



**TELETRABAJO
DISTRITAL**

Informe de Gestión y Resultados enero 2020 – junio 2023

Teletrabajo Distrital Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

Julio 2023



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA
GENERAL



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

Claudia López Hernández

Alcaldesa Mayor De Bogotá D.C.

María Clemencia Pérez Uribe

Secretaria General de la Alcaldía Mayor De Bogotá

Patricia Rincón Mazo

Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional

John Fredy Molano Diaz

Director Distrital de Desarrollo Institucional

Alexandra Arévalo Cuervo

Subdirectora Técnica de Desarrollo Institucional

Equipo técnico

Marisol Suárez Barreto

Milton Eduardo Virviescas Moreno

Agradecimientos

Entidades y Organismos del orden Distrital

Ministerio del Trabajo

Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones - MinTIC

Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP

Web: www.secretariageneral.gov.co

Email: teletrabajodistrito@alcaldiabogota.gov.co

ÍNDICE

I. CONTEXTO	4
II. OBJETIVO	6
III. ALCANCE.....	6
IV. ACCIONES PLANTEADAS Y DESARROLLADAS 2020-2022.....	8
COMPONENTE I - ANTECEDENTES: IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN	8
<i>Encuestas de sondeo (vigencia 2020).....</i>	9
<i>Talleres de comprensión y definición IBO.....</i>	10
COMPONENTE II: DEFINICIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LINEAMIENTOS E INSTRUMENTOS	11
<i>Pacto por el teletrabajo.....</i>	11
<i>Actualización normativa.....</i>	12
<i>Implementación del Modelo+ de teletrabajo con enfoque diferencial.....</i>	20
COMPONENTE III: PROMOCIÓN, CONSOLIDACIÓN, SEGUIMIENTO Y MEJORA.....	21
<i>Cartilla - Guía para la implementación del Modelo+ de teletrabajo.....</i>	21
<i>Cursos de teletrabajo: Plataforma Soy10Aprende.....</i>	22
<i>Talleres de Co-creación y buenas prácticas con equipos técnicos de apoyo en teletrabajo</i>	22
<i>Asistencia técnica y operativa a entidades y organismos Distritales.....</i>	25
<i>Conmemoración Día Internacional del teletrabajo.....</i>	27
<i>Evento "Agéndate con el teletrabajo para 2022":</i>	32
<i>Divulgación Módulo teletrabajo – Jueves de Sideap – junio de 2023:.....</i>	32
V. RESULTADOS OBTENIDOS A JUNIO DE 2023.....	35
<i>Encuestas de percepción a teletrabajadores y jefes de teletrabajadores:</i>	35
<i>Cálculo de huella ambiental y calidad de vida de teletrabajadores (en asocio con el MinTIC):.....</i>	35
<i>Número de teletrabajadores en entidades y organismos distritales.....</i>	37
<i>Caracterización servidores que han participado como teletrabajadores a junio de 2023:.....</i>	38
<i>Compromisos y resultados sobre meta del pacto por el teletrabajo con enfoque diferencial: Sectores y entidades adscritas a junio de 2023:</i>	40
VI. RECOMENDACIONES	46

I. CONTEXTO

El avance en la transformación digital, el desarrollo de la innovación pública, y la emergencia sanitaria ocasionada por el virus SARS-Covid19, modificaron la vida laboral de millones de trabajadores alrededor del mundo. Aquellos que desarrollaban sus jornadas laborales de manera presencial desde oficinas, han encontrado una nueva forma de trabajar, realizando sus actividades laborales desde sus lugares de residencia, descubriendo con ello, grandes ventajas para su vida y su entorno.

En este contexto, el teletrabajo se ha posicionado como una modalidad laboral que se ha incluido en los programas de bienestar laboral, dado que genera beneficios para la calidad de vida y la productividad de los trabajadores; la movilidad sostenible, la huella ambiental y la modernización institucional.

En Colombia, la Ley 1221 de 2008 reglamentó y definió el teletrabajo como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Artículo 2, Ley 1221 de 2008). Según el séptimo estudio de percepción y penetración en empresas privadas de Colombia 2022 del Ministerio de TIC - MinTIC, las empresas en Colombia le han apostado a este modelo laboral, abriendo las puertas al mundo de la tecnología, generando nuevas maneras de incursionar en la vanguardia organizacional y sobre todo en buscar y mantener cada día el bienestar de los trabajadores. El incremento en el número total de empresas que implementaron teletrabajo aumentó el número total de teletrabajadores, al pasar de 31.553 en 2012, a 868.792 en 2022.

Desde el sector público de Bogotá, ha trabajado en fomentar y fortalecer las acciones encaminadas a la implementación, apropiación, adopción 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, cuidadores(as), y en plan de retiro.

Con la articulación y apoyo de los grupos de valor, se ha trabajado en crear una cultura organizacional basada en la reducción de obstáculos y optimización de condiciones que han permitido contribuir al bienestar de los servidores, sin afectar los compromisos y objetivos misionales de las entidades y organismos del Distrito Capital.

Ahora bien, para comprender el entorno o contexto general, se describen a continuación, las circunstancias sobre teletrabajo en el Distrito Capital:

A través del Documento Conpes Distrital 07 - Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano (PPDGITH) 2019-2030, se estableció en su objetivo No. 2: “Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales”, con lo cual se incluyó el Programa teletrabajo Distrital como un producto que mide el número de teletrabajadores pertenecientes a entidades y organismos públicos distritales en cada vigencia, con un incremento anual en el número al 2030.

Adicionalmente, con el Decreto Distrital 806 del 24 de diciembre de 2019, se dictaron las disposiciones para la implementación, apropiación, adopción, fomento y sostenibilidad del teletrabajo en organismos y entidades del Distrito Capital, derogando el Decreto 596 de 2013.

A través del 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”*, se definieron dos (2) metas trazadoras relevantes en materia de teletrabajo.

La primera meta, estableció compromisos 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 considere horarios flexibles, y que dentro de los criterios de priorización incluya personas con discapacidad, cuidadores, cuidadoras, y madres cabeza de familia.

La segunda meta definió duplicar lo propuesto en la PPDGITH, sobre el número de funcionarios públicos del distrito que se acoge a la modalidad de teletrabajo. Es decir, se pasó de una meta de 2.700 a 5.400 funcionarios teletrabajadores a 2024.

Con estos compromisos, desde la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., en virtud de lo establecido en el Decreto Distrital 140 de 2021 sobre política laboral, y soportada en la normativa Nacional vigente, se trabajó en la definición de lineamientos, así como actos administrativos que proporcionaron un marco flexible, con el cual las entidades y organismos del Distrito Capital lograron fortalecer la implementación, fomento y sostenibilidad del teletrabajo, aumentando la participación de los funcionarios en teletrabajo, incluyendo servidores con enfoque diferencial.

Con la estrategia progresiva de teletrabajo con enfoque diferencial, nació el **modelo+ de teletrabajo**, enfocado en cuatro principios: (i) centrado en el usuario, (ii) inclusivo (iii) mediado por tecnología, y (iv) enfocado en el bienestar y la productividad. Se construyó con el apoyo de los grupos de valor de las entidades y organismos distritales, como un nuevo esquema de gestión – basado en la confianza y en la obtención de resultados – y una nueva forma de trabajar – más autónoma, más flexible y mejor adaptada a las circunstancias y condiciones individuales de los servidores distritales. Para ello, se desarrollaron herramientas que facilitaron la implementación de la modalidad laboral.

Adicionalmente, durante este período, se contó con la expedición del Acuerdo 821 de 2021 del Concejo de Bogotá, con el cual se establecieron las disposiciones orientadas a la implementación, promoción y continuidad del teletrabajo en las entidades del distrito capital. De igual forma, se realizaron importantes avances a través de los Acuerdos Colectivos Laborales 2020 a la fecha.

II. OBJETIVO

Este documento se elabora en cumplimiento del Acuerdo 821 del 07 de septiembre de 2021, el cual reza en su artículo 6º Informe. La Administración Distrital, en cabeza de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., presentará anualmente al Concejo de Bogotá D.C. y a los sindicatos que tienen presencia en las entidades distritales, el balance de resultados de la implementación del Teletrabajo en cada una de las entidades, para efectos de control por parte de la Corporación”.

III. ALCANCE

El presente informe se enmarca en las acciones desarrolladas a través de la estrategia de teletrabajo distrital con enfoque diferencial en el periodo comprendido entre enero de 2020 a junio de 2023; que fueron desarrolladas en organismos y entidades distritales, para la implementación, apropiación, adopción, fomento y sostenibilidad del teletrabajo con enfoque de género, poblacional, ambiental y territorial.

IV.ACCIONES PLANTEADAS Y DESARROLLADAS 2020 – 2022

IV. ACCIONES PLANTEADAS Y DESARROLLADAS 2020-2022

Con los compromisos establecidos en el programa de Gobierno 2020-2024, el objetivo se centró en fomentar acciones 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, cuidadores(as), y en plan de retiro.

Para ello, se analizaron los antecedentes del teletrabajo en la administración pública distrital, información con la cual se construyó una estrategia orientada a mejorar las prácticas de gestión en teletrabajo, crear una cultura organizacional basada en la confianza, la reducción de obstáculos a un ecosistema laboral eficaz que salvaguarde la salud y el bienestar de los servidores, sin afectar los compromisos y objetivos misionales de las entidades y organismos del Distrito Capital.

Así mismo, se buscó fomentar 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 para la implementación del teletrabajo con enfoque diferencial en las entidades y organismos distritales se ejecutó a través de los siguientes componentes:

Tabla 1. Estrategia de teletrabajo Distrital con enfoque diferencial 2020-2024: Componentes

Número	Nombre del componente
I	Identificación y Caracterización
II	Definición, actualización y divulgación de lineamientos e instrumentos.
III	Promoción, consolidación, seguimiento y mejora.
IV	Presentación de resultados y generación de recomendaciones.

COMPONENTE I - ANTECEDENTES: IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN

Con el fin de realizar un diagnóstico sobre la caracterización de los servidores de la administración Distrital, que permitieran fundamentar la estrategia de teletrabajo con enfoque diferencial, así como la consecución de las metas anuales a acordar con los Sectores y entidades adscritas; durante el aislamiento preventivo obligatorio generado por la emergencia sanitaria del COVID-19, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá¹, aplicó en 2020, dos encuestas de sondeo a funcionarios. Y, desarrolló unos talleres de comprensión y definición IBO, dedicados a conocer e identificar la problemática del teletrabajo en el Distrito.

