

Avances del teletrabajo en el Distrito Capital

2024-2025



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA
GENERAL



BOGOTÁ

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

Juan Camilo Giraldo Zuluaga
Director Distrital de Desarrollo Institucional

Diego Eduardo Canesto Arenas
Subdirector Técnico de Desarrollo Institucional

Equipo Técnico
Milton Eduardo Virviescas Moreno

Bogotá D.C. Agosto de 2025

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

Contenido

Introducción.....	5
2. Contexto del Teletrabajo Distrital	6
3. Avances en la implementación del teletrabajo distrital.	7
3.1. Características de los teletrabajadores distritales activos:	10
3.2. Seguimiento a la implementación de lineamientos de teletrabajo distrital.	14
4. Desarrollo de cursos teletrabajo (teletrabajadores y jefes) de la plataforma Soy10	
Aprende y Aulas del Saber Distrital.	17
5. Encuesta de percepción a teletrabajadores y jefes de teletrabajadores.....	21
5.1. Percepción de Teletrabajadores	21
5.2. Percepción de Directivos y Jefes de Teletrabajadores	24
6. Encuesta de medición huellas ambientales y de calidad de vida de Teletrabajo Distrital - 2024.....	27
7. Encuesta de aplicación de lineamientos de seguridad digital en él teletrabajo	28
8. Realizar asistencia técnica permanente para el mejoramiento en la implementación del teletrabajo a las entidades y organismos Distritales.....	31
8.1. Evaluación de satisfacción de asistencias técnicas:.....	32
Conclusiones:	34

Listado de gráficos

Gráfica 1 Cifras de avance de teletrabajo 2019-junio 2025.	9
Gráfica 2 Modalidad de teletrabajo	10
Gráfica 3: Sexo de los teletrabajadores.....	11
Gráfica 4. Grupo etario de teletrabajadores	11
Gráfica 5 Distribución etaria por sexo	11
Gráfica 6. Criterios de prioridad.....	12
Gráfica 7: Enfoque diferencial en el teletrabajo distrital	13
Gráfica 8. Cursos de teletrabajo en Aulas del Saber Distrital 2025	19
Gráfica 9: Servidores certificados por entidad.....	20
Gráfica 10. Resultados encuestas de percepción de teletrabajo 2021-2025.....	23
Gráfica 11. Encuestas de percepción de teletrabajo -Directivos 2023-2025	26
Gráfica 12. Cantidad De Días Teletrabajados Por Semana.....	27
Gráfica 13. Participación sectorial en encuesta seguridad digital en teletrabajo 2024.	29

Listado de Tablas

Tabla 1 Ubicación de teletrabajadores junio 2025	13
Tabla 2. Aprobación de Cursos de Teletrabajo Servidores julio – diciembre 2024.....	18
Tabla 3: Aprobación Curso Teletrabajo – Directivos julio – diciembre 2024.....	18
Tabla 4: Comparativa medición de huellas ambientales 2022-2024.....	28
Tabla 5. Asistencia técnica en teletrabajo Distrital I Semestre 2025	31
Tabla 6. Participantes por entidades en asistencias técnicas de teletrabajo	31

Introducción

En el marco de la transformación digital y la modernización de la gestión pública, el teletrabajo se ha consolidado como una estrategia clave para fortalecer la eficiencia institucional, el bienestar laboral y la sostenibilidad ambiental en el Distrito Capital. Este informe presenta un análisis detallado de los avances alcanzados durante las vigencias 2024 y 2025 en la implementación del Teletrabajo Distrital, en concordancia con los lineamientos establecidos por la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano (PPDGITH) 2019–2030. A través de una mirada técnica, se exponen los logros, desafíos y aprendizajes que han marcado el desarrollo de esta modalidad laboral en las entidades y organismos del Distrito.

El documento se estructura en torno a ocho ejes temáticos que permiten comprender de manera integral el estado actual del teletrabajo en Bogotá. Se abordan aspectos como la caracterización de los teletrabajadores activos, el seguimiento a la implementación normativa, la formación de servidores y directivos, la percepción de los actores involucrados, el impacto ambiental y de calidad de vida, la seguridad digital y la asistencia técnica brindada a las entidades. Cada sección está sustentada en datos actualizados, análisis comparativos y evidencias que reflejan el compromiso institucional con la consolidación de un modelo de trabajo flexible, inclusivo y orientado a resultados.

Finalmente, este documento busca ser una herramienta útil para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la mejora continua del modelo de teletrabajo en el Distrito. Su elaboración responde al compromiso de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá con la transparencia, la rendición de cuentas y la innovación en la gestión del talento humano.

2. Contexto del Teletrabajo Distrital

En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Distrital 140 de 2021, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. ha liderado de manera estratégica la orientación, promoción y acompañamiento en la implementación de políticas y lineamientos relacionados con los sistemas de gestión institucional. Este liderazgo se ha materializado a través del seguimiento técnico y articulado a los procesos de modernización administrativa en los organismos y entidades del Distrito Capital, con el propósito de fortalecer una gestión pública más eficiente y adaptativa.

En este contexto, el Teletrabajo Distrital ha sido concebido como una herramienta transformadora, respaldada por un marco normativo robusto que incluye la Ley 1221 de 2008, el Decreto Nacional 884 de 2012, el Decreto Nacional 1227 de 2022 y el Decreto Distrital 050 de 2023. Bajo estos lineamientos, la Secretaría General ha impulsado la conceptualización, implementación y sostenibilidad del modelo de teletrabajo, con un enfoque centrado en el bienestar de los(as) servidores(as) públicos(as), la mejora de la calidad de vida, la productividad laboral, la movilidad urbana y la reducción de la huella ambiental. Esta apuesta busca posicionar a Bogotá como una ciudad innovadora, incluyente y referente en la gestión moderna del talento humano.

Adicionalmente, mediante el Documento CONPES Distrital 07 de 2019, que dio vida a la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano (PPDGITH) 2019–2030, el teletrabajo fue incorporado como un indicador clave de avance institucional. Esta política establece una meta progresiva de crecimiento anual en el número de teletrabajadores, proyectando alcanzar 7.237 personas bajo esta modalidad para el año 2030, con una meta intermedia de 5.400 para la vigencia 2024. En línea con este propósito, la Circular 032 de 2021 definió los lineamientos para la implementación del modelo+ de teletrabajo con enfoque diferencial, promoviendo la desconexión laboral, la flexibilidad horaria, la inclusión de nuevos perfiles, la ampliación de convocatorias y la optimización de los procedimientos de adopción del modelo.

Puntualmente el Acuerdo Distrital 821 de 2021 ha sido un hito normativo fundamental para consolidar el teletrabajo como una modalidad laboral estratégica en el Distrito Capital, estableciendo directrices claras para su implementación, promoción y sostenibilidad, bajo principios como la voluntariedad, la universalidad, la flexibilidad horaria, la desconexión laboral y el cuidado de la salud mental de los servidores públicos. En coherencia con estos lineamientos, la Administración Distrital ha

impulsado acciones orientadas a fortalecer la cultura del teletrabajo, garantizar condiciones laborales dignas y promover el autocuidado, integrando estos elementos en las políticas internas de teletrabajo.

En el marco del Decreto Distrital 050 de 2023, el teletrabajo se define como una modalidad laboral que permite a los servidores públicos desarrollar sus funciones fuera de las instalaciones físicas de la entidad, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Esta modalidad se implementa bajo criterios de voluntariedad, viabilidad técnica y necesidades del servicio, y debe estar formalmente reconocida por la entidad correspondiente. En el Distrito Capital, el teletrabajo se aplica en tres modalidades: suplementaria, en la que el servidor alterna días de trabajo presencial y remoto; móvil, dirigida a quienes no tienen un lugar fijo de trabajo y operan principalmente desde dispositivos móviles; y autónoma, en la que el servidor realiza sus funciones de manera permanente desde su domicilio o un lugar autorizado. Estas modalidades permiten adaptar el modelo a las características del cargo, las condiciones del servidor y las dinámicas propias de cada entidad, promoviendo una gestión pública más flexible, eficiente y centrada en las personas.

3. Avances en la implementación del teletrabajo distrital.

En el marco de la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano (PPDGITH) 2019-2030, aprobada mediante Documento CONPES Distrital 07 de 2019, la cual tiene como objetivo gestionar el potencial del Talento Humano en la administración distrital, como factor estratégico para la generación del valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar.

