

**Dirección Distrital de Desarrollo  
Institucional**



**Informe Balance  
Teletrabajo  
Distrital**

Diciembre 2019

Alcaldía de Bogotá

**SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D. C.**

ENRIQUE PEÑALOSA  
Alcalde Mayor de Bogotá D. C.

RAÚL J. BUITRAGO ARIAS  
Secretario General

CRISTINA ARISTIZÁBAL CABALLERO  
Subsecretaria Técnica

CÉSAR OCAMPO CARO  
Director Distrital de Desarrollo Institucional

**EQUIPO TÉCNICO:**

MARISOL SUÁREZ BARRETO  
BIBIANA RAVELO PIÑEROS  
SONIA GARCÍA SALCEDO

**AGRADECIMIENTOS:**

Entidades y Organismos del orden Distrital  
Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones  
Ministerio del Trabajo  
Departamento Administrativo de la Función Pública

BOGOTÁ D. C.  
Diciembre 2019

## INDICE

1. CONTEXTO.....	4
1.1 Marco Legal del Teletrabajo en el Distrito Capital:.....	6
1.2 Definiciones:.....	8
2. PROBLEMÁTICA ENCONTRADA .....	8
3. ACCIONES PLANTEADAS .....	9
4. ACCIONES DESARROLLADAS .....	10
4.1 Pacto por el Teletrabajo en el Distrito Capital – “Día sin carro, Bogotá Teletrabaja” .....	11
4.2 Estrategia Única de Implementación del Teletrabajo. ....	11
4.3 Foro Internacional de Teletrabajo – Programa de Buenas Prácticas. ....	14
4.4 Conmemoración día Internacional del Trabajo: reconocimiento a teletrabajadores .....	17
4.5 Talleres y mesas técnicas con Equipos Técnicos de Gestión y Desempeño Institucional de Teletrabajo. 18	
4.6 Curso Teletrabajo Distrital – Soy10 Aprende .....	19
4.7 “Bogotá, Líder Nacional en Teletrabajo” .....	20
4.8 “Feria de Teletrabajo - Medellín” – octubre 29 y 30 de 2019.....	21
4.9 Campaña Teletrabajo Distrital .....	23
4.10 Acciones Generales .....	26
5. LOGROS Y BENEFICIOS.....	30
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	38

## 1. CONTEXTO

La administración Distrital no ha permanecido ajena a los beneficios y retos que ha traído la llamada Cuarta Revolución Industrial, con la cual las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, han generado cambios significativos en los distintos ámbitos de la sociedad, a nivel económico y por su puesto en el campo laboral.

Ya no solo estamos siendo impactados por el uso de los computadores y los equipos móviles, sino también por desarrollos como la Inteligencia Artificial, el Big Data, el uso del almacenamiento en la Nube, el Machine Learning y otras herramientas, cuya utilización forma parte de la Transformación Digital que el Gobierno Nacional promueve, y que consiste en remodelar las organizaciones públicas y privadas para que sean más ágiles, innovadoras y centradas en sus usuarios buscando siempre mejorar su experiencia.

El Teletrabajo se constituye en una práctica laboral resultante de este proceso, que está siendo altamente valorado en los programas de bienestar laboral y muestra un alto crecimiento a nivel global; ya que permite beneficios para la calidad de vida y la productividad de los trabajadores y las organizaciones, además de contribuir con la tan anhelada movilidad sostenible en tiempos en que se prevé, de acuerdo con pronósticos de la Organización de las Naciones Unidas, que el 70% de las personas vivirán en las ciudades al 2030. (Jeffrey Sachs Foro Ágora Bogotá septiembre 2019).

En Colombia, desde el año 2008 con la expedición de la Ley 1221, Ley de Teletrabajo en el país y su posterior reglamentación a través del Decreto 0884 de 2012, el Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio del Trabajo, con el apoyo del Ministerio TIC, se propuso como objetivo masificar esta modalidad laboral tanto en el sector público como en la empresa privada.

En concordancia con los objetivos del nivel central, el Distrito Capital se unió a esta iniciativa con la firma del Pacto por el Teletrabajo en el año 2012, y la expedición del Decreto 596 de 2013, con el cual estableció medidas encaminadas a incrementar la productividad, generar una movilidad sostenible, fomentar la innovación organizacional, mejorar la calidad de vida de los trabajadores y promover el uso efectivo de las tecnologías de la información y las comunicaciones. En línea con este propósito, el Plan Distrital de Desarrollo 2016 – 2020 “BOGOTÁ MEJOR PARA TODOS” planteó como una de sus metas incrementar la participación del Teletrabajo en la ciudad.