¹ Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá - Dirección Distrital de Desarrollo Institucional. 2020



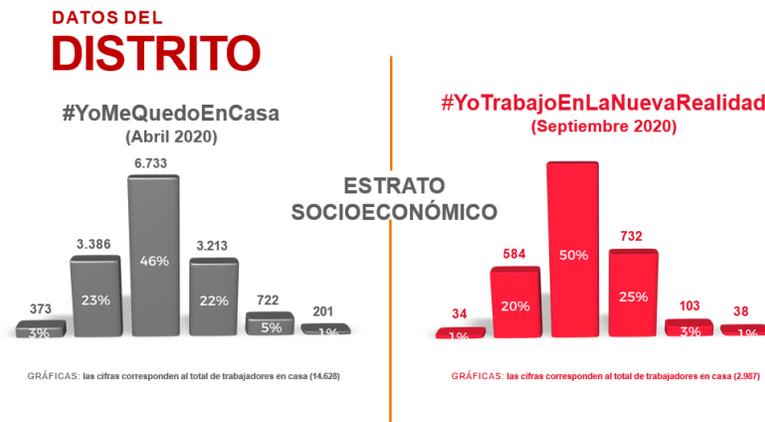
Encuestas de sondeo (vigencia 2020)

La primera, #YoMeQuedoEnCasa, aplicada en abril de 2020, se realizó en alianza con el Observatorio de Cultura; y contó con la participación de 14.628 servidores. La segunda encuesta #YoTrabajoEnLaNuevaRealidad, efectuada en septiembre de 2020 con el equipo Aves Cuidadoras del Distrito, se aplicó a 5.367 servidores.

Los resultados de las citadas encuestas permitieron establecer que:

- De los encuestados, en promedio, el 67.5% son mujeres, el 32.3% hombres y el 0.2% son intersexuales.
- Por grupo etario, el 87% de los servidores/as están en etapa de adultez (27 a 59 años): el 12% de la población tiene más de 60 años y el 1% restante está en etapa de juventud (18 a 26 años).
- Según el enfoque territorial, el mayor número de servidores públicos de las entidades y organismos distritales, que atendieron las encuestas, residen en las localidades de Suba 15% (2.194), Kennedy 14% (2.047) y Engativá 12% (1.755). Y en promedio, el 93% de éstos, reside en los estratos 2, 3 y 4.

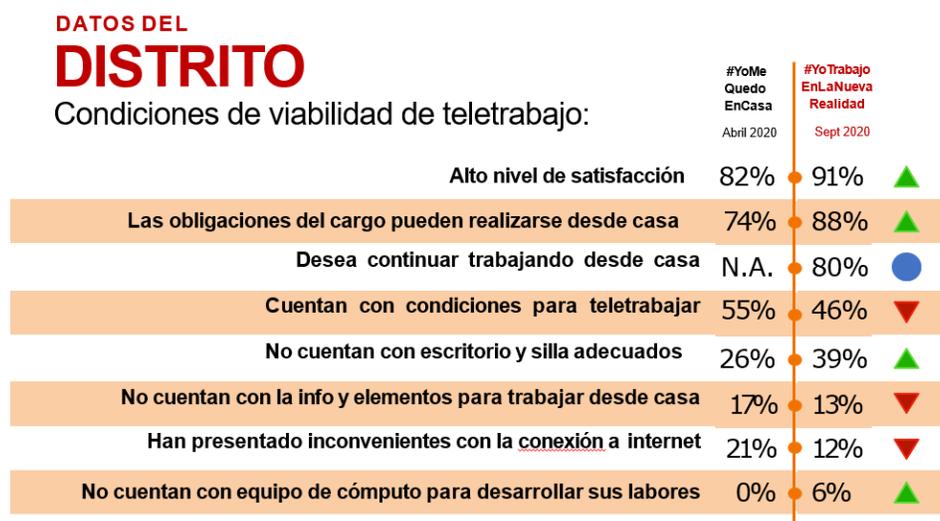
Gráfica 1 Encuestas de percepción 2020: Caracterización poblacional estrato y localidad



- De otra parte, de la encuesta #YoTrabajoEnLaNuevaRealidad, el 61% de los encuestados manifestaron que tenían enfoque diferencial así: 21% son madres cabeza de familia, 12% mujeres en la etapa de prepensionadas, 10% mujeres edad de jubilación, 8% son cuidadores, 4% hombres en etapa de prepensionados, 2% con movilidad reducida, 2% son hombres en edad de jubilación, y el 2% restante presentan discapacidad.

Por último, con el fin de indagar sobre las condiciones de viabilidad para teletrabajo, se aplicaron preguntas similares, en los dos momentos de la encuesta (abril y septiembre de 2020). Con ellas, se logró establecer que, para los funcionarios encuestados, el nivel de satisfacción por realizar el trabajo desde casa mejoró, al pasar del 82% en abril, al 91% en septiembre. Por otra parte, a la pregunta “las obligaciones de su cargo se pueden realizar desde la casa”, en el mes de abril el 74% manifestó que sí, y al mes de septiembre, la respuesta fue afirmativa para el 88%.

Gráfica 2 Encuestas de percepción 2020: Condiciones de viabilidad de teletrabajo



Los resultados de las encuestas aplicadas durante el 2020 permitieron indicar que, en el marco del aislamiento preventivo obligatorio, el trabajo en casa tuvo un impacto importante en los retos personales y las dinámicas laborales de los funcionarios de las entidades distritales. En cuanto a las entidades, se denota el esfuerzo por adaptar sus dinámicas de trabajo a las condiciones actuales, permitiendo que la mayoría de los servidores puedan ejercer su rol desde sus hogares.

✓ **Talleres de comprensión y definición IBO**

En el marco de los talleres de innovación Bogotá-IBO, fueron convocados los actores que hacen parte de la implementación del teletrabajo al interior de las entidades y organismos distritales: equipos directivos, equipos técnicos, teletrabajadores y servidores no teletrabajadores; con el fin de comprender la dinámica del teletrabajo en el distrito,

identificar las principales barreras para su implementación; capturar ideas innovadoras que optimicen los mecanismos para implementar la modalidad laboral y fomentar la modernización institucional y la eficiencia en la gestión pública distrital.

Con los talleres IBO se recogieron más de 400 ideas para mejorar el programa, entre ellas, el fortalecimiento de capacidades en servidores y directivos, sensibilización y acompañamiento técnico permanente, actualización normativa, optimización de procesos y procedimientos para la implementación del modelo laboral en el Distrito Capital.

COMPONENTE II: DEFINICIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LINEAMIENTOS E INSTRUMENTOS

Desde Subsecretaría Distrital de Fortalecimiento Institucional y la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, en el marco de las competencias conferidas en los numerales 2° y 6° de artículo 20° del Decreto Distrital 140 de 2021, se concentraron los esfuerzos en orientar, impulsar y acompañar la aplicación de las políticas y lineamientos relativos a la política laboral en el Distrito Capital, así como en realizar seguimiento en los diferentes organismos y entidades distritales sobre el proceso de modernización de la Administración Pública Institucional. Particularmente, en la implementación del teletrabajo en el Distrito Capital, se definieron diferentes mecanismos para el fortalecimiento de la estrategia de teletrabajo distrital con enfoque diferencial y de género, en el mediano y largo plazo; los cuales se citan a continuación:



Pacto por el teletrabajo

A partir de los resultados logrados en las encuestas de percepción aplicadas en 2020, y el análisis de las cifras del mercado laboral del Distrito, se lideraron mesas de trabajo sectoriales, de socialización de resultados y sensibilización a directivos cabeza de Sector y organismos de control que permitieron concertar su apoyo con miras a lograr el cumplimiento de la meta trazadora con 5.400 teletrabajadores a 2024. Con este objetivo, se veló por viabilizar el compromiso del programa de Gobierno, sin afectar la misionalidad, operación y necesidades del servicio del Distrito Capital.

Se lograron en nueve (9) mesas técnicas con Subsecretarios y Directivos de las áreas Corporativas y de talento humano de los quince Sectores y cuatro entes de control del Distrito Capital; la socialización de los resultados de la encuesta, la caracterización con enfoque diferencial y la presentación de propuesta inicial en número de meta por entidad y sector, de la cual se solicitó la presentación de una contrapropuesta o confirmación de compromiso.

De esta forma, se consolidó y estableció el aporte de cada una de las entidades y organismos al cumplimiento de dicha meta, la cual se formalizó a través del *“Pacto por el teletrabajo con enfoque diferencial en Entidades y organismos del Distrito Capital”*, donde se especificó el compromiso anual de cada entidad para cumplir con el número de teletrabajadores establecidos.

Posteriormente, 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.

Gráfica 3 Evento “Firma del Pacto por el teletrabajo con enfoque diferencial en Entidades y organismos del Distrito Capital – julio 2021



Con la actividad, se fomentó el cumplimiento de las metas de Gobierno al 2024, en lograr 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.



Actualización normativa

En esta administración, se realizó la actualización normativa en teletrabajo distrital, la cual permitió fortalecer las disposiciones para la implementación, fomento y sostenibilidad del teletrabajo en organismos y entidades del Distrito Capital, las cuales, se citan a continuación:

- **Circular 032 de 2021**

Establece el lineamiento para implementación del modelo+ de teletrabajo distrital con enfoque diferencial. Con el objetivo de potenciar la modalidad laboral de teletrabajo, la

Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., coordinó y consolidó un nuevo modelo+ de teletrabajo inclusivo y centrado en los servidores distritales.

La cadena de valor y las fases del nuevo modelo están orientadas a (1) vincular un mayor número de servidores/as, en particular, con enfoque diferencial; (2) teletrabajar con asignación de tareas, acuerdos de servicio, disponibilidad y entregables; (3) fortalecer la medición y seguimiento, formación, mejora continua y gestión del conocimiento e innovación; (4) impactar la productividad laboral, el bienestar, balance y calidad de vida, sostenibilidad social ambiental y económica; y (5) evaluación constante (impactos).

El nuevo modelo+ de teletrabajo se definió como una herramienta adicional de apoyo para la consolidación y fortalecimiento del proceso de implementación del teletrabajo en los organismos y entidades Distritales.

▪ **Circular Conjunta 009 de 2021**

Este acto administrativo dispone la puesta en operación de la funcionalidad “teletrabajo” en Sideap 2.0, con el fin de 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.