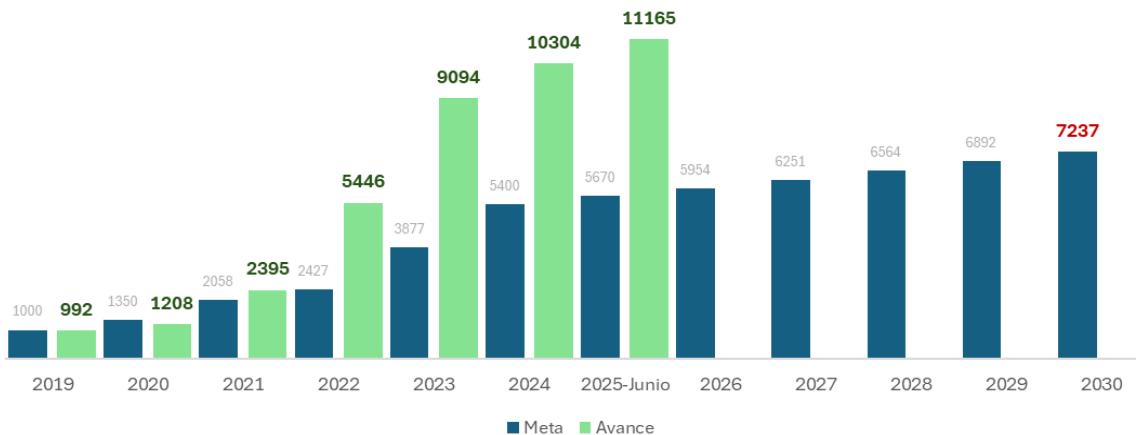
En el objetivo específico “Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales - Incremento en la calidad de vida del Talento Humano Distrital”, fue definido el Índice de Calidad de Vida del Talento Humano Distrital, como el efecto derivado de la inversión en capital humano realizado por las entidades públicas distritales, especialmente en términos de bienestar, calidad de vida laboral y capacitación a quienes laboran con el Distrito. En uno de los componentes de medición del Índice, fue incluido el Programa Teletrabajo Distrital, como un producto que mide el número de teletrabajadores pertenecientes a entidades y organismos públicos distritales en cada vigencia, proyectando un incremento anual hasta alcanzar la meta de 7.237 teletrabajadores para el 2030.

El Programa presenta una importante relación con Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS en especial con el objetivo número 8 Trabajo decente y crecimiento económico “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

Puntalmente frente a la consolidación de cifras de implementación del teletrabajo en las diferentes entidades y organismos distritales, se estableció que el dato acumulado de nuevos teletrabajadores al mes de junio 2025 es de 11.165 personas que han participado en la modalidad de teletrabajo desde el año 2019, superando de manera importante la meta acumulada proyectada para la vigencia 2030 de 7.237 teletrabajadores. Este cumplimiento se debe al compromiso que ha tenido la administración distrital con la mejora de la calidad de vida de los servidores públicos, materializado en la definición de lineamientos para la implementación del teletrabajo y al desarrollo constante de acciones de asistencia técnica que desde la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá se han realizado a las entidades y organismos, enfocadas en la adaptabilidad y sostenibilidad de esta modalidad laboral a nivel distrital.

A partir de la información reportada por todas las entidades distritales, en el seguimiento de avances al teletrabajo distrital del mes de junio 2025, se realizó la consolidación y revisión del número de perfiles teletrabajables, encontrando que existen actualmente 9.176 cargos que han sido identificados con criterios aptos para aplicar en algún momento la modalidad de teletrabajo, esto se debe a que se presentaron importantes movimientos de sus plantas de personal, como producto de las diferentes convocatorias de la Comisión Nacional del Servicio Civil, el retiro de teletrabajadores que se pensionaron, el encargo de servidores en perfiles no teletrabajables, así como la pausa en la aplicación de la modalidad de teletrabajo o disminución en el número de personas con reconocimiento de teletrabajo por necesidades del servicio, permitiendo una mayor rotación y por ende mayor participación de nueva personas en esta modalidad laboral.

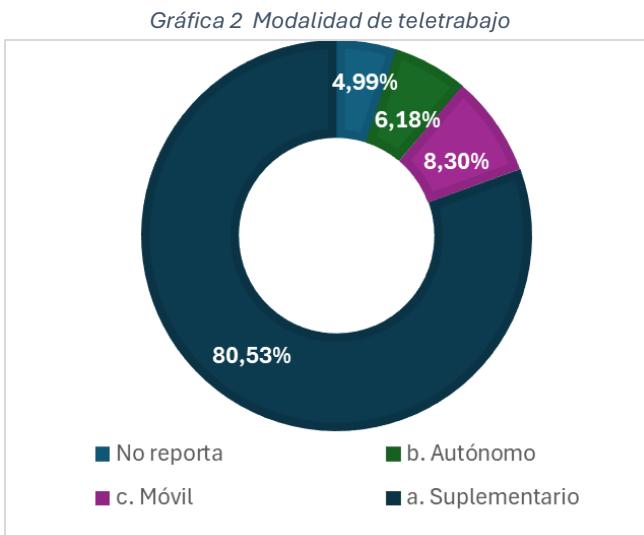
Gráfica 1 Cifras de avance de teletrabajo 2019-junio 2025.



Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá - DDDI - Reporte de entidades a junio 2025.

De las 11.165 personas que han participado en la modalidad de teletrabajo desde el año 2019, un total de 7.530 servidores públicos, empleados y trabajadores oficiales que cuentan actualmente con reconocimiento vigente de la modalidad de teletrabajo, es decir, que se encuentran formalmente habilitados para desarrollar sus funciones bajo esta modalidad a corte de junio de 2025.

De este grupo, el 80,53% realiza teletrabajo bajo la modalidad suplementaria (laboran de manera alternada, dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo en el centro de trabajo), seguido por el 8,30% en modalidad móvil (aquellos que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación - TIC, en dispositivos móviles), el 6,18% en modalidad autónoma (aquellos que laboran siempre desde su propio domicilio o un lugar autorizado y sólo acuden a la entidad u organismo distrital en algunas ocasiones), y un 4,99% cuyos registros no especifican la modalidad aplicada.



Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá - DDDI - Reporte de entidades a junio 2025

3.1. Características de los teletrabajadores distritales activos:

Para comprender el impacto real del teletrabajo en el Distrito Capital, es fundamental conocer quiénes son las personas que actualmente desarrollan sus funciones bajo esta modalidad. Esta sección presenta un análisis detallado del perfil de los teletrabajadores activos, es decir, aquellos servidores públicos que cuentan con reconocimiento vigente de teletrabajo por parte de sus entidades. A través de variables como sexo, edad, criterios de prioridad, enfoque diferencial y ubicación geográfica, se busca ofrecer una mirada integral sobre la diversidad, necesidades y condiciones de quienes hacen parte de esta transformación laboral. Esta caracterización permite identificar tendencias, orientar decisiones institucionales y fortalecer la implementación de políticas más inclusivas y efectivas.

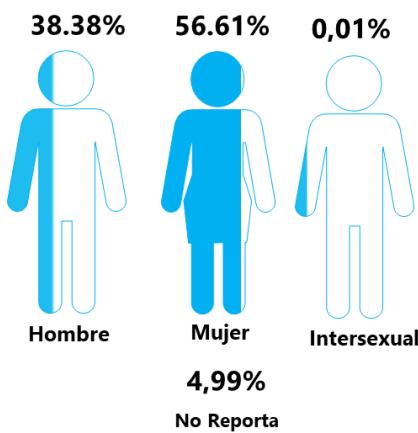
Sexo: Según las cifras reportadas por las entidades y organismos distritales a junio de 2025, desde el enfoque de sexo de los teletrabajadores activos el 56.61% son mujeres; mientras que el 38.38% son hombres, el 4,99% no reporta información y el restante 0.01% se considera intersexual.

Las tres entidades que registran la mayor participación de mujeres teletrabajadoras son la Secretaría Distrital de Hacienda con un total de 527 mujeres, seguido por la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá S.A. -ETB con un total de 432 mujeres, y la Secretaría Distrital de Planeación con 320 mujeres.

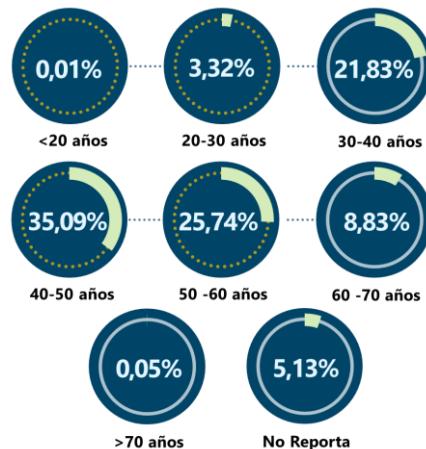
Grupo Etario: Frente al grupo etario, la mayor concentración de teletrabajadores activos se presenta en el rango de 40-50 años (35.06%), seguido por el rango de 50-60 años (25.76%) y el rango de 30-40 años (21.84%). En el caso de los teletrabajadores que tienen edades iguales o superiores a 60 años, estos representan el (8.88%) de los teletrabajadores, donde cuatro (4) teletrabajadores hombres que tienen más 70 años. La participación detallada por cada uno de los grupos etarios se presenta en la gráfica N°4.

