



INFORME ETAPA I ALISTAMIENTO

PROYECTO RIWI
BARRANQUILLA
2025



Barranquilla, Mayo 12 de 2025

Doctora
MARGARITA ARAUJO CASTRO
Profesional Especializado Oficina
de Calidad Educativa Secretaría
Distrital de Educación.

ASUNTO: presentación de informe de la etapa I de alistamiento del contrato número

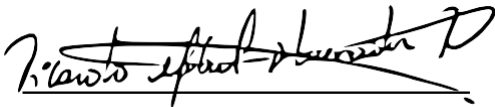
Cordial saludo,

Atendiendo a lo planteado en el cronograma de actividades del proyecto cuyo objeto es
"PARA ATENDER LA NECESIDAD, SE REQUIERE CONTRATAR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS
DE APOYO A LA GESTIÓN A LA SECRETARÍA DISTRITAL DE EDUCACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN
DE LA ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA - APENDIZAJE DE HABILIDADES DIGITALES EN
PROGRAMACIÓN A FIN DE PROMOVER TALENTO HUMANO CON CAPACIDADES REQUERIDAS EN
SECTOR TECNOLÓGICO DE BARRANQUILLA".

Encontraran en el presente las descripciones y evidencias de la ejecución total de la Etapa I de
alistamiento realizadas dentro del periodo del 5 de Marzo al 11 de abril de 2025.

De antemano gracias por la confianza depositada en nosotros.

Atentamente,



Ricardo Ahumada Rodríguez

Director de Operaciones

Riwi Barranquilla S.A.S



Informe: Etapa I de Alistamiento al 11 de abril 2025

Introducción

En el marco de la implementación del programa de entrenamiento en desarrollo de software para jóvenes barranquilleros, liderado por RIWI como plataforma de transformación social, presentamos el primer informe general correspondiente a la Fase I: Alistamiento. Este informe tiene como propósito consolidar de forma ejecutiva los avances, logros y ajustes realizados durante esta etapa inicial, en cumplimiento de lo estipulado en el contrato y los compromisos definidos en la planeación del proyecto.

La fase de alistamiento ha estado centrada en la preparación integral del ecosistema formativo, abordando componentes esenciales como la consolidación del equipo humano, la caracterización académica y nivelatoria de los participantes, y el aseguramiento de condiciones técnicas y metodológicas para el desarrollo exitoso del proceso de entrenamiento. Este alistamiento se ha realizado con una visión estratégica, considerando no solo los retos técnicos del aprendizaje en tecnologías de la información, sino también las necesidades socioemocionales y lingüísticas de la población beneficiaria.

El presente documento detalla el proceso de vinculación del talento humano, la matrícula de los jóvenes admitidos, las acciones correctivas frente a las deserciones tempranas, la dotación tecnológica de los espacios de formación, así como la ejecución de sesiones de inducción, reuniones tácticas con el staff, y la implementación de módulos nivelatorios en las 3 áreas claves del programa de entrenamiento: desarrollo de software, inglés y habilidades para la vida.

Este informe refleja el compromiso institucional de RIWI por garantizar una formación de calidad, con pertinencia técnica, acompañamiento humano y enfoque de transformación social, alineado con el propósito de empoderar a jóvenes para convertirse en agentes de cambio en el ecosistema digital del país.

Alcance

Formar Hasta máximo 200 jóvenes entre 17 y 28 años, en habilidades de programación, inglés y habilidades del ser (blandas) para mejorar su calidad de vida y empleabilidad en el Distrito de Barranquilla.

Beneficiarios

Hasta máximo 200 jóvenes bachilleres entre los 17 y 28 años residentes en Barranquilla.



Objetivo general

Implementar una estrategia formativa que conlleve a mejorar los niveles de empleabilidad de un grupo de jóvenes entre los 17 y 28 años, a través del aprendizaje de herramientas tecnológicas y de innovación y la construcción de habilidades que permitan formar en desarrollo de software a jóvenes para hacerlos altamente empleables y disminuir la brecha de pobreza generacional en la ciudad a través de la educación innovadora.

Objetivos Específicos

1. Generar un escenario de aprendizaje intensivo en capacidades, habilidades y competencias en componentes funcionales del ser, segunda lengua (ingles) y desarrollo de software como móviles de empleabilidad y reducción de la pobreza en el Distrito Especial Industrial y Portuario de Barranquilla.
2. Establecer procesos de entrenamiento intensivo en lenguajes específicos de programación en un grupo de jóvenes entre 17 y 28 años del Distrito Especial Industrial y Portuario de Barranquilla.
3. Realizar acompañamiento al egresado durante la formación para empleabilidad.

DESCRIPCIÓN DE CUMPLIMIENTO Y ESTADO DEL PROYECTO EN LA ETAPA I DE ALISTAMIENTO

1. Alistamiento en actividades administrativas y garantía de condiciones en los ambientes de aprendizaje para el desarrollo del objeto contractual.

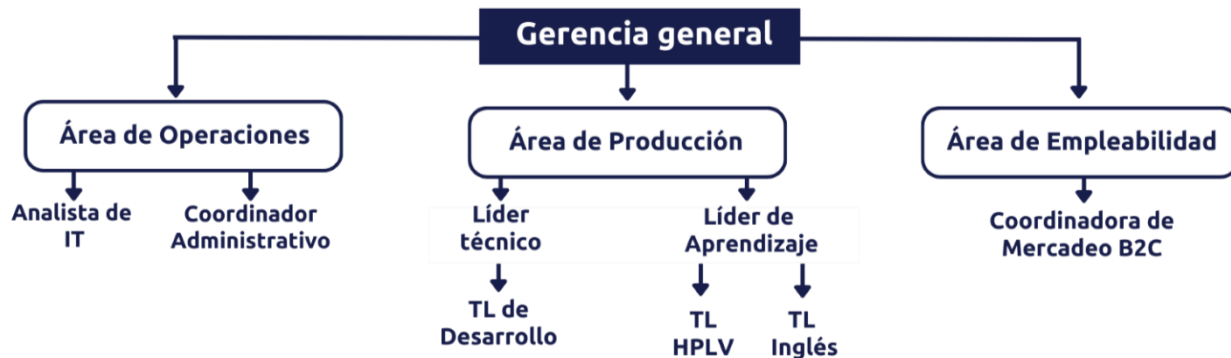
El primer momento del proceso consistió en disponer de los recursos humanos, técnicos, financieros y procedimentales para el desarrollo integral del proyecto, sumado esto a la puesta en marcha de los requerido para la vinculación de los jóvenes a entrenar y formar. Para ello, se dispuso el desarrollo de las actividades descritas a continuación:

1.1 Estructura y descripción del Equipo Operativo

En el marco de este proyecto, se utiliza una estructura operativa que corresponde a una lógica interna propia y diferenciada del modelo de formación tradicional. Es por esto que, los roles y áreas de trabajo establecidos dentro del equipo, no responden de manera directa a los comúnmente conocidos en proyectos educativos o de empleabilidad, sino que han sido adaptados al enfoque metodológico y a los objetivos específicos del programa.

En este sentido, el rol comúnmente conocido como “profesor”, en el proyecto corresponde a un **Team Leader**, con funciones que integran coordinación técnica, enseñanza, seguimiento individual, y evaluación continua de los Coders. Por otro lado, las funciones estratégicas de contenido y seguimiento recaen en figuras como el **Líder Tech** y el **Líder de Aprendizaje**, cuyas responsabilidades también se relacionan con la innovación, la calidad pedagógica y la alineación formativa con el mercado laboral tech.

La estructura operativa de Riwi Barranquilla se articula bajo una Gerencia General, que lidera y coordina tres áreas estratégicas: **Operaciones, Producción y Empleabilidad**. Cada área tiene funciones específicas que contribuyen al logro de los objetivos institucionales y cuenta con equipos especializados conforme al siguiente esquema:



Con relación al talento humano requerido para la ejecución del proyecto, se implementó un proceso estructurado de selección compuesto por tres fases principales:

1. **Divulgación de vacantes disponibles:** Se realiza a través de canales estratégicos de comunicación institucional y redes de contacto del sector.
2. **Entrevistas de selección:** La primera entrevista es conducida por la Coordinadora de Talento Humano, enfocada en aspectos generales del perfil del aspirante. La segunda entrevista está a cargo del Líder de Aprendizaje o del Director de Operaciones, profundizando en competencias específicas del rol.
3. **Aplicación de prueba técnica:** Dirigida a los perfiles relacionados con los procesos de formación.

Durante las entrevistas, se profundiza en aspectos clave como el conocimiento general sobre Riwi, trayectoria profesional, alineación con la misión y visión institucional, expectativas salariales, y otros criterios pertinentes para garantizar la idoneidad del personal.

En cuanto a la **prueba técnica**, esta es aplicada a los profesionales que estarán a cargo del componente formativo en áreas como desarrollo de software y habilidades para la vida. El contenido de la prueba está alineado con las funciones específicas del rol a desempeñar, y su evaluación es realizada conjuntamente por el Líder de Aprendizaje y el Líder Técnico (Tech Lead). Este proceso permite seleccionar al personal con las competencias técnicas y pedagógicas necesarias para el cumplimiento de los objetivos del proyecto.

Talento humano vinculado al proyecto: El equipo conformado a la fecha está compuesto por: 1 coordinador/a Administrativo/a, 1 líder Técnico (Tech Lead), 1 líder de Aprendizaje, 1 analista de Mercadeo, 4 profesionales Formadores en Tecnologías de la Información (TI), 2 profesionales de Intervención Social, 2 docentes de inglés, 1 profesional de Soporte en Infraestructura Tecnológica.

