SECRETARIA DE DESAROLLO ECONÓMICO (SDDE) – CENTRO COLOMBO AMERICANO (CCA)

TERCER INFORME TÉCNICO MENSUAL

INFORME MENSUAL

1 AL 30 DE SEPTIEMBRE 2025

Contenido

1. *Introducción* 2
2. *Justificación* 3
3. *Objetivos* 3
4. *Desarrollo de actividades* 3
4.1. *Apertura de cohortes y distribución de cursos* 3
4.2. *Avance en ejecución por cortes* 4
5. *Actividades Complementarias* 5
5.1. *Talleres de habilidades blandas y empleabilidad* 6
5.2. *Clubes de conversación* 6
6. *Gestión docente y cambios de personal* 6
7. *Evidencias y trazabilidad* 7
8. *Conclusión* 8

1. Introducción

El convenio 741-2025 tiene como objeto aunar esfuerzos técnicos, administrativos, operativos, jurídicos y financieros para el desarrollo de formación informal en bilingüismo – inglés, orientados al desarrollo de competencias lingüísticas, técnicas y habilidades blandas según las necesidades de los sectores con mayor demanda del idioma en la ciudad, como BPO, turismo, TIC y audiovisuales.

El objetivo del proyecto es formar como mínimo a 3.800 personas en cursos cortos de formación en bilingüismo para ocupaciones relacionadas con los sectores de gastronomía y turismo, BPO, audiovisuales y TIC, en la ciudad de Bogotá.

Las matrículas se realizaron de acuerdo a la selección por criterios de elegibilidad, para dar inicio a las 2 cohortes programadas:

Primera cohorte: del 2 de septiembre al 21 de noviembre de 2025

Segunda cohorte: del 23 de septiembre al 12 de diciembre de 2025

Durante el mes de septiembre de 2025, el programa YES-Bogotá, en articulación con la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE), avanzó en la ejecución de su plan académico mediante la apertura de dos cohortes de clases, el desarrollo de talleres de habilidades blandas y la implementación de clubes de conversación, manteniendo el enfoque en la empleabilidad y fortalecimiento competencial de los participantes.

2. Justificación

La implementación de las actividades desarrolladas durante septiembre responde a la necesidad de ofrecer formación pertinente y oportuna para los sectores priorizados, atendiendo tanto los lineamientos del programa como la alta demanda de formación en competencias lingüísticas requeridas por el mercado laboral de Bogotá. Las acciones ejecutadas también permitieron ampliar la cobertura, optimizar la gestión docente y fortalecer el acompañamiento a los beneficiarios.

3. Objetivos

- Ejecutar la apertura de cohortes y cursos según la demanda y directrices establecidas por la SDDE y el programa YES-Bogotá.

- Desarrollar talleres enfocados en habilidades blandas y empleabilidad para contribuir al perfil laboral de los participantes.
- Implementar y gestionar clubes de conversación para fortalecer la práctica del inglés en contextos reales.
- Garantizar la documentación y trazabilidad de la ejecución mediante evidencias fotográficas y registro sistemático de la operación.
- Hacer seguimiento de clases y de estrategias de seguimiento y permanencia, conexión laboral y ajustes razonables

4. Desarrollo de actividades

4.1. Apertura de cohortes y distribución de cursos

Durante septiembre se aperturaron dos cohortes de clases del programa YES-Bogotá:

- Cohorte 1, fecha de inicio 2 de septiembre: Se conformaron 165 cursos de 26 estudiantes cada uno, distribuidos en siete horarios (desde las 6:00 AM hasta las 7:00 PM) y cuatro sectores económicos: BPO, TIC, IAV y G&T. Los cursos estaban organizados por niveles B1.1, B1.2 y B2.1, ajustados a la demanda de cada sector y horario.
  Total de estudiantes matriculados: 4240. Sin embargo, para el 30 de septiembre ya se tenían 23 solicitudes de retiros por parte de los beneficiarios, quedando un grupo de 4.217 en la primera cohorte.
- Cohorte 2, fecha de inicio 23 de septiembre: Se abrieron 25 cursos adicionales, con 26 estudiantes cada uno, en diferentes horarios del día (desde las 6:00 AM hasta las 7:00 PM), cubriendo los sectores BPO, G&T, IAV y TIC, con una distribución balanceada por niveles y franjas horarias.
  Total de estudiantes matriculados: 700
- En el anexo 1 se encuentra la creación de cursos para la SDDE, el cual contiene la siguiente información:
  - Horario
  - Curso: Incluye nivel de inglés + horario + número de grupo + sector. Por ejemplo: B1.1-6AM01 BPO
  - Identificación del docente
  - Nombre del docente
  - Correo del docente