La Secretaria General de la Alcaldía Mayor D.C. y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, unieron esfuerzos para crear la funcionalidad Teletrabajo", integrado en el Sistema de información Distrital del Empleo y la Administración Pública - SIDEAP, promoviendo de esta forma, la gestión de información transparente y publica sobre la gestión del talento humano en el Distrito Capital, como fuente de información oficial pública, abierta e innovadora, para la ciudadanía y los grupos de valor.

▪ **Ajustes al plan de acción de la “Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030” (PPDGITH) – Secretaría Conpes Distrital**

El Acuerdo Distrital 761 de 2020 por medio del cual se adoptó 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*”, estableció la consolidación de un nuevo contrato social, ambiental e intergeneracional que permita avanzar hacia la igualdad de oportunidades, y en la meta trazadora No. 75, prevé la participación de 5.400 funcionarios teletrabajadores a 2024, duplicando la meta de la PPDGITH.

Esta situación demandó la redistribución anual de la meta según compromisos del plan de gobierno, en concordancia con los compromisos en la política pública.

De otra parte, durante el 2020, se registraron factores coyunturales que influyeron en la cifra del número de los teletrabajadores reportados en esta vigencia, entre ellos:

El retiro de funcionarios; el cambio en equipos directivos; la transición en las plantas laborales, producto de la convocatoria 806 a 825 de 2018 Distrito Capital – CNSC, que implicaron la salida de la planta provisional y la adecuación de las nuevas plantas de personal en las entidades del Distrito; llevaron a que las entidades no continuaran con la

fase de adopción definitiva, desde su prueba piloto, situación que generó un aplazamiento en la implementación de la modalidad laboral.

Dado lo anterior, se tramitó la solicitud de redistribución y ajuste en la meta de número de teletrabajadores alineando los compromisos del Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024, en función de la política pública distrital de Gestión Integral Talento Humano 2019-2030 – Conpes Distrital 07 de 2019.

Para establecer la estimación de las nuevas metas anuales en número de teletrabajadores y la aproximación del costo y la partida presupuestal sobre la cual se ejecuta la implementación de teletrabajo en los organismos y entidades distritales, desde la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional se adelantaron las siguientes acciones:

- I. Aplicación de encuestas de sondeo a servidores distritales que desarrollaron sus actividades laborales en casa, a través de los instrumentos #YoMeQuedoEnCasa (14.628 registros) y #YoTrabajoEnLaNuevaRealidad (5.367 registros), información que permitió realizar la caracterización de la población, facilitando el cálculo de metas anuales, por Sector y entidad(es) adscrita(s).
- II. Captura y reporte desde los organismos y entidades distritales, del valor presupuestado y ejecución según fuente de recursos (inversión y funcionamiento), para la implementación de teletrabajo, cifras que permitieron identificar la distribución presupuestal asociada a la implementación de teletrabajo en los organismos y entidades distritales.
- III. Cálculo y proyección por entidad, del número de teletrabajadores, llegando a 5.400 servidores/as en 2024, según los compromisos del Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020-2024; y para el período 2025-2030, se estableció un crecimiento del 5% en cada anualidad.
- IV. Cálculo y proyección por entidad, del costo de implementación por entidades; según los ítems establecidos en el marco de la normativa Nacional y Distrital sobre teletrabajo; y que deben reconocer las entidades en la implementación del modelo, por gastos en energía, conectividad y telefonía fija; según los parámetros definidos en la Circular Distrital 096 de 2020.
- V. El indicador de número de teletrabajadores en entidades y organismos distritales es de tipo creciente. El reporte entregado anualmente indicará los nuevos servidores que ingresan a esta modalidad, por entidad.

▪ **Circulares 096 de 2020 y 017 de 2022 - reconocimiento de gastos en teletrabajo**

El teletrabajo en las entidades y organismos del Distrito Capital se ha implementado gradualmente, y en este proceso, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá ha expedido los actos administrativos que han permitido dar cumplimiento a los compromisos jurídicos sobre los gastos o auxilio compensatorio por conexiones y el valor de la energía, señalados en el artículo 6° - Numeral 7 Ley 1221 de 2008 y en el Decreto 1227 de 2022, los cuales no constituyen un factor prestacional y se cancelan como un gasto de funcionamiento acorde a la normatividad actual.

Los valores que se reconocen corresponden a los costos definidos en las tarifas por estrato socioeconómico, según lo establecido en la Ley 142 de 1994 “Por la cual se establece el régimen de los servicios públicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones”, para los servicios públicos domiciliarios de energía, telefonía e internet, según operador consultado (Enel, Movistar, Tigo, Claro, ETB), aspecto sobre el cual se define el monto a reconocer por los días efectivamente teletrabajados, en ocho horas diarias de jornada laboral.

A través de la Circular 096 de 2020, se contemplaron los valores a reconocer para las vigencias 2021 y 2022. Y, para el reconocimiento del auxilio compensatorio de servicios públicos en teletrabajo para los teletrabajadores en la vigencia 2023, se realizó un ejercicio de validación y cálculo de los valores, a partir de los componentes tarifarios establecidos por los operadores de servicio anteriormente citados. En la nueva normativa Circular 017 de 2022, se establecieron los valores del año 2023, basado en el análisis del equipo técnico de teletrabajo de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional.

▪ **Participación en Agenda Regulatoria del Proyecto de Decreto 1227 de 2022**

Bajo el liderazgo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se participó en la construcción de la Agenda Regulatoria del Proyecto de Decreto Nacional, por el cual se modificaron y adicionaron artículos al Decreto 1072 de 2015 - Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el capítulo 5 de teletrabajo. Desde la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., fueron presentadas y remitidas por correo institucional las observaciones al anteproyecto, las cuales fueron aceptadas en un 90%.

Además, con el Ministerio de Trabajo, se lograron encuentros que permitieron la 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 y directivos de las entidades distritales:

Tabla 2. Trabajo a Distancia en Colombia

	TELETRABAJO	TRABAJO EN CASA	TRABAJO REMOTO
Normatividad	Ley 1221 de 2008 Decreto 884 de 2012 Decreto 1227 de 2022 Circular Distrital 032 de 2021 Decreto Distrital 050 de 2023	Ley 2088 de 2021 Decreto 1662/2021 y Decreto 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 oficina (presencial). 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	Gastos por conexiones y energía eléctrica	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

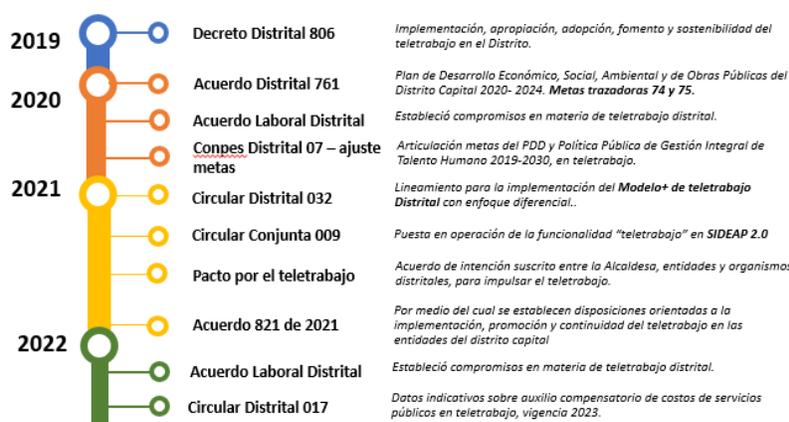
* Decretos reglamentarios para el Sector Privado
FUENTE: Ministerio de Trabajo - 2022. Elaboración: DDDI- Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá.

▪ **Decreto Distrital 050 de 2023**

Con la expedición del Decreto Nacional 1227 de 2022 y la aplicación del Modelo+ de teletrabajo, se hizo necesaria la actualización normativa distrital en materia de teletrabajo, permitiendo de esta forma la unificación de lineamientos para formulación, implementación y fomento de la política interna de teletrabajo en las entidades y organismos del Distrito Capital.

El proceso de construcción del nuevo decreto de teletrabajo inició en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. durante el segundo semestre de 2022, con la revisión de la normativa nacional y distrital aplicable a este modelo laboral, identificando los aspectos normativos más relevantes que se debían incorporar en el nuevo decreto Distrital.

Tabla 3. Principales lineamientos del Sistema Distrital de Teletrabajo



Durante la construcción del Decreto 050 de 2023, se contó con la participación de las organizaciones sindicales ASED, SINEPSED y SCJBOGOTA; quienes presentaron veinticuatro (24) observaciones al proyecto de Decreto, en cumplimiento al compromiso establecido en el Acuerdo Colectivo Laboral Distrital 2022.

Con el Decreto 050 de 2023 de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., la administración Distrital dictó y actualizó las disposiciones para la implementación, fomento y sostenibilidad del teletrabajo en organismos y entidades del Distrito Capital; eliminando barreras y facilitando el acceso a la modalidad de teletrabajo. Así mismo, determinó la adopción de la política interna en la que se regulen los términos, características, condiciones del teletrabajo, conforme a las necesidades y particularidades del servicio; de conformidad con los parámetros fijados en la Ley 1221 de 2008, el Decreto Reglamentario No. 884 de 2012, el Acuerdo 821 de 2021, la Circular Distrital 032 de 2021, el Decreto 1227 de 2022, la Ley 2191 de 2022 y el Acuerdo Colectivo Laboral de 2022.

▪ Política Interna de teletrabajo en entidades y organismos Distritales

Desde la Subsecretaría Distrital de Fortalecimiento Institucional - Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, se realiza el seguimiento a lo establecido en el Artículo 2.2.1.5.18. del Decreto Nacional 1227 de 2022 y en los Artículos 3° y 4° del Decreto Distrital 050 de 2023, frente a la definición, adopción y publicación del acto administrativo que establezca la política interna de teletrabajo de conformidad con los parámetros fijados por la normativa vigente.

Para ello, desde la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, fue elaborado y socializado un formato guía de acto administrativo, que contiene el articulado base y estructura para la adopción política interna de teletrabajo en entidades y organismos distritales. Y, la plantilla de acuerdo de voluntariedad, según los lineamientos definidos en la nueva normativa distrital. También, se han realizado diferentes mesas técnicas de acompañamiento y asesoría, con las entidades y organismos, quienes ya han avanzado en la construcción del documento de política interna, la cual debe quedar en firme en agosto de 2023.

