



BOGOTÁ

## **ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.**

Secretaría General  
Dirección Distrital de Desarrollo Institucional

### **INFORME DE AVANCES DEL TELETRABAJO EN EL DISTRITO CAPITAL**

Diciembre 31 de 2025

Bogotá D.C.  
2026

## Contenido

|                                                                                                        |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>INFORME A 31 DE DICIEMBRE DE 2025.....</b>                                                          | <b>3</b>  |
| <b>1. Contexto .....</b>                                                                               | <b>3</b>  |
| <b>2. Avances en la implementación del teletrabajo en las entidades y organismos distritales .....</b> | <b>3</b>  |
| 2.1 Características de los teletrabajadores distritales activos.....                                   | 4         |
| <b>2.2 Desarrollo de cursos de teletrabajo (para teletrabajadores y para directivos). .....</b>        | <b>5</b>  |
| Estrategia/Tema .....                                                                                  | 8         |
| Convocatoria .....                                                                                     | 8         |
| Conectividad.....                                                                                      | 8         |
| Dominio del tema.....                                                                                  | 8         |
| Manejo del tiempo .....                                                                                | 8         |
| Utilidad de la temática .....                                                                          | 8         |
| <b>3. Seguimiento a la implementación del teletrabajo.....</b>                                         | <b>8</b>  |
| <b>4. Conclusiones .....</b>                                                                           | <b>10</b> |

# Avances del teletrabajo en el Distrito Capital

---

## INFORME A 31 DE DICIEMBRE DE 2025

### 1. Contexto

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., en virtud de sus funciones de orientación, impulso y seguimiento a los procesos de modernización institucional, continuó durante la vigencia 2025 con la promoción, fortalecimiento y sostenibilidad del teletrabajo en las entidades y organismos distritales. La implementación del teletrabajo se enmarca en la Ley 1221 de 2008, el Decreto 1227 de 2022 y el Decreto Distrital 640 de 2025, que consolida la regulación vigente del sector Gestión Pública del Distrito Capital, así como en el Documento CONPES Distrital 07 de 2019 que adopta la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030.

En este contexto, el teletrabajo continúa consolidándose como una estrategia institucional orientada a mejorar la productividad del servicio público, promover el bienestar laboral y contribuir a la sostenibilidad ambiental del Distrito Capital.

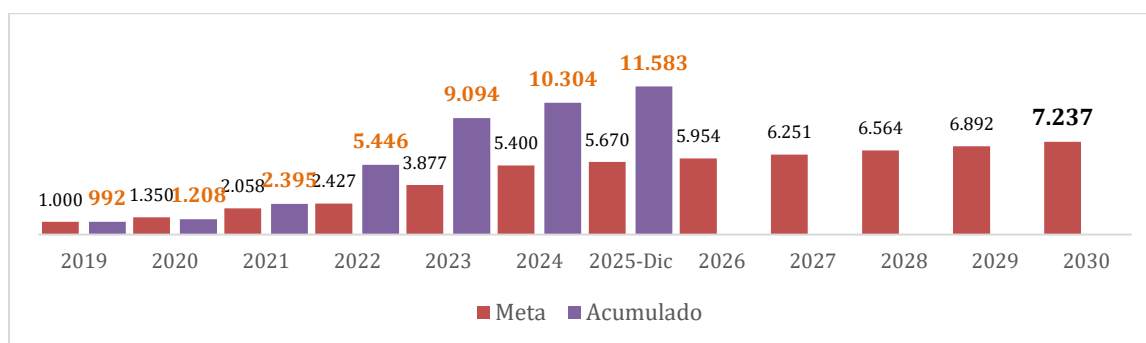
### 2. Avances en la implementación del teletrabajo en las entidades y organismos distritales

Con base en la información reportada por las entidades y organismos distritales, a 31 de diciembre de 2025 se registran **6.329<sup>1</sup> servidores públicos en estado activo** bajo la modalidad de teletrabajo. Así mismo, durante la vigencia 2025 se evidenció el cumplimiento y superación de la meta proyectada en la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano, que estimaba un acumulado de 5.670 teletrabajadores, alcanzando un total de **11.583 teletrabajadores acumulados**.

---

<sup>1</sup> Con corte a 31 de diciembre la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá S.A. -ETB-ESP y Terminal de Transportes S.A. no enviaron el reporte del IV Trimestre 2025.

