

Informe de Gestión y Resultados junio 2021 – junio 2022

TELETRABAJO DISTRICTAL

Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

Bogotá, agosto 2022

SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D. C.

CLAUDIA LÓPEZ HERNÁNDEZ
Alcaldesa Mayor de Bogotá D. C.

MARÍA CLEMENCIA PÉREZ URIBE
Secretaria General

PATRICIA RINCÓN MAZO
Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional

OSCAR GUILLERMO NIÑO DEL RIO
Director Distrital de Desarrollo Institucional

BOGOTÁ D. C., AGOSTO 2022

Contenido

Introducción.....	4
Alcance	5
Objetivo	5
Gestión y resultados logrados entre junio del 2021 y junio del 2022	6
I. Promover el fortalecimiento de la estrategia de teletrabajo distrital con enfoque diferencial y de género.	6
II. Desarrollar acciones para la apropiación de la estrategia de teletrabajo distrital en grupos de valor, de los organismos y entidades del Distrito Capital.	14
III. Implementar mecanismos de medición del impacto del teletrabajo en entidades y organismos distritales.	15
IV. Seguimiento, reporte y divulgación resultados en teletrabajo.....	19
Compromisos y resultados sobre meta de pacto por el teletrabajo: Sectores y entidades adscritas – diciembre 2021 y junio de 2022	24

Introducción

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., en virtud de lo establecido en el Decreto Distrital 140 de 2021, ha concentrado sus esfuerzos en orientar, impulsar y acompañar la aplicación de políticas y lineamientos laborales, así como realizar seguimiento en los diferentes organismos y entidades distritales en el proceso de modernización de la Administración Pública Institucional.

Particularmente, con teletrabajo Distrital, en el marco de lo dispuesto por la Ley 1221 de 2008 y en el Decreto Distrital 806 de 2019, ha orientado la conceptualización de su implementación; la cual fue concebida con el objetivo de beneficiar a los(as) servidores(as) en términos de movilidad, calidad de vida, productividad laboral, salud, bienestar, felicidad, contaminación ambiental y reducción de la huella de carbono; además de posicionar a Bogotá como una ciudad, innovadora, incluyente y referente en el tema.

El teletrabajo en las entidades y organismos del Distrito Capital se ha implementado gradualmente en servidores(as) públicos(as), y trabajadores(as) oficiales, cuyas funciones del cargo se pueden desarrollar fuera de la oficina; teniendo que cumplir ciertos requisitos como contar con el consentimiento del jefe inmediato; tener las competencias funcionales y comportamentales para desarrollarlas, así como, un lugar adecuado con las condiciones tecnológicas y físicas para la ejecución de las labores.

Con el Decreto Distrital 806 de 2019, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., estableció los criterios de prioridad que permitieran promover la inclusión progresiva de los servidores públicos, que cumplieran con las condiciones definidas en la Ley 1221 de 2012, y que presentaran condiciones de discapacidad, movilidad reducida, con hijos o padres en situación de discapacidad que requieran su presencia, lactantes o gestantes, con hijos en la etapa de primera infancia (de 0 a 5 años), madre o padre cabeza de familia, con indicaciones médicas especiales, en situación de desplazamiento forzado, residentes en zonas rurales apartadas, víctimas de violencia de género y amenazas contra la integridad física.

De otra parte, mediante Documento Conpes Distrital 07 de 2019, que aprobó la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano (PPDGITH) 2019-2030, el Programa Teletrabajo Distrital fue incluido como un producto que mide el número de teletrabajadores pertenecientes a entidades y organismos públicos distritales en cada vigencia, con un incremento anual hasta alcanzar la meta de 7.237 teletrabajadores para el 2030.

Adicionalmente, con en el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020-2024: “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”, en las metas trazadoras 74 y 75 se generó un compromiso para el fomento de esta modalidad laboral en las entidades y organismos del orden Distrital con un enfoque diferencial.

A través de la implementación de una estrategia progresiva de teletrabajo en el 100% de las entidades, con enfoque de género, que considera horarios flexibles, y que dentro de los criterios de priorización incluye personas con discapacidad, cuidadores, cuidadoras, y madres cabeza de familia; y la participación de 5.400 funcionarios teletrabajadores a 2024.

Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024



Posteriormente, en agosto de 2021, el Acuerdo 821 del Concejo de Bogotá, implementó las disposiciones orientadas a promocionar y dar continuidad al teletrabajo en todas las entidades y organismos del nivel distrital; permitiendo la generación de valor, a través de mecanismos que optimizan el desarrollo de las actividades laborales y el cuidado de los servidores públicos, así como la eficiencia de las entidades distritales en pro de la ciudadanía, conforme a la normatividad vigente.

Alcance

El presente informe presenta la gestión consolidada de la administración pública distrital frente a teletrabajo en el sector público entre junio de 2021 y junio de 2022

Objetivo

Presentar las acciones desarrolladas a través de la estrategia de teletrabajo distrital con enfoque diferencial 2020 – 2024, encaminadas a la implementación, apropiación, adopción, fomento y sostenibilidad del teletrabajo en organismos y entidades distritales, con enfoque de género, poblacional, ambiental y territorial, privilegiando a las mujeres cabeza de hogar, funcionarios con discapacidad, cuidadoras(es), y en plan de retiro.

La estrategia de teletrabajo se orienta a mejorar las prácticas laborales, crear una cultura organizacional basada en la confianza, la reducción de obstáculos a un ecosistema eficaz que salvaguarde la salud y el bienestar de los servidores, al tiempo que se cumplan los compromisos y objetivos misionales de las entidades y organismos del Distrito Capital.

Así mismo, trabajar por la gestión pública innovadora y eficiente, con la optimización de procesos y cambios en la cultura organizacional en los equipos de trabajo y la mejora en el bienestar, que se refleja en servidores más creativos, que den respuesta a los grandes desafíos de la sociedad actual.

La estrategia está dirigida a trabajadores oficiales del Distrito, funcionarios de planta de los organismos y entidades distritales; en especial a madres cabeza de familia, servidores con discapacidad, cuidadores(as) y en plan de retiro.

Gestión y resultados logrados entre junio del 2021 y junio del 2022

Desde la Secretaría General, la Subsecretaría Distrital de Fortalecimiento Institucional y específicamente desde la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, se desarrollaron las actividades para promover en el sector Público del Distrito Capital la estrategia de teletrabajo distrital con enfoque diferencial 2020 – 2024, así:

I. Promover el fortalecimiento de la estrategia de teletrabajo distrital con enfoque diferencial y de género.

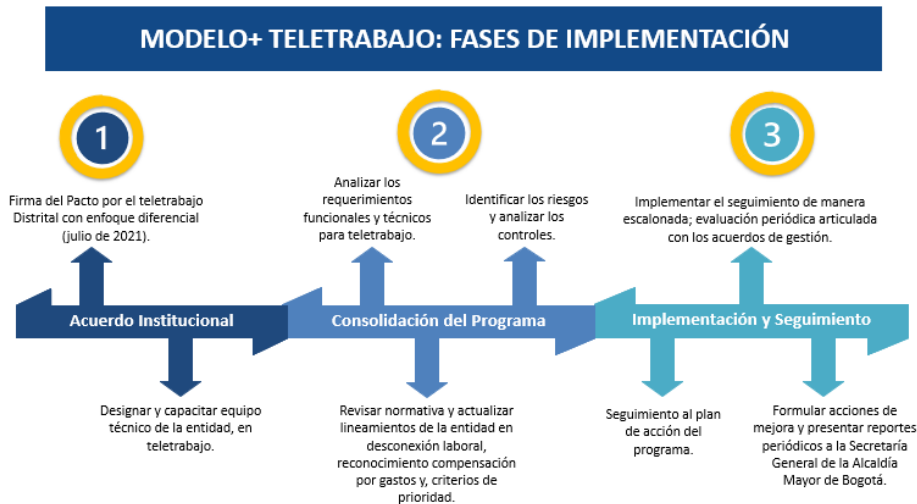
1. Implementación del Modelo+ de teletrabajo

En el marco de un taller de innovación Bogotá-IBo en el que participaron diferentes actores: equipos directivos, equipos técnicos, teletrabajadores y servidores no teletrabajadores; fue construido un modelo de teletrabajo más viable para el Distrito, de acuerdo con lo establecido en la normatividad, pero que incorpora ideas innovadoras que redundan en la mejor gestión pública de la Ciudad.