Se anexa cuadro detallado con la relación del talento humano vinculado, junto con sus respectivas hojas de vida y soportes documentales:

Nombre	Perfil profesional	Responsabilidades	Requisitos/ Perfil
Maria Alejandra Camargo Gamarra	Analista de mercadeo	Desarrollo y ejecución de planes y estrategias de mercadeo. Desarrollar y dirigir la estrategia de comunicación de la empresa, tanto interna como externa, asegurándose de que esté alineada con los objetivos de mercadeo y valores de la marca. Establecer y mantener relaciones con medios de comunicación, periodistas, y otras partes clave para promover una imagen positiva de la marca y manejar situaciones de crisis. Supervisar la creación de contenido relevante y atractivo para diversos canales de comunicación, incluyendo redes sociales, blogs, correo electrónico, entre otros. Mantenerse actualizado sobre las últimas tendencias de comunicación, tecnologías emergentes y cambios en el comportamiento del consumidor. Establecer estrategias y tácticas de marketing digital, incluyendo SEO, SEM, marketing de contenidos, redes sociales, email marketing, entre otros. Planificación, ejecución, seguimiento y optimización de campañas publicitarias. Apoyo para la realización y cubrimiento audiovisual de los eventos y visitas.	Carreras afines y (Deseable) posgrado en mercadeo, comunicación o afines. 4 años o más en cargos o roles similares. Fundamentos de Marketing y estrategias de mercadeo Digital Conocimientos en pauta digital en google, meta, entre otros. Investigación de mercado Habilidad para planificar, ejecutar y monitorear proyectos de mercadeo, asegurando la entrega en tiempo y forma.
Danitza Paola Vogel Jiménez	Coordinadora Administrativa	Coordinar actividades y operaciones de la oficina Control de flujo de caja y gestión de cuentas por pagar y por cobrar. Ejecución de presupuesto y estados financieros. Análisis de estados financieros: liquidez, rentabilidad, etc. Gestionar acuerdos con proveedores, bancos y otras entidades. Gestión de cotizaciones, facturaciones, solicitudes de compras, pago a proveedores, entre otros. Supervisar al personal de mantenimiento, aseo y recepción. Seguimiento de las existencias de material de oficina Gestionar nómina y afiliaciones de nuevos ingresos o retiros de colaboradores.	Experiencia como Administrador de oficina/sede Excel Intermedio/avanzado Manejo de sistema ERP Manejo de Software Contable Experiencia en facturación Conocimiento en plataformas bancarias
Ana Carolina Moreno Herrera	Profesional de intervención social	Crear, gestionar y actualizar el programa de entrenamiento en habilidades socioemocionales. Atender las sesiones de entrenamiento. Evaluar el perfil y comportamiento de los estudiantes para definir su continuidad. Acompañar el proceso de selección de los coders Analizar e interpretar la realidad de la comunidad dando respuestas a los problemas, atendiendo demandas o necesidades y organizando servicios para su bienestar	Profesional en psicología / trabajo social o afines Conocimiento en diseño de proyectos, procesos y flujos de trabajo Capacidad de apertura, escucha activa, colaboración, sentido de pertenencia y balance Entendimiento de métodos de enseñanza y acompañamiento académico.
Paola Milena Doria Alonso		Diseñar rutas de prevención, acción y reacción ante diferentes problemáticas que puedan desarrollarse con los coders a nivel de entrenamiento o social Promover y generar espacios culturales que representen bienestar para los estudiantes y agreguen valor a su proyecto de vida Acompañar y medir que en el ámbito académico se tenga presencia de los valores y el ADN Rivi Diseñar el plan de gestión de cultura dando alcance a las otras áreas de la planificación programática, y la identificación de las características de la comunidad	
Moisés Cantillo Bastidas	Profesionales entrenadores TI	3 a 5 años de experiencia como desarrollador. Experiencia previa en el desarrollo web utilizando el stack MEAN o MEARN. Conocimientos sólidos de JavaScript, HTML5 y CSS3. Experiencia en el diseño y desarrollo de APIs RESTful. Conocimiento práctico de MongoDB y experiencia en la manipulación de datos.	Dar sesiones de entrenamiento a los Coders Generar documentación estándar y crear recursos de apoyo para sesiones de entrenamiento Garantizar la aplicación y evaluación de talleres, exámenes,

Javier Combita Tellez		Familiaridad con sistemas de control de versiones como Git. Comprensión de los principios de diseño y desarrollo web responsivo y adaptativo.	proyectos, retos, etc Brindar asesorías, tutorías, resolver dudas y consultas de los Coders. Evaluar y dar retroalimentación a proyectos de desarrollo de los Coders. Aplicar pruebas de conocimiento técnico durante el entrenamiento. Desarrollar aplicaciones web utilizando el stack MEAN (MongoDB, Express.js, AngularJS, Node.js) o MEARN (MongoDB, Express.js, Angular, React.js, Node.js). Crear y mantener bases de datos MongoDB, incluyendo diseño de esquemas y consultas eficientes.
David Martínez Bolívar			
Naydeth Paola De la Hoz Mercado			
Andrea Carolina Jiménez Vargas	Profesoras de Inglés	<p>Dar sesiones de entrenamiento en inglés a los coders cumpliendo con el estándar del programa. Generar documentación estándar y crear recursos de apoyo para clases y refuerzos. Garantizar la aplicación y evaluación de talleres, exámenes, proyectos, retos y demás componentes formativos. Brindar asesorías, tutorías, resolver dudas y consultas de los Coders. Evaluar y dar retroalimentación a proyectos de inglés realizados por los Coders. Aportar a la mejora continua de la metodología de entrenamiento. Actividades de carácter académico, aporte de conocimiento, acompañamiento.</p>	<p>Técnico o Tecnólogo en formación académica, pedagogía o afines, título universitario en educación, lenguas extranjeras, traducción, o afines. Certificación en inglés de nivel avanzado como TOEFL, APTIS. Experiencia: Mínimo 2 años de experiencia en la enseñanza del idioma inglés, ya sea en entornos académicos, empresariales o institucionales. Conocimientos pedagógicos: Formación y experiencia en pedagogía aplicada a la enseñanza de idiomas, con capacidad para adaptar métodos según las necesidades del grupo.</p>
Oneidy Soto Iriarte			
Sebastián Andrés Espitia Castro	Analista TI	<p>Instalar, configurar, operar y realizar mantenimiento de los sistemas informáticos y servidores de la compañía. Crear y gestionar los permisos del sistema y las cuentas de usuario. Mantener medidas de seguridad, actualizaciones y parches de seguridad en los sistemas incluyendo firewalls, sistemas de detección de intrusos (IDS). Configurar y mantener redes locales (LAN), redes de área amplia (WAN) y conexiones a internet. Así como resolver problemas de conectividad. Realizar copias de seguridad y gestionar la recuperación ante desastres. Administrar las licencias de software utilizadas en la empresa, asegurando que se cumplan los términos, condiciones y la legalidad vigente. Negociar y mantener relaciones con los proveedores de hardware y software, asegurando que se resuelva cualquier problema o consulta relacionada con estos. Proveer soporte técnico y resolver problemas de software y hardware de manera oportuna, así como brindar capacitación sobre el uso adecuado de los sistemas y aplicaciones.</p>	<p>Técnico en sistemas, Ingeniería Informática, Ingeniería de Sistemas o afines. Experiencia previa como Administrador de Sistemas o en un rol similar. Conocimiento profundo de sistemas operativos. Experiencia en la administración de redes y sistemas de seguridad. Conocimiento de herramientas de monitoreo y gestión.</p>

Marlon David García Jiménez	Líder de Aprendizaje	<p>Liderar los componentes de inglés, habilidades para la vida y virtualización de contenido de entrenamiento alineado a los objetivos del modelo de formación Riwi.</p> <p>Visitar y evaluar periódicamente los entrenamientos de los Team Leaders, generando retroalimentación y acciones de mejora que permitan optimizar los resultados de aprendizaje de los Coders y cumplimiento del plan de entrenamiento.</p> <p>Liderar y revisar los compromisos, documentos y manuales para construcción y actualización del modelo de entrenamiento presencial y audiovisual.</p> <p>Generar documentación estándar y crear recursos de apoyo para sesiones de entrenamiento y refuerzos.</p> <p>Garantizar la aplicación y evaluación 360° de talleres, proyectos, retos y demás componentes de entrenamiento.</p> <p>Hacer seguimiento a la aplicación de pruebas de conocimiento técnico durante el entrenamiento, colaborando en la definición de qué Coders continúan en el programa.</p> <p>Aportar a la mejora continua de la metodología de entrenamiento, mantener la innovación.</p> <p>Acompañar la gestión de los Team Leaders con sesiones de acercamiento 1:1.</p> <p>Generar reflexión y transformación evolutiva de la práctica de entrenamiento.</p> <p>Fomentar el trabajo colaborativo entre los diferentes componentes de entrenamiento.</p> <p>Aportar y gestionar en la creación de material E-Learning.</p>	<p>Conocimientos en modelos de entrenamiento y educación E-Learning</p> <p>Habilidades de liderazgo, comunicación asertiva, planificación, método y orden</p> <p>Conocer e incorporar metodologías ágiles en sus prácticas de trabajo</p> <p>Formación pedagógica</p>
Lina María Beltrán	Líder Tech	<p>Liderar el esquema de desarrollo de clases y componentes educativos del modelo de formación y entrenamiento</p> <p>Visitar y evaluar periódicamente las clases de los docentes, generando retroalimentación y acciones de mejora que permitan optimizar los resultados de aprendizaje de los Coders y cumplimiento del plan de entrenamiento.</p> <p>Realizar, en conjunto con el líder de formación, las reuniones de docentes, en donde se lleve a cabo la evaluación de metodologías, avances, bloqueos y nuevos planes, garantizando mejora continua</p> <p>Liderar y revisar los compromisos, documentos y manuales para construcción y actualización del modelo de entrenamiento</p> <p>Generar documentación estándar y crear recursos de apoyo para clases y refuerzos.</p> <p>Garantizar la aplicación y evaluación de talleres, exámenes, proyectos, retos y demás componentes de formación.</p> <p>Hacer seguimiento a la aplicación de pruebas de conocimiento técnico durante el entrenamiento, definiendo qué Coders continúan en el programa.</p> <p>Aportar a la mejora continua de la metodología de entrenamiento.</p> <p>Mantener la innovación y nuevas tecnologías incorporadas</p> <p>Involucrarse activamente en el plan de desarrollo y capacitación de los docentes (desarrollo, habilidades del ser, inglés), así como acompañar su gestión con sesiones de acercamiento 1:1</p>	<p>Conocimiento de programación, lógica, algoritmos, pensamiento computacional</p> <p>Dominio de Java, JavaScript o Python - Frontend: (HTML, CSS, Bootstrap, SaaS)</p> <p>Dominio Avanzado en algunos de los siguientes tech skills: (.NET, NodeJs, C#, Java, PHP, JavaScript)</p> <p>Frameworks: (Django, Vue.js, Angular, React, FastAPI, Express, Nest, Spring Boot, Laravel)</p> <p>Bases de datos: (MySQL, Postgress, Mongo, Oracle)</p>

Anexo 1.1: [Hojas de vida y Soportes talento humano](#)



1.2 Cronograma actualizado:

Teniendo en cuenta la planeación inicial del contrato y lo estipulado para la primera fase, se hace necesario actualizar el cronograma ya que se presentaron 106 deserciones tempranas ocurridas en esta primera fase debido a:

- **Dificultades económicas**, especialmente en lo relacionado con los costos de transporte para asistir a la sede.
- **No aceptación de compromisos y horarios** exigidos para continuar en el programa.
- **Admisión en otras instituciones educativas** (SENA y

Universidad del Atlántico), ya que varios aspirantes estaban adelantando procesos paralelos de inscripción.

- **Cruce de horarios con actividades laborales**, lo que imposibilitó la permanencia de algunos aspirantes debido a la falta de flexibilidad por parte de sus empleadores.

