



Informe final estrategia Teletrabajo Distrital con enfoque diferencial 2020 –2024

Secretaría General
Alcaldía Mayor de Bogotá
D.C.
julio 2024



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA
GENERAL



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

Carlos Fernando Galán Pachón
Alcalde Mayor de Bogotá D.C.

Miguel Silva Moyano
Secretario General de la Alcaldía Mayor de Bogotá

Alejandra Rodas Gaiter
Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional

Sebastián Estrada Jaramillo
Director Distrital de Desarrollo Institucional

Julián Pontón Silva
Subdirector Técnico de Desarrollo Institucional

Equipo Técnico
Marisol Suárez Barreto
Milton Eduardo Virviescas Moreno

Agradecimientos
Entidades y Organismos Distritales
Ministerio del Trabajo
Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones - MinTIC
Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP

Bogotá D.C. Agosto de 2024

Web: www.secretariageneral.gov.co
Email: teletrabajodistrito@alcaldiabogota.gov.co

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
ANTECEDENTES	7
ESTRATEGIA DE TELETRABAJO DISTRITAL CON ENFOQUE DIFERENCIAL 2020-2024	10
COMPONENTE I: IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN	11
(i) Estado de la implementación del teletrabajo en el Distrito Capital	11
(ii) Análisis e identificación de la población objetivo.	13
(iii) Condiciones de viabilidad del teletrabajo	15
COMPONENTE II: DEFINICIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LINEAMIENTOS E INSTRUMENTOS	22
(i) Pacto por el teletrabajo con enfoque diferencial y Compromisos metas.	22
(ii) Actualización normativa	23
(iii) Implementación del Modelo+ de teletrabajo con enfoque diferencial	31
(iv) Cartilla - Guía para la implementación del Modelo+ de teletrabajo	32
(v) Guía: Buenas prácticas en teletrabajo Distrital	33
(vi) Guía: Métricas para la medición del teletrabajo en el Distrito Capital	34
(vii) Fortalecimiento de capacidades: Cursos de teletrabajo	34
(viii) Talleres de Co-creación y buenas prácticas en teletrabajo	35
COMPONENTE III: PROMOCIÓN, CONSOLIDACIÓN, SEGUIMIENTO Y MEJORA	38
(i) Asistencia técnica y operativa a entidades y organismos Distritales	38
(ii) Conmemoración del día internacional del teletrabajo	44
(iii) Eventos Teletrabajo	53
(iii) Divulgación Módulo teletrabajo – Sideap	57
COMPONENTE IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES.	59
(i) Impacto del teletrabajo: encuestas de percepción a teletrabajadores y jefes de teletrabajadores	59
(ii) Efecto del teletrabajo en el Medio Ambiente y Calidad de Vida: Cálculo de huellas para teletrabajadores.	61
(iii) Número de teletrabajadores.	65
COMPROMISOS Y RESULTADOS SOBRE META DE PACTO POR EL TELETRABAJO: SECTORES Y ENTIDADES ADSCRITAS A JUNIO DE 2024	69
(iv) Micrositio: Gestión Pública Distrital - teletrabajo distrital	73
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	74

Listado de gráficos

GRÁFICA 1 IMPLEMENTACIÓN DE TELETRABAJO EN EMPRESAS.	8
GRÁFICA 2 CIFRAS Y RESULTADOS TELETRABAJO DISTRITAL 2016 - 2019	12
GRÁFICA 4 ENCUESTAS DE PERCEPCIÓN 2020: CARACTERIZACIÓN POBLACIONAL POR GÉNERO Y GRUPO ETARIO	13
GRÁFICA 5 ENCUESTAS DE PERCEPCIÓN 2020: CARACTERIZACIÓN POBLACIONAL ESTRATO Y LOCALIDAD	14
GRÁFICA 6 ENCUESTAS DE PERCEPCIÓN 2020: ENFOQUE DIFERENCIAL	14
GRÁFICA 7 ENCUESTAS DE PERCEPCIÓN 2020: CONDICIONES DE VIABILIDAD DE TELETRABAJO	16
GRÁFICA 8 IBO – TELETRABAJO: PRINCIPALES BARRERAS DETECTADAS	17
GRÁFICA 9 PROGRAMA CATALIZADORES DE LA INNOVACIÓN – MINTIC: NECESIDADES POR USUARIO DETECTADAS	18
GRÁFICA 10 PROGRAMA CATALIZADORES DE LA INNOVACIÓN – MINTIC: PERCEPCIÓN MADRES DE CABEZA DE HOGAR	19
GRÁFICA 11 PROGRAMA CATALIZADORES DE LA INNOVACIÓN – MINTIC: MATRIZ VALORACIÓN IDEAS INNOVADORAS ..	20

GRÁFICA 12 PROGRAMA CATALIZADORES DE LA INNOVACIÓN – MINTIC: TELARAÑA DIGITAL	21
GRÁFICA 13: TELARAÑA DIGITAL - PROTOTIPO	21
GRÁFICA 14 EVENTO “FIRMA DEL PACTO POR EL TELETRABAJO CON ENFOQUE DIFERENCIAL CON ENTIDADES Y ORGANISMOS DEL DISTRITO CAPITAL	23
GRÁFICA 15 MODELO+ DE TELETRABAJO DISTRITAL	32
GRÁFICA 16 MODELO+ DE TELETRABAJO DISTRITAL – COMPONENTES	32
GRÁFICA 17 GENERALIDADES TALLERES DE CO-CREACIÓN - 2022	35
GRÁFICA 18 TALLER DE BUENAS PRÁCTICAS EN TELETRABAJO - 2023	36
GRÁFICA 19 NÚMERO DE ENCUESTADOS POR ENTIDAD, EN ASESORÍAS TELETRABAJO DISTRITAL	41
GRÁFICA 20 NIVEL DEL CARGO DE ASISTENTES ASESORÍAS TELETRABAJO DISTRITAL.....	42
GRÁFICA 21 GRUPO ETARIO ASISTENTES ASESORÍAS TELETRABAJO DISTRITAL I SEMESTRE	42
GRÁFICA 22 RESULTADOS DE EVALUACIÓN SATISFACCIÓN ACTIVIDADES	44
GRÁFICA 23 NÚMERO DE TELETRABAJADORES EN ENTIDADES Y ORGANISMOS DEL DISTRITO CAPITAL- 2019-2024JUN	66

Listado de tablas

TABLA 1. ESTRATEGIA DE TELETRABAJO DISTRITAL CON ENFOQUE DIFERENCIAL 2020-2024: COMPONENTES	10
TABLA 2. REPROGRAMACIÓN PRODUCTO TELETRABAJO DISTRITAL METAS APROBADAS CONPES D.C. - 2021.....	26
TABLA 3. TRABAJO A DISTANCIA EN COLOMBIA	28
TABLA 4. PRINCIPALES LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DISTRITAL DE TELETRABAJO	30
TABLA 5. CURSOS TELETRABAJO PLATAFORMA SOY10 APRENDE: CANTIDAD DE SERVIDORES FORMADOS.....	35
TABLA 6. ASISTENCIA TÉCNICA Y OPERATIVA A ENTIDADES Y ORGANISMOS DISTRITALES, TEMAS TELETRABAJO	39
TABLA 7. ASISTENCIA TÉCNICA EN TELETRABAJO POR OTROS CANALES	39
TABLA 8. MINTIC: RESULTADOS HUELLAS ORGANIZACIONALES TELETRABAJO – JUNIO 2023.....	62
TABLA 9. TELETRABAJO DISTRITAL: COMPROMISO Y RESULTADO META ACUMULADA ANUA, JUNIO 2024.....	69
TABLA 10. DATO TELETRABAJADORES ACUMULADOS 2019-2024MARZO.....	72

INTRODUCCIÓN

El teletrabajo se ha posicionado como una modalidad laboral en el nivel mundial que nació en los años setenta y que se masificó en respuesta a factores como los avances en los procesos de transformación digital en organizaciones públicas y privadas, el impacto de la tecnología en los entornos laborales, la optimización en la regulación de la modalidad laboral, la reducción de costos operativos y de planta física en las organizaciones, así como producto de la pandemia por COVID-19, considerando que según datos del Ministerio del Trabajo de Colombia, en el año 2020, se alcanzó una cifra de seis millones de personas trabajando desde casa en el país, a causa de las medidas de aislamiento preventivo decretadas por el Gobierno Nacional y Distrital¹.

Según cifras de Organización Mundial del Trabajo-OIT², en el nivel mundial, cerca de 23 millones de personas aplicaron el teletrabajo, por la pandemia en 2020, lo que representó pasar de un 3% a un 30% del personal asalariado bajo esta modalidad laboral. Dentro de este contexto de cambio de paradigma, los modelos de gestión, procesos, procedimientos y herramientas evolucionaron, incluso los asociados a dirección y gestión de innovación tecnológica.

En Colombia, el modelo laboral que se rige por la Ley 1221 de 2008, ha sido incorporado en los programas de Gobierno Nacional como una estrategia para incrementar la productividad, y promover la modernización de las organizaciones públicas y privadas, convirtiéndolas en entidades más ágiles e innovadoras. En el Distrito Capital, el teletrabajo se ha incluido en los programas de bienestar laboral, dentro de los mecanismos que generan beneficios en la calidad de vida y la productividad de los servidores(as); la movilidad sostenible, la huella ambiental y la modernización institucional.

Durante los últimos años, el Distrito Capital ha tenido importantes avances en la implementación de la modalidad de teletrabajo en las entidades distritales, pasando en una meta acumulada de 992 en el año 2019 a 9.557 teletrabajadores a marzo de 2024. Este importante salto en el distrito se logró gracias a un marco institucional liderado por la administración distrital, en cabeza de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, y un trabajo articulado con el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - TIC, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el Concejo de Bogotá y las Organizaciones Sindicales Distritales.

¹ “Estado del trabajo virtual en Bogotá” Consejería Distrital TIC – noviembre 2023.

² “Desafíos y Oportunidades del Teletrabajo en América Latina y el Caribe” OIT- Julio 2021.

El presente informe tiene como objetivo presentar los resultados de la *Estrategia de teletrabajo distrital con enfoque diferencial desarrollada entre 2020 y 2024*, implementada en las entidades y organismos Distritales. Esta estrategia se soportó en la identificación y desarrollo de cuatro componentes: (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.

ANTECEDENTES

El concepto de teletrabajo surgió durante la crisis del petróleo de los años setenta, cuando el físico e ingeniero estadounidense Jack Nilles, buscó una solución para reducir el consumo de combustible producido en los traslados desde el hogar al lugar de trabajo y viceversa. Su idea era llevar *“el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”*. Creó así el concepto de telecommuting. Su idea fue conectar los teclados y pantallas de sus compañeros a estaciones remotas cercanas a la empresa, de esa forma cada trabajador consiguió seguir trabajando como si estuviese en la oficina, pero sin estarlo. En su primer estudio Telecommunications-Transportation Tradeoff (1976), Nilles sostenía que *“si uno de cada siete trabajadores no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo”*³.

A través del tiempo, las innovaciones tecnológicas han llevado a cambios importantes en las relaciones laborales. Al respecto, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) identifica tres oleadas o generaciones de teletrabajo. La primera, la de los años 70, que consistió en la oficina en casa (home office) reduciendo el tiempo empleado por los trabajadores en los desplazamientos a la oficina. La segunda, oficina móvil (Mobile office) nació como el resultado de una evolución tecnológica de la primera con la aparición de los portátiles y teléfonos móviles. Por último, la tercera generación que se conoce como la oficina virtual (virtual office), permitió a los trabajadores, gracias a la evolución tecnológica, acceder a través de internet a la información almacenada en la nube o en las redes corporativas.

Con el tiempo, los resultados de estas nuevas modalidades laborales dejaron ver las ventajas relacionadas con el ahorro y la menor dependencia energética, la reducción del tráfico, la revitalización social y comercial de los barrios residenciales o ciudades dormitorio, el favorecimiento de la conciliación laboral-familiar, el acceso de la mujer al mercado laboral y, la reducción de la contaminación ambiental.

⁴ A finales de los 90, el teletrabajo incursiona con fuerza, gracias al importante desarrollo de las TIC para esa época y a los debates generados sobre el rol de la familia, el uso del tiempo libre, la calidad de vida, entre otros aspectos. A partir del surgimiento de esta modalidad laboral en los Estados Unidos, la mayoría de los países europeos la adoptaron, entre ellos el Reino Unido, en pro del desarrollo de la economía local y de las regiones aisladas, la disminución de costos y el fomento del empleo. Por su parte, Francia lo hizo con el fin de buscar el desarrollo regional y fomentar la competitividad. A su vez, Italia lo hizo movida por la reducción de costos y Alemania, por su parte, la adoptó en búsqueda del desarrollo regional y la organización del mercado laboral. España tuvo como principal motivo el fomento de la competitividad.

³ Rastrollo Suárez J.J., *“Crisis, reacción y evolución: el teletrabajo en el sector público”*- 2021.

⁴ Ídem.

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 MinTIC, éstas 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. Como se muestra en la gráfica 1, el incremento en el número total de empresas que implementaron teletrabajo aumentó al pasar de 31.553 en 2012, a 868.792 en 2022.

Gráfica 1 Implementación de teletrabajo en empresas.



Fuente: MinTIC –“Séptimo Estudio de Penetración y Percepción” - diciembre 2022.

La Administración Distrital ha trabajado en identificar, 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, servidores(as) con discapacidad, cuidadores(as), y en plan de retiro.

La articulación y el apoyo de los grupos de valor se ha encaminado a crear una cultura organizacional basada en la reducción de obstáculos y la 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.

La Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano (PPDGITH) 2019-2030, estableció como objetivo “Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales”, para lo cual 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 metas anuales hasta el 2030.

El Plan Distrital de Desarrollo 2020 – 2024 “*Un Nuevo Contrato Social y Ambiental Para la Bogotá Del Siglo XXI*” estableció cinco propósitos y 30 logros de ciudad. El quinto propósito consistió en Construir Bogotá – Región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía consciente, el cual buscó “Garantizar un gobierno empático, íntegro, participativo y transparente que permita la integración del Distrito con la región, a través de la promoción de alianzas orientadas a la acción colectiva y al sentido de la corresponsabilidad, la concurrencia y la subsidiaridad entre todos los actores de Bogotá – Región”.

En línea con lo anterior, el artículo 12 estableció las metas trazadoras del Plan Distrital de Desarrollo 2020 – 2024, asociadas al quinto propósito, así:

- Meta trazadora 74: Implementar una estrategia progresiva de teletrabajo en el 100% de las entidades públicas del Distrito con enfoque de género, privilegiando a las mujeres cabeza de hogar”
- Meta trazadora 75: Duplicar la meta de la política pública de talento humano (aprobada en diciembre de 2019) sobre el número de funcionarios públicos del distrito que se acoge a la modalidad de teletrabajo.

Para el cumplimiento de estas metas, 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, lideró y trabajó en la identificación y definición de lineamientos y actos administrativos que proporcionan un marco flexible con el cual las entidades y los organismos del Distrito Capital pueden fortalecer la implementación, fomento y sostenibilidad del teletrabajo, aumentando la participación de los funcionarios en teletrabajo, e incluyendo servidores con enfoque diferencial.

ESTRATEGIA DE TELETRABAJO DISTRITAL CON ENFOQUE DIFERENCIAL 2020-2024

El programa de Gobierno Distrital 2020-2024 estableció como compromiso el desarrollar una estrategia de teletrabajo Distrital que incluyera acciones encaminadas a la implementación, apropiación, adopción, fomento y sostenibilidad de la modalidad laboral, 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, la estrategia se orientó a mejorar las prácticas de gestión en teletrabajo, crear una cultura organizacional basada en la confianza, y reducir los obstáculos para lograr 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.

La citada estrategia definió 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. Este modelo 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 trabajo más autónomo, más flexible y mejor adaptado a las circunstancias y condiciones individuales de los servidores distritales.

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: IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN

Se focalizó en establecer las prioridades en la situación de teletrabajo, las fortalezas y debilidades para la implementación, la medición adecuada y una gestión estratégica. Los estudios y las buenas prácticas en teletrabajo señalan que esta modalidad ofrece a los servidores una flexibilidad laboral con respecto al lugar y al momento para realizar el trabajo. En este sentido supone una oportunidad para potenciar la autonomía de las personas y un cambio cultural, y para equilibrar de manera más adecuada, el trabajo y la vida personal.