En este ejercicio igualmente se tuvieron en cuenta los resultados de dos encuestas que se realizaron durante la pandemia (#YoTrabajoEnCasa y #YoTrabajoEnLaNuevaRealidad), dirigida a servidores y servidoras, con el fin de identificar cómo se había desarrollado el trabajo desde casa, falencias y acciones de mejora. Con esas dos encuestas, en las que participaron alrededor de 15.000 funcionarios, se recibieron insumos que permitieron fortalecer el modelo del Teletrabajo.

A través de la Circular 032 de mayo de 2021, se establecieron los lineamientos para la implementación del teletrabajo distrital con enfoque diferencial – **Modelo+ de teletrabajo**. En dicho acto administrativo, se definieron las acciones para potencializar el teletrabajo en las entidades y organismos del orden distrital, como una modalidad laboral con enfoque diferencial, dirigido a servidoras/es con discapacidad, cuidadoras/es y madres cabeza de familia y en plan de retiro.

El **modelo+ de teletrabajo** se convirtió en una herramienta de apoyo para la consolidación y fortalecimiento del proceso de implementación del teletrabajo en los organismos y entidades distritales. Las fases de implementación se simplificaron pasando de cinco (compromiso institucional, planeación, autoevaluación, prueba piloto y adopción), a tres etapas que contemplan el acuerdo institucional, consolidación del programa y la implementación y seguimiento. Las nuevas etapas se muestran en la siguiente ilustración.



Adicionalmente se optimizó el procedimiento, se establecieron horarios flexibles, se cita el derecho a la desconexión, y se resalta la priorización en los enfoques diferenciales de género, poblacional, ambiental y territorial en los organismos y entidades distritales. En la siguiente ilustración se encuentra el detalle del fortalecimiento del proceso.



2. Firma del Pacto por el teletrabajo distrital con enfoque diferencial:

En un evento realizado el 01 de julio de 2021, con los Secretarios cabeza de Sector, la alcaldesa Claudia López firmó un acuerdo de intención con 58 entidades y organismos distritales, con el cual se generó un marco de cooperación que impulsó la estrategia progresiva de implementación de la modalidad laboral para los servidores, con especial observancia en los enfoques diferenciales de género, poblacional, ambiental y territorial, servidoras/es con discapacidad, cuidadoras/es y madres cabeza de familia.




Con la actividad, se fomenta el cumplimiento de las metas de Gobierno al 2024 tener 5.400 teletrabajadores; al tiempo que se da cumplimiento a uno de los puntos del acuerdo laboral Distrital del 2020.

En el evento, la Administración Distrital socializó el **modelo + de teletrabajo** como la estrategia que está dirigida a todos los servidores, priorizando a las madres cabeza de familia, cuidadores y cuidadoras, servidores con discapacidad, movilidad reducida y trabajadores en edad de jubilación.

3. Asistencia técnica y operativa a entidades y organismos distritales, para la implementación del modelo:

Con el objetivo de apoyar, socializar y hacer seguimiento sobre la implementación del **modelo+ de teletrabajo**; se han desarrollado reuniones de sensibilización a directivos, teletrabajadores, funcionarios y/o jefes para la apropiación, adopción, fomento y sostenibilidad del modelo laboral, como sigue:

Tabla 1

	Número de Reuniones	Número de asistentes
Mesas técnicas	150	650 personas
Reuniones de sensibilización	86	2120 personas
Total personas atendidas	2770 servidores/Directivos/ Eq. técnicos	


Fuente: DDDI – Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá – jun. 2022

El trabajo en casa se posesionó como efecto de la pandemia por COVID-19, ante la alerta sanitaria y la incertidumbre los avances en teletrabajo no tuvieron crecimientos significativos. No obstante, para 2022, las entidades han retomado las convocatorias para teletrabajo y el compromiso por el Plan de Desarrollo, por lo que desde la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional se han desarrollado diferentes jornadas de asesoría y sensibilización sobre los lineamientos del **Modelo+ de teletrabajo** a directivos, equipos técnicos y servidores candidatos a teletrabajo.

4. Fortalecimiento de capacidades:

Con el fin de fomentar el fortalecimiento de competencias en teletrabajo a servidores, jefes y directivos, fueron actualizados en los cursos distritales de teletrabajo, los contenidos en materia normativa, modelo+ de teletrabajo, competencias comportamentales, gestión por resultados, metas y compromisos del Plan de Desarrollo 2020-2024, que se ofertan en la plataforma Soy10 Aprende de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá. En lo corrido de la vigencia 2021, se capacitaron 3.201 servidores distritales.

Tabla 2

	Curso de Teletrabajo para teletrabajadores	Curso de Teletrabajo para Directivos / jefes
Cohorte I: junio 2021	357 aprobados	
Cohorte II: julio 2021	497 aprobados	
Cohorte III: sept.2021	738 aprobados	
Cohorte IV: nov.2021	510 aprobados	
Cohorte I: sept. 2021		109 aprobados
Cohorte I: junio 2022	990 aprobados	
Capacitados en 2021	3.201 servidores	

Fuente: DDDI – Soy10Aprende. Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá – jun.2022

- Adicionalmente, se ofertó y socializó con entidades, la segunda corte para el curso de teletrabajo dirigido a funcionarios, con inscripciones entre el 22 de junio y el 05 de julio; en tanto que el ciclo académico estará entre el 08 de julio y el 09 de agosto de 2022.

CURSO:
Teletrabajo para teletrabajadores
de entidades y organismos del Distrito Capital.

Objetivo: conceptualizar el teletrabajo, conocer sus diferencias con el trabajo en casa y comprender las generalidades de su aplicación en las entidades y organismos del Distrito Capital.

Inscripciones del 22 de junio al 05 de julio de 2022

Duración: 30 horas (Virtual)

Inicia ciclo académico: 08 de julio de 2022
Cierra ciclo académico: 09 de agosto de 2022

Más información: <https://gestionacademica.bogota.gov.co/ga/>

BOGOTÁ SECRETARÍA GENERAL BOGOTÁ

También, se realizó la actualización de contenido de los módulos y el material de apoyo para el curso de teletrabajo dirigido a jefes y directivos de teletrabajadores, cuyo fin es ofrecer las mejores prácticas y habilidades que puede desarrollar un directivo como jefe de equipos de teletrabajadores. De acuerdo con la programación del Programa Soy10 Aprende, se espera ofertar el curso en septiembre de 2022:

Curso de Teletrabajo para jefes y directivos de entidades del Distrito Capital

Módulo: Cómo liderar equipos de servidores en Teletrabajo

BOGOTÁ SECRETARÍA GENERAL BOGOTÁ

CURSO DE TELETRABAJO PARA JEFES Y DIRECTIVOS DE ENTIDADES Y ORGANISMOS DEL DISTRITO CAPITAL

MÓDULO: CÓMO LIDERAR EQUIPOS DE SERVIDORES EN TELETRABAJO

I. Objetivos de aprendizaje

Al finalizar este curso usted operará las mejores prácticas y habilidades que puede desarrollar como jefe de equipo de teletrabajadores.

