

Metodología para establecer convenios en Instituciones Educativas Distritales por medio de la Escuela de Jóvenes Constructores del Cambio de la Dirección de Capacitación de la Escuela Superior de Administración Pública

Paula Daniela Bolaños Becerra

Tutor: Uriel Sandoval

Opción de Grado Practica Administrativa

Escuela Superior de Administración Pública - ESAP

**Bogotá D.C
2024**

Índice

Introducción.....	3
Objetivo general	4
Objetivos específicos	4
Fases y Metodología para el desarrollo de la Práctica.....	4
Contexto y antecedentes.....	8
Primer informe	10
Reporte de actividades en el desarrollo de la practica	10
Cuadro de avance fase inicial.....	12
Conclusiones parciales	13
Segundo informe.....	13
Informe final	16
Consolidado de Actividades Realizadas Durante las Prácticas.....	16
Logros obtenidos	17
Resultados finales elaborados	20
Conclusiones	20
Bibliografía	22

Introducción

(ESAP, s.f) Fundamentada en el Decreto 164 de 2021, la Escuela Superior de Administración Pública se dedica a la formación, investigación y extensión académica en el ámbito de la administración pública y el gobierno. Este decreto establece el marco de acción de la ESAP, cuyo propósito principal es fortalecer el conocimiento y la capacidad técnica de diversas instancias del Estado, así como brindar asesoría, consultoría y capacitación a los gobiernos nacionales y territoriales.

La misión de la ESAP se centra en la formación de servidores públicos y ciudadanos éticos, comprometidos con la paz y la justicia social, y en la generación de conocimiento en administración pública que pueda transformar realidades locales, nacionales y globales. (ESAP, s.f) Con esta misión, la ESAP aspira a ser una institución de referencia global en la formación de funcionarios y en la generación de conocimiento en administración pública, contribuyendo significativamente a la justicia social y la construcción de paz.

Los objetivos estratégicos de la ESAP, alineados con su misión, destacan la excelencia académica, el fortalecimiento de la comunidad científica global, y el liderazgo en la transformación del Estado y la modernización institucional. (ESAP, s.f) Estos objetivos se sustentan en valores institucionales sólidos como el respeto, la honestidad, el compromiso, la justicia, la diligencia, la empatía y el sentido de pertenencia, que son la base del compromiso de la ESAP con la calidad y la mejora continua.

En consonancia con estas directrices, la Dirección de Capacitación de la ESAP despliega una estrategia integral para generar, transformar y movilizar el conocimiento, empoderando a servidores públicos y a la ciudadanía en temas de administración pública. Esta estrategia incluye diversos tipos de capacitación y metodologías de enseñanza, basándose en la construcción conjunta de saberes, el reconocimiento de la diversidad poblacional y el fortalecimiento del tejido social. (Dirección de Capacitación - ESAP, 2023)

Con un enfoque en la inclusión y la participación ciudadana, la ESAP ofrece una amplia gama de programas de formación accesibles y gratuitos, dirigidos a servidores públicos, líderes comunitarios y ciudadanos en general. Estos programas, que incluyen diplomados, seminarios y cursos presenciales, en línea y virtuales, son rigurosamente certificados.

Así, la ESAP, a través de su Dirección de Capacitación, se posiciona como un referente en la formación de líderes y servidores públicos comprometidos con la transformación positiva de la sociedad colombiana, en línea con los principios y objetivos establecidos en el Decreto 164 de 2021.

Teniendo en cuenta el enfoque de la ESAP, lo que se busca con este plan de trabajo es desarrollar una guía paso a paso la cual oriente el proceso de implementación de la ruta de aprendizaje de la escuela de jóvenes constructores del cambio en Instituciones Educativas Distritales en los grados novenos, decimos y once.

Objetivo general

Desarrollar una guía paso a paso para implementar la ruta de aprendizaje de la escuela de jóvenes constructores del cambio de la dirección de capacitación en grados novenos, decimos y once de Instituciones Educativas Distritales.

Objetivos específicos

- ✓ Crear un proceso estandarizado para la creación de alianzas entre la Dirección de Capacitación de la Escuela Superior de Administración Pública e Instituciones Educativas Distritales para llevar a cabo la implementación de la ruta de aprendizaje de la Escuela de Jóvenes Constructores del Cambio en grados novenos, décimos y once
- ✓ Crear una alianza con una institución educativa distrital para realizar la primera prueba piloto de la guía en construcción
- ✓ Medir el impacto de la implementación de la guía en la prueba piloto.

Fases y Metodología para el desarrollo de la Práctica

<i>Fase</i>	<i>Actividades</i>	<i>Metodología</i>	<i>Instrumentos</i>
Inicial	<ul style="list-style-type: none"> ○ Investigar y recopilar información al respecto de la construcción de las mallas curriculares de las instituciones educativas distritales. ○ Recopilar la normatividad que impacta positiva y negativamente los objetivos de la guía. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificar y revisar documentos oficiales, normativas y directrices del Ministerio de Educación y de las entidades educativas distritales sobre la construcción de mallas curriculares; realizar entrevistas con coordinadores académicos, docentes y expertos en currículum para obtener información de primera mano sobre el proceso de creación de mallas 	<p>Documentos oficiales, informes y estudios académicos, leyes, decretos, resoluciones y lineamientos relevantes.</p> <p>Documento formal que incluya los objetivos, la estructura de la ruta de aprendizaje, los</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Realizar la propuesta que será presentada a la institución educativa para la validación y aprobación de la escuela de jóvenes constructores del cambio. ○ Realizar un primer acercamiento a una institución educativa para pasar la propuesta. 	<p>curriculares; y comparar las mallas curriculares actuales con la oferta de la ESAP para identificar áreas de convergencia</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar una búsqueda exhaustiva de la normatividad vigente que afecta la implementación de programas educativos en instituciones distritales, incluyendo leyes, decretos, resoluciones y lineamientos específicos; y evaluar cómo cada normativa afecta los objetivos de la guía, identificando aspectos positivos que apoyen la implementación y obstáculos potenciales que deban ser mitigados. ✓ Redactar una propuesta detallada que incluya los objetivos, la estructura de la ruta de aprendizaje y los recursos necesarios; someter la propuesta a revisión por parte de los integrantes de la escuela de jóvenes para validar su viabilidad y alineación con las directrices de la ESAP; y preparar una presentación formal para ser enviada a la institución educativa, incluyendo materiales de apoyo como presentaciones en PowerPoint y folletos informativos. 	<p>recursos necesarios, y el cronograma de implementación. Presentación en PowerPoint.</p>
--	---	---	--

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Seleccionar una institución educativa distrital adecuada para la implementación piloto; organizar una reunión con los directivos de la institución para presentar y discutir la propuesta, explicando los beneficios y el impacto esperado del proyecto. 	
Media	<ul style="list-style-type: none"> ○ Validar los comentarios que tuvo la propuesta y hacer los respectivos ajustes y/o propuestas alternas ○ Realizar una prueba piloto de la implementación de la ruta de aprendizaje de la escuela de jóvenes en una institución educativa distrital ○ Realizar encuestas al público objetivo para medir el impacto que tendría el acceso a la ruta de aprendizaje de la escuela de jóvenes constructores del cambio 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisar y analizar los comentarios y sugerencias recibidos durante la reunión inicial con la institución educativa; ajustar la propuesta original en función de la retroalimentación recibida, asegurando que se aborden todas las preocupaciones y se incorporen las recomendaciones pertinentes; y realizar socialización con el equipo de la ESAP para garantizar que los ajustes mejoren la propuesta sin desvirtuar sus objetivos. ✓ Establecer un cronograma detallado para la implementación de la prueba piloto, incluyendo actividades específicas, responsables y plazos; desarrollar la ruta de aprendizaje según lo 	<p>Cronograma detallado con actividades, responsables y plazos. Lista de verificación Cuestionarios estructurados, Escala de medición</p>

		<p>planificado, monitoreando continuamente el proceso y registrando cualquier problema o desviación que ocurra; Supervisar la implementación y brindar apoyo a la institución educativa durante la prueba piloto.</p> <p>✓ Crear encuestas estructuradas que evalúen la percepción de los estudiantes, docentes y directivos sobre la ruta de aprendizaje, analizar los datos obtenidos para identificar tendencias, áreas de éxito y aspectos que necesiten mejoras.</p>	
Final	<ul style="list-style-type: none"> ○ Validar los ajustes y correcciones que se puedan identificar en la implementación de la prueba piloto ○ Realizar encuestas finales de satisfacción y/o recomendaciones ○ Presentar todo el avance obtenido y conforme a comentarios por parte de la dirección de capacitación enviar la propuesta a los colegios públicos incluidos en el Directorio Único 	<p>✓ Identificar las áreas que requieren ajustes y proponer soluciones específicas para cada una de ellas. Incorporar los ajustes y mejoras identificadas en la ruta de aprendizaje, asegurando que estén bien documentadas y comunicadas a todos los involucrados.</p> <p>✓ Desarrollar encuestas de satisfacción para evaluar la experiencia general de los participantes, analizar las respuestas para obtener una visión final sobre el éxito del proyecto y cualquier</p>	Presentación formal

	<p>de Establecimientos Educativos en Bogotá - DUEB</p>	<p>recomendación adicional.</p> <p>✓ Redactar un informe comprehensivo que detalle todo el proceso de desarrollo, implementación, ajustes y resultados de la prueba piloto; presentar el informe a la Dirección de Capacitación de la ESAP para su revisión y comentarios; incorporar cualquier comentario o sugerencia de la Dirección de Capacitación y preparar la versión final de la propuesta; y enviar la propuesta ajustada a los colegios públicos incluidos en el Directorio Único de Establecimientos Educativos en Bogotá - DUEB, acompañada de una carta de presentación y materiales de apoyo que resalten los beneficios y resultados del proyecto piloto.</p>	
--	--	---	--

Contexto y antecedentes

La administración pública se refiere a la gestión de recursos y asuntos públicos por parte del Estado con el objetivo de satisfacer las necesidades de la población y promover el bienestar general (Etecé, 2024). En este contexto, la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) juega un papel fundamental al formar servidores públicos y ciudadanos comprometidos con la paz y la justicia social. El Decreto 164 de 2021 establece el marco de acción de la ESAP, enfocándose en fortalecer el conocimiento y la capacidad técnica de diversas instancias del Estado y brindando asesoría, consultoría y capacitación a gobiernos nacionales y territoriales (ESAP, s.f).

