <p>Entonces también esto puede perjudicar el proceso de formación. Em otra de los riesgos que también de deserción hemos identificados súper claros desde el inicio, eh? Son problemas de salud en general, problemas de salud física, problemas de salud mental que también van a afectar el proceso. Y y al ser esto, digamos que tan has el lineado y tan insensible, sí puede generar un [00:45:00] estrés importante en la persona que si ya viene, como con algo como que se puede perjudicar, entonces esto puede ser una causa de</p>
-----------	--

deserción también, eh?

Creo que no son como de los principales de los también nos hemos encontrado, ya que estamos hablando de mujeres. También nos hemos encontrado con mujeres que quedan embarazadas durante el proceso formativo y esto también las lleva a desertar. No todas. Hay algunas que tratamos de sentarnos con ellas y hablar sobre un plan, no?

Entonces, cuál va a ser el plan ahora, eh, y en la medida lo posible, siempre tratamos de mitigar todos todos los retiros y tratar de identificar redes de apoyo, ejecutar o pensar sin un plan y tratar de verdad buscar todas las opciones posibles. Pero en muchos casos en las mujeres quedan embarazadas y entonces no continúan en la formación o de pronto continúan en su formación.

Pero entonces se dilata o se suspende la amplia, que en último, es como el gran objetivo del [00:46:00] pro del programa.

Speaker: De acuerdo, de acuerdo, buenísimo. Si que que que bueno que también lo tienen identificado. No? Eh? Tienen iniciativas para mitigar estos riesgos y retener a los estudiantes viven,

Speaker 4: eh, iniciativa hace que te refieres,

Speaker: eh? Como acciones eh, durante digamos el proceso de formación de los chicos o chicas para, eh, mitigar que se vayan. Eh? Que no, no te quiero dar ejemplos para no cegarte, eh? Pero es literalmente acciones, eh, programas o iniciativas que ayuden, digamos a que los estudiantes se mantengan en la formación.

Speaker 4: Sí, realmente nosotros, eh, implementamos como varias opciones. Tratamos de de verdad o o sea, la lo que podemos implementar puede ser muy diverso. Eh ejemplo, si tenemos un [00:47:00] estudiante desaparecido que estaba atravesando alguna situación difícil y se desconecto del programa, podemos incluso llegar a mandarle alguna carte present en entonces física em, invitándolo a conectar como con su proceso.

<p>Acciones mitigación desercion</p>	<p>Y, eh, otras estrategias pueden ir también, como, digamos de alguna manera ser personalizadas, de acuerdo? Como a cuál es el motivo por el cual el estudiante, eh, está en riesgo de desertar o ya nos estaba solicitando desertar, pero antes de que se oficializa una deserción, pues implementamos diferentes est estrategias normalmente, como te digo, pues están muy relacionadas con cuáles son los motivos del retiro y se analiza como precisamente eso lo lo que ya conocemos del estudiante, sus condiciones o contexto de vida. Y de acuerdo a eso, hemos que opciones les podemos ofrecer, eh, muchas veces flexibilizamos el programa de formación precisamente para darles como la posibilidad de que puedan continuar. [00:48:00]</p> <p>Speaker: Sí, esos son buenos ejemplos, eh? Buenísimo. Super y para más o menos de aire cerrando nos vamos a enfocar ahora sin temas de género en pro talento tienen métricas de género al interior de pro talento. Es decir que ustedes nian intencionalmente y conscientemente, eh? Por ejemplo, cuantas del total de personas, empleados, colaboradores que tienen por talento, eh tanto porcentaje son mujeres, eh, de los niveles y cargos, tanto porcentaje son mujeres y que tengan, por ejemplo, targets objetivos, es decir, el 50 tiempo por percent tiene que ser mujeres.</p> <p>Speaker 4: Sí realmente desde que yo recuerdo que ni siempre talento, siempre he estado muy presente la data por género siempre, siempre y y objetivos por género. Entonces, como te decía siempre, ah, incluso cuando no trabajamos con aliados que nos piden específicamente, les queremos que el c percent del grupo sean [00:49:00] mujeres y que también tengamos eh, que de las mujeres tengamos este porcentaje de emple eh, de mujeres en general, el porento siempre ha estado pensando en eso.</p> <p>Y siempre hemos buscado que hayan un porcentaje también de por mujeres en el grupo y también un porcentaje de mujeres empleadas y un promedio de de ingresos a las mujeres también. Eh? Entonces, por qué? Porque no desde el inicio para talento siempre se ha meido cuál es el promedio de ingresos de las mujeres y de los hombres?</p> <p>Y nos hemos dado cuenta que si han, digamos que los los roles en los que se terminan empleando los hombres son mejor pagos en muchos casos que el de las mujeres. Entonces también tenemos un plan para mejorar los ingresos. Es decir que incluso cuando una mujer ya se empleó, si tiene un empleo que eh, tiene un ingreso abajo, le seguimos acompañando para que puedan encontrar un empleo que tenga mejores ingresos.</p>
--------------------------------------	--

Speaker: Okey, buenísimo. Perfecto, eh, me queda claro. Entonces que miden no [00:50:00] solamente al interior de pro talento, sino también con las estudiantes y los programas. Entonces, ahí ya, creo que abarque la siguiente pregunta, eh, tienen iniciativas de género, eh? Iniciativas, programas, eh, actividades o digamos algo dentro de pro talento que les permita a a ustedes promover temas de género?

Speaker 4: Sí. Sí, totalmente. Incluso desde que hacemos inducción, ejemplo, cuando hacemos inducción al equipo de trainers que últimas van a ser quienes van a acompañar el proceso educativo de los estudiantes, las hacemos una inducción en perspectiva género. Y allí les contextualizamos precisamente de cuál es la realidad de género también en la industria, en la tecnología, eh? Y qué es lo que debemos trabajar en y desde es como para que teje una idea desde allí. Y la idea es que también durante el proceso de formación, pues tengamos muy presente también toda esta perspectiva de género.

Speaker: Lo acabas de mencionar. Y ahí van las [00:51:00] dos preguntas. Una de las preguntas que te dije que le iba a guardar para ahorita, eh?

Ahorita lo mencionaba. Lo acabas de mencionar y es perspectiva de género en el proceso de formación en el modelo de enseñanza, aprendizaje o perdón en el modelo formativo y en la meta de enseñanza y aprendizaje. Ustedes tienen. Acciones o iniciativas con perspectiva de género que ustedes hayan identificado, que definitivamente hace la diferencia para mujeres que están en proceso formación con ustedes.

Speaker 4: Yo te diría que sí. Nosotros hemos identificado que las mujeres, eh, tenemos muchos miedos y digo, tenemos, porque yo soy mujer y he sido parte de programas de de tecnología. Y sí, tenemos muchos miedos. Sí, tenemos muchos miedos frente a un hombre en tecnología y nos queremos menos capaces, eh, creemos que [00:52:00] tal vez somos más lentas para aprender que ellos parece que lo entienden mucho más fácil. Y a nosotras nos cuesta. Entonces trabajamos mucho en en formación precisamente con los trains y por eso las s de formación tienen este perfil más de ciencias humanas y sociales precisamente para poder trabajar también con estos temas. Y emp poder a las mujeres y sensibiliza a los hombres. Porque la idea es que en la dinámica de la formación también se ve que uno se cuenta precisamente en esas dinámicas del grupo. Las creencias con las que llegan tanto hombres como mujeres y bien, las mujeres tienen miedos. Los hombres también tienen creencias que en la dinámica de re de relacionamiento también. Digamos que nos perpetúan muchas cosas, no? Entonces también ayudamos a a trabajar a los estudiantes en esa misma perspectiva, género a poder armas a las mujeres. Y en ese sentido también, por ejemplo, hacemos algunos

espacios. Hemos hecho algunos espacios, pues en en en histórico, en donde son [00:53:00] solamente sofocados para mujeres, por ejemplo, comunicación para las mujeres y em, y a veces los hombres nos dicen, yo puedo participar y les decimos no, este es un espacio exclusivo para mujeres y es un espacio, es, digamos, discriminación positiva.

Mm-hmm y bueno. Implementamos este tipo de cosas de acuerdo también a las necesidades que ya nos identifica.

Speaker: Que bueno, me me me alegra oír que en efecto, sí lo tienen, eh? Y bueno, en el caso, por ejemplo, el proceso de atracción, eh? Y el reclutamiento de los participantes, eh? Cuando mencionas, digamos, eh, pues que yo te hacía la pregunta de quiénes participaban por parte de pro talento y como hacían el proceso, eh, intencionalmente tienen algo dentro del proceso y los que participan o las que participan, eh, digamos, tienen alguna intención desde [00:54:00] la perspectiva género pa por el cual estén participando.

Entonces, aquí te voy a dar un ejemplo, porque puede ser un poquito complicado a la pregunta. Y es, eh, nos hemos dado cuenta que para el proceso atracción de de talento de participantes para traer más mujeres sirve hacer esto. Entonces lo hacemos. Y, eh, también hemos científico que en el proceso de selección sirve que participen este tipo de roles.

Ejemplo mujeres con experiencia en tecnología que entren a hacer parte del proceso de selección. Esos son como dos ejemplos que está estudiando que pueden ser un poco sesgados, pero ahí te lo te los

Speaker 4: Pues mira desde no estoy pensando porque el proceso, el de admisión en tratamiento ha cambiado mucho. Pues el si dices eh, pero creo que.[00:55:00] Creo que nunca ha habido una persona, por ejemplo, que haya tenido acercamiento en tecnología y que esté haciendo ese proceso de admisión. Eso no. Pero si ha habido hombres y mujeres y eh, lo que sí nos hemos dado cuenta precisamente porque a traer mujeres es difícil. O sea, siempre se habla una convocatoria y se inscribir muchos hombres. Pero las mujeres sí no se inscriben tanto entonces como, como siempre nos ha pasado eso normalmente tratamos de eh, mover la convocatoria en grupos de mujeres en grupos que ya sabemos que que son grupos o ejemplo, em. No sé o alguna fundación que trabaje con mujeres, eh o o o proyectos específicos en lugares que ya sabemos que son grupos o menos con mujeres con mujeres. Y así tratamos de convocar muchas más, hacer más visible, eh? Y convocar más. Eh adicional. Sé que en las piezas [00:56:00] gráficas de las

convocatorias, pues siempre trata de, obviamente no solamente que sea un hombre, sino que también decía mujeres y aprendiendo de la población con la que trabajemos, que la persona se parezca a ellos, eh, para que se sientan se sientan reflejados o se van reflejas allí.

Speaker: Super buenísimo y perfecto. Mira la última pregunta que yo creo que nos pasamos no sé si tienes otra reunión, pero rápidamente hay la última pregunta que dificultad sus limitaciones han tenido en pre talento para lograr la pared de género. Que yo creo que ya me has mencionado varias, no ya más mencionado, varias dificultades y limitaciones.

Speaker 4: Y pero te refieres para el proceso formativo y de empleabilidad, para todo todo el [00:57:00] proceso. Bueno, yo te diría que sí, las que reuniendo un poco de lo que ya te he contado, eh, una, las mujeres somos mamás. Entonces a veces tenemos a cargo a otras personas en la mayoría de las veces, en comparación con hombres, las mujeres tienen normalmente más personas a cargo que pueden ser hijos o incluso pueden ser padres u otros familiares. Mm-hmm. Em, por otro lado, también, eh, está el tema del embarazo. Que puede representar una dificultad para el proceso o una prolongación del proceso o bueno, algo algo en el proceso que cambie como la ruta convencional, eh?

Tenemos todos los miedos, los prejuicios, estereotipos, creencias que son limitantes y y que las mujeres tenemos que que hace que no resalte no brillen como podrían hacerlo, eh? Y que aun así también digamos que eso ya perjudica también el proceso emple no. Por ejemplo, si [00:58:00] llegan una entrevista y venen la otro candidato en una entrevista de panel, eh? Es un hombre eh, de una vez empiezan a venir los miedos empiezan a venir los pensamientos y las creencias que los limita, eh? Y que hacen que consideremos que no somos buenas. Entonces boicoteamos también a veces inconsciente o concientemente por miedos y creencias. Los propios procesos que llevamos también hace que sea que la presencia activa en los procesos en los en los espacios de formación incluso también sea menor en hombres que en mujeres, es decir, las mujeres se muestran más, se muestran menos participan menos y normalmente los hombres. Podríamos decir que acaparan mucho más el espacio porque tienen mucha más seguridad y confianza o menos miedos que las mujeres.

Entonces se muestran menos. Son en las dificultades que el que tenemos, eh? Y por supuesto, en lo que trabajamos mucho precisamente con ellas, porque sabemos que lo las implicaciones a [00:59:00]

consecuencias que pueden tener en su proceso.

Y creo que para el mercado laboral, si bien yo creo que hoy por hoy se habla muchísimo muchísimo de de la inclusión de las mujeres de que las mujeres también somos capaces, si hemos nos hemos dado cuenta en la en la marcha allá como de los procesos de emple de las de los estudiantes, los hombres se emplean más rápido que las mujeres.

Entonces, definitivamente en un proceso es elección. Si todavía vemos que que se escogen primero a los hombres que las mujeres, las mujeres no están lamentablemente no, no son un grupo que las empresas vean como voy a irme primero por una mujer, no prefieren irse primero por un hombre. Entonces no somos la de las primeras opciones.

Speaker:

Okey, perfecto, me queda. Me queda clarísimo, bibi. Bueno, de mi parte. Esas eran todas las preguntas. Vi, no sé [01:00:00] si tú tienes alguna pregunta. Algo que quisieras saber, eh, que te haya generado de curiosidad, eh? Da, estamos una ahorita larga en esta conversación, pero ya para cerrar de mi parte, es agradecerte, eh?

Me diste mucho in sumo y mucha información importante, eh? Y bueno, realmente, eh? Pues es, es decirte, gracias. Espero que pro talento siga, eh, trabajando fuertemente y y bueno que ojalá, eh, vayan concretando mucho más esos resultados también, eh, para para nosotras no en el mercado laboral de tecnología.

Speaker 4: Ay, no por mucho gusto, eh?

Antes de irme, me gustaría conocer un poquito más de ti, eh? De donde eres, eh? Sé que estás estudiando esa maest y en educación, pero ojalá también saber que has estudiado antes. Bueno, como un poquito saber un poquito más de ti de ti. De quién es [01:01:00] mágica?

Speaker: Buenísimo. Mira, voy a parar acá la la grabación y ya te cuenta.

	Entonces un poquitico list. Eso.
--	----------------------------------

7.7.12. Transcripción y codificación 12

Bootcamp: Bootcamp 5
 Entrevistado: Camila Gomez
 Fecha: 10-Mayo-2024
 Hora: 2:00pm

Codificación	Textualidad
	<p>Speaker: [00:00:00] Que ya lo estoy iniciando. Okey, estamos buenísimo. Muy bien, entonces, eh? Pues a mí primero, gracias por el espacio, eh? Y eh, me gustaría que empezáramos un poco por eh que me cuentes, eh, quién eres y tu rol dentro de pre talento.</p> <p>Speaker 2: Listo. Yo, yo soy Camila Gomez Afanador. Eh, yo vengo el mundo de la educación entre los de</p>

<p>Modelo formativo > como opera Bootcamp 5</p>	<p>background y trabajaba en el sector público en varias omgs y llegué a pro talento en, digamos, como parte de este equipo fundador, eh?</p> <p>Y he tenido varios roles, eh, digamos que inicialmente un poco todo era, pero mucho más como ancla, el proceso educativo. Después pasé a tener un rol más comercial. Y este año, de nuevo, estoy a cargo de la operación que es al final, digamos como del proceso educativo y de empleabilidad.</p> <p>Speaker: buenísimo. Creo que tienes una trayectoria y una visión holística que nos [00:01:00] nos va a ayudar, eh?</p> <p>Bastante bueno. Cambio. Entonces, si quieres, arrancamos, em. El primer punto que nos gustaría entrar a explorar es, está enfocado al tema de el modelo formativo, eh? Digamos que ahí lo que nos gustaría entender es qué variables, eh se tuvieron o se han tenido en cuenta? En pro talento, eh, para definir el modelo formativo de los cursos.</p> <p>Cuando estamos hablando de modelo formativo, estamos hablando. Si, por ejemplo, el tipo de modalidad, si es una modalidad híbrida, si es una modalidad asincrónica, eh, el tiempo de duración de los programas o de los eh, procesos de formación. Eh, la logística de cómo lo han establecido. Es decir, si ustedes imparten directamente los los cursos a nivel técnico o tienen alianza, es, es mucho, es de la perspectiva de el modelo como tal, [00:02:00] eh, educativo y formativo que tiene diferentes variables.</p> <p>Speaker 2: sí, entonces, bueno, yo creo que. Vale la pena. Dos claridades la primera es que ProTtalento, digamos no hace o no se en no desarrolla directamente el boot camp técnico. Nosotros lo que hacemos es curar para escoger. Entonces, no, digamos que no es que lo hagamos y no tomamos decisiones sobre quién debería hacerlo y cómo debería hacer lo segundo es que Bootcamp 5 nació en la pandemia. Entonces, casi que preguntarse por presencial o virtualidad no era una opción. Okey, eh, nosotros fuimos siempre por virtualidad. Y además, porque nosotros siempre hemos querido tener un alcance nacional, incluso como latinoamericano. Entonces, siempre para nosotros era importante pensar la virtualidad, por estas condiciones.</p> <p>En términos de de cómo escogimos, digamos a los bu. Bueno, voy a hablar primero como escogimos a los bootcamp y después, como decimos, digamos los componentes de los que nos encargábamos nosotros, pero como es, comemos a los bootcamps técnicos, [00:03:00] eh? Digamos que yo, yo tenemos, como también, como unos parámetros que son como que uno des bloquea al otro, no. Entonces el primero, nosotros hemos encontrado que es bien importante que haya, digamos que compartamos el propósito. Nosotros empezamos trabajando con unos que eran muy buenos. Pero al</p>
--	--

<p>Compartir propósito con los aliados</p>	<p>final, si es un negocio puro y duro, es muy difícil, eh, ponernos de acuerdo, porque siempre va ver retos. Y si el criterio para decidir es la plata ahí nos desalineamos muy rápidamente. Entonces, primero los radiados que compartan propósito tanto en lo técnico, en realidad y en idioma también en inglés que lo hacemos. Segundo, eh? Pues nosotros tenemos, como todo, un como toda una rúbrica para identificar elementos que que. Que nos dan información sobre la calidad. Entonces preguntamos por profes por profesores en términos de qué formación previa tienen, qué experiencia, qué formación en pedagogía, porque es muy recurrente de encontrar en estos boots que son gente que se va a programar muy bien, pero no tiene idea de enseñar. Y eso de los mayores retos que hemos encontrado. Eh, preguntamos por cosas como más, [00:04:00] digamos, como aprendiza del camino. No sé si eh, si un profess profesor falta usted deciden backup que por que participación de mujeres tienen en las profesoras o profesores. Em, preguntamos. Eh, eh? Digamos, como rutas de resolución de casos, no, no sé si la persona falta una clase que pasa a dos clases que pasa, eh? Ya digamos, como toda la ruta, preguntamos qué material tienen. Tienen plataforma? Cómo la usa el material de apoyo? No sé cómo se construyó el boot camp, que tanto se actualiza, eh? Toda una rúbrica en términos de calidad, em,</p> <p>En términos de dedicación horaria, nosotros empezamos yéndonos como por algo muy ambicioso, entonces, muchas horas. Entonces era muy intensivo. Eh y y hemos venido como afinando. No, incluso le hemos embarrado un montón, no en un intento, nos bajemos las horas. Y el bootcamps dijo sí, eso va a funcionar. Confiamos en un bootcamp y nos fue muy mal, eh? Porque al final, si se necesitan unas horas para que la gente tenga, digamos desarrollo de las habilidad y [00:05:00] competencias para entrar al trabajo, si queremos que sea gente que está empezando de cero, que siempre ha sido como nuestro, nuestra idea puede que tenga como conocimientos previos o. Pero pero quiere más como de base, no necesariamente que sepa programar. Por ejemplo, sepa analizar datos, pero sí que tenga, no sé, una estructura lógica matemática, eh? Entonces sabemos que la hora sido es muy importante y y ya aprendimos que no nos bajamos, no sea de 300 400 horas, nunca nos vamos a bajar no más que las horas, está muy atado al precio.</p> <p>Entonces, dependiendo también lo que lo que nosotros trabajamos, sobre todo en el B2B. Entonces, lo que el día decía que puede pagar, nos cambia mucho la cantidad de de que podemos contratar. Okey y en términos de nuestro boot camp propio, digamos que aplica la misma lógica, eh, de de de virtualidad y presencialidad con una diferencia. Y es que nosotros hemos empezado a llegar a a contextos donde hay mayor condición de vulnerabilidad. Entonces. Eh, en esos contextos encontramos que la presenciaría es aún más necesaria. [00:06:00] O sea, si, si es importante en algunos contextos ahí muy necesaria. Sobre todo, eh, digamos como la perspectiva en bootcamp que es el fortalecer como los lo del desarrollo in, eh, interpersonal intrapersonal. Y digamos personal solito. Pues ya no sé, no me acuerdo la palabra, eh. Entonces hemos empezado a sumar es, digamos, espacios presenciales mucho más que clase a decirle como venga, hacemos la clase más para que tomemos la clase juntos para que nos integremos como grupo para que</p>
--	---

<p>Flexibilidad y adaptación al acompañamiento de participantes</p>	<p>buen selectivo que se construye.</p> <p>Entonces solo hemos empezado a hacer em. Entonces eso sobre la virtualidad sobre las horas. Nosotros en general, somos muy flexibles con el show camp porque lo que no, lo que queremos es acompañar y el acompañamiento al final es muy flexible. Entonces yo puedo dar unas clases, pero en diferencial nuestro no son las clases, es el acompañamiento, es que una persona pueda estar apoyando a otra.</p> <p>En un proceso que es retador y que es muy bien de altísima frustración [00:07:00] porque aprender algo nuevo de cero, pues es de altísima frustración. Entonces ahí digamos, en términos de horas, somos muy flexibles. Hay gente que efectivamente llama la clase y se ve una vez al mes y no pasa nada con con su tutora, su trainer. Hay gente que se ve todas las semanas, no? Entonces la disponibilidad está, eh, muy dependiendo de de qué tanto acompañamiento necesite la persona, eh?</p> <p>En términos de cómo decidimos qué debería? Vamos, digamos, como enseñar en este bootcamp nosotros al inicio Bootcamp 5, pues hicimos como, como un proceso de research de qué habilidades so emocionales para el siglo XXI Digamos que hay muchas categorías que semest mezclan que son que que creíamos que era o o que que encontramos que eran más importantes para el éxito laboral. Sí, eh? Y a partir de ahí, creamos un currículo y lo hemos venido ajustando con la experiencia que encontramos en el camino. Entonces, creo que ahí te respondo en general, cierto?</p> <p>Speaker: Sí total. Y ahí alcanzamos a tras tocar, eh, un poco, digamos de la siguiente pregunta, Cami que [00:08:00] está asociada a, eh, la mitología de enseñanza y aprendizaje. Y es, eh entender que se tuvo en cuenta al momento, ya sea para, eh. Digamos como lo que la formación directa que ustedes hacen desde esta parte, digamos socio emocional o estas habilidades, digamos más de eh, la vida porque a la final son como más asociadas a trabajar y vivir.</p> <p>Em y eh, que tal vez piden o evalúan de eh, los boot Camps técnicos, eh? En cuanto a esa metodología de enseñanza y aprendizaje.</p> <p>Speaker 2: Eh? Bueno, yo creo que hemos, digamos, como, como, como en dos instancias, lo primero es antes de empezar a trabajar con con ellos, eh? Hacemos como toda esta rúbrica que te contaba no que nos acerca a lo que creemos que que nos dice, digamos de su metodología en Science aprendizaje.</p>
---	--

<p>Perfil de los profesores > dificultades</p>	<p>Conocemos [00:09:00] o sea, en realidad el proceso es así como para verlo en paso a paso nosotros hablamos con el bootcamp. Nos alineamos en propósito, nos alamos en en estructura financiera, no? Eh? Y después hacemos la curaduría de calidad. Ellos empieza con que llegamos y hacemos un montón de preguntas y nos dicen todo. Usualmente todo es perfecto. Después nos manda material que tiene después pedimos acceso a una clase a un curso. Entonces ahí entramos y hacemos mucha observación de aula, sobre todo identificando lo que sabemos que peor funciona y es que los profesores y profesoras se sepan programar, pero no sepan enseñar.</p> <p>Eh y, y digamos que eso es algo que sí que ya tenemos muy identificado igual no quiere si que no nos siga pasando, entonces decidimos trabajar con esta aliado. Entonces, después, eh, hacemos seguimos haciendo observación de habla cuando empezamos a trabajar, no? Y tenemos como un, como un seguimiento muy riguroso para encontrar vacíos. Entonces, toda la semana nos encontramos y después se puede pasear cada 15 días. Y empezamos a identificar, [00:10:00] como nosotros creemos mucho en la voz y empoderamos mucho a los estudiantes. Entonces, eh, cosas que nos dicen los estudiantes, les pedimos que siempre llenen las encuestas em de satisfacción, em. Y creo que aquí ya tenemos el ojo muy afinado, porque el gran reto, digamos, en en propuesta de enseñanza, aprendizaje en los boot cups, es que montan unos currículos increíbles. Eh muy buenos, digamos, eh, tienen plataformas chéveres. Tienen, no sé, material chévere, pero les cuesta mucho encontrar profesores y profesoras que sepan enseñar. O sea, no pasa. Entonces nos las las quejan de nuestros estudiantes son es que el yo sé que el profesor sabe pero se para ahí hablar o va super rápido haciendo el ejercicio. Yo nunca entiendo, eh? Si. Como que y que eso</p> <p>Speaker: un poco perdone interrumpirte que eso es un poco. Como asociado también al precisamente estar con estas organizaciones que.</p> <p>No están dentro del del [00:11:00] del como se dice de la regulación, digamos del ministerio de educación, la secretaría, eh, eh, más donde le ponen, digamos, como cierta metodología, eh, eh, como de de enseñanza y aprendizaje, no? Rigurosidad, por ejemplo, preparación de la de la clase de acuerdo a el contenido, de acuerdo al eh?</p> <p>Bueno, que aunque a veces en las instituciones educativas formales, también hay oportunidades de eso. Cambi una pregunta usted San identificado eh, desde pro talento con lo que estabas mencionando el la retroalimentación de los estudiantes. Em y tal vez digamos de el éxito, eh, conciertos aliados boot camp que que tengan ustedes técnicos, que hayan ciertas metodologías que funcionen más para aprender contenido ha y para mujeres.[00:12:00]</p> <p>Speaker 2: A ver. Pues primero, casi nunca hay profesoras. Mujeres, no, eso es como parte de la herencia en la</p>
---	--

<p>Conocimiento realidad de las mujeres en IT</p>	<p>brecha, así como que actual, digamos, como dictando clases. Casi no, no hay, eh, hemos encontrado nosotros como varias cosas. Lo primero es que, pues si, si aplica este. Esta idea o esto que sea que se ha encontrado y es que las mujeres de entrada les cuesta mucho llegar porque hasta que no, sino cumplen todo, no aplican.</p> <p>Nos pasa todo el tiempo. Un montón de hombres que llegan que en realidad no saben mucho, pero no le importa y aplican y llegan muy pocas mujeres que lo hacen, eh, y nos ha funcionado. Es que estoy pensando si es metodologías para enseñar tecnología.</p> <p>Speaker: O no, lo que es que haya funcionado. Y después vamos viendo si entra dentro de eso o no.</p>
<p>Perspectiva de genero en el aula</p>	<p>Speaker 2: Pero sí, estoy pensando que que, o sea, si uno logra y no tengo que lo haya, hemos logrado, pero si uno logra que hay una [00:13:00] perspectiva general en el aula, ayudaría un montón porque la lo que lo que se replicas es que las mujeres no participan tiene menos la voz, o sea lo mismo que se replican casi todos los contextos em. Pero aquí, como son mayoría los hombres, pues es más fuerte, eh? Entonces yo creo que que si uno lograra tener una perspectiva de género, podría funcionar en el sentido de que no sé, seamos conscientes que si es un profesor, el profesor entienda que pasan su aula. Y es que hay más hombres y eso no es porque las mujeres sepa menos o por y que hablan menos porque, o sea, como que en realidad la persona tenga una formación en eso ayudaría. Ayudaría un montón. Eh,</p> <p>Speaker: pero hoy no ves que esté tan presente eso.</p> <p>Speaker 2: Cero presente, eh?</p> <p>Speaker: Con ninguno de los aliados que has trabajado?</p> <p>Speaker 2: Pues, digamos que que yo a ahí me puedo quedar corta. Es porque no conozco, digamos que yo tomé este rol de nuevo hace poco y no me me metí antes cuando era casi que el mismo aliado que ya conocía, lo que [00:14:00] si creo y dejaría la duda acá es que nosotros ahora tenemos un aliado que es Minhub Que es un bootcamp pues fundado por mujeres</p>

<p>Rol trainer</p>	<p>Speaker: Sí, si. Y tenemos en Accenture, tenemos en la n, eh? De diversidad muy metido por todo lado.</p> <p>Speaker 2: Ya llegan de accenture no, ya vienen de allá. Sin embargo, yo no sé si el hecho de que ya sea mujeres, así que los lleven. O sea, yo yo, yo también creo. Pues yo, si yo me considero como feminista, no que no sé que sea experta, pero me considero feminista y creo que ellas es igual replican muchas cosas.</p> <p>Eh no como no es que no es que que por ser mujeres, o sea, pase menos, creo que igual sigue habiendo que hay más hombres. Sigue habiendo, pues, muchas cosas que se replican, pero creo que el solo hecho de que las fundadoras sea mujeres que las que lo que que todo lo que las decisiones las tomen mujeres ayuda un poco, eh? Como a tener conciencia de eso. Y incluso como por el tema referente yo sí, creo que una cosa que ayuda mucho es que haya referentes. [00:15:00] Mujeres, eh? Y entonces may empezó ayuda mucho porque toda la jefa son mujeres.</p> <p>Speaker: Sí, sí. Son como si más son tres, eh? Socias. Y y las tres son ex Accenturianast. Buenísimo. Super. Me alegra mucho que están trabajando con ellos porque, eh, incluso como es de casi arrancando pandemia, ellas se están tocando puerta con Accenture Colombia, em, pero que bueno.</p> <p>Buenísimo Cami eh, yo entiendo que en pro talento no tienen profesores como tal, pero de lo que hablé con Vivi, eh, lo que vi si me coo es que si hay como coaches, no, no me acuerdo el término que que mencionado como. Trainers o tu train a que acompañan a la gestión de los boot Camps técnicos, pero que además facilitan el contenido, eh, [00:16:00] digamos de estas habilidades para la vida o emocionales y más que imparten ya directamente es de pro talento, eh? Eso fue lo que entendí. Tú me confirmas. Si, en efecto es así.</p> <p>Speaker 2: Sí es así. De hecho, ahora, dónde está saliendo caer en cuenta que aquí podemos estar replicando como un patrón, pero nosotros digamos que el rol de de la trainer y digo trainer porque todas han sido mujeres. O sea, tenemos dos o tres hombres, eh? Es acompañar. Es ese acompañamiento que te digo, digamos, formar en en los temas de nuestro wood cup y también articular con los aliados. Entonces, la relación con. Con los bootcamp la ha tenido por momentos la la train y digo por momentos, es porque yo empezado a cambiar eso porque a veces se se tornó tan difícil la relación con los aliados en algunas exigencias que necesitamos a alguien con más, digamos, como un rol de más poder, eh?</p>
--------------------	--

Más? Sí, más exacto, em. En

Speaker: [00:17:00] entonces sí, no sé si cuando lo confirmo. No buenísimo. Perfecto. Cuál es el perfil que buscan en estos trainers? Eh? Y eh, qué requerimientos tienen en el proceso de selección de ustedes? Mira,

Speaker 2: buscamos que vengan de las ciencias sociales antes éramos como solo psicólogos psicólogas en general, eh?

Hemos este hecho excepciones a que haya trabajadoras sociales, pero hemos dejado colar otras personas porque las vemos muy bien la entrevista y nos ha ido mal. O sea, tenemos una ingeniería. Entonces súper buena dando las clases. Pero cuando llegó el momento a acompañar pavor al conflicto, pavor a hacer el apoyo emocional, no?

Eh, entonces nos quedamos con personas de las ciencias sociales psicólogas sobre todo y trabajadoras sociales. Creo que las trabajadoras sociales son muy, muy buenas en este rol. Mm-hmm, eh? Hemos aprendido que no puede ser el primer trabajo si su perfil, digamos junior, no puede ser el primer trabajo de la persona.

Tiene que tener algo de experiencia previa dos años, tres años, eh? [00:18:00] Buscamos que le que digamos que que tenga que tenga especialidad o que haya hecho algo en educación, porque nosotros no hacemos, eh, digamos terapia psico, psicoterapia, no hacemos psicoterapia, hacemos acompañamiento psicosocial y es distinto porque siempre hay la tentación de hacer terapia.

Yo creo, porque hay, pues, muchas situaciones muy complejas. Em, qué más buscamos? Eh, pues yo creo que hay cosas más transversales, no personas que puedan ser resolutiva, eh, personas que que sean, digamos, esquemáticas estructuradas, porque nosotros, digamos el seguimiento, las hemos bien estructurado, eh? Y necesitamos que puedan sentirse cómodas reportando, eh?