II. Temario:

- 1.1. Identificación
- 1.2. El teletrabajo en el entorno digital
 - 1.2.1 Organización y procesos
 - 1.2.2 Cambio de equipo de trabajo
 - 1.2.3 Roles y responsabilidades
 - 1.2.4 Usos de aplicaciones de comunicación y gestión
 - 1.2.5 Gestión de recursos humanos
- 1.3. Equipos de trabajo híbridos
 - 1.3.1 Identificación de equipos de trabajo
 - 1.3.2 Roles y responsabilidades en el equipo de trabajo
 - 1.3.3 Herramientas de comunicación
 - 1.3.4 Como líder presente con el equipo de manera remota
 - 1.3.5 Aplicación de herramientas de gestión
- 1.4. Habilidades que deben tener en el teletrabajo
 - 1.4.1 Comunicación escrita
 - 1.4.2 Gestión de tiempo
 - 1.4.3 Gestión de equipo
 - 1.4.4 Gestión de gestión de recursos
- 1.5. Gestión de la productividad
 - 1.5.1 ¿Cómo lograr la productividad en el teletrabajo?
 - Importancia de gestionar el tiempo y el espacio
 - Organización y gestión de tareas y actividades
 - Gestión de recursos
 - Herramientas de gestión
 - Metodología de gestión
 - 1.5.2 ¿Por qué son claves las reuniones?
 - ¿Cómo mejorar la productividad de un equipo de trabajo virtual?
 - ¿Cómo mejorar el desempeño de un colaborador?
 - ¿Cómo hacer cumplir las reglas de funcionamiento?

Curso de teletrabajo para jefes y directivos de entidades y organismos del Distrito Capital - 1

1.6. Herramientas Digitales y Soluciones Tecnológicas en Teletrabajo

- 1.6.1 Aplicaciones para comunicación
- 1.6.2 Aplicaciones de gestión de recursos
- 1.6.3 Aplicaciones de gestión de documentos
- 1.6.4 Aplicaciones de gestión de actividades y procesos
- 1.6.5 Aplicaciones de colaboración

1.7. Normas de Seguridad de la Información y protección de datos

III. Competencia:

Al finalizar este curso usted aplicará los mejores prácticas y habilidades que puede desarrollar como jefe de equipo de teletrabajadores, maximizando la productividad de un equipo de trabajo virtual en el entorno digital.

Curso de teletrabajo para jefes y directivos de entidades y organismos del Distrito Capital - 2

5. Talleres de Co-creación con equipos técnicos de apoyo en teletrabajo:

En mayo de 2022 se estructuraron y desarrollaron los talleres de Co-creación con tres objetivos fundamentales: (1) Identificar lecciones aprendidas y factores claves que aportan a la cadena de valor del Modelo+. (2) Construir colectivamente: la Planeación del proceso, el Seguimiento, la Medición – Indicadores, así como la Actualización Normativa (3) Reconocer los mecanismos y herramientas enfocadas a riesgos psicosociales en teletrabajo.

Con los talleres se lograron determinar factores de fortalecimiento en la implementación del teletrabajo en la gestión pública distrital a mediano y largo plazo; entre ellos la actualización normativa del Decreto Distrital 806/2019, la medición de la Cadena de Valor del teletrabajo distrital, indicadores de medición del teletrabajo, así como las temáticas a considerar en los cursos de formación a directivos de teletrabajadores. Con la participación de 46 entidades, 60 miembros de equipos técnicos de teletrabajo las entidades, se consolidaron más de 540 ideas.



Generalidades talleres Co-Creación:

46 entidades ✓
Participaron en el desarrollo de las actividades

60 líderes ✓
De equipos técnicos de apoyo en teletrabajo,
contribuyeron en los talleres

Más de 520 ideas ✓
Identificadas entre ajuste normativo,
hallazgos, preguntas emocionantes y
propuestas de solución

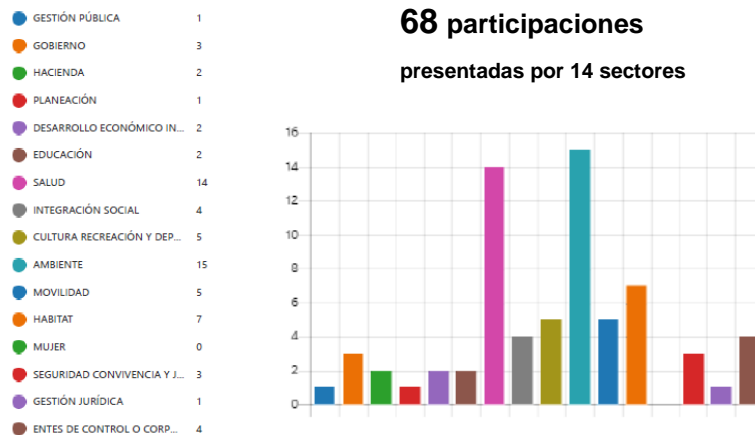
ETAPAS

- 1 Actualización normativa del Decreto Distrital 806 de 2019
- 2 Evaluación Cadena de Valor teletrabajo distrital
- 3 Taller de Ideación & Co-creación: Actividad Ruta del Espía

1. Actualización normativa.

a. Decreto Distrital:

Con la expedición del Decreto Nacional 1227 de 2022, durante el mes de junio se ha desarrollado la revisión del Decreto Distrital 806 de 2019 por medio del cual se *"Dictan disposiciones para la implementación, apropiación, adopción, fomento y sostenibilidad del Teletrabajo en organismos y entidades Distritales"* encontrando que se requiere actualización del mismo. Con el interés de identificar los temas más relevantes de ajuste al Decreto 806 de 2019, en un ejercicio participativo con directivos y equipos técnicos de teletrabajo de los organismos y entidades distritales, se aplicó un formulario en línea que registró los siguientes resultados:



Entre los temas más relevantes que consideraron los participantes deben ajustarse en el Decreto 806 de 2019, están:

- Establecer los cargos teletrabajables y los cargos no teletrabajables.
- Lineamientos respecto al derecho de desconexión laboral.
- Lineamientos respecto a la evaluación de teletrabajadores y su posible articulación con la evaluación de desempeño.
- Establecer diferenciaciones entre trabajo en casa, trabajo remoto y teletrabajo
- Articular la modalidad del teletrabajo con programas de pausas activas efectivas.
- Establecer el acompañamiento de la ARL para la adecuación del puesto de trabajo.

b. Circular reconocimiento de gastos:

En la actualidad se tiene la Circular 096 de 2021 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá para el reconocimiento de los valores por compensación, el estudio técnico se hizo durante el segundo trimestre del año y se expedirá la actualización en el mes de septiembre.

De otra parte, con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se realizó la revisión de Agenda Regulatoria del: Proyecto de Decreto Nacional, por el cual se modifican y adicionan artículos al Decreto 1072 de 2015 - Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el capítulo 5 de Teletrabajo. Desde la Secretaría General a través de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, fueron presentadas y remitidas por correo institucional las observaciones al anteproyecto.