En Colombia, la juventud comprende la etapa de la vida entre los 14 y 28 años, durante la cual los individuos consolidan su autonomía intelectual, física, moral, económica, social y cultural, y ejercen su ciudadanía (Ley, 1622, 2013). Este grupo es crucial para la transformación social y política del país, ya que representa el futuro de la nación. Por ello, la ESAP busca empoderar a los jóvenes a través de programas educativos y de capacitación que les permitan desarrollar habilidades de liderazgo y compromiso cívico.

La educación es el proceso mediante el cual se transmiten y adquieren conocimientos, habilidades y valores, y juega un papel fundamental en el desarrollo personal y social de los individuos (Torres, 2017). En este sentido, la ESAP, a través de su Dirección de Capacitación, ofrece una amplia gama de programas formativos accesibles y gratuitos, dirigidos a servidores públicos, líderes comunitarios y ciudadanos en general. Estos programas incluyen diplomados, seminarios y cursos presenciales, en línea y virtuales, todos rigurosamente certificados.

El liderazgo es el conjunto de habilidades que permite a un individuo ejercer funciones de guía y motivador dentro de un grupo (Etecé, 2021). Un líder efectivo tiene la capacidad de inspirar y dirigir a otros hacia la consecución de objetivos comunes. La ESAP, consciente de la importancia del liderazgo en la administración pública, promueve la formación de líderes éticos y comprometidos con la justicia social y la paz.

El plan de trabajo se enfoca en los colegios públicos de Bogotá, específicamente en los grados décimo y once. Según la “Caracterización del sector educativo de Bogotá 2019”, aproximadamente 243,885 estudiantes de colegios oficiales cursan estos grados (SECRETARÍA DE EDUCACIÓN, 2019). Además, la resolución 1038 de 2015 reglamenta la Cátedra para la Paz, que incluye temas que la ESAP puede abordar en sus cursos y diplomados, como justicia y derechos humanos, resolución pacífica de conflictos, participación política, proyectos de impacto social, y proyectos de vida y prevención de riesgos. De acuerdo con la secretaria de educación Bogotá, para el año 2019 cerca de 35.250 maestros (22.035 mujeres y 13.215 hombres), hacen parte de los colegios oficiales del distrito. (SECRETARÍA DE EDUCACIÓN, 2019)

La implementación de la ruta de aprendizaje de la Escuela de Jóvenes Constructores del Cambio en instituciones educativas distritales se alinea con la misión de la ESAP de formar ciudadanos comprometidos y éticos. En este sentido, crear un proceso y que se logre estandarizar para la formación de alianzas entre la ESAP y las instituciones educativas distritales, permitirá una implementación efectiva y sostenida de la ruta de aprendizaje. Estas alianzas fortalecerán la colaboración entre la academia y el sistema educativo público, beneficiando a miles de estudiantes.

Según datos dispuesto en la sección de la dirección de capacitación en la página de la ESAP, la dirección ha capacitado a 175.799 personas y certificado 111.614. (Dirección de Capacitación - ESAP, 2023) Ahora bien, si la ESAP solo ofreciera cursos y diplomados virtuales en los colegios oficiales de Bogotá, cerca de 243.885 estudiantes saldrían graduados de bachiller con un certificado emitido por la ESAP, esto no solo posiciona a la escuela en los colegios por el desarrollo de los cursos o diplomados, pues también, permite a la ESAP promocionar su oferta académica y teniendo en cuenta que el área de administración es la más escogida a la hora de seleccionar una carrera de pregrado, este hecho podría incidir en la demanda para la inscripción de pregrados en administración pública y/o economía pública. Esto no solo aumentará la visibilidad y el prestigio de la ESAP, sino que también proporcionará a los estudiantes una ventaja competitiva en su futuro académico y profesional, haciendo que se genere un enfoque detallado en el desarrollo de sus proyectos de vida.

Primer informe

Reporte de actividades en el desarrollo de la practica

Durante el periodo de prácticas bajo la Resolución SC-210 de 2024, modificada posteriormente por la SC-287, Por la cual se formaliza la vinculación de 20 estudiantes para el desarrollo de prácticas administrativas como modalidad de opción de grado en el programa de formación de pregrado de Administración Pública AP con ubicación en la Dirección de Capacitación de la Subdirección de Proyección Institucional de la Escuela Superior de Administración Pública sede central

En el transcurso del mes de marzo, se llevaron a cabo diversas actividades que abarcaron múltiples áreas de desarrollo y colaboración. Se proporcionó apoyo y acompañamiento durante el evento conmemorativo del Día de la Mujer, realizado en las instalaciones de la ESAP. Además, se participó en varias capacitaciones que delinearón la ruta para implementar un diplomado en Ciencia de Datos Ciudadanos, contribuyendo al piloto y ofreciendo perspectivas para su mejora.

Se completaron cursos ofrecidos por la Dirección de Capacitación, como el dedicado a la prevención y atención de violencias contra mujeres y discriminación racial en el ámbito laboral, con el objetivo de familiarizarse con las plataformas y recursos disponibles. Se brindó asistencia en la corrección de bases de datos de Excel para garantizar el envío efectivo de la información.

Además, se llevó a cabo la elaboración de cadenas de información utilizando el aplicativo iSoluciones, conforme al formato establecido en el procedimiento de "Planeación de los eventos de capacitación". Se emprendió una evaluación de la cadena de valor para identificar

coherencias y posibles áreas de mejora, lo que condujo a la propuesta de estrategias para optimizar la demanda de eventos de capacitación, enfatizando la importancia de un estudio previo en la evaluación de la demanda.

Se proporcionó apoyo y asistencia en la invitación al webinar "Proyectos Estratégicos para las Regiones", facilitando la inscripción de usuarios en la nueva plataforma SIRECEC 4.0. Se gestionaron inconvenientes relacionados con la inscripción y se ofreció orientación durante todo el proceso.

Se completaron informes de actividades mensuales, como parte del seguimiento a cursos y diplomados, conforme a las solicitudes y directrices establecidas.

Para el mes de abril se me solicitó idear una herramienta para poder realizar levantamiento de información con el objetivo de actualizar las actividades realizadas por la dirección y así poder crear una guía de buenas prácticas administrativas, para cumplir con este requerimiento se elaboró una herramienta que consiste en una matriz, la cual viene previamente diligenciada con las actividades contenidas en el aplicativo iSolucion para que en la respectiva mesa de trabajo por medio de una lista desplegable se haga un ejercicio reflexivo y se añadan las actividades y roles. Esta matriz está siendo implementada en el mes de mayo como herramienta complementaria para el levantamiento de información.

En la dirección de capacitación se está llevando a cabo un proyecto llamado Top Of Mind, con el cual se quiere conocer que impacto tiene la ESAP con los procesos de capacitación que se llevan a cabo para toda la ciudadanía, para lograr este objetivo se realizaron encuestas piloto con el fin de modificar y adaptar un formulario de Google forms, que es la herramienta que ayudara a consolidar la información obtenida, de estos pilotos se enviaron diferentes documentos con recomendaciones y sugerencias para hacer la encuesta amena. De igual forma, se desplego una brigada en la feria del libro para realizar las encuestas y conocer como era manejo de la misma en un escenario real.

Como apoyo a una de las escuelas del saber, se nos solicitó realizar una propuesta con todo el proceso de planeación para desarrollar en una semana del mes de la juventud, para cumplir con la misma, se propuso realizar una conferencia interactiva con aliados estratégicos en la ESAP para brindar capacitación en el manejo de la plataforma SIMO y el filtro que se debe hacer al momento de presentarse a una convocatoria para acceder a la carrera administrativa.

Como parte del proceso de apoyo solicitado por parte de la dirección, se realiza acompañamiento a los participantes del diplomado de innovación pública, curso Estado Social de Derecho y diplomado ABC del servidor público mediante la creación de grupos de

WhatsApp, el envío de correos electrónicos, el seguimiento a través de mensajes en WhatsApp y la realización de reuniones sincrónicas con todos los participantes para resolver dudas y/o conflictos.

