

TELETRABAJO DISTRITAL

Avances del teletrabajo en el Distrito Capital 2025 –2026

Informe presentado en cumplimiento del Acuerdo Distrital 821 de 2021
Bogotá D.C. — 31 de agosto de 2026

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

Carlos Fernando Galán Pachón

Alcalde Mayor de Bogotá D.C.

Miguel Andrés 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

Oscar Orlando Simmonds Pachón

Subdirector Técnico para la Generación de Capacidades Institucionales

Equipo Técnico

Jarol Eder Hernández Vargas

Bogotá D.C., agosto de 2026

Web: www.secretariageneral.gov.co

Email: teletrabajodistrito@alcaldiabogota.gov.co

Contenido

1. Introducción	7
2. Contexto del Teletrabajo Distrital	7
3. Avances en la implementación del teletrabajo distrital	8
Cierre de vigencia	8
Consolidado Implementación Teletrabajo 2026	8
3.1. Características de los teletrabajadores distritales activos 2026	9
Sexo	9
Grupo etario	10
Criterios de prioridad y enfoque diferencial	10
Ubicación de los teletrabajadores	11
3.2. Seguimiento a la implementación de lineamientos de teletrabajo distrital	13
a) Política interna de teletrabajo	14
b) Reconocimiento de auxilio compensatorio	14
c) Seguridad y salud en el teletrabajo	15
d) Suministro de equipos de cómputo, herramientas tecnológicas y capacitación	16
e) Seguimiento y evaluación	17
f) Esquema de trabajo en casa	18
4. Desarrollo de cursos de teletrabajo (teletrabajadores y jefes) — Aulas del Saber Distrital	21
Ficha Técnica de los Cursos	21
Balance Histórico de Servidores Formados	21
5. Encuesta de percepción a teletrabajadores y jefes de teletrabajadores	23
5.1. Percepción de teletrabajadores	23
Perfil de los participantes	23
Modalidad y condiciones del teletrabajo	24
Bienestar, motivación y satisfacción	24
Apoyo institucional, herramientas, productividad e impacto	24
5.2. Percepción de directivos y jefes de teletrabajadores	27
Perfil de los participantes	27
Nivel de Satisfacción de los teletrabajadores	17
Retos y capacidades	17

6. Encuesta de medición de huellas ambientales y de calidad de vida del teletrabajo distrital	29
7. Asistencia técnica permanente para el mejoramiento en la implementación del teletrabajo	33
Evaluación de satisfacción de asistencias técnicas	34
Conclusiones	35

Listado de gráficos

Gráfica 1. Evolución histórica del teletrabajo 2019 – junio 2026 y nueva meta de estabilidad.	8
Gráfica 2. Modalidad de teletrabajo.	9
Gráfica 3. Distribución por sexo.	10
Gráfica 4. Distribución por grupo etario.	10
Gráfica 5. Distribución etaria por sexo.	11
Gráfica 6. Distribución por criterio de prioridad.	11
Gráfica 7. Distribución por enfoque prioritario e inclusión.	12
Gráfica 8. Distribución porcentual del teletrabajo por semana.	31

Listado de tablas

Tabla 1. Ubicación de teletrabajadores - Distribución por localidad.	13
Tabla 2. Ficha Técnica de los Cursos.	21
Tabla 3. Servidores formados en teletrabajo.	21
Tabla 4. Nivel de Satisfacción de los teletrabajadores.	23
Tabla 5. Histórico de Percepción del Teletrabajo.	26
Tabla 6. Nivel de Satisfacción directivos y jefes.	27
Tabla 7. Encuestas de percepción de teletrabajo — Directivos 2023-2026.	28
Tabla 8. Comparativa medición de huellas ambientales 2022-2025.	32
Tabla 9. Asistencia técnica en teletrabajo Distrital, II semestre 2025 – I semestre 2026.	34

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 la vigencia 2025 y el primer semestre de 2026 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.

El documento se estructura en torno a siete ejes temáticos que permiten comprender de manera integral el estado actual del teletrabajo en Bogotá: 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.

Este informe se presenta ante el Concejo de Bogotá D.C. en cumplimiento de lo dispuesto en el **Acuerdo Distrital 821 de 2021**, como parte del compromiso de rendición de cuentas de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá sobre la implementación, promoción y sostenibilidad del modelo de teletrabajo en las entidades y organismos distritales.

2. Contexto del Teletrabajo Distrital

En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Distrital 640 de 2025, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (SGAMB) ha liderado de manera estratégica la orientación, promoción y acompañamiento en la implementación de políticas y lineamientos relacionados con los sistemas de gestión institucional. En este sentido, el teletrabajo se ha consolidado como una modalidad laboral estratégica en el Distrito Capital, estableciendo directrices claras para su implementación, fomento y sostenibilidad. Para ello, la Administración Distrital ha desarrollado acciones orientadas a fortalecer la cultura del teletrabajo y garantizar condiciones laborales dignas, integrando bajo principios como la voluntariedad, la universalidad, la flexibilidad horaria, la desconexión laboral y el cuidado de la salud mental de los servidores públicos dentro de sus políticas internas.

A nivel normativo, esta estrategia está fundamentada en la Ley 1221 de 2008, la cual define al teletrabajo como una modalidad laboral que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, consistente en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. De este modo, el Teletrabajo Distrital se encuentra jurídicamente respaldado por un marco normativo jerárquico que incluye la citada ley, la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral), el Decreto Nacional 884 de 2012, el Decreto Nacional 1227 de 2022 y el Acuerdo Distrital 821 de 2021. Toda esta estructura fue compilada y unificada de forma integral en el Título 23 del Libro 2 de la Parte 2 del Decreto Distrital 640 de 2025 (Decreto Único del Sector Gestión Pública), disposición que con su entrada en vigor sustituyó y derogó expresamente al anterior Decreto Distrital 050 de 2023.

Por otra parte, 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 que originalmente contemplaba una meta progresiva de crecimiento anual para alcanzar 7.237 personas bajo esta modalidad al año 2030. No obstante, frente a las necesidades de sostenibilidad de la administración, durante la vigencia 2025 se tramitó y aprobó una modificación técnica a dicho plan de acción para el periodo restante de la política (2026-2030). A través de esta reforma, se determinó pasar de un crecimiento indefinido a sostener una meta constante de estabilidad operativa fija, estandarizada en 5.500 teletrabajadores activos al cierre de cada vigencia, modificando así las proyecciones crecientes iniciales por una línea base de estabilización.

Finalmente, con base en la información reportada por las entidades y organismos distritales, al 31 de diciembre de 2025 se registró un balance altamente positivo con 6.329 servidores públicos en estado activo bajo esta modalidad. Asimismo, durante la vigencia 2025 se evidenció el cumplimiento y la superación de la meta proyectada originalmente —la cual estimaba un acumulado de 5.670 teletrabajadores—, cerrando formalmente la medición del producto para dicho año con un sobresaliente histórico de 11.583 teletrabajadores acumulados. Este resultado técnico no solo consolida el éxito de las fases previas de la política pública, sino que sirve como el soporte operativo ideal para iniciar de forma estandarizada el nuevo ciclo de estabilidad regulado para el periodo 2026-2030.

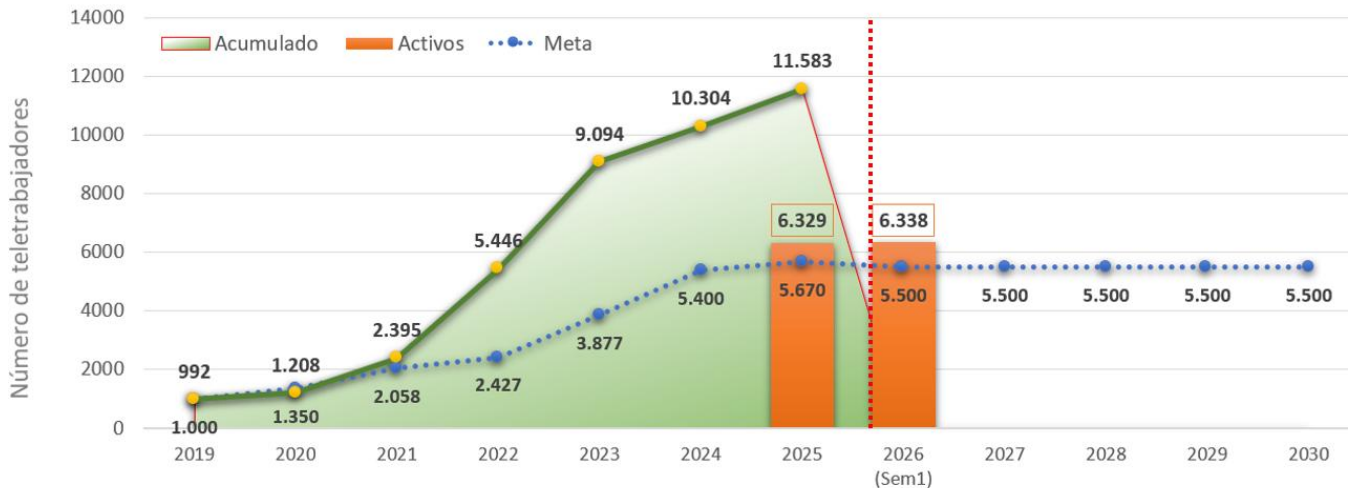
3. Avances en la implementación del teletrabajo distrital

Cierre de Vigencia 2025

Al cierre de la vigencia de 2025 como se observa en la Gráfica 1, la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional consolidó un total de 6.329 servidores públicos distritales activos bajo la modalidad de teletrabajo. Durante dicho período se superó la meta proyectada originalmente por la administración, la cual estimaba un acumulado de 5.670 servidores, logrando un sobresaliente acumulado histórico de 11.583 teletrabajadores acumulados que han transitado o permanecen en el modelo desde su implementación.

A partir de la vigencia 2026, con la modificación técnica en 2025 del plan de acción de la Política Pública, la meta de teletrabajadores se ha estandarizado de manera constante en 5.500 servidores activos al finalizar cada vigencia fiscal y para el periodo restante de la política pública (2026 a 2030). Este ajuste busca consolidar el programa enfocándose en la estabilidad técnica, el sostenimiento material, la calidad metodológica y la garantía plena de derechos laborales de los servidores.

Gráfica 1. Evolución histórica del teletrabajo 2019 – junio 2026 y nueva meta de estabilidad.



Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá - DDDI - Reporte de entidades a junio de 2026.

Consolidado Implementación Teletrabajo 2026

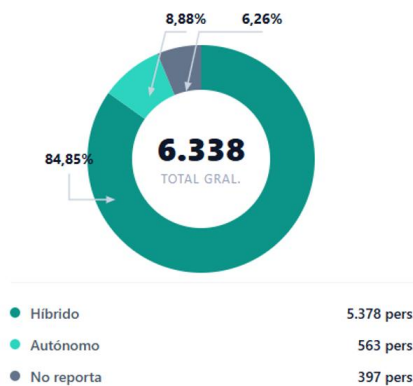
A corte de junio de 2026, el seguimiento institucional de los avances en el teletrabajo distrital refleja la consolidación de la información reportada por todas las entidades y organismos del Distrito. Como resultado de este balance, se identificó un universo total de 6.338 servidores públicos, empleados y trabajadores oficiales que cuentan con un reconocimiento vigente para ejercer sus funciones bajo esta modalidad laboral.

Al analizar la distribución de esta población, se evidencia una clara preferencia por los esquemas de presencialidad flexible. La modalidad híbrida se consolida como la opción mayoritaria, concentrando al 85,60% de los beneficiarios.

Este grupo de servidores opera bajo un modelo de alternancia, laborando entre dos y tres días a la semana desde sus hogares y completando el tiempo restante de su jornada de manera presencial en sus respectivas sedes de trabajo.

En una proporción significativamente menor se ubica la modalidad autónoma, la cual representa el 8,96% del total consolidado. Bajo este esquema, los teletrabajadores realizan sus actividades permanentemente desde su domicilio o un espacio debidamente autorizado, limitando sus visitas a las instalaciones de la entidad a requerimientos muy específicos u ocasiones excepcionales. Finalmente, el informe identifica un 5,44% de registros que no especifican la modalidad aplicada en los sistemas de información, comportamiento estadístico que se encuentra detallado en la Gráfica 2.