Actualmente, de las cincuenta y ocho (58) entidades y organismos distritales que implementan teletrabajo, en treinta y una (31) ya cuentan con la política interna de teletrabajo, las restantes, avanzan con su construcción (Tabla 6).



Tabla 4. Estado Política Interna de Teletrabajo: Entidades y Organismos Distritales

SECTOR	ENTIDAD	ESTADO DE ELABORACIÓN	
Gestión Pública	Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.		Terminada
	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	En construcción	
	Agencia Analítica de Datos - AGATA	En construcción	
Gobierno	Secretaría Distrital de Gobierno - SDGBNO	En construcción	
	Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público – DADEP		Terminada
	Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC	En construcción	
Hacienda	Secretaría Distrital de Hacienda - SDHDA	En Construcción	
	Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital		Terminada
	Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones - FONCEP	En Construcción	
	Lotería de Bogotá	En Construcción	
Planeación	Secretaría Distrital de Planeación - SDP		Terminada
Desarrollo Económico, Industria y Comercio	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico		Terminada
	Instituto para la Economía Social - IPES		Terminada

SECTOR	ENTIDAD	ESTADO DE ELABORACIÓN	
	Instituto Distrital de Turismo - IDT	En Construcción	
Educación	Secretaría de Educación del Distrito - SDE	En Construcción	
	Instituto Distrital para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP	En Construcción	
	Agencia Distrital para la Educación Superior, la CyT		Terminada
Salud	Secretaría Distrital de Salud - SDS		Terminada
	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente	En Construcción	
	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur		Terminada
	Subred Integrada de Servicios de Salud Norte	En Construcción	
	Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente	En Construcción	
	Capital Salud EPS-S SAS		Terminada
Integración Social	Secretaría Distrital de Integración Social - SDIS		Terminada
	Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON	En Construcción	
Cultura, Recreación y Deporte	Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte		Terminada
	Instituto Distrital de Recreación y Deporte -IDRD		Terminada
	Orquesta Filarmónica de Bogotá - OFB	En Construcción	
	Instituto Distrital de Patrimonio Cultural -IDPC	En Construcción	
	Fundación Gilberto Alzate Avendaño -FUGA		Terminada
	Instituto Distrital de las Artes - IDARTES		Terminada
	Canal Capital		Terminada
Ambiente	Secretaría Distrital de Ambiente - SDA	En Construcción	
	Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis -JBB		Terminada
	Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER		Terminada
	Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal		Terminada
Movilidad	Secretaría Distrital de Movilidad - SDMOV	En Construcción	
	Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	En Construcción	

SECTOR	ENTIDAD	ESTADO DE ELABORACIÓN	
	Instituto de Desarrollo Urbano – IDU	En Construcción	
	Empresa de Transporte del Tercer Milenio		Terminada
	Terminal de Transportes S.A.	En Construcción	
	Empresa Metro de Bogotá S.A.		Terminada
Hábitat	Secretaría Distrital del Hábitat		Terminada
	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP		Terminada
	Caja de la Vivienda Popular - CVP	En Construcción	
	Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.		Terminada
	Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá - EAB-ESP		Terminada
	Aguas de Bogotá SA ESP	En Construcción	
	Grupo Energía de Bogotá S.A. – ESP		Terminada
	Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá S.A. - ETB-ESP		Terminada
Mujer	Secretaría Distrital de la Mujer		Terminada
Seguridad, Convivencia y Justicia	Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia	En Construcción	
	Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C.	En Construcción	
Gestión Jurídica	Secretaría Jurídica Distrital - SJD		Terminada
Entes de Control	Veeduría Distrital		Terminada
	Personería de Bogotá, D.C.	En Construcción	
	Contraloría de Bogotá, D.C.	En Construcción	
	Concejo de Bogotá D.C.		Terminada

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



Implementación del Modelo+ de teletrabajo con enfoque diferencial

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 incluyente para el Distrito, de acuerdo con lo establecido en la normatividad, que incorpora ideas innovadoras que redundan en la mejor gestión pública de la Ciudad.

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 la estrategia 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 gráfica.

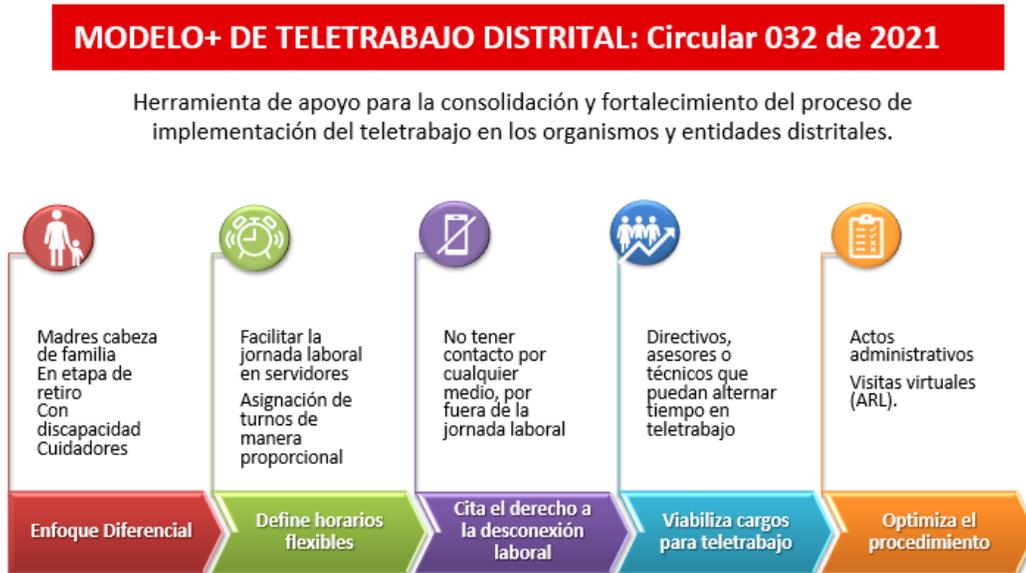
Gráfica 4 Modelo+ de teletrabajo Distrital



Con esta herramienta de apoyo para la consolidación y fortalecimiento del proceso de implementación del teletrabajo en las entidades y organismos distritales, se resalta la priorización en los enfoques diferenciales de género, poblacional, ambiental y territorial; se cita el derecho a la desconexión laboral, y optimiza el procedimiento de implementación, a

partir de nuevos formatos sugeridos, el uso de herramientas colaborativas para la planeación, el seguimiento y control de tareas a teletrabajadores.

Gráfica 5 Modelo+ de teletrabajo Distrital – Componentes



COMPONENTE III: PROMOCIÓN, CONSOLIDACIÓN, SEGUIMIENTO Y MEJORA

Esta fase tiene el objetivo de generar y fortalecer la cultura del teletrabajo y mejorar el nivel de conocimiento de lineamientos e instrumentos establecidos para su implementación al interior de las entidades y organismos distritales. En ello, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, a través de la Subdirección Distrital de Fortalecimiento Institucional, ha desarrollado eventos y actividades de acompañamiento y difusión, entre los que se encuentran:

✓ **Cartilla - Guía para la implementación del Modelo+ de teletrabajo**

Con el objetivo de orientar a Directivos, Equipos Técnicos de Apoyo en teletrabajo y teletrabajadores de las entidades y organismos distritales; respecto a las acciones y herramientas metodológicas que deben tener en cuenta para llevar a cabo la implementación, apropiación, adopción y fomento del teletrabajo, y garantizar su ejecución de manera sostenible, se elaboró el documento guía "Cartilla de Lineamientos en teletrabajo Distrital - 2023", el cual socializa el proceso y procedimiento de implementación del modelo+ de teletrabajo, incluyendo los cambios derivados de la implementación del Decreto 050 de 2023, así como los formatos de implementación sugeridos.



Cursos de teletrabajo: Plataforma Soy10Aprende

Para 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 el caso particular del curso de teletrabajo dirigido a jefes y directivos de teletrabajadores, se construyó un documento que sugiere las mejores prácticas y habilidades que puede desarrollar un directivo como jefe de equipos de teletrabajadores.

En cifras, entre la vigencia 2020 y junio de 2023, se han formado 7.789 teletrabajadores y 494 directivos del Distrito Capital. Estos resultados soportan la optimización del conocimiento en los servidores sobre aspectos generales del teletrabajo, habilidades y competencias para realizar este tipo de modalidad laboral, las herramientas TIC, así como, la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo.

Tabla 5. Cursos teletrabajo Plataforma Soy10 Aprende: Cantidad de servidores formados

	Curso de Teletrabajo para teletrabajadores	Curso de Teletrabajo para Directivos / jefes
Vigencia 2020	1.813	168
Vigencia 2021	2.102	133
Vigencia 2022	2.715	118
Vigencia 2023	1.159	75
TOTAL, FORMADOS	7.789	494

Fuente: DDDI – Soy10Aprende. Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá – jun.2023



Talleres de Co-creación y buenas prácticas con equipos técnicos de apoyo en teletrabajo

Taller de Co-creación: En mayo de 2022 se realizó el taller 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 esta actividad 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, 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. Se contó con la participación de los equipos técnicos de teletrabajo de 46 entidades, y se consolidaron más de 540 ideas.



Generalidades talleres Co-Creación:



Taller de buenas prácticas en teletrabajo: En mayo de 2023, con el objetivo de socializar las acciones, resultados y experiencias en la implementación del teletrabajo distrital, en particular sobre aquellas entidades con mayor desarrollo en la implementación del Modelo+ de teletrabajo, se desarrolló un taller dirigido a equipos técnicos de las entidades y organismos distritales.

La actividad se orientó a cómo optimizar las prácticas de planeación, gestión, reducción de obstáculos a un ecosistema laboral 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 Distritales. Las entidades distritales invitadas fueron: Secretaría Distrital de Educación; Secretaría Distrital de Gobierno; y Secretaría Jurídica Distrital, quienes generaron un marco de retroalimentación en la identificación de factores y captura de ideas que soporten la construcción de la política interna de teletrabajo, según los parámetros establecidos en la normatividad Nacional y Distrital.



Actividad Mapa de Empatía: Durante el taller de buenas prácticas, se aplicó la metodología de análisis de “Mapa de Empatía”, cuyo objetivo es conocer las motivaciones de un público objetivo por medio de un rol específico, para explorar diferentes caminos que permitan la toma de decisiones. En este caso, la aplicación del “Mapa de Empatía” se realizó desde el rol de teletrabajador en los enlaces de teletrabajo de las entidades y organismos distritales.