Ahora bien, con respecto al plan de trabajo presento cambios conforme al presentado inicialmente, esto debido a que junto con toda la dirección de capacitación se está realizando una guía de buenas prácticas administrativas que era el plan de trabajo presentado inicialmente, es por esto por lo que se presenta este informe desde cero.

Cuadro de avance fase inicial

<i>Fase</i>	<i>Actividades</i>	<i>Avances</i>
Inicial	<ul style="list-style-type: none"> ○ Investigar y recopilar información al respecto de la construcción de las mallas curriculares de las instituciones educativas distritales. ○ Recopilar la normatividad que impacta positiva y negativamente los objetivos de la guía. ○ Realizar la propuesta que será presentada a la institución educativa para la validación y aprobación de la escuela de jóvenes constructores del cambio. ○ Realizar un primer acercamiento a una institución educativa para pasar la propuesta. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Se realiza la investigación detallada, que se encuentra plasmada en la justificación de este plan de trabajo, que se puede evidenciar en la parte de contexto y antecedentes, de igual forma se tuvo presente para realizar una propuesta enfocada y coherente con la población objetivo. ○ Se tuvo en cuenta la normatividad para saber que impedimentos se puede tener al momento de realizar un convenio con un colegio público en el distrito. ○ Se realizó una propuesta que abarca los objetivos de este plan de trabajo y un enfoque social que se puede evidenciar en el primer anexo, de igual forma se realizó una presentación de la propuesta que se puede evidenciar en el anexo 2, esta propuesta fue plasmada por la suscrita y aprobada y revisada por los miembros de la escuela de jóvenes constructores del cambio. ○ Se realizó un primer acercamiento a dos instituciones educativas distritales, la primera el Colegio Laura Herrera de Varela IED y la segunda el Colegio Débora Arango Pérez IED. De estos acercamientos se obtuvo una respuesta

		<p>aprobatoria por parte de sus líderes, demostraron entusiasmo por la propuesta y dieron lineamientos para su aprobación.</p>
--	--	--

Conclusiones parciales

Del primer recorrido llevado a cabo, para implementar este proyecto se concluye que es un proyecto viable y favorable ya que ha sido muy bien recibido tanto por la población objetivo como por las directivas de la dirección de capacitación. En primera instancia, los colegios ven factible el proyecto por las certificaciones que pueden recibir los jóvenes, de igual forma por el enfoque a la cátedra de paz y como apoyo educativo en las áreas comunes.

Segundo informe

Durante los meses mayo y junio, se realizaron las siguientes actividades y avances significativos:

Se desarrolló desde cero el plan de trabajo con el objetivo de crear una guía para implementar la ruta de aprendizaje en la Escuela de Jóvenes Constructores del Cambio, perteneciente a la Dirección de Capacitación en Instituciones Educativas Públicas. Se llevó a cabo un primer acercamiento a tres instituciones para la implementación de un piloto de la guía y se realizó una reunión con los miembros de la escuela para presentarles la propuesta y obtener su aprobación.

En el marco de las mesas de trabajo para crear el manual de buenas prácticas administrativas, se brindó apoyo al grupo de gestión documental en la identificación y registro de sus actividades, incluyendo una prueba piloto de una nueva herramienta de recolección de información. De igual manera, se colaboró activamente con el equipo de practicantes para definir y ajustar esta herramienta, garantizando que la información recopilada fuera relevante y contribuyera a la elaboración de una guía de buenas prácticas más precisa y completa.

Con el objetivo de optimizar la recopilación de información y la organización de las mesas de trabajo, se diseñó e implementó una herramienta específica para el levantamiento de datos sobre las actividades de cada grupo. Esta herramienta, utilizada como matriz de referencia previa a las reuniones, facilitó la estructuración de las discusiones. Para promover la participación en estas mesas, se elaboró una pieza gráfica atractiva que fue enviada por correo electrónico a todos los involucrados.

Como parte de las actividades realizadas, se generaron cuatro informes detallados a partir del sistema SIRECEC, los cuales abarcaron los diplomados en Innovación en el Sector Público,

ABC del Servidor Público, Organización Documental I AGN y Procesos de Contratación en Línea. Paralelamente, se llevó a cabo un proceso de limpieza y edición de las bases de datos "Correos Entidades" y se elaboró una nueva base de datos para el Ministerio de Justicia, ambas destinadas al proyecto Top of Mind.

Se participó activamente en diversas reuniones relacionadas con los proyectos en curso. Se brindó acompañamiento en las reuniones de retroalimentación del proyecto Top of Mind, donde se discutieron avances y nuevas asignaciones. Asimismo, se contribuyó en las reuniones de retroalimentación y consolidación de la herramienta para la recolección de información del proyecto Manual de Buenas Prácticas. Además, se moderó la primera reunión piloto de las mesas de trabajo y se asistió a la reunión de socialización con el director de capacitación y otros líderes.

Se brindó un acompañamiento integral a los participantes de los cuatro diplomados: Innovación en el Sector Público, ABC del Servidor Público, Organización Documental I AGN y Procesos de Contratación en Línea. Este acompañamiento incluyó la realización de seis sesiones sincrónicas para resolver dudas y brindar apoyo, el envío de recordatorios sobre el cronograma, el seguimiento personalizado a aquellos que no completaron las actividades y la comunicación constante de novedades y cambios a través de correo electrónico y WhatsApp.

Durante el período evaluado, se llevó a cabo una serie de actividades que abarcaron desde la elaboración de informes detallados sobre el avance del plan de trabajo, incluyendo informes mensuales, reflexivos y de seguimiento a diplomados, hasta la participación en capacitaciones especializadas como la ofrecida por Diego Edison Abril sobre gestión de archivos. Asimismo, se contribuyó en tareas de comunicación, como la elaboración del acta de la reunión con la mesa de trabajo de gestión documental y el envío de un considerable volumen de correos para el proyecto Top of Mind.

Este informe resume las principales actividades realizadas y el avance logrado durante el mes de mayo y junio, reflejando un esfuerzo significativo en la planificación, apoyo y coordinación de proyectos clave.

<i>Fase</i>	<i>Actividades</i>	<i>Avances</i>
Media	<ul style="list-style-type: none"> ○ Validar los comentarios que tuvo la propuesta y hacer los respectivos ajustes y/o propuestas alternas ○ Realizar una prueba piloto de la implementación de la 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se realizó un primer acercamiento al colegio Fernando Soto Aparicio, presentando formalmente la propuesta (Anexo 1 y 2) tanto por escrito como a través de una presentación interactiva. Sin embargo, el área de sociales no mostró interés debido a la carga de trabajo existente. Posteriormente, se

	<p>ruta de aprendizaje de la escuela de jóvenes en una institución educativa distrital</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Realizar encuestas al público objetivo para medir el impacto que tendría el acceso a la ruta de aprendizaje de la escuela de jóvenes constructores del cambio 	<p>presentaron las propuestas a los colegios Débora Arango Pérez y Laura Herrera de Varela, los cuales manifestaron un gran interés en participar en la Escuela de Jóvenes Constructores del Cambio, especialmente en los diplomados relacionados con la cátedra de paz. Dado que la implementación de esta cátedra es obligatoria por ley, los colegios seleccionaron diplomados específicos para su desarrollo. Si bien no se adoptó la ruta completa de la escuela, se acordó una modalidad flexible: para el colegio Débora Arango Pérez, los cursos se impartirán de manera virtual con acompañamiento presencial inicial, y luego de forma asincrónica. Por su parte, el colegio Laura Herrera de Varela ofrecerá los diplomados en seminarios presenciales los sábados. Esta flexibilidad permitió adaptar la propuesta a las necesidades específicas de cada institución.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Luego de ajustar las propuestas a los comentarios de las directivas escolares, se designó un profesor y un coordinador por cada colegio para representar a la institución en este proyecto con la Escuela de Jóvenes Constructores del Cambio. Con estos representantes se ajustaron los cronogramas, priorizando la inducción y registro en SIRECEC. Posteriormente, se establecieron fechas tentativas para la implementación de los diplomados en cada colegio. En el Colegio Devora Arango Pérez, se iniciaron las monitorias para aproximadamente 240 estudiantes de grados décimo y undécimo con el diplomado de derechos humanos en contextos juveniles. Paralelamente, en el Colegio Laura Herrera de Varela, con
--	--	---

		<p>120 estudiantes inscritos de grado decimo y undécimo, se dio inicio a un primer seminario enfocado en liderazgo y coaching.</p> <p>✓ Las encuestas aplicadas para evaluar el impacto del proyecto arrojaron resultados altamente positivos. El público objetivo se concentró principalmente en jóvenes de 16 y 17 años, quienes en su mayoría (93%) desconocían la ESAP antes de participar. Los resultados evidencian un alto grado de satisfacción: el 86% considera que los programas contribuyen a su proyecto de vida, el 87% ha desarrollado habilidades de liderazgo y el 90% recomienda estos diplomados a otros estudiantes. Además, un 75% de los encuestados mostró interés en la oferta académica de la ESAP y su dirección de capacitación, lo cual demuestra el alcance y efectividad del proyecto en relación con sus objetivos específicos.</p>
--	--	--

Informe final

Consolidado de Actividades Realizadas Durante las Prácticas

Durante el periodo comprendido entre marzo y agosto de 2024, como practicante en la Dirección de Capacitación de la ESAP, se desempeñaron diversas funciones que contribuyeron al fortalecimiento de los procesos institucionales y al logro de los objetivos estratégicos de la entidad.