Efecto de estos procesos se realizó un ajuste a los momentos de diagnóstico y cualidades de aprendizaje de los jóvenes inscritos, realizando estos procesos con los jóvenes vinculados en el contexto de la convocatoria inicial, como con quienes se vincularon de forma efectiva al proceso posterior al 18 de marzo de 2025, esto con miras a favorecer una intervención de mejor calidad y una conciencia del estado de procesos cognitivos por parte del equipo Riwi.

Lo anterior, se comunica a la Secretaría Distrital de Educación mediante un espacio virtual en el cual participan: director de operaciones Riwi, Coordinadora administrativa Riwi, líder de aprendizaje Riwi, Profesional especializado SED (Supervisora), y Contratista Sed. Dando como resultado la presentación del cronograma adaptado a los tiempos requeridos para el desarrollo a cabalidad de la etapa de alistamiento. El cual se comparte a continuación:



Fase y Descripción	Actividades	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Tiempo estimado	Entregables
Etapas I. ALISTAMIENTO Proceso de preparación del ecosistema de entrenamiento y los aspectos, académicos, formales y nivelatorios de la población sujeto del programa de entrenamiento	1. Alistamiento en actividades administrativas y garantía de condiciones en los ambientes de aprendizaje para el desarrollo del objeto contractual.	5 al 15 de Marzo del 2025										5 Semanas (5 Marzo al 11 de Abril)	Informe Alistamiento que contiene, Descripción General de Actividades, Relación Talento Humano (15), evidencia fotográfica, matrícula hasta máximo 200 jóvenes estudiante, inducción y cronograma. Hojas de vida y soportes Staff Actas de transferencia metodológica y preparación del Staff de intervención de estudiante.
	2. Socialización a estudiantes matriculados sobre compromisos, corresponsabilidad, horarios y demás.	10 al 14 de Marzo del 2025	1 al 4 de Abril del 2025										
	3. Reunión del staff para abordaje táctico y estratégico del proceso formativo a desarrollar.	6 y 7 de Marzo											
	4. Curso Nivelatorio a estudiantes en Lógica y Algorítmica de 20 horas y al menos 2 horas de actividades de bienestar y socialización entre pares; en temas como prevención del suicidio, ergonomía, manejo de estrés laboral, seguridad y salud en el trabajo, ansiedad, depresión.	10 al 31 de Marzo del 2025	1 al 11 de Abril del 2025										
Etapas II. RUTA BÁSICA DE ENTRENAMIENTO Ejecución del proceso curricular de fundamentación y desarrollo de habilidades, capacidades y competencias durante los primeros cuatro meses del programa, permitiendo el desarrollo de fundamentación en habilidades del ser, aspectos básicos de comunicación en inglés aplicado al sector TI, fundamentos de programación, elementos básicos de fronted, JavaScript básico y bases de datos.	En esta etapa se desarrollan los procesos de fundamentación durante al menos el 40% del tiempo de formación efectiva. Esta fundamentación tendrá mínimo 3 áreas: 1. Habilidades Blandas: con al menos 3 módulos. 2. Habilidades Técnicas: con al menos 4 módulos 3. Habilidades en segunda lengua-ingles con énfasis en el mundo tecnológico: con al menos 3 módulos Además se llevará a cabo al menos 4 actividades de bienestar con una duración en conjunto mínimo de 5 horas, en temáticas que incluyan: Aprendizaje Autónomo, Mundo Tech y la equidad de género, Prevención del Suicidio y salud mental.		21 de Abril al 30 de Abril	1 al 30 de Mayo	2 al 30 Junio	1 al 18 Julio						13 Semanas (21 de Abril al 18 de Julio)	Informe Ruta Básica que contiene: Seguimiento a jóvenes (estudiantes Activos, Seguimiento y Asistencia), reporte de evaluaciones de desempeño, análisis de deserción y permanencia, informe avances por áreas y módulos y anexo fotográfico.
Etapas III. RUTA AVANZADA DE ENTRENAMIENTO Ejecución del proceso curricular de interiorización de habilidades, capacidades y competencias hasta el logro de un perfil de Desarrollador de Software Junior, con nivel aceptable de comunicación en inglés y habilidades del ser consistentes con las demandas del mercado laboral de la industria TI.	En esta etapa se desarrollan los procesos avanzados aplicados al mundo del desarrollo (simulación de proyectos y solución de problemas) durante al menos el 40% del tiempo de formación efectiva. Esta fundamentación tendrá mínimo 3 áreas. 1. Habilidades Blandas: con al menos 4 módulos. 2. Habilidades Técnicas: con al menos 3 módulos 3. Habilidades en segunda lengua-ingles con énfasis en el mundo tecnológico: con al menos 3 módulos. En esta etapa de acuerdo a los habilidades y aptitudes del estudiante se dividen los grupos en función de la tecnología en el desarrollo de software sobre la cual profundizará el aprendizaje, front-end o back-end.					21 de Julio al 31 de Julio	1 de Agosto al 29 de Agosto	1 de septiembre al 26 de Septiembre				9 Semanas (21 de Julio al 26 de septiembre)	Informe Ruta Avanzada que contiene: Seguimiento a jóvenes estudiantes (estudiantes Activos, Seguimiento y Asistencia), reporte de evaluaciones de desempeño, análisis de deserción y permanencia, informe avances por áreas y módulos, anexo fotográfico.
Etapas IV. RUTA PROFUNDIZACIÓN DE ENTRENAMIENTO Ejecución del proceso curricular de perfeccionamiento de las habilidades en las tres áreas de cara a la obtención de un perfil más integral	En esta etapa se desarrollan los procesos de especialización técnica durante al menos el 20% del tiempo de formación efectiva. Esta fundamentación se centra en: - Uso de frameworks y librerías especializadas de acuerdo a elección y perfil ocupacional del estudiante. - Relación entre el desarrollo software y los servicios en la nube para administración y despliegue de sistemas de información - Nivelación de inglés, si aplica - Simulación proyectos de software - Simulación entrevista laboral y creación brief o CV.							29 y 30 de Septiembre	1 al 31 de Octubre	3 al 28 de Noviembre	1 al 5 de Diciembre	8 Semanas (29 de septiembre al 5 de Diciembre)	Informe Ruta Profundización que contiene: Seguimiento a jóvenes estudiantes (estudiantes Activos, Seguimiento y Asistencia), reporte de evaluaciones de desempeño, análisis de deserción y permanencia, informe avances por áreas y módulos, anexo fotográfico.
Etapas IV. EVALUACIÓN Y RESULTADOS DEL PROCESO DE APRENDIZAJE Revisión integral del proceso, análisis estadístico, cualitativo y cuantitativo del desarrollo en el tiempo efectivo de intervención, entrenamiento y formación.	La revisión de todo el proceso, la preparación de los resultados y acciones de mejora propios del proceso de aprendizaje y la disposición de diagnósticos sobre cada Coder.										9 al 15 de Diciembre	1 Semana (9 de diciembre al 15 de Diciembre)	Informe Ruta Evaluación que contiene: Informe de evaluación del proceso de formación en los aspectos de desempeño, aprendizaje, deserción y permanencia. Informa acompañamiento ocupacional bajo metodología, evidencia fotográfica.

Cuadro 1.2.1 Cronograma actualizado Riwi 2025
[Cronograma inicial y ajustado 2025.xlsx](#)



Así mismo se relaciona a continuación, el acta de la reunión celebrada el 24 de abril del 2025 mencionada anteriormente:



Reunión Actualización cronograma Riwi Barranquilla

Fecha	24 de abril de 2025	
Asistentes	Nombre y Cargo	Firma
	Ricardo Ahumada - Director de operaciones Riwi	
	Margarita Araujo - Profesional especializado Secretaria Distrital de Educación	
	María Fernanda Navarro-Contratista	
	Danitza Vogel- Coordinadora Administrativa Riwi	
	Marlon David García Jiménez- Líder de Aprendizaje Riwi	

Temas	Desarrollo
Ajuste cronograma del contrato N° CD-05-2025-1861	<p>En cumplimiento del contrato cuyo objeto es: "Contratar la prestación de servicios de apoyo a la gestión a la Secretaría Distrital de Educación para la implementación de la estrategia de enseñanza-aprendizaje de habilidades digitales en programación, a fin de promover talento humano con capacidades requeridas en el sector tecnológico de Barranquilla", se lleva a cabo la presente reunión con el objetivo de actualizar el cronograma de implementación del proyecto conforme a lo estipulado en la propuesta inicial.</p> <p>1. Situación identificada: Deserciones tempranas en fase de alistamiento</p> <p>Durante la Fase I de Alistamiento, se presentaron 106 deserciones tempranas. Las principales causas identificadas fueron:</p> <ul style="list-style-type: none">• Dificultades económicas, especialmente en lo relacionado con los costos de transporte para asistir a la sede.• No aceptación de compromisos y horarios exigidos para continuar en el programa.• Admisión en otras instituciones educativas (SENA y Universidad del Atlántico), ya que varios aspirantes estaban adelantando procesos paralelos de inscripción.