- Material del curso
- Link de zoom de la clase para estudiantes
- Anexo 1. CREACIÓN DE CURSOS Q10 - SDDE.xlsx

Tabla 1 Apertura de cohorte1 y distribución de cursos

Horario	BPO Cursos	TIC Cursos	IAV Cursos	G&T Cursos	TOTAL
6:00 AM	13	18	4	3	38
8:00 AM	9	8	4	3	24
10:00 AM	4	5	2	3	15
1:00 PM	4	4	1	1	11
3:00 PM	3	4	1	1	9
5:00 PM	9	14	2	3	28
7:00 PM	10	13	8	9	40
TOTAL	55	66	22	22	165

Tabla 2 Apertura de cohorte 2 y distribución de cursos

Horario	BPO Cursos	TIC Cursos	IAV Cursos	G&T Cursos	TOTAL
6:00 AM	2	0	0	0	2
8:00 AM	0	0	0	1	1
10:00 AM	0	0	0	0	0
1:00 PM	0	0	1	1	2
3:00 PM	0	0	0	0	0
5:00 PM	2	0	1	2	5
7:00 PM	6	3	1	5	15
TOTAL	10	3	3	9	25

4.2. Avance en ejecución por cohortes

Durante el mes de septiembre se iniciaron dos cohortes académicos del programa YES-Bogotá, en coherencia con el cronograma establecido y con el propósito de garantizar la continuidad del proceso formativo. La Cohorte 1 inició el 2 de septiembre, mientras que la Cohorte 2 comenzó el 23 de septiembre, dando paso a la consolidación progresiva de clases y talleres orientados al fortalecimiento de las competencias lingüísticas y transversales de los participantes.

Tabla 3, Ejecución de Clases y Talleres a 30 de septiembre

CORTE	Total Clases	Total Horas Clases	Total Talleres	Total Horas Talleres	Total Clases y Talleres	Total Horas
1	13/37	26/70	4/12	8/24	17/47	34/94
2	4/36	8/70	1/12	2/24	5/47	10/94

La Cohorte 1 presentó un avance sostenido, con 13 sesiones de clase desarrolladas de un total de 36 (37%) y 4 talleres de 12 proyectados (33%), alcanzando 34 horas efectivas de 94 programadas correspondientes a un 36%. Este desempeño refleja una ejecución ordenada y consistente con la fase inicial de formación, enfocada en la ambientación, diagnóstico y nivelación de los participantes, consolidando la base metodológica del proceso académico.

Teniendo en cuenta las fechas de ejecución de clases en el mes de septiembre y el total de sesiones brindadas (17) para la cohorte 1, se tienen las siguientes cifras de inasistencias acumuladas:

Estudiantes con 0 inasistencias: 2152 estudiantes

Estudiantes con 1 inasistencia: 574 estudiantes

Estudiantes con 2 inasistencias: 425 estudiantes

Estudiantes con 3 inasistencias: 254 estudiantes

Estudiantes con 4 inasistencias: 135 estudiantes

Estudiantes con 5 inasistencias: 72 estudiantes

Estudiantes con 6 inasistencias: 25 estudiantes

Estudiantes con 7 inasistencias: 12 estudiantes

Estudiantes con 13 inasistencias: 2 estudiantes

Estudiantes con 14 inasistencias: 114 estudiantes

Estudiantes con 15 inasistencias: 174 estudiantes

Estudiantes con 16 o 17 inasistencias (superando el límite de ausencias permitidas): 278 estudiantes

Por su parte, la Cohorte 2, iniciada el 23 de septiembre, registra un avance inicial con 4 sesiones de clase (11%) y 1 taller (8%), lo que corresponde a 10 horas efectivas (11%) del total proyectado. Este resultado es coherente con el corto tiempo transcurrido desde su apertura y con la planificación gradual de las actividades académicas, la cual busca asegurar la adecuada adaptación de los grupos y el cumplimiento progresivo del plan de trabajo.