Durante la fase inicial, se integró al equipo de trabajo, participando activamente en capacitaciones y eventos institucionales para familiarizarse con las herramientas y plataformas utilizadas en la gestión de la capacitación. Paralelamente, se realizó un análisis exhaustivo de los procesos de planificación y ejecución de eventos, lo que permitió identificar oportunidades de mejora y proponer soluciones innovadoras. Como resultado de este análisis, se diseñó e implementó una herramienta para la recolección de información y el seguimiento de las actividades, facilitando la generación de informes precisos y la toma de decisiones basadas en datos.

Durante la fase de ejecución (mayo y junio), se desempeñó un papel activo en la implementación de proyectos estratégicos como el manual de buenas prácticas administrativas y el proyecto Top of Mind, contribuyendo en todas las etapas desde el diseño hasta la ejecución. Paralelamente, se brindó soporte técnico a los equipos de la dirección, gestionando bases de datos y elaborando informes. Asimismo, se ofreció acompañamiento a los participantes de diversos diplomados, facilitando su proceso de aprendizaje y resolviendo sus inquietudes.

Durante la fase de consolidación (julio y agosto), se profundizaron las habilidades en gestión documental, análisis de datos, comunicación efectiva y trabajo en equipo. Estas competencias adquiridas fueron fundamentales para contribuir al logro de los objetivos institucionales, optimizando la eficiencia y eficacia de los procesos de capacitación. El proyecto que lidere junto con la Escuela de Jóvenes, en colaboración con colegios distritales, fue un ejemplo tangible de cómo estas habilidades se aplicaron en la práctica, generando un impacto positivo en la institución.

Resultados Destacados:

Durante el periodo de prácticas, se desarrollaron y aplicaron herramientas innovadoras para optimizar la gestión de la información y el seguimiento de proyectos estratégicos. La participación activa en iniciativas institucionales clave permitió adquirir conocimientos y habilidades en diversas áreas relacionadas con la capacitación, lo que a su vez facilitó la propuesta e implementación de mejoras en los procesos internos. Un ejemplo destacado de ello fue la exitosa implementación del plan de trabajo, que contribuyó significativamente a elevar la calidad de los servicios ofrecidos.

Aprendizajes Clave:

- ✓ La importancia de la planificación y el seguimiento en la gestión de proyectos.
- ✓ La relevancia de la comunicación efectiva y el trabajo en equipo.
- ✓ La necesidad de adaptarse a los cambios y desafíos del entorno laboral.
- ✓ El valor de la formación continua para el desarrollo profesional.

La experiencia práctica adquirida durante este periodo ha sido invaluable para mi formación profesional. Los conocimientos y habilidades desarrolladas me permitirán enfrentar nuevos retos y contribuir al éxito de futuras iniciativas. Agradezco a la ESAP y a mi equipo de trabajo por la oportunidad de crecer y aprender.

Logros obtenidos

Objetivo general

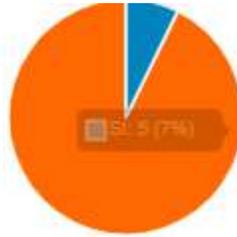
- ✓ Desarrollar una guía paso a paso para implementar la ruta de aprendizaje de la escuela de jóvenes constructores del cambio de la dirección de capacitación en grados novenos, decimos y once de Instituciones Educativas Distritales.

<i>Objetivos específicos</i>	<i>Resultados</i>
Crear un proceso estandarizado para la creación de alianzas entre la Dirección de Capacitación de la Escuela Superior de Administración Pública e Instituciones Educativas Distritales para llevar a cabo la implementación de la ruta de aprendizaje de la Escuela de Jóvenes Constructores del Cambio en grados novenos, décimos y once	Se presenta a la Dirección de Capacitación una metodología exhaustiva que describe los pasos a seguir para establecer alianzas estratégicas con instituciones educativas distritales. Estas alianzas tienen como objetivo llegar a jóvenes en grado escolar a través de las escuelas de jóvenes constructores del cambio, ofreciendo propuestas de formación flexibles y alineadas con los contenidos de los distintos niveles de formación. La metodología propuesta contribuye al cumplimiento de la Ley 1732 de 2015, incorporando contenidos sobre paz y derechos humanos.
Crear una alianza con una institución educativa distrital para realizar la primera prueba piloto de la guía en construcción	Se concretó una alianza con dos establecimientos educativos, el Colegio Débora Arango Pérez IED y el Laura Herrera de Varela IED, para ejecutar la prueba piloto de la guía.
Medir el impacto de la implementación de la guía en la prueba piloto.	A través de una encuesta aplicada a una muestra de 120 participantes, se cuantificó el impacto, evidenciando resultados positivos tanto para la dirección de capacitación como para la ESAP.

Los resultados obtenidos en los objetivos específicos conforme al general demuestran que la metodología propuesta es viable y efectiva para implementar la ruta de aprendizaje. Sin embargo, se reconoce la necesidad de ajustar algunos detalles de la guía a partir de los aprendizajes obtenidos en la prueba piloto. Se recomienda continuar trabajando en la optimización de la metodología y ampliar la implementación a más instituciones educativas.

- El 93% no conocía la ESAP antes del proyecto

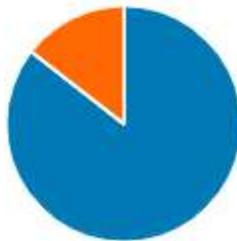
Grafica 1.



Fuente: Elaboración propia,

- El 86% consideran que los programas ofrecidos por la dirección de capacitación de la ESAP contribuyeron a su proyecto de vida

Grafica 2.



Fuente: Elaboración propia.

- El 87% consideraron que han aprendido habilidades para ser un buen líder a través de este programa

Grafica 3.



Fuente: Elaboración propia.

- El 90% consideraron importante que los estudiantes tomen este tipo de diplomados

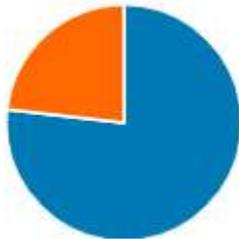
Grafica 4.



Fuente: Elaboración propia.

- A el 77% le interesaría recibir más información sobre la oferta académica de la ESAP y la Dirección de Capacitación

Grafica 5.



Fuente: Elaboración propia.

Resultados finales elaborados

- 1) Metodología: Documento que se entrega a la dirección de capacitación como resultado de este plan de trabajo donde está la metodología estructurada paso a paso para cumplir con el objetivo general de este plan de trabajo
- 2) Anexo 1: Documento de propuesta formal para la presentación a las instituciones educativas distritales
- 3) Anexo 2: Presentación de propuesta formal para la presentación interactiva a las instituciones educativas distritales
- 4) Circular de invitación firmada por el director técnico de capacitación para el colegio Débora Arango Pérez: La cual se puede tener en cuenta para futuros encuentros
- 5) Circular de invitación firmada por el director técnico de capacitación para el colegio Laura Herrera de Varela: La cual se puede tener en cuenta para futuros encuentros
- 6) Encuesta de impacto: Encuesta aplicada en las pruebas piloto

Conclusiones

El proyecto de implementación de la ruta de aprendizaje de la Escuela de Jóvenes Constructores del Cambio en instituciones educativas distritales ha demostrado ser un esfuerzo exitoso y prometedor.

A pesar de las limitaciones de tiempo para detallar los resultados finales de las pruebas piloto y la implementación completa del Directorio Único de Establecimientos Educativos de Bogotá - DUEB, los avances logrados hasta el momento son significativos y evidencian la viabilidad y el impacto potencial de esta iniciativa.

Los resultados obtenidos hasta el momento evidencian el éxito de la implementación de la Escuela de Jóvenes Constructores del Cambio. La propuesta ha sido acogida favorablemente tanto por las instituciones educativas como por los estudiantes, quienes han valorado la flexibilidad y adaptabilidad de la metodología. Los resultados preliminares de las encuestas indican un impacto positivo en el desarrollo personal y académico de los jóvenes, manifestando un mayor interés en temas relacionados con la administración pública y el liderazgo. Además, la participación en este proyecto ha permitido a los estudiantes desarrollar habilidades clave para su futuro profesional, como la gestión de proyectos, el análisis de datos y la comunicación efectiva. En línea con los objetivos estratégicos de la ESAP, esta iniciativa contribuye al fortalecimiento de la formación de ciudadanos comprometidos y al posicionamiento de la institución como referente en la capacitación en administración pública.

A pesar de los avances significativos alcanzados en la implementación de la Escuela de Jóvenes Constructores del Cambio, es fundamental reconocer que aún persisten desafíos que requieren atención. Uno de los principales retos radica en ampliar la cobertura del proyecto a un mayor número de instituciones educativas y estudiantes, asegurando así que un número cada vez más amplio de jóvenes pueda beneficiarse de esta iniciativa. Además, resulta esencial implementar mecanismos de evaluación a largo plazo que permitan medir de manera rigurosa y sostenida el impacto del programa en el desarrollo de los participantes.