Producto de ejercicio se identificaron los siguientes aspectos positivos frente a la percepción del teletrabajo:

- Mejora los niveles de productividad, al contar con espacios de mayor concentración.
- El teletrabajo ha mejorado significativamente la calidad de vida de los teletrabajadores, al lograr un mayor balance en la vida personal y laboral.
- Impacta en el ahorro en tiempo y dinero al evitar los desplazamientos desde y hasta la oficina.

- Disminuye el estrés causado por el desplazamiento diario en el tráfico cada día más complejo en la ciudad.
- Reduce la huella de carbono y energética por limitar los desplazamientos hasta las entidades.
- Optimiza los espacios institucionales para la destinación de puestos de trabajo.

Así mismo producto del análisis, se logró identificar aspectos que deben ser fortalecidos para optimizar paulatinamente la implementación del teletrabajo.

- Mejorar el acceso a la información institucional.
- Fortalecer los procesos de comunicación y articulación con el jefe inmediato y los compañeros de trabajo.
- Optimizar la implementación de mecanismos de seguimiento y medición del teletrabajo articulados con la evaluación del desempeño laboral.
- Fomentar la participación de jefes de teletrabajadores en el seguimiento y gestión de esta modalidad laboral.

En términos generales, los teletrabajadores consideran que esta modalidad laboral ha impactado positivamente en su calidad de vida, permitiendo la integración de dinámicas de autocuidado personal y mejorando su productividad laboral.



Asistencia técnica y operativa a entidades y organismos Distritales

Con el objetivo de apoyar, socializar y hacer seguimiento sobre la implementación de teletrabajo; se han desarrollado diferentes jornadas de asistencias técnicas y espacios de sensibilización en generalidades de teletrabajo a directivos, teletrabajadores, funcionarios y/o jefes. Estos espacios buscan mejorar la apropiación, adopción, fomento y sostenibilidad del modelo+ de teletrabajo; y fortalecer los pilares centrales del Programa teletrabajo, particularmente sobre el fomento del cambio digital, la reconversión laboral y la modernización de la gestión pública distrital.

Particularmente, con cada grupo de valor, se enfoca la asistencia técnica y los espacios de sensibilización así:

- ***Funcionarios o servidores distritales:***

Identificar las mejores prácticas y las habilidades que puede desarrollar un funcionario distrital en el rol de teletrabajador, e integrarlas a sus actividades laborales, además del fortalecimiento de capacidades blandas, tecnológicas y técnicas; temáticas que también están incluidas en los contenidos de los cursos de la plataforma SOY10Aprende. Adicionalmente, se trabaja en el compromiso e implementación de la gestión por resultados.

- ***Equipos Técnicos de Apoyo en teletrabajo:***

Ofrecer lineamientos y directrices, basados en las mejores prácticas de teletrabajo, así como brindar asesoría técnica a los responsables de liderar el proceso en las entidades, con el fin de facilitar la implementación, normalización de actos administrativos, procesos y procedimientos que se articulen con los Sistemas Integrados de Gestión de cada entidad.

- **Jefes o Directivos:**

Con el objetivo de fomentar la transformación cultural para la mejorar la implementación del teletrabajo, se realiza la sensibilización y socialización de metodología, resultados y beneficios del modelo laboral a nivel Distrital ; así como la divulgación de mecanismos y herramientas de planeación que favorezcan la articulación de equipos de trabajo, la confianza y faciliten el compromiso y la toma de decisiones de la alta dirección para viabilizar el ingreso de un mayor número de teletrabajadores.

Tabla 6. Asistencia técnica y operativa a entidades y organismos Distritales, temas teletrabajo

	Número de reuniones: Mesas técnicas: Sensibilización equipos, directores y teletrabajadores	Número de Asistentes
2020	190	1400
2021	200	1370
2022	65	1103
2023jun	35	513
Total, número de reuniones: 490		
Total, asistentes: 4386		

Para la implementación, sostenibilidad y mejora de la estrategia de teletrabajo, desde la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional se proyectó para la vigencia 2023 un asesoramiento técnico permanente a las entidades, basados en requerimientos específicos para la implementación de la política interna de teletrabajo y la sensibilización en generalidades de la estrategia de teletrabajo Distrital.

A partir de la expedición del Decreto Distrital 050 de 2023, las entidades y organismo Distritales enfocaron sus necesidades de asesoramiento en la documentación e implementación de su política interna de teletrabajo y en la comprensión de los principales cambios generados por la nueva normativa nacional y distrital.

La sensibilización en generalidades de teletrabajo se ha enfocado en forjar capacidades en los nuevos equipos técnicos de apoyo en teletrabajo y teletrabajadores de las entidades y organismos distritales, con el fin de que su experiencia en teletrabajo sea la mejor y permita una gestión pública efectiva.



De manera complementaria, se han dispuesto de otros mecanismos de atención y asistencia técnica para que las entidades y organismos distritales reciban de manera oportuna y ágil, información y respuesta a sus requerimientos relacionados con la implementación de la estrategia de teletrabajo distrital.

Los canales más utilizados por las entidades y organismos distritales para solicitar atención a requerimientos y asistencia técnica son Chat de WhatsApp (53%), llamada telefónica (36%) y correo electrónico (6%).



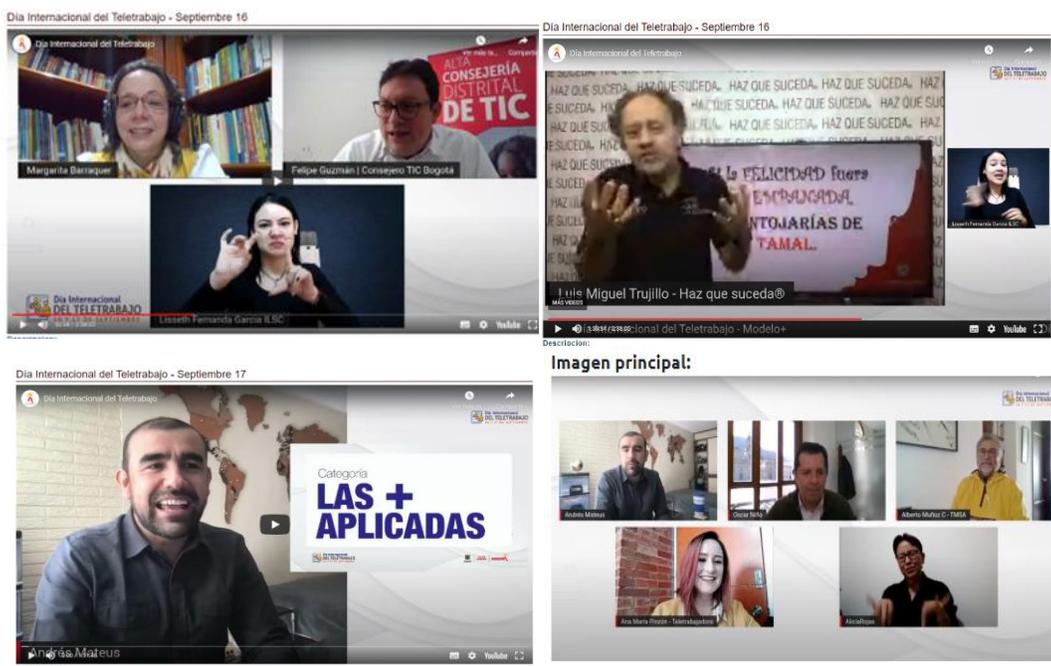
Conmemoración Día Internacional del teletrabajo

Vigencia 2020: La conmemoración del Día Internacional de teletrabajo, el Distrito la realizó a través del FbLive “*Avances y logros en la implementación del Teletrabajo en el Distrito*”, liderado por la Secretaría General – Margarita Barraquer. Contó con la participación del Ministro de Trabajo – Ángel Custodio Cabrera y el Director General de Compensar – Carlos Mauricio Vásquez.

Durante el evento, que participaron 349 personas, fue socializado el compromiso de la administración distrital en metas de teletrabajo dirigido a todos los servidores, resaltando los enfoques diferenciales de género, poblacional, ambiental y territorial, especialmente sobre los funcionarios con discapacidad, cuidadores (as), madres cabeza de familia y en plan de retiro (prepensionados). Se socializó que, el aislamiento preventivo obligatorio por la emergencia sanitaria generada por COVID-19, hizo que el 50% (16,212) del total de la planta del Distrito, migrara a trabajo en casa.



Vigencia 2021: A través de los canales oficiales de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, durante los días 16 y 17, 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.



En 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, se 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.

Vigencia 2022: En el marco del evento del día Internacional del teletrabajo, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., desarrolló el evento “El teletrabajo en la Administración Distrital: Un aporte al desarrollo sostenible de Bogotá” – Experiencias Exitosas World Café; con el cual la Administración distrital abrió un espacio de aprendizaje y discusión para 117 asistentes, donde se buscó promover el intercambio de conocimientos y experiencias en la consolidación del nuevo acuerdo social, ambiental y económico hacia la igualdad de oportunidades y la promoción del teletrabajo, demostrando las ventajas de su implementación para el bienestar y calidad de vida de los funcionarios.

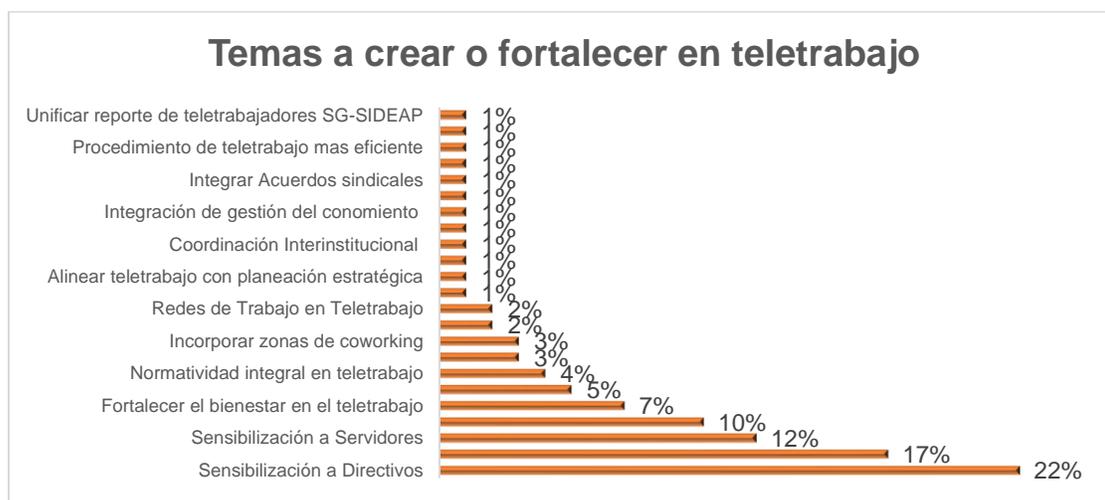
En el World Café, espacio en el cual participaron todos los asistentes e invitados especiales, se socializó en detalle, las experiencias, resultados, retos, logros y buenas prácticas en la implementación del teletrabajo. Las experiencias exitosas fueron presentadas por la Secretaría Distrital de Gobierno, Secretaría Distrital de Integración Social, el Instituto de

Desarrollo Urbano, Transmilenio y Compensar. Acompañando a estas charlas también participaron en los stands el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital-DASCD (funcionalidades de las plataformas de SIDEAP 2.0 y Aulas del Saber), Suite de Google (funcionalidades de la plataforma), Suite de Microsoft (funcionalidades de la plataforma), Compensar (Actividades de Bienestar) y la ARL POSITIVA (cobertura de riesgos laborales en el teletrabajo).



