

# Informe de Gestión 2021 TELETRABAJO DISTRICTAL

Bogotá, enero de 2022



SECRETARÍA  
GENERAL



Dirección Distrital de Desarrollo Institucional

## Contenido

Introducción .....	3
Objetivo .....	4
Acciones desarrolladas .....	4
1. <i>Construcción y Definición del Modelo+ de teletrabajo distrital – Circular 032 de 2021. ....</i>	5
2. <i>Presentación, aprobación y divulgación de la “Estrategia de teletrabajo distrital con enfoque diferencial 2020-2024”:</i> .....	6
3. <i>Consolidación metas anuales en número de teletrabajadores periodo 2021-2024:</i> .....	6
4. <i>Firma del Pacto por el teletrabajo distrital con enfoque diferencial:</i> .....	6
5. <i>Articulación metas teletrabajo del Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024 y la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030:</i> .....	8
6. <i>Conmemoración día Internacional del Teletrabajo:</i> .....	8
8. <i>Fortalecimiento de capacidades</i> .....	10
9. <i>Evento “Agéndate con el teletrabajo 2022”:</i> .....	11
10. <i>Seguimiento y monitoreo del programa teletrabajo</i> .....	12
11. <i>Evaluación a reuniones de asesoría técnica con grupos de valor Fortalecimiento de capacidades</i> .....	12
Resultados en Cifras.....	15

## Introducción

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., en virtud de lo establecido en el artículo 20° del Decreto Distrital 140 de 2021, ha concentrado sus esfuerzos en orientar, impulsar y acompañar la aplicación de las políticas y lineamientos relativos a los sistemas de gestión, y 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.

También, 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, 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 considere horarios flexibles, y que dentro de los criterios de priorización incluya personas con discapacidad, cuidadores, cuidadoras, y madres cabeza de familia; y la participación de 5.400 funcionarios teletrabajadores a 2024.

En el marco de una gestión pública eficiente y transparente, desde la Administración Distrital, el teletrabajo es el mecanismo mediante el cual se busca mejorar las condiciones laborales de los servidores, particularmente de las madres cabeza de familia, cuidadores, personas con discapacidad y trabajadores en etapa de retiro; con un enfoque diferencial y una mayor cobertura en el número de personas trabajadoras en esta modalidad.



## Objetivo

Implementar el teletrabajo en entidades y organismos distritales bajo un enfoque diferencial; a través del uso de un modelo innovador, más ágil e incluyente, dirigido a un mayor número de servidores, que cumplan con las condiciones definidas en la Ley 1221 de 2012 y el Decreto Distrital 086 de 2019.

Con ello, se apunta a dignificar aún más las situaciones de los trabajadores distritales y mejorar su calidad de vida, con lo cual se reducen también los tiempos de desplazamiento, se mejora la movilidad y la calidad del aire en la ciudad; además de posicionar a Bogotá como una ciudad, innovadora, incluyente y referente en el tema.

## Acciones desarrolladas

Identificados los compromisos para teletrabajo en el Plan de Desarrollo 2020-2024: (i) meta anual de número de servidores en teletrabajo; y (ii) la construcción de una estrategia progresiva de teletrabajo con enfoque diferencial, se han desarrollado acciones que le han permitido a las entidades del orden distrital el fortalecimiento de la gerencia pública con normatividad clara y actualizada, lineamientos distritales para la implementación del modelo laboral teletrabajo, transferencia de conocimiento y modernización institucional.

Estas, se han enfocado en:

- i. Lograr el compromiso concertado de meta en número de teletrabajadores, por entidad y organismo de control, con la firma de un pacto con enfoque diferencial de género,

- poblacional, ambiental y territorial, que considere a funcionarios(as) con discapacidad, cuidadores(as) y madres cabeza de familia.
- ii. Configurar un modelo incluyente, basado en la productividad laboral, bienestar, balance y calidad de vida; y sostenibilidad social, ambiental y económica (Modelo+ de Teletrabajo).
  - iii. Optimizar el seguimiento y monitoreo de las cifras de implementación del programa teletrabajo, con enfoque diferencial en el Distrito Capital, a través de la sinergia con SIDEAP2.0 – Módulo Teletrabajo.
  - iv. Acompañamiento técnico, operativo y jurídico a entidades y organismos distritales, para la implementación del modelo.
  - v. Fortalecimiento de capacidades.

Desde la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, líder del Programa Teletrabajo Distrital, se han desarrollado actividades enfocadas a la inclusión social y productiva de los servidores distritales, con especial observancia en 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, así:

#### 1. *Construcción y Definición del Modelo+ de teletrabajo distrital – Circular 032 de 2021.*

En el marco de un taller de innovación 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 servidores/as con discapacidad, cuidadores/as y madres cabeza de familia y en plan de retiro. Con la aplicación del modelo+ de teletrabajo, se simplifican las etapas de implementación; optimiza el procedimiento, establece horarios flexibles, el derecho a la desconexión, y resalta la priorización en los enfoques diferenciales de género, poblacional, ambiental y territorial en los organismos y entidades distritales.

2. *Presentación, aprobación y divulgación de la “Estrategia de teletrabajo distrital con enfoque diferencial 2020-2024”:*

En el marco de la pandemia por COVID-19, desde la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, con el acompañamiento del Observatorio de Cultura Ciudadana, se realizó la aplicación de dos encuestas de sondeo a servidores distritales que se encontraban desarrollando sus actividades laborales en Trabajo en Casa, las cuales permitieron capturar la percepción de la experiencia, la posibilidad de continuar bajo la modalidad de teletrabajo y los factores laborales a considerar, como acciones de mejora para optimizar la implementación del teletrabajo.