Sin embargo, si bien el teletrabajo es una oportunidad para adaptarse a un nuevo entorno, también afecta el equilibrio entre la vida laboral y personal de los funcionarios, su salud, su desempeño y sus relaciones familiares. Por tanto, la implementación del teletrabajo además de ser un objetivo para la evolución de la actividad laboral era igualmente un desafío para las entidades distritales.

El entendimiento de esta modalidad laboral dependía de una identificación detallada que tuviera en cuenta aquellos aspectos que, hasta ese momento, habían afectado su implementación y promoción. Bajo este contexto, se estableció que el teletrabajo podía ser entendido cuando se consideran diferentes aspectos: (i) el estado de la implementación en el Distrito Capital, (ii) el análisis e identificación de la población objetivo, (iii) las condiciones de viabilidad de teletrabajo en el Distrito Capital.



(i) Estado de la implementación del teletrabajo en el Distrito Capital

Según el documento “Informe Ejecutivo del Teletrabajo Distrital” de 2019⁵, el Distrito Capital abanderó el cambio en la cultura laboral en el país, en particular en el entorno del sector público, en el que el servidor no necesita ir al sitio de trabajo si no que viabiliza que la actividad laboral se pueda realizar desde su hogar.

En el 2012, en concordancia con los objetivos del Gobierno Nacional, el Distrito Capital se unió a la iniciativa de fomento del teletrabajo y firmó con el MinTIC y el Ministerio del Trabajo, un Pacto por el Teletrabajo. En el 2013 expidió el Decreto 596, con el cual estableció las medidas para la aplicación del teletrabajo en organismos y entidades del distrito capital a través de prueba piloto. Sin embargo, no existieron mecanismos de seguimiento, evaluación de resultados de estos ejercicios, y el teletrabajo no avanzó significativamente.

Luego, el Plan Distrital de Desarrollo 2016 – 2020 “BOGOTÁ MEJOR PARA TODOS” planteó como una de sus metas incrementar la participación del teletrabajo en la ciudad. Desde el sector privado, se propuso Incrementar un 30% la participación del

⁵ Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, “Informe Ejecutivo Teletrabajo Distrital” - 2019.

teletrabajo en las empresas en Bogotá, con una línea base de 30.335 teletrabajadores, según Estudio de Penetración del Teletrabajo 2014 – MinTIC. En tanto que, en el sector público, el propósito fue convertir a Bogotá en referente Nacional e Internacional en teletrabajo con dos metas: 100% de las Entidades con teletrabajo implementado y, 1.000 funcionarios teletrabajadores en el Distrito.

En 2017, la Secretaría General como entidad cabeza del Sector Gestión Pública, firmó un memorando de entendimiento con el MinTIC, con el cual apoyarían el plan de promoción y fomento al teletrabajo en el Distrito Capital. En junio de 2018, a través de la Circular 018 la Administración Distrital ratificó el compromiso con el teletrabajo, buscando llevar a las entidades y organismos distritales a que adoptaran el modelo de manera definitiva dando paso a la fase de apropiación y designó a la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional para liderar, apoyar y hacer seguimiento de este proceso.

En la vigencia 2019, en asocio con la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, se desarrollaron los contenidos que viabilizaron los cursos virtuales sobre teletrabajo para el Distrito en la plataforma Soy10 Aprende y, se expidió el Decreto 806 “Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación, apropiación, adopción, fomento y sostenibilidad del Teletrabajo en organismos y entidades distritales”.

Gráfica 2 Cifras y resultados teletrabajo distrital 2016 - 2019



Fuente: DDDI – Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá – Dic.2019

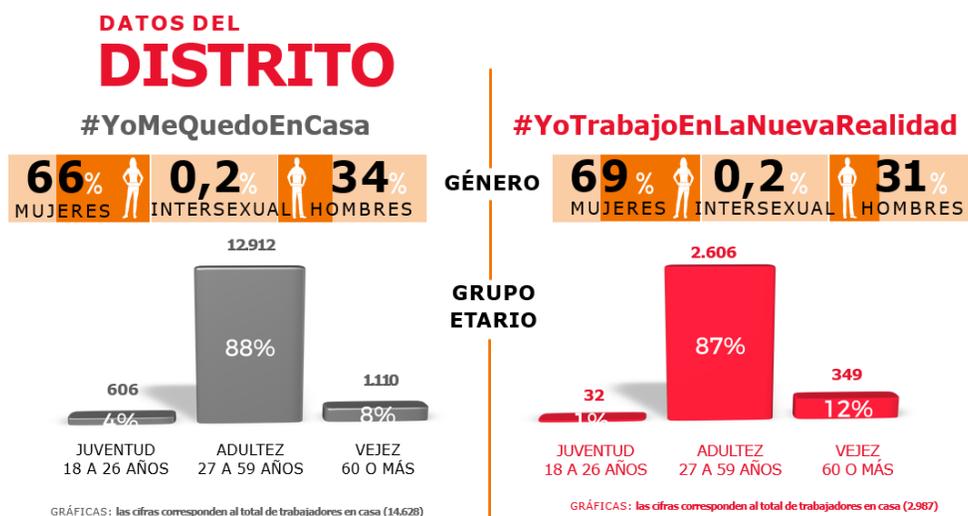


(ii) Análisis e identificación de la población objetivo.

Con ocasión del aislamiento preventivo obligatorio generado por la emergencia sanitaria del COVID-19, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá⁶, entre mayo y junio de 2020, aplicó dos encuestas de sondeo a funcionarios del Distrito Capital que desarrollaban sus actividades laborales desde casa. Esta información permitió la caracterización de los trabajadores del Distrito, y fundamentó la estrategia 2020-2024, así como la consecución de las metas anuales en número de teletrabajadores por entidad u organismo Distrital.

En efecto, a través de las encuestas aplicadas con el apoyo del Observatorio de Cultura de la Secretaría Distrital de Planeación, con los instrumentos: #YoMeQuedoEnCasa (14.628 servidores participantes) y #YoTrabajoEnLaNuevaRealidad (5.367 participantes), se estableció que, en promedio, para el total del Distrito, el 67.5% de los trabajadores son mujeres, el 32.3% son hombres y el 0.02% son intersexuales. Por grupo etario, el 87.5% de los servidores(as) están en etapa de adultez (27 a 59 años), el 10% de la población tiene más de 60 años y el 2.5% tienen entre 18 y 26 años.

Gráfica 3 Encuestas de percepción 2020: Caracterización poblacional por Género y Grupo Etario



Fuente: DDDI – Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá – Dic.2020

Según el enfoque territorial, se detectó que el mayor número de servidores públicos de las entidades y organismos distritales residen en un 93% en los estratos 2, 3 y 4, y el 7% restante viven en estrato 5 y 6. Con respecto a la localización, la mayoría residen en las localidades de Suba, Kennedy y Engativá.

⁶ Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá - Dirección Distrital de Desarrollo Institucional. 2020

participación de un número mayor de servidores (madres o padres de cabeza de familia) en el programa de teletrabajo distrital; sin importar su nivel jerárquico de empleo, siempre y cuando su cargo lo permita y cuenten con las competencias y el lugar adecuado para hacerlo.

Al indagar sobre las condiciones de viabilidad para teletrabajo, se logró identificar en las encuestas anteriormente mencionadas que el nivel de satisfacción por realizar el trabajo desde casa mejoró, al pasar del 82% en abril (#YoMeQuedoEnCasa), al 91% en septiembre (#YoTrabajoEnLaNevaRealidad). 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%.



(iii) Condiciones de viabilidad del teletrabajo

El objetivo de esta fase fue la identificación de los factores clave necesarios para el fomento del teletrabajo en las entidades y organismos distritales, que contribuyen con la construcción de la estrategia, así como los parámetros para la definición de metas por sector.

La información fue recopilada a través de tres (3) instrumentos: encuestas a teletrabajadores y directivos, talleres de comprensión y definición IBo – Teletrabajo y, con talleres y entrevistas a profundidad a trabajadores, entidades del orden nacional y empresas que implementan de forma exitosa esta modalidad, y que han alcanzado las metas planteadas como organizaciones, a través del Programa Catalizadores del MinTIC.

Encuestas de percepción a servidores del Distrito Capital

La población objetivo que atendió los instrumentos aplicados #YoMeQuedoEnCasa y #YoTrabajoEnLaNuevaRealidad, fueron 19.995 servidores distritales que desarrollaron sus actividades laborales bajo el esquema de trabajo en Casa durante la emergencia sanitaria por COVID19 en el 2020.

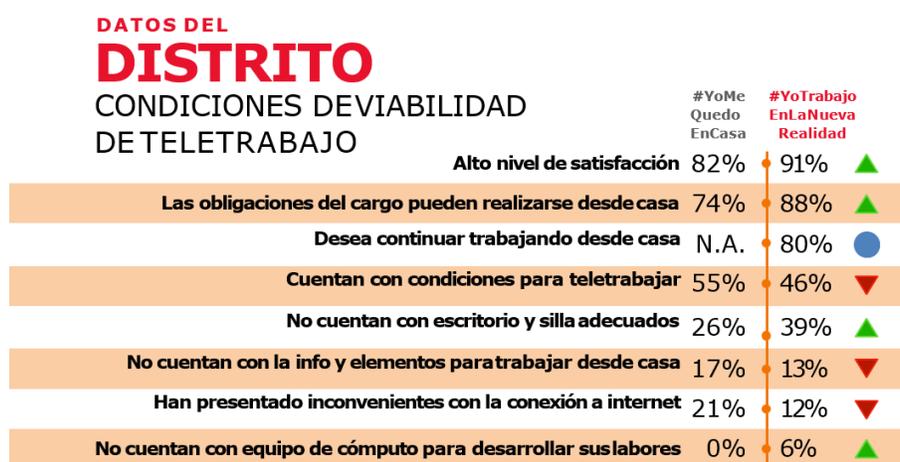
En las preguntas usadas se les indagó sobre su experiencia laboral en siete (7) factores comparativos que permitieran identificar si las condiciones para viabilizar el teletrabajo mejoraron o empeoraron, las cuales podrían impactar de forma positiva o negativa la productividad y competitividad de las entidades distritales (Gráfica 4).

Según los resultados, los encuestados manifestaron que, frente a las condiciones de conexión a internet, éstas han mejorado, además cuentan con la información y elementos para trabajar desde casa. El 80% indicaron el deseo de continuar trabajando desde casa.

El consolidado de los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas permiten 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. Los funcionarios que señalaron que las obligaciones del cargo pueden realizarse desde la casa pasaron de un 74% a un 88%; en tanto que el nivel de satisfacción por realizar esta modalidad laboral pasó del 82% al 91%.

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.

Gráfica 6 Encuestas de percepción 2020: Condiciones de viabilidad de teletrabajo



Fuente: DDDI – Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá – Dic.2020

Es así como se puede señalar que trabajos que antes se consideraban inviables para realizar desde la casa, se han ido adaptando como consecuencia de la coyuntura, permitiendo que los colaboradores distritales realicen sus tareas a través de herramientas que impulsan la digitalización de múltiples procesos al interior del sector público. En este contexto, la resiliencia de las entidades y sus funcionarios ha jugado un rol importante en la administración pública distrital, durante la pandemia.

Talleres de comprensión y definición IBo - Teletrabajo

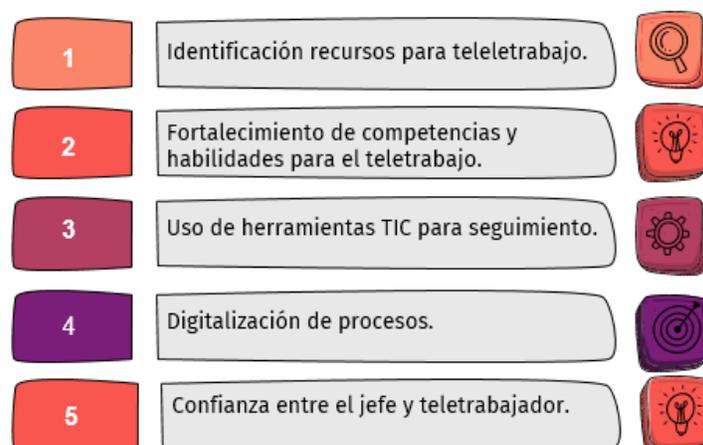
A través del Laboratorio de Innovación Pública de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá – IBo, y la participación de las entidades y organismos Distritales, empresas, y trabajadores, se trabajó en la identificación de retos en teletrabajo para mejorar la calidad de vida de los trabajadores del Distrito Capital.

Los talleres IBo – Teletrabajo fueron desarrollados con directores Corporativos, jefes de talento humano, equipos técnicos y servidores distritales, que apoyan la aplicación y el fomento del teletrabajo. En cerca de 40 encuentros o mesas de trabajo, se recogieron más de 400 ideas para implementar la modalidad laboral en las entidades y organismos del Distrito Capital, especialmente enfocadas a facilitar la confianza entre el jefe y el teletrabajador, reducir la sobrecarga laboral y evitar la extensión de los horarios de los teletrabajadores.

La mayoría de las ideas se relacionaron con desarrollar tableros de control para visualizar las tareas o entregables asignados al teletrabajador y el avance en su cumplimiento, así como el conocimiento de las expectativas del jefe por parte del teletrabajador. Dentro de los factores claves detectados para que se dé el teletrabajo fueron identificados: el uso y dominio de las tecnologías de la información y comunicación, la administración del tiempo, la autonomía, el uso intensivo de Internet y la innovación en las tecnologías disruptivas.

Dentro de las principales barreras detectadas para la implementación del teletrabajo, los talleres de comprensión y definición IBo, registraron como las principales barreras para su implementación, las siguientes:

Gráfica 7 IBo – Teletrabajo: Principales barreras detectadas



Fuente: DDDI – Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá – Dic.2020

Talleres Programa Catalizadores de la Innovación - MinTIC.

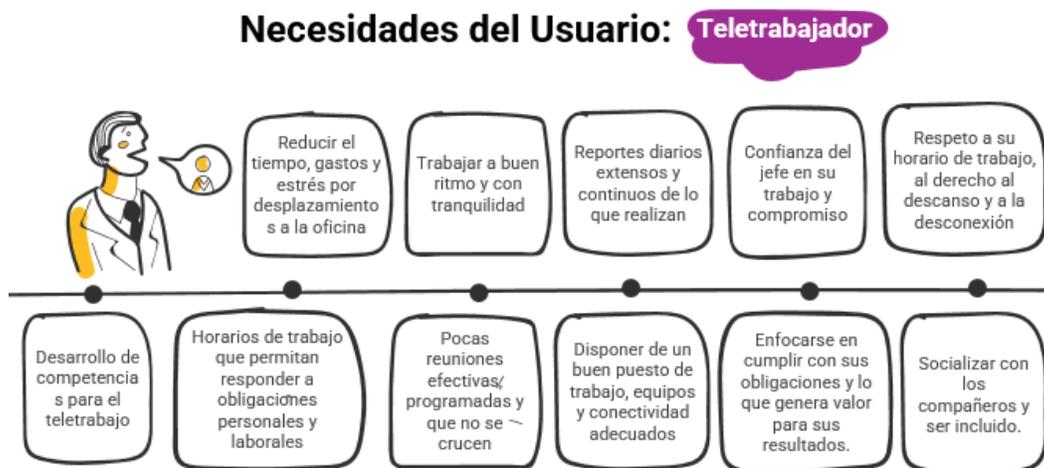
Los talleres dirigidos por el MinTIC, se enfocaron en identificar y potenciar las habilidades de innovación y capacidad creativa para generar soluciones a los desafíos de las entidades públicas con el uso de las TIC. Particularmente para teletrabajo, en estos espacios se logró la aplicación de encuestas focalizadas a empresas trabajadoras, servidores públicos, entrevistas a madres cabeza de hogar

teletrabajadoras y líderes de teletrabajo de entidades del orden Nacional, cuyas consideraciones dejaron como aportes, los siguientes:

- Falta de confianza de los directivos en la modalidad laboral, frente al cumplimiento de las tareas y funciones por parte de los teletrabajadores.
- Incertidumbre desde los directivos que la implementación del modelo resulte en altos costos para la entidad.
- Con la coyuntura de la pandemia, las madres trabajadoras señalan que se incrementó su carga; ahora debe atender los compromisos laborales y personales simultáneamente.
- Consideran que la experiencia laboral con el teletrabajo en situaciones normales es totalmente favorable y les permite un balance adecuado.
- Lo que ellas más valoran son la comodidad, la tranquilidad y el descanso que les genera el no tener que desplazarse a la oficina y poder tener tiempo de calidad con su familia, logrando cumplir con su trabajo.
- Ampliar la divulgación del Programa de teletrabajo en el Distrito, particularmente sobre cobertura a personas de otras condiciones que no es únicamente para las madres o tiene algún enfoque diferencial.
- La implementación del teletrabajo es compleja y aún se requiere sensibilización a los jefes y compañeros de los teletrabajadores para que comprendan en que consiste y cuáles son las mejores prácticas para su aplicación.