A través de la conversación colaborativa, se compartió el conocimiento y se visualizaron expectativas e intercambio de ideas frente a teletrabajo. De igual forma, se contribuyó con la generación y difusión del conocimiento, y a hacer crecer factores que conocen las entidades expositoras desde un punto de vista individual como colectivo.

Se logró captar las ideas más desarrolladas, las cuales se socializan a continuación, y sobre las cuales se toman las más relevantes y se evalúan dentro de los lineamientos a generar desde la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional.



Los temas identificados que deben fortalecerse en la implementación del teletrabajo son: sensibilización a directivos (22%), herramientas de seguimiento a teletrabajo (17%), la sensibilización a funcionarios (12%) y el fortalecimiento tecnológico (10%).



Fueron señaladas las siguientes: condiciones para acceder (25%), entre ellas, los criterios de priorización, convocatorias y requisitos de las entidades; desconfianza en el teletrabajo y/o teletrabajador (17%); malas prácticas en teletrabajo (12%), y resistencia al cambio (9%). Es importante indicar que el 13% de los participantes consideraron que no tenían ningún criterio a eliminar en la modalidad de teletrabajo. Es de resaltar, que con el Decreto 050 de 2023, se dio alcance y claridad a los aspectos anteriormente señalados.



En cuanto a los temas que se deben mantener en la implementación del teletrabajo, están en un 33% la estrategia de teletrabajo, un 12% la capacitación en temas relacionados con teletrabajo; un 11% sobre el cumplimiento de meta de numero de teletrabajadores; y el 11% en espacios de articulación distrital en teletrabajo.



Frente a los temas a evitar fueron considerados: las malas prácticas en el teletrabajo (22%); incrementar los requisitos para teletrabajar (19%); desconfianza en el teletrabajo (18%), teletrabajo fuera de los horarios laborales (10%).



Evento "Agéndate con el teletrabajo para 2022":

En diciembre de 2021, se desarrolló el encuentro de agéndate con el teletrabajo, el cual se desarrolló con el objetivo de fortalecer las acciones encaminadas a la planeación de la implementación, apropiación, adopción, fomento y sostenibilidad del teletrabajo en organismos y entidades distritales.

La actividad hace parte 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.



Divulgación Módulo teletrabajo – Jueves de Sideap – junio de 2023:

En cumplimiento de lo establecido en el Artículo 8° del Decreto Distrital 050 de 2023, en el cual las entidades u organismos Distritales deberán actualizar permanentemente el ingreso y retiro de teletrabajadores en la plataforma SIDEAP 2.0 - Módulo teletrabajo; la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCDC realizaron la actividad "jueves Sideap – Teletrabajo en el Distrito", espacio virtual, en vivo, que se realizó a través del canal de YouTube del DASCDC el 22 de junio entre las 10:00 y 11:30 am. La estrategia de comunicación del evento la realizó el DASCDC, y desde la Secretaría General, se divulgó los enlaces en teletrabajo, y la oficina de comunicaciones.

La agenda desarrollada contempló la participación de Slendy Contreras - subdirectora de Planeación y Gestión de Información del Talento Humano Distrital del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital; desde la Secretaría General de la Alcaldía Mayor

de Bogotá, la subsecretaria de Fortalecimiento Institucional - Patricia Rincón; y una teletrabajadora invitada, quien labora con la Secretaría Distrital de la Mujer.



En la intervención de la subsecretaría Distrital de Fortalecimiento Institucional, Patricia Rincón, se socializó sobre la importancia del teletrabajo en el distrito, las acciones que se han adelantado, el cumplimiento de metas y el Decreto 050 de 2023, el cual cambió los criterios de priorización. En la intervención del DASCSD, se promovió el registro de teletrabajadores en Sideap 2.0. Desde la Secretaría de la Mujer, la funcionaria invitada contó su experiencia como teletrabajadora, así como los avances de la entidad en la implementación de la modalidad laboral y el hecho que lograron superar la meta acordada en el Pacto por teletrabajo.

**V.RESULTADOS OBTENIDOS A
JUNIO DE 2023**

V. RESULTADOS OBTENIDOS A JUNIO DE 2023



Encuestas de percepción a teletrabajadores y jefes de teletrabajadores:

Durante las vigencias 2021 y 2022, la administración ha enfocado sus esfuerzos en la generación de mecanismos de medición de la percepción del teletrabajo distrital. Esta medición es aplicada tanto a teletrabajadores como a jefes de teletrabajadores, tiene como objetivo el identificar puntualmente cómo ha sido la experiencia de cada rol en el desarrollo de esta modalidad laboral; y la percepción frente a la aplicación del **modelo+ de teletrabajo**, permitiendo establecer acciones de mejora y mecanismos de optimización de esta modalidad como parte de la gestión pública distrital.

Producto de esta consulta se pudo identificar:

Comparativo resultados encuestas de percepción a teletrabajadores

Criterio	Resultado 2021	Resultado 2022	Variación
N° teletrabajadores participantes	1193	2424	▲
Consideran que siempre se cumplen sus expectativas emocionales, profesionales y personales en teletrabajo.	84,0%	90,0%	▲
Se consideran satisfechos con el teletrabajo	98,0%	98,5%	▲
Consideran que no se aumentó la carga laboral con la modalidad de teletrabajo.	71,0%	84,4%	▲
Señalan que no han presentado dificultades para el óptimo desempeño y cumplimiento de sus objetivos en teletrabajo.	96,0%	97,8%	▲
Cuentan con software o herramienta tecnológicas para el seguimiento en el teletrabajo.	56,0%	55,7%	▼
Consideran que no se disminuyó su productividad bajo esta modalidad.	99,5%	99,6%	▲
Consideran que, la disponibilidad de tiempo para la integración con el equipo de trabajo no ha disminuido.	61,0%	83,8%	▲
Consideran que con esta modalidad se generan ahorros en el dinero gastado	83,0%	83,6%	▲
Las relaciones laborales con sus compañeros no se han visto desmejoradas con el teletrabajo	90,0%	94,7%	▲



Cálculo de huella ambiental y calidad de vida de teletrabajadores (en asocio con el MinTIC):

En un trabajo articulado con el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones MinTIC, a través de CalculApp, se logró una nueva medición del impacto ambiental, económico, energético y calidad de vida al aplicar el teletrabajo en el Distrito Capital.

A partir de la construcción de una base de datos con la información actualizada de las direcciones físicas correspondientes a las sedes de las 58 entidades y organismos que implementan teletrabajo; por el correo institucional de teletrabajo distrito, se remitieron los

enlaces MinTIC a teletrabajadores y jefes de talento humano para cada una de las entidades y organismos distritales; y en este, diligenciaron los datos que permitieron medir cuatro huellas:

- (i) De carbono, que revela el daño ambiental que un trabajador ocasiona con sus desplazamientos.
- (ii) Calidad de vida, que arroja los días que un funcionario convencional pasa en un medio de transporte desplazándose de su casa a su lugar de labores y viceversa.
- (iii) Equidad, que muestra la inversión económica que un funcionario hace en transporte-
- (iv) Huella energética, que tiene que ver con el ahorro en combustible durante los desplazamientos.

Los resultados que arroja la medición constituyen una herramienta clave, para que tanto trabajadores como las entidades y organismos del Distrito Capital puedan contar con la medición de impacto de la implementación del teletrabajo sobre la calidad de vida de los servidores, y el medio ambiente.

Los resultados consolidados para cincuenta y siete (57) entidades, con la participación de 1.863 teletrabajadores en 2022 y 3.243 en 2023, son:

ESTIMACIONES BENEFICIOS AMBIENTALES Y CALIDAD DE VIDA		
Indicador	Medición 2022	Medición 2023
 HUELLA DE CARBONO: Co2 dejado de emitir mensualmente	77 toneladas, equivalente a la siembra mensual de más de 930 árboles.	113 toneladas, equivalente a la siembra mensual de más de 1.453 árboles.
 HUELLA DE ENERGÍA: Combustible mensual dejado de usar	Se dejaron de utilizar 2.914 galones por los viajes desde y hacia el trabajo.	Se dejaron de utilizar 4.268 galones por los viajes desde y hacia el trabajo.
 HUELLA DE CALIDAD DE VIDA Ahorro promedio en horas diarias en desplazamientos.	Un teletrabajador se ahorra en promedio más de 2 horas diarias en desplazamientos desde y hacia el trabajo.	Un teletrabajador se ahorra en promedio 2 horas y 25 minutos diarios en desplazamientos desde y hacia el trabajo.
 HUELLA DE EQUIDAD: Dinero en promedio, que se ahorra por gastos en transporte, alimentación y parqueadero, entre otros consumos.	Un teletrabajador ahorra más de \$395.000 mensuales, en promedio.	Un teletrabajador ahorra más de \$418.886 mensuales, en promedio.