Las condiciones, aprendizajes y expectativas de esa experiencia laboral en el marco de la pandemia, quedaron incluidas en la “Estrategia de teletrabajo distrital con enfoque diferencial 2020-2024”, que ejecuta actualmente la Administración Distrital con los organismos y entidades distritales, en alcance a uno de los compromisos del Plan de Desarrollo 2020-2024.

La estrategia se orienta a mejorar las prácticas de gestión del modelo de 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, al tiempo que se cumplan los compromisos y objetivos misionales de las entidades y organismos del Distrito Capital. Así mismo, a 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.

3. *Consolidación metas anuales en número de teletrabajadores periodo 2021-2024:*

En un trabajo de articulación y concertación de metas, se desarrollaron mesas de trabajo con Subsecretarios y Directivos de entidades y organismos del Distrito Capital con el fin de definir los compromisos de meta anual por sectores y entidades durante el cuatrienio. En este ejercicio se recibieron y consolidaron las cifras de contrapropuestas en número de teletrabajadores presentadas por las entidades, cifras que soportan el documento Pacto por el Teletrabajo con enfoque diferencial, firmado por la alcaldesa Mayor, Claudia López, con las entidades y organismos del orden distrital.

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

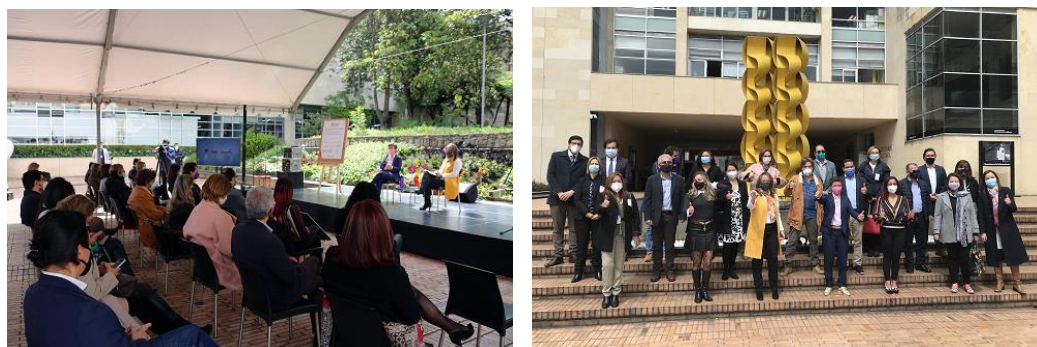
Acuerdo de intención con 58 entidades y organismos distritales, con el fin de generar un marco de cooperación que impulse la estrategia progresiva de implementación de la

modalidad laboral para los servidores, con especial observancia en los enfoques diferenciales de género, poblacional, ambiental y territorial, servidores/as con discapacidad, cuidadores/as y madres cabeza de familia.



Con la actividad, se contribuye al cumplimiento de las metas de Gobierno al 2024: 5.400 teletrabajadores, y la implementación del 100% de la estrategia de teletrabajo; así como a dar cumplimiento a uno de los puntos del acuerdo laboral Distrital del 2020.

En el evento, la Administración Distrital socializó la estrategia que está dirigida a todos los servidores, pero sobre los que se priorizarán a las madres cabeza de familia, cuidadores y cuidadores, servidores con discapacidad, movilidad reducida y trabajadores en edad de jubilación. Al Programa se pueden postular todos los funcionarios públicos de carrera, los vinculados bajo la modalidad de libre nombramiento y remoción, los trabajadores oficiales y en provisionalidad, así como las demás personas de planta, siempre y cuando puedan desempeñar sus funciones en teletrabajo.



La estrategia de teletrabajo con enfoque diferencial apunta a dignificar aún más las condiciones de los trabajadores y mejorar su calidad de vida, con lo cual se reducen también los tiempos de desplazamiento, se mejora la movilidad y la calidad del aire en la ciudad. De esta forma, el Distrito continúa impulsando un modelo de trabajo incluyente, basado en el bienestar, la calidad de vida y la gestión pública eficiente, con beneficios para todas las personas.

5. *Articulación metas teletrabajo del Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024 y la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030:*

Desde la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional fue presentado ante Secretaría Conpes Distrital, el documento técnico que solicitó la redistribución y ajuste en la meta de número de teletrabajadores alineada con los compromisos del Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024, en función de la política pública distrital de Gestión Integral Talento Humano 2019-2030.

Así mismo, se presentó el ajuste sobre el costo anual de implementación del modelo laboral, según los ítems establecidos en el marco de la Ley 1221 de 2008, el Decreto Nacional 884 de 2012 y en el Decreto Distrital 806 de 2019; y que deben reconocer las entidades a los teletrabajadores, por gastos en energía, conectividad y telefonía fija; según los parámetros definidos en la Circular Distrital 096 de 2020. Lo anterior, de acuerdo con el análisis costo-beneficios asociados al aumento de la productividad laboral, promoviendo la implementación del teletrabajo a un mayor número de servidores.