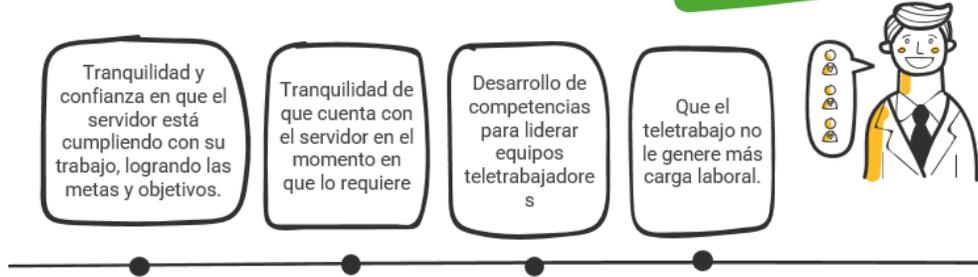
Con respecto a las necesidades por usuario, se establecieron las siguientes:

Gráfica 8 Programa Catalizadores de la Innovación – MinTIC: Necesidades por usuario detectadas

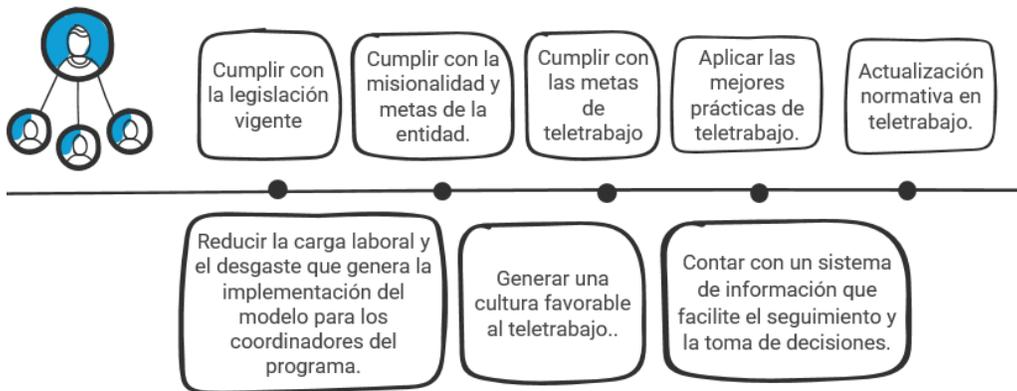


Fuente: DDDI – Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá – Dic.2020

Necesidades del Usuario: **Jefe**



Necesidades del Usuario: **Entidades**



Fuente: DDDI – Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá – Dic.2020

Con respecto al análisis que se realizó sobre la percepción de las madres cabeza de hogar frente al programa, se cita:

Gráfica 9 Programa Catalizadores de la Innovación – MinTIC: Percepción madres de cabeza de hogar



Fuente: DDDIB – Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá – Dic.2020

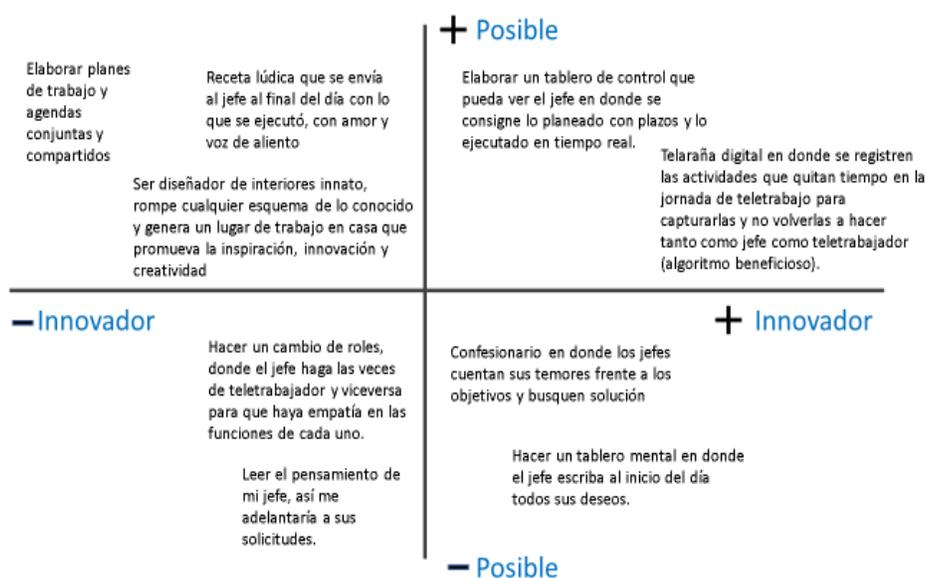
Finalmente, con el apoyo del programa Catalizadores se desarrolló un prototipo básico de la herramienta con un testeo inicial realizado con madres cabeza de hogar y un jefe, a partir del cual se recibieron en su mayoría buenos comentarios y sugerencias de mejora.

Como resultado del trabajo desarrollado con la Telaraña Digital, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., fue una de las organizaciones premiada por el Programa Catalizadores de MinTIC 2020.

La matriz de valoración de ideas innovadoras identificó que en el Distrito Capital se debe implementar un modelo laboral (+) más, teniendo en cuenta las consideraciones clasificadas en un cuadrante: más posible, menos posible, más innovador y menos innovador.

Gráfica 10 Programa Catalizadores de la Innovación – MinTIC: Matriz valoración ideas innovadoras

VALORACION DE IDEAS INNOVADORAS PARA EL MODELO TELETRABAJO DISTRITAL +



La Telaraña Digital, como idea ganadora, facilita la identificación de las tareas que no agregan valor y las asignadas como urgentes sin serlo; y así generar eficiencias en el teletrabajo reduciendo las posibilidades de sobrecarga laboral.

Gráfica 11 Programa Catalizadores de la Innovación – MinTIC: Telaraña Digital

BOGOTÁ
Secretaría General

LA TELARAÑA DIGITAL

Detector de actividades que quitan tiempo y generan urgencias innecesarias en la jornada de Teletrabajo.

- Inviertes mejor tu tiempo y dedicación en la jornada laboral.
- Focalizas la atención en las actividades que generan valor.
- Identificas las actividades urgentes e importantes.



“Me ayudó a ser consciente del uso de mi tiempo.” **Martha G.**
“Ya sólo hago cosas que tienen sentido para mí”. **Consuelo M.**
“Aprendí a abordar lo importante y a gestionar lo urgente” **Carolina H.**

Captura lo que no suma para no volverlo a hacer

Gráfica 12: Telaraña Digital - Prototipo



COMPONENTE II: DEFINICIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LINEAMIENTOS E INSTRUMENTOS

Desde la Subsecretaría Distrital de Fortalecimiento 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 y el proceso de modernización de la Administración Pública Institucional.

Particularmente, a partir de la identificación y caracterización señalada en el ítem anterior, se estableció que la masificación del teletrabajo tendría un enfoque diferencial y de género en servidores distritales que, cumpliendo las condiciones legales para ser teletrabajadores, tengan prioridad las madres y padres cabeza de familia, cuidadores, quienes presenten condición de discapacidad, población mayor en etapa de retiro.

De esta forma, 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; así:

- (i) Pacto por el teletrabajo con enfoque diferencial y compromisos (metas) con entidades y organismos del orden distrital.
- (ii) Actualización normativa.
- (iii) Implementación del Modelo+ de teletrabajo con enfoque diferencial.
- (iv) Cartilla guía para implementación del modelo+ de teletrabajo.
- (v) Guía: Buenas prácticas en teletrabajo distrital.
- (vi) Guía: Métricas para la medición del teletrabajo en el Distrito Capital.
- (vii) Fortalecimiento de capacidades: Cursos de teletrabajo Soy10 Aprende
- (viii) Talleres de Co-creación y buenas prácticas en teletrabajo.



(i) Pacto por el teletrabajo con enfoque diferencial y Compromisos metas.

Tras los resultados de 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 de sensibilización a directivos cabeza de Sector y organismos de control, que permitieron consolidar el apoyo al 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.

De esta forma, se 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 13 Evento “Firma del Pacto por el teletrabajo con enfoque diferencial con entidades y organismos del Distrito Capital



La actividad fomentó el cumplimiento de las metas de Gobierno al 2024, para lograr 5.400 teletrabajadores; y a uno de los puntos del acuerdo laboral Distrital del 2020.

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



(ii) Actualización normativa

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. se ha esforzado en orientar, impulsar y acompañar la aplicación de políticas y lineamientos relativos a los sistemas de gestión y realizar seguimiento en los organismos y entidades distritales en la modernización de la Administración Pública Institucional. Particularmente, con teletrabajo Distrital, en el marco de lo dispuesto por la Ley 1221 de 2008, el Decreto Reglamentario 884 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, el Decreto 1227 de 2022 y la Ley 2191 de 2022, ha orientado la conceptualización de su implementación en las

entidades y organismos del orden distrital, con estructura administrativa y financiera viable para implementar la modalidad laboral.

Así, mediante actos administrativos, dictó y actualizó las disposiciones para implementar, fomentar y dar sostenibilidad al teletrabajo en organismos y entidades del Distrito Capital, y promovió y flexibilizó el acceso a la modalidad de teletrabajo. Así mismo, determinó la adopción de la política interna en la que se regulen los términos, características y condiciones del teletrabajo, conforme a las necesidades y particularidades del servicio, de conformidad con los parámetros fijados por la normatividad Nacional.

La normatividad Distrital que soporta la implementación de la modalidad laboral se relaciona a continuación:

- **Circular 032 de 2021 – Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá.**

Establece el lineamiento para implementación del modelo+ de teletrabajo distrital con enfoque diferencial. La cadena de valor y las fases del nuevo modelo se orientaron a vincular un mayor número de servidores/as, en particular, con enfoque diferencial; teletrabajar con asignación de tareas, acuerdos de servicio, disponibilidad y entregables; fortalecer la medición y seguimiento, formación, mejora continua y gestión del conocimiento e innovación; impactar la productividad laboral, el bienestar, balance y calidad de vida, sostenibilidad social ambiental y económica; y la evaluación constante (impactos).

- **Circular Conjunta 009 de 2021 – Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá y Departamento Administrativo del Servicio Civil.**

El 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 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, estableció 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 de la política pública.

De otra parte, durante el 2020 se presentaron factores coyunturales que generaron barreras para la implementación de la modalidad:

- El aislamiento preventivo obligatorio por la emergencia sanitaria generada por COVID-19, hizo que el 50% (16,212) de los servidores públicos del total de la planta del Distrito, migrara a trabajo en casa. Según el reporte de las entidades y organismos distritales a diciembre de 2020, el número de teletrabajadores se ajustó a 216 teletrabajadores, frente al dato reportado a diciembre de 2019: 992 teletrabajadores.
- El retiro de funcionarios, producto de la convocatoria 806 a 825 de 2018 Distrito Capital – CNSC, implicó la salida de la planta provisional y la adecuación de las nuevas plantas de personal en las entidades del Distrito. Esta situación condujo a que las entidades no continuaran con la fase de adopción definitiva, desde su prueba piloto, lo 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.

De otra parte, según el plan de acción de la PPDGITH, el costo acumulado del Programa Teletrabajo al 2030 se estimó en trece mil millones de pesos M/CTE (\$13.000 mlls), recursos asignados a gastos de inversión; y sobre el cual no se logró identificar los ítems y costos asociados que fueron contemplados para su estimación final. Esta situación dificultó el reporte sobre ejecución presupuestal del Programa, por lo que se requirió la modificación de los valores anuales necesarios para la implementación del programa de teletrabajo.

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 Subsecretaría Distrital de Fortalecimiento Institucional se adelantaron las siguientes acciones:

- I. 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.
- II. Cálculo y proyección por entidad, del número de teletrabajadores, llegando a 5.400 servidores/as en 2024, según los compromisos del PDD 2020-2024; y para el período 2025-2030, se estableció un crecimiento del 5% en cada anualidad.
- III. Cálculo y proyección por entidad, del costo de implementación por entidades; según los ítems 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.
- IV. 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.
- V. En la proyección del costo de implementación, se contemplaron las modalidades Autónomo y Suplementario, para la población objetivo que reside en estratos 2, 3 y 4.
- VI. Como resultado, se estableció que el costo total de implementación del programa 2019-2030 para 7.237 teletrabajadores es, de cuatro mil seis millones de pesos M/CTE (\$4.006 mlls) valor que asumirá proporcionalmente cada entidad distrital, según el número de teletrabajadores a cargo.

La aprobación por parte de la Secretaría Conpes Distrital, fue la siguiente:

Tabla 2. Reprogramación Producto Teletrabajo Distrital Metas aprobadas CONPES D.C. - 2021

AÑO	Programación de Metas Producto		Programación de Costos del Producto	
	METAS INICIALES PPDGITH	METAS AJUSTADA	METAS INICIALES PPDGITH	METAS AJUSTADA
2019	1.000	1.000	\$ 1.852	\$ 210
2020	1.350	1.350	\$ 2.500	\$ 527
2021	1.700	2.058	\$ 3.200	\$ 873
2022	2.050	2.427	\$ 4.000	\$ 1.061
2023	2.400	4.827	\$ 5.000	\$ 1.745
2024	2.750	7.577	\$ 5.900	\$ 2.504
2025	3.100	5.670	\$ 6.800	\$ 2.708
2026	3.450	5.954	\$ 7.800	\$ 2.928
2027	3.800	6.251	\$ 9.000	\$ 3.167
2028	4.150	6.564	\$ 10.100	\$ 3.425
2029	4.500	6.892	\$ 11.300	\$ 3.704
2030	4.850	7.237	\$ 13.000	\$ 4.006
TOTAL	4850*	7237*	\$13.000**	\$4.006**

* Indicador de meta creciente

** Costos en millones de pesos

FUENTE: DASCD - Programación final del producto. Comunicación Rad. Nr.:2021EE6124 - sep 14 - 2021

▪ **Circulares 096 de 2020 y 017 de 2022 – Resolución 733 de 2023 - 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. El reconocimiento del auxilio compensatorio de servicios públicos en teletrabajo para los teletrabajadores para la vigencia 2023, se calculó a partir de los componentes tarifarios establecidos por los operadores de servicio anteriormente citados.

En la Circular 017 de 2022, se establecieron los valores referenciados en la Circular 096 de 2021, que cubren los costos de conexión actuales. Los valores para la vigencia 2024, fueron definidos a través de la Resolución 733 de 2023.

Como soporte técnico a la normativa, se elaboró el documento con la metodología de cálculo de datos indicativos para el reconocimiento de auxilio compensatorio en teletrabajo distrital.



▪ 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 las observaciones al anteproyecto, las cuales fueron aceptadas en un 90%. Adicionalmente, 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:

Tabla 3. 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: Dos o tres 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	No	Auxilio por conectividad a menos de 2 SMLV	No
Elementos de trabajo	Reconocimiento gastos por conexiones, energía. Incluir puesto en SST	Equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios	Herramientas tecnológicas, equipos, conexiones, valor de la energía e internet y/o telefonía

* * Decretos reglamentarios para el Sector Privado

FUENTE: Ministerio de Trabajo - 2022. Elaboración: DDDI- Secretaria 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 del Distrital 806 de 2019 por medio del cual se *"Dictan disposiciones para la implementación, apropiación, adopción, fomento y sostenibilidad del teletrabajo en organismos y entidades Distritales"*.