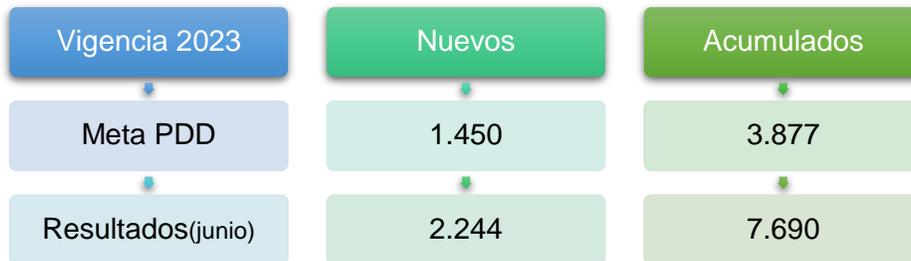


Frente a la vigencia 2022, en la medición de 2023 se detecta que los efectos sobre las huellas ambientales (Carbono y Energía) fueron más favorables, en un año, se dejaron de emitir más del 46% en Co2 y Gasolina. El tiempo ahorrado por desplazamientos, en promedio, llegó a 2 horas y 45 minutos; y en huella de equidad, los teletrabajadores ahorran más de \$418.886 mensuales por gastos de transporte, alimentación y parqueadero, entre otros consumos.



Número de teletrabajadores en entidades y organismos distritales.

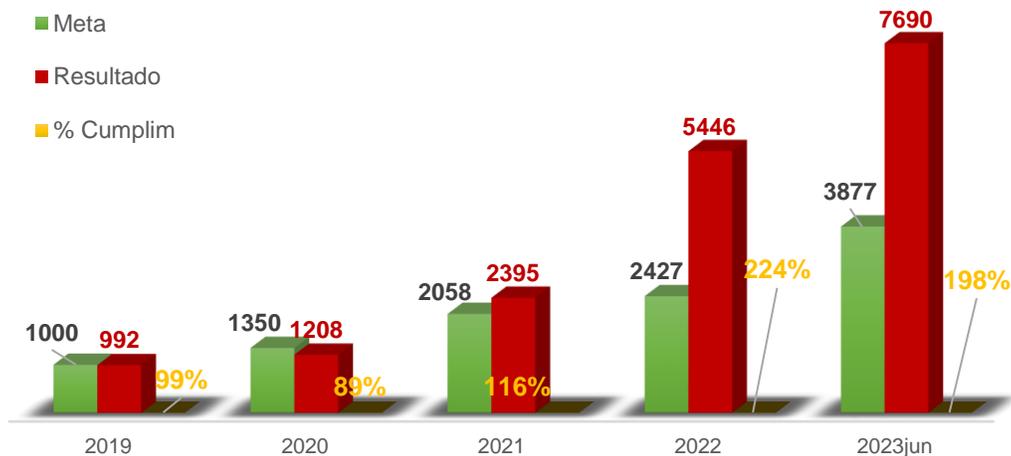
En la consolidación de gestión y cifras de implementación del teletrabajo en las entidades y organismos distritales, se estableció que la cifra de nuevos teletrabajadores entre enero y junio de 2023 es 2.244 servidores, llegando a un dato acumulado de 7.690 para esta vigencia.



Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá - DDDI - Reporte de entidades a junio de 2023.

La gráfica siguiente reporta el número de teletrabajadores en el Distrito Capital, como una meta anual acumulada de 7.690 servidores, que corresponden a la suma del dato de cierre en la vigencia 2019:992 teletrabajadores; más los nuevos que ingresaron en año 2020:216 teletrabajadores, los nuevos en 2021:1.187, los que ingresaron en 2022:3.051 teletrabajadores, y, finalmente, los nuevos que ingresaron en el primer semestre de 2023:2.244.

Gráfica 6 Número de teletrabajadores en entidades y organismos del Distrito Capital- 2019-junio 2023



Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá - DDDI - Reporte de entidades a junio de 2023.

Estos resultados señalan que los mecanismos desarrollados en la estrategia para la implementación del teletrabajo distrital son exitosos. Frente a los 3.877 teletrabajadores

como meta proyectada al 2023, de participación de servidores en la modalidad laboral, se logró de manera anticipada la participación de 7.690 teletrabajadores, impulsado por los cambios laborales que dejaron la emergencia sanitaria mundial por COVID 19, así como el compromiso de las entidades frente a la implementación del teletrabajo y el cumplimiento de la meta proyectada en la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano.

Se evidencia que 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.

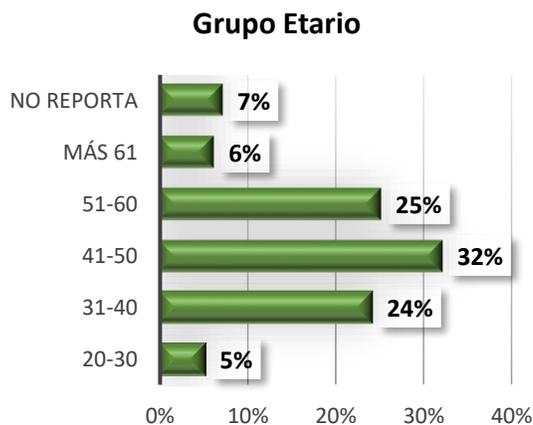
En la implementación de esta modalidad laboral, desde la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional se promueve con los líderes de talento humano para que apuesten por una gestión con acuerdos, productos entregables y medición de resultados; los cuales se articulan a los acuerdos de gestión que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

De esta forma, el reporte consolidado de teletrabajadores registra un total de 7.690 servidores de las entidades y organismos distritales que han participado de la modalidad laboral.

✓ Caracterización servidores que han participado como teletrabajadores a junio de 2023:

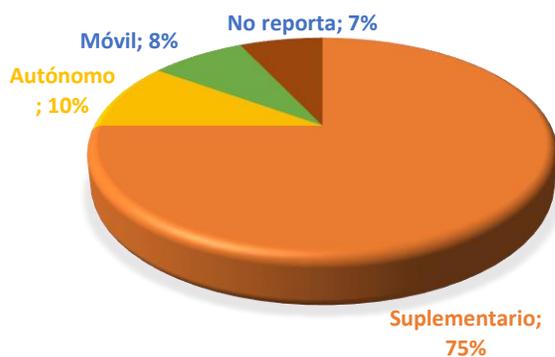


De acuerdo con las cifras reportadas por las entidades y organismos distritales a junio de 2023, según sexo, 4.332 (56%), de los teletrabajadores son mujeres y 2.822 (37%) son hombres, y 536 (7%) restante, que no reporta información.



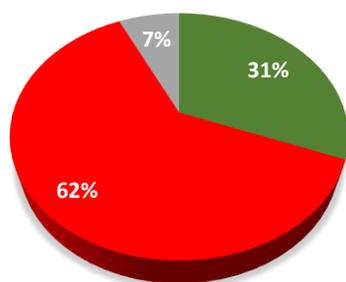
Por grupo etario, el 5% (413) tienen entre 20 y 30 años, el 24% (1.845) tienen entre 31 y 40 años, el 32% (2.496) se ubican entre 41 y 50 años; el 25% (1.905) tiene entre 51 y 60 años, un 6% (495) son funcionarios en plan de retiro. Y, 536 (7%) restante, que no reporta información.

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 en un 75% (5.791), en la que se labora desde cada 2 o 3 días a la semana; un 10% (743) en Autónomo; un 8% (620) de los servidores están desarrollando sus labores en teletrabajo bajo la modalidad móvil (trabajadores de la ETB). Un total de 536 (7%) restante, que no reporta información.

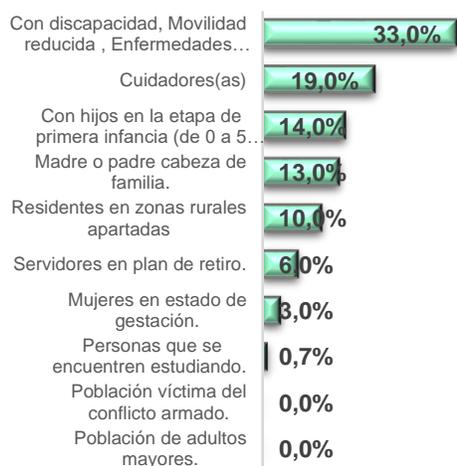


Enfoque Diferencial

Del total de teletrabajadores, el 31% (2.358) reportan enfoque diferencial a través de los criterios de prioridad, en tanto que el 62% (4.794) son teletrabajadores sin condiciones diferenciales; y 536 (7%) restante, que no reporta información

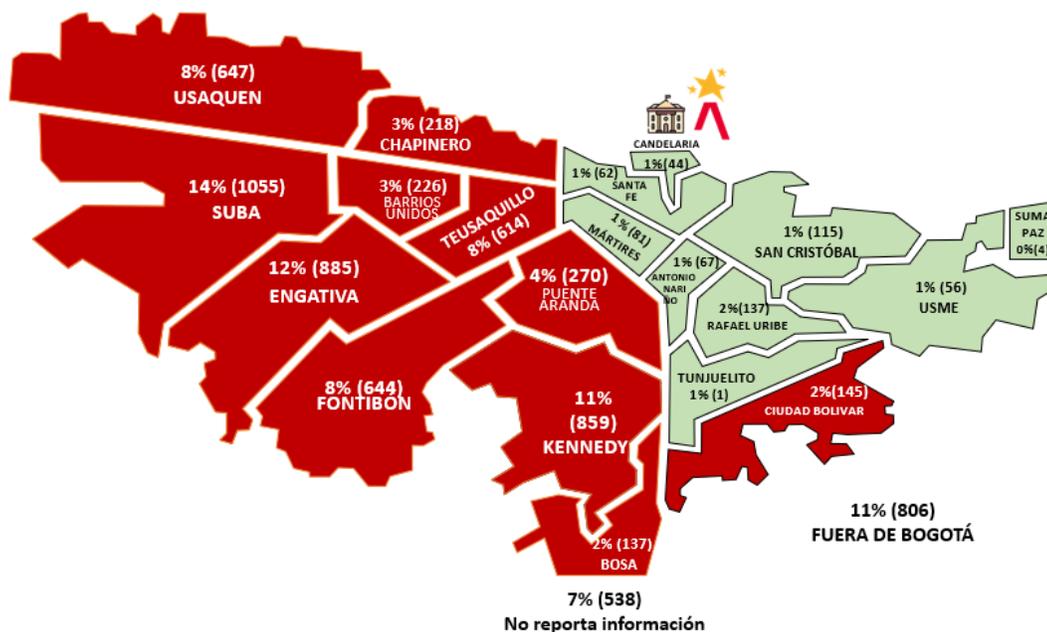
■ Con enfoque ■ Sin enfoque ■ No reporta

Criterio de Prioridad



Frente a los teletrabajadores con criterios de prioridad, el 33% reportan discapacidad, Movilidad reducida, o Enfermedades catastróficas. El 19% son teletrabajadores cuidadores, el 14% tienen hijos en la etapa de primera infancia (de 0 a 5 años); el 13% son madre o padre cabeza de familia; el 10% reside en zonas rurales apartadas; un 6% son servidores en plan de retiro, un 3% son mujeres en estado de gestación; un 0.7% son servidores que están estudiando, y menos del 1% restante, corresponde a población de adultos mayores y víctimas del conflicto armado.