La implementación de la ruta de aprendizaje de la Escuela de Jóvenes Constructores del Cambio representa un paso importante hacia la formación de ciudadanos más comprometidos y preparados. Los resultados obtenidos hasta el momento son alentadores y abren nuevas perspectivas para el desarrollo de iniciativas similares en el futuro.

Al seguir trabajando en estas líneas, la Escuela de Jóvenes Constructores del Cambio podrá consolidarse como un referente en la formación de líderes y ciudadanos comprometidos con el desarrollo de Colombia.

Bibliografía

- ✓ Dirección de Capacitación - ESAP. (2023). Obtenido de <https://www.esap.edu.co/inicio/esap/organigrama/subdireccion-nacional-de-proyeccion-institucional/direccion-de-capacitacion/>
- ✓ ESAP. (s.f). *ESAP*. Obtenido de <https://www.esap.edu.co/inicio/esap/que-es-la-esap/>
- ✓ Etecé, E. e. (5 de 08 de 2021). Obtenido de <https://concepto.de/liderazgo-2/>.
- ✓ Etecé, E. e. (10 de Enero de 2024). Obtenido de <https://concepto.de/administracion-publica/>
- ✓ Ley. (1622, 2013). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52971>
- ✓ SECRETARÍA DE EDUCACIÓN. (2019). Obtenido de Caracterización del Sector Educativo: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/sites/default/files/2021-03/Caracterizacio%CC%81n%20del%20sector%20educativo%20de%20Bogota%CC%81%202019.pdf
- ✓ Torres, E. K. (02 de 12 de 2017). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5709/570960866008/html/>

Metodología para establecer convenios en Instituciones Educativas Distritales por medio de la Escuela de Jóvenes Constructores del Cambio de la Dirección de Capacitación de la Escuela Superior de Administración Pública

El presente documento tiene como objetivo principal establecer una metodología clara y detallada para la creación de alianzas estratégicas entre la Dirección de Capacitación de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) y las instituciones educativas distritales, mediante la Escuela de Jóvenes Constructores del Cambio para llegar a los estudiantes de grados noveno, décimo y once de la ciudad de Bogotá.

Esta guía presenta un proceso paso a paso que detalla desde la identificación de las instituciones educativas potenciales hasta la implementación y evaluación de las actividades propuestas. A través de una serie de acciones concretas, se busca garantizar la sostenibilidad de las alianzas y el éxito de la implementación de la ruta de aprendizaje.

Objetivos Específicos

- ✓ Ampliar el alcance del programa: Implementar la ruta de aprendizaje en un mayor número de instituciones educativas.
- ✓ Fortalecer las competencias de los estudiantes: Desarrollar las habilidades de liderazgo, participación ciudadana y emprendimiento social en los jóvenes.
- ✓ Generar un impacto positivo en la comunidad educativa: Contribuir a la mejora de la calidad educativa y al desarrollo de las comunidades.

En las siguientes secciones, se detallarán las diferentes etapas del proceso, desde el diseño y la difusión de la propuesta hasta la implementación y el seguimiento de las actividades.

1. Diseño y Difusión de la Propuesta

Elaboración de una Propuesta Flexible:

- ✓ Desarrollar una propuesta integral que incluya una variedad de opciones de capacitación, destacando la importancia de la Cátedra de Paz como eje transversal.
- ✓ Considerar diferentes formatos (talleres, diplomados, cursos cortos) y temáticas relevantes para la comunidad educativa.
- ✓ Incluir información sobre los beneficios de cada opción para los estudiantes, docentes y la institución en general.

Difusión a través del DUEB:

- ✓ Utilizar el Directorio Único de Establecimientos Educativos de Bogotá para identificar los colegios potenciales.
- ✓ Enviar la propuesta a los correos institucionales de los rectores o coordinadores académicos.
- ✓ Realizar llamadas telefónicas o visitas presenciales para presentar la propuesta de manera personalizada y responder a las inquietudes.

2. Negociación y Adaptación

Ajustes Personalizados:

- ✓ Programar reuniones individuales con los colegios interesados para conocer sus necesidades específicas y adaptar la propuesta.
- ✓ Priorizar los cursos y diplomados que se ajusten a los objetivos y recursos de cada institución.
- ✓ Definir las modalidades de implementación (presencial, sincrónico, virtual) y las fechas de inicio y finalización.

3. Planificación y Coordinación

Elaboración del Cronograma:

- ✓ Desarrollar un cronograma detallado que incluya: Fechas para la inducción y la inscripción a la plataforma SIRECEC, calendario de las sesiones de capacitación.
- ✓ Elaborar fichas técnicas detalladas para cada curso o diplomado.

4. Comunicación y Aprobación

Elaboración de las Invitaciones:

- ✓ Diseñar invitaciones formales dirigidas a los participantes, incluyendo: Información detallada sobre los cursos y/o diplomados, fechas, horarios y lugares de las sesiones.
- ✓ Enviar las invitaciones al director técnico de capacitación para su revisión, corrección y aprobación.

5. Implementación y Seguimiento

- ✓ Utilizar plataformas tecnológicas y recursos didácticos adecuados.
- ✓ Fomentar la participación activa de los participantes.

6. Evaluación:

- ✓ Realizar evaluaciones formativas y sumativas para medir el progreso de los participantes.
- ✓ Recolectar retroalimentación de los docentes y estudiantes para mejorar futuras capacitaciones.
- ✓ Recomendaciones Adicionales

Recomendaciones para la implementación:

1. Evaluar la disponibilidad de equipos e internet en cada institución para garantizar una experiencia de aprendizaje óptima.
2. Mantener una comunicación fluida con los representantes de cada institución durante todo el proceso.
3. Priorizar la calidad de las capacitaciones y el impacto en el aprendizaje de los estudiantes, asegurando que los contenidos sean relevantes y actuales.

Recomendaciones Generales:

- Continuar con la implementación: Es fundamental continuar con la implementación de la ruta de aprendizaje en más instituciones educativas, ampliando la cobertura y el impacto del proyecto.
- Fortalecer la evaluación: Implementar un sistema de evaluación más robusto que permita medir el impacto a largo plazo de la ruta de aprendizaje en los participantes.
- Establecer redes de colaboración: Fortalecer las redes de colaboración con otras instituciones educativas y organizaciones de la sociedad civil para ampliar el alcance del proyecto.

Al seguir estos pasos y recomendaciones, se podrá establecer una relación sólida con las instituciones educativas y ofrecer capacitaciones de alta calidad que contribuyan a mejorar la calidad educativa en el Distrito.

Resultados parciales:

Las encuestas aplicadas para evaluar el impacto del proyecto arrojaron resultados altamente positivos. El público objetivo se concentró principalmente en jóvenes de 16 y 17 años, quienes en su mayoría (93%) desconocían la ESAP antes de participar. Los resultados evidencian un alto grado de satisfacción: el 86% considera que los programas contribuyen a su proyecto de vida, el 87% ha desarrollado habilidades de liderazgo y el 90% recomienda estos diplomados a otros estudiantes. Además, un 75% de los encuestados mostró interés en

la oferta académica de la ESAP y su dirección de capacitación, lo cual demuestra el alcance y efectividad del proyecto en relación con sus objetivos específicos.

Conclusión:

El proyecto de implementación de la ruta de aprendizaje de la Escuela de Jóvenes Constructores del Cambio en instituciones educativas distritales ha demostrado ser un esfuerzo exitoso y prometedor.

A pesar de las limitaciones de tiempo para detallar los resultados finales de las pruebas piloto y la implementación completa del Directorio Único de Establecimientos Educativos de Bogotá - DUEB, los avances logrados hasta el momento son significativos y evidencian la viabilidad y el impacto potencial de esta iniciativa.

Los resultados obtenidos hasta el momento evidencian el éxito de la implementación de la Escuela de Jóvenes Constructores del Cambio. La propuesta ha sido acogida favorablemente tanto por las instituciones educativas como por los estudiantes, quienes han valorado la flexibilidad y adaptabilidad de la metodología. Los resultados preliminares de las encuestas indican un impacto positivo en el desarrollo personal y académico de los jóvenes, manifestando un mayor interés en temas relacionados con la administración pública y el liderazgo. Además, la participación en este proyecto ha permitido a los estudiantes desarrollar habilidades clave para su futuro profesional, como la gestión de proyectos, el análisis de datos y la comunicación efectiva. En línea con los objetivos estratégicos de la ESAP, esta iniciativa contribuye al fortalecimiento de la formación de ciudadanos comprometidos y al posicionamiento de la institución como referente en la capacitación en administración pública.

A pesar de los avances significativos alcanzados en la implementación de la Escuela de Jóvenes Constructores del Cambio, es fundamental reconocer que aún persisten desafíos que requieren atención. Uno de los principales retos radica en ampliar la cobertura del proyecto a un mayor número de instituciones educativas y estudiantes, asegurando así que un número cada vez más amplio de jóvenes pueda beneficiarse de esta iniciativa. Además, resulta esencial implementar mecanismos de evaluación a largo plazo que permitan medir de manera rigurosa y sostenida el impacto del programa en el desarrollo de los participantes.

La implementación de la ruta de aprendizaje de la Escuela de Jóvenes Constructores del Cambio representa un paso importante hacia la formación de ciudadanos más comprometidos y preparados. Los resultados obtenidos hasta el momento son alentadores y abren nuevas perspectivas para el desarrollo de iniciativas similares en el futuro.