Gráfica 2. Modalidad de teletrabajo.

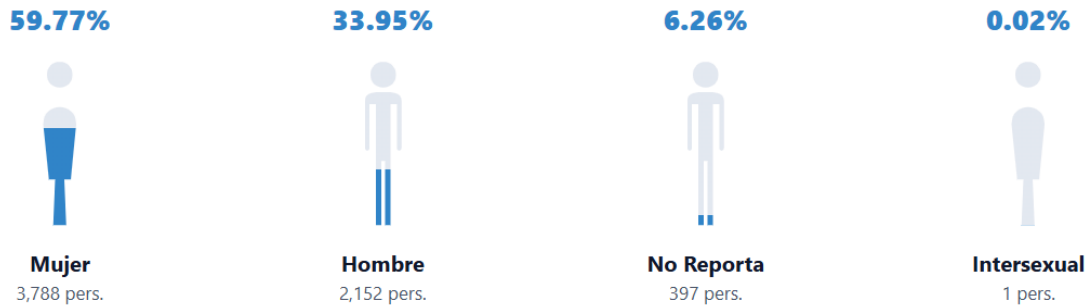


Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá - DDDI - Reporte de entidades a junio de 2026.

3.1. Características de los teletrabajadores distritales activos 2026

El análisis estructurado de los registros de teletrabajadores activos, correspondiente al primer semestre de 2026, permite realizar una caracterización detallada de los servidores públicos de la administración distrital. A través de este diagnóstico, el teletrabajo se ratifica como un canal estratégico para promover la equidad laboral, facilitando la inclusión y el fortalecimiento del enfoque de género dentro de las instituciones del Distrito.

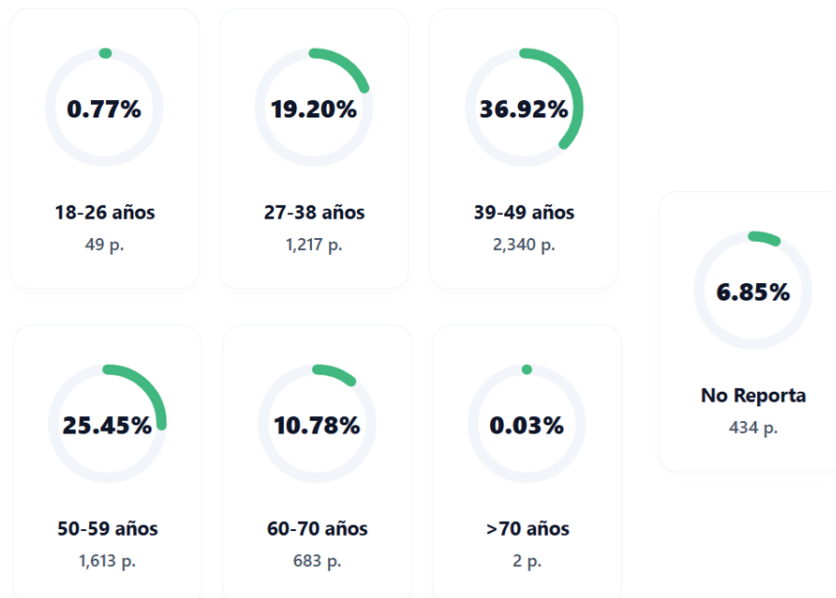
Sexo: Respecto a la composición por sexo de la población teletrabajadora, los datos reportados por las entidades y organismos distritales muestran una participación mayoritariamente femenina. Las mujeres representan el 59,77% del total de beneficiarios, mientras que los hombres alcanzan el 33,95%. Por su parte, un 6,26% de los registros no reporta información sobre esta variable y el 0,02% restante corresponde a población intersexual, una distribución detallada que se puede visualizar en la Gráfica 3.

Gráfica 3. Distribución por sexo.


Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá - DDDI - Reporte de entidades a junio de 2026.

Al examinar el comportamiento institucional, se identifican tres entidades que lideran la inclusión de mujeres en esta modalidad. La Secretaría Distrital de Hacienda registra la mayor participación con un total de 530 mujeres teletrabajadoras. En segundo lugar, se ubica Capital Salud EPS-S, con 300 mujeres, seguida por la Secretaría Distrital de Planeación, que reporta 227 mujeres bajo este esquema laboral.

Grupo Etario: En lo que respecta al relevo generacional y la edad de los beneficiarios, la mayor concentración de teletrabajadores se encuentra en la población madura de la administración. El rango comprendido entre los 39 y 49 años lidera la participación con el 36,92%, seguido por el grupo de 50 a 59 años con un 25,45%, y el sector joven de 27 a 38 años con el 19,20%. En los segmentos de mayor edad, los servidores de 60 a 70 años representan el 10,78% del total, mientras que, en el extremo superior, correspondiente a mayores de 70 años, se registra la participación de dos hombres. Cabe destacar que un 6,85% de la población (equivalente a 434 teletrabajadores) no reportó información sobre su edad, una distribución completa que se detalla en las Gráficas 4 y 5.

Gráfica 4. Distribución por grupo etario


Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá - DDDI - Reporte de entidades a junio de 2026.

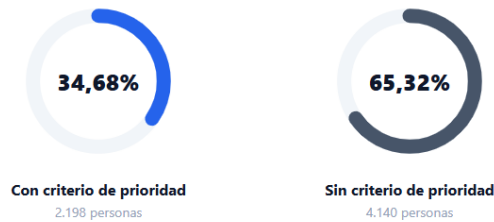
Gráfica 5. Distribución etaria por sexo



Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá - DDDI - Reporte de entidades a junio de 2026.

Criterios de prioridad: En cuanto a las condiciones de acceso a esta modalidad, el balance del primer semestre revela que la mayoría de los beneficiarios ingresaron bajo parámetros generales de flexibilización laboral. Específicamente, el 65,32% de la población (equivalente a 4.140 servidores) no presenta condiciones diferenciales. Por el contrario, el 34,68% restante (que representa a 2.198 teletrabajadores) sí reporta un enfoque diferencial y se encuentra vinculado al programa a través de la aplicación de los criterios de prioridad establecidos por la administración distrital.

Gráfica 6. Distribución por criterio de prioridad



Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá - DDDI - Reporte de entidades a junio de 2026.

Enfoque diferencial: Al evaluar el grupo de 2.198 teletrabajadores que reportan un enfoque diferencial, se identifica que el criterio con mayor incidencia corresponde al rol de cuidadores, registrando un total de 577 personas (26,25%). Al desagregar esta cifra con una perspectiva de género, se hace evidente que las mujeres asumen mayoritariamente las tareas asistenciales, representando el 70,54% de este subgrupo, frente a un 29,46% ocupado por hombres. Este criterio se consolida como uno de los pilares de priorización más robustos en las entidades y organismos del Distrito, logrando aliviar de forma material la carga del cuidado de familiares con enfermedades, discapacidad o adultos mayores. De este modo, la medida incide directamente en la reducción del ausentismo laboral y promueve la estabilidad y el bienestar emocional de los servidores públicos.

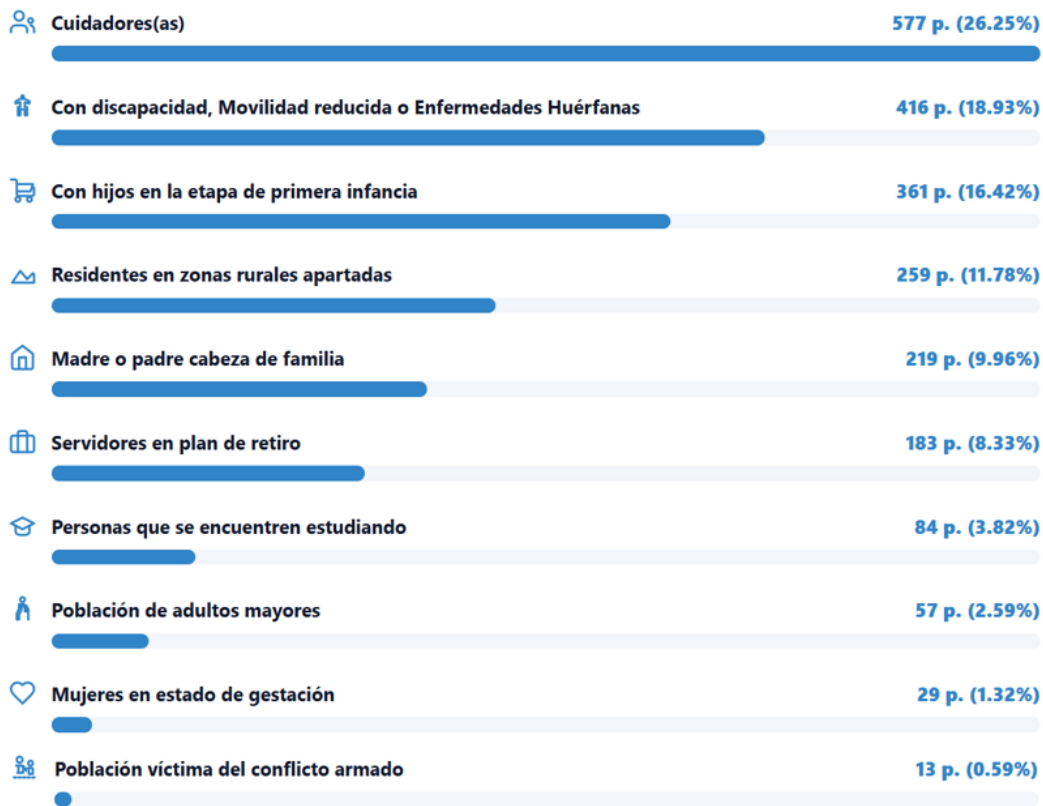
Además del rol asistencial, la composición de este segmento prioritario se complementa con otras categorías que su participación en la consolidación del seguimiento de la implementación del teletrabajo en las entidades es relevante. Entre ellas destaca el criterio de Discapacidad y Movilidad Reducida, el cual cobija al 18,93% de este grupo. Esta priorización estratégica ha permitido que los servidores públicos con condiciones físicas o sensoriales particulares desempeñen sus labores de forma plenamente productiva, facilitando la adaptación de estaciones de trabajo seguras

en sus hogares y eliminando las barreras de exclusión ligadas al desplazamiento físico diario por la ciudad.

Asimismo, la administración distrital asigna un 16,42% de las autorizaciones diferenciales al enfoque de Primera Infancia, una medida diseñada para proteger el desarrollo de la niñez mediante la conciliación de los horarios familiares de aquellos servidores con hijos e hijas entre los 0 y 5 años.

Finalmente, un 21,75% de la población priorizada se agrupa bajo las categorías de Madres y Padres Cabeza de Familia, y Residentes Rurales; esta última intervención se enfoca en mitigar de forma directa el impacto económico en hogares vulnerables, optimizando la calidad de vida y reduciendo los tiempos de transporte de los servidores que habitan en áreas rurales periféricas o limítrofes del territorio. El detalle de los demás criterios de priorización se encuentra ilustrado en la Gráfica 7.

Gráfica 7. Distribución por enfoque prioritario e inclusión



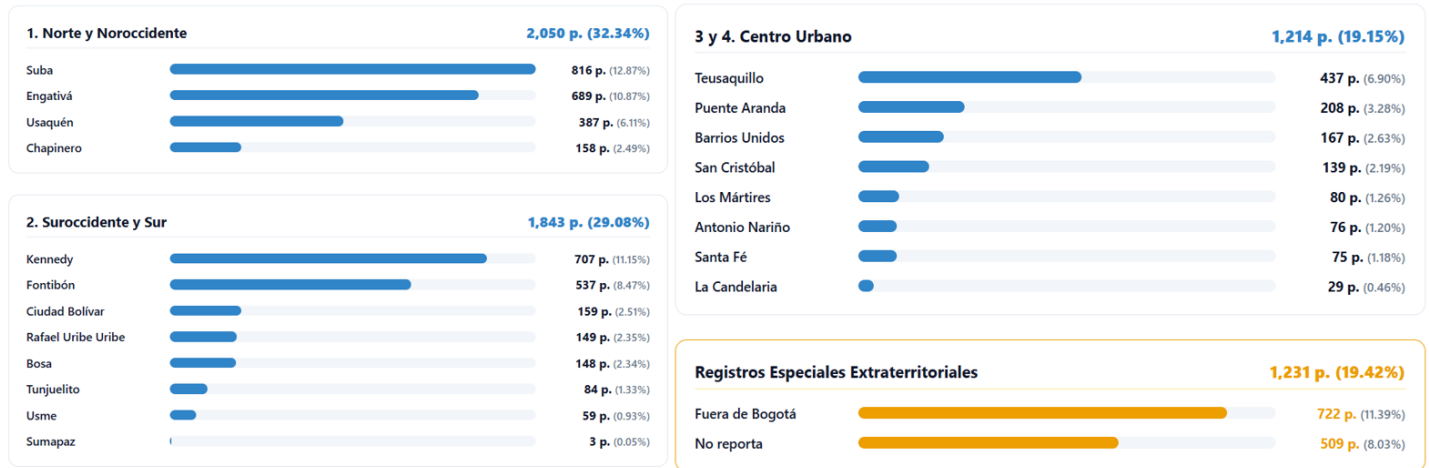
Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá - DDDI - Reporte de entidades a junio de 2026.