www.riwi.io



301 732 53 27



CL. 16 # 55 - 129

Be a coder



www.riwi.io



Cr. 50 # 40 Esquina - Barranquilla, Colombia



301 169 81 91

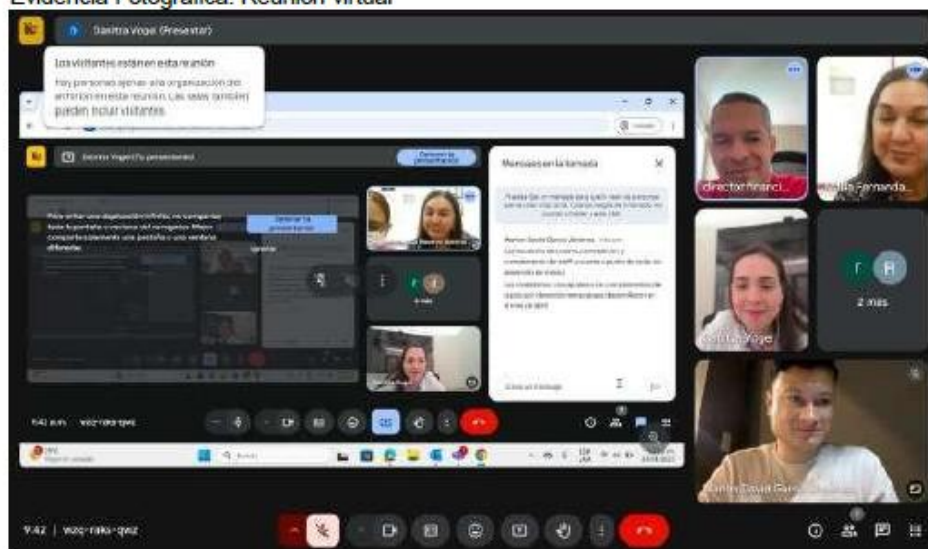


	<ul style="list-style-type: none"> • Cruce de horarios con actividades laborales, lo que imposibilitó la permanencia de algunos aspirantes debido a la falta de flexibilidad por parte de sus empleadores. <p>2. Acción correctiva: Segunda convocatoria Como respuesta a esta situación, el día 18 de marzo de 2025 se activó una segunda convocatoria, con el apoyo de la Secretaría Distrital de Educación. Esta convocatoria logró los siguientes resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 800 jóvenes inscritos • De estos, 222 presentaron la prueba técnica • 174 aspirantes asistieron a la entrevista • Finalmente, 106 estudiantes fueron admitidos, quienes posteriormente fueron convocados a la jornada de inducción y nivelatorio correspondiente. <p>Efecto de estos procesos se realizó un ajuste a los momentos de diagnóstico y cualidades de aprendizaje de los jóvenes inscritos, realizando estos procesos con los jóvenes vinculados en el contexto de la convocatoria inicial, como con quienes se vincularon de forma efectiva al proceso posterior al 18 de marzo de 2025, esto con miras a favorecer una intervención de mejor calidad y una conciencia del estado de procesos cognitivos por parte del equipo Riwi.</p> <p>Próximos pasos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualización del cronograma de actividades con base en el nuevo grupo de estudiantes admitidos. Y la modificación de las fechas mes a mes según cada actividad planteada. • Seguimiento permanente a la retención y permanencia del grupo, con especial atención a las causas de deserción temprana identificadas. • La adecuación de los tiempos de inicio de los módulos presenta adecuaciones a los módulos de fundamentos y base de datos, los cuales entran a desarrollarse entre el 21 de abril y el 28 de julio del año en curso. <p>Los procesos y fechas concretas se pueden establecer en el cronograma aprobado como Anexo a la presente Acta: Cronograma inicial y ajustado 2025.xlsx</p>
--	---





Evidencia Fotográfica: Reunión virtual



www.riwi.io

301 732 53 27

Cl. 16 # 55 - 129

Be a coder

www.riwi.io

Cr. 50 # 40 Esquina - Barranquilla, Colombia

301 169 81 91

1.3 Garantía de condiciones en los ambientes de aprendizaje:

Fecha: 5 de marzo al 15 de Marzo

Se ejecutaron las siguientes actividades de alistamiento para el aseguramiento de ambientes de aprendizaje claves para el desarrollo de la metodología de aprendizajes por proyectos mencionada en la propuesta:

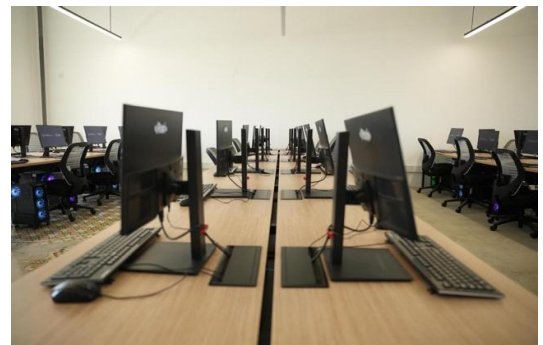
- Disposición Equipos de cómputo, se ejecutó la dotación de 3 salas con un total de 102 equipos de cómputo garantizando la disposición y una proporción 1 a 1 entre equipos y coders para un entrenamiento personalizado.
- Disposición de apoyo audiovisual con televisores en cada uno los ambientes de aprendizaje para favorecer la experiencia de los coders.
- Disposición de un espacio común y sala lounge para esparcimiento e interacción de los coders, amenizada con suministro de agua y stand de café.
- Disposición de conexión a internet y sus características: Actualmente, la sede de Barranquilla cuenta con dos canales de conexión a internet configurados en esquema de respaldo (failover), con el objetivo de garantizar la continuidad del servicio en caso de falla de alguno de los enlaces:

Canal principal: Movistar – 900 Mbps, conexión por fibra óptica.

Canal de respaldo: Tigo – 100 Mbps dedicados, también por fibra óptica.

Esta configuración permite una alta disponibilidad y estabilidad para las operaciones del centro de entrenamiento.

- Alistamiento y configuración de equipos en términos de licenciamiento del sistema operativo: Todos los computadores utilizados en el centro de entrenamiento funcionan con el sistema operativo Ubuntu, el cual es una distribución de código abierto basada en Linux. De acuerdo con sus términos de licencia, Ubuntu puede ser utilizado libremente con fines educativos y de formación, por lo que no requiere licencias comerciales para su uso.





2. Matricula de hasta máximo 200 jóvenes estudiantes

En atención a lo establecido en el contrato N.º CD-05-2025-1861, y en el marco de la etapa de alistamiento, nos permitimos presentar la base de datos correspondiente a los jóvenes matriculados para el año 2025, dando cumplimiento al compromiso de matrícula de hasta 200 estudiantes.

La base de datos anexa contiene la información general de **228 jóvenes beneficiarios del proyecto**, incluyendo: tipo y número de identificación, número de celular y correo electrónico.

Anexo 2.1 : [228 Coders Matriculados 2025.xlsx](#)

3. Socialización a estudiantes matriculados sobre compromisos, corresponsabilidad, horarios y demás.

El objetivo de las sesiones de inducción es introducir a los coders en la cultura, herramientas, compromisos, corresponsabilidad, horarios y normativas de Riwi, asegurando una integración efectiva y alineada con los valores de la organización y el programa de entrenamiento. Por lo cual, durante 3 sesiones grupales se establecen unas actividades encaminadas a la comprensión general de los coders (estudiantes), sobre las generalidades del programa.

Exponemos de manera general los temarios tratados según cada jornada:

Día 1: Cultura y Metodología Riwi

Objetivo: Socializar el propósito y la metodología implementada en Riwi, para la comprensión general de la cultura organizacional, fases y aprendizajes a lo largo del programa.

Actividades:

1. Presentación del Staff de Entrenamiento y Administrativos
2. Modelo General Riwi
3. Terminología

Día 2: Reglamento interno y ecosistema de entrenamiento

Objetivo: Comprender las reglas de convivencia y el acuerdo de participación en Riwi, además de conocer las plataformas de entrenamiento y tutoría.

Actividades:

1. Reglamento Interno de Convivencia .
2. Acuerdo Coder - Riwi

Día 3: Distribución de clanes y herramientas de trabajo

Objetivo: Entregar accesos y configurar las herramientas de trabajo necesarias para el entrenamiento en Riwi.

Actividades:

1. Acceso a Plataformas
2. Distribución de Clanes y Team Leaders (TLs)

En relación con lo desarrollado, se anexa el acta descriptiva de las jornadas de Inducción:





NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: Inducción a Coders	
TIPO DE ACTIVIDAD: Presencial	
Fecha: Semana del 10 al 14 de Marzo del 2025 Semana del 1 al 4 de Abril del 2025	Lugar: Salas de entrenamiento
Participantes: 228 Estudiantes	
Desarrollo de la actividad	
DESCRIPCIÓN:	
<p>El objetivo de las sesiones de inducción es: Introducir a los coders en la cultura, herramientas, compromisos, corresponsabilidad, horarios y normativas de Riwi, asegurando una integración efectiva y alineada con los valores de la organización y el programa de entrenamiento.</p> <p>Por lo cual, se lleva a cabo durante 3 sesiones a los 6 grupos de Coders (estudiantes), dirigidas por el equipo de Habilidades para la vida en compañía de los líderes por área (Inglés y Desarrollo software) y la Analista de mercadeo, se establecen unas actividades encaminadas a la comprensión general de los coders sobre las generalidades del programa. A continuación se detalla cada sesión:</p>	
<p><u>Día 1: Cultura y Metodología Riwi</u></p> <p>Objetivo: Socializar el propósito y la metodología implementada en Riwi, para la comprensión general de la cultura organizacional, fases y aprendizajes a lo largo del programa.</p> <p>Actividades:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Presentación del Staff de Entrenamiento y Administrativos<ul style="list-style-type: none">• Presentación del equipo de entrenamiento y administrativos, incluyendo roles y alcance de funciones.• Presentación del equipo de Mercadeo y su rol en la comunicación interna y externa.• Explicación de líneas de atención y canales de soporte (Líneas telefónicas, mail formación, chatBot).2. Modelo General Riwi<ul style="list-style-type: none">• Explicación de las fases del programa y proceso de evaluaciones de desempeño.• Explicación de la estructura de trabajo (Cohortes, clanes, jornadas)3. Terminología<ul style="list-style-type: none">• Glosario de términos esenciales utilizados en el ecosistema Riwi y en la industria tech.	
<p><u>Día 2: Reglamento interno y ecosistema de entrenamiento</u></p> <p>Objetivo: Comprender las reglas de convivencia y el acuerdo de participación en Riwi, además de conocer las plataformas de entrenamiento y tutoría.</p> <p>Actividades:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Reglamento Interno de Convivencia<ul style="list-style-type: none">• Charlas en subgrupos sobre los puntos clave del reglamento interno.• Análisis de casos prácticos y preguntas frecuentes.2. Acuerdo Coder - Riwi<ul style="list-style-type: none">• Repaso de los términos y compromisos del acuerdo firmado.• Espacio para resolución de dudas.	
<p><u>Día 2: Distribución de clanes y herramientas de trabajo</u></p> <p>Objetivo: Entregar accesos y configurar las herramientas de trabajo necesarias para el entrenamiento en Riwi.</p> <p>Actividades:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Acceso a Plataformas<ul style="list-style-type: none">• Creación de cuentas, configuración y explicación de la plataforma Moodle (LMS).	



- Registro y configuración en Discord para comunicación y colaboración.

3. Distribución de Clanes y Team Leaders (TLs)

- Asignación de clanes de trabajo.
- Presentación de los Team Leaders y su rol en el entrenamiento.
- Explicación de dinámicas de trabajo colaborativo.

ANEXOS: (Fotografías, enlace de videos, capturas de pantalla, actas, listados de asistencia, etc.)

Diapositivas utilizadas: [Ppt Inducción Coders](#)



Foto 1: 1º día de ingreso a sala para inducción



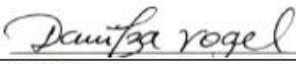
Foto 2: Día 1. Cultura y metodología Riwi



Foto 3: Bienvenida Inducción Coders



Foto 4: Día 3. Distribución de clanes y herramientas de trabajo.

FIRMA DE QUIEN REPORTA	
NOMBRE DE QUIEN REPORTA	Danitza Vogel
CARGO	Coordinadora Administrativa

Anexo 3.1 : [Ppt Inducción Coders](#)

4.Reunión del staff para abordaje táctico y estratégico del proceso formativo a desarrollar.