Los ajustes avalados por la Secretaría Técnica del CONPES D.C., al Producto 2.2.1 de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano, en relación con la programación de las metas a partir de la vigencia 2021 a 2030 y el ajuste al costo de implementación del programa, son:

**Producto Teletrabajo Distrital**  
**Reprogramación de metas aprobadas CONPES D.C. 2021**

AÑO	PPDGITH		METAS AJUSTADAS		
	METAS INICIALES	COSTOS INICIALES	META ANUAL TELETRABAJADORES	META ACUMULADA NÚMERO DE TELETRABAJADORES*	COSTO ASOCIADO ACUMULADO**
2019*	1.000	\$ 1.852	992	1.000	\$ 210
2020*	1.350	\$ 2.500	216	1.350	\$ 527
2021	1.700	\$ 3.200	850	2.058	\$ 873
2022	2.050	\$ 4.000	1.361	2.427	\$ 1.061
2023	2.400	\$ 5.000	1.450	3.877	\$ 1.745
2024	2.750	\$ 5.900	1.523	5.400	\$ 2.504
2025	3.100	\$ 6.800	270	5.670	\$ 2.708
2026	3.450	\$ 7.800	284	5.954	\$ 2.928
2027	3.800	\$ 9.000	297	6.251	\$ 3.167
2028	4.150	\$ 10.100	313	6.564	\$ 3.425
2029	4.500	\$ 11.300	328	6.892	\$ 3.704
2030	4.850	\$ 13.000	345	7.237	\$ 4.006
<b>TOTAL</b>	<b>4850*</b>	<b>\$13,000**</b>		<b>7237*</b>	<b>\$4,006**</b>

\* Indicador de meta creciente

\*\* Costos en millones de pesos

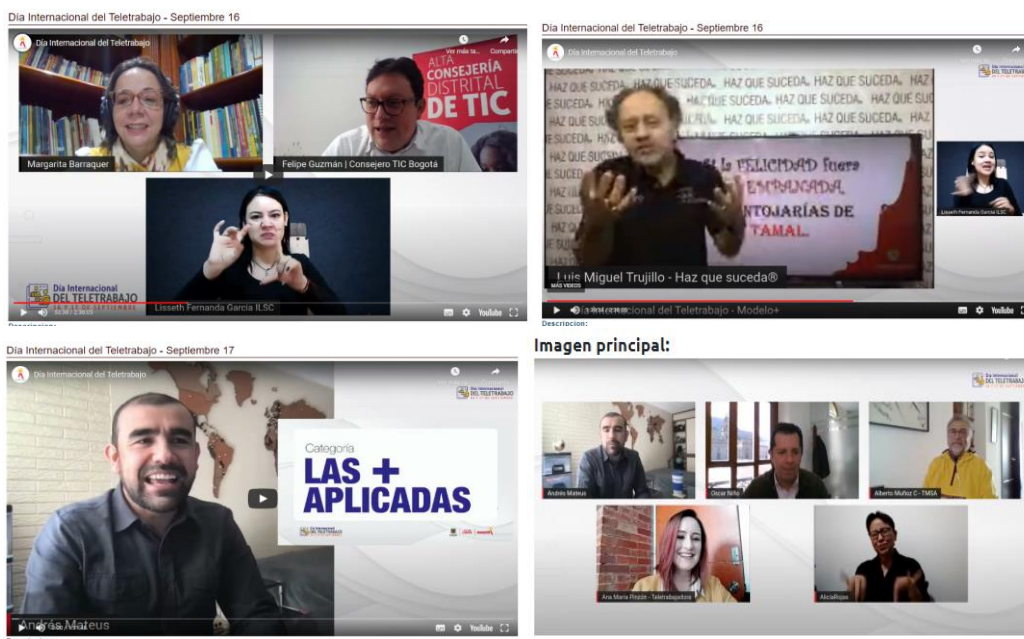
FUENTE: Secretaría General Alcaldía Mayor - DDDI - Programa Teletrabajo Distrital - sep 2021.

6. *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, 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 impactados fue de 3.700 personas.




En el marco del Día Internacional del Teletrabajo, la Secretaría General de Bogotá premió a las y los más destacados en la implementación de la exitosa modalidad laboral. Se entregaron reconocimientos en tres categorías: los funcionarios más (+) aplicados, las entidades más (+) comprometidas con las metas en número de teletrabajadores y las entidades más (+) comprometidas con el registro de teletrabajadores en SIDEAP2.0

7. *Asistencia técnica y operativa a entidades y organismos distritales, para la implementación del modelo.*

Con el objetivo central de dar apoyo y socialización sobre los lineamientos y metodología de implementación del modelo+ de teletrabajo con los equipos técnicos de las entidades y

organismos del distrito capital; se han desarrollado reuniones de sensibilización a directivos, teletrabajadores, funcionarios y/o jefes para la apropiación, adopción, fomento y sostenibilidad del modelo laboral, así:

Tabla 2

	Número de Reuniones 2021	Promedio de asistentes
Mesas técnicas	130	520 personas
Reuniones de sensibilización	70	1700 personas
<b>Impactados en promedio</b>	<b>2.220 servidores/Directivos/ Eq. técnicos</b>	


Fuente: DDDI – Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá – Dic.2021

## 8. Fortalecimiento de capacidades

Cursos de formación Soy10 Aprende – teletrabajo para teletrabajadores: para lograr la transformación cultural como base fundamental para mejorar la implementación del modelo, se han reforzado los procesos de formación y capacitación con el respaldo de la plataforma Soy10 Aprende. Durante 2021 se impactaron 2.211 servidores distritales en los cursos Teletrabajo para Teletrabajadores y Teletrabajo para Jefes – Directivos

El objetivo, es fomentar el fortalecimiento de competencias en teletrabajo a servidores, jefes y directivos. En lo corrido de la vigencia 2021, se han impactado a más de 2.000 servidores distritales.