- Un total de 5,13% de los teletrabajadores no reportó información de edad.
- La mayor parte de las mujeres teletrabajadoras (37.85%), está en el rango de 40-50 años.
- Para el rango de edad de 60 años o más, se presenta mayor participación de hombres en la modalidad de teletrabajo.

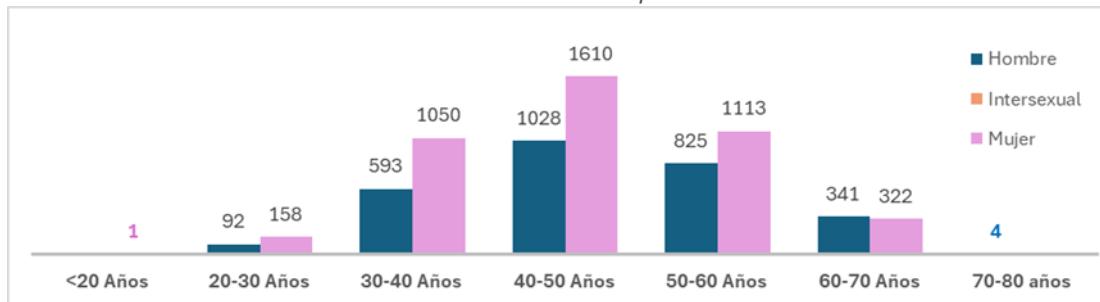
Gráfica 3: Sexo de los teletrabajadores



Gráfica 4. Grupo etario de teletrabajadores



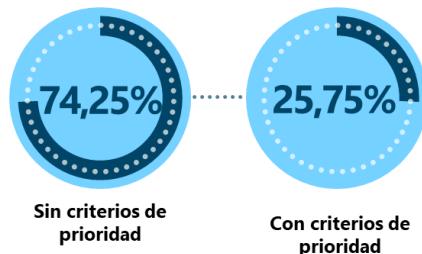
Gráfica 5 Distribución etaria por sexo



Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá - DDDI - Reporte de entidades a junio de 2025

Criterios de prioridad: Del total de teletrabajadores activos, el 74.25% (5.591) no tienen condiciones diferenciales, frente al 25.72% (1.939) que si reportan enfoque diferencial a través de los criterios de prioridad.

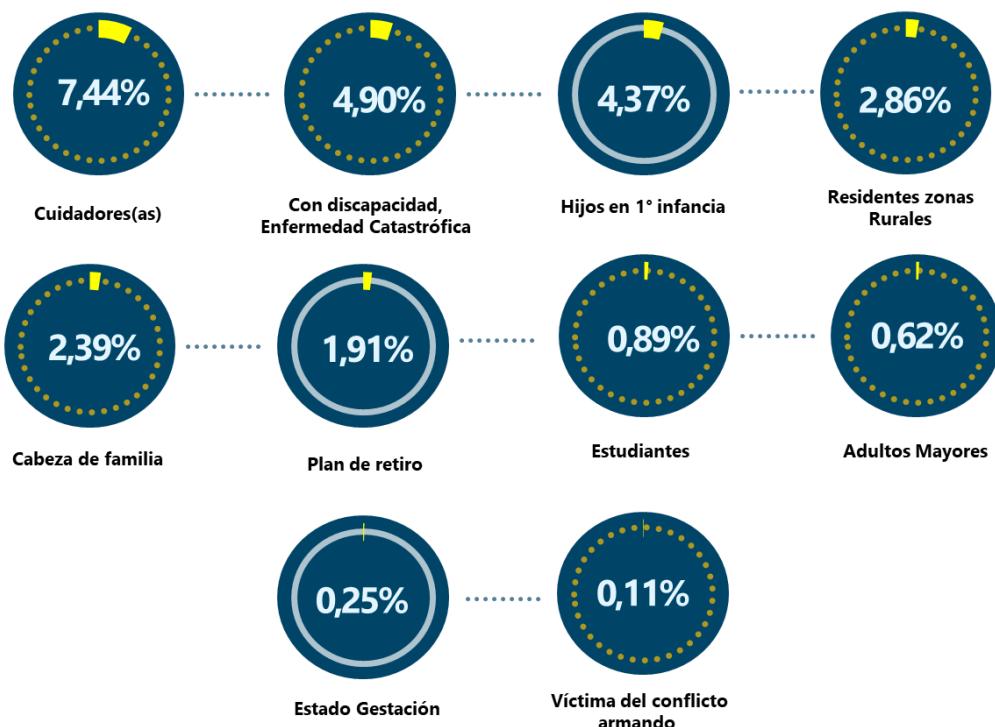
Gráfica 6. Criterios de prioridad



Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá - DDDI - Reporte de entidades a junio 2025

Con relación a los teletrabajadores activos que reportan enfoque diferencial, se identifica que el criterio que mayor incidencia presenta es el relacionado con los teletrabajadores que cumplen con un rol de cuidadores (7,44%), donde las mujeres tienen una mayor participación en esta acción del cuidado con el 69.46% de estos cuidadores, frente a los hombres que representan un 30,54%.

Frente al teletrabajo suplementario, el 25,87% de las mujeres teletrabajadoras, cumplen el rol de cuidadoras, mientras que el 14,59% presentan reconocimiento de esta modalidad, por tener hijos en etapa de primera infancia. El detalle de la participación en los demás criterios se presenta a continuación.

Gráfica 7: Enfoque diferencial en el teletrabajo distrital


Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá - DDDI - Reporte de entidades a junio 2025

Ubicación: Con respecto al lugar de residencia de los teletrabajadores que se encuentran en estado activo, la mayoría residen en la localidad de Suba (14,09%), seguido por aquellos que viven en Kennedy (11,69%), fuera de Bogotá (10,76%) y Engativá (10,58%). Frente a los datos reportados por las entidades y organismos distritales, se presenta un 5,63% de los teletrabajadores sin la identificación puntual de la localidad o municipio en el cual tienen su sitio de teletrabajo.

El detalle de la ubicación de los teletrabajadores en las demás localidades se presenta a continuación:

Tabla 1 Ubicación de teletrabajadores junio 2025

LOCALIDAD	%	LOCALIDAD	%
Suba	14,09%	Chapinero	2,72%
Kennedy	11,69%	Bosa	2,54%
Fuera de Bogotá	10,76%	Rafael Uribe Uribe	2,19%
Engativá	10,58%	San Cristóbal	1,91%
Fontibón	8,70%	Tunjuelito	1,59%
Teusaquillo	7,10%	Santa Fe	1,17%
Usaquén	7,07%	Antonio Nariño	1,10%
No reporta	5,63%	Los Mártires	1,10%
Puente Aranda	3,35%	Usme	0,77%

LOCALIDAD	%	LOCALIDAD	%
Barrios Unidos	2,80%	La Candelaria	0,37%
Ciudad Bolívar	2,75%	Sumapaz	0,01%

Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá - DDDI - Reporte de entidades a junio de 2025

Producto del reporte de avance en teletrabajo se logró identificar que, actualmente las entidades y organismos distritales tienen definidos un total de 11.475 cargos aptos para teletrabajar, que pueden ser cubiertos, en la medida en que las entidades evalúen criterios de necesidades de servicios de sus plantas de personal y realicen la valoración de condiciones de teletrabajo para los servidores, empleados y trabajadores oficiales.

3.2. Seguimiento a la implementación de lineamientos de teletrabajo distrital.

El Decreto 050 de 2023 de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. faculta a la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. para realizar seguimiento a la implementación y sostenibilidad del teletrabajo en las entidades distritales con base en varios elementos normativos y funcionales. Durante el pasado mes de junio de 2025, se remitió a las entidades y organismos distritales una herramienta de diagnóstico enfocada en identificar aspectos clave de la implementación de lineamientos en teletrabajo distrital, que permitan abordar acciones distritales para la sostenibilidad y mejora de esta modalidad laboral.