Además, con el Ministerio de Trabajo, se lograron encuentros para aclaración normativa acerca de las modalidades de trabajo a Distancia en Colombia, información con la cual se construyó la siguiente tabla guía para socializar con los equipos técnicos de las entidades:

BOGOTÁ		TRABAJO A DISTANCIA EN COLOMBIA		
	TELETRABAJO	TRABAJO EN CASA	TRABAJO REMOTO	
Normatividad	Ley 1221 de 2008 Decreto 884 de 2012 Decreto 1227 de 2022 Dec. Distrital 806 de 2019 Circ. Distrital 032 de 2021	Ley 2088 de 2021 Decretos 1662/2021 y 649/2022*	Ley 2121 de 2022 Decreto 555 de 2022*	
Definición	Desarrollo de actividades laborales utilizando como soporte las TIC	Desempeño transitorio de actividades fuera del lugar habitual del trabajo, ante circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales	Vinculación laboral que permite ejercer la labor contratada de manera remota en su totalidad.	
Temporalidad	Permanente	Transitorio - hasta por tres meses prorrogables por el mismo término, o hasta que las circunstancias terminen.	Permanente	
Condición de inicio	VOLUNTARIO: Por mutuo acuerdo	Por circunstancias ocasionales o excepcionales	VOLUNTARIO: Por mutuo acuerdo	
Alternancia	Si	Si	No	
Obligatoriedad	No	Si	No	
Lugar de ejecución	Territorio Nacional	Territorio Nacional y Exterior	Territorio Nacional	
Modalidades	Suplementario: Algunos días desde la casa del trabajador y otros en off. Autónomos: Todos los días utilizan su propio domicilio para desarrollar su actividad profesional. Móviles: Desde cualquier lugar del territorio colombiano.	Todos los días utilizan su propio domicilio o cualquier otro lugar, para desarrollar su actividad profesional.	Todos los días utilizan su propio domicilio o cualquier otro lugar, para desarrollar su actividad profesional.	
Auxilio de Transporte	No	Auxilio por conectividad a menos de 2 SMLV	No	
Elementos de trabajo	Reconocimiento gastos por conexiones, energía. Incluir puesto en SST	Equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios	Herramientas tecnológicas, equipos, conexiones,, valor de la energía e internet y/o telefonía	

* Decretos reglamentarios para el Sector Privado.

FUENTE: Ministerio de Trabajo - 2022. Elaboración: DDI- Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá.

II. Desarrollar acciones para la apropiación de la estrategia de teletrabajo distrital en grupos de valor, de los organismos y entidades del Distrito Capital.

1. Conmemoración día Internacional del teletrabajo:

A través de los canales oficiales de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, durante los días 16 y 17 de septiembre de 2021, se desarrolló el evento virtual “El Modelo+ en el Día internacional del teletrabajo”, dirigido a todos los servidores del Distrito con el objetivo de promover entre funcionarios, directivos y teletrabajadores esta modalidad laboral. Durante el evento se desarrollaron conferencias con expertos en productividad y comportamiento humano, factores claves para que las entidades optimicen sus resultados en gestión pública, bajo el contexto que demanda el teletrabajo, en donde los funcionarios se enfrentan a cambios comportamentales y tecnológicos. Así mismo, su buscó fortalecer en los servidores públicos, la apropiación del **Modelo+ de teletrabajo** Distrital, como una herramienta que impulsa los procesos de cambio institucional y personal, impactando positivamente en el bienestar laboral y la innovación en la gestión pública distrital. Mediante video cápsulas, se fomentaron los buenos hábitos en el teletrabajo. El número de participantes a través de canales virtuales fue de 3.673 personas; que corresponden a teletrabajadores y grupos de interés.

Día Internacional del Teletrabajo - Septiembre 16



Día Internacional del Teletrabajo - Septiembre 16



Día Internacional del Teletrabajo - Septiembre 17



Imagen principal:



2. Evento "Agéndate con el teletrabajo 2022":

El encuentro de agéndate con el teletrabajo se desarrolló con el objetivo de fortalecer las acciones encaminadas a la implementación, apropiación, adopción, fomento y sostenibilidad del teletrabajo en organismos y entidades distritales. La actividad está contemplada dentro de los componentes definidos en la "Estrategia de teletrabajo distrital con enfoque diferencial 2020-2024", orientada a mejorar las prácticas de planeación, gestión laboral, que salvaguarde la salud y el bienestar de los servidores, al tiempo que se cumplan los compromisos y objetivos misionales de las entidades y organismos del Distrito Capital.



Se compartieron con las entidades y organismos distritales que implementan teletrabajo, el balance, experiencias y reconocimientos del trabajo realizado en el 2021; además desarrollar un ejercicio de ideación que se articula con la planeación para el 2022; identificando las necesidades de las entidades distritales en materia de implementación del modelo laboral. Se contó con la participación de 57 asistentes.

III. Implementar mecanismos de medición del impacto del teletrabajo en entidades y organismos distritales.

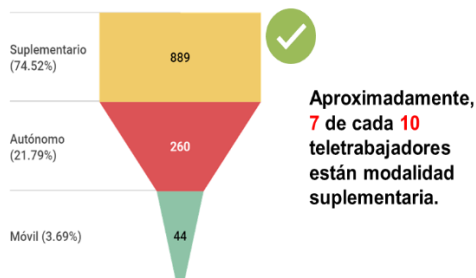
1. Encuestas de percepción a teletrabajadores y jefes de teletrabajadores.

La Secretaría General de la Alcaldía de Bogotá realizó en enero del 2022 una encuesta de percepción dirigida a los teletrabajadores de las diferentes entidades del distrito, y a los jefes de teletrabajadores, con el objetivo de conocer cómo ha sido la experiencia de quienes se encuentran realizando la actividad laboral en la modalidad de teletrabajo; así como el nivel de apropiación de la estrategia de teletrabajo distrital. En la encuesta a teletrabajadores, se lograron 1331 respuestas. A continuación el detalle de la ficha técnica de la encuesta:

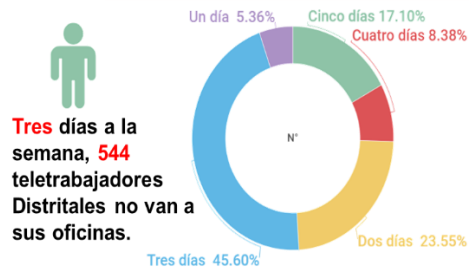
FICHA TÉCNICA ENCUESTAS APLICADAS	
Diseño:	Muestreo estratificado representativo por sectores.
Universo de estudio:	Servidores y servidoras que teletrabajan en las entidades del Distrito. Jefes de servidores y servidoras que teletrabajan en las entidades del Distrito
Técnica de recolección:	Encuesta virtual enviada vía correo electrónico.
Periodo de recolección:	14 de Enero 2022 30 de Enero 2022
Número de encuestas:	1193 Encuestas efectivas de Teletrabajadores 138 Encuestas efectivas Jefes de Teletrabajadores
Margen de error:	3,04%
Temas:	Conocer la percepción, opiniones, y actitudes de los Teletrabajadores y Jefes de los teletrabajadores, con el objetivo de identificar cómo ha sido su experiencia en el desarrollo de esta modalidad laboral.

