



**TELETRABAJO
DISTRITAL**

Análisis estructuración políticas internas de teletrabajo en las entidades y organismos distritales

Diciembre 2023



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA
GENERAL



ÍNDICE

| | |
|--|----------|
| I. CONSIDERACIONES | 3 |
| II. OBJETO | 3 |
| III. ALCANCE | 3 |
| IV. NORMATIVA EN TELETRABAJO | 5 |
| IV. ESTRUCTURA DE LA POLÍTICA DE TELETRABAJO | 6 |
| V. POLÍTICA INTERNA DE TELETRABAJO EN EL DISTRITO CAPITAL | 8 |

I. CONSIDERACIONES

La Ley 1221 de 2008 “por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”, promueve y regula el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

El artículo 2.2.1.5.18 del Decreto 1227 de 2022 “por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo”, establece que el empleador debe adoptar y publicar de manera virtual, una política interna en la que regule los términos, características, condiciones del teletrabajo, conforme a las necesidades y particularidades del servicio.

Desde el sector público de Bogotá, a través de los lineamientos definidos dentro del modelo de teletrabajo y el Decreto Distrital 050 de 2023, se 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.

En alcance a los compromisos establecidos en la normatividad citada, desde la Subsecretaría Distrital de Fortalecimiento Institucional, se promueve en las entidades descentralizadas adscritas y vinculadas en cada uno de los sectores de la administración del Distrito Capital, la definición, adopción y publicación del acto administrativo que establezca la política interna de teletrabajo, 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 por la normativa vigente.

Para ello, 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, el desarrollo de mesas técnicas de acompañamiento y asesoría, con las entidades y organismos, para el avance y construcción del documento de política interna.

II. OBJETO

Realizar el seguimiento y análisis a los documentos con los cuales las entidades y organismos del Distrito Capital adoptaron la Política Interna de Teletrabajo, como un mecanismo laboral que permite a los servidores distritales cumplir con los requisitos y desempeñar sus funciones utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC, desde un lugar diferente al de su trabajo habitual, de acuerdo a los lineamientos establecidos por la normativa nacional y distrital vigente.

III. ALCANCE

Validar los contenidos de las políticas internas, frente a lo estipulado como contenido mínimo, y su articulación con los planes de gestión de seguridad y salud en el trabajo, políticas de

seguridad de la información, planes de formación y bienestar de las entidades y organismos distritales.

IV. NORMATIVA EN TELETRABAJO

En Colombia la Ley 1221 de 2008 promueve y regula las bases del teletrabajo, “como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones - TIC”, y está reglamentada por el Decreto Nacional 884 de 2012, compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 y, modificado por el Decreto Nacional 1227 de 2022.

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., como cabeza de Sector de Gestión Pública, y en virtud de lo establecido en el artículo 20° del Decreto Distrital 140 de 2021, concentró sus esfuerzos la formulación y orientación de los lineamientos de política laboral en el Distrito Capital, así como en realizar seguimiento a los diferentes organismos y entidades distritales sobre el proceso de modernización de la Administración Pública Institucional.

Particularmente, con teletrabajo Distrital, en el marco de la normativa nacional, ha dictado las disposiciones para la implementación, apropiación, adopción, fomento y sostenibilidad del teletrabajo en organismos y entidades Distritales. 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”, definió un mayor compromiso en materia de teletrabajo: una estrategia progresiva de teletrabajo en el 100% de las entidades públicas del Distrito con enfoque diferencial y la meta de 5.400 teletrabajadores a 2024.

Con la Circular 032 de 2021, estableció el lineamiento para la implementación del modelo+ de teletrabajo distrital. Y en ella, se definió una estrategia de teletrabajo distrital con enfoque diferencial que contempla la desconexión laboral, horarios flexibles, enfoque diferencial, la viabilización de un mayor número de cargos en teletrabajo, un mayor número de convocatorias y la optimización del procedimiento de implementación.

Adicionalmente, se realizó la firma del Pacto por el teletrabajo con Enfoque Diferencial, el cual fue suscrito por las entidades y organismos distritales, abriendo el camino al acuerdo de intención y marco de cooperación que impulsa la estrategia de implementación del modelo laboral según los lineamientos del modelo+ de teletrabajo.

A través del Decreto Distrital 050 de 2023, se dictaron y actualizaron las disposiciones para la implementación, fomento y sostenibilidad del teletrabajo en organismos y entidades del Distrito Capital, eliminando barreras y dando flexibilidad para el acceso a la modalidad de teletrabajo. Igualmente, 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 lo establecido en la Ley 1221 de 2008, el Decreto No. 884 de 2012, el Decreto 1227 de 2022.