Un formulario en línea se aplicó con el interés de identificar los temas más relevantes de ajuste al Decreto 806 de 2019, mediante un ejercicio participativo con directivos y equipos técnicos de teletrabajo de los organismos y entidades distritales. Entre los temas más relevantes que los participantes consideraron debían ajustarse en el Decreto 806 de 2019, están:

- ✚ Contemplar todas las modalidades de teletrabajo definidas en la Ley 1221 de 2008.
- ✚ Establecer o articular los criterios de prioridad para servidores que se postulan a teletrabajo.
- ✚ Las condiciones técnicas que viabilizan los cargos teletrabajables.
- ✚ Desconexión laboral.
- ✚ Seguimiento y evaluación de teletrabajadores, articulados con la evaluación de desempeño.
- ✚ Condiciones programas de pausas activas efectivas.
- ✚ Acompañamiento de la ARL en programas de salud ocupacional para teletrabajadores.
- ✚ El teletrabajo no se constituye como un derecho adquirido por parte de los servidores a ser teletrabajadores y prima la necesidad de servicio y operatividad de la entidad u organismo distrital sobre esta modalidad laboral.

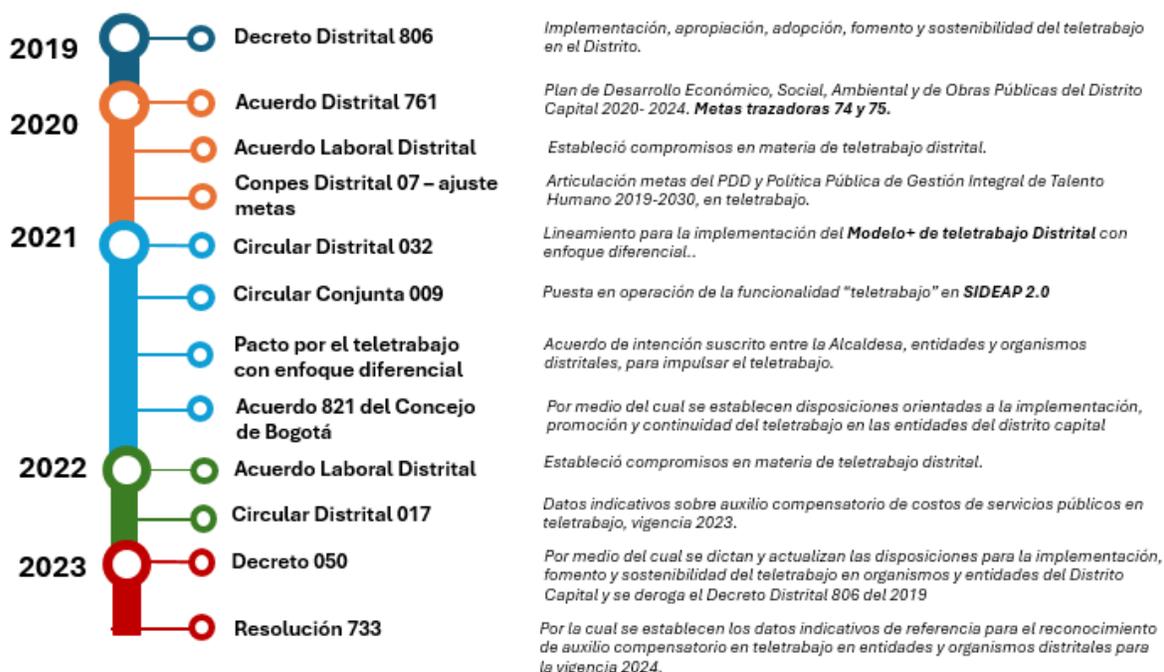
El proceso de construcción del nuevo decreto de teletrabajo inició en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. durante el segundo semestre de 2022, con la revisión de la normativa nacional y distrital aplicable a este modelo laboral, identificando los aspectos normativos más relevantes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

Tras la construcción de los documentos de exposición de motivos y del proyecto de Decreto, se surtió la revisión, validación y ajustes de contenidos por parte de la Oficina Asesora Jurídica. A partir de esta versión, en cumplimiento al compromiso establecido en el Acuerdo Colectivo Laboral Distrital 2022, a través de correo institucional dirigido a las organizaciones sindicales, se socializó el proyecto de decreto para que presentaran sus observaciones. Se recibieron veinticuatro (24) observaciones de las organizaciones sindicales ASSED, SINEPSED y SCJBOGOTA.

El 3 de noviembre de 2022, a través de la herramienta digital Distrital LegalBog de la Secretaría Jurídica Distrital, se realizó la publicación del proyecto de acto administrativo, quedando habilitado para recibir observaciones y comentarios hasta el día 11 de noviembre de 2022. Producto de esta consulta, se recibieron 15 observaciones; de las que se acogieron cinco (5) en total y cuatro (4) de forma parcial. Con los nuevos ajustes al documento de proyecto de decreto, desde la Oficina Asesora Jurídica fue remitido las nuevas versiones para revisión de la Secretaría Jurídica Distrital.

Finalmente, la expedición del acto administrativo 050 de 2023 por la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., dictó y actualizó las disposiciones para la implementación, fomento y sostenibilidad del teletrabajo en organismos y entidades del Distrito Capital, y promovió y dio flexibilidad para el acceso a la modalidad de teletrabajo.

Tabla 4. Principales lineamientos del Sistema Distrital de Teletrabajo



FUENTE: Elaboración: DDDI- Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá.

▪ Política Interna de teletrabajo en entidades y organismos Distritales

Para atender los compromisos establecidos en el Artículo 2.2.1.5.18. del Decreto Nacional 1227 de 2022 y en los Artículos 3º y 4º del Decreto Distrital 050 de 2023, la Subsecretaría Distrital de Fortalecimiento Institucional promovió 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 estableciera la política interna de teletrabajo, en la que se regulan

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, fueron elaborados y socializados un formato guía de acto administrativo, con el articulado base y la estructura para la adopción de la política interna de teletrabajo en entidades y organismos distritales, y, una plantilla de acuerdo de voluntariedad, según los lineamientos definidos en la nueva normativa distrital. También, se realizaron mesas técnicas de acompañamiento y asesoría, con las entidades y organismos, quienes habían avanzado en la construcción del documento de política interna.

De acuerdo con lo anterior, el 100% de las cincuenta y ocho (58) entidades distritales que implementan la modalidad laboral, ya cuentan con la política interna de teletrabajo, y la publicación y socialización de esta, a través de sus canales de intranet. Actualmente, realizan mejoras a la política inicialmente adoptada considerando las experiencias de cada entidad en la implementación de la modalidad laboral.



(iii) Implementación del Modelo+ de teletrabajo con enfoque diferencial

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

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

Gráfica 14 Modelo+ de teletrabajo Distrital



FUENTE: Elaboración: DDDI- Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá.

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

Gráfica 15 Modelo+ de teletrabajo Distrital – Componentes

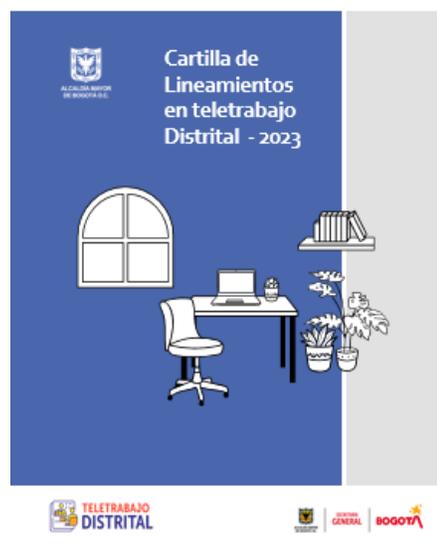


FUENTE: Elaboración: DDDI- Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá.



(iv) 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, 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.



(v) Guía: Buenas prácticas en teletrabajo Distrital

Se construyó un documento guía de buenas prácticas para la implementación y gestión del teletrabajo en las entidades y organismos del sector público Distrital, soportada en los hallazgos detectados en las mesas de Co-creación e ideación con algunos grupos de interés; y en las experiencias y buenas prácticas compartidas por parte de algunas entidades Distritales que realizaron grandes avances en la implementación del modelo laboral, en los diferentes encuentros y espacios promovidos por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.



Además, incluye los contenidos de la revisión bibliográfica sobre lecciones aprendidas, modelos de gestión y gobierno en innovación tecnológica en teletrabajo; liderazgo y gestión de trabajadores bajo esta modalidad laboral; y herramientas e infraestructura tecnológica que ayudan a medirla.



(vi) Guía: Métricas para la medición del teletrabajo en el Distrito Capital

La guía relaciona algunos instrumentos o indicadores que, desde la revisión de literatura realizada, se sugieren como fundamentales para que una entidad pueda medir de manera integral su situación en teletrabajo.

- Indicadores para evaluación del programa.
- Indicadores descriptivos y de impacto de la situación de teletrabajo.
- Cuantificación beneficios económicos para teletrabajadores – CalculApp MinTIC.
- Cuantificación beneficios económicos para entidades – CalculApp MinTIC.
- Indicadores para medición impacto ambiental.



(vii) Fortalecimiento de capacidades: Cursos de teletrabajo

Para fomentar el fortalecimiento de competencias en teletrabajo a servidores, jefes y directivos, fueron actualizados los contenidos en materia normativa, modelo+ de teletrabajo, competencias comportamentales, gestión por resultados, metas y compromisos del Plan de Desarrollo 2020-2024, en los cursos distritales de teletrabajo 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, 10.664 servidores del distrito capital fueron formados entre 2020 y marzo de 2024, de los cuales el 95% eran teletrabajadores y el 5% directivos del Distrito Capital. Estos resultados soportan el apoyo en el fortalecimiento de capacidades 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	1.769	75
Vigencia 2024	1.733	41
TOTAL, FORMADOS	10.132	532

Fuente: DDDI – Soy10Aprende. Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá – marzo 2024



(viii) Talleres de Co-creación y buenas prácticas 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 de indicadores, así como la actualización normativa.
- (3) Reconocer los mecanismos y herramientas enfocadas a riesgos psicosociales en teletrabajo.

Esta actividad permitió determinar factores de mejora en la implementación del teletrabajo en la gestión pública distrital a mediano y largo plazo, entre ellos la actualización normativa del Decreto Distrital 806/2019, la medición de la cadena de valor del teletrabajo distrital, indicadores de medición del teletrabajo, así como las temáticas a considerar en los cursos de formación a directivos de teletrabajadores. Se contó con la participación de 46 entidades, 60 miembros de equipos técnicos de teletrabajo, que aportaron más de 540 ideas.

Gráfica 16 Generalidades talleres de Co-Creación - 2022



FUENTE: Elaboración: DDDI- Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá.

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 identificar las prácticas de planeación y gestión que ayudan a la reducción de obstáculos, y a la consolidación de un ecosistema laboral eficaz que salvaguarde la salud y el bienestar de los servidores, mientras cumplen con los compromisos y objetivos misionales de las entidades y organismos Distritales.

Gráfica 17 Taller de buenas prácticas en teletrabajo - 2023



Las entidades distritales invitadas fueron: Secretaría Distrital de Educación; Secretaría Distrital de Gobierno; y Secretaría Jurídica Distrital, las cuales 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 al rol de teletrabajador con los enlaces de teletrabajo de las entidades y organismos distritales.

En un trabajo colaborativo, los miembros de los equipos técnicos de teletrabajo asistentes aportaron ideas sobre el pensamiento y el comportamiento de un teletrabajador. Para ello, respondieron las siguientes preguntas que ayudan a entender y conocer al teletrabajador y cómo relacionarse con él.

1. ¿Qué piensa y siente?
2. ¿Qué escucha?
3. ¿Qué ve?
4. ¿Qué dice y hace?
5. ¿Qué le frustra?
6. ¿Qué le importa?

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

- Mejora de los niveles de productividad, al contar con espacios de mayor concentración.
- El teletrabajo mejora 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 tráfico cada día más complejo en la ciudad durante los desplazamientos diarios.
- Reduce la huella de carbono y energética al limitar los desplazamientos hasta las entidades.
- Optimiza los espacios institucionales para la destinación de puestos de trabajo.

Así mismo producto del análisis, se identificaron aspectos a fortalecer para lograr una efectiva implementación del teletrabajo:

- Mejorar el acceso a la información institucional, que permita la gestión adecuada de actividades por parte de los teletrabajadores.
- 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.
- Impulsar la participación de jefes de teletrabajadores como garantes y articuladores del seguimiento y gestión de esta modalidad laboral.

COMPONENTE III: PROMOCIÓN, CONSOLIDACIÓN, SEGUIMIENTO Y MEJORA

Esta fase tiene como objetivo 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. La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, a través de la Subsecretaría Distrital de Fortalecimiento Institucional, ha desarrollado eventos y actividades de acompañamiento y difusión, entre los que se encuentran:

- (i) Asistencia técnica y operativa a entidades y organismos Distritales.
- (ii) Conmemoración día internacional del teletrabajo.
- (iii) Eventos teletrabajo.
- (iv) Divulgación Módulo teletrabajo.



(i) Asistencia técnica y operativa a entidades y organismos Distritales

Para apoyar, socializar y hacer seguimiento a la implementación del teletrabajo; se han desarrollado jornadas de asistencias técnicas y espacios de sensibilización en general 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, la asistencia técnica y los espacios de sensibilización se enfocan para cada grupo de interés así:

Servidores distritales:

Identificar las mejores prácticas y habilidades que puede desarrollar un funcionario distrital en el rol de teletrabajador e integrarlas a sus actividades laborales, además de fortalecer capacidades blandas, tecnológicas y técnicas, temáticas incluidas en 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 y normalización de actos administrativos y 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. También se divulgan mecanismos y herramientas de planeación que favorecen la articulación de y la confianza de los equipos de trabajo, y facilitan el compromiso y la toma de decisiones por la alta dirección para viabilizar el ingreso de más 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
2023	49	1107
2024may	5	65
Total, número de reuniones: 509		
Total, asistentes: 5.045		

Fuente: DDDI –Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá – mayo 2024

Adicionalmente, se realiza la atención a requerimientos y asistencia técnica a través de otros canales (Chat de WhatsApp, Llamada telefónica, Correo electrónico institucional y derechos de petición, peticiones, quejas y reclamos en SIGA). Entre 2023 y lo corrido de la vigencia 2024, se han recibido y atendido en total 471 solicitudes.

Tabla 7. Asistencia técnica en teletrabajo por otros canales

	Solicitudes por otros canales	Participación % según tipo de canal				
		Chat de WhatsApp	Llamada telefónica	Correo electrónico	SIGA*	Total%
2023	389	63,2%	23,7%	7,5%	5,6%	100%
2024may	82	45,0%	38,0%	16,0%	1,0%	100%
Total	471	* Sistema Integrado de gestión documental: Derechos de petición, PQRS				

Fuente: DDDI –Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá – mayo 2024

Para la implementación, sostenibilidad y mejora de la estrategia de teletrabajo, la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional asesora permanentemente a las entidades, con respecto a requerimientos específicos sobre la política interna de teletrabajo y generalidades de la estrategia de teletrabajo Distrital.



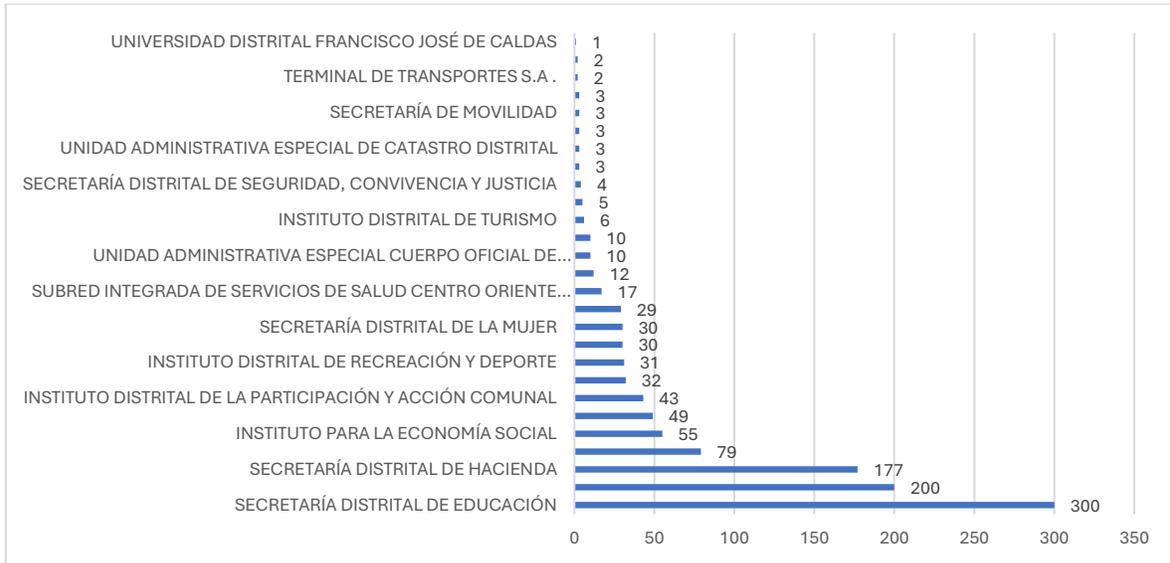
De manera complementaria, se han dispuesto de otros mecanismos de atención y asistencia técnica para que las entidades y organismos distritales reciban de manera oportuna y ágil, información y respuesta a sus requerimientos relacionados con la implementación de la estrategia de teletrabajo distrital.

