



DEPARTAMENTO  
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO  
CIVIL DISTRITAL



## **“Tu Experiencia Empieza Aquí”: Estrategia para el Fortalecimiento de las Prácticas Administrativas en el Sector Público Distrital**

**Néstor Ferney Mendoza Torres**

**Escuela Superior de Administración Pública - ESAP**

**Opción de Grado**

**Paul Pulido Pachón**

**2025**

## Resumen

El presente informe tiene como finalidad principal formular estrategias orientadas al fortalecimiento de la estrategia distrital “Tú Experiencia Empieza Aquí”, una iniciativa liderada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), que busca ampliar y mejorar las oportunidades de prácticas laborales formativas para estudiantes de educación superior —en los niveles técnico, tecnológico y universitario— en entidades del sector público del Distrito Capital. Esta iniciativa tiene como propósito apoyar la transición formativa de los estudiantes hacia escenarios laborales reales, mediante la promoción de prácticas que garanticen aprendizaje aplicado, acompañamiento institucional y condiciones de calidad.

Para sustentar la formulación de dichas estrategias, se empleó una metodología cualitativa de tipo descriptivo, que integró diversas técnicas de recolección y análisis de información. Entre ellas se incluyeron la revisión normativa y documental, el análisis estadístico de la convocatoria vigente y la aplicación de una entrevista semiestructurada a una profesional del DASCD con experiencia directa en la ejecución del programa. Asimismo, se desarrolló un diagnóstico basado en la experiencia del autor durante su práctica administrativa, lo que permitió articular evidencia empírica con los marcos conceptuales e institucionales que enmarcan la estrategia.

Los hallazgos muestran que, si bien la estrategia ha logrado avances significativos en la articulación entre el sector educativo y el sector público, aún persisten desafíos en su implementación. Entre ellos se identifican limitaciones en el cargue de vacantes en la plataforma SIDEAP 2.0, fallas en la difusión de información para los aspirantes, debilidades en los espacios de orientación, dificultades logísticas en la participación en ferias laborales universitarias y la necesidad de mejorar la atención técnica a las solicitudes ciudadanas a través del canal PQRSD.

Como respuesta, se formularon estrategias enfocadas en mejorar la comunicación con las entidades distritales, optimizar las piezas comunicativas, ampliar y fortalecer los espacios de orientación virtual, incrementar la presencia institucional en escenarios universitarios y consolidar un sistema más efectivo para la atención de peticiones ciudadanas. Estas propuestas se acompañan de un cronograma de ejecución, responsables definidos y mecanismos de seguimiento que permiten articular las acciones con los objetivos de mejora del programa.

En definitiva, este informe no solo documenta una experiencia de práctica administrativa en el sector público, sino que también se configura como una propuesta técnica que contribuye al mejoramiento continuo de la estrategia “Tú Experiencia Empieza Aquí”, en el marco de los esfuerzos del Distrito Capital por fortalecer la gestión del talento joven y fomentar la vinculación temprana al entorno laboral.

**Palabras clave:** prácticas laborales formativas, estrategia institucional, empleo juvenil, gestión pública distrital, SIDEAP 2.0.

## Tabla de contenido

Agradecimientos .....	6
Introducción.....	7
Marco teórico.....	9
Metodología.....	10
Resultados.....	12
Antecedentes de las prácticas laborales en Colombia y en distrito en los últimos años para estudiantes de educación superior.....	12
Diagnóstico de datos del programa.....	16
Total de pasantes por nivel de formación. De la estrategia "Tú experiencia empieza aquí" .....	16
Total porcentual de pasantes de la estrategia "Tú experiencia empieza aquí" según nivel de formación académica.....	17
Total de pasantes solicitado por entidad.....	17
Porcentaje de Pasantes por Entidad en el Marco de la Estrategia 'Tu Experiencia Empieza Aquí'.....	19
Entrevista .....	20
Análisis de la entrevista a Sandra Patarroyo: Perspectivas sobre la implementación de la estrategia "Tu Experiencia Empieza Aquí" .....	20
1. Establecer comunicación formal con entidades y organismos distritales para el cargue de plazas de prácticas en la plataforma SIDEAP.....	21
Estrategia para resolver problemas de comunicación con las entidades y organismos Distritales.....	24
2. Diseñar la estructura escrita y audiovisual para piezas comunicativas de la estrategia "Tú experiencia empieza aquí". .....	27
Estrategia para solucionar el problema de las piezas comunicativas y la difusión de estas: .....	30
3. Acompañar la realización de transmisiones en vivo para orientar y resolver inquietudes sobre la estrategia "Tú experiencia empieza aquí" .....	31
Estrategia para aumentar las transmisiones en vivo. ....	33
4. Participar en ferias laborales en instituciones de educación superior, en el contexto de la estrategia 'Tú experiencia empieza aquí', con el objetivo de resolver dudas y acompañar a los estudiantes en los procesos de auto postulación y registro. ....	35
Estrategia para resolver los problemas de ferias laborales en instituciones de educación superior.....	36

5. Proyectar las respuestas a las PQRSD que le sean asignadas, conforme a las competencias de la Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público, en el marco de la estrategia 'Tú experiencia empieza aquí', asegurando la resolución adecuada de cada solicitud y garantizando el cumplimiento de los procedimientos establecidos para una atención eficiente y transparente. .... 38

    Estrategia para optimizar las PQRSD..... 39

    Cronograma de la realización de las Actividades. .... 40

    Conclusiones ..... 42

    Referencias..... 45

Lista de tablas y lista de figuras: detallan de manera ordenada las tablas y figuras

Total porcentual de pasantes de la estrategia “Tú experiencia empieza aquí” según nivel de formación académica..... 17

Total de pasantes solicitado por entidad ..... 17

Porcentaje de Pasantes por Entidad en el Marco de la Estrategia 'Tu Experiencia Empieza Aquí..... 19



DEPARTAMENTO  
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO  
CIVIL DISTRITAL



## Agradecimientos

## Introducción

El presente informe tiene como finalidad presentar un análisis integral de la **estrategia** distrital “Tú Experiencia Empieza Aquí”, iniciativa impulsada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), en articulación con otras entidades públicas del Distrito Capital. Esta estrategia fue concebida como una herramienta para fortalecer los procesos de prácticas laborales formativas, brindando a los estudiantes de educación superior oportunidades reales de vinculación con el sector público, permitiéndoles aplicar sus conocimientos, desarrollar competencias laborales y facilitar su transición hacia el mercado laboral formal.

En el marco del actual contexto normativo, tanto a nivel nacional como distrital, se han promovido lineamientos orientados a dignificar las prácticas profesionales, garantizando su carácter formativo, su articulación con los programas académicos y su reconocimiento como experiencia válida en términos de empleabilidad. La Ley 2043 de 2020, el Decreto 616 de 2021 y el Acuerdo Distrital 927 de 2024 han establecido un marco jurídico que respalda la implementación de estas estrategias, haciendo énfasis en la inclusión, la equidad y la protección de los derechos de los estudiantes en formación.

La estrategia “Tú Experiencia Empieza Aquí” surge como una respuesta institucional a la necesidad de superar las barreras estructurales que enfrentan los jóvenes para acceder a escenarios de aprendizaje práctico en el sector público. A través de la articulación entre instituciones de educación superior, entidades y organismos distritales, se busca centralizar la oferta de plazas de prácticas mediante la plataforma SIDEAP 2.0, generar condiciones dignas para los practicantes, fomentar la meritocracia en el acceso y promover una mayor transparencia en los procesos de selección.

En segundo lugar, se presenta un análisis estadístico detallado de la convocatoria 2025-1, el cual permite evidenciar los niveles de participación por parte de las entidades del Distrito, así como la caracterización del perfil académico de los pasantes. Este análisis cuantitativo posibilita identificar tendencias, vacíos de cobertura y necesidades específicas en la implementación de la estrategia.

En tercer lugar, se incorpora una entrevista cualitativa a la profesional Sandra Patarroyo, referente técnico clave en la formulación y ejecución de la estrategia, con el fin de explorar los procesos internos, desafíos operativos y aprendizajes institucionales derivados de la implementación de la iniciativa. Esta entrevista ofrece una mirada complementaria que permite integrar la experiencia vivida con la planeación técnica, fortaleciendo así la comprensión del proceso.

Posteriormente, se lleva a cabo un diagnóstico por actividades, el cual se basa en la experiencia directa de la práctica administrativa y se enfoca en el desarrollo de cinco líneas estratégicas de trabajo. Estas actividades se examinan en términos de su planificación, ejecución, resultados obtenidos y dificultades enfrentadas, generando un panorama realista y detallado de los aportes realizados en el marco de la estrategia.

Finalmente, con base en los hallazgos obtenidos, se plantean estrategias de mejora orientadas a la solución de los problemas identificados. Estas propuestas están diseñadas bajo criterios de viabilidad, sostenibilidad e impacto institucional, y se estructuran como aportes concretos que pueden ser implementados en futuras fases de la estrategia o replicados en otros programas distritales de vinculación laboral juvenil.

Así, el presente informe no solo documenta la ejecución de una experiencia de práctica administrativa en el sector público distrital, sino que también se constituye en una herramienta de análisis crítico y propositivo, orientada a fortalecer las políticas públicas de empleo y formación para jóvenes en Bogotá. A través del desarrollo de cinco actividades fundamentales, se abordan los objetivos específicos que guían este trabajo:

1. Establecer comunicación formal con entidades y organismos distritales para el cargue de plazas de prácticas en la plataforma SIDEAP 2.0.
2. Diseñar materiales escritos y audiovisuales para aumentar la visibilidad y comprensión del proceso de postulación.
3. Acompañar la realización de transmisiones en vivo para resolver inquietudes y orientar a los estudiantes.
4. Participar en ferias laborales en instituciones de educación superior, con el fin de promover la estrategia y brindar acompañamiento.
5. Proyectar respuestas a las PQRSD recibidas, asegurando una atención técnica, eficiente y oportuna.

En conjunto, estas acciones permiten comprender de forma sistémica el alcance y los desafíos de la estrategia “Tú Experiencia Empieza Aquí”, así como formular recomendaciones basadas en la evidencia para su fortalecimiento institucional y su consolidación como política pública distrital.

### **Marco teórico.**

Las prácticas laborales en Colombia representan una estrategia pedagógica clave dentro de los procesos de formación técnica, tecnológica y profesional. Estas permiten a los estudiantes aplicar conocimientos en contextos reales, facilitando la transición entre la educación y el mundo del trabajo. En este sentido, la practica no solo permite el fortalecimiento de competencias laborales, sino que también permite un desarrollo de habilidades blandas y sociales fundamentales para la empleabilidad.

En Colombia, estas experiencias han sido reconocidas como dimensiones formativas esenciales y un mecanismo de articulación afectiva entre el sistema educativo y el sistema productivo. Su regulación ha evolucionado hacia un enfoque de inclusión, equidad y protección de derechos, superando visiones asistenciales o exclusivamente laborales.