Según el artículo 2.2.1.5.18, del Decreto 1227 de 2022, el empleador o entidad pública, deberán adoptar y publicar de manera virtual, una política interna en la que regule los términos, características, condiciones del teletrabajo, conforme a las necesidades y particularidades del servicio.

Esta política deberá contener:

1. Relación de los cargos que pueden desempeñar sus funciones mediante el teletrabajo.
2. Requisitos de postulación en cuanto a competencias comportamentales, organizacionales y tecnológicas necesarias para ser teletrabajador.
3. Disposiciones para hacer real y efectiva la igualdad de trato.
4. Equipos y programas informáticos, plataformas y herramientas TIC, sistemas de información, repositorios virtuales y entorno TIC para poder desarrollar actividades como teletrabajador.
5. Condiciones sobre la confidencialidad de la información y secreto empresarial, así como protocolos para el respeto de la intimidad personal y familiar del teletrabajador. Para el caso del sector público se deberá tener en cuenta las disposiciones contenidas en la Ley 1712 de 2014, en lo relacionado con el derecho de acceso a la información pública.
6. Puntos de contacto para efectos de denuncias de acoso laboral; solicitudes al COPASST; requerimientos o anuncios al área de talento humano o quien haga sus veces; punto de contacto para reportar accidentes o enfermedades de trabajo.
7. Descripción de las medidas y actividades de prevención y promoción en favor del teletrabajador y su inclusión en el Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo.
8. Acciones incluidas en el plan de capacitación en temas inherentes al desarrollo efectivo del teletrabajo.
9. La descripción mínima del espacio de trabajo requerido, el cual incluirá la definición y tamaño del lugar necesario para establecer la estación de trabajo teniendo en cuenta el número de equipos de cómputo a utilizar y el tamaño de los equipos requeridos, de acuerdo con las funciones asignadas al trabajador o servidor público.

Así mismo, en el parágrafo 2, indica que ninguna de las disposiciones contenidas en la Política Interna de Trabajo desmejorará las condiciones y derechos laborales de los trabajadores que se señalen en su contrato de trabajo, acuerdo o convención colectiva de trabajo. Ante la existencia de contradicción entre alguno de estos y la Política Interna de Teletrabajo, siempre primará la más favorable para el trabajador conforme el principio constitucional de favorabilidad.

IV. ESTRUCTURA DE LA POLÍTICA DE TELETRABAJO

Una política de teletrabajo es un documento que establece las condiciones e instrucciones sobre cómo se implementa la modalidad laboral en la entidad, y cómo los servidores que se postulen deben trabajar de forma remota. Estas directrices se refieren a varios aspectos, desde qué herramientas de software se utilizarán para colaborar hasta qué horas se espera (o no) que los teletrabajadores estén en línea.

Por qué es importante tener directrices de teletrabajo

Son muchos los beneficios que aporta el teletrabajo a las entidades. Es importante tener directrices de teletrabajo porque, sin ellas, los teletrabajadores pueden perder tiempo resolviendo problemas logísticos por sí mismos. También ayudará a los equipos a mantenerse articulados, lo que aumentará la productividad en el proceso.

Además, las directrices de teletrabajo ayudan a los funcionarios a tomar conciencia sobre lo que se espera de ellos para que puedan mantenerse concentrados durante el horario laboral. También se sentirán más cómodos al separar la vida personal de la profesional mientras trabajan desde su casa, lo que los llevará a gozar de una mejor salud mental y una sensación de realización.

Por qué hay más empresas con directrices de teletrabajo

Según estudios de la OIT¹, cada vez más empresas tienen directrices de políticas de teletrabajo; en EE. UU. el 42 % de los trabajadores trabajan desde casa a tiempo completo. Y, aunque las empresas pueden pedir a los empleados que trabajen desde casa sin necesidad de elaborar directrices de teletrabajo, la Cámara de Comercio señala que disponer de estas directrices realmente ayudará a «garantizar que los trabajadores puedan seguir trabajando», especialmente durante una emergencia. Y en Colombia, el Gobierno Nacional, con el liderazgo del Ministerio del Trabajo, el Ministerio TIC y otras organizaciones aliadas, están construyendo la Política Pública Nacional de Fomento al Teletrabajo.

Por qué las políticas de teletrabajo están cambiando

Con el Decreto Nacional 1227 de 2022, surgió la nueva normativa que permitió a los empleadores y a los trabajadores, hacer frente a la nueva realidad generada por el COVID-19, con los grandes y significativos cambios a nivel tecnológico, las dinámicas de la Cuarta Revolución Industrial, se hace necesario contar con servidores públicos que se adapten a los entornos acelerados y cambiantes con el fin de mejorar sus capacidades, habilidades, destrezas y conocimientos, y con ello avanzar hacia la estructuración de lo que se ha denominado el servidor público 4.0.