Teniendo en cuenta las fechas de ejecución de clases en el mes de septiembre y el total de sesiones brindadas (5) para la cohorte 2, se tienen las siguientes cifras de inasistencias acumuladas:

Estudiantes con 0 inasistencias: 442 estudiantes

Estudiantes con 1 inasistencia: 96 estudiantes

Estudiantes con 2 inasistencias: 48 estudiantes

Estudiantes con 3 inasistencias: 56 estudiantes

Estudiantes con 4 inasistencias: 52 estudiantes

Estudiantes con 5 inasistencias: 5 estudiantes

En conjunto, ambas cohortes acumulan 44 horas de ejecución, equivalentes al 47% del total de 94 horas previstas, lo que evidencia un desarrollo operativo positivo y en línea con las metas programadas para el mes. El equilibrio entre clases y talleres demuestra una implementación pedagógica integral, orientada tanto al fortalecimiento lingüístico como al desarrollo de habilidades blandas, elementos esenciales en la formación para la empleabilidad que promueve el programa YES-Bogotá.

4.3. Talleres de habilidades blandas y empleabilidad – Formación sincrónica

Este ciclo corresponde a un conjunto de 12 talleres de habilidades laborales y socioemocionales en el marco de una estrategia de conexión laboral asociada a formación en bilingüismo. Su objetivo global es fortalecer la empleabilidad mediante el desarrollo de competencias transversales y herramientas prácticas que apoyen tanto la búsqueda de empleo como la inserción y el desempeño inicial en un rol.

En términos de alcance, el contenido integra: (i) trabajo socioemocional y de mentalidad para identificar y transformar creencias limitantes que afectan la proyección profesional, promoviendo una mentalidad de crecimiento; (ii) comprensión del entorno laboral, con foco en cultura organizacional, señales de riesgo y estrategias de adaptación y *onboarding*; (iii) comunicación profesional efectiva, incluyendo asertividad, escucha activa, retroalimentación constructiva y adaptación del mensaje a distintos contextos (reuniones, correos, presentaciones); (iv) posicionamiento profesional y visibilidad, a través de LinkedIn, construcción de marca profesional, propuesta de valor y capital social (*networking* de calidad); (v) optimización de herramientas de postulación (CV estratégico orientado a logros, palabras clave y criterios ATS); y (vi) preparación para procesos de selección, con metodología STAR, *elevator pitch*, simulaciones de entrevista, y entrenamiento para dinámicas tipo *Assessment Center* (casos, debate, presentación y rúbricas de observación).

La metodología didáctica es predominantemente aplicada: aprendizaje activo, ejercicios de *role-play*, trabajo en salas pequeñas, retroalimentación de pares y del facilitador, y uso de instrumentos de observación y "*time box*" para simular condiciones reales de selección. Se definen productos verificables como evidencias de aprendizaje (por ejemplo: CV estratégico, perfil optimizado de LinkedIn, respuestas STAR y *elevator pitch*, reportes post-simulación y planes de mejora), incluyendo un mecanismo de seguimiento posterior con reporte de acciones ejecutadas.

Taller 1. Bloqueos y techos mentales

Se trabaja el componente mental de la empleabilidad: identificación de creencias limitantes y patrones de pensamiento negativos, y estrategias para reencuadrarlos hacia una mentalidad de crecimiento aplicable al mundo laboral.

Taller 2. Adaptación laboral y *onboarding*

Enfocado en el “después” de conseguir trabajo: comprensión de cultura organizacional, señales de un entorno saludable versus uno tóxico, y acciones concretas para integrarse rápido a un rol y a un equipo con proactividad.

Taller 3. Comunicación en el mundo laboral

Desarrolla comunicación efectiva (verbal y no verbal), asertividad, escucha activa y retroalimentación constructiva, con énfasis en situaciones habituales como reuniones, correos y gestión de malentendidos.

Taller 4. Destino profesional

Abre el bloque de autoconocimiento y planeación de carrera: intereses, valores y talentos como brújula, definición de propósito profesional y primeros pasos para construir un plan de acción personal alineado a un sector y roles posibles.