El diagnóstico fue diseñado por medio de un formulario forms que estuvo disponible para respuestas entre el 21 de mayo al 3 de junio de 2025, el cual fue compartido vía correo electrónico con las áreas de talento humano o las que hagan sus veces de todas las entidades y organismos distritales que vienen implementando la modalidad de teletrabajo, abordando preguntas frente al cumplimiento de lineamientos en materia de política interna de teletrabajo, reconocimiento de gastos de teletrabajo, documentación y gestión de seguimiento y evaluación del teletrabajo.

Frente a los criterios expuestos, se logró la participación del 100% de las 58 entidades y organismos distritales que implementan la modalidad de teletrabajo, en donde se lograron identificar los siguientes avances:

a. Implementación de la Política Interna de Teletrabajo

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

Bajo el contexto normativo distrital, el artículo 3º del Decreto 050 de 2023, establece que las entidades tanto del nivel central como aquellas descentralizadas que sean adscritas y vinculadas en cada uno de los sectores de la administración del Distrito Capital, deberán definir, adoptar y publicar de manera virtual, una política interna de teletrabajo en la que se regulen los términos, características, condiciones del teletrabajo, conforme a las necesidades y particularidades del servicio, de conformidad con los parámetros fijados en la Ley 1221 de 2008, el Decreto Reglamentario 884 de 2012 y el contenido mínimo definido en el artículo 2.2.1.5.18. del Decreto 1072 de 2015 adicionado por el artículo 2 del Decreto 1227 de 2022.

En cumplimiento de la normatividad expuesta, durante los años 2023 y 2024 se realizaron mesas técnicas lideradas por la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., en donde se abordó y socializó con las entidades y organismos distritales que implementan la modalidad, una estructura propuesta para la política interna de teletrabajo, la cual se acompañó de un documento de acto administrativo sugerido.

De acuerdo con los resultados del diagnóstico, se identificó los siguientes aspectos frente a la implementación de la política interna de teletrabajo:

- El 95% de las entidades cuentan con una política interna documentada, quedando con tres entidades que no han implementado una política interna de teletrabajo (*Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP - Subred Sur y Subred Sur Occidente*).
- El 49% de las políticas no incluyen una identificación y relación de cargos teletrabajables.
- Los componentes de la política con menor despliegue en los documentos fueron:
 - Procedimientos para denuncias de acoso laboral.
 - Planes de capacitación específicos.

- Descripción del espacio físico de trabajo.

b. Reconocimiento de Auxilio Compensatorio

- El 40% de las entidades distritales concertaron en sus políticas internas de teletrabajo el no realizar reconocimiento de auxilio compensatorio de costos de servicios públicos. De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1227 de 2022, los servidores públicos podrán asumir en su totalidad el costo de los servicios de internet y energía, aspecto que ha sido adoptado a nivel distrital, donde la dimisión al reconocimiento de gastos de teletrabajo por parte de los teletrabajadores se materializa principalmente al mayor beneficio que representa para los teletrabajadores el evitar los gastos por el desplazamiento diario desde su residencia hasta la oficina y viceversa.
- Durante el año 2024, un total de 2.349 servidores recibieron durante el teletrabajo el auxilio compensatorio de costos de servicios públicos (35,05% del total de teletrabajadores activos).
- Las entidades y organismos distritales pagaron más de \$679 millones por concepto de auxilio compensatorio de servicios públicos.
- Las frecuencias de pago más comunes fueron: semestral (46%) y anual (23%), en comparación con las frecuencias mensual (17%), trimestral (11%) y cuatrimestral (3%).

c. Procedimientos y Gestión de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo

- El 88% de las entidades tienen procedimiento definido para la operatividad del teletrabajo.
- El 19% de las entidades no incluye las características del teletrabajo en la metodología de gestión de riesgos laborales.
- El 34% no realizan inspecciones periódicas a puestos de teletrabajo.
- Se presenta capacitación deficiente en temáticas de prevención y control de emergencias y gestión de riesgos psicosociales.

d. Equipos y Capacitación

- Solo 39% de las entidades suministran equipos a teletrabajadores.
- Los tipos de equipos suministrados más comunes son: computadores (24%), teclados (18%), mouse (16%), pantallas (12%), soportes de monitor (11%), silla (9%), apoya pies (7%) y escritorio (3%).
- El 10% de entidades no contemplan formación en el Plan Institucional de Capacitación- PIC sobre teletrabajo.

e. Seguimiento y Evaluación

- El 83% de las entidades realizan seguimiento a la implementación del teletrabajo.
- Solo 35% miden la incidencia del teletrabajo en la gestión institucional.
- Los aspectos más evaluados son:
 - Bienestar del empleado (35%).
 - Medio ambiente (25%).
 - Resultados organizacionales (20%).

f. Implementación del esquema de Trabajo en Casa

- El 55% de las entidades, han implementado el trabajo en casa por razones como:
 - Pandemia.
 - Problemas de conectividad institucional.
 - Problemas de movilidad urbana.

En este sentido, es necesario que las entidades y organismos distritales articulen el teletrabajo en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la caracterización de riesgos específicos, inspecciones periódicas a puestos de teletrabajo y formación en prevención de emergencias y riesgos psicosociales. En este sentido, la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, seguirá enfocando sus esfuerzos en desarrollar un esquema de asistencia técnica permanente, que acompañe a las entidades en la implementación, sostenibilidad y mejora del modelo.

4. Desarrollo de cursos teletrabajo (teletrabajadores y jefes) de la plataforma Soy10 Aprende y Aulas del Saber Distrital.

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., con el propósito de fortalecer el conocimiento y la apropiación de los lineamientos del teletrabajo en el Distrito, ha venido desarrollando desde años anteriores cursos de contextualización en esta modalidad. Estos cursos están dirigidos a dos grupos de valor principales: teletrabajadores y jefes de teletrabajadores.

Para el segundo semestre de la vigencia 2024, la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional desarrolló dos cohortes del curso de Teletrabajo para Teletrabajadores, en la plataforma para fortalecimiento de capacidades Soy10 Aprende así:

- **Tercera Cohorte:** Inscripciones; del 08 al 22 de julio - Ciclo académico; del 25 de julio al 26 de agosto.
- **Cuarta Cohorte:** Inscripciones; del 16 al 30 de septiembre - Ciclo académico; del 03 de octubre al 11 de noviembre.

La participación de los servidores en dichos cursos presentó los siguientes resultados:

Tabla 2. Aprobación de Cursos de Teletrabajo Servidores julio – diciembre 2024

Año: 2024	
Cohorte	Aprobó
II	245
IV	431

Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá - DDDI - Reporte de entidades a junio 2025

En cuanto al curso de teletrabajo para directivos y jefes, se desarrolló una cohorte con los siguientes resultados:

Tabla 3: Aprobación Curso Teletrabajo – Directivos julio – diciembre 2024

Año: 2024	
Cohorte	Aprobó
I	109

Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá - DDDI - Reporte de entidades a junio 2025

Durante el primer trimestre de la vigencia 2025, los cursos se ofrecieron en la plataforma Soy10 Aprende mediante convocatorias tipo cohorte, con los siguientes avances:

Curso de teletrabajo para teletrabajadores:

- Primera Cohorte: Inscripciones, del 3 al 19 de febrero - Ciclo académico del 21 de febrero al 25 de marzo.
- Aprobados en el curso de 1232 servidores, donde la Secretaría de Hacienda fue la entidad de la cual participaron más personas, con un total de 504 servidores, seguida por la Secretaría de Educación con 108 servidores.

Curso de teletrabajo para directivos:

- Primera Cohorte: Inscripciones, del 11 al 27 de febrero - Ciclo académico, del 3 de marzo al 3 de abril.

- Aprobados en el curso: 62 jefes y directivos de las entidades distritales aprobaron el curso, donde la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá fue en la que mayor participaron directivos con un total de 10 personas.

Con el fin de mejorar la participación de los servidores en los cursos de formación ofertados por la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional de la Secretaría General, durante el mes de marzo, se realizó un proceso de migración de los cursos disponibles en Soy10Aprende de la Secretaría General, hacia la plataforma Aulas del Saber Distrital del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD.

De esta forma se permite ofrecer el esquema de cursos de manera permanente sin necesidad de esperar cohortes o fechas específicas, para que los servidores puedan ingresar y realizar la autoinscripción, accediendo de forma directa y en cualquier momento de la vigencia.

Los cursos se encuentran publicados en modalidad virtual en los siguientes enlaces:

Curso de teletrabajo para teletrabajadores:

<https://capacitacion.moodle.serviciocivil.gov.co/curso/2248>

Curso de teletrabajo para directivos:

<https://capacitacion.moodle.serviciocivil.gov.co/curso/2249>

Gráfica 8. Cursos de teletrabajo en Aulas del Saber Distrital 2025

The image shows two side-by-side course cards from the Aulas del Saber Distrital platform. Both cards have a yellow header bar with the course title and a red footer bar with a 'Más Información' button.