RESULTADOS GENERALES ENCUESTA A TELETRABAJADORES - 2022

MODALIDAD DE TELETRABAJO



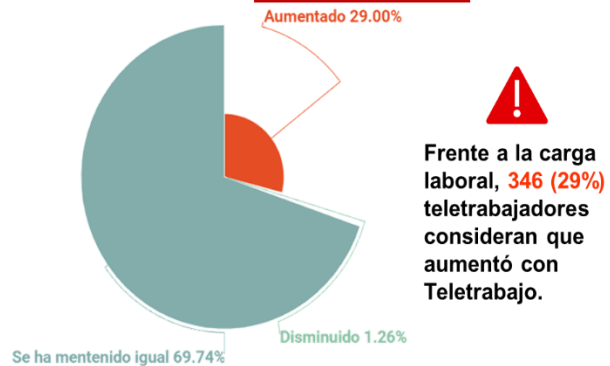
DÍAS DE TELETRABAJO A LA SEMANA



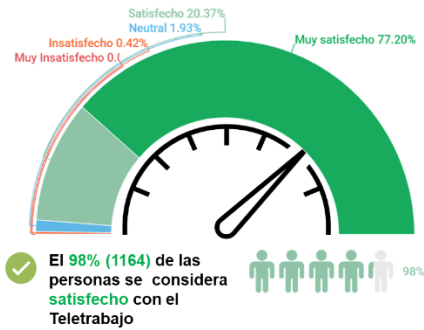
PRODUCTIVIDAD EN TELETRABAJO



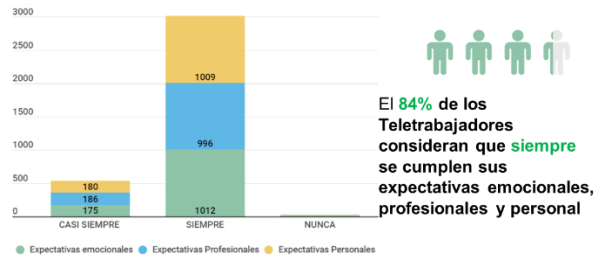
CARGA LABORAL



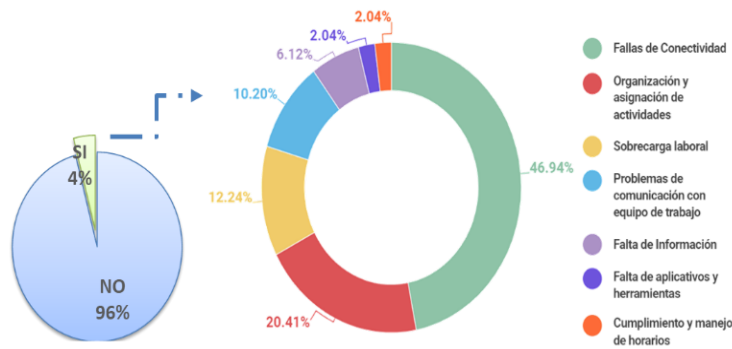
NIVEL DE SATISFACCIÓN



CUMPLIMIENTO EXPECTATIVAS



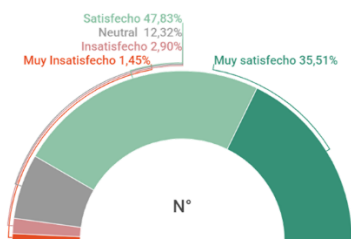
DIFICULTAD EN CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS EN EL TELETRABAJO



Aproximadamente 2 de cada 10 personas, presentan dificultad para realizar pausas activas durante su trabajo.

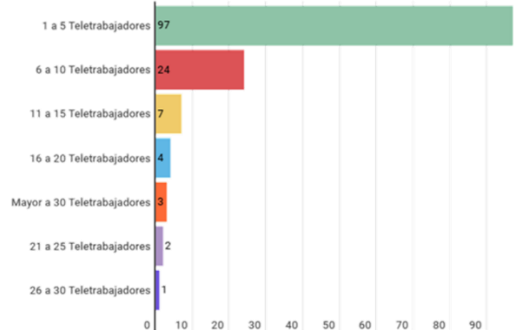
RESULTADOS GENERALES ENCUESTA A JEFES DE TELETRABAJADORES – 2022

NIVEL DE SATISFACCIÓN CON EL TELETRABAJO



El 83% de los Jefes de Teletrabajadores se sienten satisfechos con el Teletrabajo.

TELETRABAJADORES A CARGO



INCONVENIENTES CON LA MODALIDAD DE TELETRABAJO



El **64%** de los Jefes de Teletrabajadores dicen **NO** tener herramientas o software tecnológico, para el seguimiento de las tareas de los Teletrabajadores.

2. Cálculo de huella ambiental y de calidad de vida (semestral con apoyo MinTIC)

Se avanzó en la articulación con el MinTIC para la incorporación en la plataforma CalculApp, los registros de las 631 sedes y direcciones identificadas que corresponden a las 58 entidades y organismos que implementan teletrabajo.

Con esta información el MinTIC realizó la asignación de enlaces para diligenciamiento por entidad, para acceso a la encuesta para cálculo de Huellas de Carbono, Energética, Calidad de Vida y Equidad, por parte de los teletrabajadores distritales. Para la promoción y divulgación en las entidades, se contó con el apoyo del equipo de comunicaciones, quienes elaboraron las piezas comunicativas y el calendario. Se espera que entre el 17 de junio y el 12 de julio, se logren capturar los registros de cálculo de huella de la mayor parte de teletrabajadores de las 58 entidades y organismos que implementan la modalidad laboral; el MinTIC entregará estimaciones del total del distrito, por sectores y entidades.

¿Eres teletrabajador del Distrito Capital?

¡Llegó el momento de medir la huella ambiental de tu entidad!

Jueves 16 y viernes 17 de junio

Conoce cuánto te ahorras y le ahorras al planeta.

A través de **CalculApp**, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC) **medirán los beneficios ambientales y personales** que generas gracias al **Teletrabajo**.

Participa: haz clic aquí y responde las preguntas. Solo te tomará 2 minutos.

IV. Seguimiento, reporte y divulgación resultados en teletrabajo

1. Seguimiento y monitoreo del programa teletrabajo:

- Seguimiento con corte trimestral: A través de correo institucional, se solicita a entidades y organismos del Distrito Capital, el reporte de la información en número y caracterización de los teletrabajadores; así como la información de los avances y gestión en la implementación, sugerencias o necesidades identificadas.
- SIDEAP 2.0 - Funcionalidad Teletrabajo: Soportada con la expedición de la Circular Conjunta 009 de 2021, se solicita a las entidades y organismos el cargue o actualización de las actuaciones administrativas en teletrabajo en la plataforma del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

La funcionalidad desarrollada en la plataforma SIDEAP 2.0, tiene como objetivo optimizar la captura, almacenamiento, seguimiento, análisis y entrega de reportes de información sobre teletrabajo Distrital a la ciudadanía, organismos nacionales, entes de control y grupos de valor. Este producto corresponde a la articulación de esfuerzos entre la Secretaría General de la Alcaldía Mayor D.C. y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

2. Reporte trimestral con corte a junio de 2022

En la consolidación de gestión y cifras de implementación del teletrabajo en las entidades y organismos distritales, se estableció que la cifra de nuevos teletrabajadores entre enero y junio de 2022 es de 1.291 servidores, llegando a un dato acumulado de 3.686 para esta vigencia, cantidad que permite cumplir la meta anual proyectada.