Pues creo que esto es un cliché, pero nos ha pasado y es que viene de las ciencias humanas y les costó un montón usar Excel us, usar drive. Y entonces necesitamos que eso sí lo puedan hacer. Em y. Que más miramos, eh? No, porque eso

Speaker: no super [00:19:00] buenísimo. Perfecto, eh? Si nos enfocamos ya, digamos al a la parte de participantes.

<p>Perfil Participantes</p>	<p>Eh que ahorita, digamos, como que me diste luces que entiendo que lo que buscan es que sean como jóvenes, que tal vez sea como su su no sé, no sé si son ni ni estudia ni trabajan. Pero digamos que entendí que son jóvenes sobre todo el foco. Entonces, me gustaría entender em. Específicamente, cuál es el target que tienen, eh, de estudiantes?</p> <p>Y cómo hacen ese proceso de eh? Selección? Lo que vivi también me dijo en su momento es que dependía que habían veces donde ustedes sí lo hacían directamente. Y de hecho también me habló como de un cambio como un una transición que ha tenido pre talento. Me dijo que hay algunas veces que si lo hacen ustedes o que va hay otras veces que el mismo boot camp técnico, digamos, se encarga de.</p> <p>Entonces me gustaría entender cómo, [00:20:00] cuál es el perfil targets de los estudiantes y cómo hacen ese proceso de selección, eh? De quienes van a ser partícipes de los cursos o los programas?</p> <p>Speaker 2: Pues Moni. Creo que eso ha cambiado mucho. O sea, con eso, ha cambiaba mucho también por aprendizaje cuando nosotros empezamos y que hecho estamos volviendo mucho a lo que empezamos a hacer, eh?</p> <p>Nosotros teníamos claro que teníamos que traer personas que llegaran con un perfil. Que les permitieran un tiempo muy corto, llegar a un perfil empleada, digamos que me fuera rápidamente empleable, eh? Entonces trajimos personas que vinieran con un, digamos, como con con bases de de haber estudiado ingeniería matemáticas estadística. Nos gustaba mucho traer personas de universidades públicas porque nosotros también le ponemos un componente de mentoría y creemos que, o sea, alguien de una universidad pública con el componente de mentoría, entonces la revienta, porque eso le falta la universidad pública. Em, buscábamos inicialmente. Incluso [00:21:00] pedimos las pruebas saber porque queríamos medir, digamos de modo robusto que vinieran con los bases de lógica matemática fuerte y la prueba a saber, pues lo hacen muy bien, pero eso terminó. Bueno, te termino de contar cómo era antes. Entonces, preguntábamos eso. Hacíamos una prueba gratuita de programación para ver cómo se aproximaban.</p> <p>Aunque eso no era, digamos definitivo, eh? Y hacíamos entrevistas sobretodo para ver esto, auto motivación para ver cómo se desenvolvían, eh, ante la incertidumbre, compromiso, expectativas, siempre tenía expectativas a cuando nuestro ros empezamos era, pues había muy poca gente haciendo esto. Entonces no era claro que es lo que usted me está ofreciendo.</p> <p>Eh en el camino. Y yo creo que esto también es un aprendizaje. Al intentar crecer nosotros empezamos a flexibilizar condiciones de de ingreso, eh? Entonces, claro, las pruebas a ver, no, nadie las tiene. O sea, es muy difícil. Yo siempre</p>
-----------------------------	---

ponía a mi ejemplo como yo, yo no me acuerdo a mi registro civil. Entonces no puedo nunca acceder a las puedo a ver, eh, y hacia pues, y así, así en adelante, muchos barreras.[00:22:00]

Em. Entonces cambiamos esa prueba. Contratamos a alguien que nos hiciera una prueba, em. Desarrollamos una prueba de motivación propia, pero siempre buscando identificar que a la gente le gusta la matemática, tenga desarrollo de lógica matemática, eh? Y que tenga elementos, digamos así emocional como auto, motivación, autogestión y línea, aspecto de expectativas, so no solo por lo que les vamos a ofrecer, sino también porque tengan herramientas básicas.

Hay algunos casos, teníamos computadores, internet, pero la mayoría no. Entonces necesitamos que tenga computadora el internet, eh? Pero entonces, al flexibilizar condiciones, empezamos a recibir perfiles. Menos preciso para lo que ofrecíamos. Y eso fue muy, muy evidente. Entonces, yo creo que todo el mundo es empleable que todo el mundo contra el mercado laboral, pero no en los mismos tiempos y nuestro tiempos son muy cortos. Entonces llegaba gente que estaba muy que le faltaba más tiempo. Y entonces al final no estaba lista para el mercado labor. Entonces, nosotros, digamos que ahorita en este momento nos echamos para atrás. Si bien no estamos pidiendo pruebas a ver, porque creo que me matarían, yo vuelvo con [00:23:00] esta idea, eh? Si tenemos, tenemos ahorita, por ejemplo, un programa abierto con mind Hub, y usamos la prueba técnica que tiene mind hub.

Aún así damos dos semanas de prueba para ver más como auto, motivación, compromiso y el que no pase. Pues ya no es una, eso es una beca. No queda, eh, y estamos haciendo entrevistas de nuevo en las entrevistas que vemos, sobre todo que la gente sepa que se está metiendo. La gente usualmente tiene mucho afán de emplearse o de formarse gratis y no sabe que se mete y es alinear expectativas.

Eh. Y pues, una cosa que pasa muy que que auto excluye que yo he ido aprendiendo, es que no un formulario muy largo hace que la gente so la gente muy auto motivada lo va a hacer. Nosotros no lo sabíamos. Entonces yo fui la que es el primer formulario, ya con 40 preguntas. Después llegó un equipo de marketing y fue como usted de milagro. Les llegó a alguien nadie con pregunta, pero eso nos blindó de tener gente muy auto motivada. No eso sper fue, fue muy ganador. Cam, hay una [00:24:00] inquietud, em.

Speaker: Bueno, em, a ver información e inquietud. No, em se ha identificado. Yo creo que tú más o menos lo lo has mencionado, que eh, ha digamos el tema de auto percepción de las mujeres con respecto a. Las matemáticas, digamos, como a a a a este conocimiento más duro, por decirlo así que la auto percepción de las mujeres a veces es mucho más bajo de lo que realmente se desempeñan, Conocen y sabe, sí. Eventualmente ustedes han identificado que, eh, hay que

<p>Apoyo/Asesoría en perspectiva de género para retener y el proceso de selección</p>	<p>hacer ajustes en el proceso de selección para lograr tener un mayor volumen de mujeres</p> <p>Speaker 2: total. Total, nosotros hemos tenido dos convocatorias, como con enfoque en mujeres. La primera que me mejor que con mucha, mucha [00:25:00] corte número cinco, y vamos en la 64. Casi no las conseguimos. Súper difícil. Súper difícil. Y nos pasó que me acuerdo mucho que el financiador nos dijo estas mujeres no son suficientemente vulnerables. Me acuerdo mucho y fue como que les pasa. O sea, eh, fue muy duro porque en realidad, incluso así, casi no las mantenemos. Porque porque si hay como un nivel de de de deserción mayor, eh, en el camino, no, eso sí nos ha pasado. Entonces ahí hicimos ajustes y lo logramos. Incluso me acuerdo que fuimos Aequales le pedimos consejos? Ajustamos el formulario, no como hicimos varias cosas. Y ahorita tenemos abierta una convocatoria.</p> <p>La que te decía que es con GOIN que la meta es que haya 50 percent mujeres, no, nuestro promedio estaba en 30. Entonces un gran rato. Y además, bueno, también tenemos enfoque poblacionales. Entonces, mujeres afro, mujeres indígenas, mujeres con discapacidad, o sea, es tremendo reto y, eh? [00:26:00] Es es, estamos haciendo ajustes al proceso.</p> <p>No sé, por ejemplo, nosotros, como voy, nos pidió un montón de de documentos que que digamos, como certifiquen que la persona cumple el perfil en términos como de de población diferencial. Entonces, de acuerdo que mi equipo súper juiciosa es como, no pasa la entrevista, quien no ajunto los documentos. Entonces yo ahorita les dije hay que pasar a la gente de la entrevista. No, aunque no adjunten los documentos y en la entrevista, digamos, como también ser muy persuasivos en explicarle lo que es esto esta oportunidad, porque se van a otro excluir. Em. Entonces, bueno, vamos haciendo ajustes viendo en el camino.</p> <p>No se vamos ahorita. Toda la gente que no terminó al formulario porque más, eh, voy también nos ex exige un formular larguísimo. Vamos a y que volveré a decir bueno, oj, vamos a las mujeres. Y busquemoslas porque no lo terminaste que está pasando como entender muy de entender, eh, no hemos encontraba así como como magic bullet que nos diga si hacemos esto, llegan mujeres y terminan no, no hemos encontrado, eh?[00:27:00]</p> <p>Pero si en general, si, si. Digamos que comparto esto, que vos decís que, claro, es más de auto percepción de no tener las bases, pero si también, si nos pasa que no, no estamos como tan inmersas en este mundo. No por todo lo que ya sabemos, pero entonces sabe que es testi no, ni idea. Me metí, pero no tengo ni idea, eh?</p>
---	---

Factores de riesgo.	<p>Si no saben, no están tan inmersas. No estamos tan inmersas en este mundo.</p> <p>Speaker: Total. De acuerdo, eh, está súper. Y yo creo que hay una gran, gran oportunidad ahorita camila estabas mencionando el tema precisamente que la deserción o sea, hablaste la deserción, no, y que la deserción en mujeres puede ser más alta.</p> <p>No pensemos percent mujeres, pensemos en deserción y ya después, si quieres, profundizamos un poquito en en mujeres uno tienen identificados factores de riesgo que lleven a la deserción de los programas en caso que sí, cuáles son y, eh? Luego entender, eh. [00:28:00] Uno como lo ccan y dos, qué iniciativas eh han creado para mitigar estos, eh? Factores de riesgo</p> <p>Speaker 2: factores de riesgo para la deserción si los tenemos super identificados uno. Básico disponibilidad de tiempo. La mayoría de gente, nosotros nos deserta porque no tiene tiempo porque es muy intensivo. Entonces están trabajando o están haciendo otra cosa. Entonces tiene trabajos informales o trabajan o estudian o cuidan alguien más. Entonces sí, como tiempo. Eh y lo tratamos de solo autore reportes y no en las entrevistas mucho como, como es un día tuyo, no? Y la gente usualmente una percepción del tiempo rarísima es como 300 cosas en el día. Obviamente [00:29:00] no van a alcanzar, pero nos pasa eso mucho. Segundo herramientas tecnológicas. La gente no tiene computadora, no tiene internet.</p> <p>La gente mayoría tiene un celular, una es smart ya y intent intentan programar con eso. Y es, obviamente, no funciona en al principio, nosotros fuimos mucho más flexibles. Y tenía porque que teníamos plata para estipendio. Entonces afilamos computadores ahora no es tan fácil, eh? Siguiendo red de apoyo. No.</p> <p>La gente que no tiene red de apoyo usualmente deserta más fácil, porque casi que todo el mundo se frustra y se voy a desertar. Y si no tiene quien le diga si se puede muy difícil que la logre. Y empezamos a identificar como situaciones de riesgo en el contexto. No sé, estoy a punto de separarme. No sé, tengo un bebé recién nacido. Estoy embarazada. Yo yo me acuerdo que en principio yo era como, como les vamos a decir que no, y aceptamos un par de mujeres, por ejemplo, que estaban embarazadas. Porque hay casos de mujeres que tienen no sé embarazos [00:30:00] complejos. Muchos, muchas mujeres con embarazos difíciles que les obligan. No se acá, se acostadas todo el tiempo, eh? Nosotros tenemos una intensidad muy alta. Entonces, y yo creo que quienes tenemos hijos, yo tengo un hijo de seis años.</p>
---------------------	--

Juramos que la licencia maternidad es un descanso y en cero, yo no soy mamá, pero sé que es lo peor. Yo juraba, o sea, yo me acuerdo mucho que cuando yo salía licencia, era como que voy a hacer todo este tiempo de en cursos cosas. Y la mamás me decían como hay pobrecita, no sé ni de que está hablando, eh?

Pero esa percepción, yo creo que sí pasa no como. Tengo a tener tiempo porque tengo la licencia. Entonces aprendimos que no, o sea, este no es un momento para tener hijos para tener bebé chiquitos y a, no sé que tenga una súper me garre y ya tengas como resuelto todo, pero eso casi no pasa. Eh.

Entonces sí, situaciones muy puntuales, no muerte de alguien, alguien muy enfermo. Eso también dispara la deserción. Y pues, yo creo que esto no es otro talento, sino como en [00:31:00] general, pero tema de salud mental, eso cada vez eso se está creciendo más, no como la presión a la que ponemos a los estudiantes nosotros hace que se disparen cosas de salud mentales. Mi hipótesis. Entonces, si vienen con algún tema.

Digamos, no quiere decir que no puedo venir a alguien que ha tenido, eh, una situación de salud mental o esto tenga una enfermedad, digamos de salud mental, eh? Pero no puede estar como recién identificada o empezando un tratamiento. No, no, no, no va a funcionar tampoco. Okey, eh? Eso es sobre los factores de riesgo.

Buen.

Speaker: Entonces la pregunta, aunque llame más o menos, me dijiste como lo identifican y es, digamos, pregunt en la entrevista preguntándole cómo es un día tuyo también identificando características de la persona. Si está embarazada, me ma. Creo que going pregunta en tema en el cuestionario. Temas de familia red de apoyo.

Si no estoy mal. Eh, pero bueno, digamos que, eh, ese, cómo identifican algún riesgo? Creo que lo lo cubrimos. [00:32:00] Iniciativas que tengan desde pro talento para precisamente retener a los a los estudiantes y mitigar estos riesgos tienen y cuáles son? Sí,

Speaker 2: montón. De hecho, yo creo que el principal rol de la trainer es ese acompaña para que la gente no deserte entonces, de hecho, Nosotros, pues primeros siempre siempre acompañar, o sea que las esas verdad se sienten acompañadas. No solamente oír ya es una manera de acompañar eh, ayudarles a generar estrategias para organizar el tiempo. Nos pues, eso funciona un montón eh, de de hecho también. Digamos que es, dificultamos mucho la

deserción. Yo no, como yo siempre les digo desertar el lo peor que puede desp de hacer en pro talento porque usted se va sin una formación y con una deuda, por favor, no deserte como que siempre compartimos como de ese lugar.

Y eh, cuando la gente deserta de hecho, eh? Ah, yo estaba revisando ahorita el proceso y les dije ya no [00:33:00] veníamos haciendo antes, digamos en. Antes de que yo llegara en esta nueva etapa a este rol que un talento podría un estudiante podía reportarle la deserción, no ya ningún talento la puede ser tal solamente su trainer, porque si lo hace automáticamente, es porque. No ha ido a vivir un acompañamiento y hay mucho impulso en desertar. O sea, la gente dice no, ya no puedo más. Voy a desertar. Entonces nos cada vez que alguien dice voy a desertar, nos sentamos y le explicamos qué implica desertar, eh? Buscamos porque quiero desertar y como si de verdad es que nosotros hacemos muchas cosas para retener, creo.

Creo que al final, la mayor cuando pasa sobre todo, digamos como más frecuencias, porque no logran con tiempo situaciones de fuerza mayor o porque se desaparece. Pues pasa mucho. Como que yo creo que dice no, ya ya no quiero que me insista más. Esta gente que me quede y se desaparece, eh? Pero nuestro tanto.

Así que los contratos de nuestras trainers tienen bonos por retención.

Speaker: Ah, bueno tienen como un incent sentido para las trainers. Okey, eh camín cuánto está [00:34:00] el porcentaje deer en pro talento?

Speaker 2: Nuestra metas que está menos de 10. Creo que ahorita está como en 17 18. Tenemos corte muy críticas, eh? Pero en general está así.

Speaker: Okey, super buenísimo. Perfecto. Bueno, ahora ya enfocándonos y metiéndonos de cabeza en lo que mencionaste, perspectiva general, eh? Me gustaría saber. Tienen métricas de género dentro de pro talento, o sea, de pro talento para pro talento.

Speaker 2: Como de de que no se que era el equipo el ir due mujeres

Speaker: o o o sea de empezar, por ejemplo, de total de las personas que cuantas personas suele en pro talento.

Ah, no vi y me dijo que son como 25. Algo así es como 30. Algo así, listo del total de personas de pro talento. Cuántas son mujeres? Cuántas hombres? Eh? Por ahora me voy con mujeres y hombres, eh? Si tienen target? No. Porque creo que Vivi. Me dijo que, eh, cree que [00:35:00] más del 50 percent son mujeres. Eh, pero tienen target específico, por ejemplo, de, no sé si van a contratar personas en pro talento, eh?

Calcular no que si el target es que sean 70 percent mujeres, se les fueron tres hombres. Entonces, si eso los van a reemplazar por mujeres, o sea, entender un poco, si tienen métricas y a esas métricas, tengan targets y como una estrategia como tal al interior de pro talento,

Speaker 2: no, yo creo que intencionalmente no. Okey? No, no lo hay. De hecho, nosotros creo que el área que nos cuesta mucho formalizar es Talento Humano y al final, eso hace que, pues, que eso no pase. No. Yo creo que por quienes estamos en los errores de liderazgo pasa muy naturalmente. Yo no, estos días me reía. Me reía porque yo, nosotros somos ahora, digamos en el equipo, y era algo cuatro. Yo soy la única mujer, pero nosotros son tres hombres Gates. Eh, y esta es está tan [00:36:00] primera. Entonces, como que hay mi tío un poco, como que sea solo hombres, eh? Si, creo que as somos la mayoría de mujeres igual sigue siendo ruido que sean tres hombres. No, yo, yo creo que ahí que ahí sigue haciendo ruido, eh?

Y habido mujeres, pero al final no se queda. Y yo también. Eso es muy pa. Mí, yo identificado que yo tengo muchos elementos masculinos y por eso de pronto cuadro muy bien en equipos así, eh? Pero no nos lo hacemos. Okey,

Speaker: perfecto. Listo ahora, métricas con respecto a a participantes. Me queda claro que sí, pero usted lo hace naturalmente. O es sobre todo por petición de el sponsor o pues el el aliado que les pide no, por ejemplo, GOIN, que les está pidiendo el 50% y fuera eso, que sea, sea afro, que sea indígena, que sea los que. Pero independiente de lo que les p en a ustedes, eh? Digamos quienes son esos sponsors. Ustedes igual, [00:37:00] eh, hacen seguimiento y tienen targets de diversidad para las personas que se forman.

Speaker 2: Pues digamos que nosotros, casi que no tenemos cohorts que no tengan aliado. Entonces

Speaker: siempre entonces siempre quedan como atados a lo de la aliado. Y si el aliado no les p nada, género, ustedes meten algo en género.

Speaker 2: Eh? Yo creo que en principio lo hicimos después. No sé si tanto cuando intentamos crecer tan rápido.

Probablemente no, eh? Sí, pero yo, yo también. De nuevo, creo que vuelve mucho a las personas. Yo tengo mi, mi súper cheap atravesado. Entonces, en el proceso de admisión, trato de hacerlo hacerlo, digamos, como que tenga la perspectiva, no que de género como pensar por qué está pasando, pero yo creo que intencionadamente no, aunque mentiras, estoy diciendo.

Moni porque nosotros sí, tenemos un indicador de de cuántos porcentaje de de hombres y mujeres y lo medimos todo el tiempo. Entonces, sí, probablemente sí. Incluso en emple [00:38:00] un momento en que nosotros teníamos como metas, subir el salario de mujeres porque teníamos a muy parecido la tasa de hombres y mujeres empleándose, pero las mujeres que ganaban menos seguía pasando. Entonces dijimos no hay que subirlo y lo logramos subir. Si me preguntas ahora, no sé cómo está. Tendría que mirar, pero si sé que los indicadores están. Eh, entonces ayuda a, pues, a poner el incentivo.

Speaker: tienen metodología o o, digamos, no metodología, iniciativas donde ustedes, por ejemplo, entrenen al equipo de pro talento o stakeholders en eh, temas de perspectiva género para fortalecer durante todo el, digamos permearlo lo en todos los, eh, las áreas, procesos y demás de de pro talento. Y te lo te lo voy a poner así. La pregunta que te hago de como hacen el proceso de selección? No? Ahí te pregunté si hacían algún ajuste para temas de mujeres. Sí, eh, por ejemplo, quienes participan en [00:39:00] los procesos de selección y demás. Entonces es más que todo, es sobre eso.

Speaker 2: Mira, no que tengamos como alguien que nos forme constantemente. No Eh? Creo que una cosa que pasa muy naturalmente Moni es que con quien quien quien ha invierte en Bootcamp 5, o sea, o quién le paga a Bootcamp 5 para que implemente sus programas organizaciones que por lo general comparten propósito y es, y como yo vengo también del área comercial, me acuerdo que hay 1000 de como 1000 hipótesis de quién debería mostrar como clientes.

Creo que al final, los mejores clientes son quienes comparte en en propósito. Super ONG es caja de compensación o el gobierno, las empresas con ánimo de lucro es muy difícil, no, nosotros no somos muy buen cliente para ellos y nosotros y nos hacemos muy buen, muy buen fit. Entonces, cuando eso pasa, casi que vienen opciones de formar diferentes cosas.

Y aquí vuelvo a lo mismo. Yo hoy, de hecho, tuve hoy, GOIN nos está formando en perspectiva de género. Eh, entonces yo vengo del do do [00:40:00] Fundación WWW nos está formando, eh? Entonces no es intencionada, pero

creo que al final termina pasando por cosas como las que te digo.

Speaker: buenísimo dificultades y limitaciones, eh, camí, que yo creo que ya las hemos hablado en en diferentes espacios, pero para ti las tres como top tres dificultades o limitaciones para lograr la paridad de género en, eh, la formación y en la industria, eh, de mujeres o pues, de inclusión de las mujeres en tecnología.

Speaker 2: Yo creo que la más obvia, pues la brecha de género, a nosotros nos nos llega a la bre derecha. Entonces empezamos ya como con un problema anterior a nosotros dos, eh, yo, yo, yo creo que ahí, digamos, como las acciones intencionadas del mercado laboral. Pues ponen una brecha grande porque si siguen contratando igual a mujeres y a hombres, siempre van a contratar a los [00:41:00] hombres. Porque los hombres usualmente los hecho estudios previos usualmente están más inversos en contextos que que los hace saber más. Entonces, creo que ahí las empresas también pueden ayudar un montón em. Y tercera brecha, em. Pues, yo creo que es como cultural, no como que no nosotras mismos se separamos que esto existe, eh? Incluso las mujeres, los los hombres en las aulas, como que siento que todavía se siente que eso no pasa, que eso es que eso es mentira. No, yo sí. Quiero que todavía hay esta sensación de que de que eso no es así. No yo todo el tiempo tengo discusiones en distintos contextos que es como, me acuerdo mucho, mucho estoy haciendo el el fellowship de liderazgo de acumen que no decir lo conoce y me acuerdo que. Un hubo una situación en la que estábamos votando para algo haciendo una votación.

Eh y de una, los hombres se fueron a hacer los cálculos de cuánto contra el porcentaje no. Y entonces yo me di cuenta y le dije oigan, porque no hay ni una [00:42:00] mujer en la votación. Vamos a alguna. Y entonces entonces pusieron bravo los hombres. Ah, nosotros no escribimos a nadie y que yo. No nos excluyeron, pero hay razones por las que no venimos. Entonces tienen que llamarnos, pa que vengamos no. Y el me acuerdo. Y hoy me escribió, de hecho, esta hermano me escribió uno de los hombres que es el mayor de la corte y me dijo gracias por hacerme caer en cuenta. Yo no tenía ni idea que eso existía. O sea yo, y es un mán que trabajaba un fondo de inversión, no de sostenibilidad. Y él no sabía que esto existía eso todavía no se sabía que esto es un problema

Speaker: total total pasa, pasa el resto. Em Camí gracias. Me tomé seis minutos de más de tu tiempo. Em, me alegra mucho que seas muy consciente de eso y que tengas esa. Creo que tú sí los dices interior. El tema de perspectiva de género.

Eh, yo estoy trabajando, como en todo el tema de resultados ahorita de del estudio, eh? La idea de sacar algunas recomendaciones, eh? De todo lo que estoy [00:43:00] identificando de fortalezas entre todas los boot Camps que que

	se se invitaron y participaron, y también at las investigaciones que se han hecho en otros países, eh, con boot camp, eh, de cuál es el, digamos, el diferencial que se tiene que están aportando a mujeres..
--	---

7.7.13. Transcripción y codificación 13

Organización: ORGANIZACIÓN GLOBAL

Entrevistado: María Alejandra Romero

Fecha: 20-Junio-2024

Hora: 2:00pm

Codificación	Textualidad
	<p>Speaker 1 4:26 ¿Entonces, para empezar, María Alejandra, me gustaría que me contaras un poco de ti, un poco de tu rol en donde trabajas, Eh? Que es going y demás como para poder empezar a tener ese ese contexto.</p> <p>Speaker 2 4:42 ¿Listo y bueno, yo soy María Alejandra Romero, soy psicóloga de profesión y tengo una especialización en psicología social, cooperación y acción comunitaria, EH? ¿Estoy en ORGANIZACIÓN GLOBAL aproximadamente dos años y medio, ya casi voy para los 3, estoy más cerca de los 3, Eh? Y si que cuando se empezó como a crear todo este proyecto, al cual le llamamos cuando quiero ser digital, que es la ruta de formación y empleo, el sector digital para jóvenes con potencial que ya te explico bien, ya todo el tema con con te expliqué bien. Mmh ORGANIZACIÓN GLOBAL es una iniciativa en de impacto colectivo que busca generar oportunidades para jóvenes que se encuentran desconectados del sistema del educativo.</p>

Y, pues, del sector productivo y pues también nace como a raíz de todo lo lo que se movió en El Mundo, como de la pandemia, un poco antes de la pandemia y por ejemplo en Colombia con el tema de los paros, donde la juventud empezó a mostrar también como su su inconformidad con el futuro que les se les esperaban.

Speaker 1 5:25

Mhm.

Speaker 2 5:44

Y going hacen una en una institución que se llama Aspen Institute, en en Estados Unidos, y allí selecciona unas comunidades.

Inició con 9 comunidades, la primera que seleccionó fue Bogotá Eh, para desarrollar como toda esta estrategia que la lo que te decía que es de impacto colectivo entonces es como yo me instalo en esa ciudad que tiene como unas necesidades específicas hacia la juventud y género, como toda una red para impactar.

Entonces, otro de los de los plus que tiene going es bueno going.

Son las iniciativas de global opportunity Network km y otro de los cómo de los pilares que tienes buen.

Ese cambio de narrativa, entonces, tú nunca nos vas a escuchar a nosotros a hablar de jóvenes ninis, que es el término que más se usa acá, que son jóvenes que ni estudian ni trabajan, sino nosotros hablamos desde la oportunidad y los vemos como jóvenes con potencial.

Partimos de eso de creer que primero hay que hacer un cambio de narrativa y segundo, pues no son jóvenes que son unos vagos y 1 son jóvenes que necesitan una oportunidad, pues para desarrollar ese potencial que tiene EH y otro de los pilares de gol es de, como te decía, es una red de impacto colectivo, entonces no es solo lo que hacen normalmente la mayoría de instituciones y sobre todo el sector social, que cada 1 apunta como AA ciertos temas a ciertas poblaciones, sino como desde Cohen nos volvemos como un aliado que reúne todos los que.

Que estamos haciendo algo en pro de un objetivo en común y pues cada 1 pone su grano de arena, sí como no, no empezamos AAA trabajar cada 1 por su lado con sus metas específicas, sino como todos nos ponemos en una bolsa y empezamos a trabajar en conjunto, por eso tenemos de aliados a los Bucks de aliados, a otras organizaciones sociales, tenemos de aliados a el sector público, a empresas del sector de tecnología, pues porque es nuestro fuerte,

	<p>desde quiero ser digital.</p> <p>¿Ser digital entonces going nace como toda esta iniciativa, qué te cuento?</p> <p>Y de ahí, pues en cada en, cada país ciudad que se instala tiene un socio, Ángela, en que es como funciona jurídicamente.</p> <p>Digamos que hago y no le interesa como instalarse jurídicamente en esas ciudades o países a los que llega porque es subjetivo, es más un enfoque social.</p> <p>Entonces, busca un socio ancla por el cual moverse y nosotros estamos atados.</p> <p>¿A Fundación Corona en Bogotá y en Barranquilla, que es donde hay comunidades de en Colombia, las otras comunidades de Goin estaban en México, en Ciudad de México, pero pues allá hay otro partner o socio ancla, en en Brasil hay 3 comunidades en África y otras 3 en Asia YY todas?</p> <p>Todas, pues digamos que parten de estos pilares grandes que te mencioné, pero pues cada 1 de acuerdo, pues a la realidad es de donde se instala, pues funciona diferente, obviamente entre todos y hay encuentros mhm según los tiempos que ya están estipulados, donde se reúnen todas las comunidades y se comparten aprendizaje, pero pues tu sabes que es la historia que puede pasar aquí en Colombia lo único que va a pasar en la India, bueno particularidades o cosas similares, pero pues no todo es igual.</p> <p>En entonces, a partir de going hacen como unas iniciativas para lograr eso objetivo final que es generar como esas oportunidades y lo que te comentaba entonces, nada así, todo lo que hoy en día llamamos quiero ser digital, que ya es esta iniciativa específica que quiere generar oportunidades.</p> <p>¿Y conectar a los jóvenes con el sector digital, entonces?</p> <p>Nace es todo un tema de selección de atracción.</p> <p>Entonces, como les decimos a los jóvenes, oigan, vengan, conozcan el sector digital, o sea por lo menos acérquense.</p> <p>¿Y conozcan para saber si les gusta o no y véanlo como una oportunidad, Eh?</p> <p>Tenemos también un tema de orientación, entonces, bueno, usted ya veo que le gustó, estaba el como interesante el tema ven y miramos hacia usted, se puede ir si es más hacia el desarrollo social, marketing digital o bueno, entonces ahí también tenemos un chat body y todas esas estrategias empezaron como a construir en el camino y según lo que vamos aprendiendo con nuestros, pues aliados como Accenture, que nos ayudó mucho en estudios que</p>
--	---

hicimos, por ejemplo un estudio de nivelación que se hizo para entender por qué los jóvenes, cuando llegaban a los boot Camps, no tenían esas.

Competir porque se quedaban en las pruebas de entrada y pues básicamente era porque no contaban con esas competencias básicas para ingresar a un a un vodka.

¿Una educación superior que pues, tristemente en Colombia, pues lo que nos hemos visto en Bogotá, porque es donde tenemos nuestro fuerte, es que los jóvenes no salen con esas competencias que deberían salir o según el Ministerio de Educación no?

¿Pues sí, lógicamente deberían salir como YY más relacionadas y lo que serviría para el sector digital, que es lo relacionado con lógico matemática, comprensión de lectura inglés, ahí en ese momento se me dio algo de competencias ciudadanas, pero pues no era tan el fuerte y pues claro, los niveles en ese estudio, esa consultoría que hizo en su puesto?

Pues no muy bueno.

Entonces, a raíz de todo esto de de ir conociendo, de ir interviniendo, ir aprendiendo, que es otro otro plus, y otra otro tema que nos interesa es de coña, es de quiero ser digitales y la interviniendo, vamos aprendiendo y todos esos aprendizajes los dejamos en un documento.

Lo dejamos en un tracker, lo dejamos en muchos instrumentos que vamos creando y los compartimos con el ecosistema, entonces no es como que el conocimiento es nuestro, sino lo lo compartimos con los aliados, sin ningún costo.

Speaker 1 10:58

Ajá.

Speaker 2 11:03

¿O sea, nuestro objetivo es generar un impacto, EH?

¿Y qué comen?

Puede desaparecer en un momento y que, por ejemplo, como trabajamos con Boot Camp y les enseñamos de alguna manera ser más inclusivos.

	<p>Pues que Gómez desaparezca de la vida de los boot Camps y de la financiación, pero que ellos ya digan como, oiga, yo aprendí a trabajar con personas con discapacidad, pueda seguir implementando en mis demás proyectos porque es una oportunidad para ampliar mi oferta o para llegar a más personas o por un tema.</p> <p>Filtro óptico.</p> <p>¿Pero bueno, de alguna manera dejar como un impacto, EH?</p> <p>Speaker 1 11:35</p> <p>Buenísimo, buenísimo.</p> <p>Speaker 2 11:35</p> <p>¿Desde Goñi YY pues aparte de quiero ser digital, pues te cuento que tal vez no es no es tan del interés cómo se está entrevista, pero sí pues hay otras estrategias que se han ido creando, tema de mujeres para la construcción, que pues tú cuándo piensas un sector?</p> <p>Speaker 1 11:49</p> <p>Ah superchévere.</p> <p>Speaker 2 11:50</p> <p>Construcción.</p> <p>¿Exacto, tú cuándo piensas?</p> <p>Sector construcción.</p> <p>Pues nunca piensas en una mujer si no te imaginas, es un hombre.</p> <p>Speaker 1 11:55</p> <p>Sí no el el.</p> <p>El Min.</p> <p>¿7, sobrero igual AA Hombre, no?</p>
--	---

Speaker 2 11:59

Exactamente.

Exactamente, entonces acá se hizo como un tipo de ruta, también de formación y empleo, con unos aliados específicos como sodimac, como corona.