Left Card (Teletrabajo para Teletrabajadores):

- TITLE:** CURSO: Teletrabajo para Teletrabajadores
- DESCRIPTION:** Ofrece a servidores, servientes y contratistas de las entidades del Distrito.
- MODALITY:** Modalidad virtual
- IMAGE:** A person working at a desk with a computer monitor.
- KEY FEATURES:**
 - Inscripciones permanentes
 - Plataforma: PAO
 - Duración: 30 horas
- BUTTON:** Más Información

Right Card (Teletrabajo para Jefes - Directivos):

- TITLE:** CURSO: Teletrabajo para Jefes / Directivos
- DESCRIPTION:** Ofrece a Jefes y Directores de las entidades y organismos del Distrito.
- MODALITY:** Modalidad virtual
- IMAGE:** A person sitting at a desk.
- KEY FEATURES:**
 - Inscripciones permanentes
 - Plataforma: PAO
 - Duración: 30 horas
- BUTTON:** Más Información

Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá - DDDI - Reporte de entidades a junio 2025

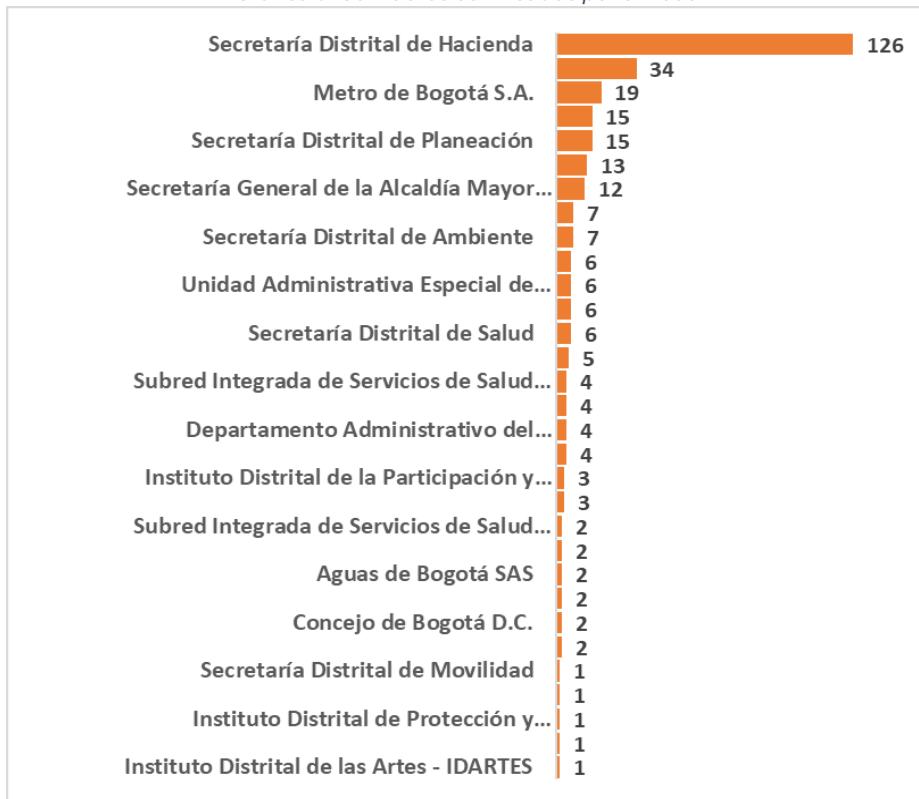
Bajo la nueva plataforma Aulas del Saber Distrital, el curso de teletrabajo para teletrabajadores presentó la inscripción de 609 participantes de entidades y

organismos distritales, logrando un nivel de certificación del 51,89% (316 servidores) durante el segundo trimestre del año 2025.

Al realizar un comparativo de la participación de los servidores en el curso de teletrabajo para teletrabajadores, durante el primer y segundo trimestre del año 2025, se identifica una reducción del 74.3% de los participantes, pasando de 1232 servidores certificados en el periodo enero- marzo a un total de 316 servidores certificados para el periodo abril – junio de la misma vigencia 2025. Esto se debe principalmente a que la mayor parte de los participantes se inscriben en el curso durante el primer trimestre cuando las entidades habilitan los procesos de reconocimiento de teletrabajo para la vigencia.

Así mismo, es de reconocer que la mayor parte de los servidores que tienen reconocimiento de la modalidad de teletrabajo activo, ya cuentan con la certificación en el curso desde el año 2023, fecha en la cual este curso presentó actualización de contenidos alineados con el Decreto 050 de 2023 y donde se presentó la mayor participación de servidores.

Gráfica 9: Servidores certificados por entidad.



Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá - DDDI - Reporte de entidades a junio 2025

5. Encuesta de percepción a teletrabajadores y jefes de teletrabajadores.

En los últimos años, la administración distrital ha orientado sus esfuerzos hacia la consolidación de mecanismos que permitan comprender, de manera integral, la experiencia del teletrabajo en el Distrito Capital. Este ejercicio de escucha activa se ha materializado a través de procesos de medición aplicados tanto a teletrabajadores como a sus jefes directos, con el propósito de conocer de primera mano cómo ha sido su vivencia en esta modalidad laboral.

Más allá de los indicadores, esta medición busca capturar la percepción frente a la implementación del modelo+ de teletrabajo, permitiendo así identificar oportunidades de mejora y fortalecer los mecanismos que optimizan esta modalidad como parte de una gestión pública más eficiente y adaptativa.

Con este propósito, entre los años 2021 y 2024 se ha desarrollado la Encuesta de Percepción del Teletrabajo Distrital, dirigida a servidores públicos que han desempeñado sus funciones bajo esta modalidad, así como a quienes ejercen el rol de jefatura. Esta herramienta ha sido clave para comprender las dinámicas propias de cada rol y avanzar hacia una cultura organizacional más empática y centrada en las personas.

Como resultado de este proceso, se identificaron percepciones y experiencias significativas por parte de los(as) teletrabajadores(as) del Distrito, que permiten enriquecer el análisis y orientar acciones concretas para el fortalecimiento del teletrabajo:

5.1. Percepción de Teletrabajadores

a) Perfil de los participantes

- La participación de los teletrabajadores en la encuesta se incrementó un 14,2% con respecto al año 2024, pasando de 3.585 a 4.097 participantes, lo que representa el 54,4% de los teletrabajadores activos al mes de junio.
- Respecto del sexo, el 62% de los participantes en la encuesta se identifica como mujer, mientras que en la identificación de género el 87% de los participantes se identifican como personas cisgénero.
- La encuesta en el año 2025 contó con una participación mayoritaria de personas entre los 40 y 50 años (37%) y 30 a 40 años (23%).

- La mayoría de los participantes residen en Bogotá, destacándose localidades como Suba, Kennedy y Engativá, donde el estrato 3 fue el más representativo (47%).

b)  **Modalidad y condiciones del teletrabajo**

- Aproximadamente 88 de cada 100 servidores que participaron en la encuesta de percepción, se encuentra laborando bajo la modalidad suplementaria, siendo un aspecto representativo del universo de teletrabajadores distritales.
- Frente a los teletrabajadores en modalidad suplementaria, el 56% de ellos teletrabaja dos días a la semana, siendo los días martes y jueves los más frecuentes para desarrollar esta modalidad.
- El 83% de los servidores encuestados lleva más de un año en teletrabajo, y el 45% de los participantes no accedió por criterios de prioridad, lo que sugiere una apertura generalizada del modelo a personas que no necesariamente tienen algún factor de prioridad.
- Frente al reconocimiento de auxilio compensatorio de gastos de teletrabajo, el 61% de los participantes no recibe este concepto, donde el 37% de estos renunció voluntariamente al reconocimiento.

c)  **Bienestar, motivación y satisfacción**

- El promedio de teletrabajadores que consideran que el teletrabajo siempre cumple sus expectativas emocionales, profesionales y personales, se incrementó en 1,9 puntos porcentuales pasando de 90,9% en 2024 a 92,8% en 2025.
- En promedio, el 98,6% de los teletrabajadores se consideran satisfechos y muy satisfechos con el teletrabajo, sosteniendo las cifras obtenidas durante la encuesta de la vigencia anterior 2024.
- El 84% se siente emocionalmente estable y motivado en su trabajo.
- El nivel de satisfacción general es alto: 84% se declara muy satisfecho.

d)  **Apoyo institucional y relaciones laborales**

- Más del 97% de los teletrabajadores afirman recibir apoyo de su jefe y compañeros, y consideran que las reuniones virtuales son eficientes.
- El 97% logra cumplir con sus actividades programadas, aunque algunos mencionan sobrecarga laboral o falta de herramientas como causas de dificultad.

e)  **Herramientas y seguimiento**

- El 65% de los teletrabajadores afirma contar con software de apoyo, siendo Office 365 y gestión documental los más usados.
- El 99% considera que sus metas están alineadas con sus compromisos laborales.
- El seguimiento a metas se realiza principalmente de forma semanal (30%) o mensual (21%).

f)  **Productividad y formación**

- El 75% considera que su productividad ha aumentado con el teletrabajo.
- La mayoría ha recibido formación en competencias clave como uso de TICs, salud laboral y desempeño en el nuevo rol.

g)  **Impacto en la vida personal y comunitaria**

- El teletrabajo ha mejorado la salud, el estado de ánimo y la vida familiar en más del 70% de los casos.
- También se reporta un mayor ahorro económico y mejor equilibrio vida-trabajo.