El cambio en la nueva forma de trabajar requiere establecer los mecanismos y directrices claras sobre la flexibilidad organizacional, responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

Estructura de una Política Interna de teletrabajo

Durante las mesas técnicas lideradas por la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., se socializó una estructura propuesta, la cual se acompañó de un documento de acto administrativo sugerido, para, de esta forma, apoyar la construcción y publicación de las políticas internas de las entidades y organismos distritales que implementan la modalidad.

1. Antecedentes
 - a. Normativos
 - b. Aplicación del modelo laboral en la entidad
2. Objeto y modalidad del teletrabajo
3. Ámbito de aplicación
4. Carrera, planta temporal, libre nombramiento – niveles organizacionales
5. Alcance del teletrabajo
 - a. Características

¹ Eurofound y Organización Internacional del Trabajo (2019), Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo y Oficina Internacional del Trabajo, Santiago

b. Condiciones

6. Derechos del teletrabajador
 7. Obligaciones del teletrabajador
 8. Obligaciones de la entidad
 9. Requisitos de postulación
 10. Etapas del proceso para acceder a la modalidad de teletrabajo
 11. Sobre el acuerdo de voluntariedad
 12. Riesgos laborales
 13. Reversibilidad de la modalidad de teletrabajo
 14. Jornada laboral
 15. Evaluación de desempeño
 16. Causales de suspensión de la modalidad de teletrabajo
 17. Causales de retiro de la modalidad de teletrabajo
 18. Publicación
- competencias generales, de gestión, tecnológicas, etc., y que, si no se tienen

V. POLÍTICA INTERNA DE TELETRABAJO EN EL DISTRITO CAPITAL

En este ítem se relacionan por sector y entidades, el estado en la definición, adopción y publicación del acto administrativo que establece la política interna de teletrabajo; documento con el cual se deben regular los términos, características, condiciones del teletrabajo, conforme a las necesidades y particularidades del servicio, y de conformidad con los parámetros fijados por la normativa vigente.

Estado Política Interna de Teletrabajo: Entidades y Organismos Distritales



| SECTOR | ENTIDAD | ESTADO DE ELABORACIÓN & DOCUMENTO | | |
|-----------------|--|-----------------------------------|-----------|------------------------|
| Gestión Pública | Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. | | Terminada | Resolución 440 de 2023 |
| | Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital | | Terminada | Resolución 297 de 2023 |
| | Agencia Analítica de Datos - AGATA | En construcción | | |
| Gobierno | Secretaría Distrital de Gobierno - SDGBNO | | Terminada | Resolución 876 de 2023 |
| | Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP | | Terminada | Resolución 291 de 2023 |
| | Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC | En construcción | | |
| Hacienda | Secretaría Distrital de Hacienda - SDHDA | | Terminada | Resolución 386 de 2023 |
| | Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital | | Terminada | Resolución 741 de 2023 |
| | Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones - FONCEP | | Terminada | Resolución 094 de 2023 |
| | Lotería de Bogotá | | Terminada | Resolución 092 de 2023 |
| Planeación | Secretaría Distrital de Planeación - SDP | | Terminada | Resolución 692 de 2023 |

| SECTOR | ENTIDAD | ESTADO DE ELABORACIÓN & DOCUMENTO | | |
|--|---|-----------------------------------|-----------|------------------------|
| Desarrollo Económico, Industria y Comercio | Secretaría Distrital de Desarrollo Económico | | Terminada | Resolución 195 de 2023 |
| | Instituto para la Economía Social - IPES | | Terminada | PA02-PL-001-2023 |
| | Instituto Distrital de Turismo - IDT | | Terminada | Resolución 336 de 2023 |
| Educación | Secretaría de Educación del Distrito - SDE | | Terminada | Resolución 3045 - 2023 |
| | Instituto Distrital para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP | | Terminada | Resolución 088 de 2023 |
| | Agencia Distrital para la Educación Superior, la CyT - ATENEA | | Terminada | Resolución 149 de 2023 |
| Salud | Secretaría Distrital de Salud - SDS | | Terminada | Resolución 490 de 2023 |
| | Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente | | Terminada | Resolución 582 de 2022 |
| | Subred Integrada de Servicios de Salud Sur | | Terminada | Resolución 1375-2021 |
| | Subred Integrada de Servicios de Salud Norte | En Construcción | | |
| | Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente | | Terminada | Resolución 812 de 2023 |
| | Capital Salud EPS-S SAS | | Terminada | Proceso PL02-GH 2022 |
| Integración Social | Secretaría Distrital de Integración Social - SDIS | | Terminada | Resolución 1299 - 2023 |
| | Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON | | Terminada | Resolución 620 de 2023 |
| Cultura, Recreación y Deporte | Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte | | Terminada | Resolución 565 de 2023 |
| | Instituto Distrital de Recreación y Deporte -IDRD | | Terminada | Resolución 376 de 2023 |
| | Orquesta Filarmónica de Bogotá - OFB | | Terminada | Resolución 245 de 2023 |
| | Instituto Distrital de Patrimonio Cultural -IDPC | | Terminada | Resolución 603 de 2023 |
| | Fundación Gilberto Alzate Avendaño - FUGA | | Terminada | Resolución 147 de 2023 |
| | Instituto Distrital de las Artes - IDARTES | | Terminada | GTHL-POL-04 2023 |
| | Canal Capital | | Terminada | Resolución 118 de 2023 |
| Ambiente | Secretaría Distrital de Ambiente - SDA | | Terminada | Resolución 1442-2023 |
| | Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis -JBB | | Terminada | Resolución 160 de 2023 |
| | Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER | | Terminada | Resolución 116 de 2023 |
| | Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal - IDPYBA | | Terminada | Resolución 075 de 2023 |