Durante los días 5 y 6 de marzo, se llevaron 2 espacios de inducción liderado por la Coordinadora de Talento Humano, María Paula Prieto, y el Líder de Aprendizaje, Marlon García, con el objetivo de socializar el abordaje táctico y estratégico del proceso formativo a implementar con el equipo de Riwi.

Durante las jornadas, se presentaron los fundamentos filosóficos y operativos que guían el quehacer de la organización, destacando la visión y propósito de Riwi. Asimismo, se busca conectar empresas con talento altamente capacitado, promoviendo la innovación tecnológica.

- Visión: Ser una plataforma de transformación social basada en la gestión del talento de aquellos a quienes su realidad les tiene oculta su grandeza, buscamos en 10 años entrenar a más de 5.000 desarrolladores de software para impulsar el crecimiento tecnológico del país.
- Propósito: Potenciar a las empresas, conectándolas con talento altamente capacitado en desarrollo de software para impulsar la innovación y el éxito en el desarrollo de soluciones tecnológicas.

Además, se contextualizaron las necesidades que dieron origen a Riwi, identificando la alta tasa de desempleo juvenil en Colombia y el déficit nacional de desarrolladores de software, lo cual posiciona a Riwi como un "puente transformador" entre jóvenes y el ecosistema empresarial.

Se abordaron también las áreas de especialización de los programas formativos, que se distribuyen así:

- Habilidades técnicas (75%)
- Dominio del inglés (12.5%)
- Habilidades para la vida (12.5%)

¿Cómo trabajamos en **Riwi**?



Por otro lado, se expuso la estructura organizacional de Riwi, detallando las áreas clave como operaciones, producción, empleabilidad y producto.

Finalmente, se discutieron aspectos metodológicos y evaluativos del proceso formativo, incluyendo:

- Metodología de evaluación por rendimiento y dominio
- Valores institucionales
- Posibles actualizaciones de contenidos en Moodle
- Enfoques pedagógicos: Aula abierta, Aula invertida y Kimun

Todo lo anterior fue orientado a fortalecer la apropiación de la metodología por parte del equipo y alinear los propósitos personales del talento humano con la misión transformadora de Riwi. A continuación, se anexa el acta descriptiva de las jornadas:



NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: Inducción a Staff	
TIPO DE ACTIVIDAD: Presencial	
Fecha: 5 y 6 de Marzo de 2025	Lugar: Sala lounge y Sala de juntas
Participantes: 13	
Desarrollo de la actividad	
DESCRIPCIÓN:	
<p>El objetivo de la sesión es socializar el abordaje táctico y estratégico del proceso formativo a desarrollar al Staff de Riwi por parte de la Coordinadora de Talewnto humano (Maria Paula Prieto) y el Lider de aprendizaje (Marlon Garcia). A lo largo de los espacios, se desglosan los siguientes puntos:</p>	
<p><u>Visión y propósito Riwi:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Ser una plataforma de transformación social basada en la gestión del talento de aquellos a quienes su realidad les tiene oculta su grandeza, buscamos en 10 años entrenar a más de 5.000 desarrolladores de software para impulsar el crecimiento tecnológico del país.- Potenciar a las empresas, conectándolas con talento altamente capacitado en desarrollo de software para impulsar la innovación y el éxito en el desarrollo de soluciones tecnológicas.	
<p><u>Contextualización de las necesidades la cual da origen a Riwi:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Riwi como plataforma de Idea de negocio – con la visión de crear valor al facilitar las interacciones entre múltiples grupos "Puente transformador".- Jóvenes como protagonistas ante el cambio - 5 millones de jóvenes están desempleados en Colombia *- El ecosistema empresarial como motor de desarrollo - Hoy Colombia tiene un déficit de 80.000 desarrolladores y para el 2025 podría llegar a 112.000. El porcentaje de rotación del talento en tecnología alcanza hasta el 32%.	
<p><u>Riwi como plataforma transformadora:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Donde Riwi crea el puente entre la pertinencia de los aprendizajes y las Empresas Locales de base tecnológica con procesos tecnológicos in-house. Empresas Globales con o en pos de back-office.	
<p><u>Áreas de especialización</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Habilidades técnicas: Competencias en desarrollo de software fortalecidas por la utilización de herramientas compatibles con la inteligencia artificial. 75%- Dominio del inglés: Nivel funcional para conversaciones, instrucciones y retroalimentación. 12.5%- Habilidades para la vida: Trabajo en equipo, adaptabilidad, compromiso profesional y personal. 12.5%	
<p><u>Estructura organizacional:</u></p> <p>Se hace descripción del talento humano Riwi partiendo de las diferentes áreas: Operaciones, producción, empleabilidad, producción, empleabilidad, producto.</p>	
<p>Además de lo anterior en dicho espacio, se conversa a partir de la metodología de evaluación (rendimiento y dominio), Valores Riwi, posibles contenidos a actualizar en la plataforma Moodle, las metodologías de enseñanza- aprendizaje (Aula abierta, Aula invertida y Kimun). Todo lo anterior, en vista de la apropiación no solo de la metodología si no también la alineación de los propósitos de vida del talento humano, hacia la transformación social que lidera la empresa.</p>	

ANEXOS: (Fotografías, enlace de videos, capturas de pantalla, actas, listados de asistencia, etc.)

Video corto: [Reunión staff-video.mp4](#)

Ppt inducción Staff: [Onboarding Staff Barranquilla - Riwi.pdf](#)

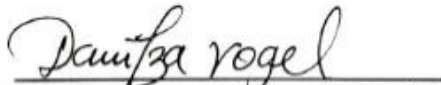
Fotos:



Foto 1: Espacio de conversación Staff- Talento Humano.



Foto 2: Espacio de conversación con el líder de aprendizaje.

FIRMA DE QUIEN REPORTA	
NOMBRE DE QUIEN REPORTA	Danitza Vogel
CARGO	Coordinadora Administrativa

Anexo 4.1: Ppt [Onboarding Staff Barranquilla - Riwi.pdf](#)

[Reunión staff-video.mp4](#)



Temática: Reunión de alineación Staff Barranquilla

Fecha: 05/03/2025 – 06/03/2025

Evento/Actividad: Informe a la alcaldía y firma de contratos

Lugar: Riwi Barranquilla (Sala de juntas)

Hora de inicio: 08:30 AM

Hora de Finalización: 12:00 PM

No.	NOMBRE	CEDULA	CARGO	E-MAIL	FIRMA
1	Sebastian Sebastian Espitia Castro	1007278947	Analista TI	sebastian.espitia@riwi.io	
2	Ana Moreno	1140869381	TL HPV	Ana.moreno@riwi.io	
3	Andrea Jiménez	1143158372	TL Ingles	Andrea.jimenez@riwi.io	
4	Danitza Vogel	1045718818	Coordinadora Administrativa	Danitza.vogel@riwi.io	
5	David Martínez	1045721832	TL Desarrollo	David.martinez@riwi.io	
6	Javier Combata	1096247379	TL Desarrollo	Javier.combita@riwi.io	
7	María Alejandra Camargo	10444262667	Coordinadora de Mercadeo B2C	Maria.camargo@riwi.io	
8	Moises Moises Cantillo	1047048640	TL Desarrollo	Moises.cantillo@riwi.io	
9	Naydeth Naydeth De la hoz	1129580235	TL Desarrollo	Naydeth.delahoz@riwi.io	
10	Oneidy Oneidy Soto	1143854113	TL Ingles	Oneidy.soto@riwi.io	
11	Marlon García Jiménez	1097392412	Proyect Manager	Marlon.garcia@riwi.io	
12	Paola Doria	1045705698	TL HV	Paola.doria@riwi.io	

5. Curso Nivelatorio a estudiantes en Lógica y Algorítmica de 20 horas y al menos 2 horas de actividades de bienestar y socialización entre pares; en temas como prevención del suicidio, ergonomía, manejo de estrés laboral, seguridad y salud en el trabajo, ansiedad, depresión.

• **Nivelatorio Desarrollo de Software:**

El área de Desarrollo del programa de formación Riwi inició su ciclo de entrenamiento intensivo a partir del mes de marzo de 2025, con el objetivo de ofrecer una experiencia de aprendizaje progresiva, dinámica y centrada en competencias laborales reales.

Este primer bloque formativo se ha enfocado en cimentar los conocimientos base para el ejercicio profesional en el área del desarrollo de software, fortaleciendo tanto habilidades técnicas como metodologías de trabajo colaborativo. El proceso de enseñanza se ha desarrollado a través de lecciones temáticas, ejercicios prácticos, proyectos semanales, sesiones de retroalimentación y workshops especializados.

El proceso de formación ha mostrado un desarrollo positivo y progresivo. Los coders han sido expuestos de manera organizada a conceptos claves del desarrollo de software, partiendo desde fundamentos hasta herramientas modernas y metodologías ágiles. El aprendizaje ha sido experiencial y aplicado, permitiendo que los estudiantes desarrollen habilidades técnicas y blandas desde etapas tempranas.

La dinámica de aprendizaje ha sido activa y participativa, permitiendo detectar talentos con rápido desarrollo, así como coders que requerirán un acompañamiento adicional.

Anexo 5. 1: [Ppt nivelatorio Desarrollo](#)

Anexo 5.2 Acta resumen del entrenamiento en Desarrollo de Software.



NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: NIVELATORIO DESARROLLO DE SOFTWARE	
TIPO DE ACTIVIDAD: Presencial	
Fecha: Del 10 de Marzo al 11 de abril del 2025	Lugar: Salas de entrenamiento
Participantes: 228 Estudiantes	
Desarrollo de la actividad	
DESCRIPCIÓN: El objetivo de las sesiones es dar inicio a su ciclo de nivelatorio intensivo con el fin de ofrecer una experiencia de aprendizaje progresiva, dinámica y centrada en competencias laborales reales. Este primer bloque formativo de nivelatorio se enfocó en cimentar los conocimientos base para el ejercicio profesional en el área del desarrollo de software, fortaleciendo tanto habilidades técnicas como metodologías de trabajo colaborativo. El proceso de enseñanza se ha desarrollado a través de lecciones temáticas, ejercicios prácticos, proyectos semanales, sesiones de retroalimentación y workshops especializados.	
1. Cronología de Actividades Realizadas	
Semana del 10 al 14 de marzo – Inicio de Nivelatorio Técnico	
Temarios abordados:	
1. Fundamentos de algoritmia y programación: Se introdujeron los principios básicos de la lógica computacional, incluyendo estructuras de pensamiento lógico, diagramas de flujo y resolución de problemas paso a paso.	
2. Introducción a Python: Se realizó una presentación general del lenguaje Python, sus aplicaciones, sintaxis básica, buenas prácticas y ventajas como lenguaje de entrada al mundo del desarrollo.	
3. Operadores en Python: Se explicaron los operadores aritméticos, lógicos, relacionales y de asignación, trabajando su aplicación en ejercicios simples.	
Actividades realizadas:	
<ul style="list-style-type: none">• Desarrollo de ejercicios prácticos aplicados a cada lección.• Sesión de revisión grupal, orientada a resolver dudas y afianzar conceptos.• Proyecto semanal individual: Aplicación básica de lógica y operadores para simular un caso real sencillo.	
Temarios abordados:	
1. Estructuras condicionales: Se exploró el uso de sentencias condicionales (<i>if</i> , <i>elif</i> , <i>else</i>) para la toma de decisiones dentro del flujo del programa, trabajando con múltiples escenarios lógicos.	
2. Bucles – Parte I: Introducción al uso de estructuras repetitivas. Se enseñaron ambos bucles principales en Python: <ul style="list-style-type: none">◦ <i>while</i>: como bucle controlado por condición lógica.◦ <i>for</i>: como bucle basado en rangos o secuencias. Se realizaron ejercicios para comprender cuándo utilizar cada uno y cómo evitar bucles infinitos.	
3. Bucles – Parte II: Se profundizó en el uso de bucles con estructuras de datos como listas, cadenas y diccionarios. Además, se	



- *Review* de los conceptos clave de la semana con retroalimentación grupal.
- Proyecto integrador: desarrollo de un programa interactivo basado en menús, navegación por colecciones y lógica de control flexible.