El principal referente legal en esta materia es la Ley 2043 de 2020, que reconoce las prácticas académicas realizadas en entidades públicas o privadas como experiencia profesional válida. Este avance normativo responde a una necesidad institucional: superar la paradoja del "sin experiencia no hay empleo, y sin empleo no hay experiencia", facilitando así la inserción laboral de jóvenes recién egresados. La ley establece principios orientadores como la dignidad del trabajo, la libertad de escogencia profesional y el acceso efectivo a la seguridad social, constituyendo así una herramienta de inclusión laboral y movilidad social (Congreso de la República de Colombia, 2020).

Complementariamente, la Resolución del Ministerio del Trabajo de 2022 profundiza este marco desde un plano reglamentario, definiendo la práctica laboral como una actividad formativa y no laboral, sujeta a condiciones pedagógicas específicas. Esta reglamentación exige la existencia de un plan de formación, supervisión académica, y la afiliación obligatoria del estudiante al sistema de riesgos laborales. Asimismo, regula condiciones como el auxilio económico, la edad mínima para participar y las causas de terminación anticipada. Este enfoque busca equilibrar la naturaleza educativa de la práctica con la responsabilidad de los actores involucrados, previniendo formas encubiertas de trabajo precario (Ministerio del Trabajo, 2022).

Se reconoce la modalidad de formación combinada o dual, entendida como un modelo formativo obligatorio dentro del Subsistema de Formación para el Trabajo. Esta estrategia permite una alternancia coherente entre teoría y práctica desde las primeras etapas del proceso educativo, favoreciendo aprendizajes contextualizados y pertinentes para las necesidades del entorno productivo.

Desde una perspectiva internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha respaldado estos lineamientos al considerar que las prácticas deben desarrollarse en entornos protegidos, estructurados y acordes con los principios del trabajo decente. Según la OIT (2023), la regulación clara de estas experiencias es fundamental para evitar su instrumentalización como formas de empleo informal o no remunerado, y recomienda establecer marcos de colaboración institucional entre escuelas, empresas y gobiernos.

Adicionalmente, desde el ámbito distrital, el Acuerdo 805 de 2021 del Concejo de Bogotá establece una política pública de dignificación de las prácticas laborales en el Distrito Capital, aplicable a todas las entidades del nivel central y descentralizado, incluyendo pasantías, judicaturas y relaciones docencia-servicio en el área de la salud. Este acuerdo incorpora elementos innovadores como la asignación de subsidios de sostenimiento conforme a criterios de sostenibilidad fiscal, la selección meritocrática y paritaria de estudiantes, el enfoque diferencial y la promoción de prácticas en modalidad de trabajo en casa. De forma ejemplar, el Concejo de Bogotá se compromete a otorgar un auxilio equivalente al 100% del salario mínimo legal vigente a sus practicantes, con afiliación al sistema de riesgos laborales, garantizando condiciones dignas para el ejercicio formativo y previniendo cualquier tipo de explotación laboral.

La articulación de este marco legal y político configura un enfoque integral donde las prácticas laborales son entendidas como parte constitutiva del aprendizaje y como estrategia de transición digna hacia el empleo formal. En este sentido, no solo se garantiza la coherencia pedagógica del proceso, sino que se consolida un modelo de desarrollo que promueve la empleabilidad juvenil bajo condiciones de equidad, legalidad y sostenibilidad social.

### **Metodología.**

El desarrollo de este trabajo se fundamentó en un enfoque cualitativo de carácter descriptivo, apoyado en técnicas de análisis documental, normativo y empírico, con el propósito de comprender y evaluar la implementación de la estrategia distrital “Tú Experiencia Empieza Aquí”, así como sus avances, problemáticas y oportunidades de mejora dentro del marco de las prácticas laborales en el sector público del Distrito Capital.

En primer lugar, se llevó a cabo un análisis documental y normativo, a partir del cual se revisaron leyes, acuerdos, decretos y lineamientos institucionales relacionados con las prácticas laborales en Colombia y en Bogotá. Esta revisión permitió establecer una base conceptual y jurídica que fundamenta la estrategia, destacando especialmente la Ley 2043 de 2020, el Decreto 616 de 2021, y el Acuerdo Distrital 927 de 2024, entre otros instrumentos normativos. La identificación de estos antecedentes fue clave para contextualizar la estrategia dentro de las políticas públicas orientadas a la inclusión laboral juvenil.

En segundo lugar, se realizó una entrevista cualitativa semiestructurada a una profesional directamente vinculada con la ejecución de la estrategia en el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. Esta técnica permitió obtener información de primera mano sobre los procesos operativos, los avances institucionales, los principales desafíos enfrentados y las acciones implementadas para el fortalecimiento de la estrategia. La entrevista fue una fuente valiosa para comprender no solo la estructura técnica de la estrategia, sino también su dimensión práctica y organizacional.

Posteriormente, se elaboró un diagnóstico basado en la experiencia práctica del autor durante su vinculación al equipo técnico del DASCD. Este diagnóstico se construyó a partir de la observación directa, la sistematización de actividades desarrolladas, y la integración de información obtenida mediante la entrevista y el análisis documental. Esta triangulación metodológica permitió identificar con mayor precisión los problemas que afectan la efectividad de la estrategia, así como los factores que inciden en la baja participación de algunas entidades y en la comprensión limitada por parte de los aspirantes.

Finalmente, con base en los hallazgos obtenidos, se diseñó una propuesta de estrategias de mejora, organizadas por líneas de acción específicas. Estas estrategias fueron formuladas con el objetivo de dar solución a los problemas detectados, optimizar la ejecución de futuras convocatorias, y fortalecer la articulación institucional. Además, se construyó un cronograma de actividades, con el fin de facilitar el seguimiento y control de los avances propuestos en cada eje estratégico. Este cronograma incluye fechas, responsables, y observaciones, lo cual permite establecer una ruta clara de ejecución y monitoreo.

En conjunto, la metodología empleada permitió no solo describir e interpretar la implementación de la estrategia “Tú Experiencia Empieza Aquí”, sino también proponer soluciones viables y contextualizadas, sustentadas en evidencia normativa, institucional y empírica.

## Resultados.

En este apartado, en primer lugar, se presenta una recopilación documental sobre los antecedentes de las prácticas profesionales para estudiantes de educación superior, tanto en el marco normativo nacional como distrital, con el propósito de establecer una base fundamentada en los lineamientos históricos que han regulado estas prácticas. En segundo lugar, se lleva a cabo un análisis estadístico relacionado con la implementación de la convocatoria 2025-1. Posteriormente, se realiza un análisis cualitativo a partir de la entrevista aplicada a la profesional Sandra Patarroyo, con el objetivo de profundizar en la forma en que se ha desarrollado la estrategia “Tu Experiencia Empieza Aquí”. Finalmente, se elabora un diagnóstico detallado de cada una de las actividades implementadas, y con base en los hallazgos obtenidos, se proponen estrategias orientadas a resolver los problemas identificados en cada actividad.

### **Antecedentes de las prácticas laborales en Colombia y en distrito en los últimos años para estudiantes de educación superior.**

En Colombia para el año 2020 el congreso de la República de Colombia aprobó una ley que reconoce como experiencia laboral la practicas laborales <sup>1</sup> y establece los parámetros regulatorios aplicables a tres actores principales: instituciones de educación superior, estudiantes practicantes y entidades receptoras del sector público y privado. Esta ley define los derechos, deberes y responsabilidades de cada una de estas partes involucradas en el proceso de prácticas.

En 2021, , el Gobierno <sup>2</sup>, también estableció unas regulaciones específicas que precisan los mecanismos de implementación. En este se definen parámetros en torno a los procedimientos formales para la vinculación de practicantes, los modelos de acompañamiento pedagógico requeridos, los criterios para la asignación de auxilios económicos y los requisitos mínimos que deben cumplir los practicantes. Asimismo, se detallan las funciones de los tutores académicos y supervisores laborales, junto con los sistemas de evaluación del aprendizaje durante las prácticas.

Además, para este mismo año se dio la convocatoria nacional del programa “*Estado Joven*” que conto con lineamientos definidos para garantizar su implementación. Estos incluyen criterios de elegibilidad dirigidos a entidades públicas y estudiantes interesados,

---

<sup>1</sup> Congreso de Colombia. (2020, 27 de julio). *Ley 2043 de 2020: Por medio de la cual se reconocen las prácticas laborales como experiencia profesional y/o relacionada y se dictan otras disposiciones.* <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=137051>

<sup>2</sup> Gobierno de Colombia. (2021, 4 de junio). *Decreto 616 de 2021: Por el cual se adiciona el Parágrafo 2º al artículo 2.2.6.3.25 y la Sección 5 al Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, en lo relacionado con la equivalencia de experiencia profesional previa y se dictan otras disposiciones.* <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=164105>

además de procedimientos estructurados para las etapas de inscripción, selección y vinculación de practicantes en el sector público.<sup>3</sup>

En el contexto de las iniciativas para las prácticas profesionales, la ciudad de Bogotá también se vinculó al programa nacional denominado “Estado Joven”. Esta iniciativa fue promovida de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo, el Departamento Administrativo de la Función Pública La Alcaldía de Bogotá, a través del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), implementó el programa Estado Joven, centralizando la oferta de plazas en el portal único del DASCD. En 2021, el Concejo de Bogotá aprobó la creación de los Bancos Distritales de Prácticas, con el objetivo de regular las prácticas, pasantías y judicaturas en las entidades públicas del Distrito.

Mediante este esquema, la Administración Distrital abrió convocatorias públicas para plazas de prácticas en sus dependencias, aplicando criterios basados en méritos. Se establecieron parámetros de paridad de género (entre el 30% y el 50% para cada género) y se incorporó un enfoque diferencial en la selección de practicantes. Adicionalmente, la Administración Distrital aplicó medidas sobre prácticas laborales en entidades públicas, que reguló condiciones para estudiantes de educación superior.

Asimismo, la norma dispone la *“asignación de un apoyo económico equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente”* para todos los participantes durante el periodo de práctica, con el fin de proporcionar un respaldo financiero uniforme a los estudiantes que desarrollen actividades profesionales en entidades estatales bajo el marco del programa *“Estado Joven”*.

También la regulación de las prácticas profesionales en Bogotá comenzó con una propuesta presentada ante el Concejo de la ciudad en 2020,<sup>4</sup> orientada a crear un programa distrital para prácticas, pasantías y judicaturas remuneradas y certificadas. Esta iniciativa planteaba cuatro componentes centrales: la definición de mecanismos para remunerar a los practicantes, la implementación de procesos de certificación formal, el diseño de esquemas de acompañamiento pedagógico y el establecimiento de requisitos de protección para los participantes.

En el caso de las entidades distritales, se propusieron obligaciones específicas, como ofertar plazas ajustadas a su capacidad presupuestal y disponibilidad de personal, desarrollar reglamentos internos para prácticas, implementar sistemas de supervisión y

---

<sup>3</sup> Ministerio del Trabajo. (2021). Resolución 452 de 2021.