Ubicación: En lo referente a la ubicación espacial de los beneficiarios, el informe consolida el lugar de residencia de 5.829 servidores públicos que aportaron información geográfica, de los 6.338 teletrabajadores activos en el sistema. El análisis territorial identifica que la mayor concentración de esta población se distribuye en cinco localidades, lideradas por la localidad de Suba, donde habita el 14,00% de los funcionarios. En segundo lugar, se destaca una tendencia de descentralización habitacional con un 11,39% de teletrabajadores que residen fuera de Bogotá, distribuidos en la Región Metropolitana o en ciudades de departamentos aledaños. Este grupo es seguido de cerca por las localidades de Kennedy con el 12,13%, Engativá con el 11,82% y Fontibón con el 9.21%.

Por otra parte, la recopilación de datos de las entidades y organismos distritales revela que un 8,03% de los teletrabajadores registrados no cuenta con una identificación puntual de la localidad o municipio donde tienen establecido su puesto de trabajo en el hogar, lo que plantea retos para la cobertura total del registro. El desglose de la

presencia de servidores bajo esta modalidad en las demás localidades de la ciudad se detalla en la Tabla 1.

Tabla 1. Ubicación de teletrabajadores - Distribución por localidad



Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá - DDDI - Reporte de entidades a junio de 2026.

3.2. Seguimiento a la implementación de lineamientos de teletrabajo distrital

El seguimiento técnico e institucional a la modalidad de teletrabajo en el Distrito Capital se fundamenta en el marco normativo nacional y local. Este monitoreo se rige por las directrices de la Ley 1221 de 2008, el Decreto 1227 de 2022 y el Decreto Distrital 640 de 2025, articulándose directamente con las metas de modernización y bienestar contempladas en la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030, formalizada mediante el CONPES Distrital 07 de 2019.

A partir de la transición estratégica aprobada en la vigencia 2025, la administración prioriza el sostenimiento, la estabilidad operativa y la calidad metodológica del programa. Para ello, se estableció una meta constante de 5.500 servidores activos anuales para el periodo 2026-2030, escenario donde el monitoreo del cumplimiento de los lineamientos internos por parte de las entidades adquiere especial relevancia. Bajo esta perspectiva orientada a la consolidación del modelo, el diseño y la aplicación de instrumentos de medición periódicos se han transformado en herramientas indispensables para evaluar con rigor las condiciones reales de implementación de la modalidad distrital.

En este contexto, el diagnóstico realizado en cada anualidad tiene como propósito fundamental confrontar el andamiaje normativo y documental formalizado por las entidades y organismos distritales frente a la realidad de sus procesos internos. Esta evaluación abarca componentes críticos como el soporte logístico, la equidad laboral, la dotación tecnológica y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. De este modo, el ejercicio permite trazar las acciones prioritarias e intervenciones institucionales necesarias de cara al cumplimiento efectivo de las metas distritales proyectadas al año 2030.

Adopción de Lineamientos de Sostenibilidad

El análisis del sostenimiento institucional del teletrabajo se fundamenta en el procesamiento de la encuesta realizada a las 32 entidades distritales durante el primer semestre de 2026. Los resultados de esta evaluación revelan una

excelente madurez en su estructura formal y regulatoria de base; sin embargo, también se exponen necesidades frente a la sostenibilidad de los recursos y al soporte logístico brindado directamente a los teletrabajadores.

a) Política interna de teletrabajo

El seguimiento a la Política Interna de Teletrabajo en el Distrito Capital, con corte al primer semestre de 2026, revela un panorama de alta formalización documental. No obstante, coexisten marcadas brechas en la reglamentación técnica respecto a la incorporación explícita de los cargos teletrabajables dentro de las políticas internas. A partir de la consolidación de la información de las 32 entidades distritales encuestadas en esta vigencia, el estado del seguimiento se despliega bajo cuatro dimensiones estratégicas:

Adopción y Formalización de la Política Interna: La administración distrital registra un avance sobresaliente en la expedición formal de sus marcos institucionales de teletrabajo, alcanzando un cumplimiento general del 93,8%. Esto significa que 30 de las 32 entidades evaluadas cuentan con una política interna de teletrabajo formalmente documentada y aprobada mediante acto administrativo. Por el contrario, se identificó un rezago en las dos entidades restantes (6,2%), las cuales reportaron no poseer una política aprobada: el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal (IDPAC), perteneciente al Sector Gobierno, y la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente, del Sector Salud. Aunque ambas instituciones operan el teletrabajo bajo acuerdos de voluntariedad individuales, carecen aún de una resolución reglamentaria general que blinde jurídicamente la modalidad. Esta situación constituye una oportunidad prioritaria de regularización, teniendo en cuenta el deber previsto en el artículo 2.2.1.5.18 del Decreto 1072 de 2015 de adoptar y publicar una política interna de teletrabajo.

Brecha en la Relación de Cargos Teletrabajables (Decreto 1227 de 2022): A pesar de la alta tasa de aprobación de las políticas, el monitoreo detecta un rezago en la incorporación de las exigencias normativas nacionales. Específicamente, se encontró que de las 30 entidades que disponen de una política aprobada, 19 de ellas (63,3%) no incluyen la relación expresa de los cargos aptos para teletrabajar. Solo 11 instituciones tienen incorporado este desglose dentro de su cuerpo regulatorio, destacándose entre ellas la Secretaría de Seguridad, el Instituto Distrital de Turismo (IDT), la Secretaría Jurídica Distrital y la Secretaría del Hábitat.

Transparencia, Publicación y Control Regulatorio: En materia de transparencia, el 100% de las entidades con política formalizada (30 de 30) mantiene el documento disponible para consulta a través de medios digitales. La distribución de estos canales muestra que 11 entidades optaron por una intranet exclusiva; 8 prefirieron la página web institucional pública; otras 8 implementaron un esquema híbrido que combina ambos canales; y los 3 restantes utilizan medios alternativos como almacenamiento en la nube o el sistema Régimen Legal de Bogotá.

A pesar de este óptimo nivel de difusión interna, se observa una oportunidad de mejora en el control regulatorio distrital: el 30% de las entidades (9 de 30) que cuentan con la política aprobada no han remitido la última versión de su acto administrativo al buzón institucional de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional (DDDI) de la Secretaría General.

Proyección de Actualizaciones y Sostenibilidad para 2026: La dinámica normativa del teletrabajo distrital se encuentra en una etapa de transición y ajuste. Al indagar sobre los planes de revisión de las políticas internas para el resto de la vigencia 2026, se evidencia un alto interés de actualización en las entidades. Un 25% de las entidades (8 instituciones) se encuentra en un proceso activo de revisión para adaptar su articulado a las nuevas directrices distritales, mientras que otro 25% tiene planeado iniciar mesas técnicas de actualización durante el año.

Por su parte, el 28,1% (9 entidades) considera que su versión actual se ajusta por completo a sus necesidades institucionales y la mantendrá vigente, dejando un 15,6% (5 entidades) que aún no ha definido planes de actualización normativa sobre la materia.

b) Reconocimiento de auxilio compensatorio

El seguimiento al reconocimiento del auxilio compensatorio por servicios públicos en el Distrito Capital, regulado técnicamente bajo los valores indicativos de la Resolución 572 de 2025 de la Secretaría General, muestra una división

casi simétrica en la administración respecto a la responsabilidad sobre el pago de los costos de energía e internet de los teletrabajadores.

Adopción Cuantitativa del Reconocimiento (Vigencia 2026): En términos de cobertura institucional, un 59,4% de las entidades evaluadas (19 de 32) realiza efectivamente este reconocimiento económico, aplicando las tarifas y valores establecidos en la citada resolución. En contraste, el 40,6% restante (13 de 32 entidades) reporta no efectuar ningún tipo de pago por este concepto. Dentro de este último grupo se ubican instituciones con plantas significativas, tales como la Secretaría de Educación del Distrito (SED), el Instituto Distrital de las Artes (IDARTES), la Secretaría de Desarrollo Económico y el Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones (FONCEP).

Impacto Financiero y Cobertura (Cifras Consolidadas de 2025): Durante la vigencia fiscal de 2025, el esfuerzo financiero del Distrito para compensar estos gastos acumuló un desembolso total de \$415.508.187 pesos, beneficiando a una población de 1.970 teletrabajadores. El análisis del gasto denota una alta concentración de los recursos, ya que solo tres instituciones absorbieron más del 60% del presupuesto distrital debido al volumen de sus plantas de personal.

La Secretaría Distrital de Movilidad lideró esta ejecución al compensar a 353 servidores con una inversión de \$135.594.385 pesos; en segundo lugar, la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá (EAAB) amparó a 238 teletrabajadores con un gasto de \$58.698.916 pesos; y finalmente, la Secretaría Distrital de Gobierno cubrió a 331 funcionarios mediante un desembolso de \$53.878.415 pesos.

Frecuencia de Liquidación y Desafíos de Estandarización: El monitoreo evidencia una marcada falta de estandarización en la periodicidad de los pagos, lo que impacta de forma dispar el flujo de caja de los servidores públicos. Mientras que la EAAB y Capital Salud ejecutan una liquidación mensual, instituciones como el IDIPRON y la Secretaría del Hábitat optan por un esquema trimestral. Por su parte, el pago semestral se consolida como la alternativa preferida por la mayoría de las entidades, siendo aplicado por la Secretaría de Gobierno, el DADEP, la Secretaría de Seguridad, la Subred Sur Occidente y la Secretaría de Movilidad. En el extremo opuesto, el IDEP, la Secretaría de Integración Social (SDIS) y el Concejo de Bogotá acumulan el beneficio en un único pago vencido al año.

Reconocimiento de otros Auxilios y Concurrencia de Conceptos: La aplicación simultánea del auxilio de conectividad, la compensación de servicios públicos y el auxilio de transporte tradicional expone diversas interpretaciones operativas en la administración distrital.

Por un lado, entidades como el IDEP, el IDIPRON y la SDIS discriminan el Auxilio de Conectividad de forma independiente en sus nóminas. En los casos de servidores que perciben menos de dos salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMLV), estas instituciones pagan la compensación de servicios públicos y el auxilio de conectividad de manera concurrente bajo conceptos separados, sustentando que ambos amparan naturalezas económicas distintas.

Por otro lado, la EAAB y Capital Salud reconocen el Auxilio de Conectividad, pero restringen o reemplazan en su totalidad el pago de la compensación derivada de la Resolución 572 de 2025. Finalmente, un tercer modelo operativo es adoptado por la Secretaría de Movilidad y la Secretaría General (SGAMB), instancias que reportaron no desglosar de forma independiente el Auxilio de Conectividad en la nómina, prefiriendo mantener la liquidación de estos servidores bajo el concepto genérico y exclusivo de Auxilio de Transporte.

c) Seguridad y salud en el teletrabajo

El seguimiento correspondiente al primer semestre de 2026 en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para la modalidad de teletrabajo en el Distrito Capital revela una consolidación regulatoria muy alta. No obstante, coexisten brechas operativas en lo que respecta al acompañamiento material dentro de los hogares y a la unificación de los canales de reporte de riesgos profesionales. A partir del procesamiento de los datos de las 32 entidades distritales encuestadas y sus reportes cualitativos de gestión, el estado de la SST se despliega en las siguientes dimensiones estratégicas:

Metodología de Riesgos e Integración en el SG-SST: El Distrito Capital demuestra un sobresaliente compromiso normativo en la inclusión de esta modalidad dentro de sus matrices de peligro. El 93,8% de las entidades (30 de 32) ha incorporado formalmente el teletrabajo en su metodología institucional para la identificación, evaluación, valoración

y control de peligros, en el marco de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Únicamente dos entidades (6,2%) operan el teletrabajo sin haber adaptado sus matrices normativas para contemplar los factores de riesgo específicos del entorno doméstico.