El comportamiento de algunas variables en la encuesta de percepción de teletrabajo se ha desarrollado de la siguiente forma:

Gráfica 10. Resultados encuestas de percepción de teletrabajo 2021-2025

	2021	2022	2023	2024	2025
Número de teletrabajadores participantes	1.193	2.424	3.179	3.585	4.097
<i>Siempre se cumplen</i> sus expectativas emocionales, profesionales y personales en teletrabajo.	84,0%	90,0%	91,5%	90,9%	92,8%
Se consideran <i>satisfechos</i> con el teletrabajo.	98,0%	98,5%	98,6%	98,6%	98,6%
Consideran que <i>no se aumentó la carga laboral</i> con teletrabajo.	71,0%	84,4%	85,7%	86,7%	88,7%
<i>No han presentado dificultades</i> para el óptimo desempeño y cumplimiento de sus objetivos en teletrabajo.	96,0%	97,8%	96,9%	97,1%	97,6%
Cuentan con software o herramientas tecnológicas para el seguimiento en teletrabajo.	56,0%	55,7%	60,3%	61,1%	64,7%
<i>No se disminuyó</i> su productividad bajo esta modalidad.	99,5%	99,6%	99,7%	99,9%	99,8%
La disponibilidad de tiempo <i>para la integración</i> con el equipo de trabajo <i>no</i> ha disminuido.	61,0%	83,8%	86,8%	88,5%	88,7%
Con esta modalidad se generan <i>ahorros en el dinero</i> gastado.	83,0%	83,6%	84,9%	88,0%	88,8%
Las relaciones laborales con sus compañeros <i>no</i> se han visto desmejoradas con el teletrabajo.	90,0%	94,7%	97,1%	98,2%	98,6%

Fuente: DDDI – Programa Teletrabajo Distrital – junio 2025

5.2. Percepción de Directivos y Jefes de Teletrabajadores

a) Perfil de los participantes

- Se recopilaron 282 respuestas válidas de jefes y directivos de distintas entidades distritales.
- El 81% ocupa cargos de nivel directivo, con amplia experiencia institucional (el 33% lleva más de 5 años en su entidad).
- El 84% no es teletrabajador, lo que permite una mirada externa y objetiva sobre la gestión de equipos en esta modalidad.

b) Seguimiento y cumplimiento

- El 98% de los jefes afirma que las actividades concertadas con sus equipos están alineadas con los compromisos funcionales y comportamentales.
- Los mecanismos más utilizados para el seguimiento son:
 - ✓ Reuniones de seguimiento (41%)
 - ✓ Correos informativos (22%)
 - ✓ Formatos de reporte (18%)
 - ✓ Chat de reporte (11%)
- El 42% de los jefes realiza seguimiento semanal a las tareas acordadas con los teletrabajadores.
- El 36% no utiliza herramientas tecnológicas para el control de jornada, y el 73% no cuenta con software de seguimiento.

c) Percepción sobre desempeño y resultados

- El 86% considera que la productividad de los teletrabajadores se ha mantenido o incrementado.
- La actitud de los teletrabajadores frente a requerimientos, usuarios y actividades de bienestar es percibida como positiva en más del 50% de los casos.
- El clima laboral ha mejorado según el 25% de los jefes, y se ha mantenido estable para el 65%.

d) Retos identificados

- El 32% considera que liderar equipos en teletrabajo es más exigente emocionalmente que un equipo de trabajo presencial. Este aspecto ha sido constante durante los últimos años de la encuesta de percepción de teletrabajo, lo que puede considerarse un criterio que se puede intervenir desde las entidades, enfocando acciones para mejorar las capacidades de los directivos para la gestión de equipos remotos.
- Las principales dificultades reportadas por los directivos en la aplicación del teletrabajo son:

- ✓ Desarticulación de equipos (23%)
- ✓ Problemas de comunicación (21%)
- ✓ Se dificulta ubicar a los teletrabajadores (10%)

Frente a los resultados alcanzados en la vigencia 2024, se superó la dificultad de falta de calidad y oportunidad en la entrega de los productos, aspecto que representaba una de las dificultades mas grandes para los directivos.

- El 40% de los jefes no recomendaría ampliar el teletrabajo en su área, principalmente por temor a la pérdida de capacidad de gestión, necesidades del servicio o por considerar que algunas funciones se desarrollan mejor presencialmente. Este aspecto se incrementó en 2,47% frente a lo registrado en la vigencia 2024 (37,53%).
- Las habilidades que consideran más necesarias de fortalecer en sus equipos son:
 - ✓ Responsabilidad y autonomía (37%)
 - ✓ Trabajo en equipo (18%)
 - ✓ Comunicación assertiva (16%)
 - ✓ Uso de TIC (14%)

e)  **Capacidades y formación**

- El 52% de los jefes no ha recibido capacitación específica para liderar equipos en teletrabajo.
- Las temáticas de formación más solicitadas para jefes son:
 - Seguimiento a la productividad
 - Uso de software de gestión
 - Lineamientos del teletrabajo

Con respecto a la percepción de los directivos, jefes de teletrabajadores, se estableció como relevante identificar el comportamiento de algunas variables a través d ellos últimos años:

Gráfica 11. Encuestas de percepción de teletrabajo -Directivos 2023-2025

		2023	2024	2025
	Se sienten satisfechos con la implementación de teletrabajo.	70,94%	62,47%	57,80%
	No han tenido inconvenientes con la aplicación del teletrabajo.	80,0%	76,0%	73,40%
	Consideran que realizar el seguimiento a los teletrabajadores, comparado con los trabajadores presenciales es más difícil .	21,13%	29,22%	31,21%
	Perciben que la productividad de los teletrabajadores ha aumentado .	26,42%	27,88%	27,30%

Fuente: DDDI – Programa Teletrabajo Distrital – junio 2025

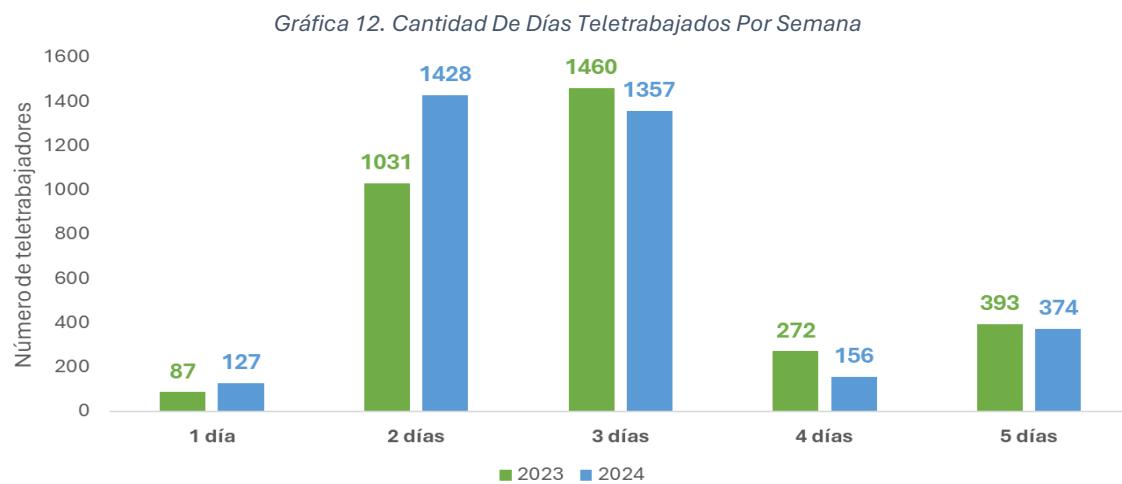
- La satisfacción de los jefes con la implementación del teletrabajo ha disminuido progresivamente: del 70,9% en 2023 al 57,8% en 2025. Este descenso puede reflejar una creciente exigencia en la gestión de resultados, mayores retos en el liderazgo a distancia o una falta de actualización de los mecanismos de apoyo institucional.
- Aunque la mayoría de los jefes no reportan inconvenientes, el porcentaje ha bajado de 80% en 2023 a 73,4% en 2025. Esto sugiere que, si bien el modelo sigue siendo funcional, comienzan a emergir desafíos operativos o de articulación que requieren atención por parte de las entidades implementadoras de la modalidad.
- La percepción de hacer seguimiento a teletrabajadores es más difícil que a trabajadores presenciales ha aumentado del 21% al 31% en tres años, evidenciando una necesidad urgente de fortalecer las capacidades de liderazgo remoto, así como de implementar herramientas tecnológicas que faciliten el monitoreo sin generar sobrecarga.
- La percepción de aumento en la productividad, se ha mantenido estable, pero baja (alrededor del 27%). Esto indica que, aunque no se percibe una pérdida de productividad, tampoco se ha logrado consolidar una visión clara de mejora. Puede estar relacionado con la falta de indicadores u objetivos claros o con expectativas no alineadas.
- En general se puede considerar que los jefes requieren mayor acompañamiento institucional, especialmente en herramientas de seguimiento a los teletrabajadores, formación en liderazgo remoto y gestión de equipos híbridos.