Producto del acompañamiento y asistencia técnica a las entidades y organismos distritales se han logrado identificar una serie de acciones que se han implementado para la gestión eficiente de recursos físicos, por ejemplo, por medio de la implementación de zonas de coworking, o la articulación del teletrabajo con otras modalidades de trabajo a distancia bajo un esquema de modernización institucional.

Entidades asistidas y evaluación de asesorías:

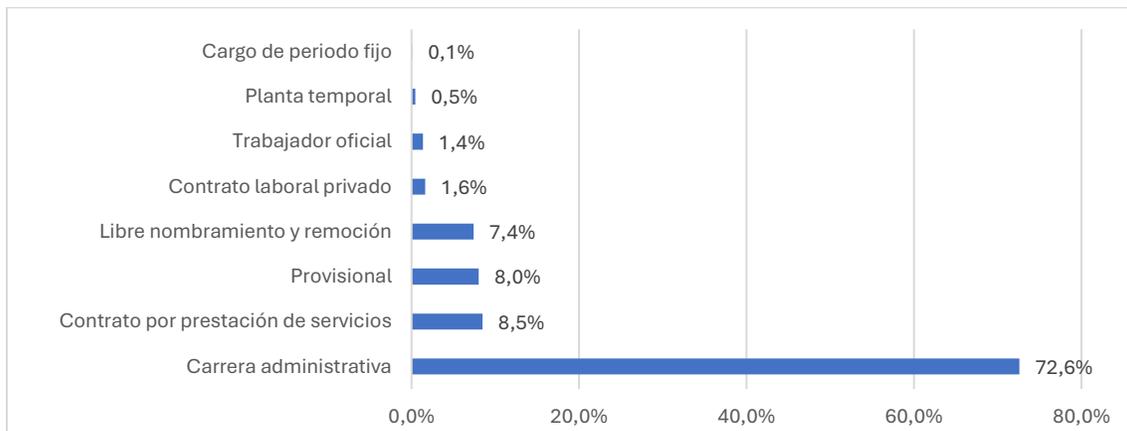
Las asesorías técnicas se evalúan a través de un instrumento que registra la asistencia y el nivel de satisfacción de la intervención realizada. A continuación, se presentan los resultados de las 48 asesorías realizadas en la vigencia 2023, en las que participaron 1.107 servidores:

Gráfica 18 Número de encuestados por entidad, en asesorías teletrabajo Distrital



Fuente: DDDI – Programa Teletrabajo Distrital – diciembre 2023

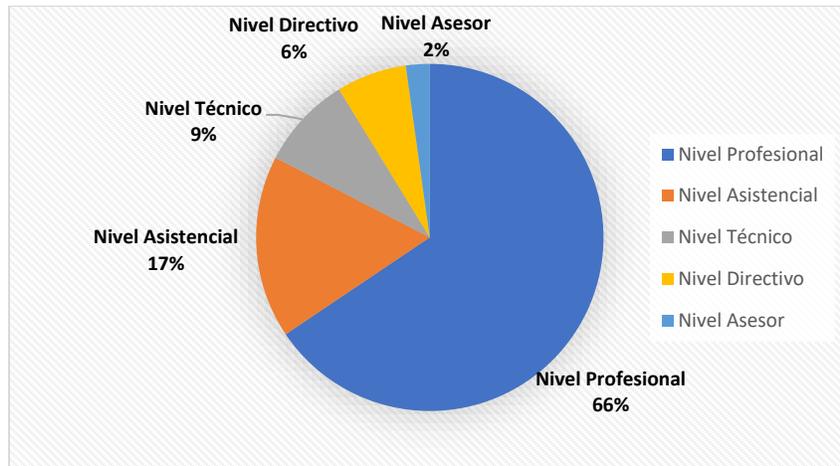
Frente al tipo de vinculación de los diferentes participantes en las asistencias técnicas, se identificó que más del 72% de los participantes pertenecen a carrera administrativa, lo cual permite fortalecer el conocimiento de la estrategia de teletrabajo al interior de las entidades distritales.



Fuente: DDDI – Programa Teletrabajo Distrital – diciembre 2023

Con respecto al nivel del cargo de los participantes en las asistencias técnicas, se estableció que la mayor parte de ellos (66%) son de nivel profesional, seguido por asistencial (17%), técnico (9%) y directivo (6%).

Gráfica 19 Nivel del Cargo de asistentes asesorías teletrabajo Distrital

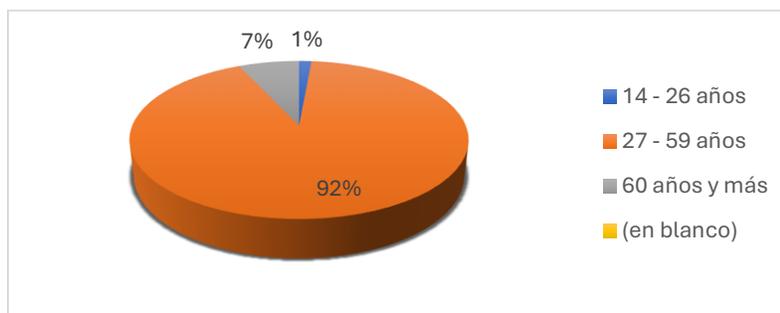


Frente al análisis por grupo etario, a partir del 1 de Julio de 2023 se realizaron cambios en la identificación de los rangos de clase para las edades de los participantes en las actividades de asistencia técnica en teletrabajo, denotando una mayor cantidad de clases (7) frente a la pregunta definida en el formulario anterior (3). Es por esto por lo que se presenta dos segmentos de análisis así:

I Semestre 2023:

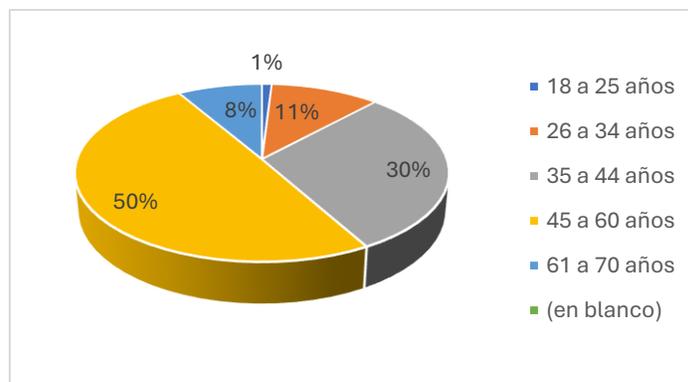
El mayor rango de edad de los participantes es de 27 a 59 años (92%), seguido del rango 60 años y más (7%), y el rango de 18 a 26 años (1%). Es importante resaltar la participación de servidores mayores de edad, lo cual se puede asociar al enfoque dado a la estrategia de teletrabajo distrital 2020-2024.

Gráfica 20 Grupo Etario asistentes asesorías teletrabajo Distrital I Semestre



II Semestre:

En el desarrollo de las actividades de asistencia técnica durante el segundo semestre de 2023, se presentó la mayor participación (49%) en el grupo de participantes entre 45 a 60 años, seguido por (35%) en el rango de 35 a 44 años, (9%) para el rango entre 61 a 70 años y (7%) para el rango de edad entre los 26 a 34 años.



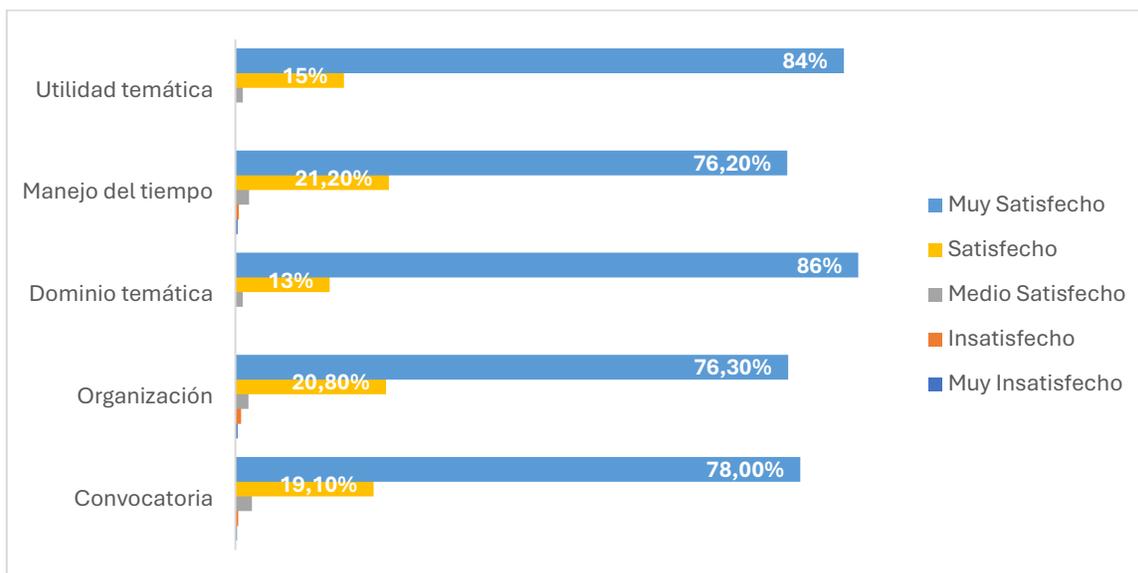
Adicionalmente, con el fin de conocer el nivel de satisfacción de las entidades distritales frente a las actividades que se realizan en el marco de las estrategias de teletrabajo, en la medición se evalúa la percepción frente a los siguientes criterios:

- Convocatoria, recepción de la invitación e información del evento.
- Organización de logística presencial y/o virtual del evento.
- 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
- Utilidad de la temática.

Los resultados indican que para el 97% del total de los encuestados, la asesoría desarrollada es satisfactoria o muy satisfactoria; lo que denota factores muy positivos sobre las actividades de preparación y organización previas al desarrollo de la asistencia técnica.

En el nivel de satisfacción frente a la organización de logística de la actividad en donde se contempla espacios físicos adecuados, facilidad de acceso y estabilidad de la plataforma virtual, uso de medios audiovisuales y demás recursos tecnológicos utilizados, el 97,1% de los encuestados respondieron que están muy satisfechos o satisfechos, datos que reflejan la adecuada gestión en los espacios o la configuración de plataforma utilizada para el desarrollo de las sesiones.

Gráfica 21 Resultados de evaluación satisfacción actividades



Fuente: DDDI – Programa Teletrabajo Distrital – diciembre 2023

Así mismo, el 99% del total de asistentes a las sesiones de asistencia técnica en teletrabajo, consideran que los expositores tienen un nivel alto sobre el dominio de la temática, conocimiento, uso de lenguaje claro y metodología utilizada.

El 97.4% de los participantes, consideran que el manejo del tiempo es adecuado frente a la puntualidad y el cumplimiento de la agenda en el desarrollo de las asistencias técnicas.

La utilidad de la temática desarrollada durante las sesiones de teletrabajo fue valorada por el 84 % de los asistentes como muy satisfactoria, y por el 15% como satisfactoria, lo que denota que el 99% de los asistentes se encuentran satisfechos con el beneficio que les representa estas asistencias técnicas en teletrabajo.



(ii) Conmemoración del día internacional del teletrabajo

Vigencia 2020: Para la conmemoración de este día, el Distrito realizó un 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, al que asistieron 349 personas, se socializó el compromiso de la administración distrital en metas de teletrabajo dirigido a todos los servidores,

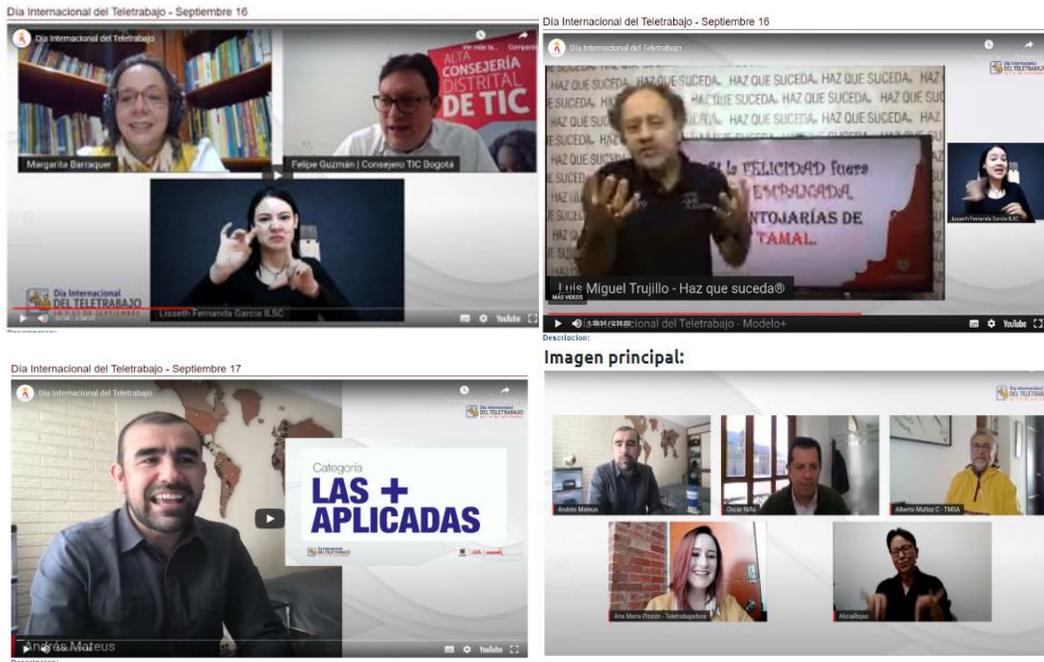
resaltando los enfoques diferenciales de género, poblacional, ambiental y territorial, especialmente sobre los funcionarios con discapacidad, cuidadores (as), madres cabeza de familia y en plan de retiro (prepensionados). Se compartió que, el aislamiento preventivo obligatorio por la emergencia sanitaria generada por COVID-19, hizo que el 50% (16,212) del total de la planta del Distrito, migrara a trabajo en casa, factor que se convirtió en una experiencia de aprendizaje laboral tanto para los servidores como para las entidades.



La intervención de Compensar se centró en compartir cómo la organización en tiempos de pandemia y trabajo en casa, se enfocó en brindar acompañamiento a los servidores públicos afiliados en la Caja de Compensación. El apoyo fue brindado a través de canales virtuales con el desarrollo de actividades como pausas activas, manualidades, actividades para niños, tercera edad y personas en condición de discapacidad. A través de correos electrónicos de soporte, abrieron espacios de hábitos de salud física y mental; se compartió información sobre virtualización de trámites, programación diaria de actividades de bienestar en vivo, capacitaciones en línea, conferencias sobre herramientas para trabajo en casa, conferencias sobre salud mental, información sobre subsidio monetario y su uso, convenios para descuentos en supermercados, farmacias y demás.