Pues industrial donde ellos mhm, les daban como unas capacitaciones, por ejemplo, de pintura, de cosas específicas de Del sector construcción hacia mujeres, y pues ayudaban a vincularlas en rutas de formación, como para cambiar también esos chips para generarle oportunidades a las mujeres en en otra área, la cual nadie se imaginaba que podían estar las mujeres y también son muy capaces, entonces es por un lado, también se intentó trabajar un tema de sistema de responsabilidad adolescente, pues estos chicos que han pasado por algún delito y han entrado a este sistema, pues tú sabes que no más en.

Speaker 1 12:41

Mhm.

Speaker 2 12:43

Ser joven ya es una barrera, pues cuando pasas por este sistema, pues es una barrera mucho más grande.

Speaker 1 12:47

Pero.

Speaker 2 12:47

Vincular cuentas laborales y ahorita este año se está implementando como un tema de empleos verdes que está muy muy, muy en construcción, pero pues está moviendo porque llegó como una financiación y se va a montar como un proyecto hacia empleos verdes y es así como a muy gran escala lo que hacemos desde Juan.

Speaker 1 13:05

<p>Modelo de formación y logística de los cursos</p>	<p>¿Buenísimo, super interesante, muy interesante, Eh? ¿María Alejandra antes de arrancar con las preguntas de la de la entrevista, Me me causa curiosidad y es Eh 100 digamos, going tiene, pues este foco en jóvenes con potencial porque no tienen, digamos como la oportunidad, Eh? ¿Ha específica, digamos laboral y demás, Eh porque, o cuál ha sido la motivación para tener esa perspectiva de género? ¿Porque digamos que cuando cuando me cuentas, digamos de gotten a la final, digamos que para mí es claro que el propósito, digamos, es apalancar a estos jóvenes con potencial, no cambiando claramente el el speech y digamos que en cuadrando y a estos jóvenes con potencial, pero de dónde entra, digamos hace cuánto y cómo entra la perspectiva de género? En going no.</p> <p>Speaker 2 13:58 ¿Listo, EH? Yo, yo no voy hablar como sobre todo bueno. Primero una de las razones principales para hacerte muy honestas el tema de la financiación, tenemos financiar, es que les interesa mucho el enfoque de género, entonces, así también vamos apuntando y Por otro lado fue.</p>
<p>Modelo de formación y logística de los cursos</p>	<p>Speaker 1 14:16 ¿Como cuáles financiadores? ¿María Alejandra, son empresas o son ONGOS sector público?</p> <p>Speaker 2 14:21 Sí te los doy a nombrar, así como los los que me acuerdo a nivel internacional tenemos Accenture, tenemos a Western Union Foundation, tenemos a fundación Bodnar, que es una fundación Suiza.</p> <p>Speaker 1 14:26 ¿OK?</p>

<p>Participantes Bootcamps</p>	<p>Speaker 2 14:34 Tenemos a. JP Morgan Foundation, Eh tenemos es un como a nivel internacional y a nivel local tenemos a compromiso Valle, que es una iniciativa muy similar de joven pero creada en Cali, que está apuntando como a reducir brechas y a trabajar en con población vulnerable. Esta fundación pro amigas, esta Fundación Bolívar davivienda Fundación Corona. Pues que aparte de ser nuestro socio banca, también es.</p> <p>Speaker 1 15:00 ¿Como fundaciones de grandes empresas colombianas también y estos son los que piden la perspectiva de género, OK?</p> <p>Speaker 2 15:04 Exacto, exactamente. Y un aire de Colombia. Sí, entre ellos, sin su responsabilidad social. También está como apuntar a reducir la brecha. Ingeniero y en otras poblaciones vulnerables. Nosotros en el fondo quiero ser digital.</p> <p>Speaker 1 15:18 Sí.</p> <p>Speaker 2 15:19 ¿Tenemos 3 explícitas que son mujeres migrantes y personas con discapacidad y lo otro es porque al revisar estudios, pues nos dimos cuenta de la brecha que hay, por ejemplo en el sector digital, y cuando empecé esto hace 3</p>
------------------------------------	---

<p>Situación de la mujer – creencias y dinámicas culturales</p> <p>Síndrome del impostor en las mujeres</p>	<p>años y fondo quiero ser digital, que es la ruta de formación y empleo con la que trabajamos con los bootcamps que tú conoces, Eh?</p> <p>Speaker 1 15:25 Buenísima.</p> <p>Speaker 2 15:41 Pues las cifras estaban en el 30% de participación de las mujeres en el sector digital, que pues es algo que 1 sabía, pero pues cuando ya te vas al detalle te das cuenta cómo la la gravedad, y es es llama.</p> <p>Speaker 1 15:46 Mhm.</p> <p>Speaker 2 15:53 Es llama relacionado con todo esto que las mujeres, pues nunca nos nos enseñaron. Bueno, ya sabrá un poco más, pero no le enseñaron las mujeres, sino estar en cargos más asistenciales, más relacionados con las ciencias humanas y sociales. Pero en las áreas este, pues, como que no estaba muy relacionado con el género en su momento y eso lo veíamos y lo seguimos viendo. Cuando 1 habla con los bootcamps, cuando hablo con los participantes YY por ejemplo, también con ellas, 1 se da cuenta esto que ahorita es un un fenómeno como muy muy sonado y es la Ah se me olvidó la fenomenología del impostor y es entonces pues tú te ponías a comparar con hombres con mujeres y entonces la mujer tuvimos un vodka, me específico que les hacía como un pre boot Camp y ellas pasaban por por la ruta y ellos ellas al final pueden decir como me siento preparado bien y sabes, buscan.</p> <p>Speaker 1 16:30 ¿Ah sí?</p>
---	--

<p>Situación de la mujer</p>	<p>Speaker 2 16:47 ¿Buscan o necesito otra vez hacer el pre? Buscan para estar más preparada. Y las mujeres eran las que normalmente repetían. El preu también no se sentían preparados y capaces a pesar de pasar las pruebas de tener buenos resultados. A veces como que se sentaban con ellos y decían es porque no te sientes preparada. Así todo lo estás haciendo bien, o sea, no. No es que no, no me siento segura y bueno, esto pasa un montón. Entonces, al revisar, pues esas cifras, también se decidió hacer como un enfoque, y cuando empezamos en el fondo, como que lo hicimos sin prepararnos mucho, entonces en la primera corte de los pilotos dijimos, pues nada, tenemos que atraer mujeres y ya en la lo que veíamos en las cifras también era que la participación al inscribirse salía a la convocatoria para la ruta de formación y empleo.</p>
<p>Situación de la mujer en la convocatoria</p>	<p>Las mujeres se inscribirán en cantidad, o sea, no era necesario hacer como un esfuerzo extra para llegar a mujeres, pero cuando tu veías el embudo en la ruta entonces en iniciaban la formación empleabilidad, pues al final la cifra se volteaba, entonces era más hombre los que se gradúan más hombres, los que consigan empleo y las mujeres se iban quedando en el camino por diversas razones. Y te cuento que, así como específicos que recuerdo, lo sabíamos en el momento con los buscamos el esposo que le decía que que queda embarazada en mientras estaba haciendo el bootcamp y el esposo le dijo como no se va a ser mamá tiene que encargarse de ser mamá, ya no puedes seguir estudiando, ni mucho menos buscar trabajo, de ahí que salga. Entonces, cómo que eso nos pasó en el primer, en el primer, como en nuestra primera fase, que le llamamos pilotos y quiero ser digital para aprender todas estas cosas. Dijimos, como no, tenemos que prepararnos más, como ORGANIZACIÓN GLOBAL tenemos que preparar más a los boot Camps, pues para que sepamos afrontar estas situaciones y para enseñarles a ellas también. ¿Pues como afrontar estas situaciones, y si su esposo llegue? Ley de eso, pues usted cómo va, si va a ser consciente de que usted puede ser mamá, puede ser profesional, pueda</p>

<p>Perspectiva de género – entrenamientos</p>	<p>hacer muchas cosas sin necesidad de soltar, pues sus sueños, lo que usted quiere o pues si ya en serio su decisión de dedicarse solo ser mamá, pues que sea su decisión y no la de su esposa. ¿Entonces, cómo en ese momento en dimos como una contratación, con una organización que se llamaba Equilátera y nos hizo una capacitación en temas de género, EH?</p> <p>Speaker 1 18:57 Sí.</p> <p>Speaker 2 19:02 ¿Con temas de violencia de género fue una capacitación corta aproximadamente 8 o 10 horas, donde ya empezamos AA mejorar, pues como como el trabajo en las mujeres empezábamos a también a darnos cuenta que que en algunos casos y a pesar de que la convocatoria era bueno de mujeres, EH? ¿Eh? Si había que hacer como un énfasis en la participación y eso lo vimos en todas las poblaciones vulnerables y es como si no te nombran ellos mismos.</p>
<p>Sitacion de la mujer</p>	<p>Se auto excluyen de cualquier proceso porque están acostumbrados las poblaciones generales a hacer excluidas. ¿Entonces, si tú no mencionas que va que las mujeres pueden participar, pueden algunas mujeres decir como lo haces tú? No es para mí, digamos que las mujeres no puede que pase por en algunos casos pasa en personas con discapacidad y tú no dices en una convocatoria textualmente que esos motores para poder tener capacidad, pues no, no la van a no sé, ellos mismos se van a extraer.</p> <p>Speaker 1 19:43 ¿La culpa?</p> <p>Speaker 2 19:57 Autoexcluir y no se van ni a presentar.</p>

Speaker 1 19:58

O sea, no te excluir, sí.

Speaker 2 20:00

Exacto, porque es un tema histórico que pues irá cambiando en el transcurso del tiempo.

¿Entonces, si yo, como un proceso de aprendizaje seguimos aprendiendo YY recuerdo alguna vez que me me reuní con otro bootcamp, que no sé si tu ya has hablado con ellas, que se llaman, qué quieres, latam?

Speaker 1 20:19

¿Girls no, ellas son una comunidad, Eh?

En Accenture las conocí, me reuní con ellas, pero y no las tuve.

En la investigación veíamos que no tienen un foco tan fuerte en como tipo bootcamp, pero, pero sí es es una Comunidad de que moviliza bastante, digamos el tema de acompañamiento de mujeres en la industria.

Speaker 2 20:29

Ah OK.

Sí, aunque de pronto no sé si son las mismas porque las que te digo si tienen como un boot Camp y me acuerdo que que ya es con ellas hablaba ellas me decían con el tema de mujeres siempre que hay que hacer una milla extra porque hay muchos temas en en, pues en la realidad es de las mujeres hasta en las que somos privilegiados, decirlo de alguna manera que impiden que un trans.

Speaker 1 20:48

Sí.

Speaker 2 21:06

Un tránsito efectivo por una ruta de formación.

Situación de la mujer	<p>Speaker 1 21:09 Mhm.</p> <p>Speaker 2 21:10 ¿Entonces, como que somos, hemos aprendido y entonces también aprendimos que no, que las mujeres no las dejamos convocar igual que los que los hombres y que si YY empezamos por ejemplo, en esta nueva Corte a decir cómo vamos a convocar más mujeres y vamos a pasar más mujeres, Mi hombres? Entonces ya se empezó a hacer como una selección ya más específica, porque antes era como, pues según lo que vaya llegando se va filtrando y el que vaya pasando, pero pues estábamos manteniendo la problemática, ya ves como y tu ves y ya en nuestras cifras del año pasado en mejoramos bastante y ya tenemos 50% de mujeres, 50% de jóvenes, eso nos pasó en la primera, pues jamás.</p>
Perspectiva de Genero y Deserción	<p>Speaker 1 21:35 Total. Minis.</p> <p>Speaker 2 21:48 Entonces, si lo que tengo es como ha sido, como un aprendizaje constante, pues con el apoyo de aliados hemos trabajado con corporación Mundial de la Mujer, ahorita estamos trabajando con fundación W también un tema de una formación en violencia de género, que son los talleres que se llama Ofelia, no está sola, que también ha sido de gran valor para los bucando. Estamos preparando, hashtag bootcamps que están en esta nueva Corte en todo, todos estos temas de género.</p> <p>Speaker 1 22:15 Super buenísimo. ¿Me queda clarísimo, Eh?</p>

<p>Modelo de formación y logística – Elección de los Bootcamps</p>	<p>¿Ay María Alejandra, ya que lo estás mencionando, me gustaría saber un poquito qué? ¿Qué ha motivado a going? ¿Trabajar con boot Camp de programación o sea, por qué no considerar otro otro modelo educativo?</p> <p>Speaker 2 22:29 Mis.</p> <p>Speaker 1 22:35 No sé, escena o institución no es cena o de pronto alguna alianza con Universidad o algo así porque EH.</p> <p>Speaker 2 22:38 Mhm.</p> <p>Speaker 1 22:44 ¿Y qué fue lo que motivó a ORGANIZACIÓN GLOBAL en trabajar con boot Campus de programación.</p> <p>Speaker 2 22:49 ¿Listo en una de las de las razones fue, como también el estudio que se hizo fue entender el sector en su momento, cuando se lanzó ya como toda la iniciativa que es quiero ser digital, que incluye lo que te decía, orientación, atracción y demás, y cuando se decidió lanzar la ruta de formación pedimos tenemos que impactar en la vida, primero de personas que están con una necesidad inmediata, EH? Segundo, pues, al sector digital actualmente le está funcionando esta modalidad Campus porque la tecnología se está moviendo de una manera en que el metro es cada 6 meses cada menos tiempo. Hay como como modalidades de bueno, tecnologías nuevas y demás. ¿Entonces, qué es lo que mejor funciona? Para primero, que me lo lavé a estas personas y también cambiar lo que ya se ha hecho, porque tú, cuándo vas a programas sociales te das cuenta que en estas rutas de formación y empleo les enseñan habilidades básicas para que</p>
--	--

<p>Metodología de formación y logística – Elección de bootcamps</p>	<p>ellos consigan empleos en temas técnicos y muy operativos. Entonces decíamos, si si efectivamente queremos cambiar la vida de estas personas, pues como podemos hacerlo y el sector digital nos ofrece ya todo esto, entonces nos permitía a través de los boot Camps darles unas competencias específicas. Y qué horas son muy productivas para para las empresas, para lo que estaba buscando la empresa y Por otro lado, lo está. Le estábamos dando la oportunidad a la persona que pudiera soñar un poco en grande y no quedarse en un cargo operativo toda la vida, sino en acceder cuando veamos cifras, pues tener un salario de ingreso para una persona super super junior. En su momento estaban 2000803 millones, que eso en otro sector pues nunca lo vas a ver. ¿Vas a ver entonces, Eh? Fueron como como esas diferentes razones el la oportunidad que en el sector digital para conectar a estas personas, la rapidez de la formación y pues como como los Bootcamps nos estaban ofreciendo, lo que serviría para la empleabilidad, nosotros siempre decimos esto es una una ruta de formación empleo, pero nosotros lo que hacemos es ver la educación como un camino a la A las empleabilidad para realmente nuestro foco no es no es la formación y la educación como tal, sino que esto les va a permitir mejorar, mejorar, pues su su calidad de vida, su nivel de agencia. Ya sus temas familiares y sociales en general.</p> <p>Speaker 1 25:05 Buenísimo, listo. ¿Entendidísimo EH? ¿Asociado a este alineada de eso, cómo seleccionan los boot Camps con los que trabajan? ¿O sea, cómo? Porque además creo que ya esta es la tercera corte o la segunda tercera.</p> <p>Speaker 2 25:18</p>
---	--

<p>Modelo de negocio – financiadores</p>	<p>Sí, la tercera mhm.</p> <p>Speaker 1 25:19 ¿Cierto? ¿Creo que yo los acompañé en la segunda, si no estoy mal el anterior y como cómo hacen el proceso de selección?</p> <p>Speaker 2 25:23 Sí, eh, pantalla.</p> <p>Speaker 1 25:26 No, porque en su momento, cuando también hablé con Paola, el que le estaba contando la investigación, mhm ella lo que me contó Eh es que probablemente iban a cambiar los boot.Camps, que iban a acompañar en esta corte. ¿Entonces, qué variables tienen en cuenta y cómo seleccionan a los Bucks?</p> <p>Speaker 2 25:47 ¿Eh? Digamos que nosotros primero que vamos y nos términos de referencia basados en lo que primero nos nos piden nuestros financiadores y en lo que buscamos como goin, cómo estrategia impactar en YY tercero, pues también tenemos como un tema y revisamos la experiencia que tiene el bootcamp, cuarto, también tenemos un tema cómo de inclusión y como ha trabajado en temas de inclusión y pues también los resultados que ha tenido en estos programas y lo que te decía sobre todo en empleabilidad, qué es lo que más nos interesa porque vamos que nos vamos, nos hemos dado cuenta que. A pesar de que hay deserción en la formación, no es tan alta como en un proceso de de empleabilidad, y pues es más sencillo tal vez lograr que se forme una que se emplee por mucha razón, entonces se lanzan unos términos de referencia donde se describe todo el proyecto y están como esos criterios de evaluación que te menciono experiencia también, pues obviamente en cuenta la propuesta económica en la propuesta técnica que incluya más allá también de la de la parte técnica y del desarrollo de las competencias y el pensum que van a llevar, pues una</p>
--	---

Fortalezas de los bootcamps	<p>forma.</p> <p>Speaker 1 26:30 Mhm.</p> <p>Speaker 2 26:54 Paralela en habilidades blandas que tú también tienen los bootcamps, es que los bootcamps se van actualizando constantemente con lo que van viendo el sector productivo y lo que dicen las empresas, entonces las empresas, nosotros que hemos hablado hace poco con empresas, pues nos dicen muchas veces como yo necesito un chico que sepa trabajar en equipo, que sepa hablar en público, que no se me congele. Hablando con el gerente de una empresa y yo le enseñé a programar porque a veces es mucho más fácil desarrollar una habilidad de programación o aprender un código que desarrollar una habilidad comunicativa, entonces, como que que que que sea igual.</p> <p>Speaker 1 27:28 Mhm.</p> <p>Speaker 2 27:33 Lo importante, la formación técnica, la formación en habilidades blandas o socioemocionales. ¿Habilidades para la vida cuando las personas le llaman diferente, Eh? Y pues, aparte de todo esto, no sé si puedo, te alcanzo a comentar esta semana a través de un esquema de pago por resultados. ¿Entonces, EH?</p> <p>Speaker 1 27:49 Mhm, OK.</p> <p>Speaker 2 27:51</p>
Esquema > Pago por resultados	

Replicar esquema de pago por resultados	<p>Él es el esquema en el fondo funciona así y ahí entonces hay un porcentaje del contrato que se hace con el boot Camp atado. A resultados de graduación, colocación y retención. Si no estoy mal este año ya estamos, es solo apuntando a colocación y retención porque hemos ido siendo como más estrictos al paso del tiempo. Al a lo que vamos aprendiendo entonces Mhm y es YY funciona mucho en el sector social porque es como te pago, pero tú me das el resultado que yo estoy buscando, me lo devuelves en impacto social, no es como yo, te pago porque tú por una actividad si no te pago porque tú me des está meta de 360 jóvenes que formaste y Certificate en tal cosa, entonces aquí también ha sido un aprendizaje gigante para nosotros y para para los boot Camps, porque para ellos también se vuelve todo un reto y en verdad acá todos buscamos un.</p> <p>Speaker 1 28:22 Bueno. Buenísimo.</p> <p>Speaker 2 28:40 ¿Resultado? O sea, en verdad esto se vuelve un foco súper súper importante para todos, entonces creo que es otro plus de lo que le hemos brindado a los a los bootcamps, con los que hemos trabajado y es y es enseñarles ese este tema de pago por resultados y pues han podido acceder a otro esquema a estos esquemas similares con otras organizaciones.</p> <p>Speaker 1 28:41 Buenísimo.</p> <p>Speaker 2 29:00 Y claro, tú también vas a una organización, ofrecerle un servicio a través de este esquema, que ya lo sabes manejar, pues pues es muy llamativo para un financiador que te va a poner plata y tú le vas a asegurar de alguna manera un</p>
---	---

<p>Modelo de negocio – metas de diversidad.</p>	<p>resultado, entonces me los enseñe a ellos.</p> <p>Speaker 1 29:00 ¿Vale?</p> <p>Speaker 2 29:12 También a ser más. Más competitivos. AA crear como esos planes de choque que nosotros le llamamos en el momento, por ejemplo, cuando empezamos que en las metas iniciales teníamos un 40% en mujeres deberían estar formadas entonces claro, cuando yo ellos pensaron que eso era fácil y ellos también aprendido con nosotros entonces porque pues no era su expertiz trabajar con mujeres, entonces ellos dijeron como no, pues yo el Mi porcentaje de jóvenes y mujeres de mujeres y hombres que ingresan al al vodka, pues necesito que sea el 60 y el 40%, pues claro, en el camino les iba quedando 3020 días entonces que les. ¿Toca abrir cortes nuevas, EH? Mirar de dónde sacaban mujeres, asegurar que ellas pasarán por la ruta, estar encima de ellas para evitar su deserción.</p> <p>Speaker 1 29:56 Total.</p> <p>Speaker 2 30:04 Entonces esto les enseñó mucho. AA allá a ser más mhm, a prepararse mejor para las nuevas cortes, entonces yo hoy en día lo que te digo, ellos sí necesitan entregarnos a nosotros son resultado de 60 jóvenes, de las cuales 30 tiene que ser mujeres, ellos empiezan a formar 35 o 40 mujeres que tengan como ese colchón de que si se les caen, si seguimos con la meta de tantas mujeres, entonces es otro tema que miramos como la propuesta que ellos nos hacen de El esquema de pago por</p>
---	--

resultados que está más o menos entre el 15 del 20% del contrato a.
Por ciento del contrato atado a resultados se hacen los términos de referencia con todas estas características que te cuento, se les envía, se les hace invitación directa en algunos casos, amenazas públicas en los por redes sociales para que se presentan los bots Campus con los que no tenemos como mapeados para que lleguen.

Speaker 1 30:39

Bueno.

Speaker 2 30:54

También nos presenta su propuesta, que hay como un grupo de evaluación que han participado, pues nuestros aliados, Camilo desde Accenture, por ejemplo de nuestros financiadores, han participado en la evaluación desde todas las perspectivas, pues es personal multidisciplinario, no, aquí no todos saben de tecnología ni todos de temas financieros, pero pues todos vamos a nuestro bueno para seleccionar como como la mejor opción y Así pues ya seleccionamos al book, entonces pasan por términos de referencia.

Enviamos a la Asamblea convocatoria.

Ellos presentan su propuesta en un tema como de aclaraciones, cuando no están claro y ya luego como un tema de negociación y casi en todos los casos se hace como una negociación y siempre hizo en el tema de pago por resultados y ya luego, pues ya les envié un correo donde se les dice que ha seleccionado, si iniciamos así se hace un contrato con cada 1 o un convenio en el caso que sea, pues diferente.

Speaker 1 31:48

Buenísimo, usualmente.

¿Con cuántos boot Camps terminan haciendo el contrato o la alianza?

Speaker 2 31:58

En la primera corta, en la que llamamos pilotos, tuvimos 3 bootcamps

el año pasado tuvimos 4 y este año vamos con 6, que en realidad pueden ser más, pero hay unos que vienen en

alianza o en Unión temporal, digamos, hay unos que son expertos en formación y se unen con otro otra organización que sea como experto en empleabilidad.

Speaker 1 32:07

6 Boot Camps OK.

Ah OK.

Como traer como, pero talento, imagino.

Me imagino, sí OKOK, mh perfecto por cuál es la decisión o porque trabajan con 6 Boot Camp, sino con 1 por ejemplo, o sea porque se van con como porque diversifican la formación en 6 y no los centralizan con un solo aliado de formación.

Speaker 2 32:23

Exactamente exactamente.

Mhm.

Listo por varias razones.

Una es porque, como te decía Ahorita, la idea es aprender, entonces no, nosotros no tenemos todavía diseñada la ruta perfecta, ideal, pero si queremos llegar en un punto a eso y entonces, al tener una variedad de Booth Campus, logramos ver qué funciona en 1 que al otro no le funciona o qué está mal y efectivamente no se tiene que hacer y Así mismo compartimos esos aprendizajes entre Booth Campus.

Entonces no sé un bootcamps y no ha podido llegar a personas con discapacidad, población migrante, pero el volcán ve si ya tiene extra porque salió a no sé a un curso internacional que mueve un montón de migrantes, entonces compartimos esa información, compartimos en la Diana, todos aprendemos mhm y pues obtenemos resultados porque llegan, pasamos de 4 a 6, porque este este año nos ampliamos a más ciudades, entonces este año no solo estamos impactando en Bogotá, si no estamos llegando a Cali y Barranquilla, entonces pues lo que hemos revisado en estudios y demás, pues la población en.

Speaker 1 33:45

	<p>¿OK?</p> <p>Speaker 2 33:49 Cali por por por la vulnerabilidad y pues todos los temas que que tuve de pronto sabes un poco más en Cali de violencia y hay como muchas más barreras. En Cali, por ejemplo, es donde tenemos 4 de nuestros Boot Camps operando allá, porque allá es donde más necesitamos aprender y donde más tenemos retos, entonces así nos podemos si dejamos solo a 1, que tal vez no no podamos comparar y no esté funcionando, pues cada el y las metas de Cali también se nos van a caer, en cambio sí, sí tenemos una variedad, pues lo comparamos.</p> <p>Speaker 1 34:19 ¿OK?</p> <p>Speaker 2 34:22 ¿Podemos compartir esos aprendizajes y generamos como que te digo, esa ruta de formación ideal?</p> <p>Speaker 1 34:28 ¿Buenísimo, súper listo, Eh? María Alejandra, digamos que con todo lo que me has explicado me queda claro, pero voy a hacer la pregunta para ver si lo podemos como dejar super concreto, cuál es el tipo de relación que tiene ORGANIZACIÓN GLOBAL con los boot Camps y que alcance, y cuando digo alcances, influencia. Tiene esta relación sobre el modelo operativo de los Boot Camps, o sea, como ellos operan.</p> <p>Speaker 2 34:57 Visto en Ah es que esto es más chévere explicarlo. Cuando tengo una diapositiva a tratar de buscarla mientras te la de la sí, es que yo siempre explica algo y es complejo para cuando 1 es como su primera vez, pero como como te decía, Digamos que nosotros decían que</p>
--	---

	<p>nuestra entidad, que está por encima, pues estás bien.</p> <p>Speaker 1 35:05 Ay.</p> <p>Speaker 2 35:17 Institut pero en Colombia es fundación corona, la Fundación Corona está golden que nosotros y pues fundación también otra al ser una fundación de segundo piso.</p> <p>Speaker 1 35:19 Sí, ajá.</p> <p>Speaker 2 35:26 Pues no opera directamente la población, entonces nosotros lo que hacemos es creamos como la idea y captamos los recursos a través de Gómez, que llega a todos los recursos, ha, traemos los financiadores y tenemos un corporación inversor. Es le llamamos como nuestro bootcamps manager o como el gestor de desempeño que es el que está en el día a día con los boot.</p> <p>Speaker 1 35:47 Ajá.</p> <p>Speaker 2 35:52 ¿Camps encima mirando que todo esté funcionando y el que nos está ayudando a mirar qué aprendizaje recogemos? ¿Entonces, por ejemplo, inversor está semanalmente con ellos preguntándoles cómo va nuestra Mi? Cifras que ha pasado hablemos de cabeza específicos. No es que tengo una excepción, me llevo una mujer migrante y aparte con discapacidad de 31 años, la popa caeun</p>
--	--

no, porque ya tenemos también como paralogpe y pues para en Colombia la juventud va hasta los 28 años, entonces digamos que nosotros tenemos como un porcentaje, sí, no, yo tampoco.

Speaker 1 36:22

Ya estoy vieja entonces.

Speaker 2 36:24

Yo tampoco.

Ya pertenezco al Grupo de la de la Juventud, pero pero digamos que ese es como, pues el foco de jóvenes, juventud, entonces digamos que por nuestro perfil base no deberíamos dejar una persona mayor de 28.

Speaker 1 36:26

Ay.

Speaker 2 36:39

¿Pero entonces una mujer es muy grande y aparte tiene alguna discapacidad?

Pues como nos vamos a convertir en otra barrera, porque simplemente no tiene dos años menos.

¿Entonces, como como todas esas cosas, se van mirando semanalmente y ese seguimiento 1 a 1 lo hace inversor y yo estoy ahí como de lado inversor, Eh?

Has que somos como el equipo que semanalmente está encima de los bootcamps, mirando cómo funciona y como te decía Ahorita y cómo y le vamos transmitiendo también esa información de otros boot Camps para que tú aprendas entonces lo que te decían temas de convocatoria no le está llegando.

Población migrante miraste UCAM se contactó con x organización contáctese con ellos tomé el dato una hace, pues que por ahí los migrantes OO, no sé, hay un boom que no tiene, tiene cero formación virtual presencial y hay 1 que tiene dos espacios presenciales y les ha los estudiantes, va mucho mejor, están más más comprometidos.

Comprometidos.

Entonces, obvio, las tele funcionó.

<p>Rol de seguimiento y veedores de los bootcamps</p>	<p>¿Tener un espacio presencial porque no se inventa usted o crea un espacio presencial que genera como un compromiso mayor en los estudiantes o esos firmaron un acta de compromiso y no están desertando tanto usted por qué no lo intenta hacer entonces?</p> <p>Speaker 1 37:47 Ajá.</p> <p>Speaker 2 37:53 ¿Digamos que que creo que el valor agregado de todo este proyecto y nosotros estar detrás de esto es eso, transferir conocimiento a transferir aprendizajes y puedes seguir aprendiendo día a día y pues aparte de esto, que te comento, nosotros hacemos una preparación previa, qué es lo que te digo? Estamos haciendo ahorita, creo que este año son. Demás, hemos preparado los Boot Camps y nos preparamos para trabajar con mujeres con la formación que te dije de fundación W, EH para temas de género en en temas de migrantes estamos trabajando con que Mónica oportunidades sin fronteras, que es una iniciativa de USAID, también está trabajando como temas de migrantes para que los Boot Camps ellos sepan manejar.</p> <p>Speaker 1 38:21 Sí.</p> <p>Speaker 2 38:37 ¿OO transferirle esta información a los migrantes de cómo atravesar un duelo migratorio como manejar un tema de xenofobia y en personas con discapacidad, trabajamos con pacto de productividad, que es una iniciativa también que estaba financiada por fundación Corona YY con fundación Saldarriaga Concha, que son expertos en en trabajar con personas con discapacidad y ellos también nos dan una formación a los boot Camps para enseñarles, pues desde cómo se debe hablar desde que no se le dice a una persona que es discapacitada, sino es una persona con discapacidad, Eh?</p>
---	--

Como se les debe hablar como tú los debes atraer con la convocatoria si hay que hacer, no sé si tú conoces este término, pero en temas de personas con discapacidad, término que se ajuste razonable si son esos ajustes que necesitas hacer como organización para que una persona con x discapacidad pueda, pues estar en tu en tu sí exacto, o sea en tu organización como empleado, o sea, tú.

Speaker 1 39:30

Parecen Peñas, sí.

Desde la parte física hasta la parte funcional de roles.

Sí, sí, perfecto, bueno sí.

Speaker 2 39:39

Exactamente, entonces todo eso como que se los enseñamos a los Bucks y estamos como en esa etapa de preparación.

¿Mientras ellos están trabajando en la convocatoria para iniciar la formación que pues ya empezamos en algunos grupos, también se les enseña a como temas de datos con inversor que tiene como mucha experiencia en en pago por resultados y entonces esquema entonces quemados de financiación, EH?

Speaker 1 39:49

Buenísimo.

Speaker 2 40:04

Se les enseñó también temas de comunicaciones con nuestra persona del equipo de golf de comrado de la licencia.

¿Entonces, qué tienes que sí o sí?

Nombrar a la población vulnerable en tus publicaciones, que si quieres atraer mujeres, pues hay unos colores que son mejores que en temas de discapacidad.

No siempre tienes que poner una persona en silla de ruedas porque no es la única discapacidad que existe y ahí estás como relegando a los otros que no, que tienen otras discapacidades.

Entonces, se les da con muchos insumos y entonces este creo que es otro plus, entonces aparte le llamamos nosotros a eso como fortalecimiento de capacidades.
Entonces, aparte de brindar como todo ese apoyo, por ejemplo, la financiación tal vez del del programa y de compartir aprendizajes en el en la operación, pues también como que los los preparamos para lo que viene y para la población con la que ellos van a trabajar.

Speaker 1 40:56

Super buenísimo, perfecto.

¿Creo que ahí me queda claro, Eh?

¿María, Alejandra, tu desde tu experiencia crees que estos cursos cortos de formación o estos volcans han logrado un mayor interés y motivación en mujeres?

Speaker 2 41:15

¿Sí, y te lo digo primero por primero, por su modalidad, Eh?

Pues muchas, muchos de los gastos que hemos tenido.

¿Así a mujeres con hijos pequeños que en algunos casos son madres cabezas de familia en algunos casos, no, pues finalmente en un gran porcentaje de las las que son mamás quieren estar con sus hijos y pues con las realidades que 1 ve a diario, Eh, pues dejar un hijo con cualquier otra persona?

¿Pues no te da la tranquilidad entonces, primero la modalidad virtual funciona un montón para las mujeres que pueden tener a su hijo en su casa, Eh?

¿YY pueden iniciar como un proceso formativo, EH?

Por otro lado, pues al al al ser un poco en temas de financiación un poco más económico que una carrera universitaria, también les permite acceder y pues ya hay muchas formas de financiación que te permite acceder y pagar, pues son bootcamps, a diferencia de una Universidad, el tiempo que pasó no solo para las mujeres y más general, y pues el tiempo no, que es más corto cuando tu tienes, por ejemplo cuando hablamos en en general de población vulnerable, pues las policías murieron normalmente están en necesidad de de recibir en dinero, pues lo más rápido posible entonces.