Al seguir trabajando en estas líneas, la Escuela de Jóvenes Constructores del Cambio podrá consolidarse como un referente en la formación de líderes y ciudadanos comprometidos con el desarrollo de Colombia.

Bogotá, mayo 31 de 2024

Señores
Institución Educativa Distrital Débora Arango Pérez

Asunto: Propuesta para la Implementación de la Ruta de Aprendizaje de la Escuela de Jóvenes Constructores del Cambio en Colegios Públicos Distritales: Dirección De Capacitación de la Escuela Superior de Administración Pública.

1) Introducción

El Decreto 164 de 2021 establece el marco fundamental para las actividades y objetivos de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). Este documento, en su Artículo 2, delineó el propósito principal de la ESAP: la formación, investigación y extensión académica en el ámbito de la administración pública y el gobierno. Este mandato incluye la gestión del conocimiento y el apoyo técnico a diversas instancias del Estado, así como la asesoría, consultoría, capacitación y asistencia a gobiernos nacionales y territoriales para propiciar la transformación del Estado y la administración pública.

La misión de la ESAP, en consonancia con el Decreto, se enfoca en la formación de servidores públicos y ciudadanos éticos, comprometidos con la paz y la justicia social, generadores de conocimiento en administración pública y capaces de transformar realidades locales, nacionales y globales. Aspira a convertirse en una institución de referencia global en la formación de funcionarios, liderando la generación de conocimiento en administración pública y contribuyendo de manera significativa a la justicia social y la construcción de paz.

Los sueños y objetivos estratégicos de la ESAP, delineados en el documento, refuerzan esta visión. Se enfocan en la excelencia académica, el fortalecimiento de la comunidad científica global, el liderazgo en la transformación del Estado y la modernización institucional.

Además, la ESAP se guía por valores institucionales sólidos, como el respeto, la honestidad, el compromiso, la justicia, la diligencia, la empatía y el sentido de pertenencia. Estos valores son la base de su compromiso con la calidad y la mejora continua.

En línea con estas directrices, la Dirección de Capacitación de la ESAP despliega una estrategia amplia para generar, transformar y movilizar el conocimiento, empoderando a servidores públicos y ciudadanía en diversos temas de administración pública. Esta estrategia abarca diferentes tipos de capacitación, metodologías de enseñanza y se fundamenta en la construcción conjunta de saberes, el reconocimiento de la diversidad poblacional y el fortalecimiento del tejido social.

Sede Nacional - Bogotá - Calle 44 No. 53 - 37 CAN
PBX: (+57 601) 7956110
Correo Electrónico: ventanillaunica@esap.edu.co
www.esap.edu.co

Con un enfoque en la inclusión y la participación ciudadana, la ESAP ofrece una amplia gama de programas de formación dirigidos a servidores públicos, líderes comunitarios y ciudadanos en general. Estos programas, que incluyen diplomados, seminarios y cursos presenciales, en línea y virtuales, son accesibles sin costo y se certifican mediante un sistema riguroso de seguimiento y control.

Así, la ESAP, a través de su Dirección de Capacitación, se erige como un referente en la formación de líderes y servidores públicos comprometidos con la transformación positiva de la sociedad colombiana, en línea con los principios y objetivos establecidos en el Decreto 164 de 2021.

2) Oferta de capacitación

La Dirección de Capacitación de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) se complace en presentar la oferta de formación de las Escuelas Saber, una iniciativa que se alinea estrechamente con la propuesta inicial de implementación de la Ruta de Aprendizaje de la Escuela de Jóvenes Constructores del Cambio en Colegios Públicos Distritales.

Las Escuelas Saber ofrecen una variedad de contenidos específicos diseñados para atender las necesidades y expectativas de diferentes segmentos de la población, con un enfoque especial en la inclusión. Estos programas están dirigidos a la juventud, mujeres, aspirantes a cargos de elección popular, funcionarios públicos y ciudadanía de municipios PDET (Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial) y ciudadanos en general que deseen participar en esta estrategia de aprendizaje.

A través de charlas, cursos, seminarios y diplomados, los participantes en las Escuelas Saber tienen la oportunidad de fortalecer habilidades que les permiten convertirse en ciudadanos propositivos, entusiastas y transformadores, contribuyendo así al desarrollo de sus comunidades y del país en su conjunto.

La Dirección de Capacitación ofrece una formación complementaria diversa, que incluye diplomados, seminarios y cursos en diferentes modalidades: La modalidad presencial, la modalidad online que consiste en acompañamiento por sesiones sincrónicas y virtual que es de autoformación. Lo mejor de todo es que nuestros procesos de formación son completamente gratuitos y accesibles para todos los interesados, sin ningún tipo de intermediación.

Quienes pueden inscribirse en nuestros programas de formación son servidores públicos de las entidades y organismos estatales del orden nacional, departamental y municipal, así como miembros de las Juntas Administradoras Locales, Juntas de Acción Comunal y ciudadanía en general.

La certificación de participación se realiza mediante un proceso riguroso. Los participantes deben participar como mínimo al 80% del evento de capacitación y la certificación se lleva

a cabo a través del sistema de registro y control Sirecec, donde los asistentes pueden descargar su certificado.

El proceso de inscripción a nuestra oferta de capacitación es sencillo y se realiza mediante el sistema de registro y control de eventos de capacitación Sirecec. Estamos comprometidos con brindar oportunidades de formación de calidad y accesibles para todos, contribuyendo así al fortalecimiento del conocimiento y las capacidades de los ciudadanos y servidores públicos en Colombia.

3) Objetivo general

- ✓ Implementar la ruta de aprendizaje de la Escuela de Jóvenes Constructores del Cambio de la Dirección de Capacitación de la ESAP en los grados novenos, décimos y once de Instituciones Educativas Distrital.

4) Objetivos específicos

- ✓ Fortalecer los conocimientos y habilidades sobre la administración pública en los estudiantes en los grados novenos, décimos y once de Instituciones Educativas Distrital
- ✓ Incentivar el liderazgo juvenil dentro y fuera de la institución educativa
- ✓ Fomento de la Participación Estudiantil en el Gobierno Escolar pública en los estudiantes en los grados novenos, décimos y once de Instituciones Educativas Distrital

5) Escuela de Jóvenes Constructores del Cambio: Ruta de aprendizaje

La escuela Jóvenes constructores del cambio es una estrategia diseñada para fortalecer sus habilidades y conocimientos en temas fundamentales para el desarrollo de nuestro país. De igual forma, la escuela se enfoca en habilidades esenciales en el mundo actual como la comunicación asertiva y la inteligencia colectiva. En la escuela Jóvenes Constructores del Cambio se cuenta con cuatro niveles de capacitación:

La ruta de aprendizaje está dividida en cuatro niveles de formación y así mismo en cinco ejes temáticos:

- 1) Estructura del Estado
- 2) Herramientas de planeación territorial
- 3) Ciudadanía juvenil
- 4) Política pública
- 5) Control social y veedurías
- 6) Seminarios adicionales (Derechos humanos, paz y memoria histórica, enfoque diferencial y justicia social y ambiental)



EXPLORADOR



JUNIOR



PRO



CRACK

Como se puede evidenciar en la imagen, el primer nivel es el explorador, el principal objetivo de este nivel es conocer y comprender el ámbito público, brindar herramientas para que el joven que culmine este nivel pueda tener incidencia en las decisiones que afectan a su comunidad. Da primeros pasos en cuanto a conocimientos de administración pública, política y sociedad. Este primer nivel cuenta con los siguientes cursos:

Cursos

- Organización del Estado para jóvenes. Rama ejecutiva
- Fundamentos y conceptos básicos de las políticas públicas
- Estatuto de ciudadanía juvenil
- Diálogo social para el control social
- Introducción a los planes de desarrollo
- DDHH en contextos juveniles

En el nivel Junior el joven adquiere conocimientos certificándose en las estructuras y fundamentos básicos de la administración pública, obteniendo así un Rol como garante de derechos y participativo en las decisiones de su territorio, siendo posicionado como un líder juvenil, para comenzar a construir cambios en su entorno. Y contiene los siguientes cursos:

Cursos

- Organización del Estado para jóvenes. Rama legislativa
- Ciclo de las políticas públicas
- Participación ciudadana en el marco del Estado social de derecho
- Control social a la gestión pública
- Metas e indicadores del Plan de Desarrollo
- Enfoque diferencial, interculturalidad e interseccionalidad

El nivel pro representa dedicación sobresaliente de un joven en la formación política y ciudadana. Demuestra liderazgo profesional con conocimientos adquiridos sobre lo público. Se destacan por gestionar iniciativas en torno a proyectos de comunidad juvenil y políticas públicas de carácter municipal y departamental con estrategias para forjar alianzas en beneficio del bienestar social mediante el cambio. Contiene los siguientes cursos:

- **Organización del Estado para jóvenes. Rama Judicial**
- **Implementación de las políticas públicas**
- **Agendas juveniles**
- **Control social y veedurías I**
- **Presupuesto**
- **Justicia social y ambiental**

El joven que ha superado todos los niveles del curso es considerado como “Crack” en política y liderazgo, tiene un conocimiento avanzado sobre la administración pública. Tiene grandes habilidades para la colaboración con líderes políticos y sociales de carácter nacional e internacional. Son referentes para su territorio y son capaces de liderar proyectos a gran escala. Y contiene los siguientes cursos:

Cursos

- **Organización del Estado para jóvenes. Órganos de control y sistema electoral**
- **Instancias de participación en la formulación de política pública**
- **Participación política juvenil**
- **Control social y veedurías II**
- **Contratación estatal**
- **Paz y memoria histórica**

Es importante mencionar que todos los niveles tienen un componente enfocado a la paz debido a que, según la Resolución 1038 de 2015, “por la cual se reglamenta la cátedra para la paz”, expide los lineamientos necesarios para enseñar de manera obligatoria en las aulas la cátedra de paz. En este sentido en la Escuela Superior de Administración Pública desde la Dirección de capacitación brindamos algunos contenidos que el colegio puede usar para su implementación, tales como:

- Justicia y derechos humanos.
- Resolución pacífica de conflictos.
- Participación política.
- Proyectos de impacto social.
- Proyectos de vida y prevención de riesgos.