Cifras de avance de teletrabajo 2019 a 2025.



Fuente: Dirección de Desarrollo Institucional

## 2.1 Características de los teletrabajadores distritales activos

Desde el enfoque de sexo, la mayor participación corresponde a mujeres, evidenciando el impacto del teletrabajo como mecanismo de conciliación laboral y bienestar.

| Sexo        | Número de teletrabajadores |
|-------------|----------------------------|
| Mujeres     | 3.787                      |
| Hombres     | 2.170                      |
| Intersexual | 1                          |

Fuente: Dirección de Desarrollo Institucional

Con corte al 31 de diciembre de 2025 y sobre un total de 5.958 registros, la distribución evidencia una clara concentración en los rangos de 30 a 60 años, que en conjunto reúnen la mayor participación, destacándose especialmente el grupo de 40 a 50 años con 2.103 personas, seguido por el de 30 a 40 años con 1.553 y el de 50 a 60 años con 1.482.

En relación con la ubicación territorial de los teletrabajadores activos, se evidencia una concentración principal en las localidades de Usaquén, Suba, Kennedy y Engativá, así como la participación de servidores que desarrollan sus funciones desde fuera de Bogotá.

| Localidad con mayor participación | Cantidad de Teletrabajadores | Porcentaje |
|-----------------------------------|------------------------------|------------|
| Suba                              | 841                          | 13,29%     |
| Kennedy                           | 713                          | 11,27%     |
| Engativá                          | 685                          | 10,82%     |
| Fuera de Bogotá                   | 675                          | 10,67%     |

Fuente: Dirección de Desarrollo Institucional

Se observa un predominio de la modalidad suplementaria o híbrida, con 5.331 personas, lo que confirma su consolidación como el esquema principal de implementación en las entidades distritales. En menor proporción se registra la modalidad autónoma con 623 casos, mientras que la modalidad móvil presenta una participación marginal con 4 teletrabajadores.

La estrategia distrital de teletrabajo incorpora de manera efectiva criterios de bienestar y enfoque diferencial, destacándose la participación de 568 cuidadores(as), 395 personas con discapacidad, movilidad reducida o enfermedades catastróficas, y 326 servidores con hijos en primera infancia. También se observa la inclusión de residentes en zonas rurales apartadas (233), madres o padres cabeza de familia (189) y servidores en plan de retiro (160), entre otros grupos que se benefician del modelo. Si bien 3.760 registros corresponden a personas sin criterio de prioridad y 174 no reportan información, la distribución general refleja que el teletrabajo se consolida como una herramienta de gestión pública que amplía oportunidades de conciliación laboral, promueve la inclusión y contribuye al bienestar integral del talento humano en el Distrito.

Producto del reporte de avance en teletrabajo se logró identificar que, actualmente las entidades y organismos distritales tienen detallados 11.795 cargos aptos para teletrabajar, que pueden ser cubiertos por las entidades y organismos distritales, en la medida en que las entidades evalúen sus plantas de personal y realicen la valoración de condiciones de teletrabajo para los servidores, empleados y trabajadores oficiales.

## 2.2 Desarrollo de cursos de teletrabajo (para teletrabajadores y para directivos).

La oferta académica 2025 está compuesta por los cursos: Teletrabajo para teletrabajadores y Teletrabajo para directivos. En el primer trimestre de 2025 estos cursos se dictaron a través de la plataforma Soy 10 aprende de la Secretaría General y los subsiguientes trimestres se dictaron a través de la plataforma del Aula Saber Distrital de

la plataforma del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital con el siguiente resultado:

| Plataforma/Período                                        | Curso                             | Inscritos    | Aprobados    |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------|--------------|--------------|
| Soy 10 Aprende/ Primer Trimestre.                         | Teletrabajo para teletrabajadores | 1.602        | 1.232        |
|                                                           | Teletrabajo para directivos       | 146          | 62           |
| Aula Saber Distrital/ Segundo, tercer y cuarto Trimestre. | Teletrabajo para teletrabajadores | 1.045        | 708          |
|                                                           | Teletrabajo para directivos       | 16           | 5            |
| <b>Total</b>                                              |                                   | <b>2.809</b> | <b>2.007</b> |

Fuente: Dirección de Desarrollo Institucional/Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

El curso de Teletrabajo para teletrabajadores tiene alta demanda y niveles de aprobación, dado que para las entidades del Distrito es un requisito para acceder al teletrabajo por parte de los servidores.