El objetivo del programa Distrital de Gobierno 2016-2020, fue propiciar el desarrollo pleno del potencial de los habitantes de la ciudad, para alcanzar la felicidad de todos en su condición de individuos, miembros de una familia y de la sociedad, y a través del Teletrabajo, la administración Distrital visualizó su gestión en tener ciudadanos con calidad de vida y bienestar laboral, con Innovación Pública, con Ciudadanos y trabajadores digitales, Talento humano de excelencia, Enfoque de resultados, Trabajo en equipo, Formación Revolucionaria Soy10, Campañas de Divulgación de Resultados, Mediciones constantes y Evidencias.

Desde el sector privado, como meta Plan de Desarrollo se propuso Incrementar un 30% la participación del Teletrabajo en las empresas en Bogotá, con una línea base de 30.3335 teletrabajadores, según Estudio de Penetración del Teletrabajo 2014 – MinTIC); en tanto que, en el sector público, la meta fue convertir a Bogotá en referente Nacional e Internacional en Teletrabajo con dos metas: 100% de las Entidades con Teletrabajo implementado y, 1.000 Funcionarios Teletrabajadores en el Distrito.

En febrero de 2017, la Secretaría General como Entidad cabeza del Sector Gestión Pública, firmó un memorando de entendimiento con el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, con el cual las entidades implementan un plan de promoción y fomento al Teletrabajo que permita impulsar la innovación, mejorar la movilidad, mejorar la calidad de vida de los trabajadores y el uso efectivo de la tecnología en la ciudad de Bogotá; así como apoyar, promover e impulsar esta modalidad de trabajo desde la Administración Distrital.

Posteriormente, a través de la Circular 018 de 2018, estableció la Estrategia Única de implementación del Teletrabajo en las entidades y organismos distritales; orientada a fomentar la creación de valor público, aumentar la productividad, el bienestar y la calidad de vida de los servidores y la Ciudadanía en general, con el fin de adoptar e implementar el Teletrabajo en las entidades de la Administración Distrital a 31 de diciembre de 2019.

En el gráfico 1, se ilustran las principales decisiones y acciones adoptadas por la administración para desarrollar la implementación del Teletrabajo en el Distrito.

**Gráfico 1**



## 1.1 Marco Legal del Teletrabajo en el Distrito Capital:

A continuación, se resumen las normas que constituyen el marco legal vigente para la aplicación del teletrabajo a nivel Distrital.

NORMATIVIDAD	ASPECTOS FUNDAMENTALES
<p>En Colombia, el teletrabajo se encuentra regulado por la <b>Ley 1221 de 2008</b>, que promueve el teletrabajo para la generación de empleo y autoempleo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regula el teletrabajo como instrumento de generación de empleo (Art 1°).</li> <li>• Establece la política pública de fomento al teletrabajo (Art 3°).</li> <li>• Fomenta la implementación del teletrabajo en entidades públicas y privadas (Art 5°).</li> <li>• Establece garantías laborales para los teletrabajadores (Art 6°).</li> </ul>
<p>El <b>Decreto 0884 de 2012</b>, reglamenta la Ley 1221 de 2008 para la relación laboral de dependencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regula el teletrabajo como relación laboral dependiente (Art 2°).</li> <li>• Define las condiciones del contrato o vinculación de Teletrabajo (Art 3°).</li> <li>• Promueve la igualdad de trato a los teletrabajadores (Art 4°).</li> <li>• Establece medidas de afiliación a Sistema de Seguridad Social Integral y Prevención de Riesgos Profesionales (Art 7°, 8°, 9°).</li> <li>• Establece funciones de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo (Art 12°).</li> </ul>
<p><b>Decreto 596 de 2013</b> Aplicación del teletrabajo en entidades y organismos del <b>Distrito Capital / Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Define la responsabilidad del nivel directivo de expedir los actos administrativos que requiere la implementación en cada entidad (Art 2).</li> <li>• Establece la necesidad de crear Comités Coordinadores de Teletrabajo en las entidades (Art.3°) y sus funciones (Art.4°).</li> <li>• Orienta sobre la necesidad de identificar las actividades con opciones de teletrabajo en el manual de funciones (Art 6°).</li> <li>• Establece la necesidad de realizar una Prueba Piloto para evaluar su operatividad en las entidades (Art7°).</li> <li>• Define los criterios de prioridad para para otorgar el teletrabajo a los servidores del distrito (Art 8).</li> <li>• Establece la necesidad de evaluar el avance y los resultados de la implementación (Art 9).</li> </ul>
<p><b>Circular Distrital 043 de 2017:</b> Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá - Balance Teletrabajo en las entidades Distritales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicita a las entidades distritales que suscribieron el Pacto por el Teletrabajo, suministrar información del estado de avance en la Fase 1 de implementación del Teletrabajo.</li> </ul>