Inspecciones Periódicas a los Puestos de Trabajo: A pesar del alto cumplimiento formal en las matrices de riesgo, la verificación en campo de las condiciones del espacio físico en los hogares expone una brecha operativa. El 71,9% de las instituciones (23 de 32) realiza inspecciones periódicas de SST a los puestos de trabajo habilitados en el domicilio de los servidores, mientras que el 28,1% restante (9 entidades) carece de controles o visitas de verificación.

Asimismo, entre las 23 entidades que sí realizan el seguimiento ergonómico se observa una notable fragmentación en la periodicidad de los controles: el esquema anual es la opción mayoritaria (11 entidades); seguido por evaluaciones cada dos años (6 entidades); revisiones semestrales (4 entidades); y un esquema bajo demanda administrado por las 2 entidades restantes, quienes actúan según solicitudes expresas o enfocándose exclusivamente en servidores que requieren mejoras biomecánicas.

Control de Accidentalidad Laboral (Vigencia 2026): La tasa de siniestralidad bajo la modalidad de teletrabajo en la administración distrital es notablemente baja, lo que valida la seguridad operativa del modelo. El 90,6% de las entidades (29 de 32) reportó cero accidentes de trabajo ocurridos durante el desarrollo de la jornada laboral en el hogar. Por su parte, el 9,4% restante (3 entidades) registró novedades de accidentalidad durante la vigencia, correspondiendo de manera focalizada a la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE), la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (SGAMB) y la Personería de Bogotá.

El COPASST y la Prevención del Acoso Laboral: Históricamente, la inclusión de canales de reporte de riesgos de SST y convivencia en las políticas de teletrabajo ha sido uno de los componentes más rezagados en el Distrito. El seguimiento evidencia que el 40,6% de las entidades (13 de 32) no contempla dentro de su política referencias explícitas sobre cómo interponer denuncias de acoso laboral, radicar solicitudes ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o reportar de manera oportuna accidentes y enfermedades profesionales. Esta omisión limita el acceso preventivo de los teletrabajadores a los canales de protección y bienestar de sus propias instituciones.

Casos de Éxito y Buenas Prácticas Sectoriales de SST: El reporte cualitativo del semestre identifica importantes iniciativas institucionales lideradas por diversas entidades distritales para promover entornos saludables en casa:

- Soporte de la ARL en Campo: La Contraloría de Bogotá y el IDT, con el apoyo técnico de la ARL Positiva, realizan visitas de verificación previas a la habilitación de la estación de trabajo y auditorías ergonómicas para mitigar riesgos biomecánicos antes de conceder la modalidad. RENOBO (Empresa de Renovación Urbana) complementa estas inspecciones domiciliarias conjuntas dictando jornadas de capacitación sobre higiene postural, hábitos saludables y prevención de riesgos biomecánicos.
- Salud Mental y Autocuidado: La Secretaría Distrital de Salud lidera en el Distrito mediante la implementación de Pausas Activas de Enfoque Cognitivo-Conductual y Emocional, el programa "Gimnasio Emocional", acompañamiento psicológico virtual y orientación fisioterapéutica para contrarrestar la fatiga mental y el estrés de los teletrabajadores.
- Capacitación y Postura: El IDIGER enfoca sus esfuerzos de SST en capacitar a su personal teletrabajador, con el apoyo de la ARL, en temas específicos de higiene postural y organización del tiempo laboral, con el fin de evitar el agotamiento y la sobrecarga física.

d) Suministro de Equipos de Cómputo, Herramientas Tecnológicas y capacitación

El análisis de la infraestructura logística y el desarrollo de competencias para el teletrabajo expone escenarios contrastantes dentro de la administración distrital. Mientras que la provisión de herramientas tecnológicas registra importantes oportunidades de mejora, el componente formativo muestra una consolidación metodológica avanzada.

Suministro de Equipos de Cómputo y Herramientas de Trabajo

El 34,4% de las instituciones (11 de 32) se destaca por implementar buenas prácticas de dotación al proveer el equipamiento tecnológico básico. Dentro de este grupo sobresale la Caja de la Vivienda Popular (CVP), entidad que suministra un kit ergonómico y tecnológico completo compuesto por equipos de cómputo, pantallas, teclados, mouse, soportes de monitor y apoya pies. De igual manera, la Secretaría Distrital de Seguridad (SDSCJ) y el IDT proveen computadores y soportes ergonómicos validados por sus áreas de Seguridad y Salud en el Trabajo, mientras que la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá (EAAB) garantiza la entrega de equipos institucionales respaldados por conectividad segura mediante accesos VPN parametrizados.

La brecha de suministro para la vigencia 2026 alcanza al 65,6% de las entidades distritales (21 de 32), las cuales no proveen equipos de cómputo ni herramientas de trabajo a sus teletrabajadores. En consecuencia, el modelo se sostiene principalmente sobre el principio de voluntariedad, donde el servidor público aporta sus propios dispositivos personales como computador, pantalla, teclado y mouse.

Capacitación, Formación y Estandarización de Requisitos

En contraste con la brecha de equipamiento, la dimensión formativa en el Distrito Capital muestra niveles de estructuración curricular avanzados. La capacitación académica en teletrabajo se ha consolidado como un proceso indispensable en la administración, al punto que las entidades exigen de manera generalizada la certificación de aprobación de cursos específicos como un requisito obligatorio para habilitar formalmente la modalidad a los servidores públicos.

Para garantizar la sostenibilidad de estas competencias, el 81,3% de las entidades (26 de 32) contempla formalmente acciones de capacitación en temáticas de teletrabajo dentro de su Plan Institucional de Capacitación (PIC) durante la vigencia 2026. El 18,7% restante (6 de 32 entidades) aún no incluye estas competencias dentro de su planeación anual, lo que define una meta clara para la unificación de la política de desarrollo del talento humano en todo el Distrito.

e) Seguimiento y evaluación

El balance del primer semestre de 2026 respecto al componente de seguimiento y evaluación del teletrabajo en el Distrito Capital refleja un escenario de altos niveles de monitoreo operativo. Sin embargo, coexiste un notable rezago en la medición científica de su incidencia real sobre la gestión pública y el bienestar organizacional. A partir de los datos consolidados de la encuesta de sostenibilidad y los reportes sectoriales de gestión, este eje se caracteriza bajo cuatro dimensiones estratégicas:

Monitoreo Operativo versus Medición de Incidencia

El seguimiento de sostenibilidad general muestra un alcance sobresaliente, dado que el 87,5% de las entidades (28 de 32) realiza un monitoreo constante a la implementación de la modalidad, dejando únicamente a un 12,5% (4 entidades) sin mecanismos formales de evaluación.

Por otro lado, la medición de incidencia constituye la gran brecha del modelo: solo el 37,5% de las instituciones (12 de 32) evalúa el impacto real del teletrabajo en el entorno corporativo. El 50,0% (16 de 32) admite omitir por completo estas mediciones y el 12,5% restante no registra información, lo que confirma que el análisis estadístico de impactos sigue siendo una práctica poco frecuente en el Distrito.

Variables de Evaluación en el Impacto Institucional

Dentro del grupo de 12 entidades que han implementado metodologías para medir el impacto, las variables de estudio se concentran principalmente en tres líneas.

El bienestar del servidor se consolida como la prioridad de medición para entidades como el DADEP, la Secretaría Jurídica Distrital (SJD), la Secretaría de Seguridad, Capital Salud y la Agencia ATENEA, evaluando la satisfacción laboral, la salud mental y la conciliación familiar.

La segunda variable es el desempeño y la productividad organizacional, analizada por la SJD, Catastro (UAECD), ÁGATA y el DADEP para contrastar el cumplimiento de metas institucionales frente a los productos entregados. Finalmente, la incidencia ambiental destaca como la variable menos explorada, siendo Catastro y la SJD las únicas dependencias que miden directamente el impacto positivo del teletrabajo en la reducción de la huella de carbono y el ahorro de recursos energéticos.

El Reto Cultural del Seguimiento y Percepción Directiva

Los instrumentos de percepción aplicados a los líderes directivos y jefes inmediatos evidencian la persistencia de barreras culturales frente al monitoreo remoto. El 29,22% de los jefes inmediatos considera que realizar el seguimiento y la evaluación de un teletrabajador es más complejo que el de un funcionario presencial.

A pesar de esta percepción de dificultad, los resultados reales del modelo respaldan su eficiencia operativa: el 58,18% de los líderes reporta que la productividad de sus teletrabajadores se ha mantenido estable, mientras que un destacado 27,88% asegura que esta ha incrementado de manera notoria bajo la modalidad virtual.

Casos de Éxito e Innovaciones Metodológicas

Frente al obsoleto control de horarios presenciales, varias instituciones del Distrito han diseñado herramientas tecnológicas de vanguardia para estandarizar el monitoreo de sus metas:

- **Aplicación Móvil de la Secretaría Jurídica Distrital:** La SJD diseñó y desplegó una app nativa interna que permite a los servidores registrar sus actividades diarias en tiempo real, consolidando información objetiva para facilitar el proceso de evaluación a los jefes inmediatos.
- **Plataforma GIITIC en Catastro Distrital:** La UAECD fortaleció el uso de su sistema GIITIC como soporte técnico para el monitoreo de la jornada laboral y la productividad, complementándolo con informes técnicos trimestrales liderados por la Subgerencia de Talento Humano.
- **Estandarización Curricular en ATENEA:** La agencia consolidó su seguimiento mediante la aplicación rigurosa del Procedimiento P10_TH, reuniendo periódicamente a su Equipo Técnico de Teletrabajo para realizar evaluaciones de desempeño que respaldan la continuidad o reversibilidad de la modalidad.
- **Formatos Estructurados de la Orquesta Filarmónica de Bogotá:** La OFB implementó dos formatos específicos de control que permiten evaluar periódicamente el cumplimiento de compromisos, asegurando que las dinámicas del hogar no afecten la prestación del servicio.
- **Gestión por Resultados en el IDIPRON:** La entidad migró su cultura de supervisión hacia la gestión por resultados, empleando las herramientas integradas de Microsoft 365 para planificar, trazar y coordinar de manera autónoma las metas y productos semanales de sus teletrabajadores.

f) Esquema de trabajo en casa

El seguimiento a la modalidad de Trabajo en Casa en el Distrito Capital, consolidado a partir de los resultados de la encuesta de sostenibilidad del primer semestre de 2026 y los marcos normativos del Distrito, revela que esta alternativa se gestiona de forma diferenciada frente al teletrabajo. En lugar de una figura permanente, opera como un mecanismo de contingencia o flexibilización temporal ante situaciones extraordinarias de carácter médico, locativo o ambiental. A continuación, se despliega el análisis de seguimiento de esta modalidad estructurado en cinco dimensiones estratégicas:

Adopción Institucional y Procedimientos Formales

A diferencia del teletrabajo, el Trabajo en Casa se caracteriza por su transitoriedad y su enfoque en resolver situaciones imprevistas. Bajo esta premisa, la adopción institucional alcanza al 40,6% de las entidades distritales (13 de 32), las

cuales han implementado formalmente la medida dentro de sus opciones de flexibilización laboral. Por el contrario, el 59,4% restante (19 de 32) no ha habilitado esta alternativa en su portafolio institucional.

En materia de estandarización interna, se observa que de las 13 entidades que han adoptado la modalidad, 8 de ellas cuentan con un procedimiento formalmente establecido y documentado para regular las etapas de postulación, aprobación y desconexión laboral. Las 5 entidades restantes operan bajo acuerdos ad-hoc, careciendo de un manual procedimental definido para la gestión del proceso.