Localidad de residencia de los teletrabajadores



Con respecto a la localidad de residencia, los teletrabajadores se ubican así: Suba (14% - 1055), Engativá (12% - 885), Kennedy (11% - 859), fuera de Bogotá D.C. (11% - 806), Usaquén (8% - 647), Fontibón (8% - 644), Teusaquillo (8% - 614), Puente Aranda (4% - 270), Barrios Unidos (3% - 226), Chapinero (3% - 218), Ciudad Bolívar (2% - 145), Bosa (2% - 137), Rafael Uribe (2% - 137), San Cristóbal (1% - 115), Los Mártires (1% - 81), Tunjuelito (1% - 81), Antonio Nariño (1% - 67), Santa Fe (1% - 62), Usme (1% - 56), La Candelaria (1% - 44), Sumapaz (0,1% - 4). Un total de 538 (7%) restante, que no reporta información.



Compromisos y resultados sobre meta del pacto por el teletrabajo con enfoque diferencial: Sectores y entidades adscritas a junio de 2023:

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:

Tabla 7. Teletrabajo Distrital: Compromiso y resultado meta acumulada anual

SECTOR	ENTIDAD	META 2023	RESULTADOS A JUNIO DE 2023	
Gestión Pública	Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.	190	239	128%
	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD	15	25	167%
	Agencia Analítica de Datos - AGATA	15	13	87%
	TOTAL, SECTOR GESTIÓN PÚBLICA	220	277	126%
Gobierno	Secretaría Distrital de Gobierno - SDGBNO	182	442	243%
	Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público – DADEP	13	8	62%
	Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC	45	41	91%
	TOTAL, SECTOR GESTIÓN GOBIERNO	240	491	205%
Hacienda	Secretaría Distrital de Hacienda - SDHDA	225	911	405%
	Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital	90	233	259%
	Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones - FONCEP	12	71	592%
	Lotería de Bogotá	11	2	18%
	TOTAL, SECTOR HACIENDA	338	1217	360%
Planeación	Secretaría Distrital de Planeación - SDP	126	324	257%
	TOTAL, SECTOR PLANEACIÓN	126	324	257%
Desarrollo Económico, Industria y Comercio	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	30	68	227%
	Instituto para la Economía Social - IPES	25	45	180%
	Instituto Distrital de Turismo - IDT	12	29	242%
	TOTAL, SECTOR DESARROLLO ECON.	67	142	212%
Educación	Secretaría de Educación del Distrito – SDE	270	171	63%
	Instituto Distrital para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico – IDEP	37	26	70%
	Agencia Distrital para la Educación Superior, la CyT	30	22	73%
	TOTAL, SECTOR EDUCACIÓN	337	219	65%
Salud	Secretaría Distrital de Salud - SDS	42	44	105%
	Subredes Integradas de Servicios de Salud: Sur Occidente – Sur – Norte y Centro Oriente	414	217	52%

SECTOR	ENTIDAD	META 2023	RESULTADOS A JUNIO DE 2023	
	Capital Salud EPS-S SAS	17	15	88%
	TOTAL, SECTOR SALUD	473	276	58%
Integración Social	Secretaría Distrital de Integración Social	330	234	71%
	Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON	30	28	93%
	TOTAL, SECTOR INTEGRACIÓN SOCIAL	360	262	73%
Cultura, Recreación y Deporte	Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	40	114	285%
	Instituto Distrital de Recreación y Deporte - IDR	3	22	733%
	Orquesta Filarmónica de Bogotá – OFB	6	9	150%
	Instituto Distrital de Patrimonio Cultural - IDPC	6	10	167%
	Fundación Gilberto Alzate Avendaño -FUGA	7	27	386%
	Instituto Distrital de las Artes – IDARTES	5	12	240%
	Canal Capital	4	26	650%
	TOTAL, SECTOR CULTURA, RECREAC.	71	220	310%
Ambiente	Secretaría Distrital de Ambiente – SDA	30	67	223%
	Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis -JBB	9	8	89%
	Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER	28	94	336%
	Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	10	12	120%
	TOTAL, SECTOR AMBIENTE	77	181	235%
Movilidad	Secretaría Distrital de Movilidad – SDMOV	243	333	137%
	Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	12	61	508%
	Instituto de Desarrollo Urbano – IDU	112	325	290%
	Empresa de Transporte del Tercer Milenio	65	78	120%
	Terminal de Transportes S.A.	7	53	757%
	Empresa Metro de Bogotá S.A.	22	149	677%
	TOTAL, SECTOR MOVILIDAD	461	999	217%
Hábitat	Secretaría Distrital del Hábitat	15	13	87%

SECTOR	ENTIDAD	META 2023	RESULTADOS A JUNIO DE 2023	
	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP	45	36	80%
	Caja de la Vivienda Popular - CVP	9	14	156%
	Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.– ERU	26	37	142%
	Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá -EAB-ESP	234	179	76%
	Aguas de Bogotá SA ESP	23	27	117%
	Grupo Energía de Bogotá S.A. – ESP	151	536	355%
	Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá S.A. -ETB-ESP	215	1112	517%
	TOTAL, SECTOR HÁBITAT	718	1954	272%
Mujer	Secretaría Distrital de la Mujer	13	51	392%
	TOTAL, SECTOR MUJER	13	51	392%
Seguridad, Convivencia y Justicia	Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia	68	70	103%
	Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C.	14	14	100%
	TOTAL, SECTOR SEGURIDAD Y CONV.	82	84	102%
Gestión Jurídica	Secretaría Jurídica Distrital – SJD	16	94	588%
	TOTAL, SECTOR JURÍDICA	16	94	588%
Entes de Control	Veeduría Distrital	17	19	112%
	Personería de Bogotá, D.C.	80	139	174%
	Contraloría de Bogotá, D.C.	95	46	48%
	Concejo de Bogotá D.C.	50	20	40%
	TOTAL, ENTES DE CONTROL	242	224	93%

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 reporta el estado de avance de cada entidad, según sus compromisos de Pacto por Teletrabajo con enfoque diferencial. De las 58 entidades Distritales el 91% tiene avances en el cumplimiento de la meta sobre el número de teletrabajadores, incluso varios Sectores que han hecho esfuerzos adicionales y han superado las metas acordadas, son los casos de Mujer, Hacienda, Cultura, Recreación y Deporte; Ambiente y Movilidad.

Uno de los Sectores con cumplimiento inferior al 60%, en la meta del Pacto por teletrabajo con enfoque diferencial, es Salud. Frente a esta situación, desde la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá se remitieron comunicaciones a las entidades adscritas, del citado Sector, con el fin de solicitar la información de la gestión administrativa adelantada para avanzar oportunamente en el cumplimiento de los compromisos pactados.

VI. RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

La situación sanitaria mundial impulsó la transformación de las relaciones laborales, y con ello el teletrabajo llegó para quedarse. En el informe técnico realizado por la Organización Internacional del Trabajo-OIT se confirma que el teletrabajo tiene beneficios y desafíos para los trabajadores como para las empresas²; entre ellos, el cambio en la cultura organizacional de las entidades públicas y las organizaciones, particularmente en la innovación y modernización institucional, así como en el fortalecimiento de capacidades.

El Modelo+ de teletrabajo se construyó a partir de las lecciones aprendidas generadas en trabajo en casa; de los encuentros o mesas de trabajo con equipos técnicos, teletrabajadores, no teletrabajadores y directivos, que permitieron identificar buenas prácticas que fortalecieron los procesos, procedimientos y normativa para la implementación de la modalidad; respetando los derechos, la calidad de vida y el bienestar de los servidores, a la vez que generó una cultura organizativa que permitió a los organismos y entidades distritales a aprovechar eficientemente las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías, afectando positivamente la huella ambiental, y optimizando la innovación en la gestión pública Distrital.

Identificados los mecanismos que soportan la implementación del Modelo+ y sus resultados, es importante identificar y mantener el compromiso en el mediano y largo plazo, desde directivos y grupos de trabajo de los organismos y entidades distritales, sobre la continuidad y fomento de en la implementación del modelo laboral.

Dentro de los factores que favorecieron los avances están el interés de la Administración Distrital al incluir en el programa de Gobierno, el teletrabajo, como una meta en que la articulación con directivos de sectores y entidades adscritas fue fundamental, y se logró a través de la firma del pacto del teletrabajo con enfoque diferencial.

Así mismo, fueron fundamentales los lineamientos y su actualización permanente; la disponibilidad de presupuesto y recursos tecnológicos; desarrollo de capacitaciones y socialización con los aspirantes; la articulación interinstitucional para evaluación de competencias, el fortalecimiento de capacidades para teletrabajo; así como el acompañamiento y asesoría desde la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. en la construcción de las políticas internas de teletrabajo.

Dados los importantes cambios que se gestan a partir de la implementación del teletrabajo, es importante que las entidades y organismos distritales continúen con la capacitación de su capital humano, tanto a nivel de los funcionarios, como de los directivos, pues el teletrabajo también implica una nueva forma de relacionarse entre todos los integrantes de las entidades, impactando tanto al teletrabajador como a sus superiores y al resto de la estructura organizacional que permanece en las instalaciones físicas de la misma.

Así mismo, es importante continuar fortaleciendo los recursos y uso de herramientas tecnológicas en teletrabajo, con el fin de facilitar el desarrollo de las actividades y garantizar la continuidad de las operaciones, servicio y misionalidad de las entidades.

² OIT - “Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe” — julio, 2021.

También, deben contemplarse aspectos de calidad de vida laboral y salud mental que motiven la productividad y la eficiencia, en los funcionarios. Para ello, a partir de las mediciones existentes, validar y optimizar las dinámicas de trabajo para incorporarlas en las nuevas realidades laborales, como lo es el uso y apropiación de las TIC enmarcados en la transformación digital, el uso de la infraestructura y la posibilidad de reducción de costos.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA
GENERAL

