

Resultados – Diciembre 2022

Encuesta de percepción  
del teletrabajo Distrital a  
teletrabajadores y jefes.

La **BOGOTÁ**  
que estamos construyendo



SECRETARÍA  
GENERAL



# CONTENIDO

## **I. Ficha Técnica**

## **II. Resultados encuesta a teletrabajadores**

1. Caracterización sociodemográfica
2. Percepción del teletrabajo

## **III. Resultados encuesta a jefes de teletrabajadores**

1. Generalidades
2. Percepción del teletrabajo



## FICHA TÉCNICA DE LAS ENCUESTAS APLICADAS

<b>Nombre del Instrumento:</b>	Encuesta de Experiencia a jefes y teletrabajadores del Distrito Capital
<b>Tema de análisis:</b>	Conocer la experiencia de los servidores del distrito capital que se han desempeñado en la modalidad de teletrabajo y sus jefes.
<b>Diseño:</b>	Muestreo estratificado representativo por sectores
<b>Universo poblacional:</b>	Servidores Públicos del Distrito Capital
<b>Población objetivo:</b>	Mujeres y Hombres servidores de las entidades del distrito identificados como teletrabajadores y sus jefes.
<b>Tamaño de la muestra:</b>	2.424 encuestas de teletrabajadores 286 encuestas de jefes de teletrabajadores
<b>Técnica de recolección:</b>	Encuesta con cuestionario para diligenciamiento personal enviado de forma digital a la población objetivo.
<b>Período de recolección:</b>	23 de noviembre al 02 de diciembre de 2022.
<b>Margen de error:</b>	3.04%

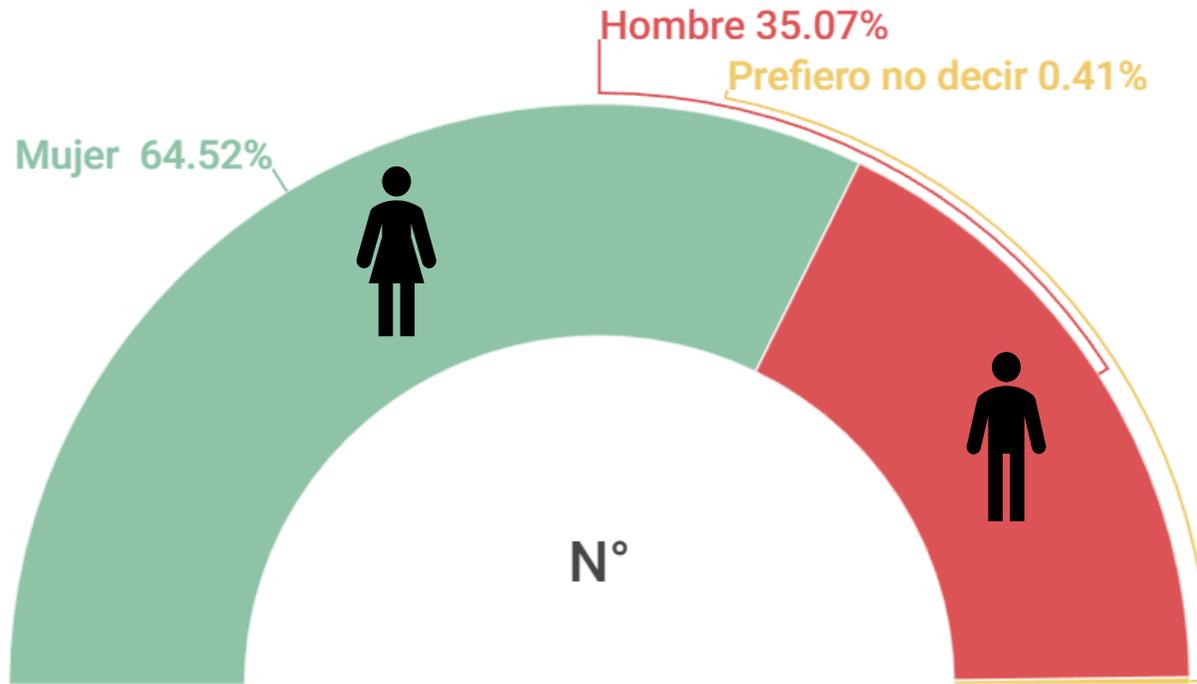


# Resultado encuestas a teletrabajadores

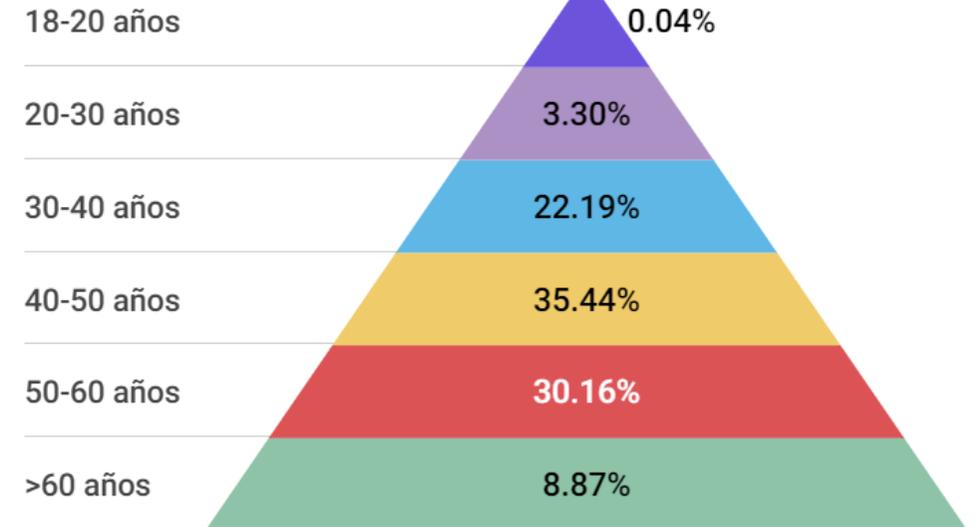
1. Caracterización sociodemográfica
2. Percepción del teletrabajo



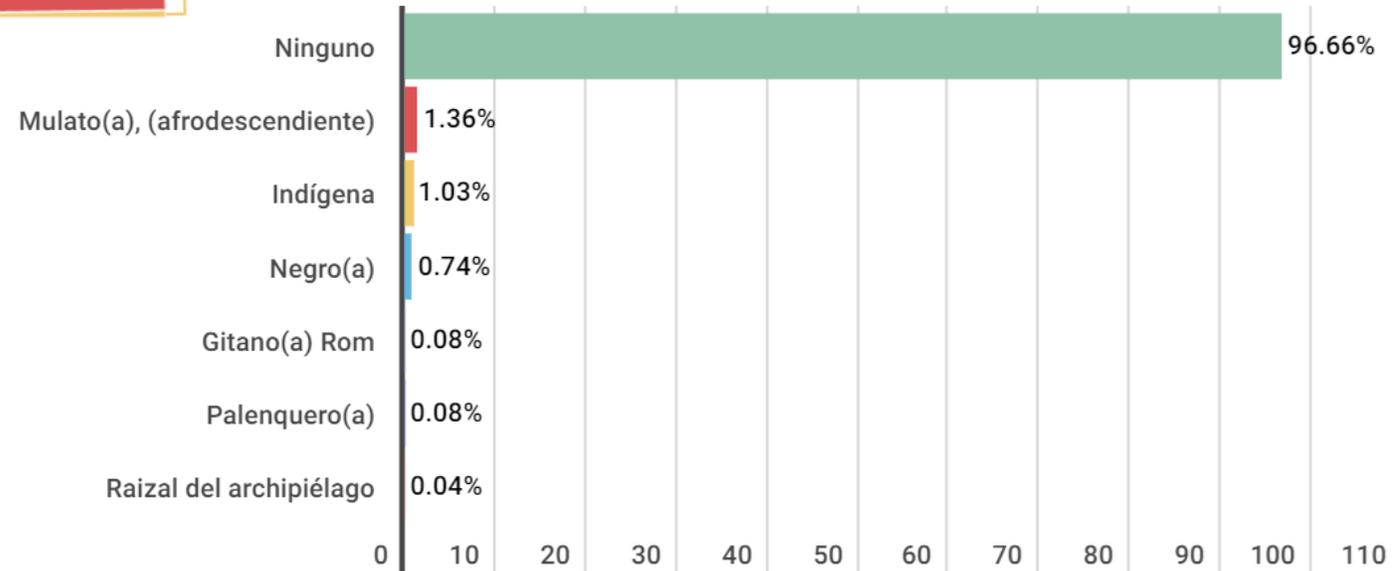
## SEXO



## EDAD

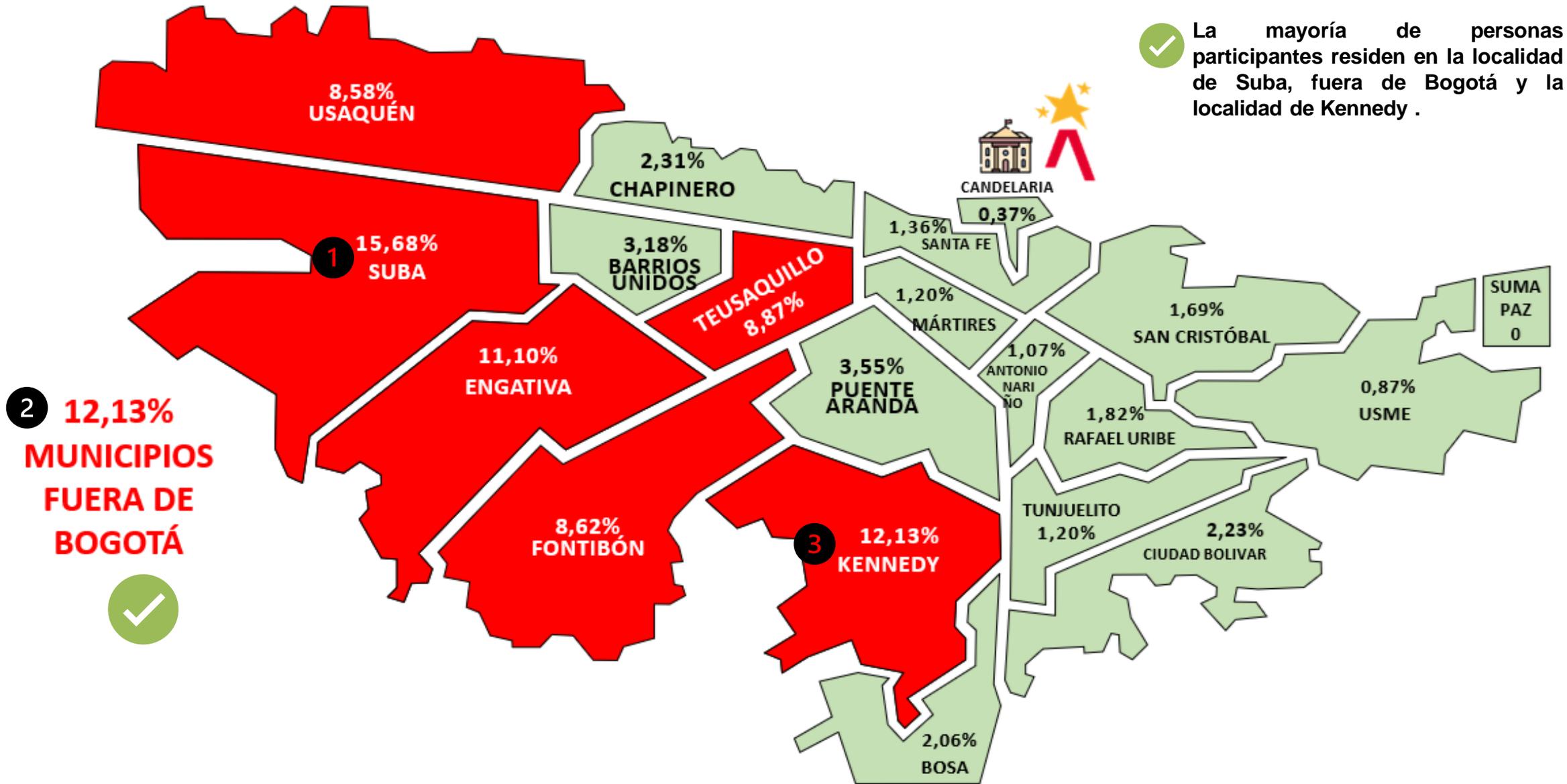


## GRUPO ÉTNICO

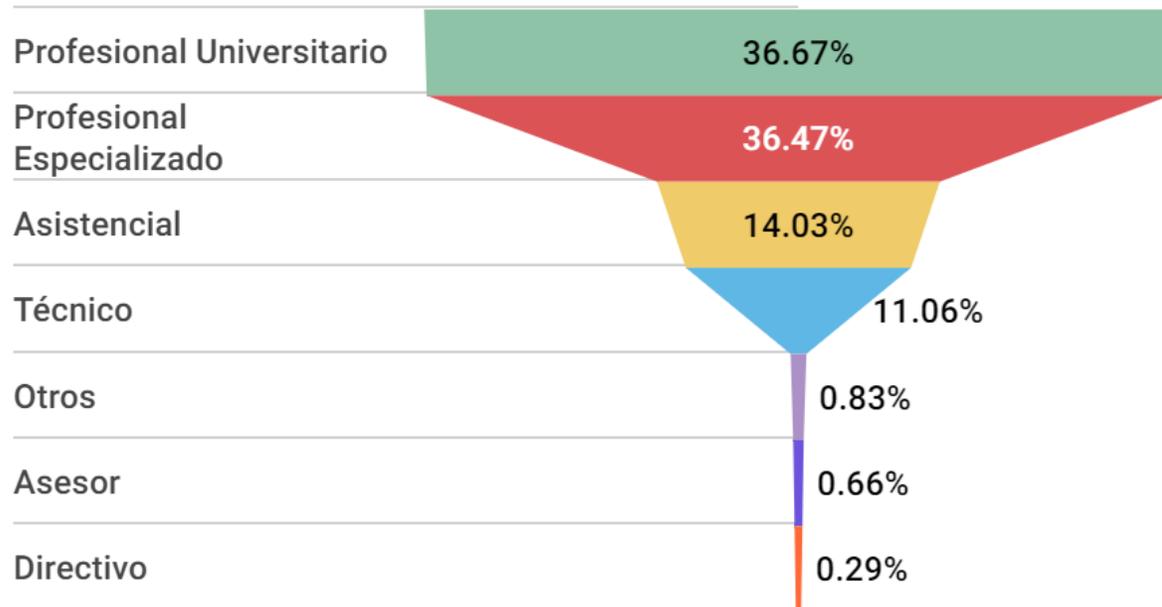


El sector con mayor participación de mujeres en la encuesta fue el sector **Hacienda**, con un **27,24%** de las mujeres teletrabajadoras participantes.