Tabla 3

	Curso de Teletrabajo para teletrabajadores	Curso de Teletrabajo para Directivos / jefes
Cohorte I: mayo - junio 2021	357 aprobados	
Cohorte II: junio - julio 2021	497 aprobados	
Cohorte III: agosto – sept.2021	738 aprobados	
Cohorte IV: nov. – dic.2021	510 aprobados	
Cohorte I: sept. – oct 2021		109 aprobados
<b>Capacitados en 2021</b>	<b>2.211 servidores</b>	

Fuente: DDDI – Soy10Aprende. Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá – Dic.2021



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA GENERAL

**Sayjd aprende**  
Curso de profundización  
**TELETRABAJO PARA TELETRABAJADORES**  
OBJETIVO: A través de este curso, los servidores aprenderán qué es el teletrabajo y cómo teletrabajar, aplicando las mejores prácticas, habilidades y herramientas bajo esta modalidad laboral.  
Inicio de inscripciones: 16 de marzo de 2021  
Cierre de inscripciones: 29 de marzo de 2021  
Inicio ciclo académico: 5 de abril de 2021  
Cierre ciclo académico: 5 de mayo de 2021  
Inscripciones: <https://gestionacademica.bogota.gov.co/ga/>

**Pacto por el Teletrabajo**  
CON UN FOCO DIFERENCIAL

**TELETRABAJO**  
15 de junio al 29 de julio  
Duración: 30 horas

Inicio de Inscripciones: 03 de junio del 2021  
Cierre de Inscripciones: 10 de junio del 2021

Inscribirse

**CURSO DE TELETRABAJO PARA JEFES - DIRECTIVOS**  
Entre el 13 de octubre y el 23 de noviembre se realizará el curso virtual donde se aprenderán las mejores prácticas y habilidades que puede desarrollar como jefe de equipos de teletrabajadores.  
\*Inscripciones del 01 al 11 de octubre  
<https://gestionacademica.bogota.gov.co>

Campañas: Video cápsulas implementación teletrabajo: Promoción en redes y documentos de socialización en reuniones el #CompromisoConElTeletrabajo; elaboración de contenido para generar cuatro video cápsulas sobre buenos hábitos en teletrabajo, los cuales se divulgan en mesas de trabajo y sensibilización a funcionarios de entidades y organismos distritales, con las siguientes temáticas:

- Ambiente adecuado.
- Antes de iniciar el día de Teletrabajo
- En el momento del Teletrabajo
- Situaciones personales en el Teletrabajo

#### 9. Evento "Agéndate con el teletrabajo 2022":

Encuentro en el cual se compartió con directivos y enlaces en teletrabajo de las entidades y organismos distritales, el balance, experiencias y reconocimientos del trabajo realizado en el 2021; así como la articulación de la planeación para el 2022, para el avance en la ejecución de las metas.



Carrera 8 No. 10 - 65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
[www.bogota.gov.co](http://www.bogota.gov.co)  
Info: Línea 195



## 10. Seguimiento y monitoreo del programa teletrabajo

Esta actividad se realiza, a través de dos mecanismos:

1. Seguimiento con corte trimestral: A través de correo institucional, se solicita a entidades y organismos del Distrito Capital, con implementación del modelo laboral, 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. Adicionalmente, el reporte de recursos presupuestados para la vigencia, así como los ejecutados en la implementación del teletrabajo, al trimestre correspondiente.
2. SIDEAP 2.0 - Funcionalidad Teletrabajo: Soportada con 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

3. Construcción de nuevos instrumentos de percepción - encuestas sobre el desarrollo de la estrategia, que serán aplicados los grupos de valor (teletrabajadores, jefes de teletrabajadores y equipos técnicos); con el objetivo de identificar cómo ha sido la experiencia de cada rol en el desarrollo de esta modalidad laboral; la aplicación del modelo+ de teletrabajo, que permita establecer acciones de mejora y los mecanismos de optimización del teletrabajo como parte de la gestión pública distrital. Se aplicarán en el primer trimestre de 2022.

## 11. Evaluación a reuniones de asesoría técnica con grupos de valor Fortalecimiento de capacidades

Las asesorías técnicas se focalizan en cada una de las entidades y organismos que implementan el modelo laboral, sobre tres grupos de valor, Equipos Técnicos de Apoyo en teletrabajo, Jefes o Directivos y funcionarios o servidores distritales. El objetivo central es socializar el 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 avanza en:

**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.

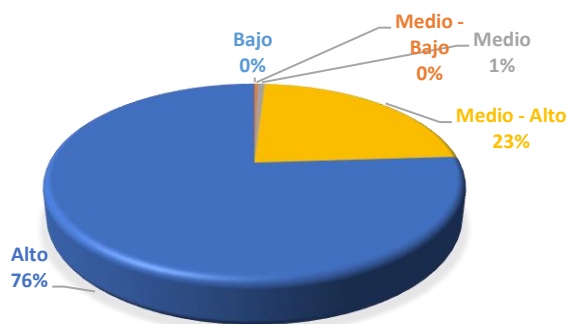
**Equipos técnicos de apoyo en teletrabajo:** Ofrecer guías y protocolos, basados en las mejores prácticas de teletrabajo, así como brindar asesoría técnica a los responsables de liderar el proceso en las entidades, con el fin de facilitar la implementación, normalización de actos administrativos, procesos y procedimientos que se articulen con los Sistemas de Gestión de Calidad de cada entidad.

**Directivos o jefes:** 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; así como las divulgación de mecanismos y herramientas de planeación que favorezcan la articulación de equipos de trabajo, fortalezcan la confianza y faciliten el compromiso directivo y la toma de decisiones para viabilizar el ingreso de un mayor número de teletrabajadores.