[https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion\\_mtra\\_0452\\_2021.htm](https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_mtra_0452_2021.htm)

<sup>4</sup> Concejo de Bogotá. (2020). *Proyecto de Acuerdo 214 de 2020 Concejo de Bogotá, D.C.* Alcaldía de Bogotá. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=142801&dt=S>

garantizar que las plazas disponibles correspondieran a los perfiles académicos de los estudiantes.

En el 2021, el Distrito Capital aprobó en el Concejo de Bogotá <sup>5</sup> la dignificación de las prácticas laborales en el sector público distrital, orientada a garantizar la remuneración de los practicantes. Esta normativa establece un auxilio económico equivalente al 100 % de un salario mínimo legal vigente para todos los estudiantes que superen el proceso de selección y realicen su periodo formativo en las entidades y organismos del Distrito.

Además, durante la actual administración distrital, se realizó el 30 de octubre de 2024, el anuncio de la estrategia “Tu experiencia empieza aquí”, enfocada en facilitar la transición de estudiantes desde el sistema educativo al ámbito laboral. La iniciativa se fundamenta en la Circular <sup>6</sup> que establece lineamientos para políticas públicas en materia de empleo y formación profesional.

Adicionalmente, la estrategia tiene como finalidad facilitar espacios de práctica profesional para jóvenes en formación, permitiéndoles aplicar conocimientos adquiridos durante su proceso académico, desarrollar habilidades técnicas y adquirir competencias relacionadas con sus programas de estudio. Esta iniciativa contempla la vinculación de estudiantes a entidades públicas, bajo parámetros establecidos que regulan aspectos como el tiempo de duración de las prácticas y los mecanismos de acompañamiento formativo.

En términos operativos, la estrategia se compone de varios elementos fundamentales. En primer lugar, se encuentra el proceso de vinculación a entidades, mediante el cual los estudiantes son asignados a funciones relacionadas con sus áreas de estudio en diferentes sectores institucionales. En segundo lugar, se establece un sistema de seguimiento formativo, que incluye la participación de tutores académicos y supervisores laborales encargados de acompañar el desarrollo de la práctica. Asimismo, se definen criterios de acceso que contemplan la atención a personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad socioeconómica o educativa.

---

<sup>5</sup> Concejo de Bogotá D.C. (2021, 19 de febrero). Acuerdo 805 de 2021, Por medio del cual se establece una política de dignificación de las prácticas laborales en el Distrito Capital de Bogotá (Acuerdo 805 de 2021). Alcaldía de Bogotá.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=107685&dt=S>

<sup>6</sup> Alcaldía de Bogotá. (2024, 2 de agosto). *Circular Externa 013 de 2024, Asunto: Implementación de la política de dignificación de prácticas laborales en entidades y organismos públicos de Bogotá, D.C., en cumplimiento del Acuerdo Distrital 805 de 2021 y en respuesta a la Proposición No. 954 del 25 de julio de 2024 del Concejo de Bogotá.*

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=167720&dt=S>

En el presente año <sup>7</sup> se establecieron los lineamientos para implementar la estrategia “Prácticas laborales en entidades y organismos distritales ‘Tú experiencia empieza aquí’”. Este documento, aplica a todas las dependencias, organismos y entidades distritales que participen en procesos de convocatoria de prácticas, incluyendo las unidades responsables de la gestión del talento humano y del desarrollo organizacional (Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital; Secretaría General, 2025).

El objetivo principal consiste en definir los procedimientos para la planificación, convocatoria y gestión de plazas de prácticas laborales en el Distrito Capital. Asimismo, busca articular los procesos de registro y publicación de vacantes en la plataforma SIDEAP. Entre sus disposiciones se establece la coordinación interinstitucional mediante canales oficiales de comunicación entre el Servicio Civil Distrital, la Secretaría General y las entidades convocantes, con el fin de garantizar el cargue oportuno de vacantes en el sistema mencionado

Además, contempla aspectos específicos como el cronograma y requisitos de convocatoria, que incluyen plazos para presentación de plazas, criterios mínimos de elegibilidad y requisitos formales para la inscripción de ofertas. También asigna responsabilidades claras, determinando las funciones de la Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público en la supervisión y seguimiento del proceso. Adicionalmente, establece mecanismos de monitoreo y evaluación mediante indicadores de participación, reportes de avance y procesos de retroalimentación para ajustar los procedimientos cuando sea necesario

La iniciativa de dignificación de las prácticas laborales cuenta con un respaldo normativo específico. El artículo 214 del Acuerdo Distrital 927 de 2024, el cual establece lineamientos concretos sobre condiciones y garantías para quienes participan en estos espacios formativos en el Distrito Capital<sup>8</sup>

*“Artículo 214. Dignificación de prácticas laborales. La Administración Distrital garantizará que el 100% de las plazas de prácticas, pasantías y judicaturas en las entidades del nivel central, descentralizado y de las localidades del Distrito Capital*

---

<sup>7</sup> Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. (2025, 17 de enero). Circular Externa 001 de 2025, Asunto: Lineamientos planeación estratégica.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=173899&dt=S>

<sup>8</sup> Concejo de Bogotá D.C. (2024, 7 de junio). \*Acuerdo 927 de 2024, Por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024-2027 “Bogotá Camina Segura. <https://sisjur.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=155699>

*cuenten con un auxilio de sostenimiento (transporte y alimentación), que podrá ser equivalente hasta por un salario mínimo legal mensual vigente, así como con la afiliación al sistema de riesgos laborales, en cumplimiento del Acuerdo Distrital 805 de 2021, atendiendo el principio de sostenibilidad fiscal” (Concejo de Bogotá, 2024, Art. 214)*

El Artículo, promulgado en 2024 por el Concejo de Bogotá, establece un mandato específico dirigido a la Administración Distrital respecto a las condiciones de las plazas destinadas a prácticas laborales, pasantías y judicaturas dentro de las entidades que conforman el nivel central, descentralizado y local del Distrito Capital.

Este artículo decreta que la Administración Distrital deben garantizar que el 100% de estas plazas cuenten con un auxilio económico destinado al sostenimiento de los estudiantes que se encanten culminando su formación académica. Este auxilio es para cubrir los gastos de transporte y alimentación en los que puedan incurrir durante el desarrollo de sus actividades.

El monto de este auxilio de sostenimiento se establece con un límite superior, indicando que podrá ser equivalente hasta por un salario mínimo legal mensual vigente en Colombia. Esto sugiere que la Administración Distrital tiene la facultad de definir el monto exacto del auxilio, siempre y cuando no exceda el valor de un salario mínimo mensual.

Además de la provisión del auxilio económico, el Artículo 214 establece que la Administración Distrital debe garantizar la afiliación al sistema de riesgos laborales de los estudiantes que se encuentren en prácticas. Esta medida los cubrirá ante accidentes o enfermedades ocurridos durante el desarrollo de sus prácticas, pasantías o judicaturas, asegurando protección integral durante su vinculación con las entidades públicas del Distrito Capital

Diagnóstico de datos del programa.

Para el análisis de datos, se utilizó una base de datos en Excel que contiene la información general de la convocatoria actual de prácticas profesionales en la ciudad de Bogotá, correspondiente a la estrategia 'Tu Experiencia Empieza Aquí'

**Total de pasantes por nivel de formación. De la estrategia Tú experiencia empieza aquí”**

Nivel de Formación	Numero de Pasantes
Formación técnica profesional	14
Tecnológica	98
Universitaria	400
<b>Total general</b>	<b>512</b>

*Elaboración propia*

La tabla presenta la distribución del número de pasantes según el nivel de formación. Del total de 512 pasantes, 14 pertenecen al nivel de formación técnica profesional, 98 al nivel tecnológico y 400 al nivel universitario.

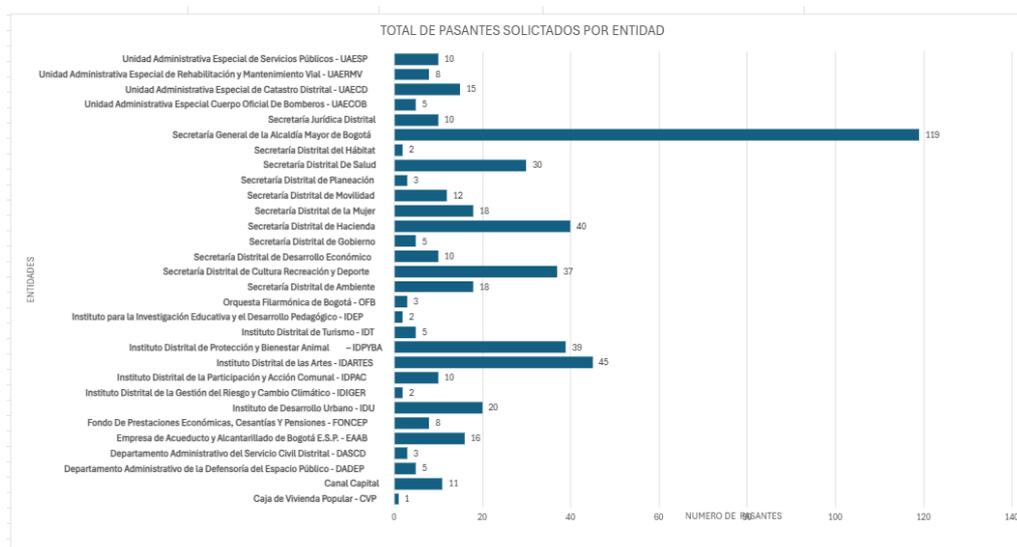
**Total porcentual de pasantes de la estrategia “Tú experiencia empieza aquí” según nivel de formación académica.**

Nivel de Formación	Numero de Pasantes
Formación técnica profesional	2,73%
Tecnológica	19,14%
Universitaria	78,13%
<b>Total general</b>	<b>100,00%</b>

*Elaboración propia*

La tabla presenta la distribución porcentual de los pasantes según su nivel de formación. El 2,73 % corresponde a formación técnica profesional, el 19,14 % a formación tecnológica y el 78,13 % a formación universitaria, sumando un total del 100 %.

**Total de pasantes solicitado por entidad**



### *Elaboración propia*

La grafica presenta las entidades y el número de pasantes solicitado por entidad. Entre las entidades que aparecen en el gráfico, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá es la que más pasantes solicita, con un total de 119. Le siguen el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal (IDPAC) con 45 pasantes, el Instituto de Desarrollo Urbano (IDU) con 39, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico con 37, y la Secretaría Distrital de Hacienda, que solicita 40 pasantes.

Otras entidades con cifras significativas incluyen la Secretaría Distrital de Salud con 30 pasantes, y la Secretaría Distrital de Movilidad, la Secretaría Distrital de Ambiente y el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), cada uno con 18 pasantes. En la parte inferior de la lista, se encuentran entidades como la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial (UAERMV) con 15, la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos (UAECOB) con 10, el Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico (IDEP) con 9, y la Caja de Vivienda Popular (CVP) con 11 pasantes. También se reportan solicitudes por parte de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá (EAAB) y el Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público (DADEP), ambos con 16 pasantes.