# LOCALIDADES DE TELETRABAJADORES

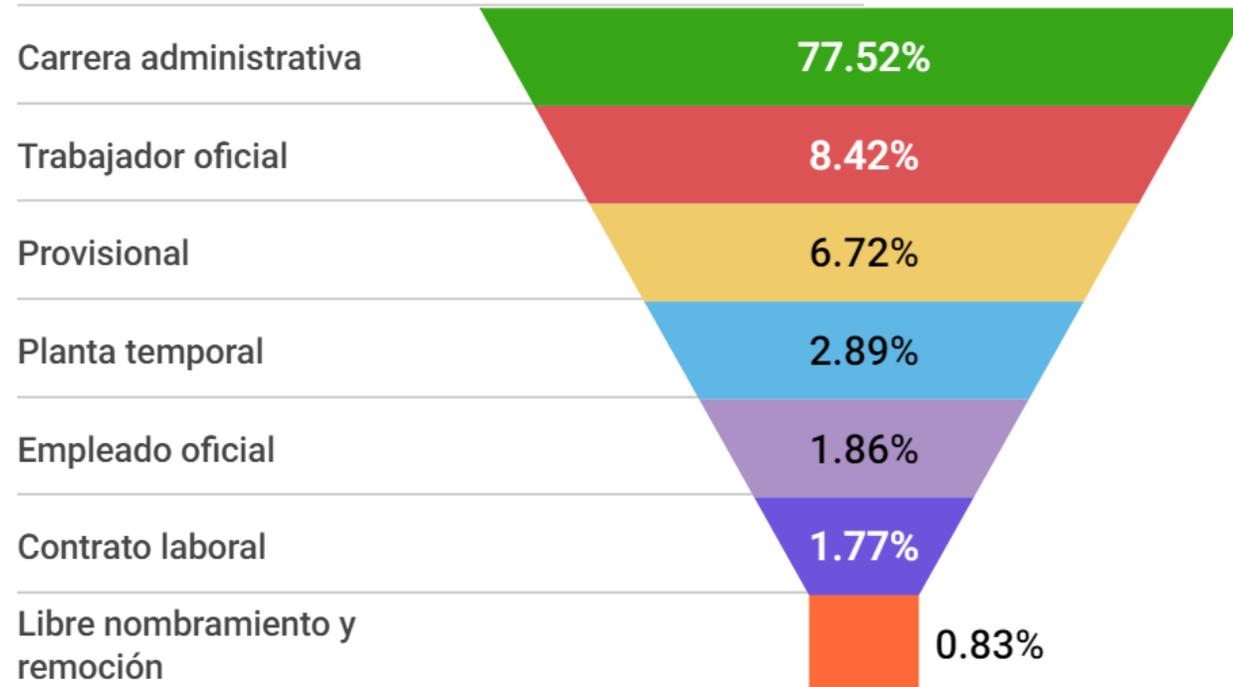


## NIVEL DEL CARGO



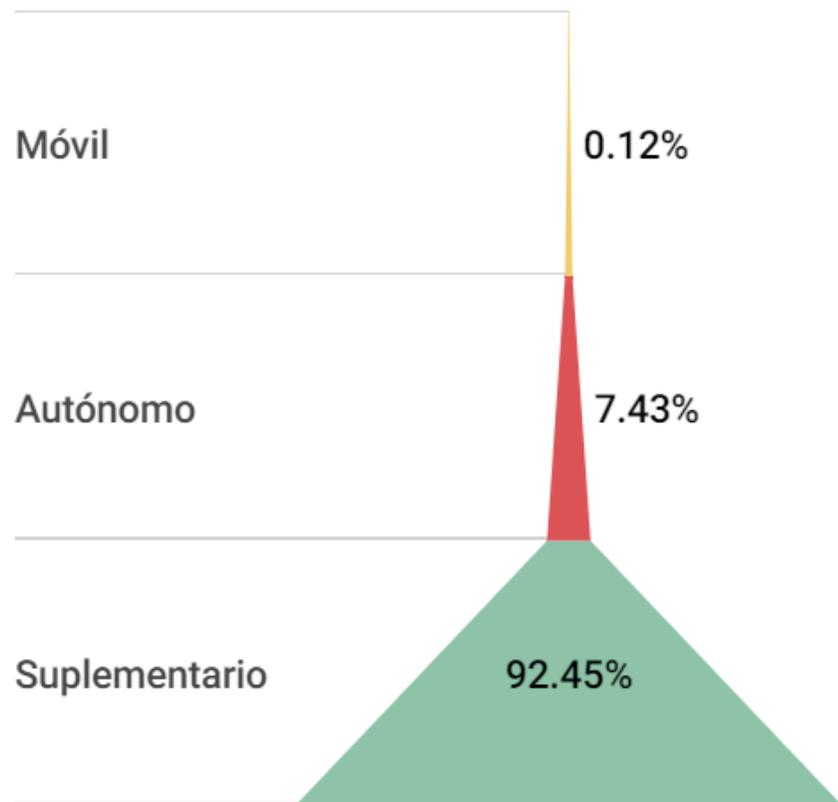
Los niveles con mayor participación en la encuesta es el nivel profesional universitario y profesional especializado, seguido por el nivel asistencial.

## VINCULACIÓN

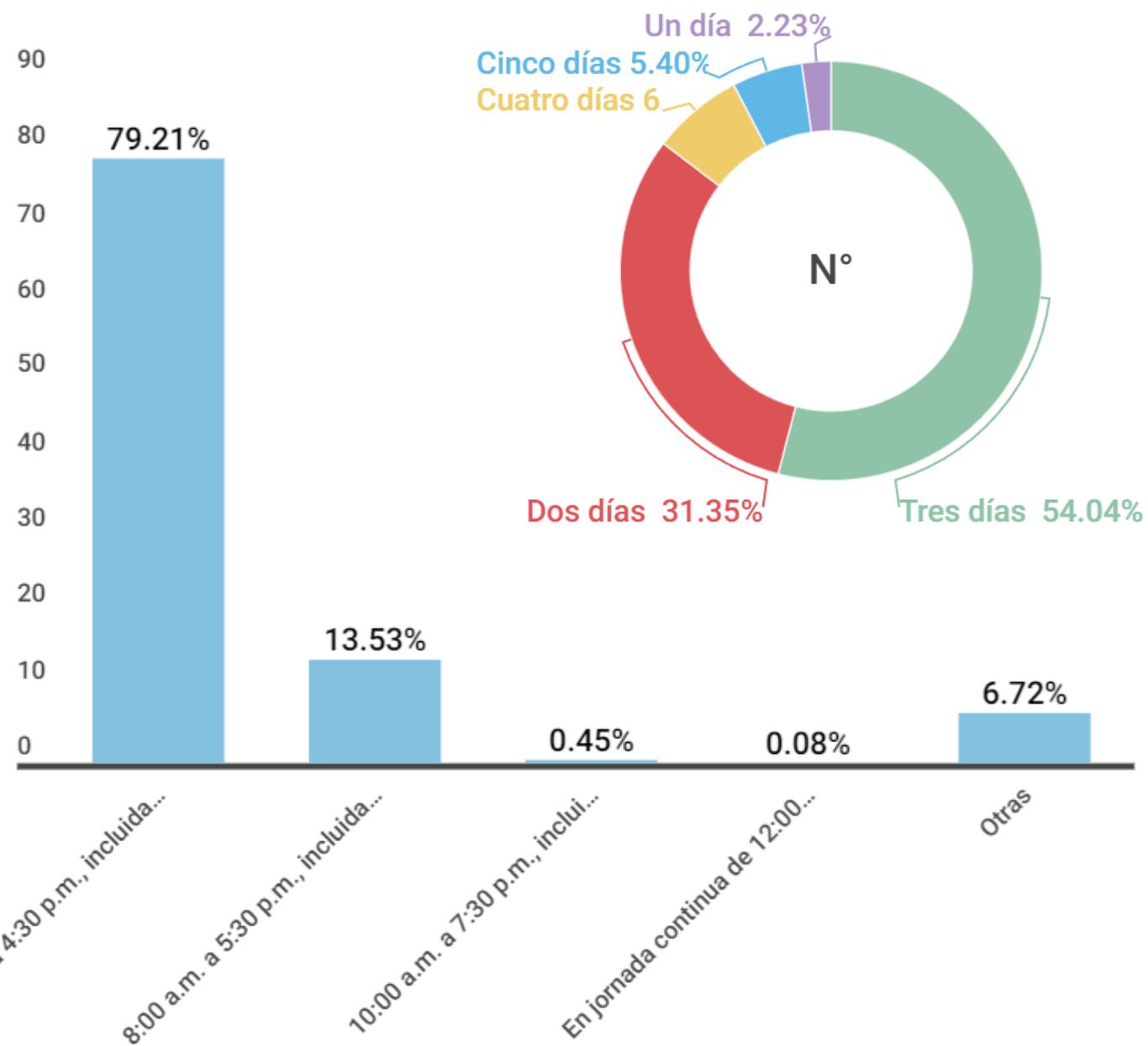


El **77,52%** participantes se identificaron como servidores en Carrera administrativa.