Desde el Ministerio del Trabajo, se socializó la normativa expedida por la entidad, entre ellas la Circular 018 de 2020, que estableció los lineamientos mínimos a implementar en materia de promoción, prevención y contención para la respuesta y atención de casos de patologías asociadas al primer pico epidemiológico de enfermedades respiratorias y COVID-19, la cual se aplicó de manera excepcional y transitoria en los ambientes laborales, teniendo en consideración los lineamientos emitidos por las autoridades sanitarias. También, la circular 21 y la 033 de 2020, las cuales abordaron las directrices en materia de garantías laborales y protección al empleo para personas que trabajen en Colombia, sin importar su nacionalidad. Además, la circular 22 de 2020, que contempló la fiscalización laboral rigurosa a las decisiones laborales de empleadores durante la emergencia sanitaria.

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, bajo el contexto que demanda el teletrabajo, en donde los funcionarios se enfrentan a cambios comportamentales y tecnológicos.

Así mismo, se buscó fortalecer la apropiación del Modelo+ de teletrabajo Distrital en los servidores públicos como una herramienta que impulsa los procesos de cambio institucional y personal, impactando positivamente 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.

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 a 117 asistentes. El objetivo fue 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.

En el World Café se socializaron en detalle, las experiencias, los resultados, los retos, los logros y las buenas prácticas en la implementación del teletrabajo. La Secretaría Distrital de Gobierno, Secretaría Distrital de Integración Social, el Instituto de Desarrollo Urbano, Transmilenio y Compensar presentaron las experiencias exitosas. Además de estas charlas se incluyeron stands de aliados como 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).

El World Café promovió la implementación de la modalidad laboral en el Distrito Capital, y con ello, aportar al cumplimiento del Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024, de lograr 5.400 teletrabajadores, así como en la implementación del 100% de la estrategia de teletrabajo en las entidades y organismos del distrito.

De manera adicional, los asistentes identificaron las temáticas más importantes que se debían crear, eliminar, mantener y evitar en la implementación de teletrabajo a través de un formato.

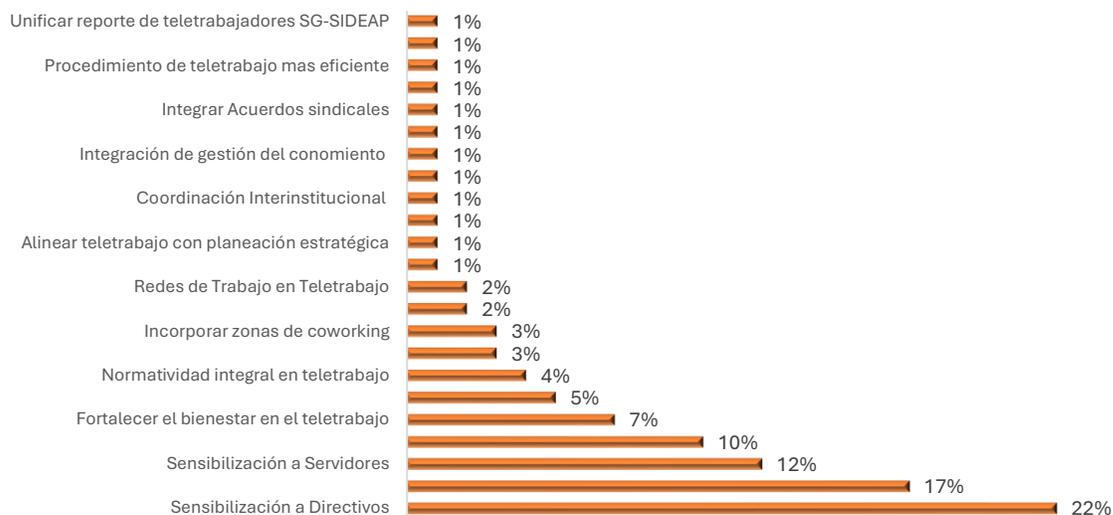
La conversación colaborativa, permitió compartir el conocimiento y de cierta forma, se visualizaron expectativas e intercambio de ideas frente al teletrabajo. De igual forma, se contribuyó con la generación y la difusión del conocimiento y la identificación de las lecciones aprendidas de las entidades expositoras.



En varias rondas de conversación se extendieron las ideas que se fueron trasladando entre todas las mesas, lo cual llevó las conversaciones progresivamente a un nivel más profundo. En resumen, las ideas más desarrolladas se muestran a continuación:

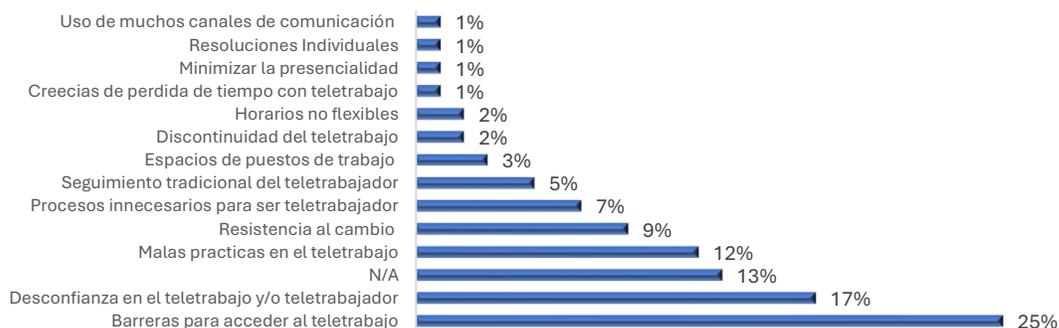
Los temas identificados que deben fortalecerse en la implementación del teletrabajo son: sensibilización a directivos (22%), herramientas de seguimiento a teletrabajo (17%), la sensibilización a funcionarios (12%) y el fortalecimiento tecnológico (10%).

Temas a crear o fortalecer en teletrabajo



Frente a los temas que se deberían eliminar en teletrabajo se encuentran: Las barreras para acceder (25%); 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

Temas a eliminar en teletrabajo



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

Temas a mantener 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%).

Temas a evitar en teletrabajo



Vigencia 2023: El 15 de noviembre de 2023, en el marco del día internacional del teletrabajo 2023, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá realizó el evento “Legado del Teletrabajo en el Distrito Capital”. Este, se desarrolló en el Auditorio Huitaca, en donde la doctora Patricia Rincón Mazo - Subsecretaría Distrital de Fortalecimiento Institucional presentó en su intervención los resultados, desafíos y retos que tuvo la presente administración en el proceso de implementación del teletrabajo distrital como modalidad laboral, resaltando como este se convirtió en un

agente de cambio en el ambiente organizacional, y en el desarrollo e implementación de nuevas tecnologías.

A través de cuatro historias vivenciales, se hizo un homenaje a quienes contribuyeron a que el teletrabajo se convirtiera en una herramienta para lograr tres objetivos en la manera de servir en el Distrito Capital: mayor productividad, mayor bienestar y mayor felicidad. Con las experiencias a través de los videos: “Teletrabajo y Pandemia”, “Beneficios del Teletrabajo”, “Teletrabajo y nuevas formas de cuidar” y “Teletrabajo y entidades”, se mostró cómo esta modalidad laboral condujo a la transformación de aquellos servidores que, de manera voluntaria y comprometida, asumieron el reto de teletrabajar y demostraron que sí era posible evolucionar, por el bien del talento humano, de nuestras entidades y de Bogotá.



Dando continuidad a la agenda del evento, se realizó la entrega de los reconocimientos por el trabajo, esfuerzo y gestión realizado desde las entidades y organismos distritales, otorgando una placa por cada ganador y diploma al segundo y tercer lugar así:

Cuarta categoría: “Mejor desempeño en la medición de las huellas ambientales y de calidad de vida en el teletrabajo”. En esta modalidad laboral, la medición de los beneficios ambientales y de calidad de vida del teletrabajo en los servidores Distritales, son un referente del aporte del teletrabajo distrital sobre los Objetivos de Desarrollo Disponible; en materia social, económica y ambiental. En un trabajo articulado con el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones MinTIC, a través de CalculApp, la Administración Distrital logró en 2022 y 2023, la medición del impacto ambiental, económico, energético y calidad de vida al aplicar el teletrabajo en el Distrito Capital. El primer lugar lo obtuvo la Fundación Gilberto Álzate Avendaño -FUGA, mientras que el segundo y tercer lugar lo ocuparon el Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público y la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial.



Tercera categoría: “Mejor desempeño en la medición de percepción del teletrabajo Distrital”. Esta medición es aplicada tanto a teletrabajadores como a jefes de teletrabajadores, y tiene como objetivo, identificar 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. Permitted establecer acciones de mejora y mecanismos de optimización de esta modalidad laboral como parte de la gestión pública distrital. El ganador fue el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA. El segundo y tercer lugar lo ocuparon Aguas de Bogotá SA ESP y el Instituto de Desarrollo Urbano – IDU.



Segunda categoría: “Fortalecimiento de capacidades: Mejor desempeño en los cursos de teletrabajo en la plataforma Soy10 Aprende”. En la plataforma Soy10 Aprende de la Secretaría General se ofertaron cursos de teletrabajo a teletrabajadores, jefes y directivos de teletrabajadores, logrando entre 2020 y 2023 formar a más de 8.200 servidores. En esta categoría, se reconoció a las entidades que tuvieron mayor desempeño en la participación y culminación de los cursos de teletrabajo ofertados en la plataforma Soy10 Aprende”. El ganador fue el Instituto de Desarrollo Urbano – IDU. El segundo y tercer lugar lo ocuparon Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones – FONCEP y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD.



Primera categoría: “Cumplimiento de la meta del Pacto por el Teletrabajo Distrital con Enfoque Diferencial y adopción de la política interna de teletrabajo”. Se otorgó a las entidades que durante los últimos años realizaron importantes esfuerzos para lograr

un fortalecimiento y mejora de esta modalidad laboral, permitiendo aportar al cumplimiento de las metas definidas por la administración en su Plan de Gobierno, así como la construcción y publicación de la política interna de teletrabajo, según la nueva normatividad nacional y distrital.

Entidades (planta mayor a 1000 servidores)

Tercer lugar: Secretaría Distrital de Movilidad

Segundo lugar: Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá S.A. -ETB.

Primer lugar: Secretaría Distrital de Hacienda

Entidades (planta 500 - 1000 servidores)

Tercer lugar: Secretaría Distrital de Planeación

Segundo lugar: Instituto de Desarrollo Urbano – IDU.

Primer lugar: Grupo Energía de Bogotá S.A. – ESP.



El cumplimiento anticipado de la meta del pacto por el teletrabajo distrital ha sido

Entidades (planta 100 a 500 servidores)

Tercer lugar: Secretaría Jurídica Distrital

Segundo lugar: Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte

Primer lugar. Empresa Metro

Entidades (planta 0 a 100 servidores)

Tercer lugar: Canal Capital

Segundo lugar: Fundación Gilberto Alzate Avendaño –FUGA

Primer lugar Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones – FONCEP.

posible, gracias al esfuerzo permanente de los directivos, equipos técnicos de apoyo al teletrabajo y teletrabajadores distritales, quienes se han comprometido en fortalecer sus capacidades, adaptarse a las nuevas realidades e implementar acciones de mejoramiento para esta modalidad laboral.



(iii) Eventos Teletrabajo

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, se desarrolló un ejercicio de ideación articulado 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.



Vigencia 2023: En noviembre, en el marco del evento Legado del teletrabajo en el Distrito Capital, se realizó la **“Feria: Las huellas del teletrabajo en el Distrito Capital”**. Durante el evento se desarrollaron diferentes momentos de interacción con los asistentes: El rompecabezas con la participación de los delegados de 58 entidades

que implementan la modalidad de teletrabajo, se construyó un rompecabezas con las palabras o frases que representan la implementación del teletrabajo en su entidad.

Durante la actividad, cada directivo o delegado presentó y ubicó en el tablero, la ficha con la palabra asociada con teletrabajo, con la cual más se identifican. En la medida que los delegados de las diferentes entidades y organismos Distritales ingresaron a la feria, pasaron al palco para ubicar la(s) ficha(s), e informaron por qué su entidad se reconoce en teletrabajo con estas palabras o frases.

El objetivo central fue compartir cómo 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.



Adicionalmente, se contó con la exposición de siete (7) experiencias exitosas en materia de teletrabajo, bienestar, innovación tecnológica y normativa, a cargo de las siguientes entidades:

Instituto de Desarrollo Urbano - IDU

En este espacio los asistentes conocieron y apropiaron la manera cómo se ha implementado esta modalidad laboral, en términos de modernización, cambio cultural, cambio organizacional y su valor agregado en los programas de bienestar de los funcionarios. También, identificaron las buenas prácticas y lecciones aprendidas en la implementación del teletrabajo, por medio de la creación de nuevas formas de articulación e implementación del teletrabajo con otras modalidades de trabajo a distancia, llamado “trabajo inteligente”.

Secretaría Distrital de Movilidad - SDM

Esta entidad socializó temas de movilidad sostenible y efectos sobre el medio ambiente. La SDM presentó la Red Muévete Mejor, la cual tiene como objetivo promover la construcción, implementación y seguimiento del Plan Integral de Movilidad Sostenible PIMS en entidades públicas, empresas privadas y universidades. Este plan es una herramienta que facilita a las organizaciones la gestión de acciones de promoción de movilidad sostenible, para que sus trabajadoras/es y estudiantes cambien sus hábitos de viaje y están alineados con la aplicación de zonas de trabajo inteligente o espacios de coworking.

Departamento Administrativo del Servicio Civil - DASCD

El DASCD presentó los avances en apoyo a la implementación del teletrabajo en el Distrito Capital, a través de herramientas de formación y sistemas de registro y control de teletrabajadores. También presentó la Plataforma Aulas del Saber Distrital, como fuente de articulación para el fortalecimiento de capacidades que apoyan la ejecución del teletrabajo. Finalmente presentó el Módulo teletrabajo – SIDEAP: Herramienta tecnológica en la cual las entidades registran sus teletrabajadores.

Alta Consejería Distrital de TIC

AWS realizó la socialización sobre la alianza con el Distrito para temas de formación con fundamentos en la Nube para los líderes de las oficinas de TI. Además del acompañamiento por parte de Cisco en temas de ciberseguridad, y la alianza con Networking Academy para formación de estudiantes, docentes y servidores en temas de redes y Ciberseguridad.

Suite Microsoft

Presentó herramientas y aplicaciones web que se pueden utilizar para satisfacer las necesidades en teletrabajo. Las aplicaciones de escritorio de Office completas como Word, PowerPoint, Excel, Outlook, Publisher y Access para PC Windows.

Suite Google

Socializó el paquete de aplicaciones de productividad de herramientas colaborativas que incluye correo electrónico profesional, calendarios compartidos, almacenamiento y edición de documentos online, videollamadas, entre otros.

Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá

La DDDI socializó los avances en lineamientos, gestión y resultados de la implementación del teletrabajo en el Distrito. Cada 15 minutos se realizaron trivias en teletrabajo, con la premiación de un ganador por cada ronda. Se realizó la entrega de libros planeadores a los asistentes, como un instrumento de buena práctica para la planeación de día a día del teletrabajador, los cuales fueron elaborados por la Imprenta Distrital.



El desarrollo del evento, los resultados y beneficios del teletrabajo Distrital fueron divulgados en redes sociales. Los resultados más representativos y el evento realizado con las entidades y organismos del Distrito también fueron socializados. Algunas de las notas de información fueron:





(iii) Divulgación Módulo teletrabajo – Sideap

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 – DASCD realizaron la actividad “jueves Sideap – Teletrabajo en el Distrito”, espacio virtual, en vivo, que se realizó a través del canal de YouTube del DASCD el 22 de junio entre las 10:00 y 11:30 am. La estrategia de comunicación del evento la realizó el DASCD, y desde la Secretaría General, se realizó la divulgación a través de 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, Patricia Rincón, Subsecretaria de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, y una teletrabajadora invitada, quien labora con la Secretaría Distrital de la Mujer.



La intervención de la Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional socializó 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. El DASCSD promovió el registro de teletrabajadores en Sideap 2.0, mientras la servidora 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.

COMPONENTE IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES.

Este componente tiene como objetivo, presentar los resultados de las mediciones realizadas sobre la modalidad laboral en el Distrito, los cuales permiten determinar y analizar el avance de la penetración y percepción actual del teletrabajo en las entidades y organismos distritales.