### 2.3. Asistencia Técnica a las entidades del Distrito

Las asistencias se orientan a socializar y fortalecer el modelo de teletrabajo en el Distrito Capital, promoviendo el cambio digital, la reconversión laboral y la modernización de la gestión pública. Con los funcionarios o servidores distritales se trabajan buenas prácticas del rol de teletrabajador, el desarrollo de habilidades blandas, tecnológicas y técnicas, alineadas con los contenidos de cursos y la adopción de la gestión por resultados como eje de desempeño.

Con los equipos técnicos de apoyo se busca consolidar capacidades para elaborar guías y protocolos basados en mejores prácticas, así como brindar asesoría para la normalización de actos administrativos y la articulación con los Sistemas de Gestión de Calidad. A su vez, con jefes y directivos se impulsa la transformación cultural mediante la socialización de metodologías, resultados y beneficios del teletrabajo, junto con herramientas de planeación que fortalezcan la coordinación de equipos, la confianza y la toma de decisiones para ampliar su implementación en la Alcaldía Mayor de Bogotá.

En la vigencia se realizaron 26 asistencias técnicas:

| Estrategia/Tema                | Cantidad de Asistencias |
|--------------------------------|-------------------------|
| Teletrabajo - Directivos       | 2                       |
| Teletrabajo – Equipos Técnicos | 12                      |
| Teletrabajo - General          | 9                       |
| Teletrabajo - Teletrabajadores | 3                       |
| <b>Total general</b>           | <b>26</b>               |

Fuente: Dirección de Desarrollo Institucional

Los sectores que mayor participación tuvieron: Desarrollo Económico Industria y Turismo, Hacienda y Cultura, recreación y deporte.

| Sector                                   | No.<br>Asistencias | Participantes |
|------------------------------------------|--------------------|---------------|
| Ambiente                                 | 2                  | 9             |
| Cultura, Recreación y Deporte            | 3                  | 27            |
| Desarrollo Económico Industria y Turismo | 9                  | 102           |
| Educación                                | 1                  | 120           |
| Gestión Pública                          | 2                  | 2             |
| Gobierno                                 | 1                  | 1             |
| Hábitat                                  | 1                  | 3             |
| Hacienda                                 | 5                  | 20            |
| Salud                                    | 2                  | 6             |
| <b>Total general</b>                     | <b>26</b>          | <b>290</b>    |

Fuente: Dirección de Desarrollo Institucional

De manera complementaria, desde la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional 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.

Durante la vigencia 2025 se atendieron requerimientos y asistencia técnica, a través de los siguientes canales: Chat de WhatsApp, llamada telefónica, correo electrónico y respuestas a derechos de petición, peticiones, quejas y reclamos.

### 2.3.1 Evaluación de la satisfacción de las 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 a 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:

| Estrategia/Tema                | Convocatoria | Conectividad | Dominio del tema | Manejo del tiempo | Utilidad de la temática |
|--------------------------------|--------------|--------------|------------------|-------------------|-------------------------|
| Teletrabajo - Directivos       | 4,92         | 4,92         | 4,96             | 4,96              | 4,92                    |
| Teletrabajo – Equipo Técnico   | 4,90         | 4,94         | 4,96             | 4,94              | 4,94                    |
| Teletrabajo - General          | 4,82         | 4,83         | 5,00             | 4,97              | 4,99                    |
| Teletrabajo - Teletrabajadores | 4,76         | 4,76         | 4,77             | 4,77              | 4,77                    |
| Total general                  | 4,86         | 4,88         | 4,95             | 4,93              | 4,93                    |

Fuente: Dirección de Desarrollo Institucional

Los resultados evidencian un nivel de satisfacción sobresaliente en todas las estrategias de formación en teletrabajo, con un promedio general entre 4,86 y 4,95 sobre 5, lo que refleja una alta calidad en la ejecución de las asistencias. Se destacan especialmente el dominio del tema (4,95) y el manejo del tiempo (4,93), lo que indica solidez técnica y una adecuada estructuración metodológica. Asimismo, la utilidad de la temática (4,93) confirma la pertinencia de los contenidos frente a las necesidades institucionales y operativas del modelo de teletrabajo.