Semana del 24 al 28 de marzo – Introducción a Control de Versiones y Herramientas de Colaboración

Temarios abordados:

1. Git & GitHub – Parte I (martes 25):

Introducción al control de versiones: ¿qué es Git?, instalación, configuración inicial, y primeros comandos (init, status, add, commit).

2. Git & GitHub – Parte II (miércoles 26):

Conexión con GitHub, creación de repositorios remotos, autenticación, y flujo básico de colaboración (push, pull, clone, fetch).

3. Jornada intensiva de refuerzo práctico sobre Git & GitHub (viernes 28):

Se dedicó esta sesión de entrenamiento a reforzar los conceptos esenciales de control de versiones, ya que se identificaron dificultades generalizadas entre los coders para asimilar el flujo de trabajo colaborativo.

Días especiales:

- **Lunes 24:** Festivo nacional.
- **Jueves 27:** Inauguración oficial de la sede Riwi Barranquilla, con presencia del alcalde y empresas aliadas. No se realizó formación técnica ese día.

Actividades realizadas:

- Talleres prácticos con comandos en terminal.
- Refuerzo con ejercicios para aplicar flujo de trabajo Git completo.

Semana del 31 de marzo al 04 de abril – Introducción a Metodologías Ágiles

Temarios abordados:

1. Git & GitHub – Parte III (Lunes 31):

Se realizó una profundización en flujos de trabajo colaborativos reales, abordando el manejo de ramas, la fusión de código mediante *merge*, y la introducción al enfoque estructurado de *Git Flow*. Esta sesión marcó el cierre formal del bloque dedicado a las herramientas de control de versiones.

2. ¿Qué es Agile y cómo se aplica en el desarrollo?

Se exploró la filosofía Agile, principios del manifiesto ágil y beneficios para el desarrollo de software.

3. ¿Cómo empieza un programador en Agile?

Se abordaron roles dentro de equipos ágiles, responsabilidades, y cómo un programador se inserta en estas dinámicas.

4. Primeros pasos en Scrum:

Introducción a Scrum como marco de trabajo ágil. Explicación de los valores, pilares y estructura.

5. ¿Qué es una Épica, una Feature y una Historia de Usuario?:

Descomposición de requerimientos en elementos manejables y su implementación en proyectos reales.

Actividades realizadas:

- Ejercicios grupales de diseño de historias de usuario.
- Dinámicas ágiles con simulación de *sprints* y *retrospectivas*.
- Actividades tipo *team building* para fortalecer el trabajo colaborativo.

Semana del 07 al 11 de abril – Roles, Pensamiento Computacional y Linux

Temarios abordados:

1. Las ceremonias de Scrum:

Se exploraron eventos clave como *Sprint Planning*, *Daily Stand-Up*, *Sprint Review* y *Retrospective*, con simulaciones guiadas.

2. ¿Qué es el desarrollo de software? Roles y tecnología:

Se presentó un panorama general del ciclo de desarrollo, incluyendo los roles principales (Product Owner, Scrum Master, Developers) y tecnologías involucradas.

3. Introducción al pensamiento computacional:

Conceptos de descomposición de problemas, reconocimiento de patrones, abstracción y algoritmos como herramientas cognitivas.

4. Manejo de Terminal Linux – Parte I:

Se introdujo a los coders en el uso básico de la terminal de Linux, explicando su propósito, funcionamiento y ventajas dentro del desarrollo de software. Se practicó la navegación por el sistema de archivos, creación y eliminación de directorios, gestión de archivos, y ejecución de comandos fundamentales. El enfoque estuvo en familiarizarse con el entorno de línea de comandos como herramienta diaria de trabajo.

5. Manejo de Terminal Linux – Parte II:



En esta segunda parte, se profundizó en funciones más avanzadas, incluyendo manipulación de archivos, edición desde consola con el editor **nano**, comprensión básica de permisos, y conceptos iniciales de automatización mediante scripts. Además, se realizó una introducción muy general al uso de conexiones remotas con **SSH**, para contextualizar escenarios reales de administración y despliegue de proyectos.

Actividades realizadas:

- Ejercicios prácticos en terminal Linux.
- Mapas conceptuales colaborativos para entender procesos de desarrollo.
- Actividades de pensamiento lógico con retos en pseudocódigo.

3. Conclusión y Apreciaciones Generales

El proceso de formación ha mostrado un desarrollo positivo y progresivo. Los coders han sido expuestos de manera organizada a conceptos claves del desarrollo de software, partiendo desde fundamentos hasta herramientas modernas y metodologías ágiles. El aprendizaje ha sido experiencial y aplicado, permitiendo que los estudiantes desarrollen habilidades técnicas y blandas desde etapas tempranas.

La dinámica de aprendizaje ha sido activa y participativa, permitiendo detectar talentos con rápido desarrollo, así como coders que requerirán un acompañamiento adicional.

4. Recomendaciones y Oportunidades de Mejora

- Espacios de refuerzo técnico diferenciados:

Se ha identificado que, aunque la mayoría de los coders avanza de forma constante, existen casos donde la asimilación de conceptos técnicos presenta mayor dificultad. Reconociendo que el desarrollo de software requiere de habilidades cognitivas específicas, se recomienda establecer microespacios o sesiones personalizadas de refuerzo técnico.

Estas sesiones podrían estar dirigidas a coders que necesiten apoyo adicional, permitiendo una atención más focalizada y brindándoles las herramientas necesarias para superar sus brechas de comprensión y mantenerse en el ritmo del entrenamiento general.

ANEXOS: (Fotografías, enlace de videos, capturas de pantalla, actas, listados de asistencia, etc.)

1. Diapositivas utilizadas: [Ppt nivelatorio Desarrollo](#)

2. Fotos:



Foto 1. Introducción a Phytton



Foto 2. Bucles- Parte I



Foto 1. Bucles parte II



Foto 2. Primeros pasos en Scrum

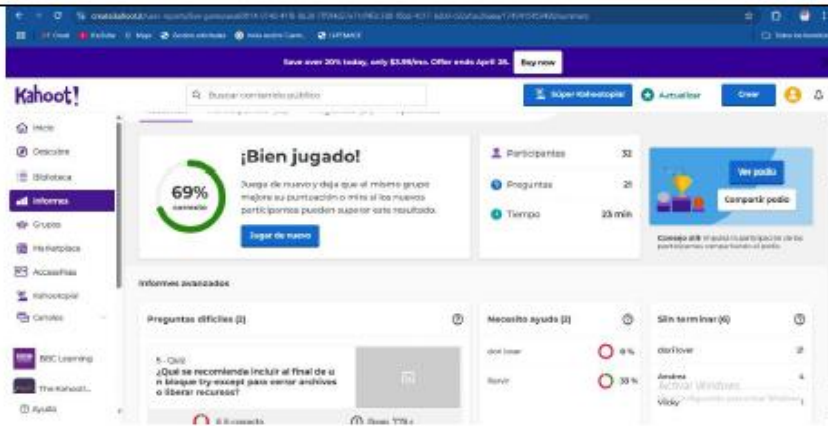


Foto 3. ¿Qué es el desarrollo de software? Roles y tecnología

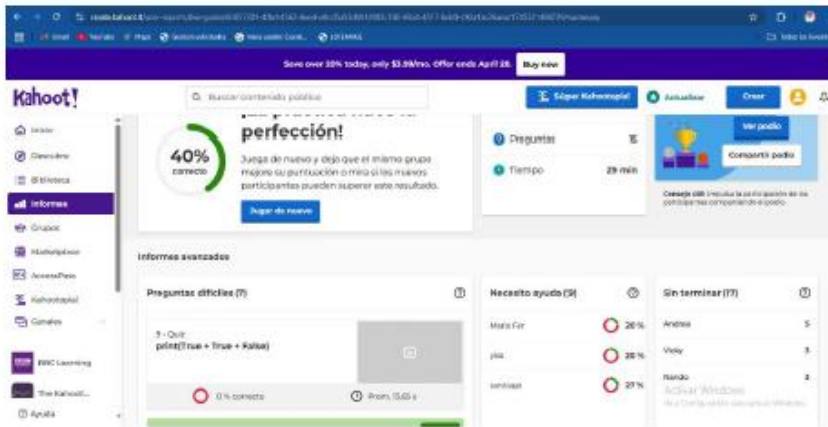


Foto 4. Introducción al pensamiento computacional





Pantallazo 1. Manejo de errores



Pantallazo 2. Primeros pasos en Phytion

FIRMA DE QUIEN REPORTA	Moises Cantillo
NOMBRE DE QUIEN REPORTA	Moises Cantillo
CARGO	Team leader de Desarrollo



- **Nivelatorio Inglés:** Las actividades, desarrolladas entre marzo y abril, estuvieron enfocadas en la clasificación de niveles según el MCER, el fortalecimiento de competencias lingüísticas y la implementación de talleres interactivos que promovieran el aprendizaje práctico del idioma. Dichas actividades permitieron clasificar adecuadamente a los coders según sus niveles de inglés, además de fortalecer sus habilidades lingüísticas a través de metodologías dinámicas e interactivas. El uso de herramientas digitales y contenidos contextualizados fomentó un aprendizaje significativo y enfocado en el ámbito personal y profesional de los participantes.