Desde el 5 de septiembre y durante todo el mes, se realizaron talleres virtuales de habilidades blandas y empleabilidad cada viernes, en todos los horarios disponibles (desde las 6:00 AM hasta las 7:00 PM). Las primeras cuatro sesiones, de dos horas académicas cada una, cubrieron los siguientes temas:

- Bloqueos y techos mentales (Mental Blocks and Limiting Beliefs) – 5 de septiembre
- Adaptación laboral y onboarding (Workplace Adaptation and Onboarding) – 12 de septiembre
- Comunicación en el mundo laboral (Communication in the Workplace) – 19 de septiembre
- Destino profesional (Professional Direction) – 26 de septiembre

La asistencia a los 4 primeros talleres de habilidades y empleabilidad ejecutados en septiembre, revelaron los siguientes números:
Taller 1: 4162 asistentes
Taller 2: 3415 asistentes
Taller 3: 3365 asistentes
Taller 4: 3309 asistentes

En el siguiente anexo 3, correspondiente a asistencia sincrónica, se pueden ver las evidencias ejecución de talleres de habilidades blandas y empleabilidad: SEPTIEMBRE

5. Estrategias Complementarias

5.1 Estrategia de conexión laboral

El dominio del inglés constituye un factor diferencial que favorece la vinculación laboral de quienes cuentan con esta competencia. Por esta razón, se busca potenciar este aprendizaje con actividades orientadas a la inserción laboral y ampliar significativamente las oportunidades de empleo para la población beneficiaria de este convenio.

La presente estrategia de conexión laboral articula acciones diseñadas para fortalecer la empleabilidad de los estudiantes mediante experiencias contextualizadas en los sectores productivos priorizados: Tecnología, Audiovisuales, BPO, Gastronomía y Turismo. Estas acciones se integran como un elemento fundamental del proceso formativo de inglés, contribuyendo al desarrollo de habilidades técnicas, comunicativas y blandas alineadas con las exigencias del mercado laboral actual. Su propósito es facilitar el acceso a acciones que amplían las oportunidades laborales asociadas con las vacantes que demandan la competencia del dominio del idioma inglés.

Las actividades contempladas en esta estrategia se caracterizan por:

- Fortalecer el perfil laboral de los participantes a través de experiencias académicas significativas que tengan incidencia en el mejoramiento de su perfil laboral, tales como talleres de creación de hoja de vida, preparación para entrevistas entre otros.
- Responder a las dinámicas específicas de cada sector priorizado en el convenio, mediante el desarrollo de habilidades técnicas y la promoción de espacios integrales para el fortalecimiento de habilidades blandas.
- Favorecer el aprendizaje experiencial y práctico, promoviendo la participación de los estudiantes.
- Articularse con aliados estratégicos que reconozcan en los estudiantes el talento cualificado que sus organizaciones requieren.

Esta estrategia complementa los contenidos de la formación en inglés que recibirán los estudiantes, permitiéndoles aplicar vocabulario y funciones comunicativas en escenarios reales, participar en simulaciones de contextos laborales bilingües y fortalecer su perfil laboral mediante herramientas, conocimiento sectorial y mentorías especializadas. Así mismo, esta estrategia se alinea con el anexo técnico del convenio, específicamente con el respectivo alcance en porcentajes

sobre los estudiantes matriculados, este alcance en el documento, tiene la siguiente nota importante de destacar: “Los porcentajes de alcance corresponden a la cantidad de personas a impactar sobre la cantidad de personas matriculadas, salvo para los que corresponden a una población específica, como personas con incapacidad, pertenencia étnica, persona cabeza de familia, en caso de conexión laboral sobre las personas interesadas en búsqueda de empleo, entre otras.”

Dicho esto, el CCA realizará diferentes acciones enfocadas a la asistencia de las personas a cada una de las actividades según lo establecido en dicho documento, en las cuales se invita y motiva a todos los estudiantes y entendiéndose que quienes asistan a las actividades serán los interesados en mejorar su perfil y acceder a oportunidades de empleo.

Durante el mes de septiembre se desarrollaron clubes de conversación, actividad que compone la estrategia de conexión laboral.