Población Activa y Caracterización de los Servidores

Actualmente, un grupo focalizado de 9 entidades distritales reporta personal activo bajo Trabajo en Casa, sumando un total consolidado de 27 servidores públicos en toda la administración pública. La distribución institucional es encabezada por la Contraloría de Bogotá con 6 servidores activos (5 profesionales y 1 técnico); seguida por la Secretaría Distrital de Seguridad con 5 servidores de niveles profesional, técnico y asistencial; y Capital Salud EPS-S con otros 5 servidores (3 técnicos y 2 profesionales).

El resto de la población se distribuye de manera decreciente en la Secretaría General con 4 funcionarios (3 profesionales y 1 asistencial); la Secretaría Jurídica Distrital con 3 servidores (2 profesionales y 1 técnico); la Secretaría de Desarrollo Económico con 1 profesional; y el DADEP con 1 técnico, sumando adicionalmente 2 servidores bajo aprobaciones especiales en la planta global.

Esquemas de Presencialidad y Jornada Laboral

Los esquemas de presencialidad de los funcionarios habilitados varían significativamente de acuerdo con la naturaleza de la contingencia que dio origen a la medida. El modelo 100% virtual constituye el esquema predominante en 6 entidades de la administración, incluyendo a la Secretaría de Desarrollo Económico, la Contraloría de Bogotá, la Secretaría Jurídica y la Secretaría de Seguridad. En este escenario, los servidores laboran la totalidad de su jornada semanal desde sus hogares mientras subsistan las causas que habilitaron el permiso.

Como alternativa, el esquema híbrido o suplementario es aplicado en 3 organizaciones específicas: el DADEP, la Secretaría General y Capital Salud, instancias donde los colaboradores combinan jornadas de asistencia presencial con días de desarrollo de labores de forma remota.

Marcos Normativos y Actos Administrativos de Soporte

El respaldo jurídico para la habilitación del Trabajo en Casa se fundamenta en un marco mixto que articula directrices del orden nacional con resoluciones internas. En el ámbito nacional, las entidades acogen directamente la Ley 2088 de 2021 y el Decreto Nacional 1662 de 2021, lineamiento adoptado expresamente por el IDIPRON, la Secretaría de Seguridad y la Secretaría General.

En el ámbito local, la formalización técnica de los procedimientos excepcionales se soporta en resoluciones internas propias, dentro de las cuales se destacan: la Resolución 0054 de 2025 de la Unidad de Catastro Distrital (UAECD); la Resolución Reglamentaria 014 de 2024 de la Contraloría de Bogotá; la Resolución 1019 de 2025 de la Secretaría de Desarrollo Económico; la Resolución 368 de 2022 del DADEP; la Resolución 195 de 2022 de la Secretaría Jurídica Distrital; y la Resolución 085 de 2021 de Canal Capital, esta última derivada originalmente de la contingencia sanitaria.

Causales y Circunstancias de Aplicación Institucional

El seguimiento técnico identifica cinco grandes causales estratégicas que justifican el otorgamiento del Trabajo en Casa como herramienta para responder a situaciones críticas imprevistas dentro del talento humano del Distrito:

- **Condiciones Médicas Transitorias:** Dirigidas a proteger la salud del servidor. Es liderada por la Secretaría Jurídica Distrital bajo la autorización de condiciones médicas excepcionales certificadas no prorrogables (como posoperatorios, gestantes en su último trimestre o lesiones físicas), y por la Secretaría General ante condiciones de salud especiales.

- **Emergencia Ambiental y Ahorro de Recursos:** Destaca el hito de sostenibilidad del IDIPRON, entidad que aplicó esta modalidad como parte de la ejecución de los lineamientos distritales de medidas para contribuir al ahorro de agua y energía de la ciudad.
- **Fallas de Infraestructura Física y Locales:** Aplicadas de manera preventiva por la Contraloría de Bogotá y la Secretaría de Seguridad ante daños, reformas locativas en las instalaciones o problemas graves de conectividad en las sedes físicas.
- **Calamidades Domésticas y Emergencias Familiares:** Implementada de forma excepcional por la Secretaría de Desarrollo Económico y la Secretaría de Seguridad ante situaciones imprevistas de fuerza mayor del servidor o enfermedad grave de un familiar que requiera acompañamiento directo.
- **Alteraciones de Movilidad y Orden Público:** Ejecutada con un enfoque preventivo y reactivo por Capital Salud, la Contraloría y la Secretaría de Seguridad ante huelgas, protestas o marchas que impidan el traslado seguro de los servidores a sus sedes de trabajo.

4. Desarrollo de cursos de teletrabajo (teletrabajadores y jefes) — Aulas del Saber Distrital

Con el propósito de garantizar la sostenibilidad técnica y la apropiación normativa de la modalidad remota, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, en articulación con el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), dispone de dos escenarios de capacitación especializada en la plataforma Aula del Saber Distrital.

Esta estrategia opera bajo una metodología virtual-asincrónica con inscripciones permanentes, lo que elimina las barreras de espera por cohortes o fechas específicas. De esta forma, se facilita un esquema de autoinscripción directa, permitiendo a los servidores públicos acceder a la formación en cualquier momento de la vigencia, de acuerdo con sus ritmos de aprendizaje y disponibilidades horarias.

Los cursos oficiales de la línea de aprendizaje se encuentran publicados en los siguientes enlaces:

- Curso de Teletrabajo para Teletrabajadores: **Enlace de Acceso de Moodle**
<https://capacitacion.moodle.serviciocivil.gov.co/curso/2248>
- Curso de Teletrabajo para Directivos: **Enlace de Acceso de Moodle**
<https://capacitacion.moodle.serviciocivil.gov.co/curso/2249>

Ficha Técnica de los Cursos

La ficha técnica de los cursos se muestra en la tabla 2.

Tabla 2. *Ficha Técnica de los Cursos*

Variable / Criterio	Curso: Teletrabajadores	Curso: Jefes y Directivos
Línea de Aprendizaje	Competencias funcionales (técnicas y administrativas)	Competencias funcionales (técnicas y administrativas)
Intensidad Horaria	30 horas	30 horas
Plataforma Tecnológica	PAO / Moodle	PAO / Moodle
Certificación Otorgada	Participación DASCD	Participación DASCD
Público Objetivo	Planta (Carrera, provisionales, temporales) y contratistas	Planta (Carrera, provisionales, temporales) y contratistas

Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá - DDDI – Oferta institucional de formación 2026.

Balance Histórico de Servidores Formados

El avance en las metas de capacitación virtual registra un consolidado acumulado de 1.098 servidores públicos formados durante el segundo semestre de 2025 y primer semestre 2026, distribuidos por vigencia y nivel jerárquico como se detalla a continuación en la Tabla 3:

Tabla 3. *Servidores formados en teletrabajo*

Curso Formación Virtual (Aula del Saber)	Vigencia 2025 (sem 2)	Vigencia 2026 (sem 19)	No. Formados
Teletrabajo para Jefes - Directivos	5	15	20
Teletrabajo para Teletrabajadores de Entidades	708	370	1.078
Total participantes formados	713	385	1.098

Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá - DDDI – Oferta institucional de formación 2026.

Análisis de Tendencias

- **Composición de la población formada:** Existe un predominio absoluto de participación en el curso de teletrabajadores, el cual concentra el 98,2% (1.078 servidores). Esto denota una alta demanda de inducción y alineación normativa por parte de los funcionarios de base que acceden a la modalidad de teletrabajo.
- **Comportamiento del liderazgo directivo:** Aunque el volumen total del curso para jefes es menor (20 aprobados en el periodo), se registra un crecimiento significativo entre 2025 y 2026, al pasar de 5 a 15 directivos formados. Este incremento se alinea de forma positiva con las solicitudes cualitativas de las encuestas distritales, donde se identificó la necesidad apremiante de capacitar a las líneas de supervisión en metodologías virtuales de seguimiento por resultados.
- **Sostenibilidad y Autonomía:** El modelo de autoinscripción permanente implementado en Moodle ha demostrado ser eficiente para mantener una matrícula viva, permitiendo capturar 385 nuevos servidores formados en la vigencia 2026 sin requerir esfuerzos logísticos de convocatorias presenciales simultáneas o despliegue de frentes presupuestales adicionales.

5. Encuesta de percepción a teletrabajadores y jefes de teletrabajadores

Continuando con el ejercicio de escucha activa desarrollado entre 2021 y 2025, se presenta a continuación la actualización de la Encuesta de Percepción del Teletrabajo Distrital para la vigencia 2025 y el primer semestre de 2026.

5.1. Percepción de teletrabajadores

Perfil de los participantes

Teniendo en cuenta el consolidado de trabajadores activos al cierre de junio de 2026 que corresponden a 6338 servidores, los participantes en la encuesta, 2212 representan el 34.90%.

Respecto del sexo, el 67,6% de los participantes en la encuesta se identifica como mujer, mientras que el 32.2% de los participantes se identifican como hombres y 0.2% prefieren no responder.

El perfil demográfico de los participantes revela una muestra total de 2.212 teletrabajadores, caracterizada por una fuerte concentración en las etapas intermedias y avanzadas de la vida laboral activa. El grupo más representativo es el de 39 a 49 años, que por sí solo constituye el 40,64% del total. Si a este segmento se le suma el de 50 a 59 años, se evidencia que dos de cada tres encuestados (67,18%) se encuentran en su madurez profesional, un periodo típicamente asociado a una mayor estabilidad familiar y roles de liderazgo o consolidación de carrera.

Por el contrario, la participación de los extremos generacionales es notablemente baja. Los jóvenes de 18 a 26 años apenas representan el 1,27% de la muestra, lo que sugiere que las posiciones que permiten el trabajo remoto total son menos accesibles para quienes inician su trayectoria laboral, o bien, que este grupo prefiere la presencialidad para su desarrollo inicial. En el otro extremo, los mayores de 70 años son una excepción casi absoluta con solo dos registros. No obstante, destaca que el 10,58% de los participantes tiene entre 60 y 70 años, demostrando que una parte significativa de la fuerza laboral mayor se ha adaptado con éxito a las dinámicas del teletrabajo. Finalmente, el segmento de 27 a 38 años aporta una quinta parte (20,89%) de la base de datos, equilibrando la balanza con una fuerza laboral joven-adulta que domina las herramientas digitales nativas. Al analizar el panorama completo, se concluye que cualquier conclusión o tendencia derivada de esta encuesta de percepción estará fuertemente influenciada por la visión de adultos de mediana edad, cuyas prioridades de conciliación de vida personal, familiar y laboral suelen diferir de las de los empleados más jóvenes.

Nivel de Satisfacción de los teletrabajadores

El análisis de satisfacción del universo de 2.212 teletrabajadores revela un escenario con una aprobación masiva y un descontento prácticamente inexistente. El 98,69% de los teletrabajadores (2.183) se declara conforme con el modelo, consolidando un bloque positivo sin precedentes. Este resultado está impulsado de manera contundente por el nivel "Muy satisfecho", que por sí solo abarca al 84,31% de los encuestados (1.865), complementado por un 14,38% (318) que se siente "Satisfecho". Estas cifras demuestran que el teletrabajo no solo cumple con las expectativas básicas, sino que genera un impacto altamente óptimo en la experiencia de la gran mayoría del personal.

Por otra parte, las posturas intermedias y negativas son marginales y no representan un riesgo estadístico para la sostenibilidad del modelo. El segmento "Neutral" es mínimo, sumando apenas el 0,81% de la muestra (18 trabajadores), lo que indica que casi no hay personal indeciso o indiferente ante la modalidad. Asimismo, el rechazo total acumula solo un 0,50% (11 personas) entre quienes se declaran "Muy insatisfechos" (8 empleados, 0,36%) e "Insatisfechos" (3 empleados, 0,14%). En conclusión, el modelo de teletrabajo está plenamente consolidado y goza de una aceptación casi unánime dentro de la entidades y organismos distritales, ver Tabla 4.