6) Propuesta

La Dirección de Capacitación busca que, desde el área de ciencias sociales, se puedan implementar los contenidos de la ruta de aprendizaje de la Escuela de Jóvenes Constructores

Sede Nacional - Bogotá - Calle 44 No. 53 - 37 CAN
PBX: (+57 601) 7956110
Correo Electrónico: ventanillaunica@esap.edu.co
www.esap.edu.co

del Cambio como contenidos complementarios para el proceso de formación de los estudiantes de los grados noveno, décimo y once. De igual forma, se espera que los docentes puedan apoyarse en los diferentes cursos mencionados anteriormente para fortalecer los contenidos de su malla curricular.

Además, se plantea la opción de implementar la ruta de aprendizaje o los cursos que el colegio considere más adecuados de manera general para los estudiantes de grado noveno, décimo y once, como procesos de capacitación complementarios a todo su proceso de formación. Esta propuesta no solo enriquecerá el currículo de ciencias sociales, sino que también proporcionará a los estudiantes herramientas y conocimientos prácticos en administración pública, liderazgo y participación ciudadana, contribuyendo a su desarrollo integral y preparación para futuros roles en la sociedad.

Para llevar a cabo lo propuesto se validaron las siguientes actividades de parte de la escuela de jóvenes, pensadas para llevar a cabo un acompañamiento exitoso en la implementación:

- ✓ Socialización con los estudiantes de parte de la escuela de jóvenes en el espacio dispuesto por la institución educativa para tratar temas tales como: Inducción de la escuela de jóvenes y sus contenidos temáticos, inscripción en la plataforma SIRECEC e introducción de la Escuela Superior de Administración Pública
- ✓ Disposición de un monitor de la escuela de jóvenes para acompañar el proceso de formación de los estudiantes y apoyo en el manejo de la plataforma, de forma virtual y presencial
- ✓ Charlas presenciales para fomentar el liderazgo juvenil

Cordialmente,

Paula Daniela Bolaños Becerra

Dirección de Capacitación PAULA.BOLANOS@esap.edu.co

Teléfono: 018000423713

Dirección: Calle 44 N° 53-37

www.esap.edu.co

2024

Propuesta para la Implementación de la Ruta de Aprendizaje de la Escuela de Jóvenes Constructores del Cambio

Dirección de
capacitación

Escuela Superior de
Administración Pública



Escuela Superior de
Administración Pública

- **El Decreto 164 de 2021 establece el propósito de la ESAP: formación, investigación y extensión académica en administración pública y gobierno. La ESAP, a través de su Dirección de Capacitación, se posiciona como un referente en la formación de líderes y servidores públicos comprometidos con la transformación positiva de la sociedad colombiana, en línea con el Decreto 164 de 2021.**



DIRECCION DE CAPACITACION

La Dirección de Capacitación de la ESAP presenta la oferta de las Escuelas Saber: Juventud, mujeres, aspirantes a cargos de elección popular, funcionarios públicos y ciudadanía de municipios PDET (Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial) y ciudadanos en general que deseen participar en esta estrategia de aprendizaje.

Certificación:

- Participación mínima del 80% en los eventos de capacitación.
- Certificación a través del sistema Sirecec.

Modalidades de capacitación

- Charlas, cursos, seminarios y diplomados.
- Modalidades: presencial, online (sincrónica) y virtual (autoformación).
- Formación gratuita y accesible sin intermediación,

Destinatarios:

- Servidores públicos de entidades estatales nacionales, departamentales y municipales.
- Miembros de Juntas Administradoras Locales y Juntas de Acción Comunal.
- Ciudadanía en general.

Dirección de Capacitación en cifras



111.614

Personas únicas certificadas



175.799

Total capacitados



3.258

Total eventos



420

Conteo municipios

OBJETIVOS DE LA PROPUESTA _

- **General**

Implementar la ruta de aprendizaje de la Escuela de Jóvenes Constructores del Cambio de la Dirección de Capacitación de la ESAP en los grados novenos, décimos y once de Instituciones Educativas Distrital.

- **Específicos**

- **Fortalecer los conocimientos y habilidades sobre la administración pública en los estudiantes en los grados novenos, décimos y once de Instituciones Educativas Distrital**
- **Incentivar el liderazgo juvenil dentro y fuera de la institución educativa**
- **Fomento de la Participación Estudiantil en el Gobierno Escolar pública en los estudiantes en los grados novenos, décimos y once de Instituciones Educativas Distrital**

Escuela de Jovenes



CONTENIDO DE LA RUTA DE APRENDIZAJE

Nivel Explorador

Un joven se convierte en explorador cuando muestra un genuino interés por conocer y comprender el ámbito público, y un ímpetu por tener incidencia en las decisiones que afectan a su comunidad. Da primeros pasos en cuanto a conocimientos de administración pública, política y sociedad.

Cursos

- **Organización del Estado para jóvenes. Rama ejecutiva**
- **Fundamentos y conceptos básicos de las políticas públicas**
- **Estatuto de ciudadanía juvenil**
- **Diálogo social para el control social**
- **Introducción a los planes de desarrollo**
- **DDHH en contextos juveniles**

CONTENIDO DE LA RUTA DE APRENDIZAJE

Nivel Junior

Un joven junior adquiere conocimientos certificándose en las estructuras y fundamentos básicos de la administración pública, obteniendo así un Rol como garante de derechos y participativo en las decisiones de su territorio, siendo posicionado como un líder juvenil, para comenzar a construir cambios en su entorno.

Cursos

- **Organización del Estado para jóvenes. Rama legislativa**
- **Ciclo de las políticas públicas**
- **Participación ciudadana en el marco del Estado social de derecho**
- **Control social a la gestión pública**
- **Metas e indicadores del Plan de Desarrollo**
- **Enfoque diferencial, interculturalidad e interseccionalidad**

CONTENIDO DE LA RUTA DE APRENDIZAJE

Nivel Pro

El nivel pro representa dedicación sobresaliente de un joven en la formación política y ciudadana. Demuestra liderazgo profesional con conocimientos adquiridos sobre lo público. Se destacan por gestionar iniciativas en torno a proyectos de comunidad juvenil y políticas públicas de carácter municipal y departamental con estrategias para forjar alianzas en beneficio del bienestar social mediante el cambio.

Cursos

- **Organización del Estado para jóvenes. Rama Judicial**
- **Implementación de las políticas públicas**
- **Agendas juveniles**
- **Control social y veedurías I**
- **Presupuesto**
- **Justicia social y ambiental**

CONTENIDO DE LA RUTA DE APRENDIZAJE

Nivel Crack

El joven que ha superado todos los niveles del curso es considerado como "Crack" en política y liderazgo, tiene un conocimiento avanzado sobre la administración pública. Tiene grandes habilidades para la colaboración con líderes políticos y sociales de carácter nacional e internacional. Son referentes para su territorio y son capaces de liderar proyectos a gran escala.

Cursos

- **Organización del Estado para jóvenes. Órganos de control y sistema electoral**
- **Instancias de participación en la formulación de política pública**
- **Participación política juvenil**
- **Control social y veedurías II**
- **Contratación estatal**
- **Paz y memoria histórica**

PROPUESTA

La propuesta es implementar los contenidos de la escuela de jóvenes en el área de ciencias sociales para los grados noveno, décimo y once, como refuerzo en su proceso de formación. Los docentes pueden utilizar estos cursos para reforzar su malla curricular.

Se plantea la opción de adaptar la ruta de aprendizaje según las necesidades del colegio, ofreciendo una formación integral en administración pública, liderazgo y participación ciudadana. Esto enriquecerá el currículo y preparará a los estudiantes para futuros roles en la sociedad.

Todos los niveles de la ruta de aprendizaje incluyen un componente de paz, en cumplimiento de la Resolución 1038 de 2015 que reglamenta la cátedra para la paz en el artículo 4 para colegios públicos.