NORMATIVIDAD	ASPECTOS FUNDAMENTALES
<p><b>Acuerdo 710 de 2018 del Concejo de Bogotá D.C.</b> fomento del teletrabajo para personas con discapacidad, Adultos Mayores y Cuidadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomenta el teletrabajo para los servidores con estas condiciones (Art 1).</li> <li>• Define las entidades responsables para implementar este lineamiento (Art 4) y entidades ejecutoras (Art 6).</li> <li>• Establece la necesidad de crear el sistema de información de teletrabajo para personas bajo estas condiciones (Art 8).</li> </ul>
<p><b>Circular 018 de 2018:</b> - Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá - Estrategia Distrital para la Implementación de la modalidad de Teletrabajo en las entidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Secretaría General ratifica el compromiso de implementar la modalidad del Teletrabajo desde la Administración Distrital y por ello, fija los lineamientos en torno a una Única Estrategia de Implementación del Teletrabajo con el acompañamiento, asistencia técnica y seguimiento y a través de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional lidera, apoya, promueve e impulsa el plan de acompañamiento a cada una de las entidades distritales.</li> </ul>
<p><b>Circular 027 de 2019</b> del Ministerio del Trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realiza precisiones sobre la implementación del Teletrabajo en las entidades, entre ellos, las visitas domiciliarias al puesto de trabajo, y lo establecido en el numeral 7 del Artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, con respecto a las obligaciones hacia los teletrabajadores en la forma y disposición de los respectivos presupuestos.</li> </ul>
<p><b>Circular 032 de 2019</b> – Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pone a disposición de las áreas administrativas y financieras de las entidades y organismos distritales la información que recopila los valores por concepto de telefonía fija, energía eléctrica e internet, como referencia para realizar el pago por los conceptos descritos, a los teletrabajadores que tengan a su cargo, durante las vigencias 2019 y 2020; en cumplimiento del numeral 7 del Artículo 6° de la Ley 1221 de 2008.</li> </ul>
<p><b>Formulación del Nuevo Decreto Distrital Teletrabajo y Exposición de motivos - 2019</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación, fomento y sostenibilidad del Teletrabajo en organismos y entidades del Distrito Capital.</li> <li>• En los CRITERIOS DE PRIORIDAD, se incluyeron los servidores víctimas de violencia de género, y con amenazas contra la integridad física.</li> <li>• En FASE DE IMPLEMENTACIÓN, las entidades deberán expedir la Resolución General en un plazo máximo de seis (6) meses contados a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Decreto Distrital. Una vez adoptada, deberá contar con una amplia divulgación y socialización a todos los funcionarios de la entidad.</li> <li>• Ajustes en MODALIDAD DE TELETRABAJO A IMPLEMENTAR, así como en el PROCEDIMIENTO.</li> </ul>

NORMATIVIDAD	ASPECTOS FUNDAMENTALES
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En IMPLEMENTACIÓN Y SOSTENIBILIDAD, las entidades y organismos del orden distrital implementarán la modalidad de Teletrabajo de manera progresiva, en mínimo el 4% de la planta laboral; siempre y cuando los cargos lo permitan y los servidores cuenten con las competencias y el lugar adecuado para hacerlo.</li> </ul>

## 1.2 Definiciones:

Para lograr la implementación del modelo de Teletrabajo en el Distrito Capital, la Administración Distrital adoptó las siguientes definiciones:

- **Teletrabajo:** forma de organización laboral que consiste en que el servidor público desempeña sus actividades desde un lugar diferente a las instalaciones de la entidad, utilizando como soporte las tecnologías de la información y las comunicaciones-TIC.
- **Teletrabajador:** servidor público que utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio para realizar su actividad laboral fuera de la sede de la entidad, en cualquiera de las modalidades de teletrabajo definidas por la ley.
- **Teletrabajo Suplementario:** modalidad de teletrabajo que consiste en que el teletrabajador labora dos o tres días a la semana en su casa u otro lugar específico previamente acordado con la entidad y el resto del tiempo lo hace en la oficina.
- **Teletrabajo Autónomo:** modalidad de teletrabajo que consiste en que el teletrabajador labora la mayor parte del tiempo en su casa u otro lugar específico previamente acordado con la entidad y solo acude a la oficina en algunas ocasiones para reuniones de trabajo o eventos de capacitación y bienestar.
- **Teletrabajo Móvil:** se da cuando el teletrabajador labora la mayor parte del tiempo en la calle utilizando las TIC para su comunicación con la entidad.
- **Pacto por el Teletrabajo:** acuerdo de voluntades firmado entre la entidad distrital y el Gobierno Nacional representado por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y el Ministerio del Trabajo, en el cual la entidad acuerda implementar el teletrabajo para sus servidores.