Cifras teletrabajo junio 2022

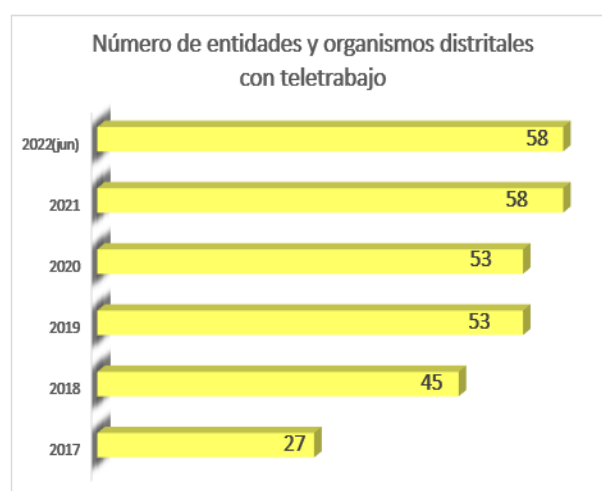
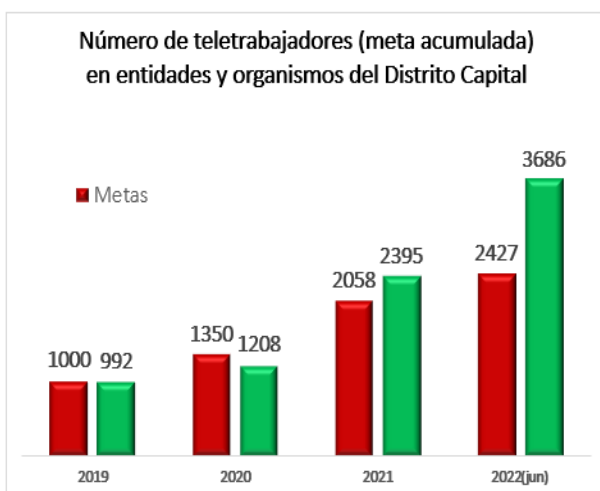
	NUEVOS	ACUMULADOS
META 2022	1.361	2.427
RESULTADOS - jun	1.291	3.686

Fuente: Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. – Dirección Distrital de Desarrollo Institucional.

La implementación de la modalidad laboral en el Distrito Capital avanza, existe un alto compromiso por parte de los directivos de entidades y organismos del orden distrital, a junio de 2022, el 78% de las entidades y organismos distritales adoptaron el teletrabajo (45 en total). Las entidades que faltan están avanzando en:

- Análisis de los requerimientos funcionales y técnicos para teletrabajo.
- Identificación de los riesgos y analizar los controles
- Revisión normativa y actualización de lineamientos de la entidad en desconexión laboral, reconocimiento compensación por gastos y, criterios de prioridad.

Para este año 2022, hay factores que aceleraron el teletrabajo, entre ellos la culminación de la emergencia sanitaria dado que las entidades y organismos distritales viabilizaron el paso de trabajo en casa a teletrabajo, con funcionarios que cumplían los requisitos establecidos en la normatividad, los criterios de priorización, pero, además, presentaban comorbilidades. En otros casos, dentro del programa empresas Familiarmente Responsables, como en el IDU, el teletrabajo fue un eje fundamental para fomentar la cultura laboral flexible y responsable, la conciliación de vida laboral, familiar y personal. En la gráfica siguiente se presenta la meta acumulada de 3.686 teletrabajadores que corresponde a la suma del dato de cierre en la vigencia 2019:992 teletrabajadores, más los nuevos que ingresaron en año 2020:216 teletrabajadores, en 2021:1.187 teletrabajadores y los nuevos a junio 2022:1.291 teletrabajadores.

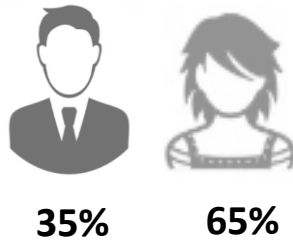


Fuente: DDI - junio de 2022

En la implementación de esta modalidad laboral, desde la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional se promueve con los líderes de talento humano para que apuesten por una gestión con acuerdos, productos entregables y medición de resultados; los cuales se articulan a los acuerdos de gestión que firman los funcionarios al inicio de cada anualidad, sólo que los seguimientos no son semestrales, sino mensuales.

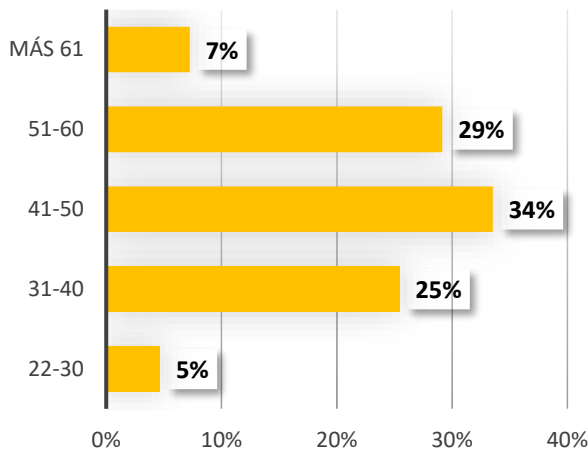
Caracterización teletrabajadores sobre meta acumulada a 2022:

Sexo

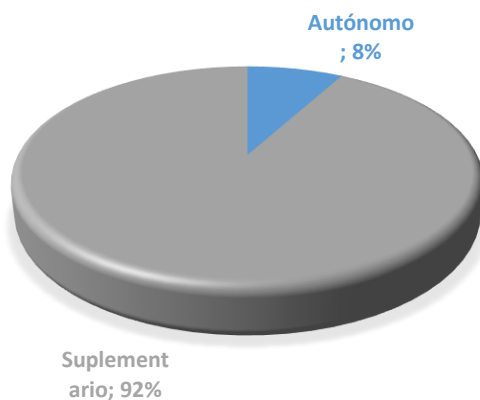


- De acuerdo con las cifras reportadas por las entidades y organismos distritales al junio de 2022, según sexo, el 65% de los teletrabajadores son mujeres y el 35% son hombres.

Grupo Etario



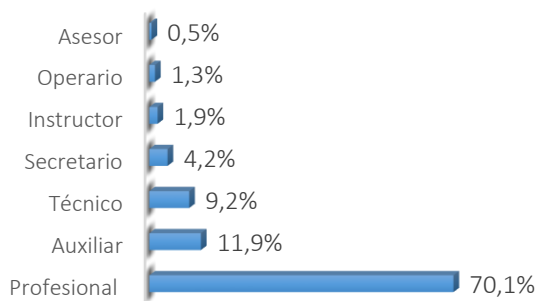
- Por grupo etario, el 5% tienen entre 22 y 30 años, el 26% tienen entre 31 y 40 años, el 33% se ubican entre 41 y 50 años; el 29% tiene entre 51 y 60 años, en tanto que el 7% son funcionarios en plan de retiro.
- Estas cifras reafirman que se logra la implementación de los lineamientos contemplados en la estrategia con enfoque diferencial, en la que la población en etapa de retiro pasó a contemplarse dentro de los criterios de priorización.



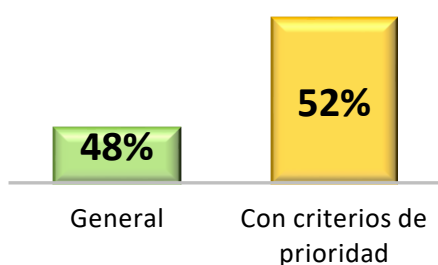
Modalidad de teletrabajo

- Según modalidad de teletrabajo, prima el suplementario (92%), en la que se labora desde cada 2 o 3 días a la semana.
- Sin embargo, es importante señalar que el 8% de los servidores están desarrollando sus labores en teletrabajo bajo la modalidad autónoma.