A continuación, se relacionan los resultados en torno a las siguientes mediciones:

- (i) Impacto del teletrabajo: encuestas de percepción a teletrabajadores y jefes de teletrabajadores.
- (ii) Efecto del teletrabajo en el Medio Ambiente y Calidad de Vida: Cálculo de huellas para teletrabajadores.
- (iii) Número de teletrabajadores en entidades y organismos distritales.
- (iv) Micrositio: Gestión Pública Distrital – teletrabajo distrital.



(i) Impacto del teletrabajo: encuestas de percepción a teletrabajadores y jefes de teletrabajadores

Durante los últimos años 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, con el objetivo de identificar puntualmente cómo ha sido la experiencia de cada rol en el desarrollo de esta modalidad laboral. La medición también busca identificar la percepción frente a la aplicación del modelo+ de teletrabajo, que permite establecer acciones de mejora y los mecanismos de optimización de esta modalidad como parte de la gestión pública distrital.

Con el fin de conocer la experiencia de los servidores del distrito capital que se han desempeñado bajo la modalidad de teletrabajo, y de la percepción frente a las dinámicas propias de rol de jefe de teletrabajadores, se desarrolló la “Encuesta de percepción del teletrabajo Distrital a teletrabajadores y jefes” durante los años 2021, 2022, 2023 y 2024.

Producto de esta consulta se identificó en los(as) teletrabajadores(as) del Distrito:

- El promedio de teletrabajadores que consideran que esta modalidad laboral (teletrabajo) siempre cumplen sus expectativas emocionales, profesionales y personales, se incrementó en 5.9 puntos porcentuales del año 2021 a 2024, al pasar de 84% a 90,9 %.
- En promedio el 98,5% de los teletrabajadores se considera satisfechos y muy satisfechos con el Teletrabajo entre los años 2021 al 2024.

- Se ha presentado una reducción de 1.1 puntos porcentuales en la percepción de dificultades para el óptimo desempeño y cumplimiento de sus objetivos en la modalidad de teletrabajo, pasando del 4% en 2021 al 2.9% en el 2024.
- En promedio el 99.67% de los teletrabajadores consideran que no se disminuyó su productividad bajo esta modalidad entre los años 2021 al 2024.

Percepción del teletrabajo en teletrabajadores(as)

	2021	2022	2023	2024	Variac.
Número de teletrabajadores participantes	1.193	2.424	3.179	3.585	
Siempre se cumplen sus expectativas emocionales, profesionales y personales en teletrabajo.	84,0%	90,0%	91,5%	90,9%	
Se consideran satisfechos con el teletrabajo.	98,0%	98,5%	98,6%	98,6%	
Consideran que no se aumentó la carga laboral con teletrabajo.	71,0%	84,4%	85,7%	86,7%	
No han presentado dificultades para el óptimo desempeño y cumplimiento de sus objetivos en teletrabajo.	96,0%	97,8%	96,9%	97,1%	
Cuentan con software o herramientas tecnológicas para el seguimiento en teletrabajo.	56,0%	55,7%	60,3%	61,1%	
No se disminuyó su productividad bajo esta modalidad.	99,5%	99,6%	99,7%	99,9%	
La disponibilidad de tiempo para la integración con el equipo de trabajo no ha disminuído.	61,0%	83,8%	86,8%	88,5%	
Con esta modalidad se generan ahorros en el dinero gastado.	83,0%	83,6%	84,9%	88,0%	
Las relaciones laborales con sus compañeros no se han visto desmejoradas con el teletrabajo.	90,0%	94,7%	97,1%	98,2%	

Fuente: DDDI – Programa Teletrabajo Distrital – mayo 2024

Con respecto a la percepción de los directivos, jefes de teletrabajadores, se estableció como relevante:

Percepción del teletrabajo de los jefes de teletrabajadores(as)

	2023	2024	Variac
Se sienten satisfechos con la implementación de teletrabajo.	70,94%	62,47%	
No han tenido inconvenientes con la aplicación del teletrabajo.	80,0%	76,0%	
Consideran que realizar el seguimiento a los teletrabajadores, comparado con los trabajadores presenciales es más difícil .	21,13%	29,22%	
Perciben que la productividad de los teletrabajadores ha aumentado .	26,42%	27,88%	

Fuente: DDDI – Programa Teletrabajo Distrital – mayo 2024

- Entre 2023 y 2024, el nivel de satisfacción de los jefes de teletrabajadores descendió 8,47 puntos porcentuales pasando de 70,94% en 2023 a 62,47% en 2024. Lo anterior puede obedecer al conocimiento que sobre la implementación de la modalidad laboral tengan los nuevos directivos en el Distrito Capital.
- En 2024, el 76,0% de los directivos jefes de teletrabajadores indicaron que no habían tenido inconvenientes con la aplicación del teletrabajo. En 2023, el porcentaje fue del 80,0%.
- Entre 2023 y 2024, el nivel de percepción de que la productividad de los teletrabajadores mejoró, pasó del 26,42% al 27,88%.



(ii) Efecto del teletrabajo en el Medio Ambiente y Calidad de Vida: Cálculo de huellas para teletrabajadores.

En un trabajo articulado con el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones MinTIC, a través de CalculApp, se logró la medición del impacto ambiental, económico, energético y calidad de vida al aplicar el teletrabajo en el Distrito Capital en 2022 y 2023.

Primero se construyó 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. Luego se remitieron los enlaces de MinTIC a teletrabajadores y jefes de talento humano para cada una de las entidades y organismos distritales por medio del correo institucional de teletrabajo distrito. Los datos diligenciados a través de los enlaces permitieron medir cuatro huellas:

-  De carbono, que revela el daño ambiental que un trabajador ocasiona con sus desplazamientos.
-  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.
-  Equidad, que muestra la inversión económica que un funcionario hace en transporte.
-  Huella energética, que tiene que ver con el ahorro en combustible durante los desplazamientos.

Los resultados son una herramienta clave para que los trabajadores y las entidades y organismos del Distrito Capital puedan medir el 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:

La medición de 2023 dejó ver que los efectos sobre las huellas ambientales (Carbono y Energía) fueron más favorables que en 2020, ya que 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. En huella de equidad, los teletrabajadores ahorraron más de \$418.886 mensuales por gastos de transporte, alimentación y parqueadero, entre otros consumos.

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.



A continuación, se detallan los resultados desagregados por cada una de las entidades y organismos Distritales que participaron en la medición de los efectos del teletrabajo en el medio ambiente y la calidad de vida de los teletrabajadores.

Tabla 8. MinTIC: Resultados huellas organizacionales teletrabajo – junio 2023

SECTOR	ENTIDAD	HUELLA CO2 (Ton. mes)	HUELLA ENERGIA (Galones combustible)	HUELLA CALIDAD DE VIDA	HUELLA DE EQUIDAD
Gestión Pública	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C	2,75	109,62	2 horas 30 m	\$ 287.279
	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD	0,01	0,77	2 horas 08 m	\$ 234.960
	Agencia Analítica de Datos - AGATA	0,14	7,25	2 horas 14 m	\$ 552.889
Gobierno	Secretaría Distrital de Gobierno	8,19	311,29	2 horas 35 m	\$ 468.220

SECTOR	ENTIDAD	HUELLA CO2 (Ton. mes)	HUELLA ENERGIA (Galones combustible)	HUELLA CALIDAD DE VIDA	HUELLA DE EQUIDAD
	Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público – DADEP	0,09	4,08	3 horas 00 m	\$ 362.771
	Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC	0,29	11,62	2 horas 56 m	\$ 294.900
Hacienda	Secretaría Distrital de Hacienda	9,08	339,84	2 horas 12 m	\$ 287.671
	Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital – UAECD	4,45	159,58	2 horas 10 m	\$ 363.149
	Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones - FONCEP	0,67	30,88	2 horas 36 m	\$ 418.214
	Lotería de Bogotá	0,14	4,97	2 horas 20m	\$ 220.000
Planeación	Secretaría Distrital de Planeación	7,16	260,25	2 horas 07m	\$ 375.692
Desarrollo Económico, Industria y Comercio	Secretaría Distrital Desarrollo Económico	0,56	24,05	2 horas 31 m	\$ 239.422
	Instituto para la Economía Social - IPES	0,35	12,80	2 horas 23 m	\$ 309.222
	Instituto Distrital de Turismo - IDT	0,15	6,44	2 horas 00 m	\$ 242.571
Educación	Secretaría de Educación del Distrito	3,60	128,36	2 horas 14 m	\$379.669
	Instituto Distrital para la Investigación Educativa Desarrollo Pedagógico - IDEP	0,10	3,77	3 horas 06 m	\$ 252.880
	Agencia Distrital para la Educación Superior, la CyT - ATENEA	0,59	20,68	2 horas 14 m	\$ 589.000
Salud	Secretaría Distrital de Salud	1,09	38,93	2 horas 28 m	\$ 482.350
	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	0,86	31,91	2 horas 35 m	\$ 545.000
	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	1,17	41,94	3 horas 20 m	\$ 351.633
	Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	0,81	31,73	2 horas 58 m	\$ 370.119
	Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.	0,32	13,05	2 horas 34 m	\$ 423.067
	Capital Salud EPS-S SAS	0,09	3,84	3 horas 03 m	\$ 520.533
Integración Social	Secretaría Distrital de Integración Social	2,80	104,66	2 horas 39 m	\$ 332.839
	Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON	0,10	4,79	2 horas 42 m	\$ 278.507
Cultura, Recreación y Deporte	Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	1,51	59,15	2 horas 38 m	\$ 361.484
	Instituto Distrital de Recreación y Deporte - IDRD	0,94	34,26	3 horas 23 m	\$ 382.527
	Orquesta Filarmónica de Bogotá - OFB	0,10	3,28	4 horas 40 m	\$ 264.000
	Instituto Distrital de Patrimonio Cultural - IDPC	0,39	13,80	2 horas 36 m	\$ 278.400
	Fundación Gilberto Álzate Avendaño -FUGA	0,64	22,66	2 horas 18 m	\$ 389.929

SECTOR	ENTIDAD	HUELLA CO2 (Ton. mes)	HUELLA ENERGIA (Galones combustible)	HUELLA CALIDAD DE VIDA	HUELLA DE EQUIDAD
	Instituto Distrital de las Artes -IDARTES	0,36	12,35	2 horas 57 m	\$ 276.725
	Canal Capital	0,90	31,66	2 horas 00 m	\$ 658.382
Ambiente	Secretaría Distrital de Ambiente	0,60	23,55	3 horas 10 m	\$ 418.338
	Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis -JBB	0,00	0,04	1 horas 10 m	\$ 120.000
	Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER	1,07	39,69	1 horas 53 m	\$ 298.133
	Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal - IDPYBA	0,01	0,59	2 horas 58 m	\$ 302.960
Movilidad	Secretaría Distrital de Movilidad	7,64	290,48	2 horas 09 m	\$ 419.823
	Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	0,90	32,70	2 horas 27 m	\$ 404.286
	Instituto de Desarrollo Urbano – IDU	5,30	239,42	2 horas 14 m	\$ 518.653
	Empresa de Transporte del Tercer Milenio - Transmilenio S.A.	3,80	132,15	2 horas 23 m	\$ 439.772
	Terminal de Transportes S.A.	0,23	7,92	1 hora 55 m	\$ 276.886
	Empresa Metro de Bogotá S.A.	3,36	124,90	2 horas 28 m	\$ 664.994
Hábitat	Secretaría Distrital del Hábitat	1,22	41,26	2 horas 34 m	\$ 711.378
	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP	0,82	29,27	2 horas 24 m	\$ 370.190
	Caja de la Vivienda Popular	0,33	12,06	3 horas 16 m	\$ 545.778
	Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.– ERU	1,17	45,94	1 hora 55 m	\$ 564.437
	Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá -EAB-ESP	2,65	107,88	2 horas 41 m	\$ 391.519
	Aguas de Bogotá SA ESP	0,30	10,85	2 horas 53 m	\$ 399.313
	Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá S.A. -ETB-ESP	26,43	974,23	2 horas 30 m	\$ 676.190
Mujeres	Secretaría Distrital de la Mujer	0,85	31,40	2 horas 55 m	\$ 474.057
Seguridad, Convivencia y Justicia	Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia	0,75	32,11	2 horas 50 m	\$ 280.515
	Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C.	0,12	4,31	2 horas 45 m	\$ 390.743
Gestión Jurídica	Secretaría Jurídica Distrital	1,25	46,56	2 horas 21 m	\$ 291.073
Entidades de Control	Veeduría Distrital	0,48	17,26	2 horas 24 m	\$ 439.582
	Personería de Bogotá, D.C	2,74	101,92	2 horas 41 m	\$ 359.594
	Contraloría de Bogotá, D.C	0,37	17,21	3 horas 09 m	\$ 436.333

SECTOR	ENTIDAD	HUELLA CO2 (Ton. mes)	HUELLA ENERGIA (Galones combustible)	HUELLA CALIDAD DE VIDA	HUELLA DE EQUIDAD
	Concejo de Bogotá D.C.	0,53	19,93	2 horas 19 m	408.509
HUELLA TOTAL		113,3	4267,92	2 horas 25 m	\$ 418.886

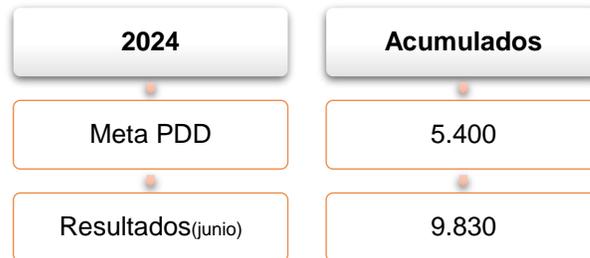
Fuente: MinTIC - DDDI – Programa Teletrabajo Distrital – junio 2023



(iii) Número de teletrabajadores.

Para la meta trazadora 75, establecida en el PDD 2020-2024, se definieron actividades y acciones específicas, orientadas al cumplimiento de la meta anual y acumulada de teletrabajadores en entidades y organismos del Distrito Capital, en el marco del Modelo+ de teletrabajo:

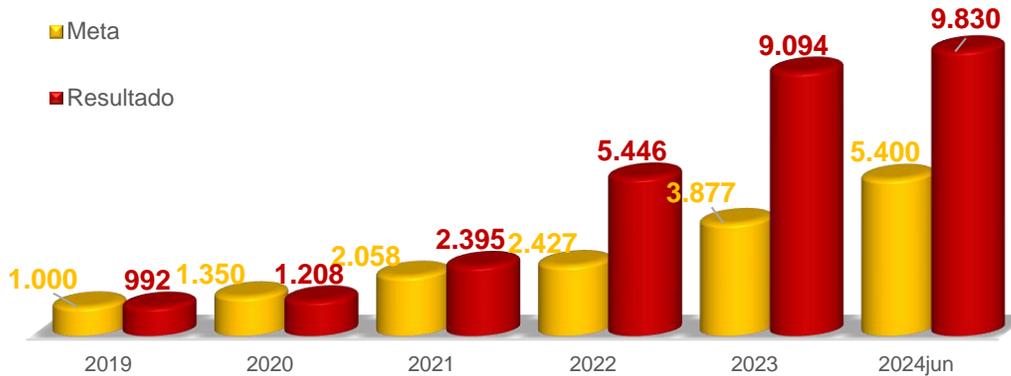
La consolidación de cifras de implementación del teletrabajo en las entidades y organismos distritales entre 2020 y junio del 2024, resultó en 9.830 servidores que han participado en la modalidad de teletrabajo.



Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá - DDDI - Reporte de entidades a junio de 2024.

La siguiente gráfica presenta el número acumulado de teletrabajadores en el Distrito Capital de 9.830 servidores. Este número corresponde a la suma del dato de cierre en 2019 de 992 teletrabajadores, de los nuevos que ingresaron en 2020, 216 teletrabajadores, de los nuevos de 2021, 1.187, y de los que ingresaron en 2022, 3.051 teletrabajadores.

Gráfica 22 Número de teletrabajadores en entidades y organismos del Distrito Capital- 2019-2024jun



Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá - DDDI - Reporte de entidades a junio de 2024.