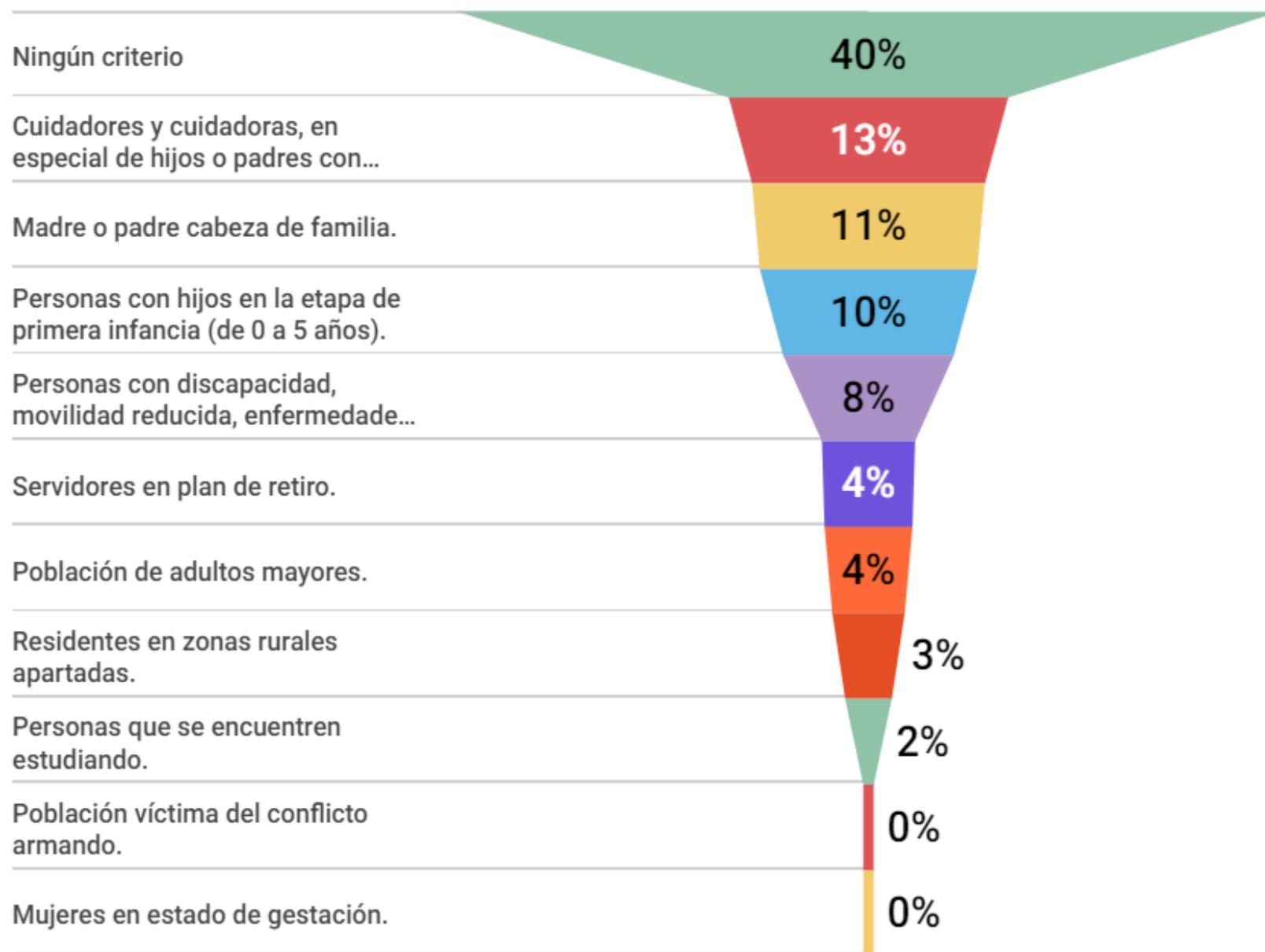
## MODALIDAD DE TELETRABAJO



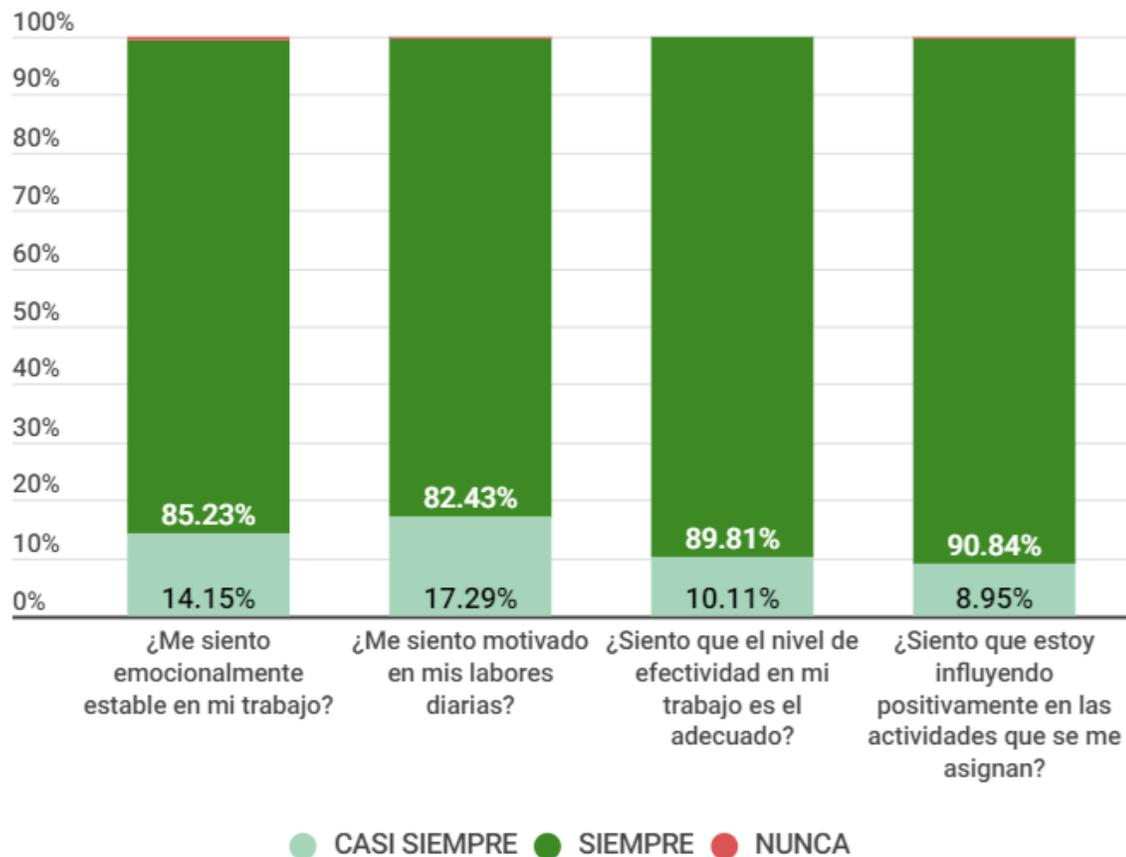
## DÍAS Y HORARIO DE TELETRABAJO A LA SEMANA



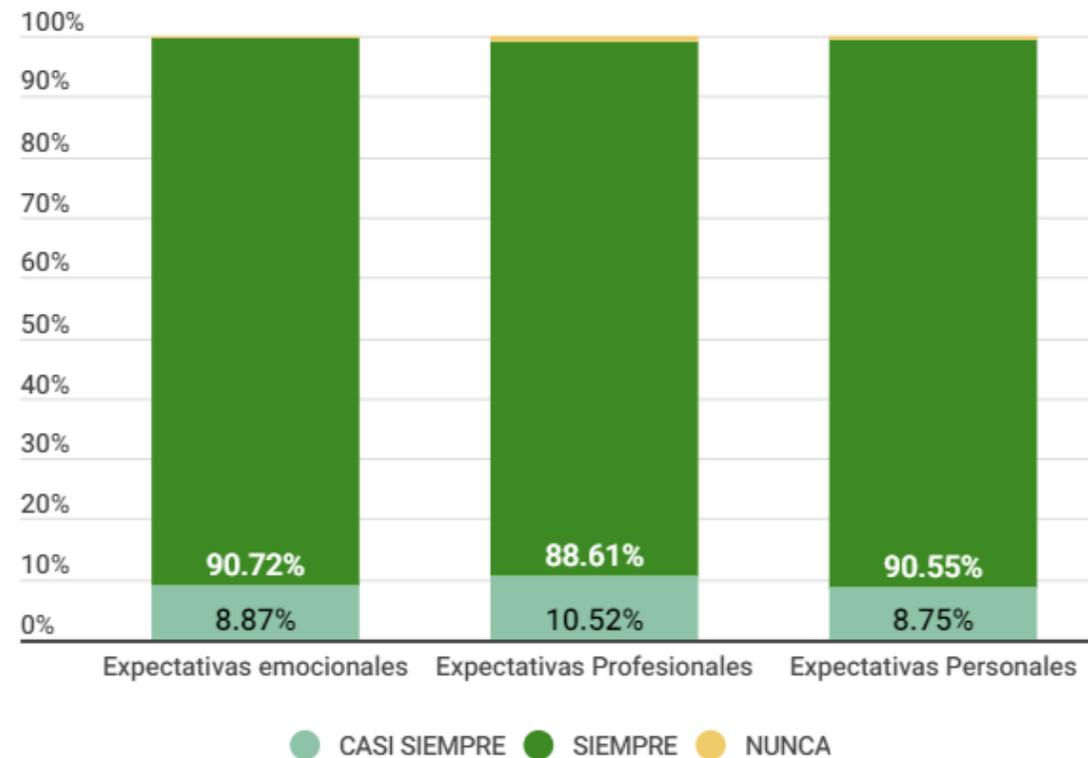
# CONDICIONES APLICABLES PARA EL TELETRABAJO



## EMOCIONES FRENTE AL TELETRABAJO

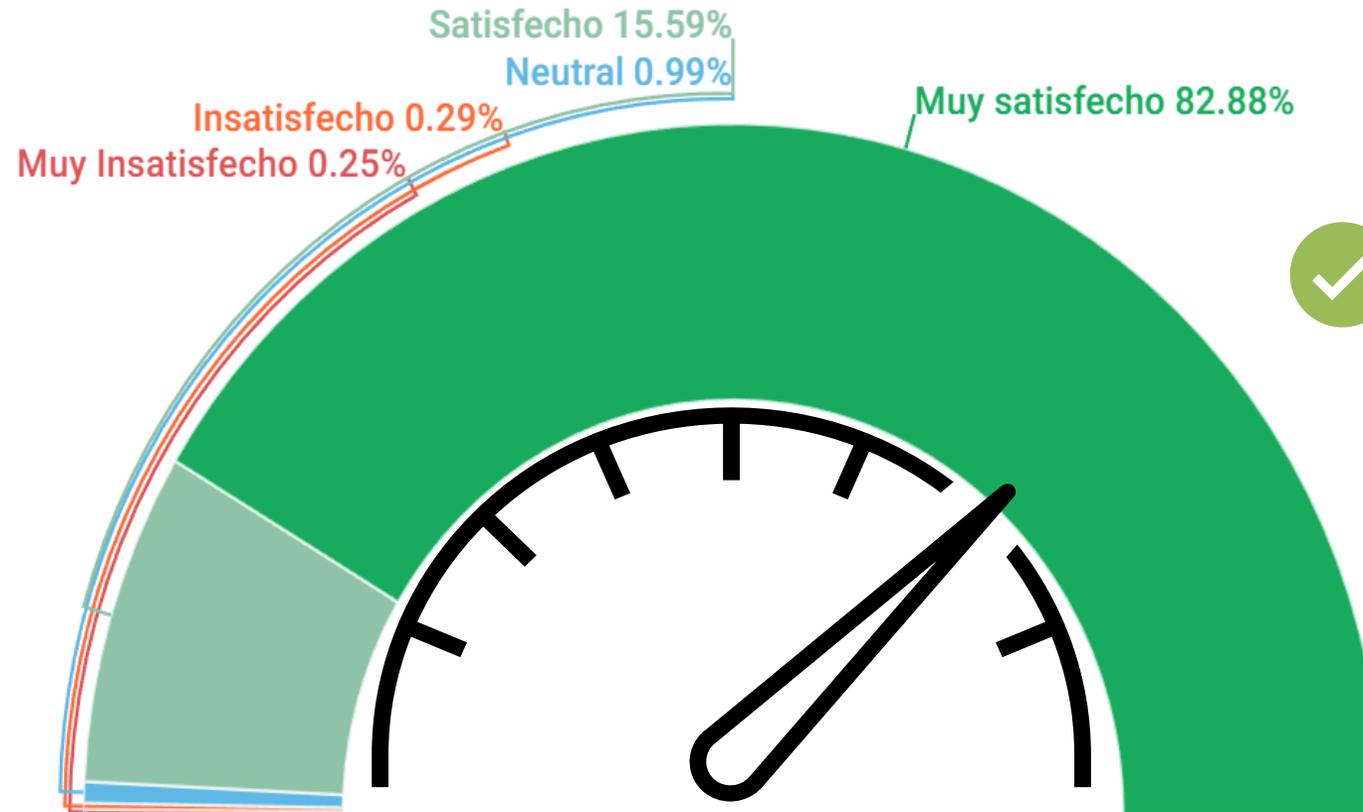


## EXPECTATIVAS FRENTE AL TELETRABAJO



En promedio el **89,96%** de los teletrabajadores consideran que esta modalidad **siempre** cumplen sus expectativas emocionales, profesionales y personales.

## NIVEL DE SATISFACCIÓN CON EL TELETRABAJO

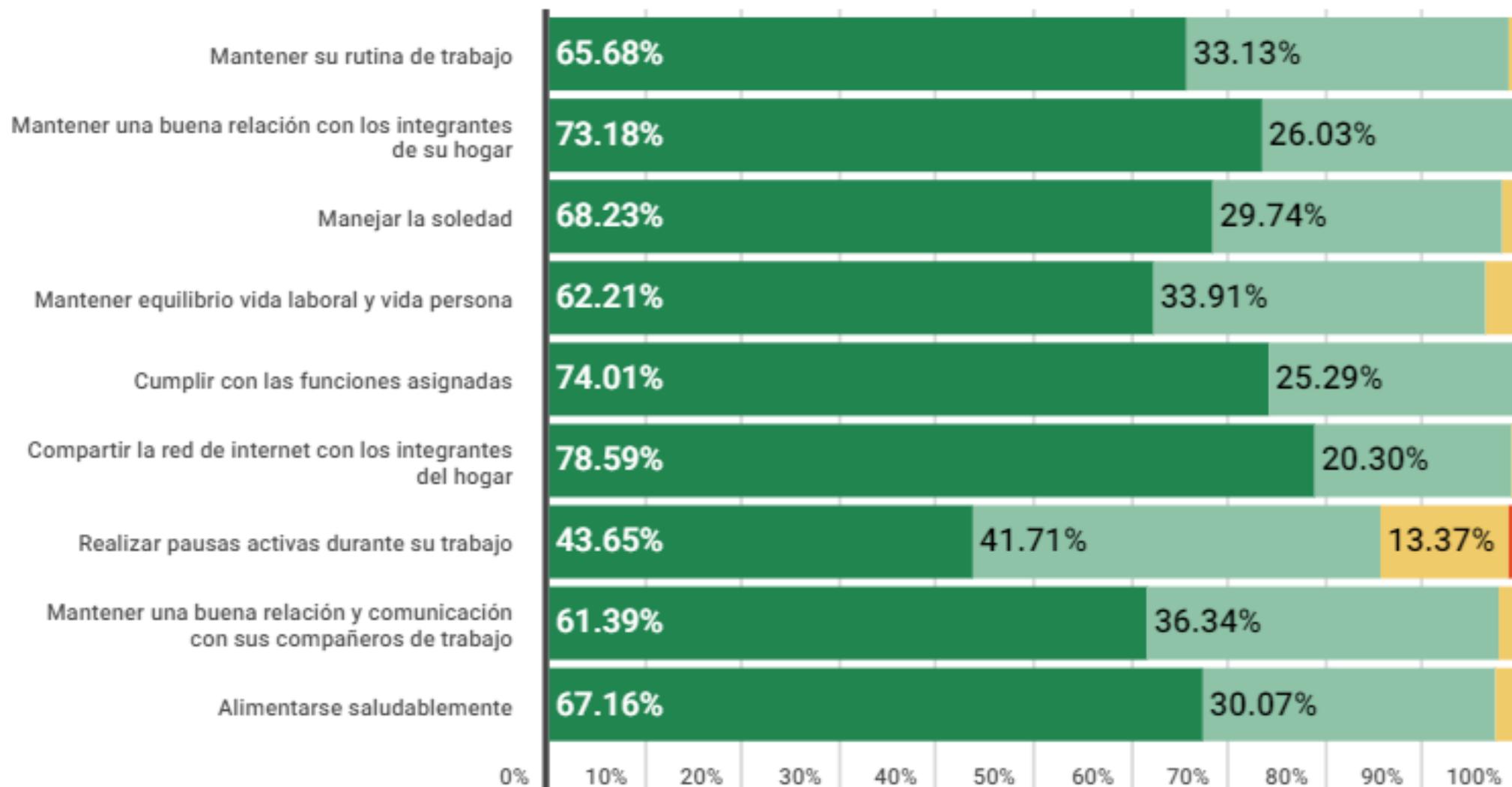


✓ El **98,47%** de las personas se considera **satisfecho y muy satisfecho** con el Teletrabajo