Este gráfico permite observar la distribución cuantitativa de solicitudes de pasantes en el sector público distrital, facilitando la comparación entre entidades y proporcionando un panorama general de la demanda de talento en formación académica en distintas áreas del gobierno de Bogotá.

## Porcentaje de Pasantes por Entidad en el Marco de la Estrategia 'Tu Experiencia Empieza Aquí'



*Elaboración propia*

La gráfica muestra la distribución porcentual de la solicitud de practicantes por parte de diferentes entidades distritales en el marco de la estrategia "Tú experiencia empieza aquí". La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (SGA) registra el mayor porcentaje, con un 23,24 % del total de solicitudes. Le siguen la Secretaría Distrital de Hacienda y el Instituto Distrital de las Artes – IDARTES, ambos con un 8,79 %. Otras entidades con una participación destacada incluyen el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA (7,62 %) y la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte (7,23 %).

En un rango intermedio se encuentran entidades como la Secretaría Distrital de Salud (5,86 %), el Instituto de Desarrollo Urbano – IDU (3,91 %), la Secretaría Distrital de la Mujer (3,52 %), la Secretaría Distrital de Ambiente (3,52 %) y la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – EAAB (3,13 %). También figuran entidades con porcentajes entre el 2 % y el 3 %, como la Secretaría Distrital de Movilidad (2,34 %), la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital – UAECD (2,34 %) y Canal Capital (2,15 %).

Finalmente, varias entidades presentan porcentajes inferiores al 2 %, entre ellas la Unidad Administrativa Especial del Cuerpo Oficial de Bomberos – UAECOB, la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP, el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal – IDPAC, el Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones – FONCEP, y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital –

DASCD. La Caja de Vivienda Popular – CVP presenta el porcentaje más bajo, con un 0,20 % del total

### Entrevista

En el marco de este estudio, se consideró fundamental incorporar una mirada desde la experiencia práctica de los actores que han liderado la implementación del programa. Por ello, se realizó una entrevista cualitativa a Sandra Patarroyo, profesional con un papel estratégico en el diseño, ejecución y seguimiento de la iniciativa. La elección de esta fuente se basó en su conocimiento técnico y operativo del programa, lo cual garantiza una perspectiva informada y con capacidad reflexiva sobre sus impactos.

El objetivo de esta entrevista fue identificar los principales procesos, desafíos y aprendizajes derivados de la ejecución de la estrategia, con el fin de generar un diagnóstico integral que permita orientar futuros ajustes institucionales. Esta aproximación metodológica cualitativa permite no solo comprender los elementos formales del programa, sino también capturar la dimensión humana y organizacional que atraviesa su implementación.

#### **Análisis de la entrevista a Sandra Patarroyo: Perspectivas sobre la implementación de la estrategia “Tu Experiencia Empieza Aquí”**

Para la elaboración de este diagnóstico, se realizó una entrevista semiestructurada a Sandra Patarroyo, profesional clave en la implementación de la estrategia “*Tu Experiencia Empieza Aquí*”. La selección de la entrevistada se fundamentó en su rol protagónico dentro del programa, dado su conocimiento directo sobre las etapas de diseño, ejecución y seguimiento. Esto permitió acceder a una perspectiva integral y documentada sobre los avances y dificultades enfrentadas durante el desarrollo de la iniciativa.

El instrumento utilizado fue un cuestionario guía, organizado en tres ejes temáticos: procesos operativos, desafíos identificados y lecciones aprendidas. En primer lugar, se indagó sobre las actividades concretas ejecutadas en cada fase de la estrategia, con énfasis en la secuencia cronológica y los responsables involucrados. Posteriormente, se abordaron los obstáculos de tipo logístico, administrativo y técnico que surgieron durante la implementación, analizando sus causas y efectos. Finalmente, se exploraron los ajustes realizados para optimizar los resultados, así como las recomendaciones propuestas por la profesional para futuras ediciones del programa.

La información recopilada facilitó la reconstrucción detallada de la trayectoria de la estrategia, destacando tanto los logros alcanzados como las áreas críticas que demandan atención prioritaria. Los hallazgos derivados de esta entrevista, que serán expuestos en las

siguientes secciones, se organizan según las actividades realizadas del plan de trabajo del practicante, ofreciendo una visión estructurada y documentada de los factores que han influido en la efectividad del proceso. Este enfoque metodológico garantiza una comprensión clara y fundamentada de la dinámica interna del programa, así como de los retos pendientes para su consolidación.

#### Panorama por Actividades: Análisis de la Estrategia “Tu Experiencia Empieza Aquí”

En el marco de la estrategia distrital “Tu Experiencia Empieza Aquí”, impulsada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) para articular prácticas laborales de estudiantes en el sector público de Bogotá, se identificaron desafíos críticos durante su implementación en 2025. A pesar de los esfuerzos institucionales —como la habilitación de la plataforma SIDEAP 2.0, la elaboración de material formativo y campañas de comunicación— solo el 57.69% de las 52 entidades distritales cargaron sus plazas de prácticas, limitando significativamente las oportunidades para los estudiantes.

Este diagnóstico revela barreras multifactoriales: deficiencias en comunicación interinstitucional, poca claridad en procedimientos técnicos, subutilización de canales formales y restricciones presupuestales en entidades. Adicionalmente, se evidenciaron falencias en la visibilidad de la estrategia entre aspirantes, baja efectividad de piezas comunicativas y limitaciones en eventos de divulgación.

Frente a este escenario, el presente documento propone un plan de acción estructurado en cinco ejes estratégicos, orientados a:

1. Fortalecer la comunicación formal con entidades distritales.
2. Optimizar piezas comunicativas escritas/audiovisuales.
3. Potenciar transmisiones en vivo para orientación.
4. Dinamizar la participación en ferias universitarias.
5. Gestionar proactivamente las PQRSD relacionadas.

El objetivo es superar las brechas identificadas, asegurando una implementación eficiente, inclusiva y sostenible de la estrategia, en beneficio de los jóvenes bogotanos.

#### **1. Establecer comunicación formal con entidades y organismos distritales para el cargue de plazas de prácticas en la plataforma SIDEAP.**

El SIDEAP 2.0 (Sistema de Información Distrital de Empleo y Administración Pública) es una plataforma diseñada para centralizar la información sobre vinculación laboral,

situaciones administrativas, contratación y novedades contractuales en el sector público distrital de Bogotá, Colombia (Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital) DASCD con el objetivo de articular las plazas de prácticas laborales con la estrategia “Tu Experiencia Empieza Aquí”, el DASCD habilitó un espacio en SIDEAP 2.0 para que los jefes de talento humano de las entidades distritales pudieran publicar vacantes.

A pesar de que se esperaba una participación del 80% aproximadamente de las entidades y organismos Distritales en la publicación y cargue de las plazas de prácticas al interior de la plataforma de SIDEAP 2.0, solo el 57.69 % de estas realizó el registro correspondiente. Esta baja participación habría limitado significativamente la oferta de vacantes disponibles para estudiantes de educación superior, afectando los objetivos de la estrategia “Tu Experiencia Empieza Aquí”.

Esta situación sugiere la existencia de posibles barreras instruccionales, entre ellas, una deficiente comunicación entre el DASCD y las entidades y organismos Distritales, lo cual habría dificultado la comprensión oportuna del proceso y de los lineamientos establecidos. Adicionalmente, se evidencia debilidades en el conocimiento sobre el funcionamiento de la plataforma de SIDEAP 2.0, vacíos en los procesos internos de gestión del talento humano y una limitada apropiación de la estrategia por parte de las entidades. Como consecuencia se vería afectada la articulación entre la formación académica y la experiencia práctica en el sector público distrital reduciendo las oportunidades de los jóvenes para acceder a escenarios de aprendizaje en el marco de su formación profesional.

Ahora bien, para facilitar este proceso, se elaboró un video tutorial orientado a guiar el proceso de cargue de información en la plataforma. Además, se utilizó una base de datos interna que contenía los contactos de los jefes de talento humano de cada entidad y organismo distrital. En este caso, se contaba con la información de 80 personas de las 52 entidades y organismos distritales.

Con el objetivo de entablar una comunicación directa con los jefes de talento humano, se realizaron llamadas telefónicas y se enviaron aproximadamente 50 correos electrónicos. Estos correos invitaban a los jefes de talento humano a ser parte de la estrategia de la estrategia “Tu Experiencia Empieza Aquí”, que es una estrategia del Distrito. A través de esta comunicación, se logró concertar la participación de 30 entidades de las 52, lo que representa un 57,69% del total de entidades y organismos distritales. Sin embargo, este porcentaje revela que casi la mitad de las entidades no se integraron a la iniciativa, lo que indica un problema significativo en el proceso de comunicación y participación.

A pesar de los esfuerzos realizados, se identificaron varios problemas que afectaron el proceso de publicación y comunicación con las entidades. Primero, un número significativo de entidades no efectuaron el registro completo de la información requerida dentro de los plazos establecidos, o presentaron datos parciales. Esto se vinculó con la falta de claridad en los procedimientos técnicos para el cargue y publicación de la información en la plataforma SIDEAP 2.0. Segundo, el uso irregular de canales formales de comunicación institucional (correo electrónico y llamadas telefónicas) afectó la efectividad de la comunicación. Algunas entidades no respondieron a los correos enviados o dieron una confirmación oportunamente. Tercero, un grupo significativo de entidades no logró integrarse a la iniciativa debido a restricciones presupuestales que limitaron la asignación de recursos necesarios para su participación. Esto afectó la capacidad de las entidades de ofrecer plazas de prácticas laborales.

Estos problemas derivan en la modificación del cronograma inicialmente planificado para las actividades asociadas a la gestión de prácticas, con el fin de adaptarse a los tiempos reales de ejecución. Además, se evidenció la necesidad de mejorar la comunicación y el soporte técnico para garantizar una participación de las entidades en la estrategia “Tu Experiencia Empieza Aquí”. En pocas palabras, el análisis detallado del proceso de comunicación y participación de las entidades en la estrategia revela que, a pesar de los esfuerzos iniciales, se enfrentaron desafíos significativos que afectaron la efectividad de la iniciativa, la baja participación, la falta de claridad en los procedimientos técnicos, el uso irregular de canales de comunicación y las restricciones presupuestales que tenían varias de las entidades y organismos distritales son factores claves que deben de abordarse para mejorar la implementación futura de la estrategia.

Ya al analizar cada uno de los factores de modo más detallado se obtiene que:

#### 1. Bajo Porcentaje de Participación.

El bajo porcentaje de participación de las entidades en la estrategia “Tu Experiencia Empieza Aquí” es un problema crucial ya que, de las 52 entidades y organismos distritales, solo 30 se comprometieron a participar, lo que representa un 57,69% del total. Este porcentaje indica que un 42,31% correspondiente a 22 entidades no se integraron a la estrategia distrital, lo que sugiere que los esfuerzos de comunicación y convocatoria no fueron suficientes para garantizar una participación amplia y efectiva. La falta de respuesta de las entidades restantes puede atribuirse a una combinación de factores, incluyendo la falta de interés o prioridad en la participación en la estrategia.