Tabla 4. Nivel de Satisfacción de los teletrabajadores

Nivel de Satisfacción	Frecuencia	Porcentaje (%)
Muy satisfecho	1865	84,31%
Satisfecho	318	14,38%
Neutral	18	0,81%

Nivel de Satisfacción	Frecuencia	Porcentaje (%)
Muy Insatisfecho	8	0,36%
Insatisfecho	3	0,14%

Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá - DDDI – Resultados encuesta de percepción teletrabajadores 2026

Modalidad y Condiciones de la Jornada Laboral

El teletrabajo en el Distrito se desarrolla predominantemente bajo el esquema de Teletrabajo Híbrido o Suplementario, caracterizado por laborar de 2 a 3 días semanales desde el hogar y asistir de forma presencial los días restantes para garantizar la continuidad y articulación de las dependencias. Sin embargo, persisten esquemas de teletrabajo autónomo y móvil en casos autorizados.

- **El Alivio del Caos de Movilidad:** Debido a las múltiples obras de infraestructura y transporte en Bogotá, el traslado diario es catalogado por los servidores como una fuente crítica de estrés. Teletrabajadores de localidades periféricas o de la Sabana (como Facatativá, Soacha, Zipaquirá o El Rosal) reportan tiempos de viaje extenuantes de entre 2 y 6 horas diarias (hasta 12 a 15 horas semanales) en transporte masivo (SITP/Transmilenio) o intermunicipal. El teletrabajo elimina de inmediato este desgaste, permitiendo redirigir el tiempo y la energía mental directamente al cumplimiento de sus metas laborales.
- **Impacto Económico Directo:** Un día de presencialidad representa gastos de transporte, parqueadero y alimentación de entre \$15.000 y \$100.000 por jornada. El trabajo remoto se traduce en un ahorro sustancial directo en el salario real de los servidores públicos, reportando disminuciones de gastos de hasta \$240.000 mensuales en pasajes para quienes viajan desde municipios como Soacha.

Bienestar, Motivación y Salud del Servidor

Los teletrabajadores distritales expresan de manera casi unánime (marcando las opciones de "SIEMPRE" o "CASI SIEMPRE") una notable estabilidad emocional y satisfacción con la modalidad, describiendo mejoras directas en su salud mental y un mejor estado de ánimo para trabajar.

- **El Rol de Cuidado y Protección Social:** El teletrabajo actúa como una herramienta relevante de conciliación entre responsabilidades laborales y de cuidado humano para cuidadores primarios (madres cabeza de familia y cuidadores de menores o de adultos mayores de hasta 93 años de edad). De igual forma, es una medida indispensable para teletrabajadores con diagnósticos médicos complejos (cáncer de mama, metástasis ósea con movilidad reducida, cardiopatía arterial con antecedentes de infartos o trastorno de ansiedad crónico), permitiéndoles trabajar en ambientes controlados y libres de riesgos inmunológicos.
- **Alerta de Hiperconectividad:** Como principal desafío de bienestar, se identifica la falta de desconexión efectiva. Diversos servidores señalan que las jornadas se extienden a altas horas de la noche (9:00 pm o 10:00 pm) para cumplir con requerimientos imprevistos enviados por las dependencias.

Apoyo Institucional, Herramientas y Productividad

- **Apoyo de Jefes y Compañeros:** Los teletrabajadores perciben una actitud colaborativa por parte de sus equipos y afirman que las reuniones virtuales programadas resultan eficaces para alinear prioridades.
- **Suite de Herramientas Utilizadas:** El soporte diario de la labor se basa en Microsoft Office 365, Teams, Google Workspace, y aplicativos de gestión documental institucional como Orfeo o Almera. La conexión remota segura se realiza a través de la VPN institucional, la cual suele presentar fallas frecuentes e intermitencias reportadas por los usuarios.
- **Suministro de Equipamiento:** Persiste el reclamo institucional debido a que la gran mayoría de servidores debe usar sus propios recursos personales (computadores, internet, sillas, iluminación) para teletrabajar, dado que el Distrito no provee estos elementos ergonómicos al hogar.

Aspectos Importantes y Alertas de los Servidores

- **Criterio IDIGER frente a gestión del riesgo:** Se destaca la exitosa iniciativa implementada en el IDIGER de exigir que cada teletrabajador cuente en su hogar con un Plan Familiar para Emergencias y un Kit de Emergencia físico. Se sugiere estandarizar esto a nivel distrital para mejorar sustancialmente las capacidades de respuesta ciudadana ante contingencias ambientales o terremotos.
- **Software de Control Invasivo (UAECD):** Los funcionarios rechazan contundentemente las iniciativas de instalación de software que monitorean la inactividad, minuto a minuto en pantalla, dado que no miden de forma real la productividad y deterioran la confianza institucional.

Histórico de Percepción del Teletrabajo (2021 - 2026)

El comportamiento histórico de la encuesta revela la maduración y consolidación de la modalidad remota en el Distrito Capital, la cual transitó de ser una medida de contingencia a posicionarse como una política pública de bienestar laboral. A lo largo de estos seis años, los indicadores clave de satisfacción, cumplimiento de expectativas y ahorros económicos registraron una tendencia ascendente sostenida, respaldados por una madurez operativa donde la productividad laboral se mantuvo blindada en sus niveles máximos.

Consolidación del Bienestar y Satisfacción

El análisis evolutivo de la percepción de los servidores públicos demuestra que el teletrabajo distrital ha transitado con éxito desde una medida de contingencia en 2021 hacia una política de bienestar. A lo largo de estas seis vigencias, el indicador global de satisfacción mantuvo una trayectoria ascendente y sólida, rompiendo la meseta del 98,6% sostenida entre 2023 y 2025 para alcanzar un máximo histórico del 99,5% de aprobación general en la presente vigencia.

Este respaldo se alinea de forma directa con el cumplimiento de las expectativas emocionales, profesionales y personales de los colaboradores, una variable que registró un crecimiento sostenido de más de diez puntos porcentuales al pasar del 84,0% en 2021 al 94,7% en 2026. Estas cifras confirman que la modalidad de teletrabajo se ha posicionado de forma exitosa como un componente de salario emocional bien valorado dentro de la administración distrital.

Madurez Operativa y Estabilidad de la Productividad

El indicador de productividad se ha mantenido en el techo de la medición durante todo el sexenio, moviéndose de un 99,5% en 2021 a un 99,6% en 2026, lo que certifica la alta responsabilidad y autonomía de la planta de personal. Esta estabilidad operativa se ha visto apalancada por dos factores críticos: la maduración en la asignación de metas y el fortalecimiento de la infraestructura digital.

Por un lado, la percepción de que el teletrabajo no incrementó la carga laboral pasó de un 71,0% en 2021 a un destacado 92,2% en 2026. Por el otro, el despliegue institucional de software para el seguimiento de tareas acompañó este proceso cultural, registrando un incremento sostenido del 56,0% al 68,4% en el mismo periodo, garantizando entornos medibles y transparentes.

El Teletrabajo como Mitigador Socioeconómico y de Ciudad

Finalmente, el histórico de percepción demuestra que el teletrabajo ha trascendido el ámbito laboral para convertirse en una herramienta de resiliencia urbana frente a las complejidades de movilidad de Bogotá. La variable asociada a la generación de ahorros económicos para los funcionarios mostró el salto más drástico de toda la medición, escalando del 83,0% en 2021 a un contundente 95,4% en 2026. Este resultado cobra relevancia en el contexto actual de la ciudad, fuertemente impactado por frentes de obra vial, transformando el trabajo en casa en un alivio vital para el tiempo y las finanzas familiares.

Asimismo, los temores iniciales sobre el deterioro de la cultura organizacional se disiparon. El indicador que evalúa que las relaciones laborales con los compañeros no se han visto desmejoradas creció del 90,0% en 2021 al 98,0% en 2026, dando indicios de que los equipos distritales han aprendido a construir lazos de confianza a través de la virtualidad.

Esta tendencia de crecimiento sostenido y maduración del modelo se encuentra detallada de manera cuantitativa en la Tabla 5, la cual consolida los resultados históricos de percepción entre las vigencias 2021 y 2026.

Tabla 5. *Histórico de Percepción del Teletrabajo*

Variable	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Siempre se cumplen expectativas	84,0%	90,0%	91,5%	90,9%	92,8%	94,7%
Se consideran satisfechos	98,0%	98,5%	98,6%	98,6%	98,6%	99,5%
No aumentó la carga laboral	71,0%	84,4%	85,7%	86,7%	88,7%	92,2%
No presentaron dificultades	96,0%	97,8%	96,9%	97,1%	97,6%	97,6%
Cuentan con software/herramientas	56,0%	55,7%	60,3%	61,1%	64,7%	68,4%
No disminuyó su productividad	99,5%	99,6%	99,7%	99,9%	99,8%	99,6%
No disminuyó tiempo de integración con el equipo	61,0%	83,8%	86,8%	88,5%	88,7%	88,0%
Generan ahorro de dinero	83,0%	83,6%	84,9%	88,0%	88,8%	95,4%
Relaciones laborales no desmejoraron	90,0%	94,7%	97,1%	98,2%	98,6%	98,0%

Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá - DDDI – Resultados encuesta de percepción teletrabajadores 2026

5.2. Percepción de directivos y jefes de teletrabajadores

Nivel de satisfacción directivos y jefes

El análisis de la perspectiva directiva se fundamenta en 256 formularios válidos de jefes inmediatos que lideran equipos con personal en teletrabajo durante la vigencia 2025-2026. El 85.9% de los encuestados pertenece al Nivel Directivo de la administración distrital, representando sectores clave como Planeación (14.8%), Salud (14.1%), Entes de Control (13.3%) y Gobierno (9.4%).

Tabla 6. Nivel de Satisfacción directivos y jefes

Nivel de Satisfacción	Frecuencia	Porcentaje (%)
Satisfecho	98	38.3%
Neutral	72	28.1%
Muy Satisfecho	64	25.0%
Insatisfecho	21	8.2%
Muy Insatisfecho	1	0.4%

Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá - DDDI – Resultados encuesta de percepción jefes de teletrabajadores 2026

De acuerdo con la Tabla 6. El 63.3% de los jefes manifiesta un nivel de satisfacción positivo (Satisfecho o Muy Satisfecho), mientras que un 28.1% adopta una posición neutral y solo un 8.6% expresa insatisfacción. Esto descarta que la modalidad genere un rechazo generalizado en el nivel directivo distrital.

Esfuerzo de Seguimiento y Continuidad Operativa

- **Seguimiento Comparado:** El 66.0% de los jefes afirma que realizar el seguimiento es igual que coordinar al personal presencial, mientras que el 3.9% considera que es más fácil. El 30.1% lo encuentra más difícil, lo que demuestra que, para la gran mayoría de directivos, el control de metas no añade una carga administrativa superior.
- **Continuidad Operativa de las Dependencias:** El 66.8% de los jefes indica que su dependencia nunca se ha visto afectada por la ausencia física del teletrabajador en su puesto de oficina durante los días de teletrabajo. Además, el 62.1% asegura que los días presenciales pactados son siempre suficientes para adelantar las tareas conjuntas de la dependencia.

Impacto del Teletrabajo en Desempeño y Clima Laboral

Los directivos distritales reportan que el teletrabajo mantiene o eleva los indicadores clave del talento humano:

- **Productividad Laboral:** El 62.5% afirma que se mantiene igual y un 23.8% asegura que ha aumentado de manera notable. Un 13.7% percibe disminuciones.
- **Calidad de los Productos:** El 74.6% sostiene que la calidad de los entregables permanece igual y el 17.6% percibió mejoras, con un 7.8% que reportó desmejora.
- **Responsabilidad y Compromiso:** El 73.0% indica que el compromiso sigue igual de alto, mientras que un 16.8% reportó incrementos.
- **Clima Laboral de la Dependencia:** El clima organizacional se ha beneficiado en un 21.9% de los casos, permaneciendo igual en un 69.5% y desmejorando en apenas el 8.6%. Además, el 73.0% de los jefes afirma que liderar un equipo en teletrabajo no es más agotador emocionalmente que liderar un equipo presencial.

Brechas Estructurales de Capacitación y Tecnología

- **Formación Directiva:** El 66.8% de los jefes (171 de 256) reporta no haber recibido capacitación alguna para desempeñar su rol de líder en la modalidad de teletrabajo. Este vacío de formación técnica genera que muchos directivos busquen aplicar metodologías tradicionales de control horario presencial en lugar de liderazgo remoto ágil por objetivos.

- **Carencia de Herramientas de Gestión de Proyectos:** El 64.5% de los jefes (165 de 256) afirman que no cuentan con software tecnológico específico para realizar el seguimiento de las actividades de su equipo.