### Motivos de insatisfacción:

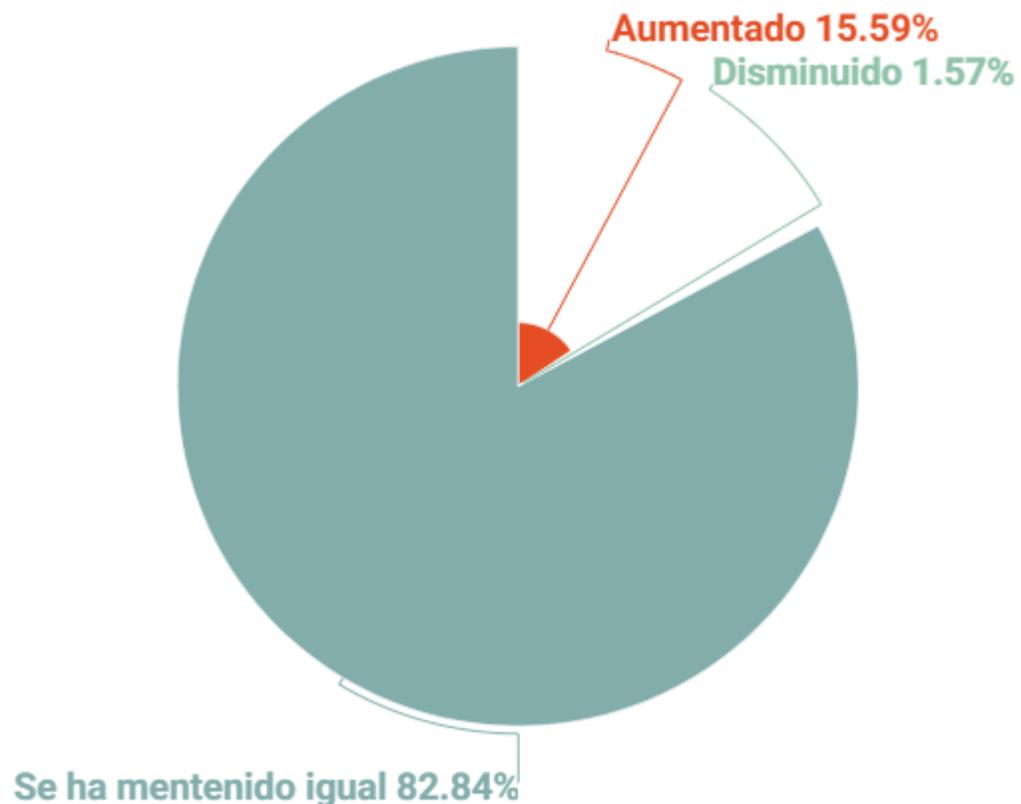
- Fallas de coordinación y comunicación.
- No aplicación del teletrabajo por necesidades de las áreas.
- Fallas con la aplicación de lineamientos institucionales.
- Afectación en salud mental.

# MANEJO DE SITUACIONES CON EL TELETRABAJO

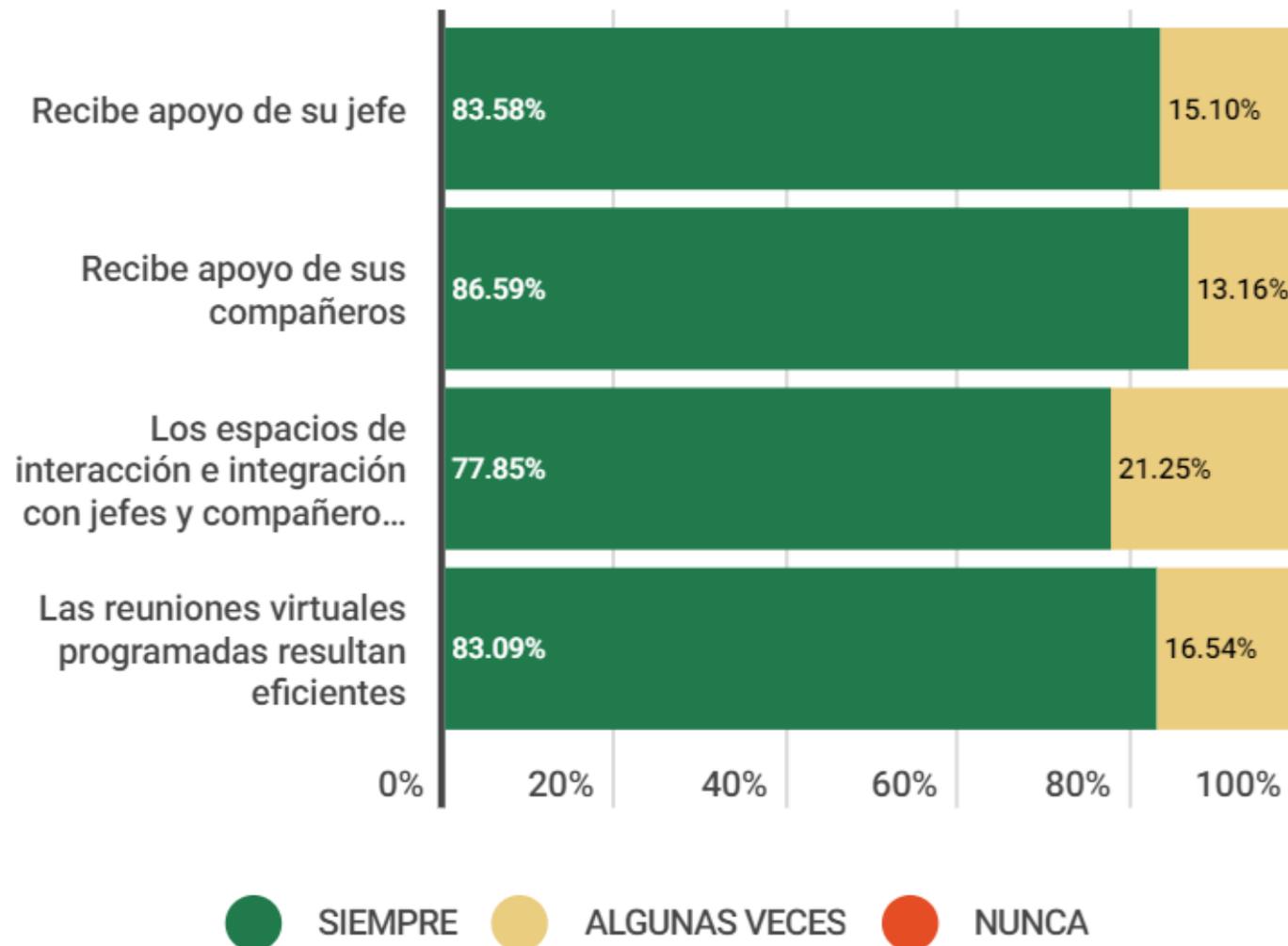


● MUY FÁCIL ● FÁCIL ● DIFÍCIL ● MUY DIFÍCIL

## CARGA LABORAL CON EL TELETRABAJO

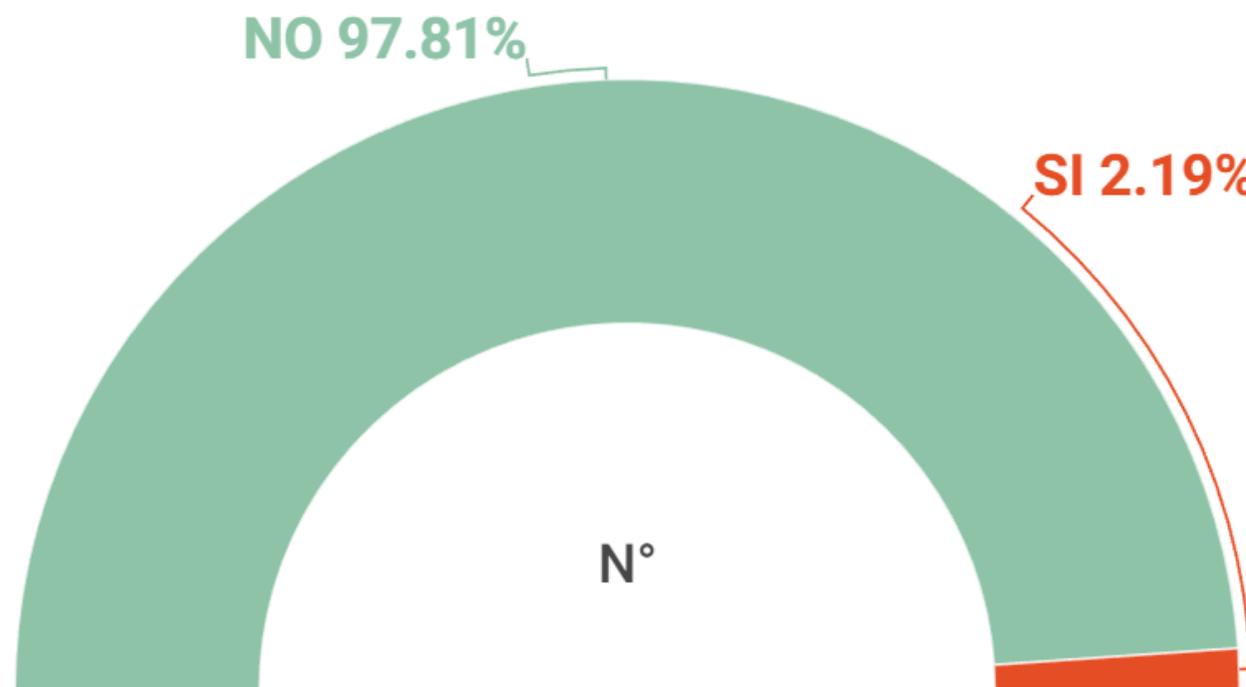


## DESARROLLO DE FUNCIONES CON EL TELETRABAJO



Frente a la carga laboral, un **15,6%** de las personas consideran que aumento la carga laboral con la modalidad de Teletrabajo.