6. Encuesta de medición huellas ambientales y de calidad de vida de Teletrabajo Distrital - 2024.

En un esfuerzo articulado con el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones de Colombia-MINTIC, se realizó el envío del correo con la encuesta virtual de medición de huellas ambientales y de calidad de vida para 6.258 teletrabajadores activos de las entidades distritales a septiembre de 2024. El periodo de aplicación de la encuesta fue del 01 al 25 de noviembre 2024, con una participación efectiva del 55% (3442) de los servidores bajo habilitación de teletrabajo de las 59 Entidades Distritales, que presentaron los siguientes resultados:

- Frente a la cantidad de días autorizados para teletrabajar, se identifica que en la vigencia 2024, el 41% de los teletrabajadores que atendieron la encuesta, tienen dos (2) días de teletrabajo, frente a un 39% a los que les fueron aprobados tres (3) tres días de teletrabajo y existen algunas entidades y organismos que presentan un esquema de reconocimiento de 1 y 4 días de teletrabajo.

Al comparar los resultados de la vigencia 2024 con la vigencia 2023, en lo relativo a los días de reconocimiento de teletrabajo, se identificó una diminución de 3% en la cantidad de servidores que tienen tres (3) días de teletrabajo y un aumento (38,5%) en la cantidad de servidores que presentan dos (2) días de teletrabajo.



Fuente: DDDI – Programa Teletrabajo Distrital – diciembre 2024

- En cuanto a la reducción de emisiones de CO₂, se identifica en promedio una disminución en 8% -equivalente a nueve (9) toneladas mensuales en la vigencia 2024, frente a las 113 toneladas registradas en la vigencia 2023. Esto se puede deber a un cambio en los modos de transporte que utilizan los teletrabajadores que

pueden impactar menos en las huellas de CO₂ o debido a la disminución en el número de días de teletrabajo reconocidos para los servidores públicos Distritales.

- Para la huella energética se dejaron de utilizar 286 galones de combustible en la vigencia 2023 (4.268), frente a los presentados en la vigencia 2024 (3982), lo que se puede originar en la disminución en el número de días de teletrabajo reconocidos para los servidores públicos Distritales.
- Frente al ahorro en las horas diarias de desplazamiento gracias al teletrabajo, durante la vigencia 2024 se presentó el mayor ahorro promedió llegando a 2 horas y 27 minutos en promedió, lo cual se puede deber al aumento en los tiempos de desplazamiento diario, ocasionado por los diferentes frentes de obra que se vienen ejecutando en la ciudad.
- En cuanto al ahorro de dinero de los teletrabajadores por evitar los desplazamientos en los días de teletrabajo, se presentó un aumento de \$244.731 mensuales en promedió, pasando de \$418.886 en la vigencia 2023 a \$663.617 mensuales en 2024.

Tabla 4: Comparativa medición de huellas ambientales 2022-2024

Indicador	Medición 2022 (1.863 encuestados)	Medición 2023 (3.243 encuestados)	Medición 2024 (3.442 encuestados)
HUELLA DE CARBONO: Co ₂ 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.	104 toneladas, equivalente a la siembra mensual de más de 1.337 árboles.
HUELLA DE ENERGÍA: Combustible mensual dejado de usar	Se dejaron de utilizar 2.914 galones mensuales por los viajes desde y hacia el trabajo.	Se dejaron de utilizar 4.268 galones mensuales por los viajes desde y hacia el trabajo.	Se dejaron de utilizar 3.982 galones mensuales 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.	Un teletrabajador se ahorra en promedio 2 horas y 27 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.	Un teletrabajador ahorra más de \$663.617 mensuales, en promedio.

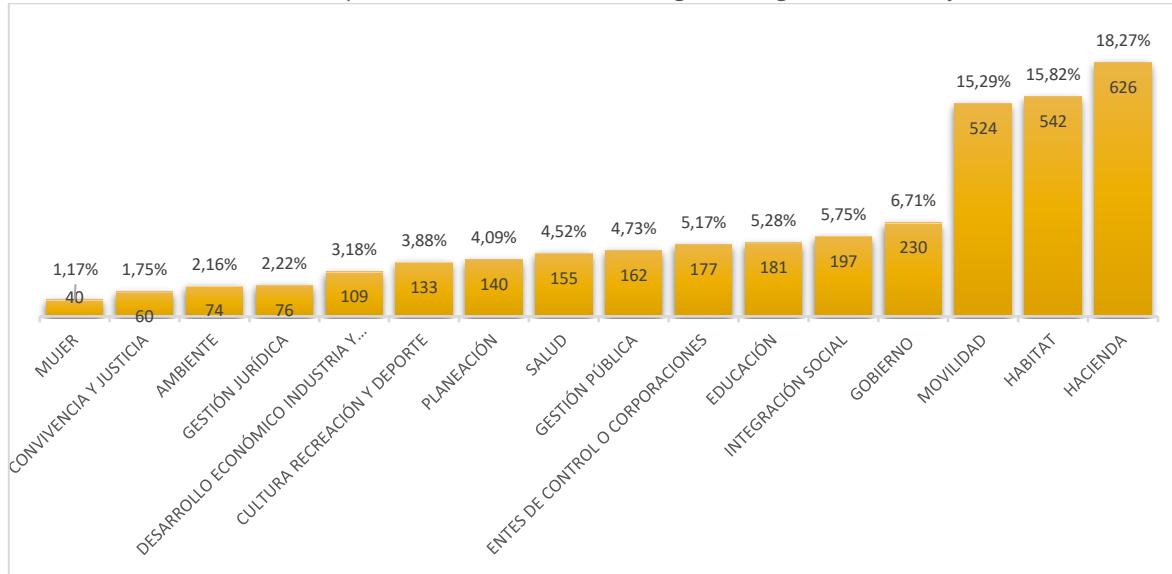
Fuente: DDDI – Programa Teletrabajo Distrital – diciembre 2024

7. Encuesta de aplicación de lineamientos de seguridad digital en el teletrabajo.

De manera conjunta con la Consejería Distrital TIC, se definió una encuesta virtual, con el propósito de identificar el nivel de apropiación de lineamientos y buenas prácticas para la gestión de la seguridad digital en el teletrabajo. Este instrumento fue aplicado entre el 5 y el 13 de septiembre de 2024, con una participación de 3.426 teletrabajadores.

La mayor participación en la encuesta (56,03%) fue dada por teletrabajadores que laboran en los sectores de Hacienda, Hábitat, Movilidad y Gobierno; y que cuentan con el mayor número de funcionarios bajo esta modalidad.

Gráfica 13. Participación sectorial en encuesta seguridad digital en teletrabajo 2024.