## 2. Falta de Claridad en Procedimientos Técnicos

Un número significativo de entidades no efectuaron el registro completo de la información requerida dentro de los plazos establecidos, o presentaron datos parciales. Esto se vinculó con la falta de claridad en los procedimientos técnicos para la publicación de información en la plataforma SIDEAP 2.0. A pesar de la elaboración de un video tutorial, parece que este material no fue suficiente para garantizar que todos los responsables de talento humano comprendieran completamente cómo cargar y publicar las plazas de prácticas laborales. Esto sugiere que se necesitan más recursos de capacitación y soporte técnico para asegurar que los responsables de talento humano de las entidades puedan navegar y utilizar la plataforma de manera efectiva.

## 3. Uso Irregular de Canales de Comunicación.

El uso irregular de los canales formales de comunicación institucional (correos electrónicos y llamadas telefónicas) afectó la efectividad de la comunicación. Algunas entidades no respondieron a las invitaciones o no confirmaron su participación oportunamente. Esto puede atribuirse a una combinación de factores, incluyendo la falta de prioridad en la participación en la estrategia, la sobrecarga de trabajo de los responsables de talento humano y la falta de un sistema de seguimiento y recordatorio efectivo. La comunicación irregular y la falta de respuesta oportuna de las entidades afectaron la capacidad del DASCDC para planificar y coordinar la implementación de la estrategia de manera efectiva.

## 4. Restricciones presupuestales.

Un grupo significativo de entidades no logró integrarse a la iniciativa debido a restricciones presupuestarias que limitaron la asignación de recursos necesarios para su participación. Esto afectó la capacidad de las entidades de ofrecer plazas de prácticas laborales. Las restricciones presupuestarias son un factor crítico que puede afectar la capacidad de las entidades de participar en iniciativas como “Tú experiencia empieza aquí”. Sin los recursos necesarios, las entidades pueden enfrentar dificultades para cubrir los costos asociados con la implementación de plazas de prácticas laborales.

### **Estrategia para resolver problemas de comunicación con las entidades y organismos Distritales.**

En el marco de la implementación de la estrategia distrital “Tu Experiencia Empieza Aquí”, que va alineado en facilitar escenarios de prácticas laborales para estudiantes de

educación superior en el sector público Distrital., se identificaron múltiples barreras que limitaron la participación esperada de las entidades organismos distritales en el proceso de publicación de vacantes a través de la plataforma SIDEAP 2.0.

A pesar de los esfuerzos institucionales iniciales, como el diseño de material instructivo el envío de comunicaciones y la realización de contactos telefónicos, solo el 57.69% de las entidades completaron el proceso de cargue de plazas, lo que impidió lograr la meta del 80% de participación propuesta. Este resultado reveló debilidades en la comunicación interinstitucional, desconocimiento operativo de la plataforma, ausencia de lineamientos claros, difidencia en la apropiación de la estrategia y limitaciones presupuestales en algunas entidades.

En este contexto, se hace necesario fortalecer los canales de comunicación institucionales y establecer mecanismos de acompañamiento más efectivos para asegurar una participación más amplia y oportuna por parte de las entidades y organismos Distritales. Para eso, se propone una estrategia de solución priorizando la personalización de las comunicaciones, la implementación de un sistema de seguimiento automatizado y la disposición de un soporte técnico permanente, que facilite el entendimiento, la gestión y la ejecución del proceso de cargue de plazas.

La estrategia parte del reconocimiento de que la comunicación efectiva es un eje transversal para el éxito de toda política pública, especialmente en procesos que involucren coordinación interinstitucional. Así como, las acciones planteadas buscan cerrar las brechas detectadas en el proceso inicial, fortalecer la articulación entre el DASCD y las entidades distritales garantizando que cuenten con herramientas, acompañamiento y claridad necesaria para participar activamente en la ostealgia.

Este enfoque permite no solo mejorar los niveles de participación en el corto plazo sino también, establece un modelo replicable y sostenible para futuros ciclos en la estrategia.

Para abordar estos problemas, se implementarán varias medidas:

Se espera mejorar los esfuerzos de comunicación y con las entidades y organismos distritales por medio de los correos electrónicos serán personalizados y dirigidos a los jefes de talento humano y los responsables directos de talento humano, utilizando los nombres y roles específicos y se implementará un sistema de seguimiento automatizado en el que se enviarán periódicamente recordatorios a los jefes de talento humano y personas autorizadas que aún no han respondido dentro de un plazo determinado.

Pasos a tener en cuenta para este punto de la primera estrategia:

- **Envío inicial de comunicación oficial (correo base):**

Se elaborará un correo institucional base, el cual será dirigido a los jefes de talento humano y a las personas responsables del proceso de prácticas en cada entidad. Este correo tendrá como finalidad invitarles formalmente a participar en la estrategia distrital y a confirmar su disposición para el cargue de plazas de prácticas en SIDEAP 2.0. La comunicación incluirá instrucciones claras sobre los pasos a seguir, fechas límite, beneficios de la estrategia y canales de contacto para resolver inquietudes.

- **Envío periódico de recordatorios personalizados:**

Posteriormente, y con el fin de fomentar la celeridad en las respuestas, se realizarán envíos periódicos de correos recordatorios, utilizando la opción de copias ocultas (CCO) para proteger la privacidad de los destinatarios. Estos recordatorios estarán dirigidos principalmente a las entidades que no hayan confirmado su participación en la estrategia, y tendrán un tono respetuoso y persuasivo, resaltando la importancia de la vinculación oportuna en este proceso.

- **Consolidación y actualización de base de datos institucional:**

De forma paralela, se creará y mantendrá una base de datos actualizada, que permitirá hacer seguimiento al estado de respuesta de cada entidad. Esta base de datos incluirá información como: nombre de la entidad, datos de contacto de los responsables, fecha de envío del correo inicial, estado de respuesta, y número de plazas cargadas (en caso de confirmación). Este registro será esencial para monitorear el avance del proceso, identificar cuellos de botella y dirigir acciones focalizadas de seguimiento o acompañamiento técnico.

- **Análisis y reporte de avances:**

Periódicamente se realizará un análisis del estado de participación, con el fin de elaborar reportes de avance que permitan evaluar el grado de cumplimiento de las metas planteadas en la estrategia. Estos reportes servirán también para retroalimentar a las entidades participantes y fortalecer la articulación interinstitucional.

- **Comunicación continua y soporte:**

Durante todo el proceso se garantizará un canal de comunicación permanente para resolver dudas, brindar soporte técnico y orientar a las entidades que requieran acompañamiento en el uso de la plataforma SIDEAP 2.0. Esto incluirá la posibilidad de agendar sesiones virtuales, compartir manuales de uso y brindar asistencia personalizada.

## **2. Diseñar la estructura escrita y audiovisual para piezas comunicativas de la estrategia "Tú experiencia empieza aquí".**

Durante la implementación de la estrategia "Tu Experiencia Empieza Aquí", se consideró la posibilidad de que, pese a los esfuerzos de comunicación realizados, una parte de los aspirantes no accediera de manera clara y oportuna a la información clave del proceso de postulación, lo que podría generar confusiones, interpretaciones erróneas y errores en el uso del aplicativo de auto postulación.

Esta situación implicaría un riesgo para la efectividad de la estrategia, al limitar la participación informada de los estudiantes y dificultar la asignación adecuada de las plazas ofertadas por las entidades distritales.

Ahora bien, en el desarrollo de la estrategia "Tu Experiencia Empieza Aquí", se logró identificar un problema significativo relacionado con la poca visibilidad y comprensión de información que es clave por parte de algunos de los interesados. A pesar de los esfuerzos iniciales para comunicar los requisitos y el proceso de postulación, se evidenció que muchos de los aspirantes no visualizaron algunos aspectos que son relevantes, lo que generó confusión y algunos errores en los procesos de auto postulación.

Ahora bien, es importante precisar que inicialmente se realizó una retroalimentación sobre la confirmación de las entidades y organismos distritales en la estrategia. Esta información fue fundamental para poder definir el contenido y alcance de las piezas comunicativas además, es importante mencionar que se identificó que el total de plazas ofrecidas por el Distrito fueron 512<sup>9</sup>, lo cual permitió delimitar el universo de vacantes que serían ofertadas a los estudiantes. Esta información fue crucial para adaptar las comunicaciones a las necesidades específicas de las entidades participantes para garantizar que la información proporcionada fuera relevante y oportuna.

---

<sup>9</sup> Bogotá.gov.co. (2025, junio 4). Haz tus prácticas laborales con el Distrito: ¡Hay 512 cupos en 30 entidades! Bogotá.gov.co. <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/gestion-publica/practicas-profesionales-bogota-487-cupos-en-entidades-distritales-2025>

Adicionalmente, para el desarrollo de materiales comunicativos, se identificó la necesidad de brindar orientación clara sobre el proceso de registro y auto postulación a las plazas disponibles. Con este propósito, se elaboró una infografía que señalaba los requisitos que debían de cumplir los aspirantes antes de iniciar con el proceso de auto postulación. Además, uno de los requisitos que era más relevante es que los estudiantes de educación superior solo podían postularse a una de las plazas ofertadas por el distrito. Aunque, se evidencio que este requisito no era percibido con claridad por muchos de los interesados, por lo cual era frecuentemente omitido, generando que al momento de que se postularan solo se tuviera en cuenta su última postulación y no las otras que habían realizado.



*Tomado del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), 2025.*

Además, de la infografía se realizaron otras 11 piezas comunicativas en las que se abordaba la estrategia, entre estas se encontraba como anteriormente se mencionó que el distrito tenía una oferta de 512 cupos de prácticas. Estas piezas incluyeron, folletos y carteles que se publicaron en redes sociales, todas diseñadas para aumentar la visibilidad de la estrategia y de este modo atraer a un mayor número de aspirantes. Aunque, la efectividad de estas piezas comunicativas fue limitada debido a la falta de enfoque integrado y la usencia de un seguimiento sobre el impacto de las piezas comunicativas.

De manera adicional, se diseñó un guion para la producción de un video tutorial. Este material tuvo como objetivo orientar a los estudiantes en la identificación de las plazas disponibles en el sitio web del DASCD, así como en el proceso de registro en la página del

Servicio Público de Empleo y en el proceso de auto postulación y el video tutorial fue una iniciativa importante para abordar la falta de claridad en los procesos de auto postulación, pero su distribución y promoción no fueron suficientes para asegurar una amplia cobertura y comprensión entre los aspirantes.

### **Análisis del problema.**

El problema principal se centra en la insuficiente visibilidad de la información clave por parte de los estudiantes, particularmente en lo relacionado con los requisitos de postulación. La presentación de estos requisitos en formatos que no permitan que destacaran los aspectos más relevantes, así como la limitación en la efectividad de la comunicación institucional generando dificultades en el desarrollo correcto del proceso por parte de los aspirantes.