Nivel Jerárquico



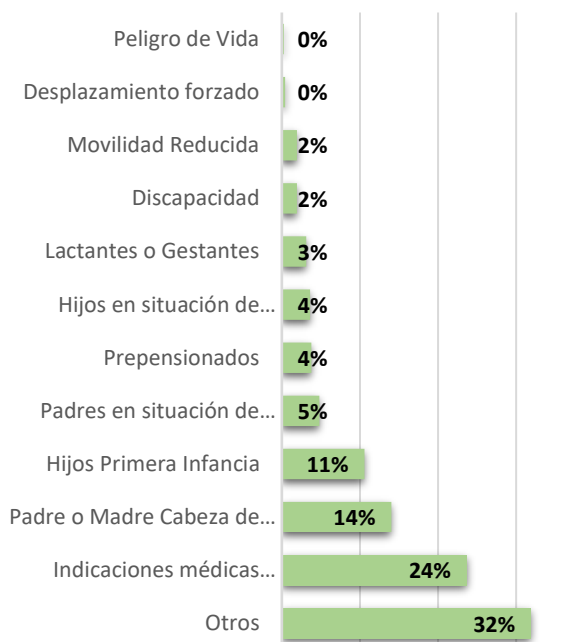
- El 70% de los teletrabajadores son profesionales.
- Fueron viabilizados un mayor número de cargos para teletrabajo: el 11.9% son auxiliares y en un 4,2% son secretarios.



Enfoque Diferencial

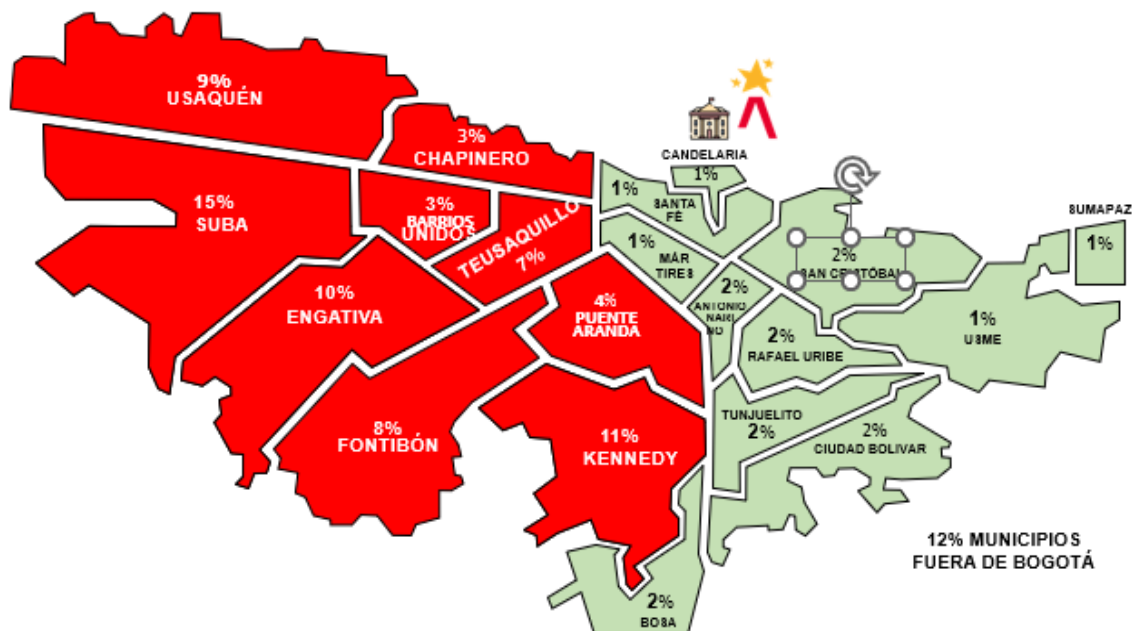
- Del total de teletrabajadores reportados por las entidades y organismos distritales a junio de 2022, el 52% tienen criterios de prioridad, en tanto que el 48% restante no presentan.

Criterio de Prioridad



- Con respecto a los teletrabajadores con criterios de prioridad, categorías establecidas en la normatividad distrital para teletrabajo, el 32% de los teletrabajadores son cuidadores, el 24% presentan indicaciones médicas especiales; el 14% son padres o madres cabeza de familia, un 11% tienen hijos en etapa de primera infancia; el 5% tienen padres en situación de discapacidad; y un 4% están en etapa de retiro - prepensionados.

Localidad de residencia de los teletrabajadores



- Por localidades, la información indica que los teletrabajadores residen en: Suba (15%), Fuera de Bogotá (12%), Kennedy (11%), Engativá (10%), Usaquén (9%), Fontibón (8%), Teusaquillo (7%), Puente Aranda (4%), Chapinero (3%), Barrios Unidos (3%), Bosa (2%), Rafael Uribe (2%), Ciudad Bolívar (2%), San Cristóbal (2%), Santa Fe (1%), Antonio Nariño (1%), Tunjuelito (1%), Los Mártires (1%), Usme (1%), La Candelaria (1%).
- En municipios fuera de Bogotá (12%), en Cundinamarca, la mayoría residen en los municipios de Chía, Mosquera, Soacha y Madrid. En el departamento de Boyacá se reportan 7 teletrabajadores: en Risaralda 2 teletrabajadores; en Caldas 2 teletrabajadores, en Meta 2 teletrabajadores, en Valle de Cauca, Nariño y Santander, tres teletrabajadores en total.

Estos resultados señalan que los mecanismos desarrollados en la estrategia para la implementación del teletrabajo distrital son exitosos. El modelo laboral avanza, dado que ha permitido a las entidades y organismos del Distrito Capital una mayor innovación tecnológica, la digitalización de procesos, percibir reducción en sus costos operativos, mejorar la calidad de vida de los servidores, así como desarrollar nuevos esquemas laborales de gestión por resultados en teletrabajo; hechos que fortalecen la eficiencia en la gestión pública distrital.

Compromisos y resultados sobre meta de pacto por el teletrabajo: Sectores y entidades adscritas – diciembre 2021 y junio de 2022

Los resultados de la estrategia de teletrabajo del sector público distrital se consolidan a través del seguimiento a las metas del Plan Distrital de Desarrollo que hace la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, donde se ha encontrado que la gran mayoría de entidades ha pactado las metas para llegar a los 5.400 teletrabajadores propuestos en este cuatrienio, como lo muestra la tabla a continuación:

SECTOR	ENTIDAD / VIGENCIA	2021			2022		
		META	RESULTADO (Diciembre)	Cumplimiento	META ACUMULADA	SEGUIMIENTO (Junio)	Cumplimiento
Gestión Pública	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C	73	75	103%	132	121	92%
	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD	6	18	300%	11	2	18%
	Agencia Analítica de Datos - AGATA	Pend.	0	-	Pend.	0	-
	TOTAL SECTOR GESTIÓN PÚBLICA	79	93	118%	143	123	86%
Gobierno	Secretaría Distrital de Gobierno	67	72	107%	122	336	275%
	Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público – DADEP	3	3	100%	8	8	100%
	Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC	0	0	-	30	0	0%
	TOTAL SECTOR GOBIERNO	70	75	107%	160	344	215%
Hacienda	Secretaría Distrital de Hacienda	75	0	0%	150	71	47%
	Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital – UAECD	60	41	68%	80	124	155%
	Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones - FONCEP	4	0	0%	9	19	211%
	Lotería de Bogotá	2	0	0%	3	0	0%
	TOTAL SECTOR HACIENDA	141	41	29%	242	214	88%
Planeación	Secretaría Distrital de Planeación	36	55	153%	78	152	195%
	TOTAL SECTOR PLANEACIÓN DISTRITAL	36	55	153%	78	152	195%
Desarrollo Económico, Industria y Comercio	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	15	11	73%	25	26	104%
	Instituto para la Economía Social - IPES	10	15	150%	17	22	129%
	Instituto Distrital de Turismo - IDT	8	11	138%	10	18	180%
	TOTAL SECTOR DESARROLLO ECONÓMICO	33	37	112%	52	66	127%
Educación	Secretaría de Educación del Distrito	45	0	0%	135	0	0%
	Universidad Distrital Francisco José de Caldas	0	0	-	20	0	0%
	Instituto Distrital para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP	19	18	95%	30	29	97%
	TOTAL SECTOR EDUCACIÓN	64	18	28%	185	29	16%
Salud	Secretaría Distrital de Salud	16	12	75%	29	27	93%
	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	42	0	0%	76	0	0%
	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	28	113	404%	50	26	52%
	Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	45	0	0%	82	0	0%
	Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.	44	10	23%	79	22	28%
	Capital Salud EPS-S SAS	7	0	0%	12	0	0%
	TOTAL SECTOR SALUD	182	135	74%	328	75	23%



SECTOR	ENTIDAD / VIGENCIA	2021			2022		
		META	RESULTADO (Diciembre)	Cumplimiento	META ACUMULADA	SEGUIMIENTO (Junio)	Cumplimiento
Integración Social	Secretaría Distrital de Integración Social	152	63	41%	228	115	50%
	Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON	17	18	106%	23	24	104%
	TOTAL SECTOR INTEGRACIÓN SOCIAL	169	81	48%	251	139	55%
Cultura, Recreación y Deporte	Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	15	76	507%	28	106	379%
	Instituto Distrital de Recreación y Deporte - IDRD	1	0	0%	2	5	250%
	Orquesta Filarmónica de Bogotá	4	1	25%	5	2	40%
	Instituto Distrital de Patrimonio Cultural - IDPC	2	0	0%	4	0	0%
	Fundación Gilberto Alzate Avendaño -FUGA	4	17	425%	5	18	360%
	Instituto Distrital de las Artes -IDARTES	3	0	0%	4	8	200%
	Canal Capital	1	0	0%	3	0	0%
	TOTAL SECTOR CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	30	94	313%	51	139	273%
Ambiente	Secretaría Distrital de Ambiente	15	24	160%	26	46	177%
	Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis -JBB	5	0	0%	7	5	71%
	Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER	7	0	0%	23	87	378%
	Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal - IDPYBA	5	6	120%	7	1	14%
TOTAL SECTOR AMBIENTE	32	30	94%	63	139	221%	
Movilidad	Secretaría Distrital de Movilidad	93	18	19%	170	8	5%
	Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	4	40	1000%	8	39	488%
	Instituto de Desarrollo Urbano – IDU	43	181	421%	77	247	321%
	Empresa de Transporte del Tercer Milenio - Transmilenio S.A.	25	43	172%	45	69	153%
	Terminal de Transportes S.A.	3	0	0%	5	0	0%
	Empresa Metro de Bogotá S.A.	9	5	56%	16	101	631%
	TOTAL SECTOR MOVILIDAD	177	287	162%	321	464	145%
Hábitat	Secretaría Distrital del Hábitat	8	0	0%	12	8	67%
	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP	5	0	0%	25	0	0%
	Caja de la Vivienda Popular	4	0	0%	7	12	171%
	Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.– ERU	24	2	8%	26	36	138%
	Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá -EAB-ESP	51	15	29%	132	153	116%
	Aguas de Bogotá SA ESP	11	16	145%	16	20	125%
	Grupo Energía de Bogotá S.A. – ESP	64	0	0%	110	0	0%
	Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá S.A. -ETB-ESP	83	120	145%	149	45	30%
	TOTAL SECTOR HÁBITAT	250	153	61%	477	274	57%
Mujer	Secretaría Distrital de la Mujer	5	18	360%	8	15	188%
	TOTAL SECTOR MUJER	5	18	360%	8	15	188%

SECTOR	ENTIDAD / VIGENCIA	2021			2022		
		META	RESULTADO (Diciembre)	Cumplimiento	META ACUMULADA	SEGUIMIENTO (Junio)	Cumplimiento
Seguridad, Convivencia y Justicia	Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia	26	0	0%	47	2	4%
	Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C.	5	9	180%	10	13	130%
	TOTAL SECTOR SEGURIDAD Y CONVIVENCIA	31	9	29%	57	15	26%
Gestión Jurídica	Secretaría Jurídica Distrital	8	8	100%	12	7	58%
	TOTAL SECTOR JURIDICA DISTRITAL	8	8	100%	12	7	58%
Entidades de Control	Veeduría Distrital	10	3	30%	14	9	64%
	Personería de Bogotá, D.C	50	0	0%	65	44	68%
	Contraloría de Bogotá, D.C	60	45	75%	75	43	57%
	Concejo de Bogotá D.C.	30	5	17%	45	18	40%
	TOTAL ENTES DE CONTROL	150	53	35%	199	114	57%
TOTAL TELETRABAJADORES POR VIGENCIA			1187			2309	

Fuente: Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. – Dirección Distrital de Desarrollo Institucional. Según reporte de las entidades y organismos distritales.

La tabla también muestra como de las 58 entidades Distritales el 78% tiene avances en teletrabajadores, incluso hay entidades que han hecho un esfuerzo adicional en el cumplimiento de sus metas como la Unidad de Mantenimiento Vial, el IDU, Catastro, la Secretaría de Gobierno, el IDT entre otras. Y hay un grupo de entidades cuyo avance no se ve reflejado a la fecha de corte de este informe, pero que han trabajado en el análisis y actualización de los requerimientos funcionales, técnicos y normativos para implementar el teletrabajo en sus entidades y darle sostenibilidad.

Adicionalmente están en proceso las convocatorias que permitirán mostrar avance en el número de teletrabajadores al final del año fiscal. Así, por ejemplo, Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal – IDPAC, Universidad Distrital Francisco José de Caldas y el Instituto Distrital de Patrimonio Cultural -IDPC se encuentran en proceso de actualización de resolución interna al modelo + de teletrabajo para formalizar la adopción del modelo en la entidad. Mientras que otras como la Secretaría de Educación, Lotería, las Subredes de Salud, la UAESP, Capital Salud y Canal Capital están avanzando en los procesos de diseño y apertura de convocatoria. Por otro lado, las entidades que fueron creadas recientemente como la Agencia Analítica de Datos - Ágata y Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - Atenea, están trabajando en la etapa de acuerdo institucional con la firma de pacto y conformación del equipo técnico de apoyo en teletrabajo de cada entidad, así como en el análisis de requerimientos funcionales, técnicos y de preparación normativa para la implementación.

Finalmente vale resaltar que como Distrito el crecimiento de teletrabajadores pasó de 1.187 en 2021 a 2.307 con corte de junio 30 del 2022, es decir que en el corrido del año se ha crecido en 94% con perspectiva de seguir creciendo para finales del 2022.

La BOGOTÁ
que estamos construyendo



SECRETARÍA
GENERAL



Secretaría General Bogotá



@sgeneralbogota



/SgeneralBogota

www.secretariageneral.gov.co