## DIFICULTADES PARA EL ÓPTIMO DESEMPEÑO Y CUMPLIMIENTO DE SUS OBJETIVO EN EL TELETRABAJO



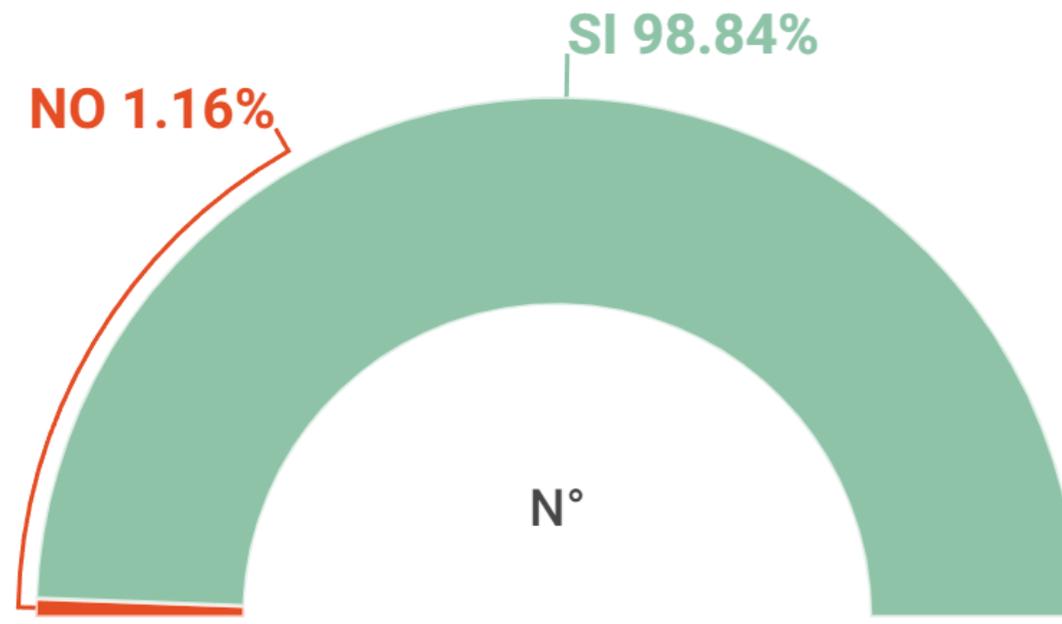
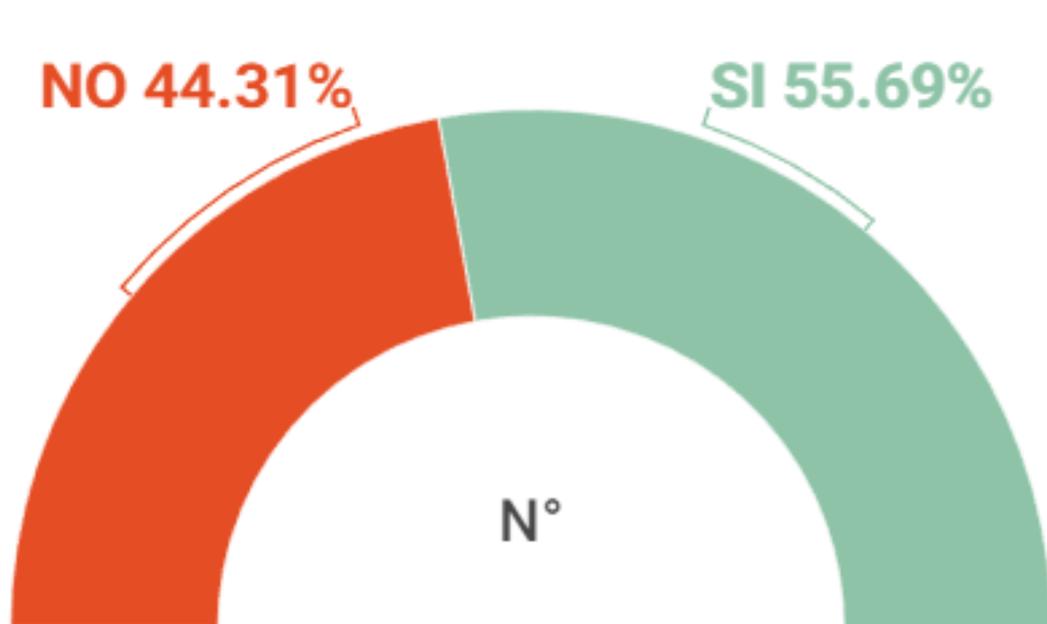
Solo **2,19%** de los teletrabajadores han presentado dificultades para el óptimo desempeño y cumplimiento de sus objetivos en la modalidad.

### Principales dificultades:

- Fallas en la conectividad.
- Problemas de comunicación con equipo de trabajo.
- Incumplimiento en días y manejo de horarios de teletrabajo.
- Errores en la organización y asignación de actividades.
- No continuidad de la modalidad de teletrabajo.
- Problemas de actualización plataforma tecnológica.
- Sobrecarga laboral.

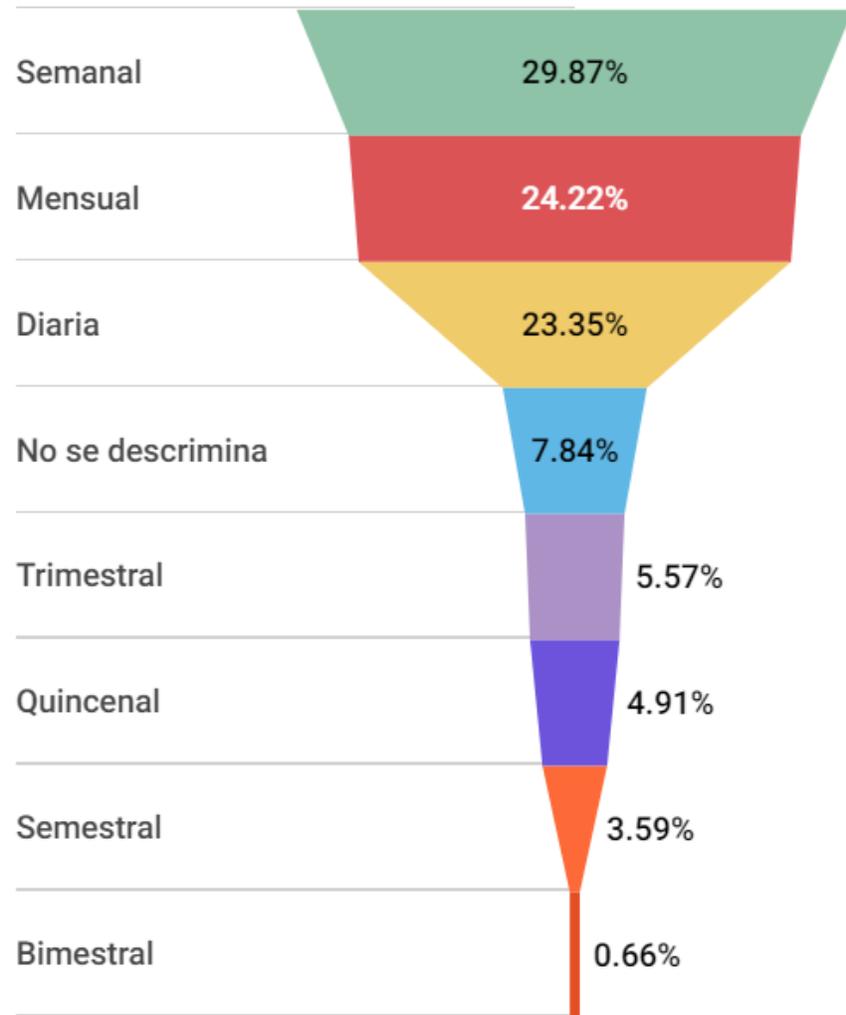
¿PRESENCIA DE SOFTWARE O HERRAMIENTA TECNOLÓGICA PARA EL SEGUIMIENTO DEL TELETRABAJO?

¿LAS ACTIVIDADES Y METAS DEFINIDAS CON SU JEFE EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO, ESTÁN ARTICULADAS CON SUS ACUERDOS DE GESTIÓN?

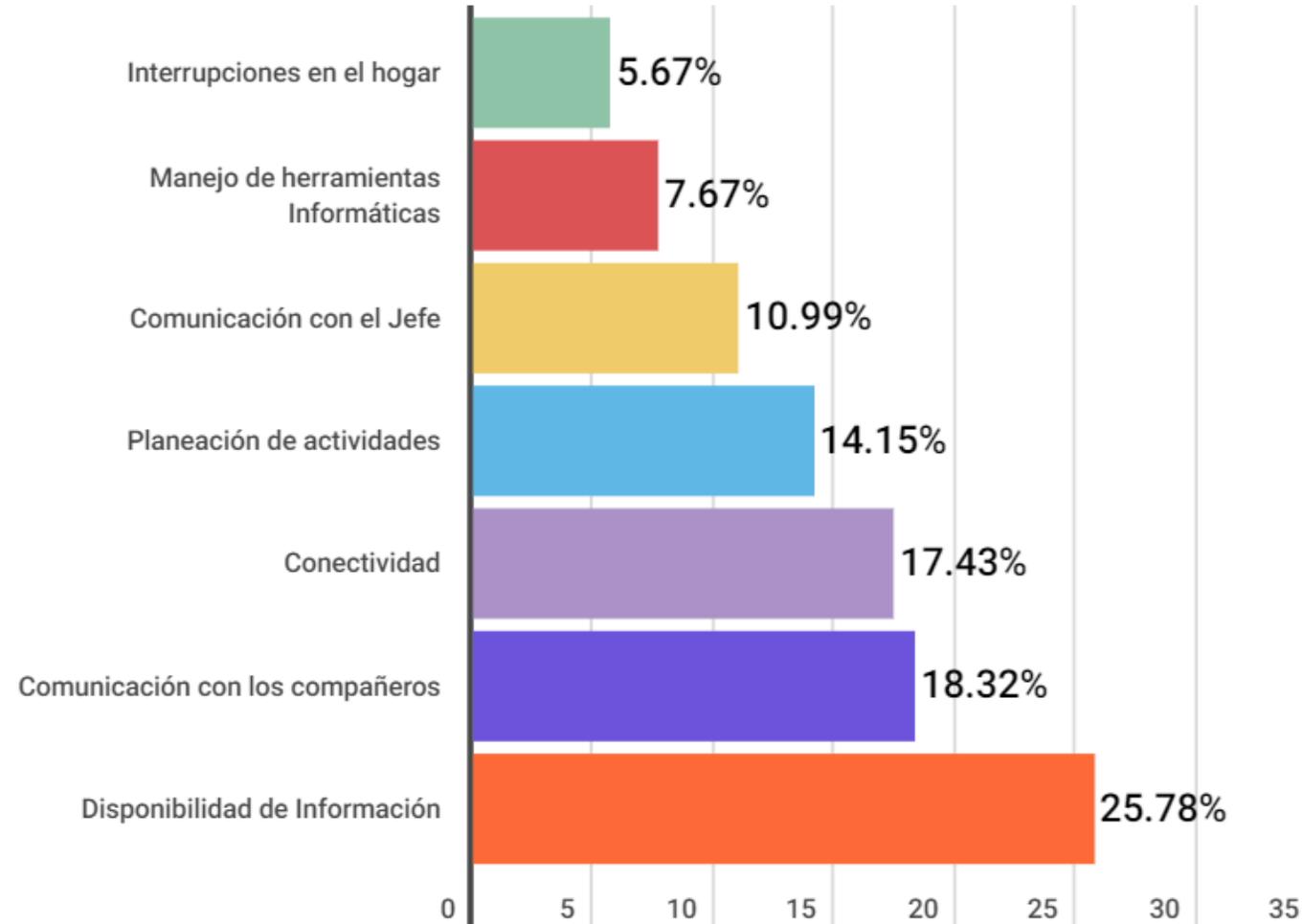


Un **44,31%** de teletrabajadores encuestados señalan que **NO** cuentan con un software o herramienta tecnológica para el seguimiento de tareas en el teletrabajo.

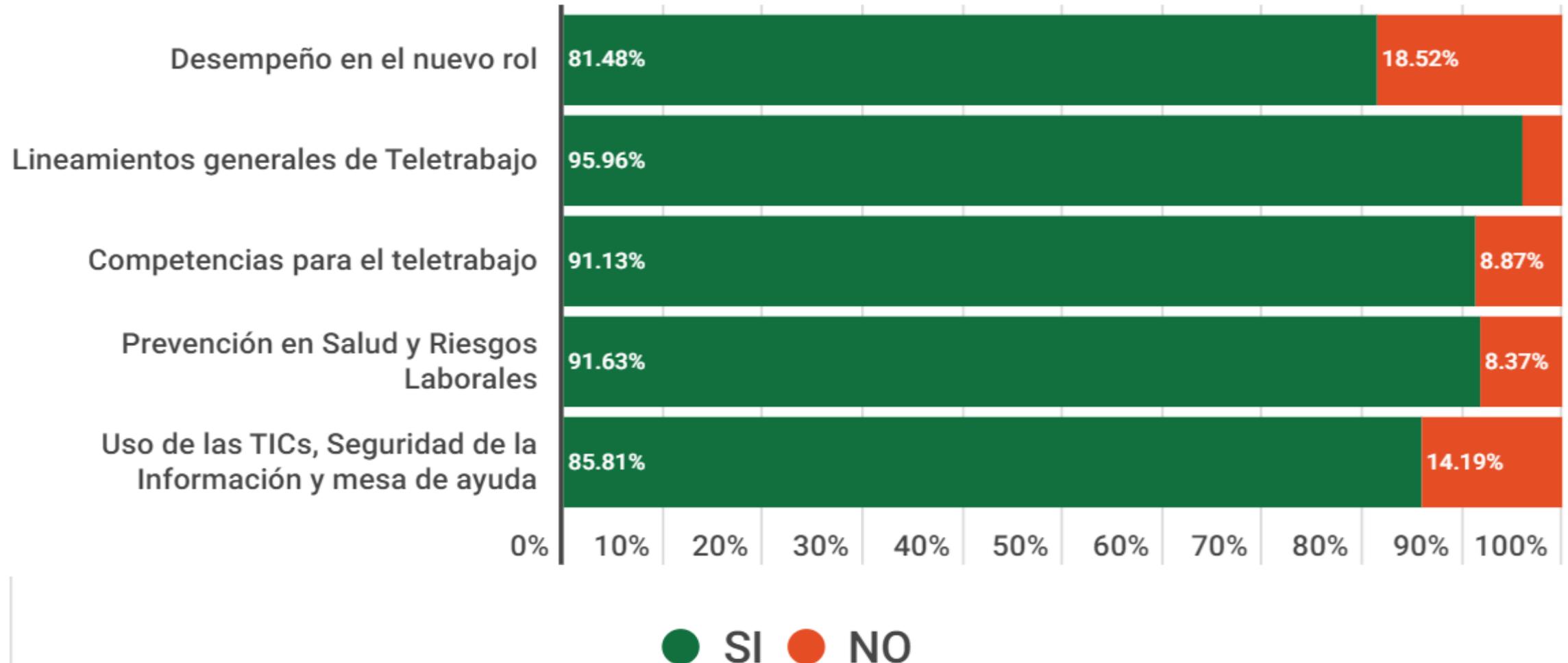
## FRECUENCIA PARA EL SEGUIMIENTO A LAS ACTIVIDADES