### **Factores que contribuyeron.**

1. **Formatos de comunicación limitados:** los materiales iniciales, como la infografía, no fueron suficientemente claros o atractivos para captar la atención de los aspirantes. La información de mayor relevancia, como el requisito de postularse a una sola plaza, no fue presentado de manera que resaltara su importancia.
2. **Distribución y promoción insuficientes:** aunque se produjeron piezas comunicativas, su distribución y promoción no fueron sistemáticos ni efectivas y la falta de un plan de comunicación integral que asegure la llegada de la información a todos los potenciales aspirantes.
3. **Seguimiento y evaluación limitados.** No se implantaron mecanismos de seguimiento y evaluación para medir la efectividad de las comunicaciones ya que, esto impide identificar problemas en tiempo real y tomar medidas correctivas oportunas.

A partir de estas acciones, se identificó como problema principal la insuficiente visibilidad y comprensión de la información clave por parte de los estudiantes, particularmente en lo relacionado con los requisitos de postulación. La presentación de estos requisitos en formatos que no destacaban suficientemente los aspectos más relevantes, así como la ausencia inicial de materiales audiovisuales complementarios, limitó la efectividad de la comunicación institucional y generó dificultades en el desarrollo correcto del proceso por parte de los aspirantes.

## **Estrategia para solucionar el problema de las piezas comunicativas y la difusión de estas:**

Para esta estrategia, se tiene cuenta la poca visibilidad y comprensión de la información que es clave por parte de los estudiantes ya que, esto es un problema significativo debido a que muchos de los interesados no captaron puntos importantes a tener en cuenta en sus procesos de auto postulación, lo que dio como resultado confusión y errores al momento de postulación.

Los materiales iniciales como la infografía no fueron lo suficientemente claros o atractivos para poder captar la atención de las personas que se encontraran interesados en esta estrategia, además, la distribución y promoción de las piezas comunicativas no fue sistemática ni alcanzo los resultados esperados que en este caso era llegar en su totalidad a una población específica que son los estudiantes por otro lado, se debe de tener en cuenta que no se impreso un mecanismo que permitirá tener un seguimiento sobre el impacto y evaluación para medir la efectividad de las piezas comunicativas.

En este caso se espera mejorar la efectividad de las comunicaciones por medio de la implementación de varias medidas.

1. Se diseñarán materiales claros y atractivos entre estos materiales de comunicación se realizarán infografías y folletos que llamen más la atención visual de las personas interesadas resaltando los requisitos más importantes por medio del uso del color, iconos y mensajes claros.
2. Se realizará un plan de comunicación integral por medio del uso de diferente medio de comunicación, incluyendo correos electrónicos, redes sociales, sitios webs y eventos presenciales para poder asegurar una cobertura amplia y continua.
3. Se establecerán mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan medir la efectividad de las comunicaciones por medio del uso de encuestas que permitan conocer por medio de que canales se enteraron de la estrategia los interesados, además, de esto se podrá también mirar cual es el porcentaje de personas que si hacen parte de la población de interés (estudiantes) asimismo se podrá generar una base de datos que permita la retroalimentación de los aspirantes para identificar áreas de mejora y ajustar la estrategia según sea lo necesario.

### 3. Acompañar la realización de transmisiones en vivo para orientar y resolver inquietudes sobre la estrategia "Tú experiencia empieza aquí"

Como parte del desarrollo de la estrategia de prácticas a nivel distrital, se estableció el objetivo de fortalecer los canales de comunicación entre el DASCD y los estudiantes que se encuentren culminando sus estudios académicos. No obstante, se advirtió la posibilidad de que una planificación limitada y la falta de acciones de difusión oportunas redujeron significativamente el alcance y la efectividad de los espacios informativos dirigidos a esta población, afectando la claridad del proceso de postulación y disminuyendo el impacto de la estrategia.

Esta situación fue confirmada posteriormente a partir del análisis de la primera transmisión en vivo, en la cual se evidenció un bajo alcance hacia el público objetivo, la participación de asistentes con perfiles no alienados a la convocatoria y una débil visibilidad atribuida a la escasa anticipación en la convocatoria y promoción del evento.

Se identificó que, en la estrategia de prácticas administrativas distritales, se realizó una única transmisión en vivo para socializar información relevante con los estudiantes de instituciones de educación superior. Esta actividad fue diseñada como un espacio informativo y orientador, dirigido principalmente a jóvenes que se encuentran próximos a culminar sus programas académicos y que están interesados en vincularse a las plazas ofertadas por las entidades distritales.



*Tomado de la cuenta de X; Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), junio de 2025*

Sin embargo, a partir de la ejecución de esta transmisión, se evidenció que el alcance hacia la población objetivo fue limitado. Esta situación estuvo relacionada con varios factores, entre ellos, los tiempos reducidos para la planeación del evento y la implementación de estrategias de difusión previas. Como consecuencia, la convocatoria no logró generar el nivel de visibilidad esperado dentro del segmento poblacional al que iba dirigida. La falta de una difusión adecuada dio lugar a que la audiencia estuviera conformada, en gran medida, por personas con intereses distintos a los propuestos para la transmisión, lo cual afectó el enfoque y la pertinencia de algunas de las interacciones generadas durante el espacio.

A pesar de esta situación, durante la transmisión se abordaron temas clave en relación con las prácticas administrativas a nivel distrital. Entre los contenidos tratados, se destacó la presentación del número total de entidades participantes en la estrategia, así como el volumen de plazas disponibles para postulación por parte de los estudiantes. Estos datos permitieron brindar una visión general sobre la oferta institucional y reforzar el propósito de promover oportunidades de formación práctica en el sector público distrital.

Adicionalmente, se aprovechó el espacio para resolver inquietudes técnicas relacionadas con el proceso de auto postulación en el aplicativo SIDEAP. Se identificó un caso puntual en el que algunos usuarios reportaban dificultades para completar su postulación, debido a errores en el sistema. Ante esta situación, se procedió a realizar una orientación en tiempo real, guiando paso a paso la búsqueda de una de las plazas que presentaba el error, lo que permitió ejemplificar de forma práctica cómo sortear este tipo de inconvenientes. Esta intervención facilitó la comprensión del proceso y permitió ofrecer alternativas de solución a los casos similares que pudieran estarse presentando.

Asimismo, se brindó respuesta a preguntas específicas relacionadas con el proceso de prácticas, las cuales fueron formuladas por algunos de los asistentes que sí correspondían a la población objetivo. Esto permitió esclarecer dudas frecuentes y fortalecer el entendimiento general sobre los procedimientos de postulación, asignación de plazas y requisitos del programa.

Finalmente, uno de los aspectos señalados como principales limitantes fue el corto tiempo disponible tanto para la planificación como para la ejecución de la transmisión. Esta condición afectó directamente la estrategia de difusión, lo que a su vez repercutió en el nivel de asistencia por parte del público esperado. La falta de una convocatoria con mayor antelación impidió que el mensaje llegara de forma oportuna a los estudiantes de educación

superior que están en proceso de finalizar su formación académica, quienes constituyen la audiencia clave para este tipo de iniciativas.

En este sentido, la experiencia permitió identificar oportunidades de mejora para próximas actividades de difusión, particularmente en lo relacionado con la anticipación en la planeación, la diversificación de los canales de comunicación y la segmentación del público al que se desea llegar, de manera que se maximice el impacto de las acciones de divulgación institucional.

### **Estrategia para aumentar las transmisiones en vivo.**

Es importante mencionar que la transmisión en vivo realizada para la socialización de información relevante de la estrategia “Tu Experiencia Empieza Aquí” con estudiantes que hicieron parte del sistema de educación superior tuvo un alcance limitado por la falta de una estrategia de difusión adecuada y el tiempo reducido en la planeación y ejecución afectaron en la estrategia de difusión y el nivel de asistencia de la población focalizada dado que, la audiencia estuvo conformada en gran medida por personas con intereses distintos a los propuestos para la transmisión, lo cual dio como resultado que se afectara el enfoque y la pertinencia en la interacción de la transmisión.

Por medio de esta contextualicen y el análisis anteriormente realizado se espera que, se mejore el alcance y la efectividad de las transmisiones en vivo por medio de la implantación de varias medias:

1. Se realizará la planificación de piezas comunicativas que permitirán anunciar las transmisiones en vivo con mayor antelación asegurando una difusión adecuada haciendo uso de múltiples canales de comunicación como; redes sociales, correo electrónico, y plataformas de las instituciones de educación superior para poder llegar a un público más amplio.

Pasos a tener en cuenta en la ejecución de esta estrategia:

- Primero se planificará con suficiente antelación la creación de las piezas comunicativas (como afiches digitales, videos promocionales, publicaciones informativas, entre otros), que permitan anunciar de forma clara las transmisiones en vivo programas. Estas piezas deberán contener información precisa sobre la fecha, hora, plataforma de transmisión temática a tratar con el público objetivo.

- En segundo lugar, después del diseño de las piezas comunicativas, se procederá a definir los canales de difusión más efectivos haciendo uso de redes sociales institucionales (Facebook, X, Instagram entre otros), correos electrónicos dirigidos y plataformas oficiales de las instituciones de educación superior, con esto se espera asegurar un alcance amplio y segmentado, garantizando que la información llegue con tiempo suficiente a las personas interesadas.

- En tercer lugar, se establecerá un cronograma de publicaciones, de tal manera que la promoción se realice de forma escalonada, reforzando los mensajes con recordatorios progresivos antes de la transmisión. Además, se buscará que las instituciones aliadas compartan estas piezas comunicativas en sus propios medios, ampliando así la cobertura y participación.

2. Se segmentará el público objetivo y se dirigirá la convocatoria específicamente a estudiantes de educación superior que estén próximos a culminar sus programas académicos.

Los pasos que se llevarán a cabo para este ítem son los siguientes.:

- En esta etapa primero se debe de hacer una identificación clara del público al que se desea convocar, priorizando a los estudiantes que se encuentre culminado sus estudios de educación superior. Para este proceso, se podrá contar con el apoyo de las oficinas de opción de grado y bienestar universitario.

Con base en esta identificación, se diseñarán mensajes específicos y personalizados que respondan a las necesidades e intereses de este grupo poblacional ya que, la estrategia se dirigirá de manera focalizada a través de los canales internos de las universidades, como boletines estudiantiles, correos instruccionales, grupos en redes sociales y páginas web académicas.

Por último, se establecerá una ruta que permitirá la retroalimentación para poder conocer los intereses de los convocados, recoger sus expectativas y resolver las inquietudes previas al evento, lo cual facilitará una preparación del contenido y aumentará la efectividad y finalidad de la transmisión.

3. Durante las transmisiones, se dedicará un espacio para resolver inquietudes técnicas y procedimientos, utilizando ejemplos prácticos para ilustrar la resolución de problemas comunes.

En este ítem se contempla el siguiente desarrollo.

- Primero se realizará un bloque específico de tiempo para atender las inquietudes frecuentes de los participantes, en relación aspectos técnicos y procedimientos administrativos relacionados con la estrategia institucional.

Adicionalmente, para que sea aun mas efectivas las transmisiones, se utilizaran ejemplos prácticos y casos reales, que permitan por medio de lo visual resolver los problemas más comunes, tales como dificultades en el registro y proceso de postulación a una de las plazas ofertadas por el Distrito.