5.1.1. Clubes de conversación

A partir del 22 de septiembre se dio inicio a los clubes de conversación los días lunes, con sesiones virtuales diferenciadas por nivel mas no por sector. Los horarios establecidos fueron:

- 10:00 a.m. — Nivel B2
- 12:00 p.m. — Nivel B1.1
- 5:00 p.m. — Nivel B1.2

5.2 Estrategias de Ajustes razonables

Los avances tecnológicos han ampliado el acceso a la educación, permitiendo que programas de formación virtual —como el curso de inglés desarrollado en el marco del convenio entre la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y el Centro Colombo Americano— lleguen a un público más diverso. No obstante, para garantizar una verdadera inclusión, es fundamental reconocer que las personas aprenden de manera distinta y no todas cuentan con las mismas condiciones de conectividad, acompañamiento o habilidades digitales, lo cual exige adaptar los procesos formativos a estas realidades.

El Centro Colombo Americano posee el sello de No-Discriminación otorgado por el Icontec porque en el núcleo de sus políticas siempre ha tenido presente a todas aquellas poblaciones vulnerables

que necesitan una serie de ajustes razonables para que su experiencia de aprendizaje sea no sólo exitosa, sino incluyente.

El objetivo general es asegurar que estos grupos vulnerables puedan acceder, participar y aprovechar al máximo este programa, logrando así un desarrollo personal y profesional equitativo. El dominio del inglés constituye un factor diferencial que favorece la vinculación laboral de quienes lo manejan. No obstante, potenciar este aprendizaje con actividades orientadas a la inserción laboral amplía significativamente las oportunidades de empleo para la población beneficiaria de este convenio.

En el marco del convenio se presenta una serie de ajustes razonables diseñados para mitigar las barreras que puedan enfrentar las personas con discapacidad, las personas cabeza de hogar y la población con pertenencia étnica. Los ajustes razonables, son, según el decreto 1421 de 2017, las "acciones, adaptaciones, estrategias, apoyos, recursos o modificaciones necesarias y adecuadas del sistema educativo y la gestión escolar, basadas en necesidades específicas de cada estudiante, que persisten a pesar de que se incorpore el Diseño Universal de los Aprendizajes"

Por otra parte y en alineación con el Anexo técnico, es necesario mencionar que "los porcentajes de alcance corresponden a la cantidad de personas a impactar sobre la cantidad de personas matriculadas, salvo para los que corresponden a una población específica, como personas con discapacidad, pertenencia étnica, persona cabeza de familia" toda vez que el primer factor de aplicación de ajustes razonables empieza por la manifestación voluntaria de la intención de la persona de acceder a dichos ajustes. A continuación, se detalla la implementación de los ajustes razonables y las acciones afirmativas por población objetivo, presentando los resultados clave de la gestión realizada hasta la fecha.

5.2.1. Población con Discapacidad

El objetivo central de esta acción fue eliminar las barreras que impiden el acceso pleno y la participación de las personas con discapacidad, impactando al 5% de la población total según lo establecido en el Anexo Técnico. Para lograrlo, durante el mes de septiembre se inició la mitigación de barreras generando una comunicación directa y focalizada con las personas que se auto-reconocieron con discapacidad en el formulario de inscripción. Esta comunicación se adaptó al diagnóstico o capacidad diversa (ej. llamadas para baja visión/ceguera; WhatsApp/correo para problemas auditivos) para identificar necesidades específicas y compartir horarios y enlaces para tutorías y mentorías, logrando construir un vínculo de confianza inicial.

Se hizo un acercamiento a los 36 estudiantes que reportaron discapacidad, y se obtuvo respuesta de 21 de esos estudiantes en la comunicación directa, ya fuera a través del equipo Colombo vía telefónica o de WhatsApp. Con nueve estudiantes se tendieron vías de comunicación como correo electrónico después de no recibir respuesta a llamada o mensajes de WhatsApp. En el programa "Yes, Bogotá" hubo un total de 36 estudiantes que declararon discapacidades. Tales discapacidades se categorizaron de la siguiente manera:

Discapacidad Auditiva: 4 estudiantes

Discapacidad Física: 20 estudiantes

Discapacidad Intelectual: 1 estudiante

Discapacidad Múltiple: 4 estudiantes

Discapacidad Psicosocial: 2 estudiantes

Discapacidad Visual: 5 estudiantes

Total general: 36 estudiantes

5.2.2. Pertenencia Étnica

Las acciones afirmativas tuvieron como objetivo buscar que el 100% de los estudiantes auto-reconocidos en poblaciones étnicas tuvieran las herramientas para mantenerse y completar exitosamente el programa, creando un entorno de aprendizaje inclusivo que reduzca la deserción. No obstante, es necesario recordar la salvedad del anexo técnico en el sentido de que las poblaciones específicas están en libertad de escoger si acceden o no a estos servicios. Las acciones afirmativas que se dispusieron para esta población se dividieron en mentorías y en tutorías.