## FACTORES QUE AFECTAN SU GESTIÓN OPORTUNA DURANTE EL TELETRABAJO

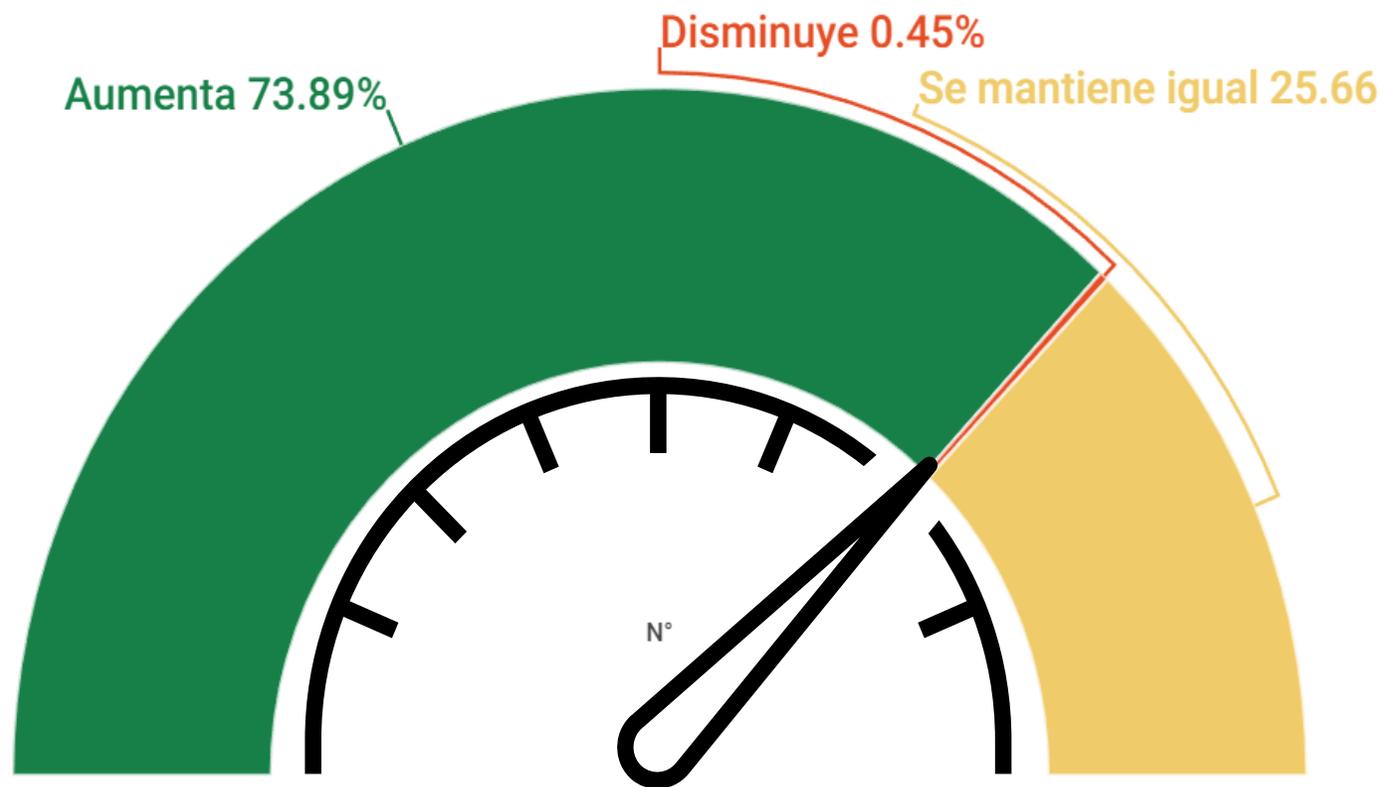


## FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL TELETRABAJO



Las temáticas sobre las cuales los teletrabajadores recibieron menos capacitación fue en el desempeño del nuevo rol y el uso de las TIC's -Seguridad de la información.

## LA PRODUCTIVIDAD CUANDO TELETRABAJA

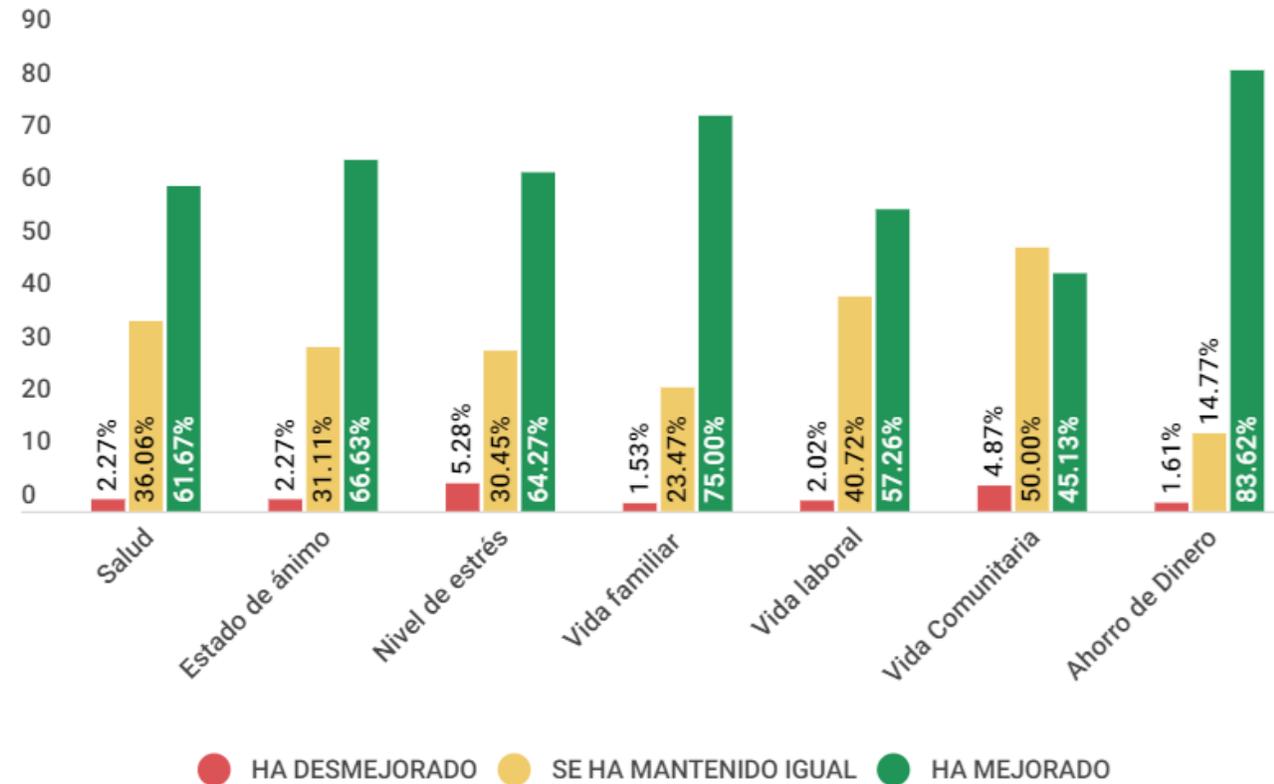
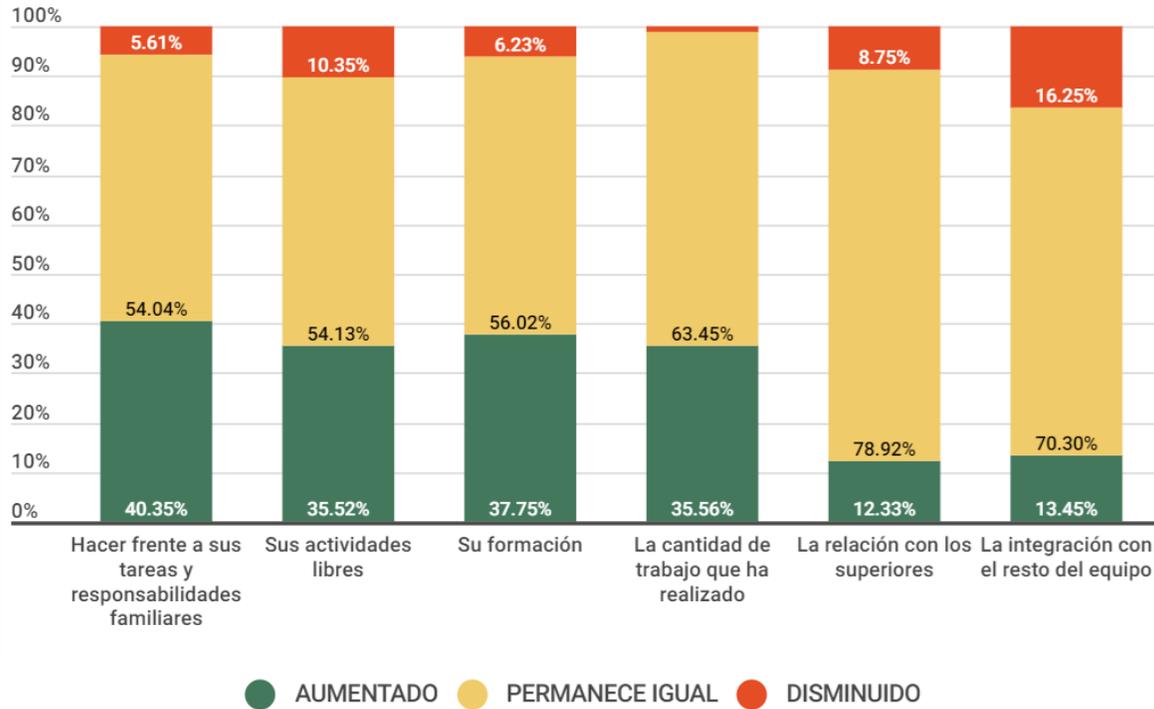


El **60.18%** de los teletrabajadores encuestados, consideran que su productividad aumento, sin incrementar su carga laboral.



El **99.55%** de los teletrabajadores consideran que **NO** se disminuyo su productividad bajo esta modalidad.

## DISPONIBILIDAD DE TIEMPO Y CONDICIONES CON EL TELETRABAJO



El **16,25%** de los teletrabajadores consideran que la disponibilidad de tiempo para la integración con el equipo de trabajo ha disminuido.



El **83,62%** de los teletrabajadores consideran que con el teletrabajo se ha generado un ahorro en el dinero gastado.



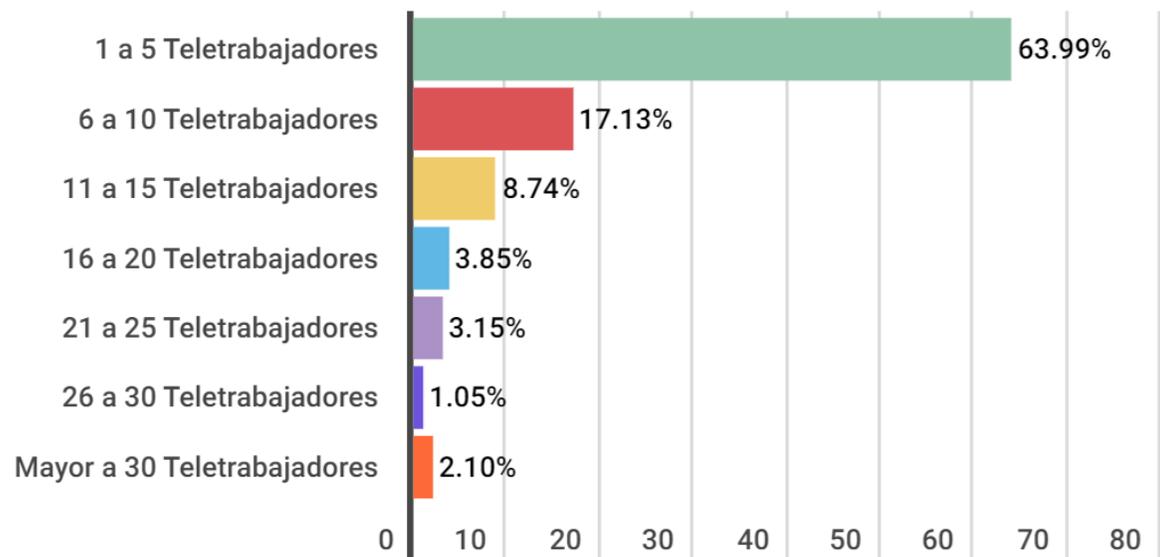
El **5,28%** de los teletrabajadores consideraron que el nivel de estrés ha desmejorado con el teletrabajo.