Fuente: DDDI – Programa Teletrabajo Distrital – diciembre 2024

En términos generales se lograron identificar los siguientes aspectos:

- Más del 80% de los participantes reciben formación desde su entidad, sobre prevención de riesgos cibernéticos de manera mensual, trimestral o semestral, donde la entidad ha comunicado y socializado las políticas y lineamientos de seguridad digital definidos para realizar el teletrabajo.
- Frente al uso de equipos de cómputo para teletrabajar, la mayor parte de los teletrabajadores utiliza dispositivos personales frente a los que les entregaron equipos corporativos, donde la mayoría son utilizados solo por el servidor y no se comparten con demás personas del núcleo familiar.
- Los teletrabajadores de los sectores Hacienda, Movilidad y Hábitat son los que utilizan en mayor medida (77%) su dispositivo móvil para el acceso a los recursos institucionales, sobre los cuales más del 90% cuentan con medidas de seguridad de acceso.
- La mayor parte de los equipos de cómputo personal que utilizan para teletrabajar cuentan con controles de seguridad tales como antivirus, sistema operativo activo y utilizan las conexiones seguras.
- Predomina el uso de redes de datos móviles 4G o 5G como contingencia cuando no es posible usar la red doméstica.

- Más del 80% de los encuestados señalan que prefieren almacenar la información laboral en la nube asignada por la entidad. Así mismo, consideran que este tipo de almacenamiento es más seguro y accesible, sin embargo, también señalan que la capacidad en espacio proporcionada por la Entidad es limitada y sugieren ampliarla para poder almacenar más información de manera segura.

Las principales conclusiones y recomendaciones generadas por los teletrabajadores frente a la aplicación de los criterios de seguridad digital en la modalidad fueron:

- En recomendaciones de los encuestados, sugieren aumentar la frecuencia de las capacitaciones sobre seguridad digital y ciberseguridad, puesto que las capacitaciones actuales no son suficientes y se necesita más formación práctica y específica.
- Así mismo, proponen incluir en las jornadas de capacitación temas como la creación de contraseñas seguras, el uso de herramientas de cifrado y la identificación de correos electrónicos maliciosos. Algunos participantes sugieren que estas capacitaciones incluyan talleres prácticos.
- Frente a las medidas de seguridad, los encuestados recomiendan implementar medidas adicionales, como el uso de autenticación de dos factores y la actualización regular de contraseñas.
- En el caso del manejo de información sensible o confidencial durante el teletrabajo, los resultados de la encuesta denotan que es recomendable el uso de cifrado y contraseñas en documentos sensibles para garantizar su protección y evitar accesos no autorizados.

8. Realizar asistencia técnica permanente para el mejoramiento en la implementación del teletrabajo a las entidades y organismos Distritales.

Durante el primer semestre de 2025, se llevaron a cabo diversas acciones de asistencia técnica dirigidas a entidades y organismos distritales, con el propósito de fortalecer la implementación, sostenibilidad y mejora continua de la estrategia de teletrabajo. Estas acciones se centraron en brindar acompañamiento técnico especializado, ajustado a las necesidades particulares de cada entidad, y en promover espacios de sensibilización sobre los aspectos generales de esta modalidad laboral.

Desde la Secretaría General, a través de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, se han generado espacios de articulación, orientación y apoyo técnico que han permitido avanzar en la consolidación del teletrabajo como una herramienta estratégica de gestión pública. Entre los principales escenarios de asistencia técnica desarrollados se destacan:

Tabla 5. Asistencia técnica en teletrabajo Distrital I Semestre 2025

Tipo de actividad	Nº
Teletrabajo - Directivos	2
Teletrabajo – Equipos Técnicos de Apoyo -ETAs	6
Teletrabajo - General	7
Teletrabajo - Teletrabajadores	1
TOTAL	7

Fuente: DDDI – Programa Teletrabajo Distrital – junio 2025

El sector que mayor participó con las asistencias técnicas en teletrabajo fue el Desarrollo Económico (50%), seguido por el sector Hacienda (18.7%) y el sector Salud (12.5%).

Se registro un total de 131 participantes a las asistencias técnicas, los cuales pertenecen a las siguientes entidades:

Tabla 6. Participantes por entidades en asistencias técnicas de teletrabajo

ENTIDAD	% Participantes
INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL- IPES	56
INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO- IDT	40
FONDO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS, CESANTIAS Y PENSIONES- FONCEP	17
SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.E.- SISSO	6

ENTIDAD	% Participantes
INSTITUTO DISTRITAL DE GESTIÓN DE RIESGOS Y CAMBIO CLIMÁTICO – IDIGER	4
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS- UAEPS	3
INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES- IDARTES	2
SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO- SDDE	2
SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ- SGAMB	1

Fuente: DDDI – Programa Teletrabajo Distrital – junio 2025

a) Perfil de los participantes

- El 74% de los participantes son mujeres, mientras que el 26% son hombres.
- Los participantes en su mayoría se encuentran en carrera administrativa (49,6%), provisional (24,4%) y libre nombramiento (16%),
- El 66,4% de los participantes son de nivel profesional, en comparación con la participación de nivel directivo (11,8%) y nivel técnico (10,1%).

8.1. Evaluación de satisfacción de asistencias técnicas:

En cumplimiento del proceso de Fortalecimiento de la Administración y la Gestión Pública Distrital, desde la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, se realiza permanentemente la evaluación de las asistencias técnicas en teletrabajo, a través de un instrumento que registra la asistencia y el nivel de satisfacción de la intervención realizada. Los datos por cada uno de los criterios aplicados fueron los siguientes:

- **Convocatoria Recepción de la invitación y la información del evento:** Para el 97,71% del total de los encuestados, la asistencia técnica desarrollada es valorada en un nivel muy satisfactorio o satisfactorio, mientras que el 2.29% la considera medianamente satisfactoria; lo que denota los buenos resultados en torno a la gestión de las acciones previas de divulgación y organización de la actividad.
- **Organización de logística presencial y/o virtual del evento:** 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, un 79,39% de encuestados respondieron que están muy satisfechos mientras que un 20.61% se consideran satisfechos, aspectos que denotan una la

adecuada gestión en los espacios o la configuración de plataforma utilizada para el desarrollo de las sesiones.

- ***Dominio de la temática, conocimiento del tema, uso de lenguaje claro y metodología utilizada por parte de los moderadores y/o asesores:*** El 87.79% del total de personas que participaron en las sesiones de asistencia técnica en teletrabajo, consideran que los expositores tienen el mayor nivel sobre el dominio de la temática, conocimiento, uso de lenguaje claro y metodología utilizada. El 12.21% de las personas consideran un manejo alto de los temas presentados en la asistencia técnica.
- ***Manejo del tiempo de la actividad. Puntualidad, cumplimiento de la agenda y tiempo adecuado para el desarrollo de las temáticas:*** Para el 97.71% de los participantes, consideran que el manejo del tiempo es muy satisfactorio o satisfactorio frente a la puntualidad y el cumplimiento de la agenda en el desarrollo de las asistencias técnicas. Solo se registra un 2.29% de los participantes que consideran un manejo de tiempo intermedio.
- ***Utilidad de la temática:*** Frente a la utilidad de la temática desarrollada durante las sesiones de teletrabajo, esta fue valorada por los asistentes con un 85.50% con el nivel más alto de satisfacción, seguido por el nivel satisfactorio con un 14.50%, lo que denota el amplio beneficio que les representa estas personas para la implementación, desarrollo y mejora de la modalidad laboral.

Conclusiones:

El presente informe da cuenta del avance sostenido del Teletrabajo Distrital como una modalidad laboral estratégica, que ha logrado consolidarse en las entidades y organismos del Distrito Capital gracias a un esfuerzo conjunto en la implementación técnica y normativa. Los logros alcanzados entre 2024 y 2025 reflejan el compromiso institucional con el bienestar de los servidores públicos, la eficiencia administrativa, la sostenibilidad ambiental y la transformación digital del servicio público. La superación anticipada de metas, el fortalecimiento de capacidades mediante formación continua y la inclusión de criterios de enfoque diferencial evidencian una evolución positiva del modelo.

Sin embargo, los resultados también revelan desafíos que requieren atención prioritaria. Las brechas en el seguimiento institucional, la falta de indicadores de impacto, la limitada dotación tecnológica y la necesidad de fortalecer el liderazgo remoto son aspectos que deben abordarse con decisión. En este contexto, la Secretaría General, a través de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, tiene el reto de liderar acciones concretas que permitan consolidar el teletrabajo como una práctica sostenible y equitativa.

Entre las acciones clave se destacan: acompañar a las entidades en la actualización de sus políticas internas de teletrabajo; promover la identificación técnica de nuevos perfiles teletrabajables; fortalecer los esquemas de seguimiento y evaluación con indicadores claros; y ampliar la oferta de formación especializada en liderazgo remoto, bienestar laboral y gestión de equipos híbridos. Estas acciones permitirán que el teletrabajo se mantenga como una herramienta efectiva, centrada en las personas y alineada con los objetivos de modernización institucional. Con ello, Bogotá continuará posicionándose como referente nacional en innovación laboral, eficiencia pública y gestión humana transformadora.