Las mentorías son espacio corto en el cual se da un enfoque de identidad. Es decir se les explica a estudiantes de otras etnias que el hecho de no ser del centro del país y tener rasgos dialectales característicos no significa una desventaja a la hora de aprender una segunda lengua. Es más, estas mentorías fueron dictadas por una egresada del programa Martin Luther King que tiene un componente étnico específico ya que está diseñado para estudiantes afro e indígenas.

Por otra parte, las tutorías tienen un enfoque más lingüístico y se basan en el uso de estrategias para analizar gramática de manera efectiva, preparar clase para brindar comodidad a la hora de entender sonidos específicos del inglés y hacer uso de herramientas como la Inteligencia Artificial para tener práctica y retroalimentación constante.

Para hacer la invitación a estas actividades, se hizo una subcategorización de la población que puede presentarse de la siguiente manera:

AfroColombiano: 84 estudiantes

Gitano o Rrom: 3 estudiantes

Indígena: 46 estudiantes

En cuanto a la población indígena se vieron diferentes grupos discriminados de la siguiente manera:

Grupo indígena Camsá, kamsá o Kamëntšá: 1 estudiante

Grupo indígena Curripaco: 1 estudiante

Grupo indígena Emberá Chamí: 1 estudiante

Grupo indígena Kankuamo: 2 estudiantes

Grupo indígena Kichwa: 1 estudiante

Grupo indígena Muisca: 14 estudiantes

Grupo indígena Nasa: 3 estudiantes

Grupo indígena Pastos: 4 estudiantes

Grupo indígena Pijao: 7 estudiantes

Grupo indígena U'wa: 1 estudiante

Grupo indígena Wayúu: 2 estudiantes

Grupo indígena Yagua: 1 estudiante

Grupo indígena Zenú: 3 estudiantes

Grupo indígena Otro: 5 estudiantes

Total general 46

Esta diversidad enriquece el programa y exige la inclusión de mentorías realizadas por estudiantes de comunidades minoritarias.

5.2.3 Persona Cabeza de Familia

El ajuste razonable se centró en abordar el desafío de la carga de cuidado y otras obligaciones que dificultan la formación satisfactoria de las personas cabeza de familia, buscando que el curso sirva como una herramienta para el empoderamiento económico. Es por esto que brindar un espacio que permita el aprendizaje de estrategias para estudiar de manera efectiva y manejar el tiempo de manera correcta se convierte en un ajuste razonable necesario. Durante el mes de septiembre, se contactó a las 522 personas que se identificaron como cabeza de hogar, ofreciéndoles el servicio de tutorías virtuales a ejecutar desde el mes de octubre.

6. Gestión docente y cambios de personal

Durante el mes de septiembre, la gestión del personal docente enfrentó diversos retos que requirieron cambios y sustituciones, para ello se hizo el cambio de 9 docentes con el fin de garantizar la continuidad y calidad del servicio formativo en el marco del programa YES-Bogotá.

Los principales motivos para estos ajustes fueron:

- Reestructuración interna: Se realizaron modificaciones en la asignación de docentes para optimizar la oferta académica y atender eficazmente la alta demanda de cursos generados tanto por el Centro Colombo Americano como por la SDDE-YES Bogotá.
- Incapacidades y permisos: Varios docentes solicitaron permisos por motivos de salud o situaciones particulares, los cuales se tramitaron conforme a la normativa vigente. Estos permisos son derechos reconocidos que pueden otorgarse hasta por tres días hábiles consecutivos con causa justificada y previa autorización escrita de la autoridad competente. Se aseguraron reemplazos oportunos para evitar afectaciones en la prestación del servicio educativo.
- Renuncias y ajustes: Algunos docentes presentaron renuncias o manifestaron incompatibilidad de horarios, motivo por el cual se asignaron nuevos profesores para

mantener la oferta académica estable. Estos cambios se ejecutaron cuidando la adecuada cobertura de los cursos.