También, se hará uso de las herramientas como el chat de la plataforma de transmisión o formularios rápidos, que proporcionen las preguntas que serán moderadas y respondidas en vivo, asegurando un espacio participativo claro y resolutivo.

Por último, se llevará un registro de las principales dudas planteadas, con el fin de generar contenidos posteriores (Infografías, videos cortos entre otros) que servirán de material de apoyo y consulta permanente para futuros eventos y aspirantes interesados en la estrategia “Tu Experiencia Empieza Aquí”,

**4. Participar en ferias laborales en instituciones de educación superior, en el contexto de la estrategia 'Tú experiencia empieza aquí', con el objetivo de resolver dudas y acompañar a los estudiantes en los procesos de auto postulación y registro.**

Ante la necesidad de acercar la oferta de prácticas laborales del Distrito a los estudiantes que se encuentren culminando sus estudios de educación superior, se contempló la participación en ferias laborales organizadas por las instituciones de educación superior como un canal clave para socializar la estrategia “Tu Experiencia Empieza Aquí”.

Sin embargo, se identificó el riesgo de que los acercamientos iniciales a las instituciones, al no contar con una planificación estructurada ni una estrategia de seguimiento consolidado, limitarían el número de eventos logrados y la efectividad del mensaje transmitido.

Esta situación podría traducirse en una cobertura parcial del universo estudiantil, una difusión desigual entre las instituciones y un bajo acompañamiento a los estudiantes, una difusión desigual entre las instituciones y un bajo acompañamiento a los estudiantes en el proceso de registro y auto postulación, reduciendo así las posibilidades de que los jóvenes accedan de manera efectiva a las plazas ofertadas por las entidades distritales.

En primer lugar, se realizó un acercamiento inicial mediante correo electrónico a instituciones de educación superior con el objetivo de participar en sus ferias de empleo, con el fin de difundir la estrategia del Distrito relacionada con las prácticas laborales en entidades y organismos distritales. Como resultado, se coordinó la participación en varias de estas actividades, donde se presentó a los estudiantes la metodología, los requisitos y los procesos de postulación establecidos por el Distrito para acceder a dichas oportunidades.

Durante el desarrollo de las ferias, se utilizaron herramientas tecnológicas como Microsoft Teams para facilitar la conexión virtual con los participantes, lo que permitió resolver dudas generales sobre las convocatorias. Sin embargo, se identificó que el formato presencial resultaba más efectivo para brindar orientación personalizada, apoyar en el registro de postulaciones y resolver inquietudes específicas de los estudiantes. Esta conclusión se basó en la experiencia de dos ferias realizadas de manera física, donde se observó una interacción directa y un mayor flujo de consultas técnicas relacionadas con la plataforma de postulación.

Entre los desafíos destacados durante el proceso figuró la limitación de tiempo para coordinar con un mayor número de instituciones, ya que varias habían cerrado previamente sus agendas de ferias o establecidos convenios con otras organizaciones. Adicionalmente, se detectó que algunas universidades organizaban ferias por facultades de manera simultánea o consecutiva, lo que dificultaba la participación integral del Distrito en todas las sesiones programadas. Estas circunstancias generaron la necesidad de ajustar la logística y priorizar instituciones con alcances más amplios en futuras ediciones.

**Estrategia para resolver los problemas de ferias laborales en instituciones de educación superior.**

Ya en la participación en ferias laborales en las instituciones de educación superior se enfrentaron desafíos significativos en primer lugar, la limitación de tiempo para coordinar con mayor número de instituciones afectó la participación en ferias laborales, además, de esto la participación en modalidad presencial resultó ser más efectiva para brindar la orientación personalizada permitiendo resolver las inquietudes específicas que se pueden presentar a los estudiantes. Aunque uno de los problemas que más se identificó fue que algunas de las universidades organizaban estas ferias de forma simultánea por medio de las diferentes facultades lo que dificultaba la participación del distrito en todas las sesiones programadas.

En este caso se propone que, para mejorar la efectividad en la participación en ferias laborales, se debe implementar varias medidas:

1. Se debe de coordinar con las instrucciones de educación superior con mayor antelación para asegurar una participación efectiva para esto se utilizarán herramientas como Microsoft Teams para facilitar la conexión virtual de los participantes, aunque se priorizará el formato presencial para brindar una orientación personalizada a las personas que se encuentren interesadas en la estrategia.

- Para poder garantizar la participación efectiva en el desarrollo de la estrategia, el primer paso consiste en coordinar con anticipación la agenda con las instituciones de educación superior. Esta coordinación se realizará con el suficiente tiempo garantizando la disponibilidad de espacios, participativos y recursos logísticos necesarios para la implementación de las actividades.

Una vez establecida la comunicación inicial se procederá a definir conjuntamente las fechas, horarios, y modalidad de encuentros. Si bien se prioriza la modalidad presencial para ofrecer una orientación más personalizada a los interesados, también se dejará abierta la posibilidad de sesiones virtuales, especialmente para aquellas instituciones o participantes que asistan bajo esta modalidad.

En el caso de una modalidad, virtual se hará uso de herramientas digitales como Microsoft Teams las cuales permitirán realizar sesiones virtuales sincrónicas, grabar las reuniones y dar seguimiento a los diferentes compromisos adquiridos, además, de dejar constancia sobre las diferentes respuestas dadas a las inquietudes de las personas que asistan bajo este formato.

Posteriormente, se elaborará un cronograma de actividades en conjunto que permita identificar los nombres de las instituciones de educación superior participantes, fechas programadas, modalidad (Presencial o virtual), responsables por cada institución y enlaces de conexión en caso de que las sesiones se hagan por medio de la modalidad virtual. Este cronograma deberá ser socializado previamente con todos los actores involucrados.

2. Se realizará un proceso que permita priorizar a las instituciones con alcances más amplios y se buscarán oportunidades para participar en ferias de múltiples facultades de manera integrada.

**5. Proyectar las respuestas a las PQRSD que le sean asignadas, conforme a las competencias de la Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público, en el marco de la estrategia 'Tú experiencia empieza aquí', asegurando la resolución adecuada de cada solicitud y garantizando el cumplimiento de los procedimientos establecidos para una atención eficiente y transparente.**

En el desarrollo de la estrategia institucional para fortalecer los procesos de prácticas laborales a nivel distrital, se previó que la habilitación del aplicativo de empleo público facilitaría el registro y auto postulación de los estudiantes. Sin embargo, se advirtió la posibilidad de que la plataforma presentara dificultades técnicas o fallas de usabilidad que impactaran negativamente la experiencia de los usuarios, especialmente en las etapas iniciales del proceso de postulación.

Ante esta situación, se consideró necesario realizar un seguimiento sistemático a los radicados ingresados a través del canal de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias (PQRSD), con el fin de detectar patrones recurrentes, identificar los puntos críticos del aplicativo y proponer ajustes orientados a mejorar su funcionamiento y accesibilidad para los aspirantes.

En este caso se llevó a cabo un análisis de los radicados recibidos a través del canal de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias (PQRSD), con el propósito de identificar dificultades técnicas, tendencias comunes en las solicitudes y oportunidades de mejora.

A partir del estudio de estos radicados, se identificó que una parte considerable de las inquietudes presentadas por la ciudadanía giraba en torno a problemas experimentados

durante el proceso de inscripción. Específicamente, se reportaron fallas al momento de realizar el registro inicial en la plataforma y al intentar postularse a las vacantes disponibles. Estas dificultades impedían que los usuarios completaran el proceso de manera satisfactoria, a pesar de haber cumplido con los requisitos solicitados.

El análisis de estos casos permitió evidenciar la existencia de una limitación técnica dentro del aplicativo, relacionada con la funcionalidad del sistema durante las etapas de validación o postulación. En algunos escenarios, el sistema no permitía avanzar o no mostraba correctamente las plazas disponibles, lo que generaba confusión entre los usuarios y restringía su acceso a las oportunidades ofrecidas. Asimismo, se observó que la ausencia de mensajes de error claros o de orientación dentro de la plataforma dificultaba que las personas pudieran identificar el motivo del inconveniente y resolverlo por cuenta propia.

Esta situación fue detectada de forma reiterada en los radicados analizados y afectó tanto a nuevos usuarios como a aquellos que ya contaban con registros previos en el sistema. La identificación de este problema técnico representa un insumo valioso para el ajuste y optimización de los procesos digitales, de manera que se garantice una experiencia más clara, eficiente y accesible para los ciudadanos interesados en participar en las convocatorias de prácticas laborales ofrecidas por las entidades distritales.

### **Estrategia para optimizar las PQRSD.**

En el análisis de los radicados recibidos por los canales de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias (PQRSD) en el que se evidenció que una parte considerable de las inquietudes presentadas por la ciudadanía giraban en torno a las dificultades técnicas durante el proceso de registro y postulación a las plazas ofertadas por el Distrito. Aunque, estas fallas en muchas ocasiones se relacionaban con errores de la página del Servicio Público de Empleo, dichas dificultades han impidiendo que los usuarios pudiesen finalizar su proceso de inscripción, aunque estos cumplieran con los requisitos.

En respuesta a esta situación, se considera necesario implementar una estrategia integral que permita atender estas solicitudes con un enfoque técnico, resolutivo y orientado al usuario.

Como primer componente, se espera realizar un diagnóstico técnico detallado y la categorización de las fallas más frecuentes reportadas por los ciudadanos. Para esto, se construirá una base de datos que permita la clasificación de los errores identificados

durante el registro y la postulación, en este caso se tendrán en cuenta para la clasificación los inconvenientes en el apartado de formación academia ya que, cuando se haga el proceso de postulación generará un error y no aparecerá la plaza que sea del interés de los aspirantes.

En segundo lugar, se espera realizar jornadas de capacitación a las personas encargadas de dar respuesta a las PQRSD con el fin de mejorar las respuestas siendo estas más ágiles y contextualizadas. Asimismo, un eje fundamental en de la estrategia es la realización de las respuestas tipo por medio de plantillas de respuestas claras, empáticas e instructivas, ajustadas al tipo de dificultad reportada por el ciudadano. En estas respuestas se incluirán soluciones prácticas, instrucciones detalladas y enlaces a materiales complementarios como tutoriales o guías de apoyo. También se fortalecerá la atención telefónica y por correo electrónico para brindar acompañamiento guiado a las personas que presenten inconvenientes.

Para poder garantizar la calidad del servicio, se espera implementar mecanismos de seguimiento y retroalimentación por medio de encuestas de satisfacción tras la resolución de cada solicitud, con el fin de identificar oportunidades de mejorar. Asimismo, se elaborará un tablero que permita tener un control mensual de los indicadores clave como el número de solicitudes resueltas, tiempo promedio en brindar respuesta, temas recurrentes y nivel de satisfacción del usuario.