# Resultado encuestas a jefes de teletrabajadores

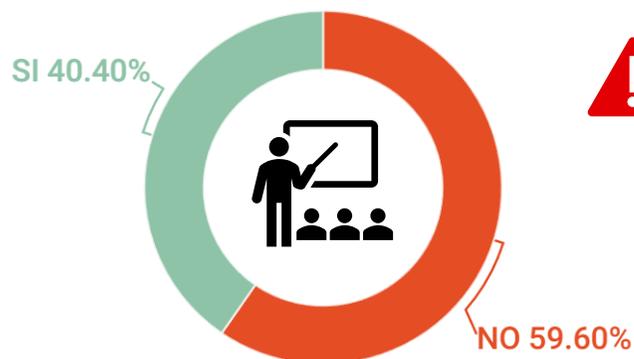
1. Generalidades
2. Percepción del teletrabajo



## TELETRABAJADORES A CARGO

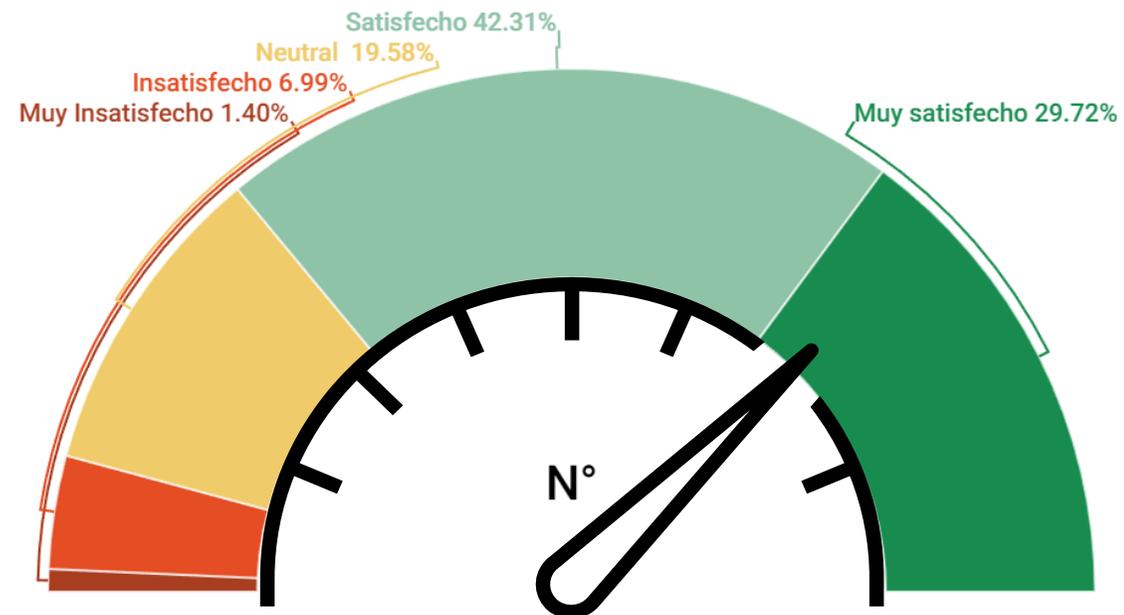


## CAPACITACIÓN PARA EL TELETRABAJO



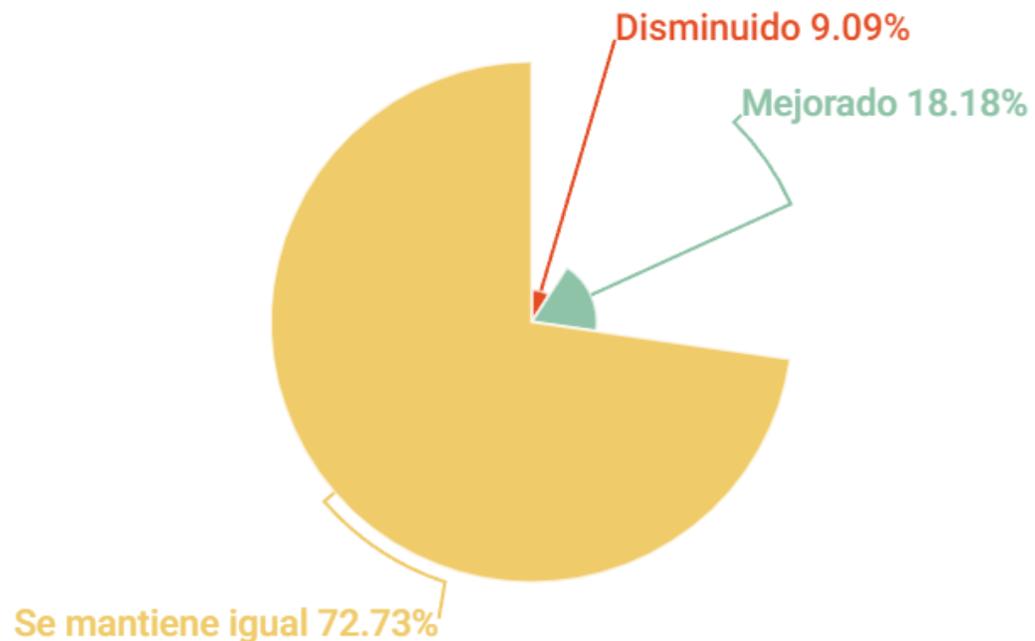
El **59.60%** **NO** ha recibido capacitación para ser jefe de teletrabajadores.

## NIVEL DE SATISFACCIÓN CON EL TELETRABAJO



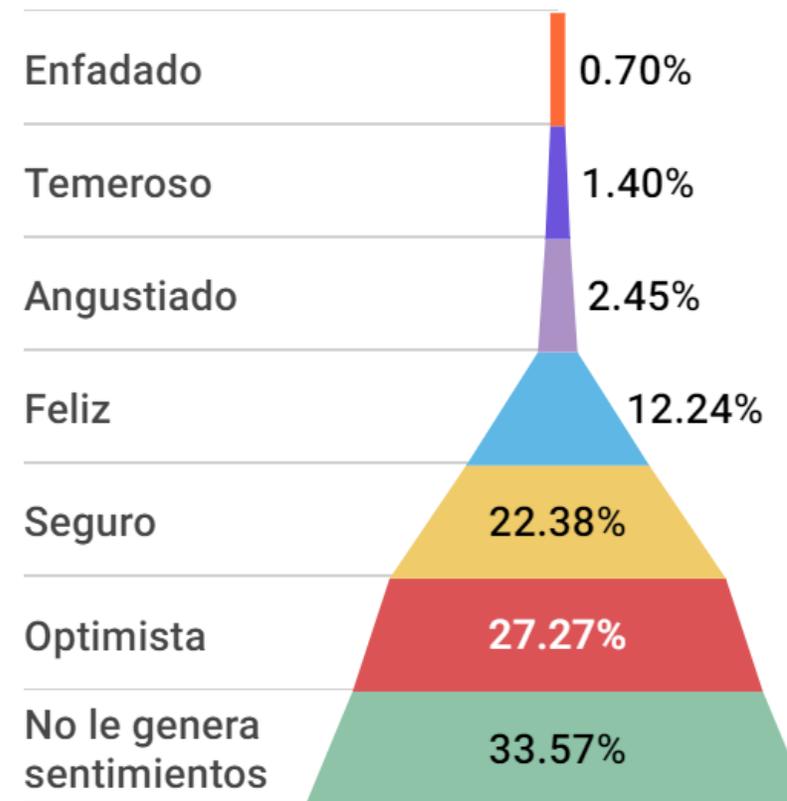
El **72,03%** de los Jefes de teletrabajadores se sienten satisfechos con la implementación de la modalidad de Teletrabajo.

## CON EL TELETRABAJO EL CLIMA LABORAL HA:



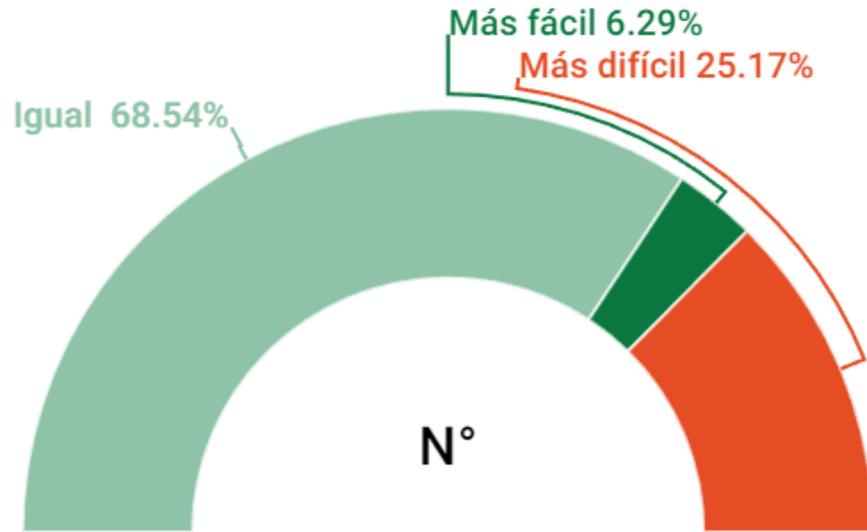
El **90,91%** de los Jefes de Teletrabajadores considera que con el teletrabajo el **clima laboral NO** se afectó negativamente.

## COMO JEFES DE TELETRABAJADORES SE SIENTE

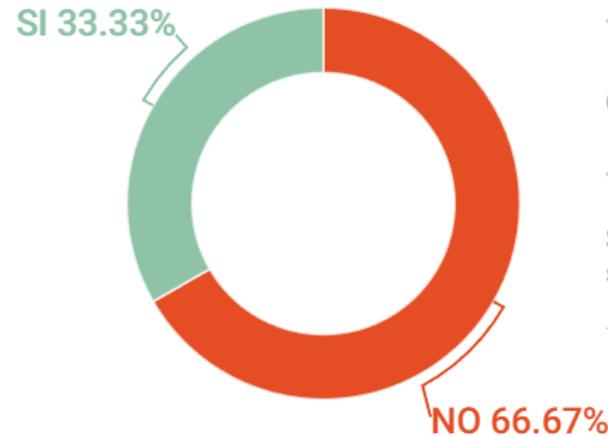


El **61,89%** de los Jefes de Teletrabajadores tiene sentimientos positivos frente al Teletrabajo.

## SEGUIMIENTO A LOS TELETRABAJADORES COMPARADO CON LOS TRABAJADORES PRESENCIALES

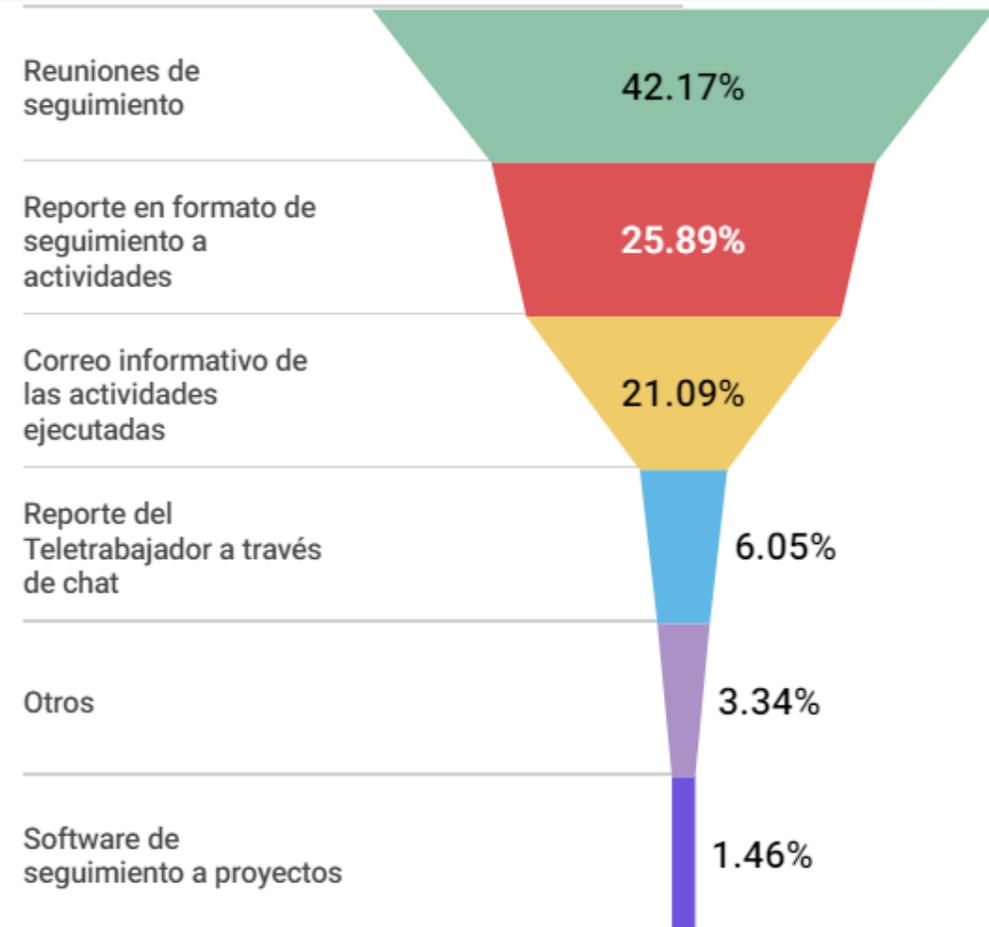


El **25.17%** de los jefes de Teletrabajadores consideran que realizar el seguimiento a los Teletrabajadores comparado con los trabajadores presenciales es más **difícil**.