Anexo 5.2: [Welcome to Riwi.pdf](#)

Anexo 5.3 Acta resumen del entrenamiento en inglés



NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: NIVELATORIO INGLÉS	
TIPO DE ACTIVIDAD: Presencial	
Fecha: Del 10 de <u>Marzo</u> al 11 de abril del 2025	Lugar: Salas de entrenamiento
Participantes: 204 Estudiantes	
Desarrollo de la actividad	
DESCRIPCIÓN:	
<p>El presente informe tiene como propósito documentar las actividades realizadas en el área de inglés en la sede Barranquilla durante los procesos de nivelación y desarrollo de talleres con los <u>coders</u>. Las actividades, desarrolladas entre marzo y abril, estuvieron enfocadas en la clasificación de niveles según el MCER, el fortalecimiento de competencias lingüísticas y la implementación de talleres interactivos que promovieran el aprendizaje práctico del idioma.</p>	
1. Cronología de Actividades Realizadas	
Semana del 10 al 14 de marzo – Inicio de	
Nivelatorio	
Actividades	
<ol style="list-style-type: none">1. Primeramente, se presentó a los <u>Coders</u> las siguientes diapositivas "<u>Welcome to Riwi- Anexo</u>" donde se <u>conversó</u> a partir de cómo trabajamos el inglés en <u>Riwi</u> y su importancia se realizaron <u>pruebas</u> de clasificación <u>placement test</u> oral en la cual se evalúa según los siguientes criterios: <u>comprehension</u>, <u>gramatical accuract</u>, <u>vocabulary range</u>, <u>pronunciation</u> and <u>fluency</u> y response <u>completeness</u> dando un valor entre la escala de 1 a 5.2. Igualmente se llevó a cabo el examen Cambridge General English para la identificación de habilidades generales como la parte escrita del <u>placement test</u>.3. Por otro lado, se <u>realizaron</u> actividades como: <u>icebreaker</u> como <u>crazy name</u> para que se conocieran entre sí. Ejemplo: Andrea Banana y así la siguiente persona continúa <u>icebreaker: crazy names</u>. Ejemplo: Andrea Banana. La idea es que cada uno añadiera algo divertido a su nombre y que no se repitiera. <u>Personal profile</u>: Personal profile <p>A <u>personal profile</u> <u>Learn how to write a personal profile for a social App or website</u>. Como resultado los <u>Coders</u> aprendieron como crear un perfil personal e hicieron su propio perfil personal en <u>Personal profile</u> Hecho con <u>Padlet</u></p>	
Semana del 17 al 21 de marzo	
Actividades:	
<ol style="list-style-type: none">1. Greetings and <u>introducing yourself</u> and <u>verb to be</u>: se abordó el tema de saludos y cómo realizar una presentación personal en inglés. <p>Video: Greetings <u>introduction</u> ¿Stop Saying "I'm Fine" - Ways to Respond to "Hello, how are you?" https://www.youtube.com/watch?v=_53mo10_Mbk</p>	
<ol style="list-style-type: none">2. <u>Warm up</u>: los <u>coders</u> hacen dos líneas <u>mirandose</u> de frente, se les da una emoción y proceden a utilizar los saludos aprendidos con dicha emoción. <u>Telepathy game</u>: Verb 'to be' Activity Present Tense <u>Verb</u>	

los Coders observaron imágenes y decidieron cual era la respuesta correcta. Practica: 7007905 | Simple present verb to be exercises | QUESTIONS VERB TO BE - Cuestionario

3. Present simple: se abordó el tema de presente simple y se presentaron algunos verbos comunes con el objetivo de que se usaran en este tiempo verbal. Video: 50 common ACTION VERBS acted out in 5 minutes.
3. Juego: charadas. Los Coders interepretaron los verbos y sus compañeros adivinaron cúa era.

Present continuous:

Se abordó el presente continuous y sus usos. De igual manera, se analizó el uso de ambos tiempos juntos.

Diapositivas: se presentaron verbos e imagenes donde los coders identificaron la acción y dijeron qué estaba pasando en las imagenes con el verbo que se encontraba ahí.

Semana del 25 de marzo al 11 de abril

Nivel A 1: Los Coders trabajaron en vocabulario relacionado con objetos cotidianos, verbos básicos, rutinas, el alfabeto, la hora y vocabulario básico de la familia. Se enseñaron estructuras gramaticales como pronombres personales, adjetivos, demostrativos, adverbios de frecuencia y el uso del verbo "can". Finalmente, se trabajaron estructuras que les permitirán expresarse con propiedad en contextos laborales, como frases adecuadas para hacer peticiones y diferentes formas de saludar y despedirse. Las sesiones incluyeron actividades interactivas como juegos, role plays y uso de herramientas digitales como Blooket, Wordwall, Bamboozle, Nearpod y YouTube.

Nivel A2: Se realizaron talleres de pronunciación, expresiones comunes para viajes, Business English y taller de escucha. Se enseñaron estructuras gramaticales como el uso del gerundio y el infinitivo con "to", con enfoque en las cuatro habilidades lingüísticas. Por medio de videos, juegos y situaciones utilizaron lo aprendido en este taller. Los coders aprendieron sobre el gerundio y el uso de este como sustantivo. Seguido de esto, aprendieron sobre el uso del gerundio y el to + infinitive dependiendo al verbo que se usaba antes de.

Esto se llevó a cabo por medio de actividades como fill in the blanks, choose the correct answer entre otras.

Finalmente, durante todos estos workshops se tuvo en cuenta el desarrollo y práctica de las 4 habilidades mientras usaban el vocabulario y las diferentes estructuras gramaticales aprendidas. Se utilizaron diferentes herramientas como, blooket, wordwall, bamboozle, nearpod, entre otras.

Niveles B1 y B2: Los coders trabajaron en un ensayo sobre el uso de la inteligencia artificial basado en un TEDTalk AI Is Dangerous, but Not for the Reasons You Think | Sasha Luccioni | TED que luego presentaron de manera oral. Igualmente, los coders trabajaron el storytelling. Se abordó con videos sobre como escribir una historia y un template con algunos prompts dados. Al terminar la historia y ser revisada por las TIs, procedieron a crear un comic que representara su historia visualmente. Para esto, utilizaron una herramienta llamada Pixton.



Con un video acerca de la serie The Office [Learn English with THE OFFICE – Michael Scott Paper Company](#) los coders adquirieron vocabulario y expresiones de oficina, aprendiendo expresiones comunes para usar en un ambiente laboral. También se les pidió buscar idioms de este contexto y utilizarlo en una conversación que posteriormente presentaron durante su entrenamiento.

2. Conclusión y Apreciaciones Generales

Las actividades desarrolladas durante las semanas de marzo y abril en la sede Barranquilla permitieron clasificar adecuadamente a los coders según sus niveles de inglés, además de fortalecer sus habilidades lingüísticas a través de metodologías dinámicas e interactivas. El uso de herramientas digitales y contenidos contextualizados fomentó un aprendizaje significativo y enfocado en el ámbito personal y profesional de los participantes.

3. Recomendaciones y Oportunidades de Mejora

Se identifica que la mayoría de los Coders se encuentran en los niveles A1 y A2, según el marco común europeo de referencia MCER, por tanto, se sugiere establecer mentorías por parte de los team leaders y coders que se encuentren dentro de los niveles B1 y B2 para un apoyo grupal más focalizado y un avance acorde a los resultados esperados. Por otro lado, se sugiere abrir espacios para intervenir a los coders según su nivel, ya que se observa en el nivelatorio que el miedo a equivocarse frente a los compañeros de mayor nivel dificulta la participación activa.

ANEXOS: (Fotografías, enlace de videos, capturas de pantalla, actas, listados de asistencia, etc.)

1. Presentación [Welcome to Riwi.pdf](#)

2. Fotos:



Foto 1. Welcome to Riwi



Foto 2. examen Cambridge [General English](#)



Foto 3. Actividad Present simple

3. TED Talk conversado con B1 y B2



4. Oral placement test rubric



ORAL PLACEMENT TEST									
NAME:	Juan David Sierra Millan	Tayrona	Cambridge: B1	NAME:	Jesvin Andres Blanco Contreras	Tayrona	Cambridge: A2		
CC:				CC:					
DATE:	10/03/2024			DATE:	11/03/2024				
CRITERIA	RATING SCALE (1-5)	CEFR	COMMENTS	CRITERIA	RATING SCALE (1-5)	CEFR	COMMENTS		
COMPREHENSION	3			COMPREHENSION	3				
GRAMMATICAL ACCURACY	3			GRAMMATICAL ACCURACY	3				
VOCABULARY RANGE	3			VOCABULARY RANGE	3				
PRONUNCIATION AND FLUENCY	3			PRONUNCIATION AND FLUENCY	3				
RESPONSE COMPLETENESS	3			RESPONSE COMPLETENESS	3				
TOTAL:	15/15			TOTAL:	15/15				
NAME:	Juan Franco Guerrero Garcia	Tayrona	Cambridge: A2	NAME:	Juan Sebastian Jimenez Caceres	Tayrona	Cambridge: A2		
CC:				CC:					
DATE:	10/03/2024			DATE:	11/03/2024				
CRITERIA	RATING SCALE (1-5)	CEFR	COMMENTS	CRITERIA	RATING SCALE (1-5)	CEFR	COMMENTS		
COMPREHENSION	3			COMPREHENSION	3				
GRAMMATICAL ACCURACY	3			GRAMMATICAL ACCURACY	3				
VOCABULARY RANGE	3			VOCABULARY RANGE	3				
PRONUNCIATION AND FLUENCY	3			PRONUNCIATION AND FLUENCY	3				
RESPONSE COMPLETENESS	3			RESPONSE COMPLETENESS	3				
TOTAL:	15/15			TOTAL:	15/15				
NAME:	Juan Sebastian Cabrera Sierra	Tayrona	Cambridge: A2	NAME:	José Alberto Correa Parillo	Tayrona	Cambridge: A2		
CC:				CC:					
DATE:	10/03/2024			DATE:	11/03/2024				
CRITERIA	RATING SCALE (1-5)	CEFR	COMMENTS	CRITERIA	RATING SCALE (1-5)	CEFR	COMMENTS		
COMPREHENSION	3			COMPREHENSION					
GRAMMATICAL ACCURACY	2			GRAMMATICAL ACCURACY					
VOCABULARY RANGE	2			VOCABULARY RANGE					
PRONUNCIATION AND FLUENCY	2			PRONUNCIATION AND FLUENCY					
RESPONSE COMPLETENESS	2			RESPONSE COMPLETENESS					
TOTAL:	11/15			TOTAL:	0/15				

FIRMA DE QUIEN REPORTA	
NOMBRE DE QUIEN REPORTA	Andrea Jiménez
CARGO	Team Leader Inglés

- Habilidades para la vida:** Los dos espacios llevados a cabo, nos permitieron identificar aspectos claves del proceso emocional y social de nuestros jóvenes en formación. Es vital que se continúe fortaleciendo espacios que promuevan la expresión emocional, el sentido de pertenencia, el aprendizaje desde el error y el desarrollo integral de cada participante. Por otro lado, se destacan las siguientes apreciaciones:
 - En el primer espacio, a los jóvenes se les dificulta la apertura para hablar de sus emociones, sin embargo, se da una mayor apertura a través del juego y la conversación entre pares. De esta manera se percibe en las conversaciones la necesidad de fortalecer habilidades de expresión emocional, escucha activa y comunicación asertiva.
 - Las emociones como la frustración, la ansiedad y el miedo al fracaso están presentes en el proceso de formación y están relacionadas con el deseo de “hacerlo bien”, el miedo a “equivocarse” y a no estar “a la altura” del reto.
 - Mencionan en varias ocasiones “El síndrome del impostor y la autocrítica excesiva”, las cuales aparecen como barreras internas que afectan la autoconfianza y la motivación.