<p>Bootcamps – elección de las mujeres para formarse en cursos cortos</p>	<p>Speaker 1 42:15 ¿OK? Ajá.</p> <p>Speaker 2 42:34 Pues mientras tú haces una carrera de 5 años o de 3 años sin buscarte, ofrece una formación que te permite tener dificultad para conseguir un empleo en 6 meses un año, pues es diferente.</p> <p>Speaker 1 42:45 OK, perfecto. Me queda ahí, claro mhm. ¿Como Eh digamos, teniendo en cuenta como ya lo que mencionaste, tanto del interés por parte de mujeres y también, todo el insumo que ustedes les dan, ahí me gustaría saber, Eh? ¿Cómo percibes tú, EH? ¿Qué es el conocimiento de los bootcamps sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología? Es decir, pero perciben ustedes que los bootcamps sí tienen un entendimiento de la realidad de la problemática que hay alrededor de ese gap de género en la industria.</p>
<p>Tiempo</p>	<p>Speaker 2 43:28 Y honestamente, creo que muy pocos lo tienen, Eh, digamos YYY, voy a hacer aquí, como muy orgullosa del proyecto, pero EH, creo que creo que los que han trabajado con nosotros han hecho como más más engancho con ese tema y se han dado cuenta de la importancia, que no es un tema de una revolución feminista que llegó en en este corto tiempo, sino que es una realidad que ellos ya me empezaba a vivir como él. Han vivido y se han dado cuenta de que existe, pues ellos mismos han empezado a intervenir. ¿Hay algunos volcanes que ya venían como con ese chip, pero no son muchos como este que te comento de girls latam, YO no sé si tú ya hablaste con fundación educa, más el botón de Programas te EH?</p>

<p>Conocimiento de los bootcamps de la realidad de mujeres</p>	<p>Speaker 1 44:12 Ajá, sí, ese es.</p> <p>Speaker 2 44:15 Para mí, ellos son un hit personalmente y creo que que su su plus for iniciado como fundación y luego convertirse ya en Button, creo que eso les permitió como tener una visión más amplia y crear un boot Camp. ¿Viendo como todo esto que sería lo ideal, que lo viéramos todos desde cualquier organización o perspectiva, entonces creo que creo que no es normal y pues tampoco era como que ellos lo tuvieran que saber, porque pues digamos que para ellos finalmente es un negocio, pues si el negocio les funciona más con hombres YY tiene su capital con hombres EH?</p> <p>Speaker 1 44:33 ¿De acuerdo? Ajá.</p> <p>Speaker 2 44:51 Pues ellos siguen andando, pero creo que sí se ha hecho un poco ese cambio de perspectiva y creo que ha sido 1 de los plus que hemos tratado de de de vender desde joven, no solo con con temas de género sino con otras poblaciones y es darle la importancia y ver cómo lo que te decía como que hay que dar una milla extra, que nuestras poblaciones, y no porque necesitas más ayuda ni nada, sino porque había una realidad y como una historia en las cuales no se hizo nada y pues ahorita hay que hacer un poco. Más por remediar todo eso que no se hizo antes tenés, creo que lo para concluir como que la naturaleza no lo es, pero si estás muy abiertos y eso lo, y eso es muy chévere.</p> <p>Speaker 1 45:23 Buenísimo.</p>
--	--

Fortaleza de bootcamps	<p>Speaker 2 45:29 De los bootcamps y es chévere, que tal vez a hoy no sean una educación formal porque les permite, como como ser cambiantes, mejorar sin necesidad de pasar por todo lo que, por ejemplo, hay que pasar una Universidad para certificarse y es como la diferencia que hay entre ambas partes, porque es que estos son más novedosos y los otros todavía están años luz de muchas cosas.</p> <p>Speaker 1 45:30 Ajá. Buenísimo, perfecto. Yo creo que está pregunta, ya, ya está más o menos respondida, pero quisiera saber si tú consideras que los boot Camps logran tener un conocimiento profundo de la realidad de sus participantes.</p> <p>Speaker 2 46:11 Mmm. Yo te puedo decir que con los que hemos trabajado sí, y no sé si es porque hemos exigido de alguna manera como ese apoyo extra YY bueno, creo que no te lo mencioné, pero sí desde desde gobiernos, términos de referencia, sí. ¿Solicitamos que tengan como un apoyo psicosocial y cuando al trabajar tú con con población vulnerable sí o sí, debes tener apoyo social y bueno, y yo digo como sicóloga, realmente hoy en día todos necesitamos en algún momento, tal vez un apoyo psicosocial para alguna situación y demás?</p> <p>Speaker 1 46:29 ¿OK?</p> <p>Speaker 2 46:42 Bueno, pues cuando trabajas con población vulnerable es como un un deber ser y pues porque son personas que no tienen idea perfecta y muchas cosas pueden alterar su su tránsito exitoso por la ruta, entonces yo te puedo decir que</p>
------------------------	--

con los que hemos trabajado y pues hay algunas organizaciones que ya no está tratando como pro talento que ya es de antes de trabajar con nosotros ya ya se han dado cuenta de esa realidades, entonces creo que sí, yo creo que los volcanes ya son más conscientes, obviamente 1 se lo serán más que otros, pero sí en.

Algunos casos y volviendo con el ejemplo, educa más, porque los conozco y sé que ellos están como con un seguimiento a 1 a 1.

Ellos están pendientes hasta de la persona que siempre prendida la Cámara y un día la voy a prender y oiga, que pasó todas esas cosas que que son como alertas para parar de cuenta.

Pues que que algo está pasando y que pues tienes que entrar a apoyar como pues como Gotham.

Speaker 1 47:39

Super buenísima, alineado con eso.

Mhm María Alejandra el.

¿Digamos que el el conocimiento que tienen los boot Camps de factores de riesgo que puedan llevar a la deserción, que crees que los boot Camps han trabajado fuertemente en entender esos factores de riesgo, Eh?

Y si ustedes también han percibido que ese es un factor para o pues que es una variable importante en los boot Camps para poder trabajar también su modelo operativo.

Speaker 2 48:14

¿Y yo te voy a ser muy con quién?

Speaker 1 48:16

O consigue y perdón, aquí voy a intervenir.

¿O consideras que ustedes también han aportado fuertemente en la conciencia de esos factores de riesgo?

Speaker 2 48:26

Sí, yo, la verdad, creo que que la segunda, y no por ser lo que te digo, esto suena como de no somos lo mejor, pero, pero sí, siento que me has ayudado.

<p>Apoyo de ORGANIZACIÓN GLOBAL para mitigar deserción</p>	<p>Speaker 1 48:35 Tra tranquila, tranquila, se vale, se vale.</p> <p>Speaker 2 48:37 Siento que siento que sí hemos ayudado bastante porque algo muy curioso que nos pasó es que ellos ellos cuando iniciaban cuando se presentan a las convocatorias, nos mostraban cifras. Por ejemplo, empleabilidad del 90% de sus de sus estudiantes, entonces desciende. Nosotros deseamos tu está buenísima, o sea, es lo que nosotros necesitamos. Ejemplos tenemos una meta del 60, 70%. Cuando llegábamos a pegar y cuando ya estábamos en una operación, pues lo máximo que hemos llegado al día de hoy es del 50% en empleabilidad. Entonces, cuando nosotros entramos a revisar decíamos, pues realmente ellos sí sabían trabajar con población vulnerable y cuando nos mostraban sus cifras, en esas cifras había población vulnerable o esas cifras son con la persona, el hombre mhm que tiene para pagar su buscan que quieren mejorar su perfil porque quiere acceder. OO. Tener un mejor puesto en mercado libre o en acento o entonces ahí nos dimos cuenta que ellos no estaban muy preparados para para esto y pues eso ya lo vimos también reflejado en las cifras, entonces creo que creo que no se está, no se está haciendo y seguramente algunos bots todavía no conocen como esto y pues como no es de su interés trabajar con esta población en general impacto social, sino como te digo finalmente un votaam es un negocio donde pues si te pagan y COSI es la persona que te paga y te va a pasar.</p> <p>Speaker 1 50:14 Ajá.</p> <p>Speaker 2 50:14 Que chico, que ya tenía una experiencia previa que ya tiene conocimientos o que salió muy buen colegio, que sabes</p>
--	--

que la va a transitar, iba a conseguir ese empleo, pero creo que sí.
Ahí creo que hemos hecho ese ese, ese ese cambio de chip y por lo menos tal vez.
Obviamente, no han cambiado todo, como toda su organización.
¿En pro de esto, pero si nos ayuda a generar como esa conciencia de también se puede, y también como tú vas a llegar como vodka y entiendes cómo esto le puede funcionar a una empresa?
¿Entonces, si yo tengo un perfil de una persona vulnerable, más allá, yo formarla y tratar de buscar empleo, porque si es como yo entiendo toda la problemática y aparte, cómo llego a la empresa y le vendió este perfil?
No por un tema filantrópico, porque Ay, tienes que contratar a una persona con discapacidad, porque esto es lindo y te vas a ver bien como empresa, sino que te aporta esto.
Entonces, normalmente una persona en la que nunca ha tenido acceso a oportunidades y tú le das una oportunidad como empresa y consigue trabajo, pues es una persona agradecida, una persona que genera una entidad con tu empresa es una persona y bueno, y los otros colaboradores también van a ver en ti como tu, tu empleador, como estoy trabajando en una empresa consciente, una empresa inclusiva, hay muchos estudios hoy en día de diferentes organizaciones de Michael Page.
Ayer hablábamos confesor, también mhm de de de todos los beneficios que tiene contratar población vulnerable, de manera inclusiva y con diversidad en organizaciones.
Entonces es como como si, como cambias el chip, ellos finalmente todo esto también es un proceso, entonces ellos tienen que aprender, saber, entender y ya, a medida que esto pasa, pues ya va a cambiar, cambiar como el ADN, por decirlo de alguna manera, desorganización.
Pero creo que ya está empezando a pasar y programas como este, seguramente existen otros que nosotros no tenemos mapeados.

Speaker 1 52:02
Buenísimo.

--	--

7.7.14. Transcripción y codificación 14

Organización: ORGANIZACIÓN GLOBAL

Entrevistado: Paola Paternina

Fecha: 21-Junio-2024

Hora: 12:00pm

Codificación	Textualidad
	<p>Speaker 1 started transcription</p> <p>Speaker 2 0:06 Qué bueno.</p> <p>Speaker 1 0:06 Ahí ya estoy iniciando tu. Me confirmas y ya te sale.</p> <p>Speaker 2 0:11 Sí, ya me sale que fue grabada.</p> <p>Speaker 1 0:11 Está grabando. ¿Buenísimo, súper listo, Eh? ¿Bueno entonces, Eh? ¿A ver, EH, para arrancar ahí, me gustaría pagarle que me comentas un poquito de ti, de tu rol en going, en y también que me cuentes un poco que es going no, EH? ¿Que es going, qué hacen? Y ya ahí entramos un poco más a detalle con las preguntas de de la investigación.</p> <p>Speaker 2 0:40 Perfecto entonces con que por sus siglas en inglés es global, opportunity Network es la red global de impacto colectivo</p>

que nace desde la espina institut de otros socios globales incluyendo, pues Accenture, para la inclusión socioeconómica de los jóvenes con potencial que denominamos jóvenes con potencial, aquellos jóvenes que no estudian ni trabajan o que se encuentran en la informalidad.

¿Eh?

La plataforma tiene como principio la participación multisectorial, la colaboración y el diseño de soluciones basado en las necesidades locales.

Es por eso que voy como esa estrategia global busca un socio anclada dentro de la Comunidad, donde identifican en condiciones habilitantes para que puedan implementar esa red y esta estrategia global.

En el caso de Colombia, por su expertise en temas de educación, empleo, EH.

La Fundación Corona fue seleccionada como operador del programa y En este sentido, Eh, las condiciones habilitantes que se estudiaron para establecer una comunidad en Bogotá y también Barranquilla es que estuviera pues primero, un número alto de jóvenes con potencial en ambas ciudades.

En el caso de Barranquilla llega casi al 40 y pico por ciento en Bogotá, estuvo en su momento alrededor del 38%.

Y 8% Ahorita ya ha bajado como al 33% de esta cifra, dejó en el potencial desde el 2019 y que también haya un sistema, un mapa de actores que puedan trabajarse, desarrollarse.

Un mapa de actores que puedan trabajarse desarrollarse, capacidades para que el sistema esté mejor preparado para sorpresa a esta población, esos actores tiene que ser, pues, formadores, Academia, empleadores, http.

¿Este local Eh?

Y pues, organizaciones de servicios complementarios para los jóvenes y organizaciones que pues trabajan para los jóvenes.

Entonces de a partir del 2019 2020, después de que nace la la Iniciativa Godoy, ellos empiezan a identificar, se empieza a identificar qué sectores tienen esa mayor oportunidad por la vocación del territorio de absorber a estos jóvenes dentro de oportunidades de educación y empleo.

Speaker 1 2:45

Super.

Speaker 2 3:04

De educación y empleo y pues el sector digital salió priorizado en el caso de Bogotá, entonces a partir de esto nace el Marketplace, quiero ser digital, junto con otros aliados globales y locales que plantaron su financiación y su desarrollo para poder proveer este fortalecimiento de los actores del ecosistema y para el acceso a oportunidades de los jóvenes en la economía digital.

Entonces yo, pues soy Pablo que termine, me encuentro en frente de este marketing.

	<p>Speaker 1 3:35 ¿OK? ¿Listo? ¿Muy bien, EH? A ver, para entender un poco Paola Mhm. ¿Teniendo en cuenta, digamos, como esta introducción que me diste del Marketplace y demás, Eh? ¿La pregunta y lo que nos urge, digamos, de primer punto para explorar, es qué motivó a ORGANIZACIÓN GLOBAL y qué motivó, digamos este Marketplace? O pues esta iniciativa quiero ser digital, a trabajar con Bootcamps de programación y no con otras entidades u otros modelos educativos.</p> <p>Speaker 2 4:13 Bueno. ¿Entonces es básicamente porque enfocamos nuestro trabajo con bootcamps y no con otro modelo educativo, cierto?</p> <p>Speaker 1 4:25 Sí, o sea, porque sí. ¿Exacto, que qué los motivó a ustedes y qué qué los llevó? ¿A qué trabajen con bootcamps de programación?</p> <p>Speaker 2 4:32 ¿OK? Bueno, entonces, bueno, independientemente de programación, un nuevo, sino más bien el modelo. Buscan porque, pues ahí es el tipo de información, pues no los va dando la identificación y necesidades de talento humano del territorio. Si es un análisis de datos, ejemplo, grabación sin ciberseguridad, pero parte.</p> <p>Speaker 1 4:49 Sí, correcto.</p> <p>Speaker 2 4:56 Nosotros desde quiero ser digital si queremos fortalecer los distintos actores del ecosistema, es decir, no hay una competencia con que digamos, Eh Las universidades o los técnicos o las instituciones</p>
--	---

	<p>Las DH, que son las de este instituciones de educación para formación y trabajo humano, no es que sea algo mejor o peor que la educación.</p> <p>Modalidad de la gente ex cabe dentro de su sistema para el trabajo en de formación para el trabajo.</p> <p>¿Pero EH?</p> <p>Cuando se hizo el análisis, de qué forma podríamos intervenir mejor las necesidades puntuales de formación y acceso a oportunidades, de formación Y empleo porque aquí importante, no solo formación, sino empleo de los jóvenes, pero que también al mismo tiempo responder a las necesidades de los empleadores.</p> <p>Se está y es una ciudad, pues importante también de de de la pandemia.</p> <p>Se hizo una priorización de la intervención, que es entender pues la necesidad de la población con la que estábamos trabajando, pero también del resto de actores, como los empleadores que necesitaban una demanda de talento y por tanto, en un primer estudio que desde el Banco Interamericano de Desarrollo que se da en plena este auge de la pandemia en en plena pandemia, perdón y el auge de las este de la de la formación intensiva, le hace bootcamps en Estados Unidos y que se estaba expandiendo para Latinoamérica y que respondía básicamente, modelos intensivos de aprendizaje que podía.</p> <p>Speaker 1 6:34</p> <p>Ajá.</p> <p>Speaker 2 6:38</p> <p>Desarrollar las competencias y habilidades necesarias para desarrolladores, especialmente para el sector digital dentro de un corto tiempo y que conectaba muy rápidamente con las necesidades de de de las empresas.</p> <p>Porque pues, a diferencia de la educación formal, donde tienen que surtir procesos de trámite, de ajuste curricular y demás, que puede tardarse un año y demás, estos podían adaptar rápidamente su currículo para responder a estas necesidades.</p> <p>Eso fue como un primer en su el segundo, pues es la consulta con las necesidades de los jóvenes que nos decían los jóvenes, pues específicamente para la población que nosotros trabajamos, que son jóvenes con potencial de que se ubican en su mayoría dentro de los estratos 12 y 3, tus económico dentro de la clasificación del dane.</p> <p>Dane.</p> <p>Necesitaban, pues, 1 no podían acceder, pues a una formación que tardara demasiado tiempo y le y les quitara, pues parte de de incluso pues años porque ellos necesitaban.</p> <p>Puedes generar ingresos rápidamente y esos son los pomelos, básicamente de de de de rutas de formación y empleo, que se han desarrollado a lo largo del país pero que antes estaban enfocados mucho más en el TH Juan.</p> <p>¿Cursos de formación complementaria, por ejemplo, por qué?</p> <p>Porque esta población tiene unas necesidades particulares de que necesitan acceder rápidamente al mercado laboral.</p>
--	--

Entonces, uniendo, pues estas necesidades de de de que los jóvenes necesitaban una formación rápida que le brindara a esas formaciones ese esa formación pertinente para poderse enganchar rápidamente en un en un, en un empleo, que pues estuvieron estudiante 34 meses.

Speaker 1 8:03
Mhm.

Speaker 2 8:24
Para que pues, evitar riesgo de deserción de que pues después ya no siguieran porque, pues finalmente vuelven al mercado informal.
¿O se enganchan en otros tipos de trabajo no cualificado?
Encontramos, primer unimos esta necesidad de los jóvenes, pues con lo que nos mostraba un poco estos estudios de que la educación busca específicamente para el sector digital, permitía responder a las necesidades que los empleadores tenían de de talento digital.

Speaker 1 8:54
Aunque buenísimo.
Eh, perfecto.
¿Hizo EH?
¿Cuál es el tipo de relación que tiene ORGANIZACIÓN GLOBAL con los Bootcamps y que alcance tiene esta relación sobre el modelo operativo de los boot Camps?

Speaker 2 9:20
¿Bueno, entonces la relación by de desarrollo y generación de alianzas, EH?
Con ellos y con otros actores del ecosistema, ahorita te cuento un poco de de otras de alianza que estamos conectando con otros actores del ecosistema.
Hasta ya términos más contractuales y operativos, que son básicamente, y operadores de las rutas de formación. Y empleo que tienen en que se tiene desde quiero ser digital.
Para la primera y porque es la más corta.
Por ejemplo, nosotros buscamos que se haga un acercamiento en las discusiones entre los modelos de educación alternativa con los más tradicionales.
Por ejemplo, conectamos a la Universidad de los Andes COM YY apoyamos económicamente para el desarrollo de esa alianza con un botón que se llama Beat.
El Bogotá Institute of Technology.

Speaker 1 10:10

Mhm.

Speaker 2 10:12

Porque de la Universidad están viendo la posibilidad, están del proyecto de de Tecno de Technician después del Instituto de Técnico y Tecnológico de unidades e incorporar modelos de de de formación que vayan por módulos y que permite hacer conocimiento de aprendizaje previo, o sea adquirido por educación informal, cursos cortos, etcétera. Como boot Camp y que les permita, por decirlo así, tener como esos créditos para continuar tracks de formación a nivel técnico, Tecnológico, etcétera, que incluso luego le valga para los que quieran seguir una Formación Profesional o acercar, por ejemplo, este a la A la A la educación para el trabajo y desarrollo humano y al subsistema de trabajo de forma segura del trabajo con estos modelos.

Speaker 1 10:49

¿OK?

Speaker 2 10:59

Debut por ejemplo, que que que que a la larga, mucho de lo porque unos decían, pues en estas mesas que nosotros desarrollamos la mesa para la cuarta revolución industrial, que el igual los jóvenes preguntan.

Speaker 1 11:00

Mhm.

Speaker 2 11:10

¿Bueno, con este certificado, cómo puedo seguir estudiando?

¿O qué más puedo hacer entonces?

Es importante incentivar estas conversaciones que estamos teniendo con los actores para que puedan darle y mostrarle a los jóvenes cómo de de de esta formación pueden ser criticar sus competencias.

¿His acceder, pues a otros este tipo de niveles de formación, ya puntualmente para el caso del fondo del de los fondos evolución digital y el fondo quiero ser digital nosotros pues abrimos felicitaciones para estas puedes convocatoria para esta ruta de formación y empleo para operadores de esta ruta integral de formación y empleo para los jóvenes, EH?

A las cuales se postulan diversidad de actores en estas últimas cortes.

¿Las dos primeras se si estuvieron enfocados, pues hablamos claramente de bugs para este, hablamos para cualquier organización que pudiera, Eh? He.

Realizarlo y nos llegaron este convocatorias interesantes de alianzas entre buscan con fundaciones que estaban de pronto más enfocado en el trabajo con estas poblaciones o en los temas de empleabilidad, por ejemplo.

Speaker 1 12:16
Mhm.

Speaker 2 12:16

Entonces, básicamente se hace de acuerdo la selección de los mejores propuestas, pues un contrato basado en en en en en financiación de pago por resultados que se quiere decir, los bugs que son estos aliados, operadores implementadores de la ruta van a tener unos incentivos importantes para lograr la graduación, empleo y retención en el empleo de los jóvenes que pasen por su podcast, que es un modelo que es, se incentiva desde la Fundación corona a partir de otros aprendizajes a nivel mundial.

Por ejemplo, el Reino Unido, que ha sido puesto en este tema de financiación basada por desempeño para cambiar el chip de no pagar por actividad de, por ejemplo, doy 140 horas a un joven y listo.

Chao, YY no me interesan, no, no funciona exactamente, entonces ellos tienen esta modalidad pago por desempeño, pero hay más para poder garantizar esa línea.

Speaker 1 13:02

Sí, pero no sabemos si funciona o no.

Speaker 2 13:13

Acción de incentivos si buscamos desarrollar capacidades en ello, que usualmente al inicio de este proceso estaban enfocados o sus clientes naturales eran una población muy diferente a la que nosotros le llegaban, entonces por eso fue necesario fortalecer sus capacidades a través de transferencias de metodología para trabajo con en mujeres, este ahorita puntualmente tenemos ese fortalecimiento a través de la Fundación WB, pero en ocasiones anteriores fue a través de Equilátera por que un migrante con personas con discapacidad y ahorita que tenemos un componente étnico en Cali, pues con trabajo para la población afrodescendiente e indígena y esto lo hacemos a través.

Speaker 1 13:54

Mhm.

Speaker 2 13:54

De aliados que tiene en su experta en esto, por ejemplo, el de trabajo con jóvenes y sobre todo, jóvenes con potencial, si lo hacemos directamente desde Google, que ha sido, pues nuestro expertise también es el tema de desarrollo de

competencias para el manejo de datos y generación de toma de decisiones basadas en en esta violencia.

Speaker 1 14:03

Mhm.

Speaker 2 14:13

¿En estos datos para el cine tuve esta ruta EH?

Y puesto el tema de de manejo de entendimiento de lo que es modelo de pago por resultados.

Speaker 1 14:24

Perfecto, buenísimo.

¿No me queda ahí clarísimo, Eh?

Hay una.

¿Eh?

Bueno, si quieres voy de una vez con con esa pregunta y es cómo seleccionan a los boot Camps con los que trabajan y también EH, que los lleva a elegir varios Boot Camps y no a 1 solo.

Speaker 2 14:49

OK, entonces voy a empezar por la atrás, por la segunda, porque quisiera darte la información más aterrizar posible en los criterios de selección que usamos para el fondo quiero ser digital, pero la sé, pero para la respuesta corta de porque.

¿De porque?

Que, perdón de porqué, seleccionamos a varios.

Básicamente es porque son dos razones principales de la mente.

1.

Distribución de riesgo en todo lo que esté en modelo de pago, resultado y dos generación de aprendizaje y fortalecimiento del ecosistema.

Speaker 1 15:32

Perfecto.

Speaker 2 15:32

Entonces esto la primera simple y llanamente para que en un modelo para un resultado, donde tienes unos resultados y unos pagos a trabajar riesgo de colocación, tú no quisieras dejar todos tus huevos, por decirlo así en una sola canasta, entonces sí, un vodka caído en las metas, pero el otro va súper bien, pues tú te, pues tu balanceas ahí el el riesgo.

Speaker 1 15:45

Ajá.

Sí.

Speaker 2 15:56

Pero la segunda, que eso va conectado, es porque si que va conectado al tema de generación de evidencia, conocimiento y fortalecimiento de capacidades, es que si tú ves, escuchan que lo está haciendo muy bien versus el que lo está haciendo, pues no tan ideal, puedes empezar a entender y a extraer información de por qué este lo está haciendo bien, que está haciendo mejor.

¿Cómo está comunicándose mejor para llegar a la población de personas con discapacidad?

¿O como adaptó su proceso de formación y sus plataformas para esto que le puede servir?

Para nosotros, extraer esos aprendizajes, pero también para que se busquen, pueda mostrarles ejemplo al otro con el que está este, que también está, pues en esa corte.

Speaker 1 16:34

Mhm.

Speaker 2 16:38

Y así, por por ende, pues fortalecer las capacidades entre ellos y pues nosotros ya sacaron y generar más información, datos y evidencia que podamos compartir con el resto de ecosistemas.

Esa es con esa parte, la la primera.

Speaker 1 16:49

Buenísimo.

Speaker 2 16:53

Por ejemplo, nosotros, claramente en un, en un tema de evaluación de y proceso de selección se se tiene que considerar temas como la información de la entidad que tiene que ver con la experiencia previa en esos programas de formación y empleo, resultados históricos, sobre todo en tasa de colocación, deserción y retención.

¿Porque, pues claro, la mayoría tiene perfecto su formación en traje de educación, pero pues qué pasa cuando 1 quiere ver colocación YY también de jóvenes y por grupos etarios y por grupos?

Speaker 1 17:19

	<p>Empleabilidad.</p> <p>Speaker 2 17:22 ¿Grupos este diversos, Eh? También temas de su capacidad internas en temas de monitoreo YY equipo de trabajo y capacidad operativa para la intervención. Si tienen un equipo, un área de de de financiera administrativa de de de datos o como la estructurarían etcétera, porque pues también se tiene que garantizar un tema de de de de de de, de de consideración de riegos para la ejecución del proyecto y ya en la parte de la propuesta técnica y propuesta económica.</p> <p>Speaker 1 17:53 Mhm.</p> <p>Speaker 2 17:56 Pues si necesitamos ver en detalle se considera, pues y se compara la propuesta en la tema de ruta de intervención, nosotros aquí voy a hacer un paréntesis. El modelo de pago por resultados, a diferencia de lo que se hacía antes en contratación de proyectos públicos o sociales que te decían, necesito formar a 100 jóvenes de tantos extras de tanto nivel socioeconómico, Puntajes eylén 180 horas de formación técnica más 20 horas de formación. Ahorita soy socio ocupacional y listo, eso como apunta el resultado, no nos interesa el detalle de cómo lo está formando, en que, porque eso tú no lo deberías decir porque eres el mejor y sabes leer mejor el mercado en cómo necesita su, su, su, su formación y sus ajustes, pero si estamos, pero si ponemos unos mínimos de acuerdo con los aprendizajes anteriores, por ejemplo sí o sí, para trabajar con esta población, dime Qué vas a incluir, algo de componentes y con social. Como sea, tu metodología que tú creas que es la mejor, pues tú no las digas pero sí o sí, es clave tener esto. Es clave tener orientación socio ocupacional previa para evitar que se filtre gente que realmente no, no tiene el perfil para un desarrollador porque realmente no les interesa hacer un desarrollador, sino por ejemplo un chef. Este tema así, temas de dejar una bolsa para para para subsidios de de de transporte de computador de Internet, porque esta población viene con esas barreras, entonces sabemos que necesitas dejarle para los casos que se presenten este esa esa barrera, entonces si sean unos mínimos, pero no sé entra un detalle con base en los aprendizajes para la superación de estas barreras estructurales, pero no sé exige el detalle de tiene que ser en tal formación, con tantas horas, no tú eres el mejor, tú me lo dirás. ¿Entonces comparamos esa esas rutas de intervención, un tema de modelo diferencial e innovador, porque a veces, pues ya sabemos que es el común con base de 3 cortes que pues ya llevamos, pero qué más no nos propone que qué es</p>
--	---

diferente para ver cómo mejoramos los resultados, Eh?

Speaker 1 19:48

Mhm.

Ajá.

Speaker 2 20:05

Hay también resultado esperado.

Es ponemos un mínimo, pero algunos van más allá de ese mínimo.

Nos interesa saber por qué el tema del contenido del programa de formación técnica, el programa de formación de habilidades socioemocionales, el tema de hoy integral o acompañamiento social muy importante, el tema de gestión empresarial y de colocación, las alianzas que proponen para el desarrollo de la ruta y si hay temas adicionales que son pueden ser deseables, pero no descalificarte, como por ejemplo, temas de certificaciones de Industria o complementarios en inglés.

Y ya tema de propuesta económica si traen contrapartidas o no el costo unitario por el joven impactado el costo por actividad o etapa de la ruta y super fundamental en estos esquemas que es la propuesta de plan de pago y esquemas de pago por resultados algunos uno ya empieza a ver si es que te ponen por ejemplo decimos entre el 15 y el 25 por ciento tiene que estar atado a la opa a los resultados de producción empleo y retención pero sobre todo a los de empleo y retención entonces ya uno va comparando si es que un.

Button dice no, pues yo ese de ese 25% del 20% lo dejo es en los resultados de graduación y solo el 5% en return.

El 5% en return empleo y retención como dice mhm, no, no.

No, no. De pronto no.

Lo que estamos buscando versus el que sí pone un 15% en los temas de empleo, 5% de retención y el otro 5% en graduación porque es que ya hemos visto con dos Cortes anteriores que pues la tasa de RT de graduaciones del 90%, ejemplo.

RT de graduaciones del 90%.

Ejemplo, entonces realmente no quiero este alinear los incentivos a la grabación cuando estamos viendo que se está logrando para esta población, sino para empleo, retención.

Speaker 1 21:38

Está.

Nar, buenísimo.

No me queda ahí, perfecto, creo que está está súper claro.

Mhm ahí ya entramos a una fase como más de de preguntas sobre percepciones sí y percepciones que probablemente

con la información que has recopilado desde going con la experiencia previa de las.
¿Creo que son dos cortes que ya han hecho antes y no estoy mal, eh?
¿Como un piloto y la segunda, EH?
¿Y ahí es entender, EH?
¿Sí creen que, en efecto, estos cursos cortos, Eh?
OO.
Bueno, esta metodología es vodka ha logrado captar mayor interés y motivación por parte de las mujeres.

Speaker 2 22:32

¿Entonces?

Claro, eso es muy de percepción, porque necesitaríamos más datos duros para poder contrarrestar esto.

Speaker 1 22:41

Ajá.

Speaker 2 22:43

Yo lo que creo es que, independientemente de si es una Intel o no, porque ahorita lo que estamos viendo es la Universidad, también pueden desarrollar sus propios votantes y demás, o sea, yo solo me estoy refiriendo el tema educación corta, que sea en rededor de 3 meses, dos meses, 3 meses, 4 meses intensiva, lo que vemos YY ahí de pronto, si quieres puedes consultar el informe o en Bogotá y también la evaluación de resultados de pilotos que hay, tiene una información más detallada, es que la mujer sí presentan una barrera estructurales, a diferencia de los hombres.

Speaker 1 22:56

Ajá.

Speaker 2 23:20

Hombres en temas de de que son, pues en el caso de Bogotá la mayoría de las mujeres jóvenes pues tienen una dedicación a labores del hogar y de cuidado, un porcentaje más alto que los hombres.

Ahorita no tengo el porcentaje de mano, pero pues ahí lo puedes consultar, entonces cuando se enfrentan estas oportunidades, cuando se enfrentan al acceso de educación y permanencia en la educación, tienen cuando son rutas más largas.

¿Ah desertar por XOY motivo?

Speaker 1 23:49

Ajá.

Speaker 2 23:50

Porque pues, o ya igual la reducción del embarazo adolescente puede estar más abajo, pero pues por labores de cuidado por cuidar al primo hermano o el abuelo se cayó y entonces a la que le toca cuidarlo, pues a ella que se entera entonces con relación a eso, sí puede afectar en eso, en momentos de deserción del y de la educación y que amen tener una movilidad corta y le permite, pues en un tiempo cumplir esos objetivos de aprendizaje y vincularse posteriormente a un empleo.

Ahora bien, yo lo estoy en cercando al sector digital porque, pues igual puedes tener formación corta en un técnico en auxiliar de enfermería, que soy yo, procuro sabemos que el sector salud, su demanda es bien alta en los turnos de más de hospital, pero en el caso lo que estamos viendo es el sector digital.

Es que esta formación le gustan que sí o sí es netamente virtual, no necesita presencia para nada, como por ejemplo para una gastronomía que ellos sí tienes que ir a desplazarte o enfermería o otros sectores les permite pues poder ha ahorrarse los costos asociados al desplazamiento, que sean los horarios por el cuidado de los niños, económicos, de desplazamiento, de cuidadores, familia, etcétera.