- Casos especiales: Se presentaron situaciones excepcionales, incluido el lamentable fallecimiento de una docente, que motivaron reemplazos inmediatos para garantizar la continuidad de la formación sin impacto en los participantes.

Para suplir las ausencias temporales, se aplicaron estrategias de reemplazo prioritarias, buscando mantener la calidad y continuidad académica. En la mayoría de los casos, los docentes suplentes corresponden al área o nivel afectado, respetando la programación y evitando afectar otras áreas.

DOCENTE	CLASE	REEMPLAZO
Laura Camila Castiblanco Arango	B1.2-6AM06 BPO B1.2-8AM06 BPO	Laura Gabriela Páez Pinzón Laura Gabriela Páez Pinzón
Camilo Andrés Horta Candia	B1.1-6AM17 IAV	Yessica Paola Hoyos Cazulú
Laura Daniela Gómez	B1.2-5PM25 TIC	Danna Isabella Leal Rangel
Carlos Arturo Pulido Vanegas	B2.1-7PM28 IAV	Richard Eduardo González Giraldo
Juan Carlos Guzmán Cruz	B1.2-6AM19 IAV	Eslist Samadhi Pérez Calderón
Valeria Rodríguez Barrero	B1.1-7PM12 G&T	Valentina Soler Jaramillo
Andrés David Ballén Antonio	B1.2-5PM04 BPO	Angie Natalia Garzón Baquero
Laura Milena Esquivel Gómez	B1.2-8AM11 G&T	Yessica Paola Hoyos Cazulú
Laura Cristina Romero Suancha (QEPD)	B2.1-5PM11 BPO	Eslist Samadhi Pérez Calderón

Los permisos y sustituciones se gestionaron mediante registros formales, aprobaciones escritas y seguimiento estricto, asegurando que las ausencias no generaran vacantes temporales ni definitivas. Anexo 2. Reporte Mensual de Novedades.xlsx

7. Evidencias y trazabilidad

Como soporte de la ejecución y cumplimiento, se implementó un sistema de marcación de asistencias por medio de la vertical académica Q10Cada docente debe tomar un pantallazo de la sesión sincrónica con los participantes.

- Las imágenes se cargan semanalmente en un formulario de Office y se organizan por horario y sector en carpetas específicas.

Estas evidencias están disponibles para verificación y auditoría conforme a las solicitudes de SDDE. Anexo 3. Listados de asistencia por cohorte con corte al 30 de septiembre

8. Conclusión

El análisis del desarrollo de actividades y la gestión del programa YES-Bogotá en el mes de septiembre revela una ejecución sólida y bien articulada en función de los objetivos planteados. La apertura de las cohortes en los diferentes sectores económicos permitió ampliar la cobertura y atender la demanda creciente, demostrando una adecuada planificación y organización por parte del equipo gestor.

El cumplimiento de actividades complementarias, como los talleres de habilidades blandas y los clubes de conversación, aportó valor adicional al proceso formativo, fortaleciendo las competencias comunicativas y sociales de los participantes. La gestión del personal docente, a pesar de los desafíos asociados a ausencias y permisos, se llevó a cabo con responsabilidad y transparencia, garantizando la continuidad pedagógica sin afectar la calidad del servicio.

Las evidencias documentales, en forma de pantallazos de sesiones y reportes de asistencia, avalan el cumplimiento de la programación y sirven como respaldo para auditorías y verificaciones futuras. Sin embargo, se recomienda fortalecer aún más el seguimiento a las actividades pedagógicas y la sistematización de resultados de aprendizaje, a fin de ofrecer una evaluación más integral del impacto del programa.

El compromiso y la flexibilidad demostrados por los docentes, sumados a la adecuada gestión administrativa, han sido clave para mantener la operación en niveles óptimos, alineados con las metas del convenio. Para futuros periodos, se propone profundizar en la evaluación de resultados y en la incorporación de metodologías innovadoras que promuevan la participación y el uso de recursos tecnológicos.

9. Anexos

Anexo 1. Creación de cursos

Anexo 2. Reporte mensual de novedades (septiembre)

Anexo 3. Listados de asistencia por cohorte con corte al 30 de septiembre