| SECTOR | ENTIDAD | ESTADO DE ELABORACIÓN & DOCUMENTO | | |
|-----------------------------------|--|-----------------------------------|-----------|------------------------|
| Movilidad | Secretaría Distrital de Movilidad - SDMOV | | Terminada | Res.180816 de 2022 |
| | Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial | En Construcción | | |
| | Instituto de Desarrollo Urbano – IDU | | Terminada | Resolución 4109- 2023 |
| | Empresa de Transporte del Tercer Milenio | | Terminada | Resolución 329 de 2023 |
| | Terminal de Transportes S.A. | | Terminada | Resolución 222 de 2023 |
| | Empresa Metro de Bogotá S.A. | | Terminada | Resolución 238 de 2023 |
| Hábitat | Secretaría Distrital del Hábitat | | Terminada | Resolución 616 de 2023 |
| | Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP | | Terminada | Resolución 537 de 2023 |
| | Caja de la Vivienda Popular - CVP | | Terminada | Resolución 761 de 2023 |
| | Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. | | Terminada | Resolución 160 de 2023 |
| | Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá -EAB-ESP | | Terminada | Resolución 610 de 2023 |
| | Aguas de Bogotá SA ESP | | Terminada | DOC.G.C. 06 - 2023 |
| | Grupo Energía de Bogotá S.A. – ESP | | Terminada | GEB_DP-010-2023 |
| | Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá S.A. -ETB-ESP | | Terminada | Proceso 064.3 de 2023 |
| Mujer | Secretaría Distrital de la Mujer | | Terminada | Resolución 255 de 2023 |
| Seguridad, Convivencia y Justicia | Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia | | Terminada | Resolución 444 de 2023 |
| | Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C. | | Terminada | Resolución 1550 - 2023 |
| Gestión Jurídica | Secretaría Jurídica Distrital - SJD | | Terminada | Resolución 113 de 2023 |
| Entes de Control | Veeduría Distrital | | Terminada | Resolución 173 de 2023 |
| | Personería de Bogotá, D.C. | En Construcción | | |
| | Contraloría de Bogotá, D.C. | | Terminada | Resolución 023 de 2023 |
| | Concejo de Bogotá D.C. | | Terminada | Resolución 689 de 2023 |

Fuente: Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. – Dirección Distrital de Desarrollo Institucional. Según reporte de las entidades y organismos distritales a diciembre de 2023.

De acuerdo con lo anterior, se realizó la validación de publicación y contenidos de los documentos de política interna de teletrabajo en las cincuenta y ocho (58) entidades distritales que implementan la modalidad laboral. Se encontró que, cincuenta y dos (53) de éstas, el 91% del total, ya cuentan con su política interna de teletrabajo, y la publicación y socialización de esta, se realizó a través de su intranet. En las entidades restantes, avanzan con la revisión y validación jurídica para firma y publicación.

En términos generales, los documentos elaborados y publicados por las entidades y organismos distritales que implementan teletrabajo son claros y precisos. El propósito y los objetivos asociados al teletrabajo están expresados y articulados en las políticas de teletrabajo, esto es, con principios, objetivos, líneas estratégicas y todos aquellos elementos generales que permitirán alcanzar los objetivos propuestos.

Sin embargo, como acciones de mejora para la estrategia y planificación en cada entidad, se debería considerar los siguientes ítems:

- Revisar las definiciones estratégicas (Visión, Misión, Objetivos Estratégicos, Indicadores Estratégicos) y preguntarse si deben ser modificados en algún grado para integrar más explícitamente el desafío del teletrabajo en la organización.
- Identificar un objetivo estratégico específico sobre teletrabajo, con indicadores clave y las iniciativas relevantes asociadas.
- Revisar y articular las políticas formales de las entidades institución, en particular de Gestión del Talento Humano y en materia de Tecnología, seguridad de la información, para integrar explícitamente objetivos y principios del teletrabajo.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA
GENERAL