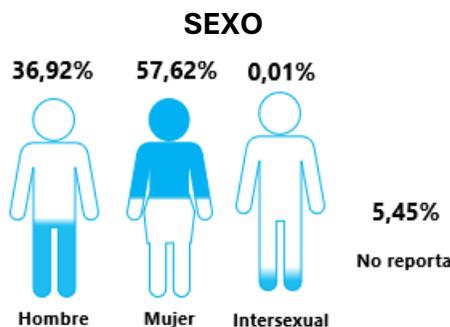
Estos resultados señalan que los mecanismos desarrollados en la estrategia para la implementación del teletrabajo distrital fueron exitosos. Frente a la meta acumulada de 5.400 teletrabajadores, con la cifra de 9.830, se llega al 194% de cumplimiento al segundo trimestre de 2024.

La Dirección Distrital de Desarrollo Institucional promovió con los líderes de talento humano la gestión con acuerdos, productos entregables y la medición de resultados; los cuales están articulados con los acuerdos laborales pactados con los servidores.

Para consolidar las cifras, se cotejaron uno a uno los registros de las entidades y organismos distritales que implementaron la modalidad, aclarando que, para la meta acumulada, solo se debía reportar una cédula por teletrabajador, así cada teletrabajador haya participado en más de una vigencia en la misma entidad. Lo anterior, para depurar los posibles datos duplicados.

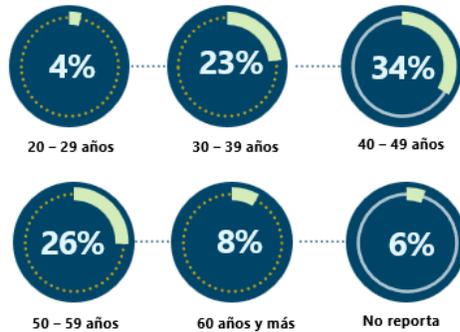
Así, el reporte consolidado de teletrabajadores registra 9.830 servidores de las entidades y organismos distritales que participaron de la modalidad laboral.

Caracterización servidores que han participado como teletrabajadores a junio de 2024:

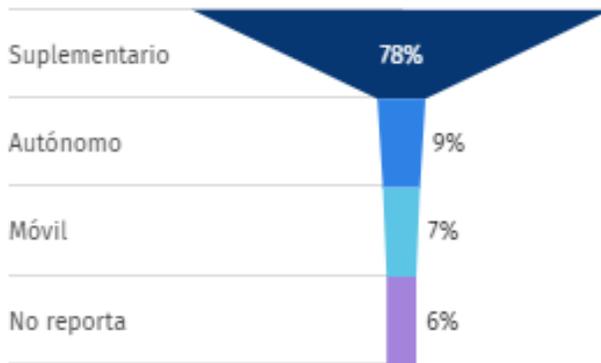


Según las cifras reportadas por las entidades y organismos distritales a junio de 2024, según sexo, 3.629 (36.92%) de los teletrabajadores son hombres; 5664 (57.62%) son mujeres; el 0.01% (1) es intersexual y 536 (5.45%)

GRUPO ETARIO



MODALIDAD DE TELETRABAJO



ENFOQUE DIFERENCIAL



TRABAJO CON ENFOQUE DIFERENCIAL

restante, no reporta información.

Por grupo etario, el 3.7% (366) teletrabajadores tienen entre 20 y 29 años, el 23.1% (2.274) tienen entre 30 y 39 años, el 33.6% (3.298) se ubican entre 40 y 49 años; el 25.6% (2.518) tienen entre 50 y 59 años, un 8.3% (818) son funcionarios con edad mayor a 60 años. No se presenta reporte de información de 556 (5.7%) teletrabajadores.

Según modalidad de teletrabajo, prima el esquema suplementario en 78.6% (7.731), en la que se labora desde la casa 2 o 3 días a la semana. Le sigue la modalidad autónoma con un 8.9% (879); y un 6.8% (667) de los servidores realizan teletrabajo bajo la modalidad móvil. Un total de 553 (5.6%) restante, no reporta información.

Del total de teletrabajadores, el 63.3% (6.227) no tienen condiciones diferenciales; el 31.2% (3067) reportan enfoque diferencial a través de los criterios de prioridad, y los 536 (5.5%) restantes, no reportan información.

Al respecto, el 30% reportan discapacidad, movilidad reducida, o enfermedades catastróficas. El 21% son teletrabajadores con el rol de cuidadores, el 14% tienen hijos en la etapa de primera infancia; el 12% son madre o padre cabeza de familia; el 11% reside en zonas rurales



apartadas; un 6% son servidores en plan de retiro, un 3% son mujeres lactantes o en estado de gestación; un 2% son servidores que están estudiando, el 1% corresponde a población de adultos mayores y el 1% restante son víctimas del conflicto armado.

Localidad de residencia de los teletrabajadores



Con respecto al lugar de residencia, la mayoría de los teletrabajadores están en Suba (14.66%), Kennedy (10.60%), fuera de Bogotá (10.69%) y Engativá (10.48%). Le siguen Fontibón con el 8.29%, Usaquén con el 7.97%, Teusaquillo con 7.07%, Barrios Unidos

3.30%, Puente Aranda con el 3.31%, Chapinero con el 3.03%, Bosa con el 1.98%, Ciudad Bolívar con el 2.04%. Y, con participación más baja, están: San Cristóbal con el 1.91%, Rafael Uribe Uribe con el 1.89%, Tunjuelito con el 1.45%, Los Mártires con el 1.18%, Usme con el 1.15%, Antonio Nariño con el 1.06%, Santa Fe con 1.06%, La Candelaria con 0.64% y Sumapaz con el 0.03%. Finalmente, el 6.21% restante, no reporta información.

COMPROMISOS Y RESULTADOS SOBRE META DE PACTO POR EL TELETRABAJO: SECTORES Y ENTIDADES ADSCRITAS A JUNIO DE 2024

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:

Con cifras segundo trimestre de 2024, la siguiente tabla muestra los resultados por sector y entidades adscritas frente a los compromisos acordados en el Pacto por Teletrabajo con enfoque diferencial, con un cumplimiento total del 194% frente a la meta del cuatrienio. Los sectores que hicieron importantes esfuerzos y lograron superar la meta significativamente son: Cultura, Recreación y Deporte (571%), Jurídica (471%), Mujer (406%), Hacienda (349%), Planeación (342%), Ambiente (299%), Desarrollo Económico (265%) y Movilidad (234%).

El sector con cumplimiento de meta, inferior al 70% es Salud. En el seguimiento a cumplimiento de metas e implementación de teletrabajo Distrital, desde la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, se adelantaron acciones de articulación con las entidades buscando mecanismos que le permitan cumplir con los compromisos establecidos en el pacto por teletrabajo con enfoque diferencial; sin embargo, a la fecha del presente informe, no lograron cumplir con los compromisos pactados.

Tabla 9. Teletrabajo Distrital: Compromiso y resultado meta acumulada anua, junio 2024

SECTOR	ENTIDAD / VIGENCIA	META 2024	RESULTADO JUNIO 2024	
			DATO ACUMULADO	%
Gestión Pública	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C	226	296	131%
	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD	18	31	172%
	Agencia Analítica de Datos - AGATA	7	68	971%
	TOTAL, SECTOR GESTIÓN PÚBLICA	251	395	157%
Gobierno	Secretaría Distrital de Gobierno	242	531	219%
	Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público – DADEP	18	20	111%

SECTOR	ENTIDAD / VIGENCIA	META 2024	RESULTADO JUNIO 2024	
			DATO ACUMULADO	%
	Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC	60	52	87%
	TOTAL, SECTOR GOBIERNO	320	603	188%
Hacienda	Secretaría Distrital de Hacienda	300	1069	356%
	Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital – UAECD	100	318	318%
	Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones - FONCEP	15	75	500%
	Lotería de Bogotá	5	5	100%
	TOTAL, SECTOR HACIENDA	429	1467	349%
Planeación	Secretaría Distrital de Planeación	180	615	342%
	TOTAL, SECTOR PLANEACIÓN DISTRITAL	180	615	342%
Desarrollo Económico, Industria y Comercio	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	35	88	251%
	Instituto para la Economía Social - IPES	29	45	155%
	Instituto Distrital de Turismo - IDT	13	71	546%
	TOTAL, SECTOR DESARROLLO ECONÓMICO	77	204	265%
Educación	Secretaría de Educación del Distrito	328	340	104%
	Instituto Distrital para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP	37	31	84%
	Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - ATENEA	38	24	63%
	TOTAL, SECTOR EDUCACIÓN	443	395	89%
Salud	Secretaría Distrital de Salud	50	63	126%
	Subred Integrada Servicios de Salud Sur Occidente	130	29	22%
	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur.	87	148	170%
	Subred Integrada de Servicios de Salud Norte.	139	49	35%
	Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente.	135	70	52%
	Capital Salud EPS-S SAS	20	27	135%
	TOTAL, SECTOR SALUD	561	386	69%
Integración Social	Secretaría Distrital de Integración Social	331	430	130%
	Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON	36	52	144%
	TOTAL, SECTOR INTEGRACIÓN SOCIAL	367	482	131%
Cultura, Recreación y Deporte	Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	47	298	634%
	Instituto Distrital de Recreación y Deporte -IDRD	4	27	675%
	Orquesta Filarmónica de Bogotá	6	23	383%
	Instituto Distrital de Patrimonio Cultural -IDPC	8	41	513%
	Fundación Gilberto Alzate Avendaño -FUGA	9	32	356%

SECTOR	ENTIDAD / VIGENCIA	META 2024	RESULTADO JUNIO 2024	
			DATO ACUMULADO	%
	Instituto Distrital de las Artes -IDARTES	6	35	583%
	Canal Capital	5	29	580%
	TOTAL, SECTOR CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	85	485	571%
Ambiente	Secretaría Distrital de Ambiente	34	135	397%
	Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis	12	9	75%
	Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER	35	102	291%
	Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	11	29	264%
	TOTAL, SECTOR AMBIENTE	92	275	299%
Movilidad	Secretaría Distrital de Movilidad	280	419	150%
	Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	16	73	456%
	Instituto de Desarrollo Urbano – IDU	132	422	320%
	Empresa de Transporte del Tercer Milenio - Transmilenio S.A.	85	122	144%
	Terminal de Transportes S.A.	9	77	856%
	Empresa Metro de Bogotá S.A.	27	172	637%
	TOTAL, SECTOR MOVILIDAD	549	1285	234%
Hábitat	Secretaría Distrital del Hábitat	20	39	195%
	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP	49	186	380%
	Caja de la Vivienda Popular	12	19	158%
	Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.– Renobo	27	38	141%
	Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá	356	299	84%
	Aguas de Bogotá SA ESP	28	37	132%
	Grupo Energía de Bogotá S.A. – ESP	179	536	299%
	Empresa Telecomunicaciones de Bogotá ETB	256	1307	511%
	TOTAL, SECTOR HÁBITAT	927	2461	265%
Mujer	Secretaría Distrital de la Mujer	18	73	406%
	TOTAL, SECTOR MUJER	18	73	406%
Seguridad, Convivencia y Justicia	Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia	81	91	112%
	Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C.	17	23	135%
	TOTAL, SECTOR SEGURIDAD Y CONVIVENCIA	98	114	116%
Gestión Jurídica	Secretaría Jurídica Distrital	24	115	479%
	TOTAL, SECTOR JURIDICA DISTRITAL	24	113	471%
Entidades de Control	Veeduría Distrital	18	39	217%
	Personería de Bogotá, D.C	100	287	287%

SECTOR	ENTIDAD / VIGENCIA	META 2024	RESULTADO JUNIO 2024	
			DATO ACUMULADO	%
	Contraloría de Bogotá, D.C	115	118	103%
	Concejo de Bogotá D.C.	70	31	44%
	TOTAL, ENTES DE CONTROL	303	475	157%

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 meta acumulada lograda a junio de 2024 es de 9830 teletrabajadores, que corresponden a la suma del dato de cierre en la vigencia 2019 con 992 teletrabajadores; más los nuevos que ingresaron en año 2020 con 216 teletrabajadores, más los nuevos en 2021 con 1.187, los que ingresaron en 2022 con 3.051 teletrabajadores, los nuevos que ingresaron en 2023 con 3.648 y los reportados a junio de 2024 con 736 teletrabajadores.

En detalle, es como se muestra a continuación:

Tabla 10. Dato teletrabajadores acumulados 2019-2024marzo

	Dato por vigencia	Nuevos teletrabajadores	Total, acumulado
2019	992		
2020		216	1.208
2021		1.187	2.395
2022		3.051	5.446
2023		3.648	9.094
2024junio		736	9.830
Total, meta acumulada: 9.830			

Fuente: DDDI –Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá – junio 2024

La Implementación del teletrabajo en el distrito capital ha superado ostensiblemente la meta establecida en el PDD 2020-2024. Ello, ante los buenos resultados que han percibido directivos de las entidades y organismos distritales frente al desempeño de los teletrabajadores en el cumplimiento de tareas, productos, horarios, mejora en su calidad de vida y bienestar. Además, ante la oportunidad de optimizar la eficiencia en la gestión de recursos, a través de la reducción de costos fijos por arrendamiento de espacios para oficinas, mantenimiento, vigilancia, servicios públicos, menor consumo de insumos de cafetería, aseo, papelería.



(iv) Micrositio: Gestión Pública Distrital - teletrabajo distrital

Se realizó la revisión de requisitos y temas a incluir en el espacio virtual de teletrabajo en la página web de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. y se elaboró un documento de propuesta de contenidos mínimos para el micrositio de teletrabajo, alineado con las directrices y compromisos definidos en el Decreto Distrital de teletrabajo 050 de 2023.

Se validaron y ajustaron los contenidos con el apoyo de la Subdirección Técnica de Desarrollo Institucional y la Oficina de TIC de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

CONCLUSIONES Y 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 empresas⁸; 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 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, siendo referente a nivel nacional en la materia.

Entre los factores que favorecieron los avances logrados en materia de teletrabajo Distrital, fue el interés de la Administración Distrital por incluir el teletrabajo, como una meta en el Plan de Desarrollo Distrital, por medio de la firma del pacto del teletrabajo con enfoque diferencial, como un compromiso explícito de las entidades por aportar al cumplimiento de esta modalidad laboral. Para ello fue fundamental los lineamientos en teletrabajo y su actualización permanente; la disponibilidad de presupuesto y recursos tecnológicos; el desarrollo de capacitaciones y socialización con los aspirantes y el fortalecimiento de capacidades para teletrabajo.

El teletrabajo fomentó cambios en las dinámicas laborales, el uso de tecnología, la gestión eficiente de recursos físicos y la modernización institucional, aspectos que se lograron identificar dentro del proceso de acompañamiento técnico que realizó la Secretaría General con las entidades y organismos Distritales. Algunas entidades han implementado acciones entorno a la articulación del teletrabajo con otros esquemas de trabajo a distancia, bajo una dinámica de “trabajo inteligente”, que permite una adecuada operación de la modalidad e impacto en el bienestar laboral de los servidores.

En el marco del Decreto 050 de 2023, la administración presenta importantes retos frente al fomento y sostenibilidad del teletrabajo en organismos y entidades del Distrito Capital, sin disminuir las metas alcanzadas a la fecha y garantizando el cumplimiento de los compromisos definidos en la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano (PPDGITH) 2019-2030.

⁸ OIT - “Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe” — julio, 2021.

Los importantes proyectos viales que están en curso de construcción en toda la ciudad presentan una oportunidad para que la administración pública Distrital establezca lineamientos en materia de teletrabajo, de manera tal que se busquen minimizar los impactos ambientales, económicos, energéticos y el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, durante los desplazamientos diarios desde y hasta sus oficinas.

La identificación de acciones de mejora y optimización de lineamientos en materia de productividad en el teletrabajo, son temáticas sobre las cuales la actual administración enfocará sus esfuerzos, para el cumplimiento armónico de los retos de ciudad y el cumplimiento del objetivo de desarrollo sostenible en materia de trabajo decente.

Se debe considerar el creciente desafío por integrar las nuevas formas de relacionamiento laboral que trae consigo la modernización institucional, así como la influencia que está presentando la Inteligencia Artificial (IA) en los ámbitos laborales y su redefinición de los puestos de trabajo, que buscan fijar acciones que permitan la migración hacia el trabajo inteligente y colaborativo como un mecanismo innovador en la forma en que operaremos dentro de la fuerza de trabajo y la armonización entre los trabajadores y las entidades públicas en el nuevo concepto futurista.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA
GENERAL