Recomendaciones Estratégicas del Liderazgo

- Estructurar capacitaciones prioritarias obligatorias para el nivel de jefatura distrital, enfocadas en: (a) Seguimiento a la productividad de teletrabajadores, (b) Metodologías ágiles de proyectos, (c) Uso de tecnologías colaborativas (Teams, Planner, etc.), y (d) Deberes y Derechos de la modalidad.
- Promover la coincidencia del equipo en la oficina durante 1 o 2 días específicos a la semana para reuniones de alineación grupal y actividades de cultura y cohesión, evitando asistir individualmente a responder correos.
- Avanzar progresivamente en la dotación física de herramientas tecnológicas, licencias en la nube (evitando intermitencias de la VPN) e insumos ergonómicos para el hogar, asegurando un entorno de trabajo digno y seguro.

Análisis de Tendencias de la Gestión Directiva

El comportamiento histórico de la encuesta refleja la evolución de los líderes institucionales en su transición hacia la supervisión remota, mostrando un importante repunte en la aceptación general del modelo tras haber superado una etapa de resistencia y adaptación en los años previos. Esta tendencia positiva se encuentra respaldada por una disminución en las barreras metodológicas de seguimiento y una mayor estabilización en la mitigación de inconvenientes operativos, lo que demuestra que las jefaturas están migrando con éxito hacia liderazgos basados en la gestión por resultados y entregables.

Los datos cuantitativos que sustentan esta transformación en la gobernanza interna se detallan de manera cronológica en la Tabla 7, sirviendo como punto de partida para evaluar la madurez de la cultura organizacional frente a la modalidad virtual.

- **Recuperación de la satisfacción:** Tras una tendencia a la baja entre 2023 y 2025, la satisfacción de los jefes repuntó al 63,1% en 2026, lo que demuestra una mejor adaptación de los líderes a la supervisión remota.
- **Estabilización de inconvenientes:** El porcentaje de directivos que reporta no tener problemas operativos se estabilizó en un 71,4%.
- **Alivio en la supervisión:** La percepción de que supervisar a distancia es "más difícil" cayó al 25,6% (casi 6 puntos menos que el año anterior), confirmando que las jefaturas están adoptando mejores metodologías de seguimiento basadas en productos y entregables en lugar de control de horarios presenciales.

Tabla 7. Encuestas de percepción de teletrabajo — Directivos 2023-2026

Variable	2023	2024	2025	2026
Satisfechos con la implementación	70,94%	62,47%	57,80%	63,10%
No han tenido inconvenientes	80,0%	76,0%	73,40%	71,40%
Seguimiento es más difícil que a presenciales	21,13%	29,22%	31,20%	25,60%
Perciben aumento de productividad	26,42%	27,88%	27,30%	20,80%

Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá - DDDI – Resultados encuesta de percepción jefes de teletrabajadores 2026

6. Encuesta de medición de huellas ambientales y de calidad de vida del teletrabajo distrital

Convencidos de la necesidad de medir el impacto ambiental del teletrabajo distrital, se aplica la encuesta virtual de medición de huellas ambientales y de calidad de vida a los teletrabajadores activos de las entidades distritales.

La medición del teletrabajo en las entidades y organismos distritales para el periodo 2025 revela un impacto sobresaliente en la sostenibilidad ambiental, el bienestar de los servidores públicos, la equidad socioeconómica y la eficiencia en el uso de los recursos energéticos. Siguiendo la metodología estructurada por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC), este informe detalla los resultados obtenidos a partir de la encuesta aplicada a una muestra de 1,078 servidores públicos pertenecientes a 31 entidades de Bogotá D.C. Las conclusiones muestran que el teletrabajo no es solo una modalidad laboral flexible, sino una herramienta de transformación organizacional y ecológica de gran alcance para el Distrito:

- **Huella de Carbono:** Se evitó la emisión de 281,10 toneladas de CO₂ al año (23,42 toneladas mensuales), equivalentes a la siembra mensual de más de 301 árboles.
- **Huella de Energía:** Se dejaron de consumir 32.150,39 galones de combustible al año (2.679,20 galones mensuales) por la reducción en los desplazamientos diarios.
- **Huella de Calidad de Vida:** Los servidores ahorraron 233.908 horas de viaje al año en el tráfico bogotano, recuperando en promedio 1 hora y 47 minutos diarios.
- **Huella de Equidad:** Se generó un ahorro financiero para los empleados de \$5,030.28 millones anuales (promedio de \$388.859 mensuales por persona).

Análisis de las huellas ambientales

Huella de Carbono: Contribución Ambiental del Teletrabajo: El mayor impacto de reducción de CO₂ se concentra en aquellos servidores que habitualmente se desplazan en Carro Particular, quienes representan el 42.98% de la reducción total (121.05 toneladas), a pesar de representar solo el 18.27% de la muestra.

Huella de Calidad de Vida: Retorno de Tiempo y Satisfacción: El ahorro de tiempo por desplazamientos que en promedio representa 9 días enteros de vida que antes se gastaban en trancones y ahora se dedican al descanso, la familia y el desarrollo personal, se traduce en una de las tasas de satisfacción laboral más altas registradas en el sector público:

- Satisfacción General: 4.85 / 5.0 (el 87.7% de los servidores califica su satisfacción con la nota máxima de 5).
- Balance de Vida-Trabajo: El 89.61% afirma que su balance mejoró "mucho" con la adopción del teletrabajo.
- Disposición del Espacio: El 99.44% cuenta con un espacio físico completamente adecuado y cómodo en su hogar.

Huella de Equidad: Foco en Género y Economía Familiar: La medición del teletrabajo desde una perspectiva de equidad revela dos hallazgos de gran relevancia para el diseño de políticas públicas con impacto social:

- Impacto de Género: El 67.63% (729 personas) de los teletrabajadores son mujeres. Esto resalta que el teletrabajo actúa como una poderosa herramienta de equidad de género, facilitando la conciliación de la vida laboral y familiar para las mujeres, quienes históricamente asumen una carga desproporcionada de responsabilidades de cuidado doméstico.
- Impacto por Estrato Socioeconómico: El 61.69% de los teletrabajadores pertenecen a los estratos 1 (0.83%), 2 (11.69%) y 3 (49.17%), que corresponden a los grupos de menores y medianos ingresos del sector público.

Huella Energética: Patrones de Consumo y Equipamiento: La huella energética analiza los cambios en el consumo eléctrico debido al uso de equipos de cómputo y climatización. La encuesta revela una transición altamente eficiente de la oficina al hogar:

- **Transición a Laptops:** En la oficina, el 78.39% (845 personas) utilizan computadoras de escritorio (PCs), que típicamente consumen entre 150W y 250W. Sin embargo, en el hogar, el 54.55% (588 personas) realizan sus actividades con computadoras portátiles (laptops), cuyo consumo energético es drásticamente menor (entre 30W y 65W). Esto mitiga el impacto del consumo en las facturas residenciales.
- **Climatización:** A diferencia de otras capitales, solo el 2.50% (27 hogares) de los teletrabajadores utilizan aire acondicionado en casa, debido al clima templado y templado-frío de Bogotá. Esto evita incrementos sustanciales de energía por climatización.

Evolución histórica del teletrabajo

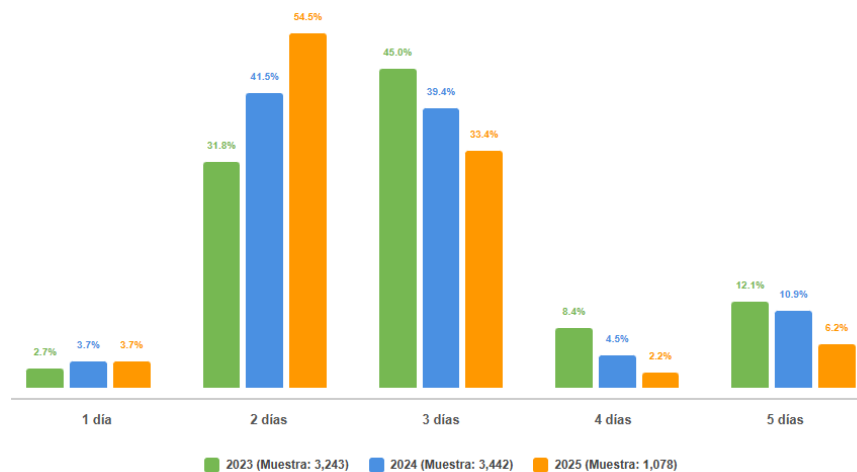
El análisis evolutivo de la distribución semanal del teletrabajo entre los años 2023 y 2025 revela una transformación significativa en las preferencias de la fuerza laboral, transitando desde esquemas altamente flexibles hacia un modelo híbrido firmemente unificado.

A través de este enfoque, se evidencia que el esquema de dos días de teletrabajo por semana ha experimentado un crecimiento excepcional. Esta modalidad se consolidó en 2025 como la opción mayoritaria con el 54,5% de las preferencias, marcando un fuerte contraste con el 31,8% registrado originalmente en 2023. Está marcada tendencia coincide directamente con el declive de la modalidad de tres días, la cual pasó de ser el estándar dominante en 2023 con un 45,0% a representar solo el 33,4% en el último año. Todo indica que el grueso de la fuerza laboral está concentrando sus preferencias en un rango intermedio muy específico.

Por otra parte, las opciones ubicadas en los extremos muestran un comportamiento marginal. Mientras que la presencialidad casi absoluta de un día se estabilizó en un bajo 3,7%, el teletrabajo a tiempo completo de cinco días sufrió una contracción drástica al reducirse prácticamente a la mitad, cayendo del 12,1% al 6,2%, comportamiento que se puede observar en la Gráfica 8.

Estos hallazgos demuestran que el entorno laboral ha superado la etapa del trabajo remoto masivo, convergiendo de forma madura hacia un punto de equilibrio óptimo que balancea la presencialidad con dos días de flexibilidad en el hogar. Este comportamiento es un factor clave que la organización debe considerar para la planeación eficiente de sus espacios físicos y el diseño de políticas internas.

Gráfica 8. Distribución porcentual del teletrabajo por semana



Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá - DDDI – Resultados medición de impacto del teletrabajo 2025.

Evolución histórica de las huellas ambientales (2022–2025)

El análisis consolidado de las mediciones de impacto del teletrabajo entre 2022 y 2025 demuestra que el teletrabajo constituye una estrategia de sostenibilidad, eficiencia y bienestar social altamente efectiva para la administración distrital. Al evaluar el histórico, es fundamental destacar que la disminución nominal en las cifras de mitigación ambiental y energética observada al cierre del periodo responde a un cambio metodológico en el tamaño de la muestra encuestada en 2025, la cual descendió a 1.078 servidores en comparación con los promedios superiores a los 3.000 participantes de las vigencias anteriores. Al analizar los datos bajo una perspectiva proporcional y libre de sesgos, se evidencia que el impacto positivo por cada teletrabajador individual se ha mantenido constante y optimizado a lo largo del tiempo.

En la dimensión ambiental y de eficiencia energética, el teletrabajo se consolida como una herramienta contundente de mitigación frente a la crisis de movilidad de Bogotá. Durante el periodo de máxima participación censal en 2023, el modelo demostró su capacidad multiplicadora al evitar la emisión mensual de 113 toneladas de CO₂ (equivalente a la siembra de 1.453 árboles) y ahorrar 4.268 galones de combustible mensuales. Al corregir el sesgo muestral en la medición de 2025, resalta un dato altamente positivo: a pesar de contar con casi una tercera parte de los encuestados frente al año anterior, el ahorro de combustible se situó en 2.679 galones mensuales; esta proporcionalidad superior revela que el personal bajo la modalidad remota mitigó trayectos presenciales originalmente más largos o complejos, optimizando el rendimiento ecológico del programa por cada puesto virtual activo.

Por otra parte, los indicadores de calidad de vida y equidad socioeconómica confirman que el beneficio percibido a nivel individual ha conservado su senda de éxito independientemente del volumen del censo. El retorno de tiempo libre en trancones y traslados registró un promedio histórico constante de más de 2 horas diarias por funcionario entre 2022 y 2024, situándose en un robusto margen de 1 hora y 47 minutos diarios incluso en la medición acotada de 2025. En términos de equidad, el alivio financiero directo en transporte, alimentación y parqueaderos blindó activamente el poder adquisitivo de los hogares, alcanzando un promedio de \$663.617 mensuales por persona en 2024 y manteniendo un impacto significativo de \$388.859 mensuales por servidor en 2025, lo que ratifica que la política pública genera un valor agregado constante y sostenible en el bienestar de cada colaborador.