En cumplimiento del proceso de gestión institucional de Fortalecimiento de la Administración y la Gestión Pública Distrital y del procedimiento “Definición, estructuración, desarrollo y evaluación de estrategias” (Cód.2213100-PR-247), desde la DDDI, se realiza permanentemente la evaluación a las asesorías técnicas en teletrabajo, a través de un instrumento que registra la asistencia y el nivel de satisfacción de la intervención realizada.

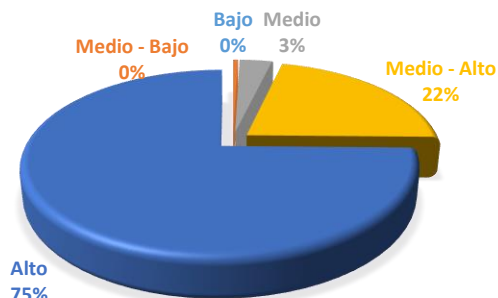
Según los resultados de la divulgación de la estrategia durante el 2021, con una asistencia registrada de 1.132 personas de los 15 sectores y entes de control, los resultados sobre satisfacción son los siguientes:

- **Convocatoria Recepción de la invitación y la información del evento**



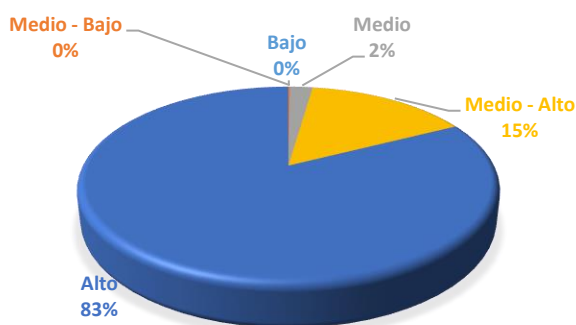
Para el 76% del total de asistentes, el nivel de satisfacción de la recepción de la invitación fue alta y en un 23%, medio alta; factores muy positivos sobre la organización realizada sobre las convocatorias en teletrabajo.

- *Desempeño de la plataforma. (Facilidad de acceso, disponibilidad y estabilidad de la plataforma utilizada para el desarrollo de la sesión)*



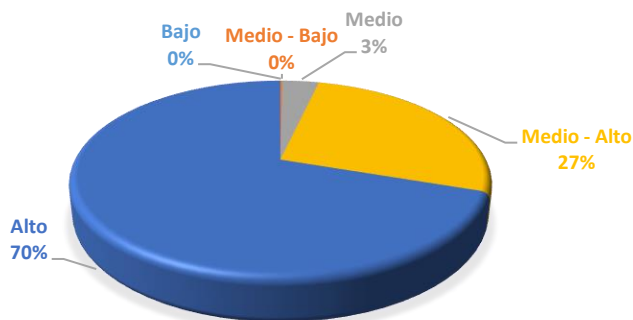
En el nivel de satisfacción frente al desempeño de la plataforma, el 75% del total de asistentes la considera alta y en un 22%, medio alta; resultados que indican buenos resultados en el acceso, disponibilidad y estabilidad de la plataforma utilizada para el desarrollo de las sesiones.

- *Dominio de la temática, conocimiento del tema, uso de lenguaje claro y metodología utilizada por parte de los moderadores y/o asesores*



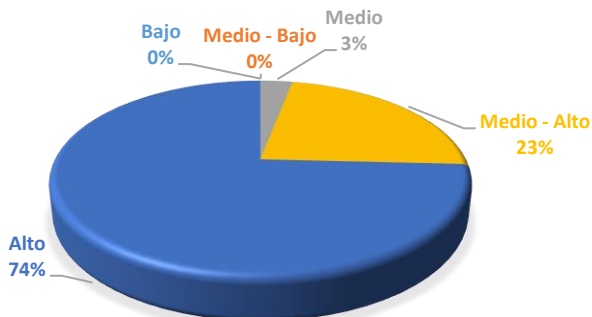
El 83% del total de asistentes a las sesiones de teletrabajo, tienen un nivel de satisfacción alto, frente al dominio de la temática, conocimiento del tema, uso de lenguaje claro y metodología utilizada por parte de los moderadores y/o asesores.

- *Manejo del tiempo de la actividad. Puntualidad, cumplimiento de la agenda y tiempo adecuado para el desarrollo de las temáticas*



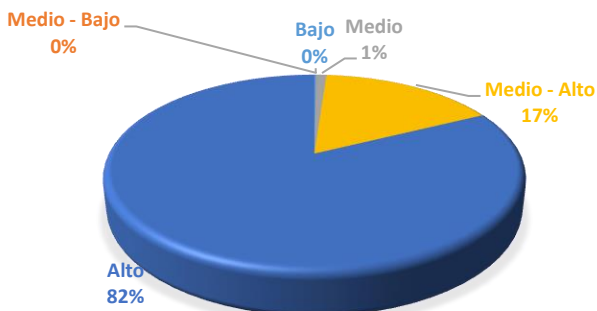
Para un 30% de quienes participaron en las sesiones de teletrabajo indican que el cumplimiento de la agenda y tiempo adecuado para el desarrollo de las temáticas fue medio y medio alto; factores que se deben optimizar.

- *Recursos utilizados Medios audiovisuales u otros recursos utilizados.*



El 97% de los asistentes a las sesiones manifiestan nivel de satisfacción alto y medio alto, sobre los recursos que fueron utilizados como medios audiovisuales para la divulgación o socialización de temas asociados a teletrabajo.