### 3. Seguimiento a la implementación del teletrabajo

En el marco del seguimiento institucional a la implementación del teletrabajo, durante la vigencia 2025 se desarrollaron instrumentos de medición que evidencian altos niveles de satisfacción de los teletrabajadores y oportunidades de mejora en la implementación de las políticas de teletrabajo.

#### 3.1. Encuesta anual de percepción de teletrabajadores.

Del 8 al 18 de julio de 2025, se realizó la encuesta virtual para teletrabajadores y directivos, con 4.097 encuestas efectivas de teletrabajadores y 282 encuestas efectivas Jefes de teletrabajadores. Las entidades con mayor participación en la encuesta son la Secretaría Distrital de Hacienda (12,28%), la Secretaría Distrital de Planeación (9,01%) y la Secretaría de Integración Social (6,81%).

La mayoría de las personas que contestaron la encuesta residen en la localidad de Suba y fuera de Bogotá. Aproximadamente 8 de cada 10 encuestados son teletrabajadores en modalidad suplementaria, al igual que 5 de cada 10 teletrabajadores, no presenta ninguna



condición o criterio de prioridad. El 60,25% utiliza el sistema masivo de transporte para llegar a su lugar de trabajo, el 13,84% utiliza su vehículo y tan solo el 3,99% utiliza la bicicleta para su desplazamiento.

El 43,74% de las personas ahorran entre 20.000 y 40.000 pesos diarios en comida, pasajes de transporte y combustible. El 64,08% de las personas respondieron que en sus entidades no está definido el reconocimiento de gastos conectividad y el 28,01% renunció voluntariamente al reconocimiento.

El 98,58% de las personas se considera satisfecho con el teletrabajo. El 12% de los teletrabajadores encuestados, presentan dificultad para realizar pausas activas durante su trabajo. Frente a la carga laboral el 13,28% personas consideran que aumento con la modalidad de Teletrabajo. El 38,86% teletrabajadores informaron NO contar con un software o herramienta tecnológicas para el seguimiento de tareas en el teletrabajo.

En el caso de los directivos, el 54,96% NO ha recibido capacitación para el rol de jefe de Teletrabajador. El 62,47% de los Jefes de Teletrabajadores se sienten satisfechos con la implementación de la modalidad de Teletrabajo y el 28,15% respondió neutral a esta pregunta. El 29,22% de los jefes consideran que realizar el seguimiento a los teletrabajadores comparado con los trabajadores presenciales es más difícil. En cuanto a la productividad los jefes consideran que el 58,18% ha mantenido los niveles y el 27,88% la ha incrementado.

### **3.2. Encuesta de Implementación de la Política Interna de Teletrabajo.**

La encuesta se realizó en el mes de julio de 2025 y conto con la participación de 59 entidades del Distrito. Según los resultados tres (5%) entidades no han implementado una política interna de teletrabajo: UAESP (Res 537 - 2023), Subred Sur y -Subred Sur Occidente. En total 27 (49%) entidades no cuentan con la relación de cargos que son teletrabajables en su política interna de teletrabajo, incumpliendo el artículo 2, Decreto Nacional 1227 de 2022.

Los componentes que menos incluyen en la política interna de teletrabajo son:

- Referencia a como se interpone denuncias de acoso laboral; solicitudes al COPASST; reportar accidentes o enfermedades de trabajo; requerimientos a Talento Humano.
- Referencia o descripción de las acciones incluidas en el plan de capacitación en temas inherentes al desarrollo efectivo del teletrabajo.
- La descripción mínima del espacio de trabajo requerido, el cual incluirá la definición y tamaño del lugar necesario para establecer la estación de trabajo.



El 39% de las entidades suministra equipos de cómputo u otros elementos a los teletrabajadores. El 10% de entidades aseguran no contemplar acciones de capacitación y formación en su Plan Institucional de Capacitación (PIC), en temáticas asociadas al fortalecimiento de capacidades para el teletrabajo.

El seguimiento y la medición del impacto del teletrabajo son prácticas poco frecuentes, lo que limita la capacidad de mejora continua.

#### **4. Conclusiones**

El teletrabajo en el Distrito Capital presenta un nivel significativo de consolidación institucional, evidenciado en la permanencia de 6.329 servidores activos bajo esta modalidad y en el cumplimiento de las metas establecidas en la política pública distrital.

La superación de la meta acumulada proyectada confirma la adopción progresiva del teletrabajo por parte de las entidades distritales y su posicionamiento como instrumento estratégico de modernización del empleo público.