La evolución histórica que integra los resultados consolidados de la vigencia 2025 con las mediciones de los años anteriores (2022, 2023 y 2024), se presenta en la Tabla 8.

Tabla 8: Comparativa medición de huellas ambientales 2022-2025

Indicador	Medición 2022 (1.863 encuestados)	Medición 2023 (3.243 encuestados)	Medición 2024 (3.442 encuestados)	Medición 2025 (1.078 encuestados)
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.	104 toneladas, equivalente a la siembra mensual de más de 1.337 árboles.	23.4 toneladas, equivalente a la siembra mensual de más de 301 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.	Se dejaron de utilizar 2.679 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.	Un teletrabajador se ahorra en promedio 1 hora y 47 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.	Un teletrabajador ahorra más de \$388.859 mensuales, en promedio.

Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá - DDDI – Resultados medición de impacto del teletrabajo 2025.

Análisis de Tendencias

El análisis de los cuatro periodos de medición revela dinámicas interesantes en la evolución del teletrabajo en el Distrito Capital:

- **Densidad del Ahorro Individual vs. Tamaño de Muestra:** En los periodos con mayor cantidad de encuestados (2023 y 2024), las emisiones totales evitadas de CO2 y el consumo de combustible son mayores en términos absolutos debido a la masa crítica de la muestra. Sin embargo, en 2025, a pesar de evaluar una muestra más concentrada de 1,078 servidores, la eficiencia relativa por persona se mantiene extraordinariamente sólida: el ahorro individual de combustible y de emisiones sigue reportando una mitigación de alto impacto.
- **Estabilización de la Calidad de Vida:** El tiempo diario de desplazamiento ahorrado muestra un promedio consistente de más de 2 horas en los primeros tres años, con una ligera reducción en 2025 a 1 hora y 47 minutos diarios. Esta variación se explica por el perfil de transporte del grupo de 2025, el cual cuenta con una alta proporción de usuarios de medios no motorizados o peatonales (como bicicleta o caminata, representando el 7.32% de los encuestados) y un esquema híbrido donde los trayectos son menores en distancia promedio, reflejando una descentralización laboral urbana más efectiva.
- **Dinámica de Ahorros Financieros:** La Huella de Equidad registra una evolución muy relevante, con un ahorro promedio mensual de \$388,859 pesos por persona en 2025. Estos datos corroboran que el teletrabajo se consolida como un subsidio indirecto y sustancial para las finanzas del hogar, especialmente en estratos 1, 2 y 3.

7. Asistencia técnica permanente para el mejoramiento en la implementación del teletrabajo

La Dirección Distrital de Desarrollo Institucional continúa desarrollando 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.

Durante el periodo comprendido entre el segundo semestre de 2025 y el primer semestre de 2026, se desplegó un ciclo estratégico de Asistencias Técnicas (AT) y jornadas de capacitación dirigidas tanto a los equipos institucionales responsables de implementar el teletrabajo (ETAs) como a directivos y nuevos teletrabajadores. El programa combinó entornos de aprendizaje presenciales y virtuales, registrando un volumen total de 165 asistentes y alcanzando niveles de satisfacción excepcionales, consolidados en un promedio general de 4,9 sobre 5,0 puntos. Este balance confirma la madurez metodológica del equipo asesor y la alta utilidad práctica que los organismos distritales le asignan a los lineamientos normativos y herramientas digitales provistas.

Balance de Asistencias Técnicas Ejecutadas

Durante el periodo evaluado, se consolidó el despliegue metodológico de la estrategia de teletrabajo a través de la realización de ocho (8) asistencias técnicas especializadas. Este ciclo de formación abordó de manera simultánea las necesidades normativas de los comités internos, jefes directivos y nuevos teletrabajadores, logrando un impacto directo en 165 servidores públicos de la administración distrital. El desglose cronológico de las asesorías y el volumen de participación por cada organismo se detallan en la Tabla 9:

Tabla 9. Asistencia técnica en teletrabajo Distrital, II semestre 2025 – I semestre 2026

Id	Entidad	Asistencia Técnica	Participantes	Modalidad
1	Secretaría Distrital de Educación (SED)	SED Teletrabajo para nuevos teletrabajadores	120	Presencial
2	Instituto Distrital de Recreación y Deporte (IDRD)	Charla Virtual de Teletrabajo - Teletrabajadores IDRD	25	Virtual
3	Instituto para la Economía Social (IPES)	IPES Teletrabajo para directivos	8	Presencial
4	Instituto Distrital de Gestión de Riesgos (IDIGER)	Inquietudes de aplicación de Teletrabajo Casos especiales IDIGER	5	Virtual
5	Fondo de Prestaciones Económicas (FONCEP)	Inquietudes de aplicación de lineamientos de Teletrabajo FONCEP	3	Virtual
6	Secretaría Distrital de Gobierno (SDG)	Aplicación de lineamientos de Teletrabajo Sec Gobierno	2	Virtual
7	Instituto Distrital de Turismo (IDT)	Inquietudes de lineamientos de Teletrabajo IDT	1	Virtual
8	Secretaría General de la Alcaldía Mayor (SGAMB)	Inquietudes de aplicación de Teletrabajo Casos especiales	1	Virtual

Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá - DDDI – Asistencias técnicas 2025-2026

Análisis de Cobertura y Participación Institucional

El despliegue de las asistencias técnicas demostró un alcance intersectorial robusto, impactando a sectores clave de la administración pública mediante enfoques adaptados a sus perfiles operativos:

- **Jornadas Virtuales Masivas:** Se destacan eventos de alto impacto como la Charla Virtual de Teletrabajo - IDRD (25 asistentes) y la sesión generalizada de Aplicación de Lineamientos Entidades orientada de forma transversal a todos los sectores distritales.
- **Enfoques Presenciales a gran escala:** La Inducción para Nuevos Teletrabajadores de la Secretaría Distrital de Educación (SED) se consolidó como la de mayor envergadura física, totalizando 120 asistentes presenciales en una sola sesión.
- **Capacitación de Alta Gerencia:** En febrero de 2026, se llevó a cabo el taller presencial IPES Teletrabajo para Directivos, capacitando a 8 líderes estratégicos del Instituto para la Economía Social con el fin de alinear las directrices de la alta dirección con las metodologías virtuales.

- **Asesorías Personalizadas Especializadas:** Se atendieron de manera focalizada células directivas y técnicas del IDIGER, FONCEP y el Instituto Distrital de Turismo (IDT) para resolver inquietudes en la radicación de políticas internas y casos de salud especial.

Evaluación de Satisfacción por Criterios

El desempeño del equipo de profesionales y el diseño logístico de los eventos fueron evaluados con puntuaciones sobresalientes a través de las encuestas de satisfacción diligenciadas por los participantes, en una escala de 1 a 5:

- **Dominio de la Temática:** Fue el criterio con el rendimiento más alto del ciclo, promediando una calificación perfecta de 5,0 puntos en la mayoría de las sesiones. Los asistentes resaltaron de forma reiterada la "claridad, precisión y manejo del conocimiento" de los asesores, destacando el uso de un lenguaje técnico pero accesible.
- **Utilidad de la Temática:** Evaluada de forma sostenida entre 4,9 y 5,0 puntos. Los servidores y directivos validaron que los contenidos abordados son de aplicabilidad e impacto inmediato para la flexibilización y modernización de sus respectivas entidades.
- **Organización Logística y Conectividad:** Registró un promedio general de 4,8 puntos. Las plataformas virtuales demostraron estabilidad y los espacios físicos para eventos masivos contaron con los recursos audiovisuales idóneos.
- **Manejo del Tiempo:** Aunque promedió un saludable 4,62 puntos, se ubicó como el margen con mayor oportunidad de optimización. Esto responde a incidentes logísticos específicos, como el retraso reportado en el inicio de la jornada de inducción de la SED por problemas de citación presencial ajenos al equipo expositor.

Diagnóstico de Voces Ciudadanas de los Participantes

Al revisar cualitativamente el campo de observaciones libres de las encuestas de satisfacción, las opiniones de los servidores públicos y jefes distritales se agruparon en tres grandes tendencias de retroalimentación:

- **Agradecimiento y Reconocimiento Directo:** Existe un respaldo al acompañamiento brindado por los asesores. Frases como "agradecimiento al profesional por su disposición y acompañamiento" o "la asesoría de ustedes es muy importante" ratifican la necesidad institucional del programa.
- **Necesidad de Involucrar a las Jefaturas Inmediatas:** Múltiples teletrabajadores sugirieron de forma explícita ampliar las convocatorias de estas charlas directamente a los jefes de cada unidad o dirección. Argumentan que, para sostener el éxito del modelo, es vital que los líderes compartan la misma visión normativa y de flexibilización laboral que sus subordinados.
- **Monitoreo Adaptativo de Procesos:** Los directivos de algunas entidades manifestaron que "no todas las entidades tienen la misma lógica de aplicación", sugiriendo que las futuras asistencias técnicas continúen flexibilizando las plantillas de seguimiento acorde a la misionalidad y madurez tecnológica de cada sector administrativo.

Conclusiones

- **Consolidación y Maduración de la Política Pública:** El teletrabajo en el Distrito Capital superó la etapa de contingencia para transformarse en una política pública de bienestar laboral definitiva. Ello se evidencia en el cumplimiento anticipado de las metas de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano, cerrando el periodo analizado con un universo consolidado de 6.338 teletrabajadores activos.

- **Altos niveles de satisfacción en la Percepción del Servidor:** La encuesta de escucha activa reveló un respaldo masivo e histórico de la planta de personal, alcanzando un índice de satisfacción general del 99,5%. La modalidad mitiga de forma directa los problemas de movilidad y estrés urbano, devolviendo a los funcionarios un promedio de más de 2 horas diarias de tiempo libre y protegiendo el poder adquisitivo de los hogares vulnerables.
- **Sostenibilidad Ambiental y Eficiencia Relativa:** El programa se consolidó como una herramienta de alto impacto en la mitigación del cambio climático y la eficiencia energética de la ciudad. Al corregir los sesgos muestrales, la medición demostró que cada puesto de teletrabajo activo aporta un rendimiento ecológico constante mediante la reducción sistemática de emisiones de CO₂ y el ahorro de miles de galones de combustible.
- **Aceptación Directiva y Transición Cultural:** El nivel de satisfacción de los jefes inmediatos registró un repunte favorable del 63,1%. Los líderes confirman que la alternancia híbrida no afecta la continuidad operativa de las dependencias, disipando los temores tradicionales sobre pérdidas de rendimiento y blindando la productividad laboral en un techo histórico del 99,6%.
- **Capacitación y Liderazgo Remoto:** Se identificó un reto en la formación de las líneas de supervisión, puesto que el 66,8% de los jefes reporta no haber sido capacitado para liderar equipos virtuales. Esta carencia genera la persistencia de controles horarios tradicionales o propuestas de monitoreo invasivas, visibilizando la necesidad de priorizar competencias en metodologías ágiles de proyectos.
- **Retos en Infraestructura:** A pesar del éxito del modelo, la carga tecnológica se delega mayoritariamente en el servidor, ya que el 65,6% de las entidades tienen dificultades en el suministro de equipos de cómputo.
- **Eficiencia de la Formación Virtual Asincrónica:** El modelo de autoinscripción permanente del Aula del Saber Distrital demostró ser un canal logístico altamente eficiente y sostenible, acumulando 1.098 servidores públicos formados. Destaca el crecimiento del 200,0% en la capacitación de directivos, lo que responde directamente a las demandas institucionales de fortalecimiento de liderazgos virtuales.
- **Impacto de la Asistencia Técnica:** El despliegue de las asistencias técnicas logró coberturas multisectoriales a gran escala, impactando a 165 servidores en ocho jornadas y obteniendo una calificación de satisfacción de 4,9 sobre 5,0 puntos. El sobresaliente dominio temático del equipo asesor valida la pertinencia de continuar con el acompañamiento presencial y virtual para unificar los criterios normativos distritales.