- *Utilidad de la temática.*



La utilidad de la temática desarrollada durante las sesiones de teletrabajo fue valorada por los asistentes con un nivel de satisfacción alto en un 82%; y en medio alto con el 17%.

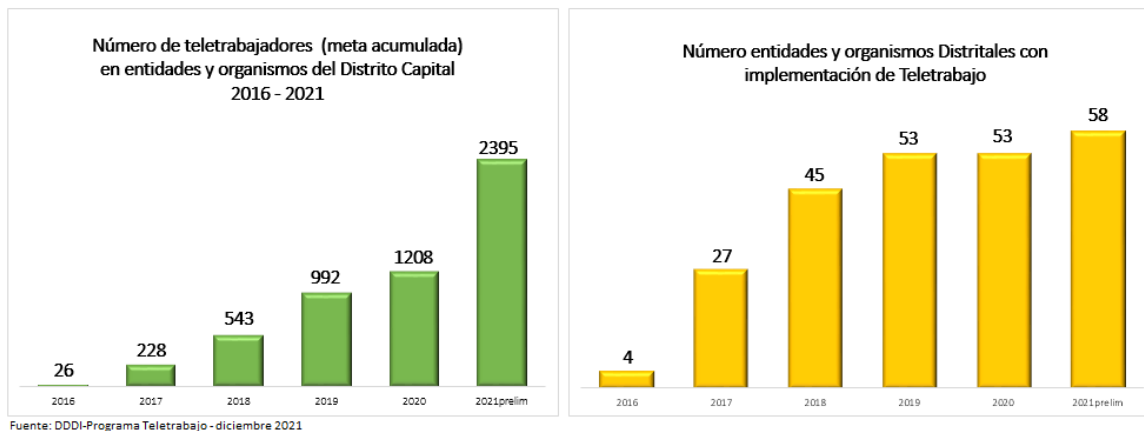
## Resultados en Cifras

El teletrabajo ha irrumpido en el mercado laboral del Distrito Capital. La emergencia sanitaria por COVID19 impuso, sin transición, nuevas formas de vivir y trabajar y algunas de ellas han venido para quedarse. Es el caso del teletrabajo, una tendencia sobre la que se tenía avances, y en la que la experiencia de trabajo en casa ayudó a diluir las barreras y prejuicios en los grupos de valor. Esta nueva condición laboral ha forzado a adaptarse a una nueva realidad que transformará culturas y procesos en la gestión pública distrital.

Al cierre de la vigencia 2021 se reporta un avance significativo en la consecución de la meta. En un trabajo de concertación y compromiso por parte de las entidades y organismos del orden

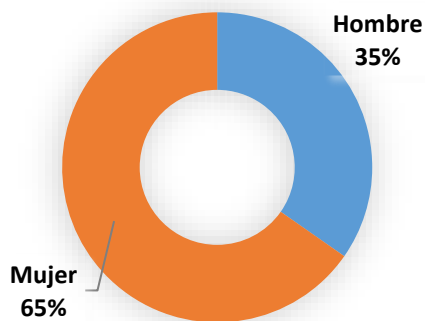
distrital, se avanzó con la participación de un mayor número de entidades en la implementación de la modalidad laboral, así como en el número de servidores en teletrabajo. El dato acumulado llegó a 2.395 teletrabajadores, frente a la meta del PDD 2020-2024, de 2.058 teletrabajadores para esta vigencia. (Gráfico 1).

Gráfico 1



### Caracterización teletrabajadores sobre meta acumulada a 2021:

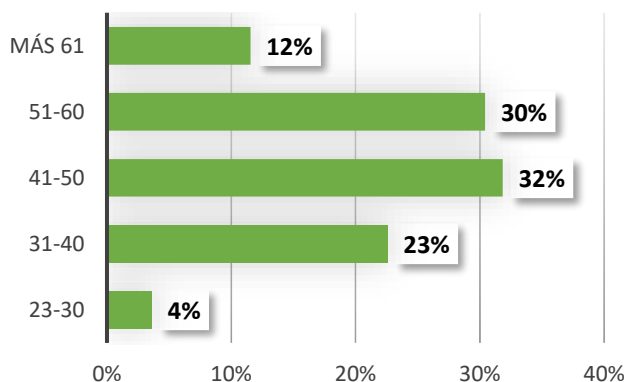
#### Sexo



Según sexo, la participación de los hombres en el teletrabajo distrital ha aumentado, al cierre de 2021, el 35% de la población teletrabajadora del Distrito capital pertenecen a este sexo. El 65% son mujeres.

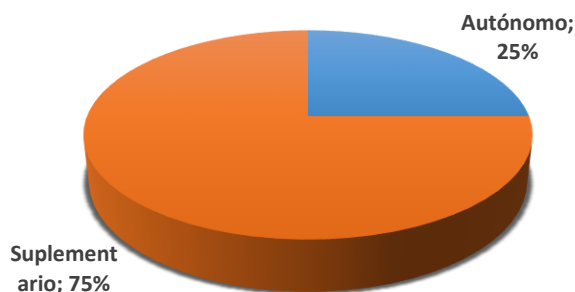


## Grupo Etario



Por rangos de edad, se logra una cobertura del 12% sobre la población mayor a 61 años, hecho que reafirma 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.