ACTIVIDADES

- **Socialización con los estudiantes de parte de la escuela de jóvenes en el espacio dispuesto por la institución educativa para tratar temas tales como: Inducción de la escuela de jóvenes y sus contenidos temáticos, inscripción en la plataforma SIRECEC e introducción de la Escuela Superior de Administración Pública**
- **Disposición de un monitor de la escuela de jóvenes para acompañar el proceso de formación de los estudiantes y apoyo en el manejo de la plataforma, de forma virtual y presencial**
- **Charlas presenciales para fomentar el liderazgo juvenil**



Consecutivo: 12.520.260.10.1058
Bogotá 25 de julio de 2024

Jenny Edith Salamanca Hernández

Rectora

Institución Educativa Distrital Débora Arango Pérez

Asunto: Invitación a la Escuela de Jóvenes Constructores del Cambio

Estimada rectora y estudiantes,

Nos complace extenderles una cordial invitación a nuestra Escuela de Jóvenes Constructores del Cambio, la cual forma parte de la Dirección Técnica de Capacitación de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). Esta escuela constituye un espacio interactivo de formación diseñado para potenciar la incidencia política y ciudadana de la juventud en sus respectivos territorios.

Desde el año 2021, marcado por el hito histórico de las elecciones de Consejeros Municipales de Juventud-CMJ en todo el país, hemos enfocado nuestros esfuerzos en brindar atención específica a esta población. A través de la implementación de la Escuela de Nuevos Liderazgos en Cultura Democrática y la Escuela de Gobierno y Formación en Política y Democracia para Consejeros de Juventud (ESPOD), hemos logrado capacitar exitosamente a más de 3,800 CMJ. En respuesta al llamado de los y las jóvenes colombianas, en el año 2023 decidimos ampliar el alcance de nuestra estrategia para incluir a todas las juventudes del país. Desde agosto de ese mismo año, hemos abierto nuestros cursos totalmente gratis a todas las personas entre 14 y 28 años.

Detalles de la Escuela:

Tiene 4 niveles: Explorador, Junior, Pro y Crack, en cada uno podrán encontrar temas como Estatuto de ciudadanía Juvenil, Política Pública, control social, veeduría, paz y memoria histórica y derechos humanos en contextos juveniles. Ofrecemos tres modalidades de eventos de formación: oferta presencial desarrollada en lugares físicos, oferta online desarrollada a través de reuniones y oferta virtuales a través de la plataforma Moodle.

Para la Institución Educativa Distrital Débora Arango Pérez, se realizarán los siguientes eventos de capacitación:

Sede Nacional - Bogotá - Calle 44 No. 53 - 37 CAN
PBX: (+57 601) 7956110
Correo Electrónico: ventanillaunica@esap.edu.co
www.esap.edu.co

Curso sincrónico: Derechos Humanos, Liderazgo e Innovación: Forjando Caminos hacia la Paz

- ✓ Se desarrollará este curso de forma sincrónica por medio de la plataforma teams, con el acompañamiento de un pedagogo y un monitor, con duración de 28 horas.

Curso virtual con acompañamiento presencial: Derechos humanos en contextos juveniles.

- ✓ Se desarrollará un curso presencial utilizando la plataforma Moodle, con el acompañamiento de un monitor de la Dirección de Capacitación, con duración de 16 horas.

Cada sesión de capacitación contará con su respectiva certificación, emitida por la Dirección de Capacitación de la Escuela Superior de Administración Pública.

Para cualquier consulta o información adicional, no duden en ponerse en contacto con nosotros a través de los correos luisam.rodriguez@esap.edu.co, Wilson.yanguma@esap.edu.co, nedi.millares@esap.edu.co y paula.bolanos@esap.edu.co

¡Anímense a participar en nuestros espacios de capacitación! Estamos convencidos de que el compromiso y la participación activa de la juventud son fundamentales para el desarrollo sostenible y la construcción de sociedades más justas y equitativas.

Atentamente,



Michael López García
Director Técnico de Capacitación

Proyectó: Luisa María Rodríguez – Contratista – Dirección de Capacitación
Aprobó: Michael López García - Director Técnico de Capacitación

Sede Nacional - Bogotá - Calle 44 No. 53 - 37 CAN
PBX: (+57 601) 7956110
Correo Electrónico: ventanillaunica@esap.edu.co
www.esap.edu.co

Institución Educativa Distrital Laura Herrera de Varela

col.laura.herreradevarela@educacionbogota.edu.co

Asunto: Invitación a la Escuela de Jóvenes Constructores del Cambio

Estimados estudiantes,

Nos complace extenderles una cordial invitación a nuestra Escuela de Jóvenes Constructores del Cambio, la cual forma parte de la Dirección Técnica de Capacitación de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). Esta escuela constituye un espacio interactivo de formación diseñado para potenciar la incidencia política y ciudadana de la juventud en sus respectivos territorios.

Desde el año 2021, marcado por el hito histórico de las elecciones de Consejeros Municipales de Juventud-CMJ en todo el país, hemos enfocado nuestros esfuerzos en brindar atención específica a esta población. A través de la implementación de la Escuela de Nuevos Liderazgos en Cultura Democrática y la Escuela de Gobierno y Formación en Política y Democracia para Consejeros de Juventud (ESPOD), hemos logrado capacitar exitosamente a más de 3,800 CMJ. En respuesta al llamado de los y las jóvenes colombianas, en el año 2023 decidimos ampliar el alcance de nuestra estrategia para incluir a todas las juventudes del país. Desde agosto de ese mismo año, hemos abierto nuestros cursos totalmente gratis a todas las personas entre 14 y 28 años.

Detalles de la Escuela:

Tiene 4 niveles: Explorador, Junior, Pro y Crack, en cada uno podrán encontrar temas como Estatuto de ciudadanía Juvenil, Política Pública, control social, veeduría, paz y memoria histórica y derechos humanos en contextos juveniles. Ofrecemos tres modalidades de eventos de formación: oferta presencial desarrollada en lugares físicos, oferta online desarrollada a través de reuniones y oferta virtuales a través de la plataforma Moodle.

Para la Institución Educativa Distrital Laura Herrera de Varela, se llevarán a cabo los siguientes eventos de capacitación:

Se realizarán 4 eventos presenciales los sábados, en bloques de 4 horas, de 8:00 a.m. a 12:00 p.m.

Sede Nacional - Bogotá - Calle 44 No. 53 - 37 CAN

PBX: (+57 601) 7956110

Correo Electrónico: ventanillaunica@esap.edu.co

www.esap.edu.co

Eventos de capacitación:

1. Seminario de Coaching y Liderazgo Juvenil: 3 y 24 de agosto 2024
2. Seminario Construcción de Paz Territorial con Enfoque de Género: 14 y 21 de septiembre.

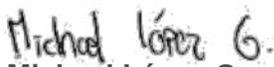
Cada sesión de capacitación contará con su respectiva certificación emitida por la Dirección de Capacitación de la Escuela Superior de Administración Pública.

Estos eventos están diseñados para fortalecer las habilidades de liderazgo y promover la construcción de paz entre los participantes, garantizando una formación integral y de alta calidad.

Para cualquier consulta o información adicional, no duden en ponerse en contacto con nosotros a través del correo luisam.rodriguez@esap.edu.co

¡Anímense a participar en nuestros espacios de capacitación! Estamos convencidos de que el compromiso y la participación activa de la juventud son fundamentales para el desarrollo sostenible y la construcción de sociedades más justas y equitativas.

Atentamente,



Michael López García

Director Técnico de Capacitación

Proyectó: Luisa María Rodríguez – Contratista – Dirección de Capacitación 

Aprobó: Michael López García - Director Técnico de Capacitación 

Resumen analítico

El informe presenta una consolidación de las actividades realizadas durante las prácticas profesionales en la Dirección de Capacitación de la ESAP, con el objetivo de evaluar los logros alcanzados, los aprendizajes adquiridos y el impacto de las acciones realizadas en el marco del proyecto de la Escuela de Jóvenes Constructores del Cambio.

Durante el periodo de prácticas, el practicante se integró activamente al equipo de trabajo, participando en diversas actividades y colaborando en proyectos estratégicos. Realizó un análisis exhaustivo de los procesos institucionales, identificando oportunidades de mejora y diseñando herramientas innovadoras para optimizar la gestión de la información y la toma de decisiones. Además, brindó soporte técnico a los equipos, facilitó el aprendizaje de los participantes en los diplomados y contribuyó a la implementación de proyectos clave como el manual de buenas prácticas administrativas y el proyecto Top of Mind. A través de estas experiencias, el practicante desarrolló y fortaleció habilidades fundamentales como la gestión documental, el análisis de datos, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo, contribuyendo significativamente al logro de los objetivos de la Dirección.

La metodología desarrollada para la implementación de la Escuela de Jóvenes Constructores del Cambio ha demostrado ser eficaz y adaptable. Gracias a la colaboración con instituciones educativas como el Colegio Débora Arango Pérez IED y el Laura Herrera de Varela IED, se ha logrado poner en marcha una prueba piloto exitosa. Los resultados obtenidos indican un alto nivel de satisfacción por parte de los estudiantes y un impacto positivo en su desarrollo. Estos logros evidencian la importancia de contar con una metodología sólida y de establecer alianzas estratégicas para el éxito de este tipo de iniciativas.

En resumen, el practicante ha realizado una valiosa contribución al proyecto de la Escuela de Jóvenes Constructores del Cambio, demostrando un alto nivel de compromiso y capacidad para llevar a cabo tareas complejas. Los resultados obtenidos hasta el momento son prometedores y abren nuevas perspectivas para el futuro de esta iniciativa.