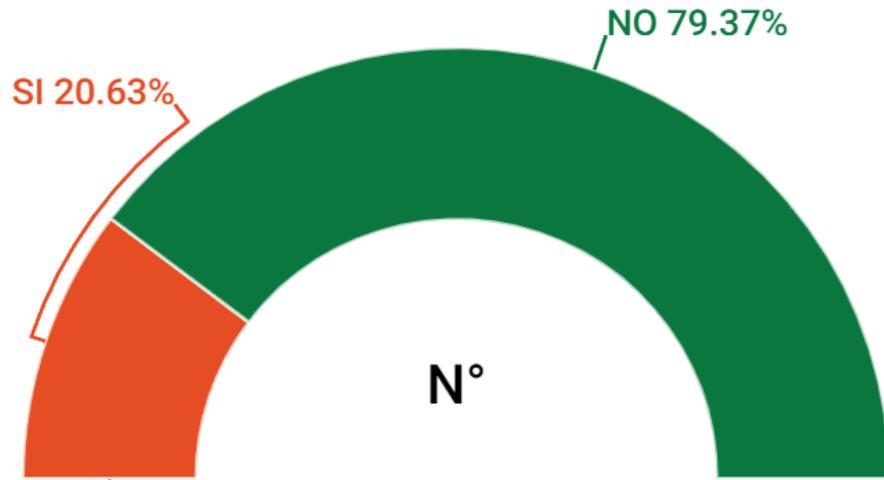


El **66,67%** de los Jefes de Teletrabajadores dicen **NO** tener herramientas o software tecnológico, para el seguimiento de las tareas de los Teletrabajadores.

## MECANISMOS DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS PACTADAS CON LOS TELETRABAJADORES



## INCONVENIENTES CON LA MODALIDAD DE TELETRABAJO

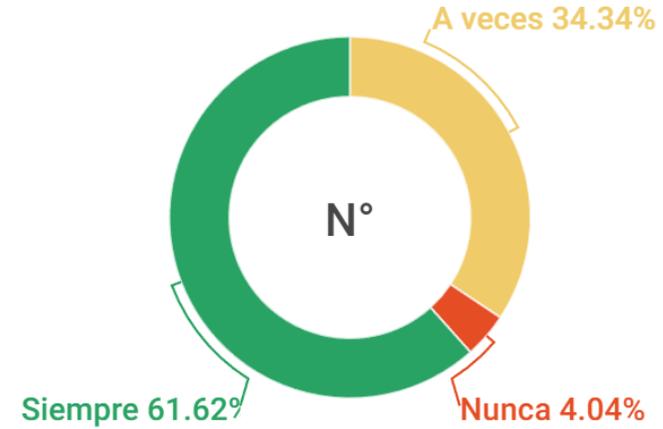


### Principales inconvenientes

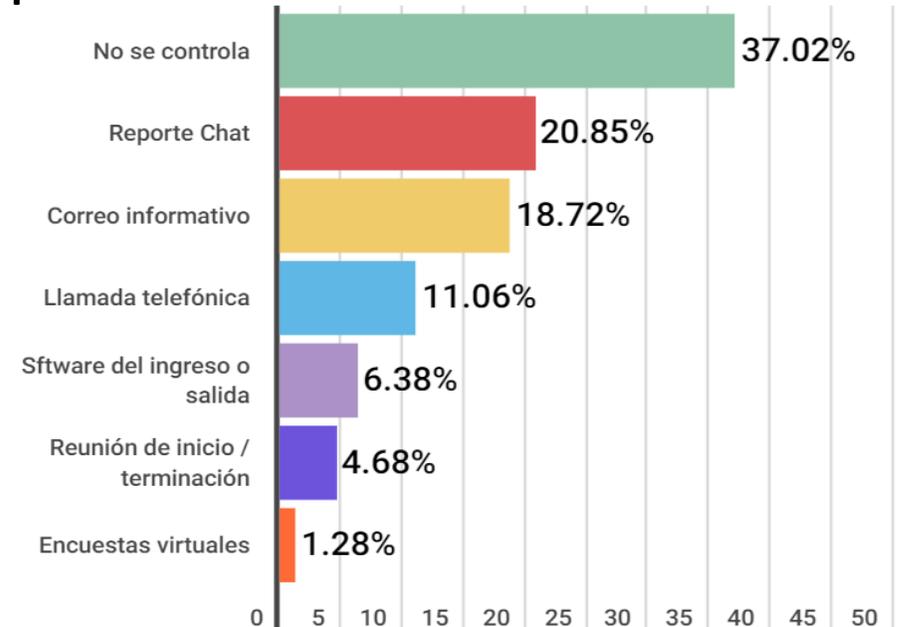
- Inoportunidad e Incumplimiento de actividades y/o productos.
- Problemas de seguimiento y control a las actividades.
- Disposición para el trabajo por parte del teletrabajador.
- Articulación equipos de trabajo.



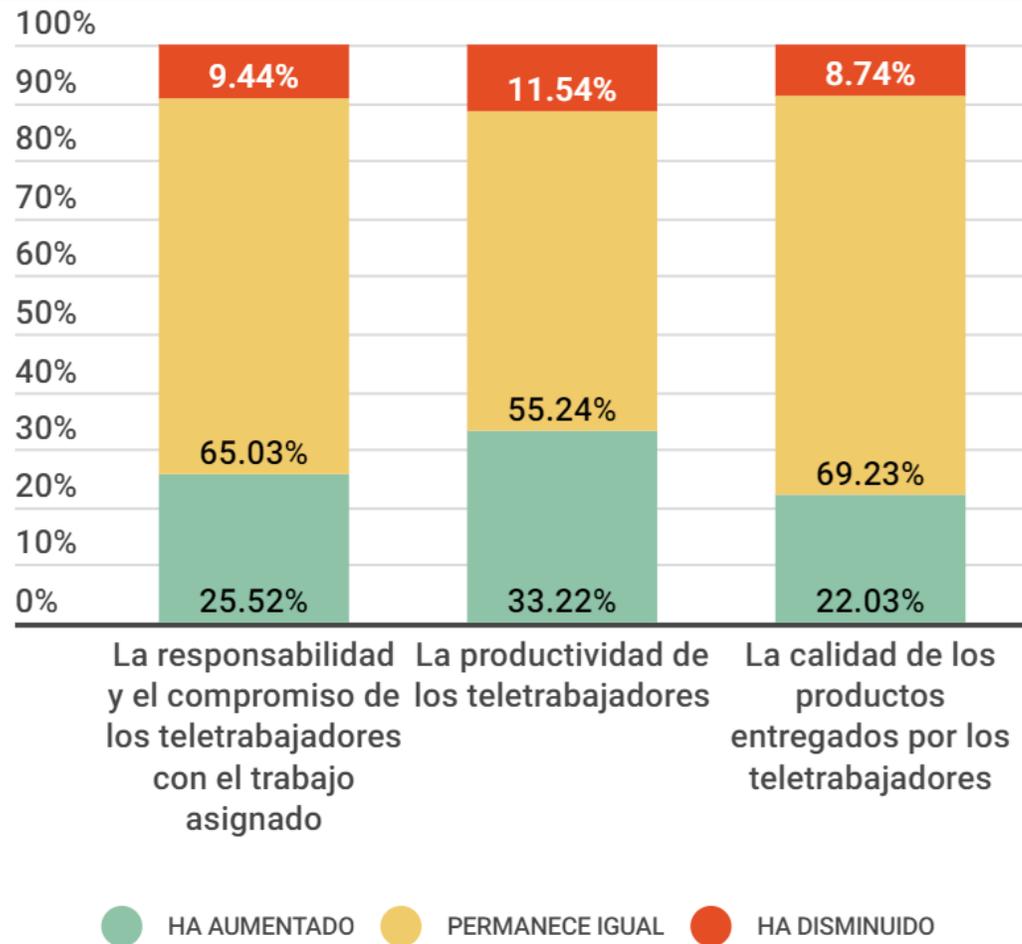
## LOS DÍAS QUE LOS TELETRABAJADORES ASISTEN A LA OFICINA SON SUFICIENTES



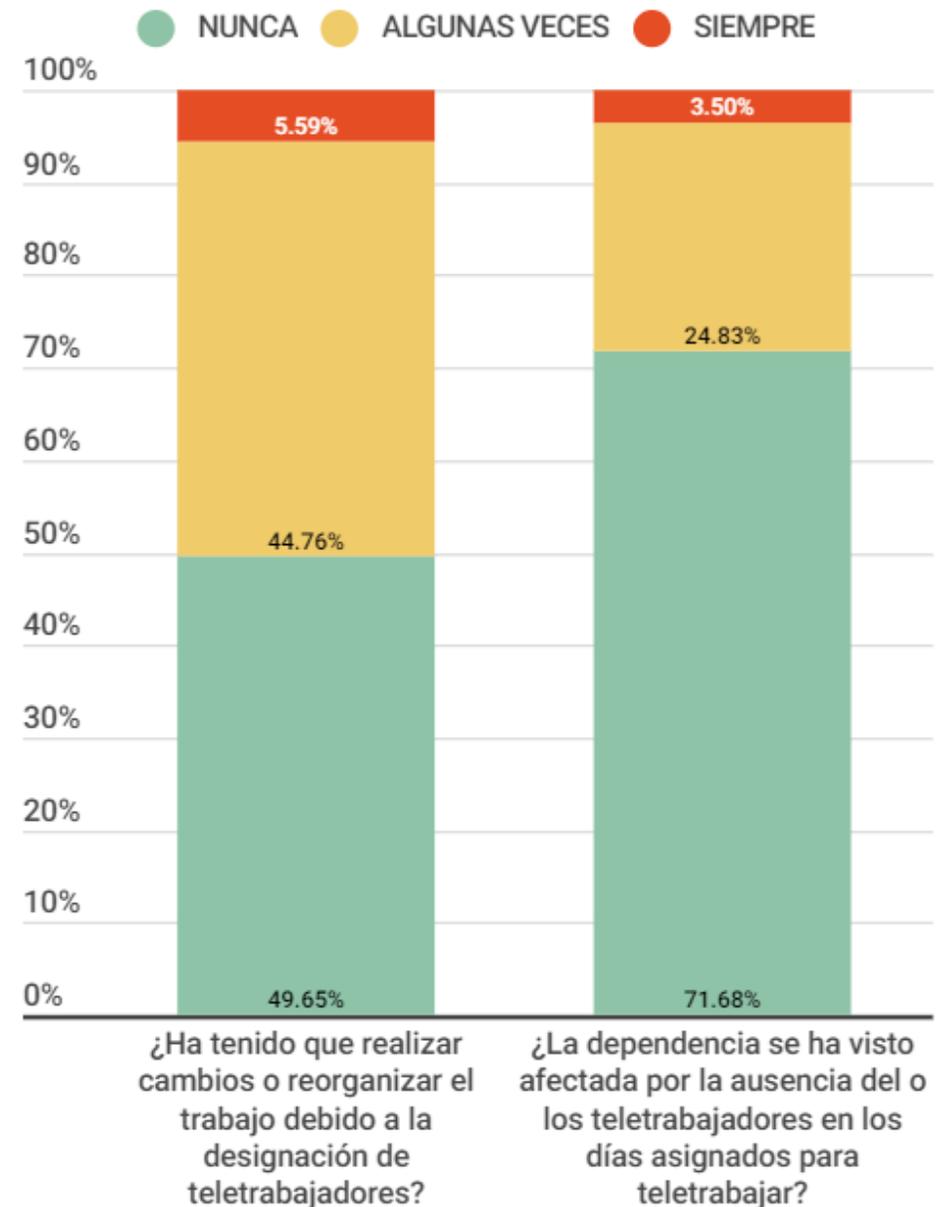
El seguimiento al cumplimiento de la jornada laboral se realiza por medio de:



## RESPONSABILIDADES Y COMPROMISOS DE LOS TELETRABAJADORES



## FACTORES QUE AFECTAN SU GESTIÓN OPORTUNA DURANTE EL TELETRABAJO



**El 10,49%** de los Jefes consideran que su dependencia se ha visto afectada por una baja en la productividad de los teletrabajadores.

## Recomendaciones

- Establecer mecanismos virtuales y digitales para fortalecer la articulación y comunicación entre jefes, integrantes de los equipos de trabajo presencial y teletrabajadores.
- Optimizar el uso y capacitación de plataformas tecnológicas y herramientas colaborativas que soportan el seguimiento, desarrollo de tareas y control de la jornada laboral durante el teletrabajo.
- Fortalecer los procesos de capacitación a teletrabajadores y sus jefes, en el desempeño de su nuevo rol en el teletrabajo.
- Fomentar las campañas para el uso de pausas activas en los teletrabajadores, que permitan la relajación osteomuscular, antes, durante o después de una jornada laboral.
- Ampliar los espacios de bienestar en donde se viabilice la integración e interacción del equipo de trabajo con el jefe inmediato.
- Identificar los sistemas de medición para la gestión del teletrabajo, uso y experiencia en entidades públicas (buenas prácticas).



# TELETRABAJO DISTRITAL

**Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.**

**[teletrabajodistrito@alcaldiabogota.gov.co](mailto:teletrabajodistrito@alcaldiabogota.gov.co)**

**La** **que estamos construyendo**