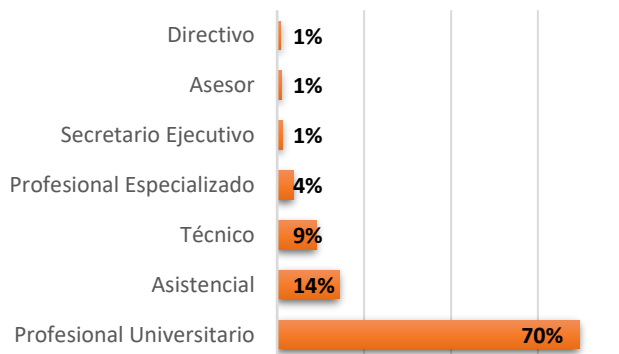
## Modalidad



Prima la modalidad suplementaria (75%), en la que se labora desde casa 2 o 3 días a la semana.

Sin embargo, es importante señalar que el 25% de los servidores empezaron a desarrollar sus labores en teletrabajo bajo la modalidad autónomo.

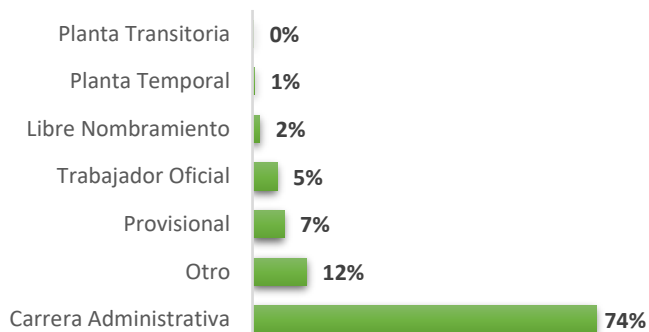
## Nivel Jerárquico



El 70% de los teletrabajadores son profesionales universitarios.

Fueron viabilizados un mayor número de cargos para teletrabajo: el 14% son asistenciales y en un 9% son técnicos.

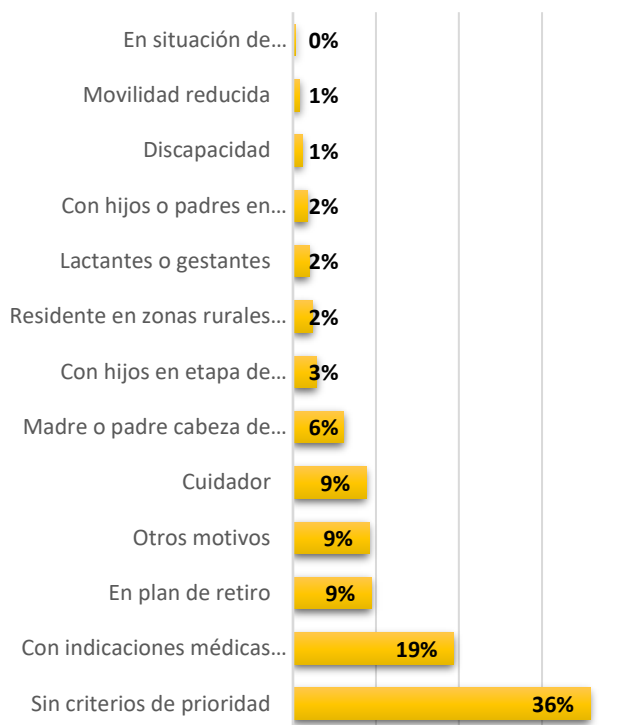
## Tipo de vinculación



El 74% de los teletrabajadores reportados pertenecen a carrera administrativa, en ellos se incluyen los nuevos ingresos a planta de personal, resultado de las nuevas convocatorias Distritales.

Para estos casos, se tuvo en cuenta el concepto del DAFP al respecto, el cual fue incluido en los lineamientos de la Circular 032 de 2021.

## Criterio de Prioridad



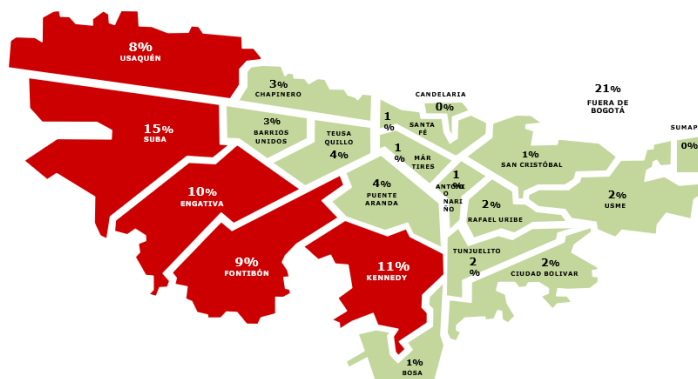
Según los criterios de prioridad establecidos en la normatividad distrital para teletrabajo, el 19% de los teletrabajadores presentan indicaciones médicas especiales; en plan de retiro, el 9% son cuidadores, en tanto que el 6% son padres o madres cabeza de familia, un 1% reporta discapacidad o movilidad reducida.



## Localidad de residencia de los Teletrabajadores

Por localidades en Bogotá, predominan Suba (15%), Kennedy (11%), Engativá (10%) y Fontibón (9%).

En municipios fuera de Bogotá (21%), la mayoría de los teletrabajadores residen en los municipios de Mosquera, Chía, Soacha y Facatativá.