### Cronograma de la realización de las Actividades.

Línea Estratégica	Actividad	Fechas de Ejecución	Responsable(s)	Observaciones
<b>1. Comunicación institucional para cargue de plazas SIDEAP</b>	Envío de correo base a jefes de talento humano	1 al 5 de julio	Subdirección Técnica / Equipo de Prácticas	Comunicación formal con responsables del
	Envío de recordatorios periódicos (CCO)	Desde el 10 de julio (cada 2 semanas)	Equipo de Prácticas	Hasta recibir confirmación de participación
	Consolidación y actualización de base de datos institucional	1 de julio al 15 de agosto	Equipo de seguimiento de datos	Seguimiento quincenal por entidad

	Generación de reportes de avance	31 julio / 30 agosto/ 30 septiembre	Subdirección Técnica / Equipo de Monitoreo	Seguimiento mensual
	Atención y soporte técnico a entidades	1 de julio al 15 de agosto	Equipo SIDEAP / Equipo de Prácticas	Canal abierto para resolver dudas técnicas
<b>2. Diseño y difusión de piezas comunicativas</b>	Diseño de infografías, folletos y videos	8 al 15 de julio	Equipo de Comunicaciones / Apoyo técnico gráfico	Enfatizar claridad visual, requisitos y pasos clave
	Revisión y aprobación institucional	16 al 18 de julio	Subdirección Técnica	Por Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional
	Difusión en redes, correos, sitios web y eventos	22 de julio al 30 de noviembre	Comunicaciones / Prácticas / Apoyo institucional	Publicaciones Quincenales
	Evaluación de efectividad comunicativa (encuestas)	15 agosto / 30 septiembre / 15 noviembre	Equipo de Evaluación / Comunicaciones	Evaluar canales más eficaces y comprensión del mensaje
<b>3. Transmisiones en vivo</b>	Planificación de fechas, temáticas y participantes	8 al 12 de julio	Equipo de Prácticas / Subdirección / IES aliadas	En articulación con IES
	Diseño de piezas comunicativas para las transmisiones	15 al 19 de julio	Comunicaciones / Apoyo gráfico	Afiches, videos, banners informativos
	Difusión escalonada y recordatorios previos	22 julio en adelante (previo a cada evento)	Comunicaciones / Universidades aliadas	Envío por redes, correo y aliados institucionales
	Realización de transmisiones en vivo	25 julio / 22 agosto / 26 septiembre / 24 octubre / 21 noviembre	Equipo de Prácticas / Comunicaciones	Espacios con chat activo y resolución de dudas
	Producción de contenidos post-evento (FAQ, videos, infografías)	Semana posterior a cada transmisión	Comunicaciones / Prácticas / Apoyo técnico	Para consulta y apoyo continuo
<b>4. Ferias laborales en IES</b>	Coordinación anticipada con instituciones	1 al 19 de julio	Equipo de Prácticas / Coordinadores Académicos IES	Contacto con bienestar y opción de grado

	Definición de cronograma y modalidad (presencial/virtual)	22 al 26 de julio	Prácticas / IES participantes	Acorde a disponibilidad institucional
	Participación en ferias laborales	1 de agosto al 31 de octubre	Equipo de Prácticas / Subdirección Técnica	Mínimo 2 ferias por mes
	Recolección de información para retroalimentación	Posterior a cada feria	Prácticas / Seguimiento / Apoyo institucional	Construcción de base de datos para mejora continua
<b>5. Atención y seguimiento a PQRSD</b>	Diagnóstico técnico y categorización de fallas	1 al 15 de julio	Equipo de PQRSD / Soporte técnico	Clasificación por tipo de error
	Construcción de base de datos de fallas frecuentes	8 julio al 15 de agosto	PQRSD / Apoyo en datos	Actualización continua según nuevos reportes
	Capacitación a personal encargado de PQRSD	22 al 26 de julio	Subdirección / Formación Interna / Equipo PQRSD	Enfoque técnico y empático
	Diseño y validación de respuestas tipo	29 julio al 9 de agosto	PQRSD / Comunicaciones	Por tipo de solicitud y con enlaces de apoyo
	Aplicación de encuestas de satisfacción	31 julio / 30 agosto / 30 septiembre / 31 octubre / 29 noviembre	Equipo de Evaluación / PQRSD	Medición de calidad del servicio
	Elaboración de tablero de indicadores de atención	Desde 5 de agosto (actualización mensual)	Equipo de Monitoreo / Apoyo en datos	Seguimiento de tiempos de respuesta y temas recurrentes

### Conclusiones

Las conclusiones derivadas del desarrollo e implementación de la estrategia *“Tú experiencia empieza aquí”*, en el marco del fortalecimiento de las prácticas administrativas en el sector público distrital, permiten identificar aprendizajes significativos y aspectos críticos que deben ser tenidos en cuenta para futuras fases del programa. En primer lugar,

la estrategia representa un avance importante en la promoción de la inclusión laboral juvenil, al proponer un modelo de articulación entre instituciones de educación superior y entidades del Distrito, centrado en la equidad, la transparencia y el fortalecimiento del empleo público.

Uno de los hallazgos más relevantes fue el bajo nivel de participación de las entidades y organismos distritales. Solo 30 de las 52 entidades convocadas confirmaron su participación, lo que representa apenas un 57,69 %. Este resultado pone en evidencia deficiencias en la comunicación interinstitucional, en la claridad de los procedimientos técnicos y en el uso efectivo de canales institucionales. Además, algunas entidades que manifestaron su intención de participar no completaron el cargue de información en la plataforma SIDEAP 2.0 dentro de los plazos establecidos, o lo hicieron de manera parcial, lo que limitó el alcance real de la estrategia.

Otro aspecto clave identificado fue la baja efectividad de los materiales comunicativos iniciales. Aunque se produjeron piezas como infografías y folletos, estas no lograron captar adecuadamente la atención del público objetivo ni comunicar de forma clara los pasos del proceso de postulación. La falta de una estrategia de difusión planificada y multicanal afectó la comprensión del proceso, generando confusión y errores por parte de los estudiantes, lo cual incide directamente en la necesidad de replantear el enfoque comunicacional con piezas más atractivas, segmentadas y pedagógicas.

Las transmisiones en vivo se consolidaron como una herramienta útil para socializar la estrategia y resolver inquietudes en tiempo real, pero su impacto fue limitado debido a la escasa anticipación en la planeación, la falta de segmentación del público y una difusión poco estructurada. A pesar de ello, se identificaron buenas prácticas como la interacción directa con los aspirantes, la presentación de ejemplos prácticos y la habilitación de espacios de preguntas, que pueden fortalecerse en futuras ediciones.

La participación en ferias laborales dentro de instituciones de educación superior se destacó como un canal efectivo para la orientación personalizada, aunque también presentó retos logísticos importantes. Las limitaciones de tiempo para coordinar con las universidades, así como la realización simultánea de ferias por facultades, redujeron la cobertura de la estrategia. Esto evidencia la necesidad de realizar una planeación anticipada, priorizar universidades con mayor alcance y considerar la modalidad virtual como un complemento a la presencialidad.

En cuanto al análisis de las PQRSD recibidas, se evidenció que un número significativo de las solicitudes ciudadanas estuvo relacionado con fallas técnicas durante el proceso de registro y postulación. En particular, se detectaron errores recurrentes en el apartado de formación académica, lo que impidió que las vacantes de interés fueran visibles para los aspirantes. Este hallazgo subraya la importancia de realizar un diagnóstico técnico permanente, capacitar a los funcionarios encargados de responder estas solicitudes y establecer respuestas tipo empáticas, claras y resolutivas.

Desde el enfoque normativo, la estrategia se encuentra plenamente respaldada por el marco jurídico nacional y distrital, especialmente por la Ley 2043 de 2020, el Decreto 616 de 2021 y el Acuerdo Distrital 927 de 2024, los cuales promueven la articulación de prácticas laborales formativas dignas y remuneradas en el sector público. Esta base normativa otorga legitimidad institucional al programa y garantiza su sostenibilidad si se articula adecuadamente con la política de empleo público distrital.

Asimismo, se reconoce que la implementación de mecanismos de monitoreo como tableros de control, encuestas de satisfacción e indicadores de gestión es clave para medir el impacto real de la estrategia y asegurar su mejora continua. El uso de datos precisos y actualizados permite tomar decisiones informadas y fortalecer la capacidad institucional para ajustar procesos, contenidos y acciones según los resultados observados.

Finalmente, se resalta el rol de la Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público como unidad coordinadora de la estrategia, cuya intervención fue fundamental para garantizar la ejecución y seguimiento del plan piloto. No obstante, se requiere fortalecer su capacidad operativa, ampliar los canales de articulación interinstitucional y consolidar procesos técnicos que garanticen eficiencia y continuidad en el tiempo.

En síntesis, la estrategia *“Tú experiencia empieza aquí”* constituye una experiencia institucional replicable, con alto potencial de consolidación como política pública permanente en Bogotá. Su éxito futuro dependerá de la incorporación de los ajustes identificados, del fortalecimiento de la comunicación con las instituciones de educación superior, y del compromiso sostenido de las entidades distritales en brindar oportunidades reales de formación y vinculación a los jóvenes en el sector público.

#### Referencias.

Congreso de Colombia. (2020). Ley 2043 de 2020. Por medio de la cual se reconoce la práctica profesional como experiencia laboral y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 51.358. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=113677>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021). Decreto 616 de 2021. Por el cual se reglamenta la Ley 2043 de 2020 y se dictan otras disposiciones. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=137051>

Concejo de Bogotá. (2023). Acuerdo 864 de 2023. Por medio del cual se establecen lineamientos para la generación de empleo juvenil en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones. Alcaldía Mayor de Bogotá. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?dt=S&i=143200>

Concejo de Bogotá. (2023). Propuesta de Acuerdo 411 de 2023. Por medio del cual se crea el Programa Distrital de Prácticas, Pasantías y Judicaturas Remuneradas y Certificadas. Alcaldía Mayor de Bogotá. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?dt=S&i=142801>

Alcaldía Mayor de Bogotá. (2023). Lanzamiento de prácticas remuneradas y certificadas en el Distrito de Bogotá. Bogotá.gov.co. <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/educacion/pasantias-remuneradas-y-certificadas-en-el-distrito-de-bogota>

Caracol Radio. (2024, septiembre 5). ¿Las prácticas cuentan como experiencia laboral? Ministerio del Trabajo lo explica. <https://caracol.com.co/2024/09/05/las-practicas-cuentan-como-experiencia-laboral-ministerio-del-trabajo-lo-explica/>

El Tiempo. (2024, abril 1). ¿Se trabaja gratis en las pasantías universitarias? <https://www.eltiempo.com/justicia/servicios/practicas-profesionales-se-trabaja-gratis-en-las-pasantias-universitarias-821267>

Universidad Piloto de Colombia. (s.f.). Práctica profesional - Normatividad. <https://www.unipiloto.edu.co/practica-profesional-normatividad/>

Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá & Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. (2025). *Circular Conjunta No. 001 de 2025: "Por la cual se establecen lineamientos para la implementación de la estrategia 'Prácticas laborales en entidades y organismos distritales'"*. Alcaldía Mayor de Bogotá.

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. (2024). *Circular Externa No. 013 de 2024: "Por la cual se establecen lineamientos para [indicar el objeto específico de la circular]"*. Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.