Entonces eso les permite eh poder cumplir esos horarios.

Además que el Opinión tiene unos horarios que se pueden adaptar rápidamente.

AAA las necesidades de las personas, algunos contenidos offline que pueden desarrollar después, pero es importante que tengan también gran componente sincrónico que, eso sí, nos ha salido mucho en los en los temas de los grupos focales con los jóvenes para garantizar la atención.

Speaker 1 25:23

Mhm.

Speaker 2 25:28

Porque casi que algo que sea solo componente Asincrónico tu lo ves en la en las cifras de plagas y de pulsera.

Estas deserciones, o sea, el cumplimiento del curso, es solo alrededor, como el 10% de nuestro iMac.

Entonces sí necesitan de su mayoría que se contenido sincrónico.

Y lo segundo es que, por ende, el empleo que van a conseguir no necesariamente tiene que ser completamente presencial.

Puede ser híbrido o puedes completamente remoto, que vuelve y juega.

En el caso de las mujeres no salen como algo esencial para Eh, para para, para, para poder.

Puedes permanecer en en el empleo también.

Speaker 1 26:09

Mhm perfecto.

Speaker 2 26:11

Ahora bien, esto te lo estoy dando con base en los dos cortes que hemos visto en Bogotá nuestra, nuestros supuestos, con base en Grupo focal que hemos realizado para Barranquilla y Cali, pero sobre todo en el caso de Barranquilla, fue que allá los jóvenes, incluidos las mujeres, este mujeres jóvenes, incluso las mujeres jóvenes, perdón, sí menciona mucho el tema de presencia, sí quiero en presencia lidad, pero si ya contexto local puede ser diferente, pero un poco.

Speaker 1 26:38

Mhm qué interesante.

Speaker 2 26:42

La razón es porque su familia no los apoyaban.

Entonces prefería salir de las casas, este que preferían que estuvieran vendiendo a la esquina.

O que pues hacía mucha guía en sus casas, muchas familias viven muchas personas vivían en la casa, entonces si preferían irse a conectar a otro lugar para poder estudiar y luego ya regresar a su lugar.

Speaker 1 27:03

¿Interesante esto último pero buenísimo, Eh?

¿Creo que Paula y me dice una buena introducción a las siguientes preguntas, EH?

¿Porque creo que muestras bastante conocimiento de la realidad, Eh?

¿Las dos preguntas que vienen ahorita están asociadas precisamente a tu percepción sobre el conocimiento que tienen los boot Camps de 2 temas 1 y si quieres lo abarcamos por separado, entonces el el conocimiento que tienen los boot Camps sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología, es decir esa brecha de género que hay importante incluso desde la la educación, EH?

No solo en carreras stem, que está pues que más o menos un 30% de los estudiantes o mujeres, tú lo tu, lo conoces igual que yo y si nos vamos específicamente al tema de tecnología, pues se nos baja Ah considerablemente por debajo incluso de Del 15% para ciertos países.

Entonces, la primera de esas sociedades, eso y es cómo percibes el conocimiento de los Boot Camps con los que ustedes han trabajado sobre el conocimiento, sobre la situación de la mujer en la industria.

Tecnología específicamente, tecnología y sobre esa brecha de género.

	<p>Speaker 2 28:31 ¿Ahí? ¿Pues vuelve, vuelve cual desde mi percepción, porque si 1 quisiera, podría levantar como una línea base de dentro de los profesores, que yo creo que finalmente son los que hacen el el el contacto con 1 a 1, pues con los estudiantes y yo sí creo que independientemente de lo juzgan o no, o sea, cualquier organización que sí entrada no estás interesado en entender los diferenciales por población?</p> <p>Speaker 1 28:36 Sí, sí.</p> <p>Speaker 2 29:03 Pues nos baja de conocer entonces, el grueso de bootcamp. Creo yo, que puede entrar a desconocer cómo brindar una educación diferencial a cualquier grupo poblacional, no solo mujeres, sino a cualquier grupo poblacional. Pero sobre todo en el caso de las mujeres. Pues, tiende a ser más visible y visibilizado por simplemente el hecho de, pues no tengo una corte de hombres y mujeres y punto, pero no me interesa saber cuánto son mujeres de esa corte, pero cuando qué sucedería muy diferente si es, por ejemplo, una un tema de personas con discapacidad, donde sí saben que tienen que hacer muchísimo más ajuste para darle un acceso AAA. ¿Esa formación, EH?</p> <p>Speaker 1 29:50 Sí.</p> <p>Speaker 2 29:50 Ah, etcétera.</p> <p>Speaker 1 29:50 Sí.</p> <p>Speaker 2 29:51 Pero en su grueso de que no puede entrar no van a tener esa esa concepción. ¿Y digo no solo como que si no cualquier organización, que pues en su propósito sea solo formar o empleando a tener como un enfoque necesariamente diferencial para la población, EH?</p>
--	---

	<p>Yo sí creo que en la medida de lo buscan con lo que hemos trabajado y han tenido este refuerzo sobre los temas de género, las capacitaciones de temas género, y cuando ellos, sobre todo los de la primera corte que fue pilotos donde no se cumplió el porcentaje de mujeres en la graduación, sino que refleja un poco lo que estaba, lo que se ve en la industria del 35%, incluso ya está un poco más bajos si tienes a la mano el el último informe que sacó en vez en Bogotá con Michael Page para votar y te salen los.</p> <p>¿Y te salen los datos de cuánto están los porcentajes de de de graduados estén y más importante Eh? De en colocados alcanzan la mujer que están colocadas laboralmente dentro de la industria. ¿Cuántas están en posesión?</p> <p>Speaker 1 30:54 Debe estar sobre un 3%, no hay la el. La el el reporte no, a nosotros nos toca irnos con reportes oficiales y digamos que estudios de investigación certificados, digamos que indexados en revistas científicas, entonces por eso pues yo puedo tomar todos los reportes y demás, pero siempre he llegado al mismo punto y es que la educación formal, la Universidad me dice como pues está muy buenos esos reportes, pero no son reportes de revistas científicas, entonces me los bajan en las que tenemos de revistas científicas, están en casi que sobre un 3% el total de mujeres contra el total de población de de que se gradúan.</p> <p>Speaker 2 30:57 Mhm. ¿Ah, ya sí, no? La Iglesia sí, pero igual el trato es muy parecido. ¿OK?</p> <p>Speaker 1 31:37 Se gradúan de carreras de tecnología, o sea, es asociadas a sistemas computación electrónica TC.</p> <p>Speaker 2 31:41 Sí. Ah, OK, bueno, no, pero en este hablas más ya de la de Del, del, de la de los empleados empleados.</p> <p>Speaker 1 31:52 ¿Empleados empleados sí, OK?</p> <p>Speaker 2 31:54</p>
--	--

Entonces, ahí ya muchísimo, como también importante este rey, pues yo creo que dice una cifra que pues está bien, igual si te gradúas, pero si no te, si no te colocas.

¿O sea, si el porcentaje sigue siendo más del 75% de 80% de de hombres empleados en la industria y aún más corto en temas de cargos de dirección y liderazgo, pues también eso tiene que ver en el embudo de crecimiento profesional del del del de de una mujer en este campo, EH?

¿Una mujer en este campo EH?

Speaker 1 32:24

Mhm total.

Speaker 2 32:26

Pero volviendo entonces, cuando estos este primer, este primer corte, pues le despierta, las mujeres llegan a hacer la graduación alrededor del 35%, o sea, ellos empezaron como con 50%, incluso un poco más de mujeres matriculadas y solamente grado en el 35%.

Y solamente grado en el 35%.

Y 5% entonces.

¿Ciento entonces ahí vieron que es que no es lo mismo, Eh?

Speaker 1 32:46

Mhm.

Speaker 2 32:50

Si tú quieres lograr el resultado de que esas mujeres se gradúen, si tienes que hacer acciones específicas, tienes que consultarle si el horario les queda bien, tienes que meterle mucho acompañamiento psicosocial por si es que están pasando temas de violencia de género, porque vuelves nuestra población.

Este tiene unas barreras estructurales de acceso a oportunidades de educación y empleo diferente.

AA al grueso de la población, entonces tienen que hacerle suma a eso y conectarla con las ofertas de la alcaldía de línea púrpura, etcétera, lo mismo de que si es que necesita dejar al al pelao en el la guardería, pues tenía ver como la conectas, o, como la apoyas, también con la red de cuidado de de de la oferta pública.

Speaker 1 33:31

No tal.

Speaker 2 33:36

También entonces ellos mismos ahí sí se estrellaron.
Y dieron este y, pues también cuando duele el bolsillo duele un poco más todo.
Entonces se crearon, dijeron que si tenían que haber hecho unos esfuerzos más importantes para lograr la grabación y cumplir la meta de graduación y colocación de mujeres.
Ya en la segunda corte con estos aprendizajes, porque ahí ya repetimos los mismos bugs, su mayoría, pero no hubo nuevos.

Speaker 1 33:56
Ajá.

Speaker 2 34:03
¿El hecho saber, hubo algunos que no, EH?
De pronto continuaron la segunda corte, pero todo ya venían como de ese aprendizaje, junto con un fortalecimiento de capacidad para el enfoque de género.
¿Eh?
Logramos la meta de 50% de mujer graduada.

Speaker 1 34:19
Buenísimo.
Super buenísimo, buenísimo.
No creo que hay.
Ya me respondiste.
¿La segunda pregunta que estaba precisamente asociado a el conocimiento que logran tener las escuelas de código de los Boot Camps es sobre la realidad de sus participantes y creo que pues ahí ya me diste como todo todo el contexto, Eh?
¿En ese momento cómo visualizas el conocimiento?
Y los Bucks sobre los factores de riesgo para la deserción.

Speaker 2 34:49
Bueno, ahí bueno, ahí en mi percepción.
Creo que todo depende si han trabajado bajo un enfoque que los lleve a cumplir resultados y metas de graduación de mujeres, independientemente de si su core Business no es mujeres, como por ejemplo la oratoria, porque si no, pues nunca necesariamente van a querer incorporarlos.
¿O hacerlo?

¿Pues si tu negocio es simplemente graduar independientemente de quién o qué, cómo que realmente no, no lo no?
¿No, no necesariamente lo tienes que incluir, pero si sabes que estás poniendo en riesgo y quieres riesgo, pues es tema de metas de de población, mujer o porque realmente quieres incluir Eh?
¿Un enfoque diferencial en tu en tu en tu negocio?
Pues si lo si los están incluyendo, pues solo sí, creo que solo aquellos que están conociendo este modelo de incentivos a esos resultados y otros pues que también igual quieran incluir ese enfoque diferencial.

Speaker 1 35:47

Ajá.

¿Perfil, Eh, Paola, me voy a devolver aquí un poquito a al inicio, EH?

Y es entender, dentro de los requerimientos que ustedes tienen mhm en ese proceso, ablación de los boot.

Camps, usted se evalúan y es un factor, digamos de de para tomar decisiones.

La acciones o iniciativas asociadas a perspectiva de género por parte de los Boot Camps.

Speaker 2 36:13

Sí, eso es lo malo, vamos en el aparte, que es enfoque, perfil poblacional YY propuesta de modelo diferencial.

Speaker 1 36:22

¿OK?

Speaker 2 36:22

¿Y también en la parte de acompañamiento integral poder EH?

Speaker 1 36:24

¿Qué?

Speaker 2 36:27

Evaluar y que presenten la propuesta, también esas acciones que están proponiendo.

Speaker 1 36:32

OK, pero igual usted se lo refuerza, o sea, eso es lo que entiendo, que igual ustedes entran, o sea independiente de si de de si tienen esas iniciativas.

Speaker 2 36:34

	<p>Sí.</p> <p>Speaker 1 36:40 ¿Igual ustedes entran a reforzar, no?</p> <p>Speaker 2 36:42 Claro, claro, porque una parte es. Lo porque si necesitamos de entrada, que sepan a que se están metiendo. Entonces, 1 ve ya enseguida en la propuesta decía alguien que ni por las curvas mencionó algo de enfoque diferencial, y eso sucede mucho, o sea 1. Cree que en los términos de referencia es a todo lo más explícito posible, pero eso no pasa, eso no pasa en términos de de comprensión lectora. No, no pasa igual, también es más difícil procesar toda la información de 1012 páginas, que puede ser un término de referencia en entonces sí, pero sí te dice si presentan la propuesta de entrada, si ya está aterrizando un poco lo que se viene. ¿Porque a veces algunos pueden creer que es mucho más fácil, Eh?</p> <p>Speaker 1 37:28 ¿Ajá, OK?</p> <p>Speaker 2 37:34 Solo intervenidas pero está si tienen que entender las particularidades del programa y a qué población está buscando llegar. Entonces, si buscamos, claro, si tiene l.de más el que aquel que si entra, entra. ¿Mencionar estos enfoques diferenciales, porque también da más tranquilidad que está aterrizando lo que se viene, pero claramente sí incluimos un acompañamiento, un desarrollo de capacidades con base en aliados expertos que trabajan en estos temas para que puedan reforzarlo en la medida de si buscamos que los equipos de trabajo de los buscamos, EH?</p> <p>Speaker 1 37:50 Ajá. Claro.</p> <p>Speaker 2 38:08</p>
--	--

Lo tengan, o sea, desde la persona que elabora la pieza de comunicación de los bootcamps hasta el que va a ser el coordinador del proyecto hasta el que va a ser el analista de datos hasta el que va a ser.

Speaker 1 38:10
Mhm.

Speaker 2 38:21
Y, efectivamente, lo más importante, los profesores de la intervención, porque si no hemos dado cuenta, y pues igual eso en la mayoría de las intervenciones y documentos de buenas prácticas que sale, que es importante, es que desde desde adentro de la organización se prevé que hacen poque que tú le quieras dar diferenciar a una población, porque pues lo mismo no va a ser lo mismo como el que elabora la pieza comunicación o el que maneja las comunicaciones dentro del BOOT Camp.

Speaker 1 38:42
Mhm.

Speaker 2 38:48
Va a llegarle a las mujeres porque saben que es una población objetivo o como el que va a analizar los datos, va a poder empezar a informar el resto del equipo.

Speaker 1 38:52
Ajá.

Speaker 2 38:57
Del proyecto de que oye, se están cayendo las mujeres en la se están despertando o es tienen un reporte más de de de de Del área social, de de, de que han pedido acompañamiento.
Entonces de que puedan tener esa integralidad de de por qué este enfoque es importante dentro del proyecto.

Speaker 1 39:14
Buenísimo, listo, perfecto.
Y ahí ya para ir cerrando.
¿Paula Santander, EH?
¿Desde la experiencia que ustedes han tenido ahí, este proyecto que que, que pues más que proyecto es ya todo el montaje de este Marketplace y pues de quiero ser digital, EH?

Como creen que los boot Camps pueden ha aumentar el impacto tanto en la formación como en la inserción de mujeres en la industria de tecnología.

Speaker 2 39:50

Pero ya en general son como como un modelo.

Podcast puede aumentar estos resultados independientemente de que haya un Marketplace y no van a generar en el mercado laboral para para atender, ajá.

Speaker 1 39:56

Sí.

¿Sí, sí, mira, luego genera, es decir, independiente de si YY voy a hacer acá un poco explícita, independiente de si ORGANIZACIÓN GLOBAL existen?

Existe si los financiadores están o no están, cómo creen ustedes desde la experiencia y lo que han visto que los boot Camps de programación pueden aumentar ese impacto en la formación e inserción de mujeres en la industria.

Speaker 2 40:24

Pues yo creo que lo pueden impactar en la medida en que atiendan a un enfoque diferencial, porque sí creo que ha estado, si es, si hay un efecto demostrativo. A partir de estos estudios del BID del impacto que han tenido, los buscan para la formación YY generación de ayudar a suplir esta brecha de talento digital, por ejemplo, en el caso que ellos ponían en Estados Unidos, en Colombia tenemos unos retos también por parte de como las empresas, sobre todo las mipymes, que pues el grueso del del tejido empresarial de Colombia pueden migrar a esta modalidad de contratación. Basada esta competencia que es un poco lo que he Revisamos también con Accenture que pues cambiaron para el caso de algunos perfiles digitales, pues esa modalidad porque si tú sigues preguntando cómo si tú sigues contratando, quiero un ingeniero de sistemas independientemente, pero no sé qué es lo que quiero, que es un poco lo que dice la clave, la gestión de talento por completo.

¿La saben competencias que es necesito alguien que sepa programar en Java?

¿Punto, independientemente de si es abogado, médico, ingeniero, etcétera, pero si sabes programar en Java es lo que necesito, contratar, que eso?

Speaker 1 41:34

Total.

Speaker 2 41:38

Pues eso es una conversación que ya hace daño.

<p>Se dio en Estados Unidos. Demás, en Argentina, Chile, pero acá, pues las empresas y el mismo Estado, por ende, pone esa barrera. Me pide la tarjeta profesional en los pliegos y demás y pues si tú eres una empresa pequeña y quieres visitar con el Estado, pues igual tenés, necesitas contratar al ingeniero, entonces yo sí creo que es una parte de que esta modalidad buscan. Sí permite poder garantizar ese acceso inclusivo a poblaciones que anteriormente no habían logrado tener este esas oportunidades de formación y de formación pertinente, de calidad, porque, pues también puedes tener formaciones cortas, pero ahí está el debate, por ejemplo, que están pertinentes. La formación que una institución para el desarrollo de trabajo humano, este da o qué tan rápido puede adaptar su currículum versus un bootcamp que sí lo pueda hacer para esa forma, para ese acceso a la formación YY creo que hago mucho énfasis y que si creo que estoy y pues hay un efecto demostrativo de que permite que estas poblaciones que anteriormente no tuvieron esa oportunidad puedan acceder a esta forma, a este tipo de formación, pero para la pata de empleabilidad, en el caso de Colombia sí se necesita hacer un trabajo mucho más grande con las empresas.</p> <p>Speaker 1 42:55 Qué perfecto es.</p> <p>Speaker 2 42:56 Que puede que el podcast sí y estamos viendo eso que está empezando a tener esa conversación, este ya más 1 a 1, porque claro, nosotros buscamos más incidir al sistema, tenerse comprensión a nivel de política pública, pero ya lo que es la labor del 1 a 1 de Acercarte a la empresa, decirle Oye, Mira, yo tengo una gente formada, isima, que te puede competir con cualquier ingeniero de sistema, si le das la oportunidad de que te pase un examen y de programación y verás qué es lo que necesitas y que puedes empeñar en tu rol.</p> <p>Speaker 1 43:28 ¿Listo, perfecto, listo en Paola de mi parte de esas eran las preguntas, EH? No sé si quieres complementar algo más o si quieres que vayamos ya a lo que me preguntaste al inicio y aquí voy a parar.</p> <p>Speaker 2 43:44 No, Mónica, no, no te preocupes, yo creo que ya ahí alcancé a contarte todo lo que tenía en mente, entonces yo creo que aquí ya ya podríamos cerrar.</p> <p>Speaker 1 stopped transcription</p>

--	--

7.8. Apéndice H. Categorización de datos

Tabla 3

Categorización de textualidad por codificación

Pregunta Investigación	Categoría	Subcategoría	Textualidad	Bootcamp	Entrevistado
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	nuestra premisa siempre es poder ofrecer la modalidad virtual. Sin embargo, muchos de nuestros programas se ajustan directamente a nuestros clientes. Es decir, nosotros no tenemos como tal una formación propia, sino que trabajamos bajo el concepto de marca blanca, como por ejemplo el SENA, eh, o Fundación GOIN	Bootcamp 1	CM
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Resulta que al llegar a Bootcamp 1 y darme cuenta que el tema de la formación de BootCamps de alguna manera proporcionaba ciertos tiempos de apoyo para las personas que no podían ingresar a educación formal, porque eso es lo que tú necesitas	Bootcamp 1	AR
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Normalmente los tiempos de duración que nosotros hemos ejecutado, el más largo ha sido en cuatro meses y medio, cinco meses.	Bootcamp 1	AR
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Lo que hacemos con los más extensos, los que pueden durar incluso hasta seis meses, es que incluimos también formación en cuanto a las habilidades blandas o que nosotros en Bootcamp 1 llamamos habilidades transversales	Bootcamp 1	AR
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	En qué tipo de nivel está la persona realmente capacitada para ejecutar este tipo de de educación y pues así nosotros también poder brindar como el acompañamiento desde la metodología que se usa con el estudiante	Bootcamp 1	AR

¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Aportar en el acceso, mantenimiento y posterior empleabilidad de estudiantes colombianos	Bootcamp 2	JB
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Entonces nuestros estudiantes son becarios de organizaciones. Entonces el modelo que tiene Bootcamp 2 es, hay un financiador, que es quien pone el dinero y nosotros impartimos los cursos	Bootcamp 2	JB
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Payback es que se hacen alianzas con organizaciones financieras que luego ellos cuando, como los bootcamp son de corta duración, pues cuando ellos se empleen, puedan hacer el retorno del dinero	Bootcamp 2	JB
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	nosotros tenemos un aliado que es Samplon, que es una organización internacional que tiene un modelo para el aprendizaje y la enseñanza de estos temas de tecnología	Bootcamp 2	JB
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	mas o menos de seis meses	Bootcamp 2	JB
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Siempre hay un professor que es quien da las clases y aparte, hay un co-formador que es una persona que está formada en este conocimiento, pero que hace un acompañamiento más a nivel psicosocial.	Bootcamp 2	JB
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Tenemos también un programa de mentoría que buscan acompañar en ese proceso de empleabilidad, pero también en todo el proceso en la formación más desde lo emocional, desde la motivación	Bootcamp 2	JB

¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Otro dato que nos gusta mucho dar es el acompañamiento que no solamente se queda en la empleabilidad sino también en la educación superior. Tenemos en el momento unos de nuestros egresados que después de estar en nuestros bootcamp deciden continuar como carreras técnicas tecnológicas o profesionales. Y es también antes no lo veíamos, pero es que yo quiero seguir estudiando	Bootcamp 2	JB
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Tenemos un modelo de implementación realmente de estos proyectos de formación que son bajo un enfoque 360. Entonces nosotros hacemos la implementación desde la convocatoria, selección de estudiantes, la formación, graduación y conexión con la oportunidades, que para nosotros es una salida positiva de la formación, no solamente empleo, sino también la continuidad de trayectorias académicas de manera formal en programas de pregrado o de postgrado.	Bootcamp 2	KM
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Al momento de hacer el diseño de los proyectos bajo ese modelo 360, siempre tenemos en cuenta un indicador que se relaciona con equidad de género	Bootcamp 2	KM
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Las primeras dos semanas son semanas de adaptación. Entonces hacemos dos semanas de onboarding (...) Son dos semanas de onboarding y lo que hacemos a reforzar sus competencias lógicas, matemáticas y comprensión de lectura	Bootcamp 2	KM
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	"Esa dupla es muy valiosa porque realmente sentimos que se complementan"	Bootcamp 2	KM

¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	"Nuestro equipo de formadores y coformadores también hacen una formación de formadores antes de empezar cualquier curso"	Bootcamp 2	KM
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	"Nos dimos cuenta que podíamos sumar con otras organizaciones."	Bootcamp 2	KM
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	"Te puedo decir que en todas las regiones del país tenemos mínimo un aliado estratégico"	Bootcamp 2	KM
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	"vamos haciendo como el mapeo de esas organizaciones que son muy afines a lo que nosotros hacemos y hacemos toda una estrategia de relacionamiento para generar esas alianzas. Nos ha dado un muy buen resultado. Antes nos demoramos dos meses, tres meses en una convocatoria. Ahora nos podemos tardar un un mes sacando todo una convocatoria."	Bootcamp 2	KM
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	"Nuestro modelo formativo se basa en un modelo francés, de una escuela que se llama Simplon."	Bootcamp 2	JF
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Ellos fueron los que nos bajaron el como hacerlo dentro de las aulas."	Bootcamp 2	JF
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	"De nuestro nuestro modelo, el acompañamiento de la dupla en las aulas, tenemos más o menos de 35 a 37 estudiantes, pero siempre hay dos personas en el aula. Entonces, una es el coformador, que es esta	Bootcamp 2	JF

			persona que es la encargada como muy cercana al estudiante"		
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	"Una simulación un poquito, como es el bootcamps, como un assessment grupal para que ellos entiendan la temática. Y ya bajo ese modelo pues se seleccionan a los estudiantes que se van a becar o los que van a estudiar"	Bootcamp 2	JF
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	"El bootcamp es, y soy testigo, se revisa y en poco tiempo lo resolvemos (...) Esto fue ahora un mes y ya en 10 días se va a lanzar un programa nuevo para que los chicos tengan otra opción para anotarse en datascience."	BOOTCAMP 3	SA
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	"El proceso de empleabilidad, eh? Nuestra área aparece en escena a mitad del boot camp"	BOOTCAMP 3	SA
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	"BOOTCAMP 3 se caracteriza por participar de proyectos de impacto social. Es lo que más me gusta y cuando nos ocupamos de emplear a mujeres"	BOOTCAMP 3	SA
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	"nos ponen como requisito que tienen que haber mínimo. No sé 40 por percent de mujeres"	BOOTCAMP 3	SA
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	"Los bootcamps tienen diferentes intensidades horarias. Hay intensidades de 100 horas, trescientas horas y cuatrocientas horas. (...) 100 horas son solo fundamentos, 300 ya tienen un poco más de complejidad, y 400 tienen unos temas mucho más específicos. Los diplomados todos son de 144 horas."	BOOTCAMP 3	MTS

¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	"Manejamos tres modalidades está la modalidad online. Está la modalidad presencial y está la modalidad virtual asistida."	BOOTCAMP 3	MTS
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	"Contenido actualizado constantemente. Sí, más o menos cada seis meses."	BOOTCAMP 3	MTS
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	"Cada curso tiene un especialista"	BOOTCAMP 3	MTS
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	nos ajustamos a los horarios que ellos nos indiquen. Entonces, hemos tenido cursos en su mayoría virtuales de jornadas de ocho de la mañana a seis de la tarde, lo que conocemos como una jornada completa o un part-time que vendría siendo de la tarde a de la noche	Bootcamp 1	CM
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	(...) priorizando los parámetros que nos piden. Y luego, si se evalúa la parte técnica, ya, si hay alguna brecha a nivel técnico, ¿qué podemos hacer? Pero siempre partiendo con el cumplimiento en el caso de los porcentajes que nos solicitaban tanto en formación como de graduación	Bootcamp 1	CM
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	la caracterización socio demográfica	Bootcamp 1	AR
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	Porque justamente yo parto desde la necesidad también de la gente (...) que necesidad también tiene usted bajo las condiciones en las que usted vive y realmente a cuáles puede cumplir de acuerdo con esa caracterización	Bootcamp 1	AR

¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	Si usted tiene una familia extensa. Dónde usted vive con hermanos, tíos, abuelos, sobrinos, primos, amigos, vecinos, los perros, los gatos, lo de afuera. Todo eso se vuelve un panorama que no va a permitir que usted complete un bootcamp por más corto que sea.	Bootcamp 1	AR
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	La gente trabaja. Así que muchos de los bootcamps tienen que si, o si elaborarse en horas de la noche después de las seis, nada que hacer. Sin embargo, también de que nos dimos cuenta que a esa hora muchas personas están extremadamente agotadas y son las que normalmente más desertan porque el agotamiento del día por trabajo por una cantidad de cosas son las personas que suelen irse mucho más rápido.	Bootcamp 1	AR
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	Partiendo de que normalmente estos bootcamps siempre finalizan en empleo	Bootcamp 1	AR
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	Si la china se quiere formar y si quiere salir adelante, porque no darle la oportunidad, sabiendo que puede ingresar realmente a un grupo en el que podemos, pues, brindar un apoyo extra teniendo en cuenta que el apoyo extra no solamente es el académico, también es ponerla al día, brindarle material para que esté al tanto, por ejemplo, con el equipo psicosocial. Que tenga acceso a lo básico y en fin, entonces creo que si ese tipo de cositas, a veces si nos hecho como modificar los grupos	Bootcamp 1	AR
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	Dejemos de evaluar lo que la gente sabe o no sabe, y más bien presentemosle lo que podía aprender y bajo lo que usted sepa que podía aprender	Bootcamp 1	AR

¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	En que espacios se están demandando muchos más egresados y se están demandando mucha más formación. Y en ese punto, pues se ve la tecnología	Bootcamp 2	JB
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	Todo el mundo encerrado y pues todos empezaron a montar páginas web para los emprendimientos, para las empresas, para todo. Esto tuvo un lugar muy importante y en el desarrollo full (...) Entonces ahí se elige que fuera una metodología principalmente, eh, remota y virtual	Bootcamp 2	JB
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	nosotros tenemos entre nosotros y el financiador, el aliado de la convocatoria que nos ayuda como el intermediario de la convocatoria, siempre hay unos indicadores, que para nosotros son importantes que son como unos indicadores de inclusión	Bootcamp 2	JB
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	estamos a la vanguardia que ocurre en el mercado	Bootcamp 2	JB
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	es un área que nos dice como, tomen estas decisiones más estratégicas, no pensar sobre nuestros indicadores, sino que nuestros indicadores al final reflejan de la apuesta que hacen los jóvenes cuando nos eligen	Bootcamp 2	JB
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	Nosotros hacemos una adaptación muy a las demandas de Colombia.	Bootcamp 2	KM

¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	la disponibilidad. Sí, porque dependiendo de cómo se va moviendo los cursos, digamos que nosotros no tenemos unas fechas específicas de ingresos, sino que a medida que vamos teniendo los proyectos, vamos abriendo. Por la flexibilidad de nuestros currículos. Podemos abrir un grupo enero, unos febrero o sea, todos los meses podríamos abrir. Entonces depende un poco de la disponibilidad, pero si tratamos que ya un complemento en sus formas de ser. Si de pronto es un formado que es más fuerte, pues lo ponemos con un co-formador que de pronto suaviza un poco más el ambiente porque dos personas fuertes es difícil.	Bootcamp 2	KM
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	De acuerdo con la solicitud es que nos hace ese financiado ahora, así mismo, vamos adaptando el proyecto o las informaciones.	Bootcamp 2	KM
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	Dependiendo de la demanda del financiador, nosotros vamos adaptando también, obviamente, lo que no es negociable. Por ejemplo, tema de la equidad de genero. Buscamos indicador como mínimo el 40%.	Bootcamp 2	KM
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	Entonces se empezó a hacer como un cambio de chip de modelos a part-time o sea, ya no todo el día conectado, sino cuatro horas, porque la gente tenga tiempo de trabajar. También empezamos a cambiar a una modalidad a probar que funcionaba mejor si en la mañana o si en la noche, cuando la gente llegara. También, pues, a cortar el tiempo de la formación.	Bootcamp 2	JF
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	La fundación estaba muy abierta como a recibir ese feedback desde la perspectiva de los estudiantes	Bootcamp 2	JF

¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	Hay personas que no tienen conexión a internet, que se les va la luz que les pasan 1000 cacharros. Entonces empezamos a hablar ya de un tema de no podemos ser 100% virtuales. Tenemos que hacer un tema de híbrido, ir a dar las primeras clases presenciales en territorio, dejarles una capacidad instalada y ya cuando tengan como las herramientas suficientes y eso sí migrarlos a la virtualidad	Bootcamp 2	JF
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	Me di cuenta que ellos estaban generando su propia red de apoyo para poder llevar al final los proyectos. Y pues, también parte de la virtualidad nos hizo entender que los chicos, pues no querían estar todo el tiempo virtual que también querían hablar, interactuar o sea, ver a la otra persona más allá de una pantalla	Bootcamp 2	JF
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	se tiene mucho en cuenta la demanda del mercado. Creo que los bootcamp, lo que tienes es que se adaptan al mercado al 100.	BOOTCAMP 3	SA
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	Responde muy rápido. Es una respuesta muy, muy rápida y justamente adaptas al mercado. Y el mercado de la tecnología avanza a pasos agigantados	BOOTCAMP 3	SA
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	El estudiante se estudia lo que el mercado le ofrece, porque el estudiante va a cualquier edtech como BOOTCAMP 3, el combo que te ofrece en programación fullstack es la formación en la misma tecnología casi son todas muy parecidas. Por qué? Porque justamente todas las Edtech hacen lo mismo, hacen el mismo análisis, ¿qué requiere el mercado laboral?	BOOTCAMP 3	SA

¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	Ayer terminé una actividad nueva para lo que es ideas para el empleo, también adaptado en lo último que estuve observando, no en lo que es errores de los chicos que veo en sus procesos, en base de la demanda que tenemos de la empresa.	BOOTCAMP 3	SA
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	Estamos actualizando contenidos de nuestros programas, dependiendo también, pues, como lo que son las necesidades a nivel laboral a nivel tech. Cómo se está moviendo el mundo.	BOOTCAMP 3	MTS
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	Estamos muy relacionados con con diferentes organizaciones o entes también muy fuertes en el tema tech. Ejemplo Fedesoft. Digamos que también hacemos parte del banco elegibles de la Mintic, entonces participamos en diferentes mesas de expertos. Y pues esto nos da también el input para nuestros contenidos	BOOTCAMP 3	MTS
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	Un cliente nos dice necesito que formen a mis empleados en java o necesito que formen a mis empleados en tal tema. Entonces ahí nos vamos también muy a la demanda también de la empresa	BOOTCAMP 3	MTS
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	Se hacen estudios de mercadeo, donde vemos qué se está necesitando actualmente o también por tema de competidores que se está ofreciendo también en el mercado y demás	BOOTCAMP 3	MTS
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	"Nuestra metodología se basa mucho en lo que lo que es el learn by doing, que es el aprender haciendo. No somos muy catedráticos"	Bootcamp 1	CM
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	"Algo muy importante es que tú estes en la capacidad de analizar el problema y resolver el problema"	Bootcamp 1	CM

¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	"Que puedan utilizar ejemplos de la vía cotidiana, porque hemos visto que es mucho más fácil para una persona que no tiene conocimientos de programación absorberlos con ejemplos palpables. No hacía la programación, sino tal vez mucho más cotidianos o mundanos".	Bootcamp 1	CM
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	"En cuanto a las herramientas, eh, siempre les digo a los docentes que ellos son los líderes de cada salón. Que yo confío en ellos, de que tenemos nuestra metodología, pero que son ellos los líderes de cada salón que lo manejen correctamente, que son libres en cuanto a las herramientas, siempre y cuando cumplamos con los objetivos y demuestren los resultados establecidos"	Bootcamp 1	CM
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	"Implementamos los acompañamientos individuales, las mentoría, los ejercicios grupales, nosotros dejamos de ver tanto la hackaton como una sola actividad grandota que reúne un mundo de gente haciendo una competencia, sino que empezamos a hacer, voy a llamarlo como mini Hackatones, ya eran espacios un poco más reducidos, pero en donde la gente constantemente estaba en ese proceso de competencia, pero también de aplicar lo que aprendió justamente"	Bootcamp 1	AR
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	"es un aprendizaje que no solamente se base en conocimientos, sino en competencias"	Bootcamp 2	JB
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	"cursos de seis meses en donde los jóvenes se ven inmersos en distintos procesos que aprenden de resolución de problemas a través de proyectos."	Bootcamp 2	JB

¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	"Tiene una metodología donde activamente yo dirijo por mi lado el espacio de aprendizaje, pero yo soy quien va diseñando y avanzando en los distintos proyectos. Se tienen dos proyectos pequeños que son como tareas y actividades de clase que parte de un de un work book que se tiene, pero todo es en proyectos. Y al final, nuestros estudiantes tienen que hacer un proyecto mucho más grande de manera agrupan donde pongan como estos aprendizajes en lo que hayan hecho."	Bootcamp 2	JB
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	"Orientamos el aprendizaje desde la acción, el aprender haciendo, y vamos acompañando a las mujeres específicamente, porque Bootcamp 4 se enfoca en mujeres, a transitar por la experiencia(...)"	Bootcamp 4	NZ
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	"Aprender a partir de proyectos reales que te permitan justo ir aprendiendo en el hacer y que puedas, equivocarte rápido para iterar rápido, para reflexionar y iterar rápido y aprender de esa experiencia también. Entonces el programa está pensado sobre todo a partir de el aprendizaje basado en proyectos"	Bootcamp 4	NZ
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	"Algo que he visto es que las estudiantes que se aíslan un poco de ese proceso avanzan mucho más despacito que las que se integran a esa comunidad de aprendizaje que comparten piden ayuda."	Bootcamp 4	NZ
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	"Tenemos una alianza con samplon, que es una red de escuelas de tecnología de origen francés que tiene además un enfoque social inclusivo y solidaria."	Bootcamp 2	KM
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	"Metodología de la nivelación, eh, para lograr que en esas dos semanas adquieran esas competencias mínimas y cuando ya entren a los temas técnicos, pues allá como una paridad en cuanto a las competencias de entrada"	Bootcamp 2	KM

¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	"Plan canguro, donde hacemos un acompañamiento por tres semanas para poder reforzar en el estudiante esas falencias que tiene."	Bootcamp 2	KM
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	"Es una pedagogía activa y basada en proyectos, porque pasa esto porque, como en los bootcamp, es un tiempo muy corto, tu tienes que aprender de manera práctica"	Bootcamp 2	JF
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	"Lo importante es que desarrollen esa lógica de como solucionar un problema mediante una herramienta tecnológica"	Bootcamp 2	JF
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	"La metodología es 90% práctica y 10% teoría (...) aprender haciendo, porque los chicos aprenden haciendo de hecho"	BOOTCAMP 3	SA
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	"Lo que hago primero es darle acceso a material asíncronos. En el material asíncrono, tiene clases grabadas y material teórico (...) Después ya más o menos para cuando pasamos esa instancia de que se les da el contenido, tenemos los talleres síncronos. Que el taller síncrono es armado, hoja de vida, entrevistas laborales, linkedin como portal del empleo y habilidades para el empleo que son dos sesiones."	BOOTCAMP 3	SA
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	"La metodología del bootcamp, que es el learning by doing, así ya tú sales listo para trabajar. Tenemos 90% práctica 10% teoría. Entonces estamos basados, básicamente en esa metodología de los bootcamps"	BOOTCAMP 3	MTS

¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	"siempre van a tener una parte de síncroca, otra parte asíncroca"	BOOTCAMP 3	MTS
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	Siempre procuramos no ser muy técnicos (...) que sean personas que generen confianza, que sean jóvenes, dinámicos, serios con la suficiente autoridad pero abiertos para poder hablar	Bootcamp 1	CM
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	Procuramos que nuestros profesores sean de una muy buena experiencia. Que estén entre los 30, 35 años aproximadamente de edad que no sean tampoco tan grandes porque no queremos que sean tan catedráticos y la clase se termine tornando un poco somnolenta para así decirlo, sino que sea mucho más dinámica que los chicos o las chicas a la hora de ver un profesor joven o una profesora joven pueden entender como, bueno, esto lo puedo lograr en poco tiempo	Bootcamp 1	CM
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	Ha sido muy complicado conseguir mujeres en cualquier rubro, ya sea en desarrollo web, en ciencia de datos, en cyber seguridad	Bootcamp 1	CM
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	una especie tipo semillero, como si esta persona es muy buena entonces ya le puedo decir como, 'oye, mira, hay un curso' y que se vaya a formar también como nuestro docente; como una cantera de docentes	Bootcamp 1	CM
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	Que el perfil docente no solamente sea una persona que esté todo el tiempo dando y dando contenido, sino que realmente se detenga a ver si está haciendo una integración clara entre lo que la gente está aprendiendo con lo que va a empezar a ejecutar ahí en algún momento	Bootcamp 1	AR

¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	con un profe que era extremadamente pilo, pero nunca logró conectar con el estudiante y el estudiante nunca entendió lo que estaba haciendo y nunca le vio sentido para aplicarlo. Desmotivación total. Cuando entra otro docente efectivamente a decirles 'usted si debe, osea, usted puede aplicar esto en esto, de verdad de su vida real, usted en su empresa, si puede empezar a movilizar las cosas de esta manera, usted si puede analizar los datos de esta manera, lo que usted obtiene usted, si puede gestionar ese tipo de información', cambia completamente la dinámica	Bootcamp 1	AR
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	Muchos de los docentes que tenemos no están no son licenciados, no son docentes, son ingenieros, son matemáticos, Abogados que aprendieron a a hacer programación(..) Muchos no son licenciados y como nunca tuvieron esa experiencia en enfrentarse con aulas	Bootcamp 1	AR
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	varios de nuestros formadores son egresados de nuestra escuela	Bootcamp 2	JB
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	El formador es como quien va a ser directamente todo el proceso de formación en cuanto a las competencias, las herramientas en cuando a lo técnico. Por el otro lado, están directamente los co-formadores, que son quienes apoyen en lo técnico, pero que están haciendo más un seguimiento a estos procesos de aprendizaje para evitar que hayan deserciones, para evitar que hayan desmotivados.	Bootcamp 2	JB

¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	Nosotros tenemos dos figuras dentro de las aulas de clase, que es el formador y el co conformador KM-Bootcamp 2 (...) El formador técnico es el encargado de todas las materias técnicas o de los temas o las temáticas de la malla curricular. Entonces python, eh, javascript. Bueno, toda esa parte muy, muy técnica. Y el co-formador esta realmente en el acompañamiento a los estudiantes. Entonces es la persona que, aunque también es técnicas y también saben, también son desarrollados web, pues es una persona que tiene además las habilidades de acompañar.	Bootcamp 2	KM
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	el formador es súper importante para nosotros que, pues sea una persona con experiencia en la temática que va a impartir y que ojalá haya tenido esa experiencia en la industria. Y tratamos también que el formador sea profesional, que sea profesional en áreas relacionadas con la ingeniería, con la estadística, con la administración, pero que sea también muy enfocado como esas temáticas específicas	Bootcamp 2	KM
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	El coformador si puede ser una persona técnica tecnóloga o puede ser un egresado de nuestro del bootcamp que haya adquirido competencias para el programa formativo. Pero además que tenga experiencia de voluntariado o experiencia docente, acompañando también estudiantes, eso siempre lo buscamos. Nosotros lo formamos para atención psico social como primeros auxilios, psicosociales.	Bootcamp 2	KM
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	El 100% de nuestro equipo de formadores y coformadores son egresados de la escuela. Entonces eso ha sido súper positivo para nosotros porque son personas que ya conocen la metodología que conocen la dinámica de los programas	Bootcamp 2	KM

¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	Nosotros hacemos un proceso de atracción. A través de aliados territoriales, dependiendo de los parámetros del financiador.	Bootcamp 2	KM
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	El formador es el otro rol que es la parte técnica dura. Esta es la persona que da como la explicación entiende los temas, resuelve la duda técnica	Bootcamp 2	JF
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	Casi todas las conformadoras son mujeres. Son egresada de nuestro bootcamps	Bootcamp 2	JF
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	Personas que tienen como esa calidad humana, esa comunicación, la típica que apoya el compañero, que entonces esas habilidades para nosotros son bien importante para ese perfil de conformador.	Bootcamp 2	JF
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	Perfil del formador. Pues hay ahí dos como dos caminos, El primero es que seas coformador casi dos años y luego haciendas a formador. Porque ahí es importante que tengas, los skills técnicos, ya en un nivel más alto y con mayor experiencia o por lo general, pues siempre son ingenieros de sistemas que ya tienen, pues un tiempo importante en experiencia también tienen experiencia, pues dando formación, ya sea en universidad, colegio y demás.	Bootcamp 2	JF
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	La vocación de servicio. Eso sí es como innegociable. Es habilidad de poder escuchar a los estudiantes porque también como trabajamos con poblaciones, pues vulnerables.	Bootcamp 2	JF

¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	Buscan personas, eh, con con experiencia, justamente en en casos prácticos, no? O sea, o que tengan la di que que tengan un perfil que la dinámica de enseñanza sea eh, apuntar a a casos más prácticos, a cosas más concretas, no a la a una a una clase convencional.	BOOTCAMP 3	SA
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Proceso de selección	Yo le hago una simulación. Una pregunta de simulación en un entorno de que yo soy un estudiante y no sé código. Y le pregunto al docente para saber cómo se desenvuelve. Sin previo aviso. Y luego le solicitamos una prueba técnica que no es tanto a nivel de código porque no nos interesa saber qué tanto sabe de sabe de código, sino como lo puede explicar.	Bootcamp 1	CM
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Proceso de selección	Prepare una situación en la que usted está en un aula trabajando con estudiantes. Y usted cómo me enseñaría tal temática?'. Entonces la explican. Puede que incluso durante la sesión se les diga, 'no, ya no quiero que me enseñe eso, ahora quiero que me enseñe esta otra'.	Bootcamp 1	AR
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Diversificación perfil participantes	N/A	lo que si nos hemos dado cuenta es que personas ajenas a la programación, es decir, que no tienen un background de ingeniería de sistema, etcétera. personas como músicos, como de diseñadores gráficos, como artistas, incluso empresarios, administrativos, psicólogos al estar fuera del respecto de la programación no están tan limitados a los conceptos de la programación. Entonces tienen una variedad de soluciones que tal vez nosotros como programadores, porque estamos tanto en la programación, a veces omitimos porque lo creemos o muy básico o que no es posible.	Bootcamp 1	CM
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Diversificación perfil participantes	N/A	Muchas veces, al salirnos del campo de la programación, podemos ver un espectro en un abanico de soluciones que muchas veces nosotros nos encerramos y en donde las personas de otros campos brillan muchísimo	Bootcamp 1	CM

más que incluso los mismos programadores.

¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Diversificación perfil participantes	N/A	No consiguió trabajo en el sector y le fue más fácil aprender tecnología. Entonces, eso también nos ha pasado con enfermeras con abogados.	Bootcamp 2	JF
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Diversificación perfil participantes	N/A	Otro perfil que si tenemos es programa tech school, que son niños de grado 11 que por lo general están entre los 15 y los 18 años. Pero ese programate school no es enfocado a empleabilidad ni nada de eso, sino es más como mostrarles de que se trata la tecnología y mostrarle rutas de vocación en este sector	Bootcamp 2	JF
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Diversificación perfil participantes	N/A	Son de colegio de instituciones educativas públicas. Porque si sabemos que, pues a ellos no les llegan tantas herramientas como a los colegios privados	Bootcamp 2	JF
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Diversificación perfil participantes	N/A	si creo que esto de los bootcamps es una plataforma importante para que las mujeres conozcan esto de que se trata el sector de IT en que pueden trabajar	Bootcamp 2	JF
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales	En el caso de la noche, que pues ya son personas que están estudiando otras carreras o la carrera de Ingeniería, pues quieren reforzar conocimientos o tener lo que se llama como un upskilling	Bootcamp 1	CM
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales	Hemos trabajado con GOIN que precisamente es una de las organizaciones con las cuales hemos más tenido mayor contacto y su premisa es precisamente estudiantes jóvenes de 18 a 28, 30 años, en el cual el porcentaje de mujeres tiene que ser alto	Bootcamp 1	CM

¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales	Procuramos, dentro de lo que nosotros podemos, atraer al público femenino, pero se va dando mucho más es por los terceros por las alianzas	Bootcamp 1	CM
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales	pues de ahí sale justamente como entender realmente yo que gente, si voy a tener disponible para hacer cosas, que gente, si va a poder cumplir con el objetivo porque sino yo creería que ningún tipo de formación tendría éxito	Bootcamp 1	AR
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales	Los chicos que yo he tenido en formación de verdad han sido pelados que procuran también cuidar y salvaguardar que si una mujer quiere hacer una apreciación o necesita vincularse, se sienta acompañada y que no sienta que está haciendo de pronto minimizada por la cantidad de gente	Bootcamp 1	AR
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales	La vocación también tiene que venir del estudiante, y es el que sepa que al menos tenga noción de qué es lo que va a entrar a trabajar dentro de un bootcamp, empezando por ahí.	Bootcamp 1	AR
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales	Es gente, por ejemplo, que es mucho más autónoma para poder investigar aparte. No está esperando solamente que el profesor le da la información, sino que por si la busca.	Bootcamp 1	AR
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales	jóvenes de 18 a 28 años, principalmente por lo que te contaba si pensamos en política pública, uno de los indicadores de las distintas políticas públicas es empleo juvenil y educación juvenil. Entonces esto no solamente impacta, o sea, esto impacta, como te decía, no solo la vida de una persona que se forma, sino que esto impacta a nivel de desarrollo de posibilidades económicas, así desarrollo económico del país	Bootcamp 2	JB

¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales	en las convocatoria de payback, pues jóvenes que tengan el interés por la intensidad horaria. Muchas veces se pide que al momento, ingresar al bootcamp no estén ni trabajando ni estudiando porque es bastante intenso.	Bootcamp 2	JB
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales	Tenemos un porcentaje de que el 97% nuestros estudiantes son estrato uno, dos y tres. Precisamente por que la mayoría de nuestros programas son programas de becas que se hacen a través de fundación de organización sin animo de lucro.	Bootcamp 2	JB
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales	De base hay un montón de indicadores que cuando nos acercamos a la convocatoria con este aliado, que lo vamos a llamar como el intermediario en la convocatoria, se los ponemos de manifiesto.	Bootcamp 2	JB
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales	Chicos cada vez más pequeños quieren entrar a estas formaciones, como pues supliendo, eh, la demanda que hay de de universidad, pero también de estos intereses de no voy a meterme cinco años a estudiar.	Bootcamp 2	JB
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales	También buscamos que al menos el 80% sean personas de estratos uno y tres	Bootcamp 2	KM
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales	Hemos identificado que los estudiantes de región y sobre todo, la región Caribe, pues sí tienen unas falencias significativas	Bootcamp 2	KM
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales	eso depende del financiador.	Bootcamp 2	KM

¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales	Digamos que nuestro modelo está muy enfocado en personas desde los 15 años hasta 60 años. Nuestro modelo es súper amplio y tenemos unas formaciones específicas para poblaciones que no tienen alfabetización digital o que están buscando alargar sus trayectoria laborales. Digamos que para cada segmento de la población hay un programa, pero en que, como lo definimos, lo definimos de acuerdo con las demandas de los financiadores.	Bootcamp 2	KM
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales	Pues eso cambia según el financiador (...) financiador es el que nos da la línea del perfil que está buscando. Como hemos operado nosotros al principio eran jóvenes con potencial que llaman ellos entre 18 y 28 años, estrato uno, dos y tres aquí en Colombia	Bootcamp 2	JF
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales	Cambiamos a un modelo entre 18 a 40 años, porque también nos dimos cuenta que de personas que quieren hacer conversión de carrera	Bootcamp 2	JF
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales	El promedio que veo son personas o que no que tuvieron otro trabajo. Un trabajo, por ejemplo, sé de ventas en un call center o chicos jóvenes que prefieren por momento saltarse la instancia de la universidad. Así que eso es gente joven que no tiene experiencia o gente que tiene experiencia pero de otro rubro completamente distinto.	BOOTCAMP 3	SA
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características mujeres	Sí me he dado cuenta, bastante, y va muy de la mano del porque dentro de los bootcamps se están formando más mujeres que de pronto en una carrera de ingeniería, una carrera más más profesional, creería por el hecho que muchas vienen ya de otro rubro y utilizan el bootcamp como una formación extra para saltar a otro. Hemos tenido casos de enfermeras que pronto tienen una idea de querer ayudar al hospital, a la	Bootcamp 1	CM

			clínica y optimizar algún proceso, que se meten a un bootcamp y se terminan enamorando del bootcamp, hacen la aplicación que quieren, pero luego ya empiezan a buscar salidas a niveles de TI.		
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características mujeres	Algo que si nos ha ha ocurrido muy constantemente, es que tenemos chicas jóvenes, es decir, menores, incluso 25 años que ya han sido mamás. Entonces ya el tema del tiempo ya ni siquiera dependes de ella.	Bootcamp 1	AR
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características mujeres	Hemos tenido chicas, por ejemplo, en estado de embarazo	Bootcamp 1	AR
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características mujeres	Dependen económicamente de los papás o económicamente de la pareja o económicamente de la que no es pareja pero si es papá del bebé	Bootcamp 1	AR
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características mujeres	El proceso de selección nosotros creemos que aunque promovemos el ingreso de las mujeres, también sabemos que no podemos flexibilizar o suavizar el proceso para las mujeres. Entonces lo mantenemos igual. Y pues, si, o sea, yo creo que lo más difícil es atraerlas. Pero ya una vez las tenemos motivadas, créeme que tienen los mismos resultados o mejores resultados técnicos en las entrevistas.	Bootcamp 2	KM
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características mujeres	Mujeres que eran madres de cabeza de familia y no tenían con quien cuida, o sea, con quien dejara el bebé	Bootcamp 2	JF

¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características mujeres	Cuando empezamos a dar cuenta a darnos cuenta que, por ejemplo, se nos inscribían más chicos o que las chicas tenían, pues, más factores de deserción de pronto porque o sea, no fuera que fueran a desertar, pero si tenían como esa alerta latente porque eran mamás, tenían labores de cuidado también. Pues temas de maltrato en la casa, o sea varios factores y también una sobrecarga laboral muy pesada porque son personas que trabajan llegan a su casa a trabajar a limpiar, a organizar, a hacer el almuerzo, todas esas labores de cuidado.	Bootcamp 2	JF
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características mujeres	tuvimos una corte en donde teníamos como cinco embarazadas	Bootcamp 2	JF
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características mujeres	la mayoría de las mujeres tienen un montón de tareas de cuidado a cargo	Bootcamp 4	NZ
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	Conocimiento disparidad de genero	En el curso gratuito que es el basic, si tuvimos un buen nivel entre entre hombres y mujeres, casi están repartidos como el entre 50 percent o 60 y 40 aproximadamente, no había un desnivel tan grande. Y pues, obviamente ya al nivel del Edge que es pago, pues sí, se dio la brecha bastante.	Bootcamp 1	CM
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	Conocimiento disparidad de genero	No es un secreto que en un grupo de no se, 20 personas, 17 son hombres	Bootcamp 1	AR

¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	Conocimiento disparidad de genero	De alguna manera permitir que ellas también tengan como esa vocería que se requiere y muchas veces no tienen dentro de las aulas por sentirse intimidadas	Bootcamp 1	AR
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	Conocimiento disparidad de genero	ni siquiera el temor de que no sepan, es el temor de que es la única chica en medio de un grupo extremadamente grande de solo hombres	Bootcamp 1	AR
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	Conocimiento disparidad de genero	lastimosamente, muchas vienen de pronto también con una concepción de que en estos espacios también los hombres pueden llegar a vulnerar espacios o vulnerar derechos, pero es algo que no pasa la verdad	Bootcamp 1	AR
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	Conocimiento disparidad de genero	El tema de las dificultades, con ella es un montón. Cómo te digo, el tema de la sociedad, del núcleo familiar, muchas veces que se dan mamás, muchas veces que son quien responden por el hogar.	Bootcamp 1	AR
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	Conocimiento disparidad de genero	una concepción de que ellas no deberían estar haciendo trabajos de hombres.	Bootcamp 1	AR
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	Conocimiento disparidad de genero	Pasa en muchas organizaciones, esto es una situación horrible, y es cuando dicen 'tenemos alto porcentaje de mujeres', pero están en cargos de las señoras que hacen el aseo, las señoras que acercan los tintos. Y es como si tienes un número súper grande, pero no estás rompiendo con con techos de cristal donde tú dices como están ocupando cargos de dirección o en los mismos cargos que son, digamos, cargos medios, tienes una pared, pero los salarios no son parietales	Bootcamp 2	JB

¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	Conocimiento disparidad de genero	La limitación más grande, la barrera más grande: el desconocimiento de las mujeres frente a lo que es el mundo de la tecnología. Porque pues desde chiquitas nos han dicho que el mundo de la tecnología es más para personas que tienen unas habilidades más hacia las matemáticas, y que nosotras somos mejores para la lectura para la biología, pero no para estas áreas que son un poco más duras	Bootcamp 2	KM
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	Conocimiento disparidad de genero	Siempre vamos a encontrar más hombres que se postulan que mujeres, eso es una constante siempre.	Bootcamp 2	KM
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	Conocimiento disparidad de genero	Empezamos como hacer esa reflexión y empezamos a darnos cuenta que habían indicadores a nivel nacional, por ejemplo, del acceso de las mujeres a las Tec y que por cada 10 programadores solo dos eran mujeres. Entonces, eso pues empezó como hacernos mucho ruido a nosotros y digamos que yo he hecho mucho push porque como soy politologa entonces ahí se se unió como esa parte, y empezamos a plantearnos como metas, como por ejemplo, tratar de tener el 50% en la corte fueran mujeres	Bootcamp 2	JF
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	Conocimiento disparidad de genero	Donde les decíamos a las chicas, vamos a hacer una simulación de entrevista. Entonces le decía 'bueno, tú, cuánto pides por este trabajo?' 'Pues el mínimo' y entraba un chico y me decía 'quiero 6,000,000'	Bootcamp 2	JF
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	Conocimiento disparidad de genero	Cuando están en convocatoria y en la inscripción llegan mucho menos mujeres. Como que las mujeres siempre se relacionan más con estas carreras profesionales de cuidado.	Bootcamp 2	JF

¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	Conocimiento disparidad de genero	Desde mi experiencia como politologa, eso es un tema ya estructural. Es como un techo de cristal que es duro de derribar	Bootcamp 2	JF
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	Conocimiento disparidad de genero	Lo que veo es que ya directamente, es como que la cantidad inscrita es menor. Entonces es como que me ha tocado directamente acompañar a menos mujeres	BOOTCAMP 3	SA
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	Conocimiento disparidad de genero	Quizá no del lado del mercado de las empresas, sino porque ya directamente es como que veo mayoría de hombres queriendo ser programadores o científicos de datos de datos que mujeres	BOOTCAMP 3	SA
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	Conocimiento disparidad de genero	Una chica que bueno estaba empezando a trabajar. Estaba en un proceso donde le faltaba muy poco para quedar seleccionada. Y que embarazada. Y tuvo que dejar el proceso porque no nos toman si estamos embarazados	BOOTCAMP 3	SA
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	Conocimiento disparidad de genero	Me ha pasado de estar con mujeres intentando llevarlas a armar la hoja de vida y tener a los dos nenes colgados pidiéndoles comida, 'mamá, esto mamá, lo otro', y que las chicas no pueda prestar atención. A eso no le pasó a ningún hombre que ayude	BOOTCAMP 3	SA
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	Conocimiento disparidad de genero	La auto percepción de cada mujer para creer que pueden. Sí, en principio eso. Que es auto percepción. Es un tema de condicionamiento social. No hablo de que sea culpa de ellas, sino que es el condicionamiento	BOOTCAMP 3	SA
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	Conocimiento disparidad de genero	Como conclusión, es como que la problemática, por lo menos veo que se distribuye por toda Latinoamérica. Trabajé con en argentina, y ahora tengo la fortuna de conocerlos a ustedes y nos toca la misma dificultad.	BOOTCAMP 3	SA

¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	Conocimiento disparidad de genero	Una de las cosas que que vio Bootcamp 4 fue que la industria de la tecnología es un sector al cual las mujeres casi no acceden. De hecho, si no me equivoco, es el 10% de la población en tecnología es mujer. Y a la vez es un sector que tiene hoy en día las mejores oportunidades a nivel de desarrollo profesional, de crecer rápido y poder ganar mejores salarios. Entonces ahí había una doble oportunidad: Primero, la industria tech necesita mujeres, necesita diversificarse, necesita la diversidad de perfiles para lo que produzca esa industria, los productos que ofrece la industria de la tecnología. Así no tiene la mirada de del de la población mundial. Posiblemente las soluciones que ofrezcan esos productos no van a ser del todo efectivo. Entonces ahí hay una necesidad y por otro lado, la necesidad puntual de las que quieres acceder a mejor oportunidades de poder, eh? [00:25:00] Achicar esa brecha para. Eh favorecer la situación de de las mujeres en la región.	Bootcamp 4	NZ
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Sí procuro la verdad que hayan más mujeres docentes que hombres docentes, así sea requerimiento de nuestro cliente, o sea algo que nosotros queremos generar(...) pues que haya una profesora ahí precisamente para que las chicas se empoderen y digan como esta mujer se ve joven, sabe del tema, tiene un cargo de semi senior, ganando x millones. Chévere, porque el mismo ejemplo hace que que el estudiante se motive incluso sin que esa persona hable con ella, solo ejemplo.	Bootcamp 1	CM
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de	Perspectiva de Género	N/A	Y a mí siempre me ha gustado, en lo posible, que hayan más mujeres. A veces, cuando veo la ficha de asistencia o la ficha de matriculados o entra un salón y de 20 personas, veo dos mujeres, pues yo creo, como hombre, que si me	Bootcamp 1	CM

genero?			da un poco de tristeza		
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Por parte de Bootcamp 1 internamente no tenemos así como una métrica de si tenemos 30 estudiantes, al menos que el 10% o 20% sean chicas.	Bootcamp 1	CM
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Si nos dan a elegir a nosotros de entre un estudiante varón muy bueno o un estudiante mujer muy buena. Si nos dan a elegir nosotros, sí, estaríamos es eligiendo a la chica para que sea muy a acorde a nuestra filosofía y todo lo que nosotros ofrecemos, que si no, estaríamos siendo como medio hipócritas en nuestro discurso	Bootcamp 1	CM
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Sumando todos los proyectos, si hemos logrado que más o menos el 70% sean mujeres beneficiadas de de la formación (...) porque pues han sido vinculados con otros proyectos de mujeres digitales, women tech y otros.	Bootcamp 1	AR
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Hasta la fecha son mujeres70%, te estoy hablando aproximadamente 900 personas formadas	Bootcamp 1	AR
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	hemos lanzado netamente a formar mujeres, como te digo, en uno de los programas que tenemos, por ejemplo, con el Sena, que es el de Mujeres Digitales, es solamente para formar chicas. O por ejemplo, el de Woman Tech, ese también es solamente para formar mujeres	Bootcamp 1	AR

¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	El de Mujeres Digitales, si fue digamos que fue una co-construcción porque pues claramente el sena también tenía como ese mismo objetivo de apoyar a las chicas que estuvieran finalizando otros programas de formación. Así que se fue, pues, construido con ellos. Pero el de Mujeres Tech, ese si fue netamente vinculado por nosotros, por iniciativa	Bootcamp 1	AR
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	En el de Programate teníamos un porcentaje de mujeres de 43%. No es un requisito indispensable que sean mujeres, pero si es un condicional que tratamos de hacer, pues por disminución de brechas de desigualdad, entonces muchos de los programas no lo tienen como en los requisitos para inscribirte. Pero si cuando estamos haciendo todo el proceso de selección, pues empezamos a perfilar y la manera en que seleccionamos dos aliados.	Bootcamp 2	JB
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	si se busca como un indicador de Bootcamp 2, como el tema hetareo, el tema de género (...) si, independiente del financiero, porque también lo hacemos en los proyectos que tienen que ver con los payback en los que no son con el financiador	Bootcamp 2	JB
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	están saliendo todas estas iniciativas de tener un comité de género para reducir brechas de género que se puede generar en organizaciones.	Bootcamp 2	JB
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	cuando uno mira el equipo Bootcamp 2, pues somos mayoritariamente mujeres. Entonces, y pues, como al ser mayoritariamente, no solamente es la mayoría, sino mayoritariamente mujeres que estén encargos de directivos	Bootcamp 2	JB

¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Lo tenemos como política interna, pero se ve reflejado también en los indicadores que queremos impactar y que hace parte de esta visión grande de lo que se está apostando en este momento Bootcamp 2 y que, afortunadamente, se han logrado articular intereses organizacionales con, pues, lo que finalmente la cooperación internacional está solicitando, pues en el mercado y pues, hacerlo no porque es un financiamiento, sino pues porque hay un un deseo de hacerlo.	Bootcamp 2	JB
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Alrededor del 40 a nuestra meta es apuntar más del cuarenta percento.	Bootcamp 2	JB
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Siempre buscamos que al menos el 45% de las cohortes sean conformadas por mujeres. Entonces eso es como política interna Bootcamp 2 y lo hacemos no solamente de cara a los proyectos, sino también dentro del equipo de Bootcamp 2. Y bueno, ahí, si ya estamos pasados al otro lado, porque el 70% de la planta Bootcamp 2 somos mujeres	Bootcamp 2	KM
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Durante la formación, tenemos también unas formaciones específicas para la equidad de género para promover dentro de los estudiantes la diversidad	Bootcamp 2	KM
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Ahora estamos implementando dentro de los proyectos unas formaciones en sexualidad responsable porque tuvimos algunas cortes donde teníamos situaciones de embarazos, y pues eso impacta la continuidad en la ruta que nosotros tenemos	Bootcamp 2	KM

¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Para el proceso de de conexión con oportunidades, pues todo lo hacemos bajo términos de igualdad de género. Buscamos empresas aliadas que también tengan estas políticas de equidad de género y que las posibilidades para las mujeres sean exactamente iguales que para los hombres	Bootcamp 2	KM
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Tenemos un evento anual donde promovemos el reconocimiento de las mujeres en el mundo de la tecnología. Tuvimos el año pasado el evento se llamó Rompiendo el techo de cristal, y este año vamos a tener el evento también muy enfocado en el rol de la mujer en la tecnología	Bootcamp 2	KM
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Con full campañas informativas comunicativas, hacemos webinars presenciales, vamos y contamos casos de éxito de mujeres en las de la tecnología, nuestros eventos.	Bootcamp 2	KM
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	También encontramos que es muy importante que esta formación o esta orientación vocacional venga desde el colegio. Entonces, abrimos una subescuela que se llama programa de school, dónde formamos a chicos y chicas de colegio para el sector de la tecnología. Y esto nos ha ayudado muchísimo a que ellas continúen pues una ruta dentro del sector	Bootcamp 2	KM
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Al principio eran informales, o sea, como la profesora en sala, reuniéndolos y pues generando como esa conciencia. Conciencia que ya después empezamos a apoyarnos con otras fundaciones que trabajan especialmente con mujeres	Bootcamp 2	JF
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de	Perspectiva de Género	N/A	Nos empezaron a bajar mucha información valiosa, a darnos talleres a los profesores y a los que estamos como la primera línea con los estudiantes. Entonces ahí empezamos a tener esta comunicación ya un poco más organizada.	Bootcamp 2	JF

genero?			Y como ok en el onboarding, vamos a hablar de estos temas de género con los estudiantes para que lo tengan en cuenta.		
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Empezamos a plantear proyecto que impactaran el género porque antes hacíamos como proyectos, no se desarrollemos una página web para el supermercado. Entonces ahora les poníamos proyectos como desarrollemos una página web para mirar los índices de maltrato intrafamiliar de para mujeres en tal localidad	Bootcamp 2	JF
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Tenemos el comité de género, pero abarca toda la fundación dentro de ese comité de género	Bootcamp 2	JF
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Nosotros empezamos decirles no, o sea tu hora, vale esto y empezar a darles esa alfabetización también de cuánto pueden cobrar por un trabajo y eso esa si no lo hemos hecho como tan formal	Bootcamp 2	JF
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	No hay una métrica para cumplir, pero da casualidad que somos casi todas mujeres menos el líder académico y detrás de líder académico están las especialistas y las los especialistas son mayoría hombres. Pero todo BOOTCAMP 3, somos liderados por una mujer y somos todas mujeres líderes en nuestras áreas.	BOOTCAMP 3	SA
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Solamente es en caso de que el proyecto se adapte. Por ejemplo, como el año pasado estábamos con este proyecto que nos exigía un porcentaje de inmigrantes, estudiantes y de mujeres. Entonces, en ese caso, BID se adapta a las a los requerimientos del proyecto	BOOTCAMP 3	SA

¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Factores de deserción	Primero es de la parte de motivación porque muchas veces la deserción pasa por eso.	Bootcamp 1	CM
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Factores de deserción	Cuando el estudiante entra a uno de nuestros cursos piensa que la programación es hacer algo completamente diferente y lo desecha y dice esto no es para mí, no me interesa. Deja cumplir con proyectos, entregas.	Bootcamp 1	CM
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Factores de deserción	Desertan porque el agotamiento del día por trabajo por una cantidad de cosas son las personas que suelen irse mucho más rápido	Bootcamp 1	AR
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Factores de deserción	Cuando no tienen realmente una noción de lo que está pasando. Son deserciones inmediatas. Inmediatas. Me refieres a que entran a formarse y en dos semanas se pierden sin aviso	Bootcamp 1	AR
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Factores de deserción	Hay unas condiciones que dificultan y que es una realidad del país y es pues el acercamiento a las tecnologías	Bootcamp 2	JB
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Factores de deserción	Seguimos en un país donde hay rasgos machistas muy fuertes, donde entre comprarle en computador, darle el celular a la niña y al niño. Pues mi hermano es mayor, mi hermano es el hombre demosle el celular.	Bootcamp 2	JB

¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Factores de deserción	En una formación anterior, nos dimos cuenta que había mucha deserción de mujeres. Cuando mirábamos, había un alto índice de embarazos adolescentes	Bootcamp 2	JB
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Factores de deserción	La barrera cultural. Si, y es realmente, es como una lucha frente a unas dinámicas. Digo, como unos pensamientos, como súper hegemónicos en la sociedad donde en la tecnología es para los hombres porque ruda es más o menos como lo que nos encontramos	Bootcamp 2	KM
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Factores de deserción	Las que no son madres con los hombres, no hay dificultad. Pero si las que son mamás es súper difícil por retener en el sentido de las situaciones que tienen alrededor de su maternidad del cuidado de los hijos.	Bootcamp 2	KM
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Factores de deserción	Además de tener el cuidado, tienen que trabajar, tienen que cumplir también otros roles de cuidadoras hacia sus padres. Entonces, esas situaciones, son muy difíciles, sobre todo para las que son mamás. O sea, yo creo que con más nos cuesta y es como la barrera más grande para poder hacer la retención y la formación.	Bootcamp 2	KM
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Factores de deserción	Tenemos el caso de las mujeres bastante estandarizado, el tema de la deserción. Son madres, obviamente las labores de cuidado, extras que tienen que hacer, como, cocinar, limpiar, organizar al niño y tras del hecho trabajar. Si ese es un factor de deserción que tenemos con ellas mapeado también el tema de la frustración. A veces se se achantan. Pero lo que si nos hemos dado cuenta es que ellas, a pesar de que se achanten y demás, si uno habla con ella, son muy resilientes	Bootcamp 2	JF

¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	Nosotros tenemos un sector de mejora continua, que es la que le hace el seguimiento a los estudiantes	Bootcamp 1	CM
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	Te apoyamos si tú necesitas algún subsidio	Bootcamp 1	CM
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	Si ya a nivel de que a la persona se le está es dificultando entender un tema, entonces ofrecemos los espacios de mentoría, asesoría de refuerzo, ya sea con el docente con otro docente	Bootcamp 1	CM
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	(...)dependiendo de las condiciones, si es presencial o virtual, pues también se ramifica en el tema de si es posible tener un subsidio transporte para ellas. Si no tienen equipo poder prestarles un equip. O si de pronto es presencial y tienen a sus hijos y no tienen con quien dejarlos, pues ofrecer algún servicio que los puedan traer a la sede o a una sede que nos dispongan para impartir las clases presenciales y que se pueda tener como el servicio de guardería. Todo con tal de que las mujeres que pueda estudiar con nosotros tengan todas las herramientas posibles para sacar adelante el bootcamp y formarse en lo que necesiten.	Bootcamp 1	CM
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	Brindando el apoyo académico o psicosocial, logramos que las cortes no lleguen a ser tan extensas	Bootcamp 1	AR

¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	Durante el proceso de esa elección. Nosotros formalizamos una estrategia que llamamos el prebootcamp. Con este pre Bootcamp. Lo que pretendemos es darle información y material de trabajo a los estudiantes o a las personas que se presentan que aún no son estudiantes. Son participantes para que sepan de que se trata el curso (...) esa inicialmente creo que es una de las estrategias que más nos evita la deserción	Bootcamp 1	AR
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	Hay dos líneas: La primera es académica. Si es, entramos a todo un apoyo desde lo pedagógico y desde lo metodológico con el lider Académico. Pues en este caso es quien lidera este equipo con profes. (...) La otra parte, es desde lo psicosocial. Entonces acompañamos con los talleres y tenemos las atenciones individuales	Bootcamp 1	AR
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	Hicimos una alianza con una fundación de Medellín que se llama Con Vos y va a haber un componente dentro de la formación que es de análisis de datos en educación responsable y sin riesgo. Entonces educación sexual responsable y el riesgo.	Bootcamp 2	JB
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	Tenemos un aliado que dentro de la formación va a ser educación financiera	Bootcamp 2	JB
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	Programa para la empleabilidad que se llama Fuertes y Fantásticas, que es con Falabella y durante un año, casi dos años, cada mes se hace asesoría para la empleabilidad a mujeres que estén aquí en Bogota (...) Falabella les hacen asesoría de imagen para presentación de entrevistas, les asesora la hoja de ella y les hacen simulacros de entrevista	Bootcamp 2	JB

¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	las tutorías que era lo que te contaba que es súper clave por nosotros cuando identificamos con el co conformador del estudiante de pronto, o la estudiante desmotivada o que no encuentra de pronto adaptación o como que no se siente bien con las temáticas. Pues de una vez plan can Canguro	Bootcamp 2	KM
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	Fondo rescate. así le decimos porque sabemos pues las complejidades que hay cuando eres mujer, cuando eres mamá, cuando eres jefe de hogar, cuando además tienes que responder por tu mamá, o sea, es como todas las complejidades que hay también alrededor de la maternidad y pues, si hemos identificado que eso es una causa de deserción	Bootcamp 2	KM
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	madres, con niños muy chiquitos, pues, al ser un modelo de formación virtual, pues permite que ellas puedan estar con sus con sus bebés y lo que hacemos con los formados y coformadores, es darles unos espacios para que ellas puedan lactar y puedan estar pendientes de sus niños. Entonces tienen unos periodos pues más largos de descanso donde o también unas actividades que pueden realizar de manera más remota no debe estar conectadas siempre pues, para que puedan hacer también la atención de sus bebés	Bootcamp 2	KM
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	Yo me inventé como, bueno, quienes viven cerca y hagamos como que estas mujeres estudian juntas en una sola casa y pues entre todas van turnando, como el cuidado de esos pequeñitos	Bootcamp 2	JF
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de	Deserción	Iniciativas de retención	También empezamos a generar como estrategias de que pasa con estas mujeres que tienen lo que nosotros llamamos el síndrome del impostor. Como no puedo liderar un equipo de desarrollo. Entonces, bueno, hagamos	Bootcamp 2	JF

genero?			charlas de mujeres ya que están en el sector súper posicionadas para que vengan y las inspiren		
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	Entonces se hizo ese experimento. Y pues, digamos que así logramos la retención de ella porque también. Sus compañeras la animaron	Bootcamp 2	JF
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	Nosotros nos dimos cuenta como la importancia de generar comunidad. Y comunidad lo que te decía como esta comunidad entre las mujeres, porque son las que sufren el síndrome del impostor, las que les da miedo a hablar cuando están, o sea, por ejemplo, nosotros casi no nos habíamos dado cuenta, pero poníamos a liderar mucho a los chicos. Pero cuando nos dimos cuenta como que las chicas también podían y y que pero les daba era como, pues sí, como miedo ahí o pena. O o, por ejemplo, decía no, es que, pues él es ingeniero y yo aquí aprendiendo desde cero, eh, a ella las empezamos a poner a tener más 50 y a ponerlas en roles de liderazgo dentro de los grupos.	Bootcamp 2	JF
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	El coformador se da cuenta que alguien está muy mal o está pasando por una situación difícil o está con mucha ansiedad o frustración. Entonces él es la primera persona en hablar	Bootcamp 2	JF
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	Lo más importante para nosotros es como no perder el contacto y la ruta con el estudiante	Bootcamp 2	JF

¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	cuando ya se restableció un poquito a su situación, la reinsertamos en otro grupo	Bootcamp 2	JF
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	Hemos creado fondos para las personas que tienen problemas económicos. Por ejemplo, una mamá se separó y quedó super mal con el pues quedó con el bebé en la nada. Entonces hicimos una red de apoyo para que una compañera de ella la recibiera unos días buscamos una casa arriendo	Bootcamp 2	JF
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	No noté que haya una estrategia para minimizar la deserción de mujeres, sino solo minimizar deserción.	BOOTCAMP 3	SA
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	Teníamos una mentora justamente para evitar la deserción. Y bueno, yo desde mi lado, a pesar de que no era mi objetivo, siempre intentaba acompañarlas	BOOTCAMP 3	SA
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	Pero lo que sí veo que hace mucho BOOTCAMP 3, y no lo hace solo BOOTCAMP 3, sino no lo hacen todos: el hacer tech que son competencia es constantemente, cada vez que se puede difundir piezas gráficas diciendo queremos contarte la novedad de que un porcentaje de nuestro estudiantes y de graduados son mujeres.	BOOTCAMP 3	SA
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	Nuestros especialistas, pues básicamente tienen que tener conocimientos técnicos muy fuertes, (...) estar en la industria, tener experiencia en la industria, porque es importante también que se muevan en la industria y sepan [00:12:00] que	BOOTCAMP 3	MTS

			está pidiendo también el mundo tech, y adicional, deben tener experiencia en temas académicos, en temas de enseñanza.		
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	Pasan primero por un tipo de pruebas técnicas, hay unas clases demo y pues la entrevista	BOOTCAMP 3	MTS
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Digamos que adicional a las o los especialistas, hay unos mentores técnicos que apoyan temáticas de los mismos cursos.	BOOTCAMP 3	MTS
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Yo creería que estamos como un 70 - 30. Ahora nosotros tenemos en especialistas un 70% hombres, 30% mujeres	BOOTCAMP 3	MTS
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	El especialista es el que acompaña el curso todo el tiempo. El mentor es el que está como disponible para dudas	BOOTCAMP 3	MTS
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Mentoras técnicas, tenemos, si no hay mas es casi 90-10; 90% mujeres, 10% hombres. Sí, la mayoría son mentoras, mentoras, técnicas, mujeres.	BOOTCAMP 3	MTS
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	Ven una profe mujer, es como esa motivación y es como venga, si es posible. Entonces también es como ese ejemplo y esa motivación también para las mismas estudiantes	BOOTCAMP 3	MTS

¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Perfil y características	Un 45% de bachilleres. Pero cómo te digo que tenemos también el tema diplomados, hay muchas personas, y no solo para los diplomados, sino para los bootcamps, que ya son profesionales, ya tienen especialización, tienen maestría. Entonces, ya hemos ido subiendo mucho.	BOOTCAMP 3	MTS
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Perfil y características	Al año pasado teníamos un 33% de mujeres.	BOOTCAMP 3	MTS
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Perfil y características	Nosotros no tenemos ningún requerimiento. Nosotros no decimos: ' <i>venga, usted tiene que contener conocimientos previos</i> ', no aquí pueden llegar personas con cero conocimiento en temas de programación.	BOOTCAMP 3	MTS
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Perfil y características	Claramente que sepa manejar un computador, que sepa leer, que sepa que tenga habilidades matemáticas muy claras también	BOOTCAMP 3	MTS
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Hay aliados donde ellos se encargan de todas las elecciones y convocatoria. Nosotros tenemos, participamos en unos proyectos que si nosotros hacíamos desde la selección.	BOOTCAMP 3	MTS
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Ese es como nuestra apuesta de valor y es que puedes venir sin conocimientos y salir con conocimientos	BOOTCAMP 3	MTS
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Los comerciales son primer contacto, el área comercial. Una vez ya los chicos ingresan, ya es el área de mejora continua quien tiene el contacto con ellos. El área mejora continua es la que se encarga todo el tema del bienestar y seguimiento de los estudiantes, de minimizar	BOOTCAMP 3	MTS

			todo el tema, deserción de estar.		
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	Pues yo creo que la retención básicamente va en el valor agregado que se les está dando con el acompañamiento 100% del área de mejora continua todo el tiempo (...) Ellos tienen todo lo que tiene que ver con formación en habilidades blandas, formación en empleabilidad y una plataforma en inglés	BOOTCAMP 3	MTS
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	Como de retener el estudiante, pues lo hemos con prestar un excelente servicio	BOOTCAMP 3	MTS
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Factores de deserción	Por el tema laboral que pueden tener un trabajo y ya es mucho, o que les cambien y les rotan horarios en sus labores. Temas de salud también. Temas económicos.	BOOTCAMP 3	MTS
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	No. KPIs así como que uno diga, tenemos que llegar a esto de mujeres, no en estos B2C. En los B2B, en algunos.	BOOTCAMP 3	MTS
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	quiero ser digital o si hablamos de otro proyecto que tuvimos que era amcham con la cámara de comercio Colombo americana, ellos dos. Sí, nos exigían un porcentaje, [00:28:00] casi el 50% de mujeres	BOOTCAMP 3	MTS

¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	No en nuestro B2C. En nuestro B2B sí. Pues, al tener esos KPIs, ahí sí teníamos como claramente las iniciativas para poder cumplir con el KPI.	BOOTCAMP 3	MTS
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Iniciativas propias. Entonces, no sé de una pieza publicitaria. 'Hey, mira, eres mujer, puedes participar en nuestros bootcamp' Entonces, digamos que la convocatoria iba específicamente o piezas específicamente para mujeres.	BOOTCAMP 3	MTS
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Pues ahí no hay un trato especial, pero si es mucho más fácil que una mujer, exponga pues su situación con ellas dos que son mujeres.	BOOTCAMP 3	MTS
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	N/A	Yo creo que es más por tema cultural. Es como, ellas no tienen la misma posibilidad de poder estudiar. Sabes, a veces están muy solas en su casa. No tienen el acompañamiento, tal vez de su pareja. Entonces, como que esa, esa limitación cultural es como lo que a veces más dificulta para que nos lleguen.	BOOTCAMP 3	MTS
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Factores de deserción	Pero si a veces como para retenerla, si nos pasó mucho en B2C, eran estas dificultades de 'no mi pareja ya no me está apoyando o mi pareja me ve estudiando y me dice 'que hubo pues' como cumplir con las labores de la casa. O las que sufren violencia intrafamiliar.	BOOTCAMP 3	MTS
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	N/A	La mujer todavía es muy vulnerable. Demasiado	BOOTCAMP 3	MTS

¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	N/A	Digamos que con empleabilidad también nos a nos enfrentamos a a muchas barreras en temas de que sean mujeres	BOOTCAMP 3	MTS
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	N/A	Me cerraron la puerta en tal empresa porque era mujer porque tenía hijos pequeños	BOOTCAMP 3	MTS
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	"nuestro referente es estados unidos"	BOOTCAMP 3	NB
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	Las características de la nueva educación son cursos cortos. La gente estaba buscando más que todo cursos cortos. El aprender aprender, y el tema del aprendizaje continuo. Nosotros digamos que esos son los objetivos a los que le apuntamos. Y en ese orden de ideas hoy tenemos un modelo, que es el bootcamp ready to work.	BOOTCAMP 3	NB
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	Tenemos desde las 20 hasta las 60 horas. Esos son cursos cortos, pero tenemos unos bootcamps que son hasta cuatrocientas horas.	BOOTCAMP 3	NB
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Pueda agrupar un 70% de habilidades técnicas con 10% de habilidades blandas y un tema muy importante de inglés para que la gente efectivamente que tenga herramientas bien atractivas para salir a un mercado laboral a competir	BOOTCAMP 3	NB

¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	Todos nuestros programas los apuntamos mucho al <i>aprender haciendo</i> y a la metodología 90-10. Entonces, a medida que la persona va pues aprendiendo, pues va haciendo. Y la metodología 90-10 es 90% de los cursos siempre tienen que ser prácticos	BOOTCAMP 3	NB
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Perfil y características	No, nuestro modelo sí o sí tiene que ir dirigido para personas que ya sepan programar y quieren mejorar su conocimiento o personas que incluso no tienen conocimientos en programación. Nosotros hemos tenido estudiantes desde los 14 años hasta estudiantes que tienen 75 años	BOOTCAMP 3	NB
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	El bootcamp si o si tiene que simular lo que es una empresa de software y en una empresa de software tú siempre te vas a encontrar pues, con expertos con no tan expertos	BOOTCAMP 3	NB
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Perfil y características	Si tú me preguntas que si nuestros cursos hoy es tan dirigidos a cierta población, yo te diría que sí, pero no es porque lo hayamos hecho con ese propósito, sino es porque de pronto nuestra oferta es más llamativa para ese tipo de personas que están entre los 20 de los 35 años.	BOOTCAMP 3	NB
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	Hacemos es un tema de benchmarking cada cuatro meses. Eso lo hacemos con empresas aliadas (...) Pues eso es un poquito lo que hacemos frente al producto, pero no hacemos ajustes teniendo en cuenta la población.	BOOTCAMP 3	NB
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	Ahora, si participamos en diferentes proyectos, di tú, por ejemplo que estamos participando ahorita con un tema del Banco Mundial que si tenemos que hacer ciertos ajustes porque la comunidad tienen que hacernos en personas que ni estudian ni trabajan que están entre los rangos entre los 18 y los 21. Probablemente si haremos algunos ajustes, vale, sobre todo, temas de nivelación	BOOTCAMP 3	NB

¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	Nosotros no nos consideramos una competencia de la universidad. De hecho, nos consideramos un complemento. Entonces, ¿qué hacemos? si tenemos ciertos ajustes de nuestra metodología y en nuestro modelo para que nuestros bootcamps puedan ser homologables en una universidad. Eso implica que tienes que cumplir con ciertos componentes para que puedan avalarse como créditos académicos. Y el día de mañana el estudiante pueda tenerlo. Por qué? Porque a nosotros, si nos interesa mucho el ciclo del estudiante, nosotros más allá del modelo de norteamericano consideramos que es muy importante que el estudiante siga estudiando.	BOOTCAMP 3	NB
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	Son cuatro módulos. De esos cuatro módulos, el primero, si es un trabajo mas individual, un poco para medir cómo van todos. De ahí en adelante, si son trabajos grupales en los que se tiene mucho en cuenta el componente peer tu peer.	BOOTCAMP 3	NB
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Nosotros no somos tan estáticos. Sí, nosotros todo el tiempo estamos haciendo cosas diferentes.	BOOTCAMP 3	NB
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	Son empresas las que entran y dicen bueno, necesitamos que ustedes hagan esto. Y es la empresa quien le entra después a validar efectivamente, si lo que los estudiantes hicieron cumplía con lo que la empresa estaba requiriendo	BOOTCAMP 3	NB
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	El tema del bootcamp, un tema que esta corte puede ser algo, digamos a lo que te estoy haciendo. Pero la próxima corte, podemos hacer cambios sustanciales. Es muy dependiendo siempre que requiere la empresa, que requiere la empresa.	BOOTCAMP 3	NB

¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales	Tenemos una caracterización inicial en la que nosotros medimos si la persona trabaja, si la persona es bachiller, hasta dónde llegan su grado estudio, cuál es el objetivo de la persona, estrato. Digamos, tenemos un tema bien grande en temas de caracterización inicial porque todo eso nos ayudan a nosotros a mirar a ver cuál es el tipo de persona que le interesa este tipo de programas. Yo te podría decir que en el el tipo de persona eran bachilleres. Eran personas que salían del colegio. No sabían qué hacer.	BOOTCAMP 3	NB
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales	Te diría que del 2023 para acá la mayoría de personas son personas, incluso con posgrados, personas que han hecho temas en big data, en inteligencia artificial, pero les falta mucho el tema de venga y yo como aplico esto. Porque en el mercado se ve mucha teoría, que la maestría de big data, análisis financiero. Mucha teoría. Pero al final del día, la persona no sabe cómo predecir datos. Bueno, pues como hago para hacer esto. Entonces vienen a nuestros programas para esa parte práctica	BOOTCAMP 3	NB
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Proceso de selección	Soy super extremadamente flexible en el tema de contratación. Yo he contratado gente que tiene experiencia y gente que no tiene experiencia	BOOTCAMP 3	NB
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Proceso de selección	encontrar docentes es difícil	BOOTCAMP 3	NB
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	hay excelentes programadores, pero no hay muchos casos que sean excelentes pedagogos	BOOTCAMP 3	NB

¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	Es muy difícil esa mezcla: una persona que te sepa programar excelente, pero que además tenga unas cualidades de pedagogía o un conocimiento de pedagogía muy bueno.	BOOTCAMP 3	NB
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	Lo más importante para nosotros es que la persona trabaje en el mundo laboral. A mí me interesa que la persona esté conectada con la empresa. He tenido profesores muy buenos, pero que están muy desconectados con el mundo laboral porque se dedican mucho a la academia	BOOTCAMP 3	NB
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	entonces usualmente son personas que trabajan de día. Y eh, eh, enseñan de noche o son personas que son freelance. Entonces manejan su propio tiempo	BOOTCAMP 3	NB
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	He contratado a personas que nunca han dado a clase como lo hacemos por medio un demo class	BOOTCAMP 3	NB
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	que la persona sepa inglés	BOOTCAMP 3	NB
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales	Yo te diría que eso es lo más complejo de cualquier organización, porque es que eso ya es un tema que no tiene nada que ver con programación. Eso ya es mercadeo o comercial puro	BOOTCAMP 3	NB
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales	Desde el 2019 yo hice una alianza con ellos para operarles toda la línea de tecnología y que mis programas fueran avalados por ellos. Entonces, ¿qué pasa hoy, para responderte a tu pregunta, la atracción de los estudiantes está a cargo de esta universidad. Está es una	BOOTCAMP 3	NB

			universidad que tiene más de 30,000 estudiantes.		
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	Nosotros hoy estamos en una deserción no más allá del 10%, lo cual es supremamente buena. Nosotros alcanzamos una retención del 91%	BOOTCAMP 3	NB
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	Nosotros tenemos un area que se llama mejora continua que, como su nombre bien lo indica, es un área que está encargada de mirar a ver cómo mejoramos continuamente en nuestros procesos. Entonces durante todo el ciclo del estudiante, o sea, durante todo el paso del estudiante por el bootcamp, tenemos un área que está en comunicación constante con el estudiante.	BOOTCAMP 3	NB
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Factores de deserción	Una persona que no asiste más de tres veces consecutivas. Ya eso es como más o menos de la alerta.	BOOTCAMP 3	NB
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Factores de deserción	Las personas que dejan de pagar las cuotas. Las personas que van mal en clases.	BOOTCAMP 3	NB
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Indicadores, metricas, targets de genero: Yo te diría que para mí, eso no es un tema de, no lo contemplo. No me parece. A ver, no, ni siquiera es un tema que te podría decir lo pensaría más adelante. No, para mí es un tema más de pues, de la persona.	BOOTCAMP 3	NB

¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Los bootcamps que nosotros hacemos al público, no. Nosotros los hacemos abierto al público y bienvenido quien quiera estar con nosotros	BOOTCAMP 3	NB
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Ahora hay proyectos, que sí son varios, en los que hemos participado, porque si consideramos de sumás importancia, donde la mayor parte de los participantes tienen que ser mujeres. Eso es otra cosa.	BOOTCAMP 3	NB
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Y en la atracción, todo lo que nosotros hacemos, la convocatoria y demás, pues si está más supeditada a un porcentaje de mujeres.	BOOTCAMP 3	NB
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Si es uno de nuestros objetivos. Y por eso es que nosotros somos tan versátiles. Lo que pasa es que no es, digamos, el objetivo estrella. A mí lo que me interesa es que muchas personas aprendan a programar, me interesa llegar a los municipios más alejados de Colombia	BOOTCAMP 3	NB
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Es para mi importante que tanto las mujeres como los hombres entiendan que programar es para todos, independientemente de cosas como el género.	BOOTCAMP 3	NB
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	N/A	Falta de información. Yo no sé porque cuando las mujeres oyen programación o estadística o matemáticas, ya es como que ya se nubló.	BOOTCAMP 3	NB

¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	N/A	Yo te diría que yo no sé por qué razón la mujer se cierra tanto cuando oye un tema de computador	BOOTCAMP 3	NB
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	Encontrar mujeres docentes, especialistas, pues es un poquito más difícil. Pero yo creo que ya estamos en un 40-60.	BOOTCAMP 3	NB
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Proceso de selección	Nosotros tenemos un tema de semilleros. Entonces, yo que le he dicho mucho a mi equipo académico: venga, vinculemos más a mujeres. Si tiene un curso de 30 personas, tenemos a tres mujeres. Tratemos de llegarle a esas mujeres para que sean semilleros, para que ellas se inscriban a los programas de semilleros.	BOOTCAMP 3	NB
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Bootcamp 4 es un programa orientado a aprender para poder trabajar, para poder acompañarte a encontrar ese primer trabajo en energía. Ese el objetivo principal de la organización.	Bootcamp 4	NZ
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Diversificación perfil participantes	N/A	La segunda etapa se le llama etapa de rutas y está pensada sobre todo para diversificar los perfiles técnicos de las estudiantes, que no todas las estudiantes egresen exactamente con los mismos conocimientos, sino que puedan salir con perfiles distintos	Bootcamp 4	NZ
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	Bootcamp 4 también es una organización que está mirando su propia experiencia todo el tiempo. Recabamos acá como de la percepción que tienen las estudiantes del programa, de manera semanal y también cada corte de proyecto. Entonces, en función de la experiencia que ya van haciendo, también vamos tomando aprendizajes y vamos mejorando algunas cosas.	Bootcamp 4	NZ

¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	Sobretudo también estamos monitoreando cómo va evolucionando el mercado, que oportunidades vamos viendo. Qué oportunidades y retos vamos viendo que nuestras egresadas se encuentran también y en función de eso, vamos iterando.	Bootcamp 4	NZ
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	Lo que necesitan las estudiantes para poder adaptarse al mundo del trabajo en tecnología es aprender a trabajar de manera ágil y sobre todo, aprender aprender. Porque en realidad, en un programa de de seis meses de duración claramente salir siendo experta en un tema, es muy difícil y en realidad lo que necesitas es poder armarte de algunas herramientas básicas, pero después seguir aprendiendo lo que necesitas en ese mundo tan cambiante.	Bootcamp 4	NZ
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	Aprender a adaptarte a a los cambios están vertiginosos	Bootcamp 4	NZ
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	Tener la oportunidad de aprender haciendo, de poder hacer y probar lo que has investigado y ver cómo sale. Si funciona o no funciona	Bootcamp 4	NZ
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	El equipo de bootcamp acompaña mucho ese proceso de reflexión y de iteración que van haciendo	Bootcamp 4	NZ
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	Ese papel que cumple también el equipo de Bootcamp 4 me parece que es clave porque lo que intentamos es que pueda hacer una experiencia que sea auto dirigida en donde tu pueda hacer la dueña de ese proceso de aprendizaje, pero también con guía del equipo que te acompaña a ir construyendo ese criterio	Bootcamp 4	NZ

			en la toma de decisiones y ese criterio a la hora de mirar tus propios proceso de aprendizaje, mirar que te está haciendo falta para poder seguir en el siguiente paso. Mejorar lo que hiciste anteriormente		
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	El programa es bien interesante porque existen estas sesiones de reflexión. Existe la colaboración con compañeras, la comunidad de aprendizaje que se va armando El poder compartir lo que ha aprendido con otras. El poder pedir ayuda a mis compañeras y que me puedan retroalimentar.	Bootcamp 4	NZ
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	Algo que he visto es que las estudiantes que se aíslan un poco de ese proceso avanzan mucho más despacito que las que se integran a esa comunidad de aprendizaje que comparten, piden ayuda no solo al equipo de laboratorio, sino a las demás también	Bootcamp 4	NZ
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	Son esas las variables que van haciendo la diferencia y que van ayudando a que en el tiempo que tenemos, puedas aprender lo que más puedas según tu contexto y tu forma de aprender también.	Bootcamp 4	NZ
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	Que sea alguien que haga fit con la cultura de Bootcamp 4, que es una cultura de mentalidad de crecimiento, de mentalidad ágil en el trabajo. Y por ende de mucho recibir y dar feedback, que entonces tienen que ser alguien que pueda estar abierto a escuchar	Bootcamp 4	NZ
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	Tiene que ser alguien proactivo. Que pueda identificar, estar atento a lo que va sucediendo en el día a día de trabajo Identificar alertas, levantarlas, colectivizar con el equipo y proponer soluciones también a lo que vamos a encontrar.	Bootcamp 4	NZ

¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	Los coaches que mejor se adaptan al proceso de acompañar a los estudiantes son personalidades que están como muy abiertos a escuchar y a tratar de entender como la otra piensa y como está viviendo el proceso de aprendizaje	Bootcamp 4	NZ
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	Lo que hacen los coaches es proponer una estrategia, mirarla con la estudiante, validarla con la estudiante. Como diseñarla un poquito, probarla y al siguiente sprint, mira que ha funcionado y que no de esa estrategia que hemos propuesto. Y si nos está funcionando, la cambiamos	Bootcamp 4	NZ
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	Me parece que es un montón de paciencia porque es un proceso muy irritador para las estudiantes.	Bootcamp 4	NZ
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	Lo más lindo de los equipos de Bootcamp 4 es ese esa apertura de empatía a tratar de entender mejor el proceso de la otra	Bootcamp 4	NZ
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	Tienen equipos mixtos, tanto coaches. Bueno, en realidad en los roles de coordinadores, desarrollo profesional y bootcamp manager, si somos mujeres, pero en el equipo de coaches técnicos, o sea, las personas que acompañen aprendizaje técnicos y es mixto.	Bootcamp 4	NZ
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características mujeres	El perfil de las estudiantes inicialmente o de manera general tienen que ser mujeres que no han tenido la oportunidad de desarrollarse profesionalmente	Bootcamp 4	NZ
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características mujeres	Perfil socio económico de la estudiante de Bootcamp 4, se tiene cuenta, o sea, a la hora de pensar cómo seleccionamos a las participantes, también tenemos en cuenta esa.	Bootcamp 4	NZ

¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características mujeres	Porque porque justo la misión Bootcamp 4 es tratar de achicar la brecha de género dentro del sector de tecnología, eh? Y abrir oportunidades a mujeres en la región que no han tenido la posibilidad de acceder a mejores [00:23:00] condiciones también de trabajo de vida, etcétera	Bootcamp 4	NZ
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	N/A	Bootcamp 4 lo que vio fue que Latam es una de las regiones más desiguales en términos de género y de acceso a oportunidades	Bootcamp 4	NZ
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	N/A	Al final en latam, la pobreza tiene cara de mujer. Cuando miras las estadísticas, ese es el sector en género más afectado	Bootcamp 4	NZ
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de género?	Perspectiva de Género	N/A	Y algo muy lindo que tiene el programa también es la necesidad de generar un espacio seguro de aprendizaje, o sea donde sea respetada tu proceso, tu voz, la experiencia que vas haciendo. Nosotros cuidamos mucho eso y tratamos de siempre meterle perspectiva de género a los procesos que van viviendo las estudiantes.	Bootcamp 4	NZ
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de género?	Deserción	Iniciativas de retención	En bootcamp es bastante alto. El porcentaje de retención, o sea, las que inician y terminan, de hecho, la meta que siempre tratamos de poner indicado que siempre tratamos de cuidar es que no pase del 10% la deserción	Bootcamp 4	NZ
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de género?	Deserción	Iniciativas de retención	VARIABLES que juegan en eso es primero en la selección que hacemos. El proceso de selección para entrar al bootcamp es bastante cuidado. Son varias las personas que analiza el proceso de todas las estudiantes para mirar quién hace mejor fit también con el programa, con el modelo de aprendizaje, quien tiene hoy mejores	Bootcamp 4	NZ

condiciones de contexto para poder hacerlo.					
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	Después en bootcamp, tenemos varias iniciativas. Primero con el con el grupo, generamos un vínculo muy cercano con los estudiantes. Tratamos de conversar muy seguido respecto de los retos con los que se van topando y de acompañarlas bien de cerca	Bootcamp 4	NZ
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Factores de deserción	Muchas deserciones asociadas a la situación económica	Bootcamp 4	NZ
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	Fondo de emergencia, de apoyo económico de emergencia, que es claramente no es un salario. No va a representar un salario, pero si te puedo ayudar a resolver unas cosas	Bootcamp 4	NZ
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Indicadores, metricas, targets de genero dentro de Bootcamp 4: Yo no he visto nunca alguna métrica como oficial. Pero si te podría decir Moni que la mayoría de las que trabajan, la mayoría son mujeres	Bootcamp 4	NZ
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Tiene limitaciones porque es un programa dirigido a cierto número. Tiene la limitación principal de la dedicación fulltime. O sea, nosotros queremos trabajar con la población de mujeres que no ha tenido posibilidades profesionales. Son las que tienen los contextos más retadores. Entonces, de ese mundo, las que tienen la posibilidad de dedicarse seis meses a estar full ahí va estudiando en un bootcamp, es	Bootcamp 4	NZ

un número chiquito.

¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características mujeres	La gran mayoría de nuestras postulantes no tal vez no tiene tanto tiempo para dedicarse a la programación.	Bootcamp 4	NZ
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Tratamos de ser conscientes de incluso lo que implica diversidad, que es como parte de nuestros pilares principales de Bootcamp 4	Bootcamp 4	SP
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	La última variable, por ejemplo, que estamos considerando mucho, es acerca de la neuro divergencia. Entonces, parte de nuestro modelo es, por ejemplo, pensar en la diversidad también de esa forma, no nada más en cuestiones de género, que es algo que nos motiva y que está en nuestra misión muy presente, sino que también la diversidad la vemos desde las neuro divergencias. Como eso es importante considerarlo para nuestro modelo de aprendizaje, porque hay muchas personas o muchas personas que aprendemos de formas distinta	Bootcamp 4	SP
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Creo que primero esta la variable de tiempo. Nuestro bootcamp dura, el que dura menos, son cinco meses, que es el de data, luego UX dura cinco meses y medio, y luego web dura seis meses. Entonces, máximo duran seis meses.	Bootcamp 4	SP

¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Los bootcamps se caracterizan por eso, por un corto tiempo, un aprendizaje intensivo. Tiene que ver también con la disponibilidad que pueden tener las personas que estudian.	Bootcamp 4	SP
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Diversificación perfil participantes	N/A	Las mujeres que estudian en Bootcamp 4 regularmente son mujeres que vienen cambiando de carrera o que no han tenido tres oportunidades laborales, que están trabajando. Eso implica que no necesariamente pueden invertir no sé, tres, cuatro años en la universidad. Entonces ellas necesitan un corto tiempo para poder, transformar su carrera	Bootcamp 4	SP
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Iniciamos de forma presencial, cambiamos justo cuando estaba en pandemia a remoto. De hecho, desde antes ya habíamos hecho un piloto para hacerlo remoto	Bootcamp 4	SP
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Decidimos continuar en ese formato porque em el poder llegar a diferentes mujeres a, por ejemplo, no sé personas que son cuidadoras y no necesariamente podían o tenían que tener toda una logística para dejar encargadas a las personas poderlo hacer desde casa	Bootcamp 4	SP
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	El elegir mujeres específicamente creo que tiene que ver mucho con lo que tú ya estás en la investigación, el poder enfocarnos en grupos que pueden ser vulnerables.	Bootcamp 4	SP
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	No solo por el hecho de tener más mujeres y poner como un porcentaje más equitativo. Sino incluso por que puedan ser visibles las necesidades de todas las personas, de incluir una mirada de las vivencias desde las mujeres, y desde todas las mujeres, me refiero dentro del área de tecnología	Bootcamp 4	SP

¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	Esa evolución ha tenido el objetivo de ser como lo más justa, o tal vez sin los menos riesgos posibles del aprendizaje. Y como te digo, honrando mucho la diversidad, creería que esos dos puntos han movido mucho la aguja. Por ejemplo, el honrar la diversidad de aprendizaje como este concepto que ahora tenemos muy presente, la neuro biodiversidad, los diferentes aspectos, no sé las condiciones incluso que atraviesan a las mujeres. Este el bien estar el no sé como que tratamos de hacer una educación ahí muy integral con varios puntos	Bootcamp 4	SP
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	Otro de los pilares del aprendizaje era como evitar los riesgos. Y esto de evitar los riesgos también creo que ha marcado mucho a como ahora tenemos el aprendizaje. Y me refiero, por ejemplo, como en las evaluaciones, no de repente sentir que existe una figura de maestro docente que te dice la verdad absoluta en lugar de dejar un poco más libre y que las personas puedan explorar como hasta donde llega su aprendizaje, su curiosidad.	Bootcamp 4	SP
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	Nos fuimos al otro lado y dijimos bueno, que ellas mismas se evaluén. Entonces ellas se evaluaban. Pero luego también nos dimos cuenta que no, nada más eran nuestros riesgos. Eran los riesgos de las mismas estudiantes, y a veces o por un lado, se calificaba super mal y en realidad iba bien, pero eran como muy duras con ellas mismas	Bootcamp 4	SP
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	Un modelo basado en proyectos. Eso significa que ellas no tienen, por ejemplo, primero la parte teórica y luego tienen un reto a resolver, sino que más bien, primero llegan y literal tienen un reto así como en el trabajo. Y de hecho hablamos mucho de simular un ambiente este laboral.	Bootcamp 4	SP

¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	Lo otro es justo que nos queremos basar más en el autoaprendizaje más que tener evaluaciones	Bootcamp 4	SP
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	Valoramos mucho el auto aprendizaje porque no necesariamente va a suceder que vas a tener un maestro/maestra en la escuela en el trabajo. Entonces les decimos, este es como en este concepto de lifelong learning, de tiene que ser para toda la vida	Bootcamp 4	SP
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	El último pilar es que valoramos mucho la diversidad. Tratamos de hacerlo lo más posible, que sea a su ritmo, a sus condiciones, a su disponibilidad, incluso que puede tener esta persona del tiempo. Entonces, no esperamos que todas hagan ni los mismos proyectos, ni avancen al mismo tiempo ni terminan al mismo tiempo.	Bootcamp 4	SP
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	El perfil de coach que regularmente buscamos, es que tenga sus conocimientos técnicos, pero además, también haya un acompañamiento muy cercano. Y hablando de las otras habilidades, personas que pueden ser como muy empícas	Bootcamp 4	SP
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	Las personas que acompañan en esa etapa sean más cercanas, sepan de usar las palabras mucho más sencillo, porque hablarle a alguien que no está en este mundo	Bootcamp 4	SP
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	Después, en la segunda mitad del bookcamp, entran a una etapa que nosotros les llamamos rutas, en donde es parte de la diversidad. En esas rutas ellas eligen diferentes tecnologías. Y hay diferentes proyectos con esas tecnologías. Entonces ahí necesitamos coaches que conozcan esa tecnología	Bootcamp 4	SP

¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	Regularmente son algunos perfiles un poco más senior o como mid senior hablando de la parte técnica. Ahí el acompañamiento ya no es tan cercano. La idea es que ellas como que vayan despegándose de la necesidad de alguien que explique en todo momento, como en el inicio.	Bootcamp 4	SP
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	Tenemos otros perfiles de coaches que nosotros les llamamos coaches regionales. Esos coaches regionales apoyan en diferentes áreas. Pueden ir a diferentes generaciones. Regularmente son personas por horas. Regularmente es más más senior. Son personas que regularmente trabajan en otras organizaciones. No tienen el tiempo para hacer un coach, pero entonces trabajan algunas horas en Bootcamp 4	Bootcamp 4	SP
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	Tener como un poco de alineación o bastante alineación, diría yo en una conciencia de estos temas de género	Bootcamp 4	SP
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	La curiosidad, la adaptabilidad que pueda ser una persona cercana o alineada a los valores principales que tenemos en Bootcamp 4 como de comunidad, de innovación, de igualdad de género de diversidad	Bootcamp 4	SP
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales	Primero, mayor de 18 años, por el tema de que nosotras estamos buscando que sea un bootcamp donde el final sea la empleabilidad	Bootcamp 4	SP
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales	Un reto técnico en la plataforma. Entonces hay como un pequeño filtro primero ahí de que tiene que ver con algo de lógica con algunos conceptos muy básicos para nosotros en donde se hace como este filtro. Una vez que pasan ahí, ellas pasan a una entrevista que anteriormente era así como cinco a uno. Ya pasaban cinco que	Bootcamp 4	SP

			habían pasado hasta ahí y las conocíamos.		
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales	Lo que vemos en esa ocasión es disponibilidad de tiempo. También vemos, por ejemplo, temas de si es una mujer que vive en un país del que no es residente como si tiene papeles, por ejemplo, para los sea migrante	Bootcamp 4	SP
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales	Algo que vemos es como habilidades blandas. Nosotros tenemos entrenamiento de habilidades que son importantes como de comunicación, trabajo en equipo, profesionalismo,	Bootcamp 4	SP
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales	Esa preadmisión es la última instancia, y las invitamos una semana a tener un pequeño reto. Muy similar al bootcamp. Y ahí conocen al equipo. Hay equipo de coach. Literal, viven una simulación de semana del bootcampy	Bootcamp 4	SP
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Por cierto, si tenemos por ahí ya cuando entran a boot camp, algunas opciones como préstamo computadora, este apoyo económico en alguna emergencia.	Bootcamp 4	SP
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Son equipos del bootcamp. Son coaches técnicos. Es una coordinadora de desarrollo personal y la manager. Todas estas personas durante la semana van documentando ciertas conductas	Bootcamp 4	SP
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	Mira, nosotros tenemos por cada generación, nuestra meta es que no pase el 10% de los dropout	Bootcamp 4	SP

¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Factores de deserción	La mayoría de las personas que salen diría que el mínimo porcentaje es por el modelo, como que entraron y no les gustó o dijeron como que no siento que tecnología no es lo mío	Bootcamp 4	SP
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Factores de deserción	Principales factores tienen que ver con los contextos propios de las personas: temas de salud, principalmente salud de ellas o de otras personas. Si son cuidadoras. Tuve que retirarme por cuidar a otra persona, etcétera. Y otro de los grandes temas es lo económico. Tengo que comenzar a trabajar. Tengo o tenía un empleo de medio tiempo y no ahora tengo que hacer su colaborar más en mi casa	Bootcamp 4	SP
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	No tenemos una métrica como tal. Es muy curioso, no porque siendo una organización que está enfocada en esto, hacia adentro, hacia las personas que trabajamos en Bootcamp 4, no. (...) Pero me atrevo a decir que el 70 percent. Seguramente somos mujeres quienes trabajamos en Bootcamp 4	Bootcamp 4	SP
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Incluso los porcentajes de las personas en liderazgo también superan por muchísimo las mujeres que trabajamos en Bootcamp 4	Bootcamp 4	SP
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Si tenemos como un onboarding, por así decir, pero para el rol de las psicólogas, las que son coordinadoras de desarrollo personal	Bootcamp 4	SP

¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de género?	Perspectiva de Género	N/A	Se dan talleres específicamente de géneros que además, esos son inamovibles	Bootcamp 4	SP
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de género?	Perspectiva de Género	N/A	Tuvimos una consultoría justamente que fue de Aequales	Bootcamp 4	SP
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de género?	Perspectiva de Género	N/A	Uno de los objetivos que tenemos pendiente es este un boarding con todas las demás personas	Bootcamp 4	SP
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de género?	Perspectiva de Género	N/A	La flexibilidad, por ejemplo, es algo que sabemos que no nos podemos permitir decir no te tienes que conectar a tal hora y hacer esto. (...) no podemos ser rígidas	Bootcamp 4	SP
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de género?	Perspectiva de Género	N/A	Hemos encontrado más bien con que existe la misma diversidad que con todas las personas y que tiene que ver más con con la individualidad más que con un tema de género	Bootcamp 4	SP
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de género?	Perspectiva de Género	N/A	Sí, hay mucho el discurso de las estudiantes cuando entran, cuando tú les preguntas como que te motivan, se repite muchísimo <i>el tener un espacio seguro</i> . Y para muchas, un espacio seguro implica que la reciba primero una mujer, sobre todo una mujer en tecnología sea para ella, es muy importante.	Bootcamp 4	SP

¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Si buscamos mucho tener candidatas mujeres, coaches. Uno es un tema de paridad y otra porque sabemos que también eso puede representar lugar seguro para algunas.	Bootcamp 4	SP
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	El modelo que tenemos actualmente implica, mucho tiempo en pocas personas. Creo que también ha sido parte del éxito, cuidar los detalles	Bootcamp 4	SP
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	N/A	También puede ser una limitante es la tecnología, el ser un bootcamp remoto, y están en Latinoamérica y las restricciones de tecnología que tenemos.	Bootcamp 4	SP
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	N/A	Siento que esa inconsistencia que de repente puede haber entre nuestra meta que queremos pero los recursos que necesitamos para que se logren también nos pueden limitar a llegar a más personas o a personas que necesitan mucho pero no tienen justo los recursos.	Bootcamp 4	SP
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	N/A	Hay muchas mujeres muy interesadas en tener una mejor calidad de vida, lo que sea que represente, no para cada una. Y ese es un mayor motivador que salta muchas veces muchas de esas barreras y sesgos	Bootcamp 4	SP
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	N/A	la motivación de que en realidad son mujeres queriendo cambiar su vida	Bootcamp 4	SP
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	N/A	Unos de nuestros temas más importantes tiene que ver con este síndrome de la impostora, seguridad de otra confianza	Bootcamp 4	SP

¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	N/A	Es muy visible sabes donde? cuando se van a emplear. Cuando están en la búsqueda de empleo, uff. Es uno de los más grandes dolores que no se postulan, que se tardan mucho.	Bootcamp 4	SP
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características mujeres	Y por más de que nosotros no queremos hacer una burbuja y queremos como que se enfrente a los problemas que tienen, ahí les acompañamos desde fuera, a aún así sienten que van a un lugar así	Bootcamp 4	SP
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Lo primero tiene que ver siempre con definir nuestra población objetivo y luego identificar las características de esa población objetivo	Bootcamp 5	VC
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	Normalmente los programas en Bootcamp 5 son virtuales completamente. Algunos proyectos que también digamos que por las características de los aliados de los proyectos también a veces hacemos formaciones híbridas (...) tienen un componente presencial y precisamente también responden a esas necesidades, esas características puntuales de esa población objetiva	Bootcamp 5	VC
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	cuál sería, por ejemplo, dentro de los perfiles que podemos encontrar, que son más demandados en tecnología?	Bootcamp 5	VC
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	A veces los aliados nos hacen requerimientos específicos	Bootcamp 5	VC

¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	Lo que buscamos es que también la población de alguna otra manera también pueda adaptarse a ese ritmo y que no se vaya a quedar atrás porque precisamente su potencial de desarrollo necesite de más tiempo	Bootcamp 5	VC
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Nosotros trabajamos en alianza con bootcamp. Y pues, la idea de todo esto también es un poco diversificarlo. Pero nosotros trabajamos así. Trabajamos de la mano con bootcamp tech y también trabajamos con empresas en el sector de la enseñanza del inglés	Bootcamp 5	VC
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Eramos como managers del talento. Entonces, en ese sentido, si hay una intermediation	Bootcamp 5	VC
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	La respuesta es sí. En general cuando hemos ofertado de diferentes programas sin aliados específicos o organizaciones específicas en alianza, igual, tratamos siempre de que haya cierto porcentaje de mujeres.	Bootcamp 5	VC
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	N/A	Sabemos que convocar mujeres y que ingresen al programa siempre es un reto. Siempre se tiene muchos más registros de hombres que de mujeres, pero siempre buscamos incentivar que haya mujeres en en los grupos de formación.	Bootcamp 5	VC
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	Adicionalmente, los aliados también nos han pedido específicamente trabajar con enfoque de género y muchas veces se puntualizan porcentajes específicos de población de mujeres que haga parte del grupo.	Bootcamp 5	VC
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Si bien somos intermediarios entre una formación o tenemos aliados para una formación, por ejemplo, en inglés o en tech, pero Bootcamp 5 también tiene como su propio Bootcamp y está orientado a las habilidades socioemocionales y la educación en empleabilidad	Bootcamp 5	VC

¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Tenemos un gestor que sería un trainer que acompaña ese grupo de formación que inicia de estudiantes. Y la idea es que ese trainer nos ayuda a estar atentos de las otras áreas de formación, aunque no sean impartidas directamente por Bootcamp 5. Eso también es una forma en la cual también estamos atentos de que se cumpla precisamente con la metodología que queremos	Bootcamp 5	VC
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	Las que implementamos en el bookcamp propio en Bootcamp 5 es aprender haciendo, es Aprendizaje cooperativo	Bootcamp 5	VC
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	En ese sentido, nosotros, en Bootcamp 5, implementamos lo que se llama observación de aula. En la observación de aula podemos precisamente observar, y eso lo hacemos con clases de Bootcamp 5 o con clases de los aliados en donde podemos evaluar ciertos elementos, como los materiales, las explicaciones que se implementan en durante la clase.	Bootcamp 5	VC
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	Digamos que tenemos dos tipos de trainers en Bootcamp 5 en este momento: los trainers de formación y los trainers de empleabilidad. Te hago una distinción porque son perfiles diferentes.	Bootcamp 5	VC
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	El trainer de formación, que es el que acompaña al grupo de estudiantes mientras están aprendiendo la ruta formativa que ellos hayan elegido o en la que estén participando. Se busca que tenga un perfil mucho más de ciencias humanas y sociales, es decir, un perfil como un psicólogo, un trabajo social, un sociólogo. Perfil es muy de ciencias humanas que sepan trabajar con grupos, que sepan trabajar con masas, que sepan trabajar en dinámicas	Bootcamp 5	VC

			grupales, pero también que sepan hacer mucho plan de intervención		
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	Los trainers de empleabilidad son personas que están mucho más enfocadas en cosas netamente de de empleabilidad, es decir, preparación para encontrar trabajo. Podemos encontrar administradores, ingenieros industriales, podemos encontrar incluso a personal de negocios internacionales aquí. Ya podemos tener un perfil más diverso que haya trabajado en temas de empleabilidad proyectos de empleabilidad o incluso que haya estado inmerso dentro de de el mercado [00:30:00] como tal reclutando personas que conozcan muy bien lo que buscan las empresas, lo que valúan, cómo lo hacen y que se haya de alguna otra manera pasado este lado de la amplia ayudando a las personas a a lograr emplearse	Bootcamp 5	VC
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	Sí. Todas son mujeres. Todas las personas de formación y empleabilidad son mujeres. Sí.	Bootcamp 5	VC
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales	Este perfil que se me viene en primero a la mente es como con el que arrancó Bootcamp 5, que es un perfil más de una persona universitaria que terminó sus estudios de pregrado y no logra conseguir un empleo. Entonces busca hacerse un lugar en este mundo o en este mercado de tecnología, porque hay mucho trabajo y se tengo que moverme porque necesito trabajar	Bootcamp 5	VC

¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales	Y los primeros, los primeros grupos de formación tienen muy este perfil, personas que han ido a la educación superior y aun así no logran ubicar ese a nivel laboral	Bootcamp 5	VC
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales	Tenemos personas que fueron al sena o a cualquier otro instituto en donde tuvieron una formación técnica o tecnológica o también incluso bachiller	Bootcamp 5	VC
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales	De pronto veían que no tenían la oportunidad de acceder a la educación superior tampoco. Y decían aquí por esta opción puedo irme. Empezaron a llegar también muchas bachilleres o personas técnicas que tampoco lograban ubicarse en el mercado laboral.	Bootcamp 5	VC
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de género?	Deserción	Factores de deserción	Que tenga múltiples ocupaciones	Bootcamp 5	VC
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de género?	Deserción	Factores de deserción	A veces hay personas que entran a estudiar con nosotros, pero también están estudiando otras cosas. Entonces también pueden ser múltiples ocupaciones laborales o académicas	Bootcamp 5	VC
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de género?	Deserción	Factores de deserción	Las personas no tienen mucha conciencia de pronto dicen “Sí, es un boot camp, es un bootcamp”, pero no lo entiende muy bien hasta que ya están dentro y se dan cuenta de que el bootcamp no te espera. El bootcamp sigue avanzando	Bootcamp 5	VC

¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Factores de deserción	Entre las poblaciones vulnerables muchas veces precisamente la capacidad que tienen ellos de poder acceder a ciertos recursos. Por ejemplo, se me dan el computador	Bootcamp 5	VC
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Factores de deserción	Trabajamos en que les puedan dar herramientas que podamos contar con equipos, con mínimas condiciones con acceso a internet	Bootcamp 5	VC
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Factores de deserción	Problemas de salud física, problemas de salud mental que también van a afectar el proceso	Bootcamp 5	VC
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Factores de deserción	También nos hemos encontrado con mujeres que quedan embarazadas durante el proceso formativo y esto también las lleva a desertar. No todas. Hay algunas que tratamos de sentarnos con ellas y hablar sobre un plan	Bootcamp 5	VC
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	Podemos incluso llegar a mandarle alguna carte present en entonces física em, invitándolo a conectar como con su proceso.	Bootcamp 5	VC
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	Antes de que se oficializa una deserción, pues implementamos diferentes estrategias. Normalmente, como te digo, pues están muy relacionadas con cuáles son los motivos del retiro y se analiza como precisamente eso lo que ya conocemos del estudiante, sus condiciones o contexto de vida. Y de acuerdo a eso, hemos evaluado que opciones les podemos	Bootcamp 5	VC

			ofrecer. Muchas veces flexibilizamos el programa de formación precisamente para darles como la posibilidad de que puedan continuar		
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Siempre hemos buscado que hayan un porcentaje también de porcentaje de mujeres en el grupo y también un porcentaje de mujeres empleadas y un promedio de ingresos a las mujeres también	Bootcamp 5	VC
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Desde el inicio Bootcamp 5 siempre se ha medido cuál es el promedio de ingresos de las mujeres y de los hombres	Bootcamp 5	VC
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	N/A	Nos hemos dado cuenta que los roles en los que se terminan empleando los hombres son mejor pagos en muchos casos que el de las mujeres	Bootcamp 5	VC
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Tenemos un plan para mejorar los ingresos. Es decir que incluso cuando una mujer ya se empleó, si tiene un empleo que tiene un ingreso bajo, le seguimos acompañando para que puedan encontrar un empleo que tenga mejores ingresos	Bootcamp 5	VC
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Cuando hacemos inducción al equipo de trainers, que en últimas van a ser quienes van a acompañar el proceso educativo de los estudiantes, las hacemos una inducción en perspectiva género. Y allí les contextualizamos precisamente de cuál es la realidad de género también en la industria, en la tecnología	Bootcamp 5	VC

¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	N/A	Nosotros hemos identificado que las mujeres tenemos muchos miedos. Y digo, tenemos, porque yo soy mujer y he sido parte de programas de tecnología.	Bootcamp 5	VC
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	N/A	Tenemos muchos miedos frente a un hombre en tecnología y nos creemos menos capaces	Bootcamp 5	VC
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	N/A	Nos hemos dado cuenta precisamente porque atraer mujeres es difícil. O sea, siempre se habla una convocatoria y se inscriben muchos hombres	Bootcamp 5	VC
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de género?	Deserción	Factores de deserción	Sé que en las piezas gráficas de las convocatorias, pues siempre trata de obviamente solamente que sea un hombre, sino que también decía mujeres y aprendiendo de la población con la que trabajemos	Bootcamp 5	VC
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de género?	Deserción	Factores de deserción	Las mujeres somos mamás. Entonces a veces tenemos a cargo a otras personas en la mayoría de las veces. En comparación con hombres, las mujeres tienen normalmente más personas a cargo que pueden ser hijos o incluso pueden ser padres u otros familiares.	Bootcamp 5	VC
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de género?	Deserción	Factores de deserción	El tema del embarazo, que puede representar una dificultad para el proceso o una prolongación del proceso o bueno, algo en el proceso que cambie como la ruta convencional	Bootcamp 5	VC
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Dos claridades: la primera es que Bootcamp 5 no hace o no desarrolla directamente el bootcamp técnico. Nosotros lo que hacemos es curar para escoger.	Bootcamp 5	CG

¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Bootcamp 5 nació en la pandemia. Entonces, casi que preguntarse por presencial o virtualidad no era una opción. Nosotros fuimos siempre por virtualidad. Y además, porque nosotros siempre hemos querido tener un alcance nacional, incluso como latinoamericano. Entonces, siempre para nosotros era importante pensar la virtualidad	Bootcamp 5	CG
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Nosotros hemos encontrado que es bien importante que compartamos el propósito. Nosotros empezamos trabajando con unos que eran muy bueno pero al final, si es un negocio puro y duro, es muy difícil ponernos de acuerdo, porque siempre va a ver retos. Y si el criterio para decidir es la plata ahí nos desalineamos muy rápidamente. Entonces, primero los aliados que compartan propósito tanto en lo técnico, en realidad y en idioma también en inglés que lo hacemos.	Bootcamp 5	CG
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Nosotros tenemos toda una rúbrica para identificar elementos que nos dan información sobre la calidad. Entonces preguntamos por profesores en términos de qué formación previa tienen, qué experiencia, qué formación en pedagogía, porque es muy recurrente de encontrar en estos bootscamps que son gente que se va a programar muy bien, pero no tiene idea de enseñar.	Bootcamp 5	CG
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	En términos de nuestro bootcamp propio, digamos que aplica la misma lógica de virtualidad y presencialidad, con una diferencia y es que nosotros hemos empezado a llegar a contextos donde hay mayor condición de vulnerabilidad. Entonces en esos contextos encontramos que la presencialidad es aún más necesaria.	Bootcamp 5	CG

¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Nosotros en general somos muy flexibles con el bootcamp porque lo que queremos es acompañar y el acompañamiento al final es muy flexible. Entonces yo puedo dar unas clases, pero en diferencial nuestro rol no son las clases, es el acompañamiento, es que una persona pueda estar apoyando a otra.	Bootcamp 5	CG
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Variables que influyen en el Modelo	Hay gente que se ve todas las semanas. Entonces la disponibilidad está muy dependiendo de de qué tanto acompañamiento necesite la persona.	Bootcamp 5	CG
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	Hacemos mucha observación de aula, sobre todo identificando lo que sabemos que peor funciona y es que los profesores y profesoras sepan programar, pero no sepan enseñar.	Bootcamp 5	CG
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Metodología de enseñanza y aprendizaje	N/A	Nosotros creemos mucho en la voz y empoderamos mucho a los estudiantes. Entonces, cosas que nos dicen los estudiantes, les pedimos que siempre llenen las encuestas de satisfacción. Y creo que aquí ya tenemos el ojo muy afinado, porque el gran reto, digamos, en propuesta de enseñanza-aprendizaje en los bootcamps, es que montan unos currículos increíbles, muy buenos, tienen plataformas chéveres. Tienen material chévere, pero les cuesta mucho encontrar profesores y profesoras que sepan enseñar.	Bootcamp 5	CG
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Características mujeres	Casi nunca hay profesoras mujeres. Eso es como parte de la herencia en la brecha.	Bootcamp 5	CG

¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	N/A	A las mujeres de entrada les cuesta mucho llegar porque hasta que sino cumplen todo, no aplican.	Bootcamp 5	CG
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	N/A	Si uno logra que haya una perspectiva general en el aula, ayudaría un montón porque lo que se replica es que las mujeres no participan, tiene menos la voz, o sea lo mismo que se replican casi todos los contextos. Pero aquí, como son mayoría los hombres, pues es más fuerte. Entonces yo creo que si uno lograra tener una perspectiva de género, podría funcionar en el sentido de que no sé, seamos conscientes que si es un profesor, el profesor entienda que pasa en su aula, y es que hay más hombres y eso no es porque las mujeres sepa menos o por y que hablan menos. Como que en realidad la persona tenga una formación en eso ayudaría	Bootcamp 5	CG
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de género?	Perspectiva de Género	N/A	Sobre Minhub: Creo que el solo hecho de que las fundadoras sean mujeres, que las decisiones las tomen mujeres ayuda un poco. Como a tener conciencia de eso. E incluso como por el tema referente yo sí, creo que una cosa que ayuda mucho es que haya referentes Mujeres	Bootcamp 5	CG
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Modelo de formación y logística de los cursos	Características	El rol de la trainer y digo trainer porque todas han sido mujeres, es acompañar. Es ese acompañamiento que te digo, digamos, formar en los temas de nuestro bootcamp y también articular con los aliados	Bootcamp 5	CG
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	Buscamos que vengan de las ciencias sociales antes éramos como solo psicólogos psicólogas en general. Hemos este hecho excepciones a que haya trabajadoras sociales.	Bootcamp 5	CG

¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	Tiene que tener algo de experiencia previa dos años, tres años. Buscamos que tenga especialidad o que haya hecho algo en educación	Bootcamp 5	CG
¿Cómo las Escuelas de Código se han convertido en una estrategia para atraer y formar a mujeres en tecnología?	Profesores	Perfil y características	Yo creo que hay cosas más transversales. Personas que puedan ser resolutivas, personas que sean esquemáticas, estructuradas, porque nosotros, digamos el seguimiento, las hemos bien estructurado.	Bootcamp 5	CG
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales	Personas de universidades públicas, porque nosotros también le ponemos un componente de mentoría y creemos que alguien de una universidad pública con el componente de mentoría, la revienta	Bootcamp 5	CG
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales	Desarrollamos una prueba de motivación propia, pero siempre buscando identificar que a la gente le gusta la matemática, tenga desarrollo de lógica matemática. Que tenga elementos, digamos así emocional como auto, motivación, autogestión y línea, aspecto de expectativas, solo por lo que les vamos a ofrecer, sino también porque tengan herramientas básicas.	Bootcamp 5	CG
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características generales	Nosotros hemos tenido dos convocatorias con enfoque en mujeres (...) y vamos en la 64	Bootcamp 5	CG
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características mujeres	Casi no las conseguimos. Súper difícil. Súper difícil. Y nos pasó que me acuerdo mucho que el financiador nos dijo estas mujeres no son suficientemente vulnerables. Si hay como un nivel de deserción mayor, entonces ahí hicimos ajustes y lo logramos. Incluso me acuerdo que fuimos Aequales le pedimos consejos. Ajustamos el formulario.	Bootcamp 5	CG

¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características mujeres	La que te decía que es con GOIN que la meta es que haya 50% mujeres. Nuestro promedio estaba en 30%.	Bootcamp 5	CG
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Participantes	Características mujeres	Vamos a las mujeres. Y busquemoslas. Porque no lo terminaste que está pasando	Bootcamp 5	CG
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de género?	Deserción	Factores de deserción	Disponibilidad de tiempo. La mayoría de gente de nosotros nos deserta porque no tiene tiempo porque es muy intensivo	Bootcamp 5	CG
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de género?	Deserción	Factores de deserción	Segundo herramientas tecnológicas. La gente no tiene computadora, no tiene internet.	Bootcamp 5	CG
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de género?	Deserción	Factores de deserción	Red de apoyo. La gente que no tiene red de apoyo usualmente deserta más fácil	Bootcamp 5	CG
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de género?	Deserción	Factores de deserción	Situaciones de riesgo en el contexto: estoy a punto de separarme; tengo un bebe recién nacido; estoy embarazada	Bootcamp 5	CG

¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Factores de deserción	Situaciones muy puntuales: muerte de alguien, alguien muy enfermo.Eso también dispara la deserción	Bootcamp 5	CG
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Factores de deserción	Tema de salud mental, eso cada vez eso se está creciendo más. Como la presión a la que ponemos a los estudiantes nosotros hace que se disparen cosas de salud mentales	Bootcamp 5	CG
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	De hecho, yo creo que el principal rol de la trainer es ese, acompañar para que la gente no deserte	Bootcamp 5	CG
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	Ayudarles a generar estrategias para organizar el tiempo.	Bootcamp 5	CG
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	Ya ningún talento la puede solicitar. Solamente su trainer, porque si lo hace automáticamente, es porque no ha ido a vivir un acompañamiento	Bootcamp 5	CG
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	Los contratos de nuestras trainers tienen bonos por retención.	Bootcamp 5	CG

¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Deserción	Iniciativas de retención	Nuestra metas que está menos de 10. Creo que ahorita está como en 17-18%. Tenemos corte muy críticas	Bootcamp 5	CG
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Nosotros sí tenemos un indicador de cuántos porcentaje de hombres y mujeres y lo medimos todo el tiempo	Bootcamp 5	CG
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	Incluso en empleabilidad hubo un momento en que nosotros teníamos como meta subir el salario de mujeres porque teníamos a muy parecido la tasa de hombres y mujeres empleándose, pero las mujeres que ganaban menos. Entonces dijimos no hay que subirlo y lo logramos subir	Bootcamp 5	CG
¿Qué acciones e iniciativas implementan actualmente los bootcamps de programación en temas de genero?	Perspectiva de Género	N/A	GOIN nos está formando en perspectiva de género. Fundación WWW nos está formando. Entonces no es intencionada, pero creo que al final termina pasando por cosas como las que te digo.	Bootcamp 5	CG
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	N/A	La más obvia, pues la brecha de género a nosotros nos llega a la brecha. Entonces empezamos ya como con un problema anterior	Bootcamp 5	CG
¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?	Mujeres en IT	N/A	Las acciones intencionadas del mercado laboral. Pues ponen una brecha grande porque si siguen contratando igual a mujeres y a hombres, siempre van a contratar a los hombres. Porque los hombres usualmente han hecho estudios previos, usualmente están más inmersos en contextos que los hace saber más. Entonces, creo que ahí las empresas también pueden	Bootcamp 5	CG

ayudar un montón

¿Qué conocimiento tienen las escuelas de código sobre la situación de la mujer en la industria de tecnología?

Mujeres en IT

N/A

Como cultural, como que nosotras mismas sepamos que esto existe. Incluso las mujeres, los hombres en las aulas. Como que siento que todavía se siente que eso no pasa, que eso es que eso es mentira

Bootcamp 5 CG