## Compromisos y Resultados en meta vigencia 2021: Sectores y sus entidades adscritas

SECTOR	ENTIDAD / VIGENCIA	2021		
		META	RESULTADO (Diciembre)	Cumplimiento
<b>Gestión Pública</b>	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C	73	75	103%
	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD	6	18	300%
	Agencia Analítica de Datos - AGATA	Pend.	0	-
	<b>TOTAL SECTOR GESTIÓN PÚBLICA</b>	<b>79</b>	<b>93</b>	<b>118%</b>
<b>Gobierno</b>	Secretaría Distrital de Gobierno	67	72	107%
	Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP	3	3	100%
	Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC	0	0	-
	<b>TOTAL SECTOR GOBIERNO</b>	<b>70</b>	<b>75</b>	<b>107%</b>
<b>Hacienda</b>	Secretaría Distrital de Hacienda	75	0	0%
	Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD	60	41	68%
	Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones - FONCEP	4	0	0%
	Lotería de Bogotá	2	0	0%
	<b>TOTAL SECTOR HACIENDA</b>	<b>141</b>	<b>41</b>	<b>29%</b>
<b>Planeación</b>	Secretaría Distrital de Planeación	36	55	153%
	<b>TOTAL SECTOR PLANEACIÓN DISTRITAL</b>	<b>36</b>	<b>55</b>	<b>153%</b>
<b>Desarrollo Económico, Industria y Comercio</b>	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	15	11	73%
	Instituto para la Economía Social - IPES	10	15	150%
	Instituto Distrital de Turismo - IDT	8	11	138%
	<b>TOTAL SECTOR DESARROLLO ECONÓMICO</b>	<b>33</b>	<b>37</b>	<b>112%</b>
<b>Educación</b>	Secretaría de Educación del Distrito	45	0	0%
	Universidad Distrital Francisco José de Caldas	0	0	-
	Instituto Distrital para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP	19	18	95%
	<b>TOTAL SECTOR EDUCACIÓN</b>	<b>64</b>	<b>18</b>	<b>28%</b>
<b>Salud</b>	Secretaría Distrital de Salud	16	12	75%
	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	42	0	0%
	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	28	113	404%
	Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	45	0	0%
	Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.	44	10	23%
	Capital Salud EPS-S SAS	7	0	0%
	<b>TOTAL SECTOR SALUD</b>	<b>182</b>	<b>135</b>	<b>74%</b>



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA GENERAL

SECTOR	ENTIDAD / VIGENCIA	2021		
		META	RESULTADO (Diciembre)	Cumplimiento
Integración Social	Secretaría Distrital de Integración Social	152	63	41%
	Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON	17	18	106%
	<b>TOTAL SECTOR INTEGRACIÓN SOCIAL</b>	<b>169</b>	<b>81</b>	<b>48%</b>
Cultura, Recreación y Deporte	Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	15	76	507%
	Instituto Distrital de Recreación y Deporte -IDRD	1	0	0%
	Orquesta Filarmónica de Bogotá	4	1	25%
	Instituto Distrital de Patrimonio Cultural -IDPC	2	0	0%
	Fundación Gilberto Alzate Avendaño -FUGA	4	17	425%
	Instituto Distrital de las Artes -IDARTES	3	0	0%
	Canal Capital	1	0	0%
	<b>TOTAL SECTOR CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</b>	<b>30</b>	<b>94</b>	<b>313%</b>
Ambiente	Secretaría Distrital de Ambiente	15	24	160%
	Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis -JBB	5	0	0%
	Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER	7	0	0%
	Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal - IDPYBA	5	6	120%
	<b>TOTAL SECTOR AMBIENTE</b>	<b>32</b>	<b>30</b>	<b>94%</b>
Movilidad	Secretaría Distrital de Movilidad	93	18	19%
	Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	4	40	1000%
	Instituto de Desarrollo Urbano - IDU	43	181	421%
	Empresa de Transporte del Tercer Milenio - Transmilenio S.A.	25	43	172%
	Terminal de Transportes S.A.	3	0	0%
	Empresa Metro de Bogotá S.A.	9	5	56%
	<b>TOTAL SECTOR MOVILIDAD</b>	<b>177</b>	<b>287</b>	<b>162%</b>
Hábitat	Secretaría Distrital del Hábitat	8	0	0%
	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP	5	0	0%
	Caja de la Vivienda Popular	4	0	0%
	Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.- ERU	24	2	8%
	Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá -EAB-ESP	51	15	29%
	Aguas de Bogotá SA ESP	11	16	145%
	Grupo Energía de Bogotá S.A. - ESP	64	0	0%
	Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá S.A. -ETB-ESP	83	120	145%
	<b>TOTAL SECTOR HÁBITAT</b>	<b>250</b>	<b>153</b>	<b>61%</b>



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA GENERAL

SECTOR	ENTIDAD / VIGENCIA	2021		
		META	RESULTADO (Diciembre)	Cumplimiento
<b>Mujer</b>	Secretaría Distrital de la Mujer	5	18	360%
	<b>TOTAL SECTOR MUJER</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>360%</b>
<b>Seguridad, Convivencia y Justicia</b>	Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia	26	0	0%
	Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C.	5	9	180%
	<b>TOTAL SECTOR SEGURIDAD Y CONVIVENCIA</b>	<b>31</b>	<b>9</b>	<b>29%</b>
<b>Gestión Jurídica</b>	Secretaría Jurídica Distrital	8	8	100%
	<b>TOTAL SECTOR JURIDICA DISTRITAL</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>
<b>Entidades de Control</b>	Veeduría Distrital	10	3	30%
	Personería de Bogotá, D.C	50	0	0%
	Contraloría de Bogotá, D.C	60	45	75%
	Concejo de Bogotá D.C.	30	5	17%
	<b>TOTAL ENTES DE CONTROL</b>	<b>150</b>	<b>53</b>	<b>35%</b>
<b>TOTAL TELETRABAJADORES POR VIGENCIA</b>			<b>1187</b>	