- En el segundo taller, se evidenció que muchos jóvenes asocian el error con vergüenza o fracaso. Sin embargo, a través de dinámicas prácticas, lograron resignificarlo como una oportunidad de aprendizaje y crecimiento.
- La historia de la canción "Kulikitaka" permitió conectar emocionalmente con la idea de que el error no invalida el talento, sino que puede transformarse en un camino hacia el éxito.

Anexo 5.4: Acta resumen de los espacios desarrollados a partir de Habilidades para la vida/Bienestar



NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: PREVENCIÓN DEL SUICIDIO Y MANEJO DE ESTRÉS LABORAL	
TIPO DE ACTIVIDAD: Presencial	
Fecha: Semana del 24 al 28 de marzo Semana del 7 al 11 de Abril	Lugar: Salas de entrenamiento
Participantes: 228 Estudiantes	
Desarrollo de la actividad	
<p>DESCRIPCIÓN:</p> <p>Se llevaron a cabo en total 12 espacios de entrenamiento, organizados en 3 grupos en la jornada Am y 3 grupos en la jornada Pm. Durante estos entrenamientos, se promovieron interacciones que facilitaron el desarrollo de habilidades blandas. A partir de dos macro temas: PREVENCIÓN DEL SUICIDIO Y MANEJO DE ESTRÉS LABORAL.</p> <p>1. Cronología de Actividades Realizadas</p> <p>Semana del 24 al 28 de marzo Temarios abordados:</p> <p>A. "¿Que siento, que pienso?". Por medio de un juego de cartas, se promueve una conversación entre pares para identificar necesidades, fortalecer la confianza y generar espacios de reconocimiento y expresión de emociones, promoviendo así la expresión verbal, La escucha activa y la expresión de emociones.</p> <p>Algunas de las preguntas que guiaron la conversación entre pares fueron: ¿Es mejor dar una respuesta rápida a un problema o tomarse el tiempo para buscar una nueva solución, por qué?, ¿Qué estrategia utilizas para tranquilizarte cuando sientes los síntomas de la ira?, ¿En un conflicto es mejor tener la razón o encontrar un punto medio?, ¿Cuáles son tus mayores fortalezas o habilidades?, ¿existen emociones negativas?, ¿Cómo sería tu vida si tuvieras prohibido llorar?.</p> <p>Las necesidades que los jóvenes identifican que viven hoy o podrían enfrentar, en el proceso de formación más comunes son:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Gestión del tiempo entre trabajo, estudios y vida personal. Y técnicas de estudio o Conocimientos básicos o nulos sobre desarrollo de software. o Manejo del estrés, ansiedad, y frustración derivados de la intensidad horaria, baja autoconfianza y dificultades en la comprensión en los entrenamientos. o Habilidades para mejorar la comunicación verbal y no verbal o Socialización ante público y compañeros. o Dificultades para el trabajo en equipo. o Síndrome del impostor. o Miedo al fracaso. o Autocrítica. o Dificultad para el aprendizaje del inglés. o Autodisciplina y autogestión o Desarrollo de habilidades para la adaptación <p>Semana del 7 al 11 de Abril Temarios abordados:</p>	



Por otro lado, se llevó a cabo un espacio de prevención primaria frente al manejo de estrés laboral a través de la siguiente actividad:

- B. **El Error como Puerta al Éxito:** Se abordó el concepto de "El error como puerta al éxito", con el objetivo de transformar la percepción negativa del error, mostrándolo como oportunidad de aprendizaje, innovación y crecimiento, con el fin de reducir el miedo al fracaso y el estrés asociado.

Se conversó a partir del error como un aspecto inherente a la vida, el cual puede suceder en cualquier momento. La preparación reduce la posibilidad de error pero no lo exonera. Se coloca la canción Kulikitaka del cantante dominicano Toño Rosario y se expone la historia de la canción indicando que surge de una presentación en vivo en la cual Toño se da cuenta de que el ritmo no está bien y manifiesta que "está cruzado" lo que despierta en el pianista un impulso para corregirlo y organiza al equipo musical a través del ritmo vocal kulikitaka ya que estaban en vivo y en directo. A pesar del "error", para Toño fue la oportunidad de grabar un éxito pues realmente la canción no dice algo más allá de su famoso coro y hoy en día su reconocimiento es internacional.

La percepción del error, depende del protagonista de la historia. El error puede verse de dos maneras: como oportunidad de mejora o como finalización de un proceso. En una sociedad en la que te expones constantemente de manera directa o indirecta siempre hay una historia para contar. Depende del protagonista la versión que se cree para sí y se siente con libertad de contar. En la elaboración de un código, se puede tener la mejor intención y preparación para que "corra" como debe ser pero puede pasar que no sea así. En esa frustración el cerebro puede ser el mejor aliado o el peor enemigo pues el diálogo interno se convertirá en el motor de búsqueda de soluciones o tu verdugo. Ejemplos cotidianos de errores comunes. Inculcar el valor de somos héroes de la cultura RIWI

Exposición al error, la corrección y el aprendizaje. Se realiza una actividad de expresión oral y lenguaje corporal que facilita la "visibilización del error" y cómo en comunidad se convierte en una experiencia de aprendizaje. -Ejercicio de vocalización. Cada corder debe pronunciar con tono audible las 5 vocales de manera clara. Si alguien se equivoca se corrige las veces que sean necesarias y el equipo apoya la corrección. -Ejercicio de dicción. La pronunciación correcta de las palabras facilita una comunicación profesional dentro del ecosistema RIWI. Pronunciar su nombre, su barrio y mencionar algo personal que quieran compartir. -Ejercicio del saludo. En el contexto laboral, se pueden diferenciar posturas y espacios personales que facilitan el trabajo en equipo y fomentan el respeto.

En el ecosistema RIWI equivocarse se entiende como redireccionamiento del aprendizaje. En Riwi compartirán tiempo y espacio con personas que tienen distintas experiencias de vida que a la final, favorecerán el propio crecimiento personal y profesional porque estarán para cuando se reconozca un error y también, para celebrar lo que funcionó.

2. Conclusión y Apreciaciones Generales

Estos dos espacios nos permitieron identificar aspectos claves del proceso emocional y social de nuestros jóvenes en formación. Es vital que se continúe fortaleciendo espacios que promuevan la expresión emocional, el sentido de pertenencia, el aprendizaje desde el error y el desarrollo integral de cada participante. Por otro lado, se destacan las siguientes apreciaciones:

- En el primer espacio, a los jóvenes se les dificulta la apertura para hablar de sus emociones, sin embargo se da una mayor apertura a través del juego y la conversación entre pares. De esta manera se percibe en las conversaciones la necesidad de fortalecer habilidades de expresión emocional, escucha activa y comunicación asertiva.
- Las emociones como la frustración, la ansiedad y el miedo al fracaso están presentes en el proceso de formación y están relacionadas con el deseo de "hacerlo bien", el miedo a "equivocarse" y a no estar "a la altura" del reto.
- Mencionan en varias ocasiones "El síndrome del impostor y la autocrítica excesiva", las cuales aparecen como barreras internas que afectan la autoconfianza y la motivación.
- En el segundo taller, se evidenció que muchos jóvenes asocian el error con vergüenza o fracaso. Sin embargo, a través de dinámicas prácticas, lograron resignificarlo como una oportunidad de aprendizaje y crecimiento.



- La historia de la canción "Kulikitaka" permitió conectar emocionalmente con la idea de que el error no invalida el talento, sino que puede transformarse en un camino hacia el éxito.

ANEXOS: (Fotografías, enlace de videos, capturas de pantalla, actas, listados de asistencia, etc.)

Fotos:



Foto 1. "¿Que siento, que pienso?"



Foto 2. El error como puerta al éxito

FIRMA DE QUIEN REPORTA	
NOMBRE DE QUIEN REPORTA	Paola Doria Alonso
CARGO	Team leader de Habilidades para la vida



6. Conclusiones Generales

El presente informe de avances constituye una base fundamental para el inicio estructurado del proceso formativo, ya que permite visibilizar el impacto temprano de la estrategia en sus tres componentes esenciales: desarrollo técnico, competencias en inglés y habilidades para la vida.

Estos elementos son pilares clave en la implementación de una estrategia formativa orientada a mejorar los niveles de empleabilidad de jóvenes entre los 17 y 28 años, al proporcionarles no solo conocimientos en herramientas tecnológicas y de innovación, sino también habilidades blandas esenciales para la inserción y permanencia en el mercado laboral. La implementación metodológica del proyecto ha permitido abordar el proceso formativo desde una perspectiva técnica y socioemocional, fortaleciendo así el perfil profesional y humano de los coders.

- En el área de desarrollo de software, se evidencia un progreso sostenido, con una participación activa por parte de los estudiantes y una apropiación gradual de conceptos técnicos y metodologías ágiles. La naturaleza práctica del entrenamiento ha facilitado el aprendizaje significativo, permitiendo detectar talentos con alto potencial, así como identificar necesidades particulares que requieren refuerzos focalizados.
- En cuanto al entrenamiento en inglés, se ha logrado una adecuada clasificación por niveles, y el enfoque pedagógico ha favorecido la participación y el aprendizaje contextualizado. No obstante, se resalta la importancia de continuar generando espacios diferenciados que mitiguen el miedo al error y promuevan el avance según el ritmo individual.
- Desde el enfoque de habilidades para la vida, los talleres grupales han evidenciado la necesidad de seguir fortaleciendo espacios de reflexión y comunicación. Las emociones como la ansiedad, el miedo al fracaso y el síndrome del impostor son comunes en esta etapa formativa, y requieren un acompañamiento continuo para transformarse en oportunidades de crecimiento personal y profesional.

En conclusión, el programa avanza de manera positiva. Se recomienda seguir implementando estrategias de refuerzo personalizado, mentorías entre pares y espacios seguros para la expresión emocional y el aprendizaje desde el error, promoviendo así la formación de jóvenes resilientes, competentes y con capacidad de adaptación en el ecosistema tecnológico actual.