## 2. PROBLEMÁTICA ENCONTRADA

En el año 2016 se realizó el diagnóstico del estado de implementación del Teletrabajo en las entidades y organismos del Distrito, según las fases definidas en el libro Blanco de Teletrabajo del MinTIC. El ejercicio arrojó que, de las 60 entidades y organismos del orden distrital, sólo cuatro (4) de ellas, el Teletrabajo fue adoptado: el Instituto de Desarrollo Urbano, la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, la Secretaría Distrital

de Integración Social y, la Secretaría Distrital de Ambiente; con un número total de 26 Teletrabajadores, frente a una planta de personal que superaba los 26.000 servidores.

En las reuniones conjuntas con las entidades, se detectó que no era clara la normatividad, había pocos datos, cero estadísticas, y cada entidad realizaba acciones sin estrategia. Entre las condiciones relacionadas con los avances en la implementación del Teletrabajo en el Distrito, se detectó:

- **Necesidad de asignar el liderazgo de la estrategia de implementación al interior de las entidades distritales:** dado que se consideró que se trataba de un reto de gran importancia para esta Administración, se decidió que fuera la Secretaría General como cabeza de sector de Gestión Pública, quien asumiera esta tarea, bajo la coordinación de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional.
- **Vacíos en la normativa Distrital de Teletrabajo:** Se observó que el Decreto 596 del 2013 presentaba varios vacíos como el tiempo de duración del piloto de teletrabajo allí planteado y la forma de evaluarlo y como otorgar compensación por gastos al teletrabajador.
- **Transición en las plantas de personal:** la salida de la planta temporal y la adecuación de las nuevas plantas de personal en las entidades del Distrito, hicieron que las entidades aplazaran el inicio de la implementación del teletrabajo para cuando culminaran este proceso.
- **Falta de presupuesto:** Las entidades no presupuestaban recursos propios para ejecutar la modalidad laboral.
- **Vacíos en el seguimiento:** no se contaba con información sobre los avances en número de teletrabajadores, ni mediciones de los resultados del piloto planteado en el año 2013.
- **Falta de compromiso de implementación por parte de las entidades distritales.**
- No había claridad sobre el manejo presupuestal y contable con respecto a las obligaciones definidas en el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008.
- No todas las entidades habían firmado el Pacto por el Teletrabajo.

### 3. ACCIONES PLANTEADAS

Con el fin de dar cumplimiento a la meta del Plan Distrital de Desarrollo “BOGOTÁ MEJOR PARA TODOS, de “Incrementar un 30% la participación del Teletrabajo en las empresas Bogotanas”, (Pag 418 Tomo 1), desde la Alta Consejería TIC de la Alcaldía Mayor de Bogotá, se definieron acciones de promoción de esta modalidad laboral en la ciudad, en alianza con el Ministerio TIC, la Cámara de Comercio de Bogotá y los gremios.

Por otra parte, teniendo como marco en el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral, que busca promover el desarrollo pleno del potencial de los servidores públicos, desde la Secretaría General de la Alcaldía Mayor, a través de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, se asumió el liderazgo y la coordinación de la

estrategia única de implementación del Teletrabajo en el Distrito, con el fin de fortalecer la aplicación del modelo al interior de los organismos y entidades distritales, teniendo como líneas de acción:

- Compromiso institucional: tomar decisiones y expedir actos administrativos que dieran soporte y lineamientos a las acciones a emprender.
- Evaluación y seguimiento: recoger información para medir del estado de avance de la estrategia y su impacto, de manera que se pudieran monitorear los avances y retos, así como sustentar objetivamente sus beneficios.
- Acompañamiento técnico: ofrecer guías y protocolos y brindar asesoría a los responsables de liderar el proceso en las entidades, basados en las mejores prácticas de teletrabajo, con el fin de facilitar para apoyar el proceso de implementación.
- Capacitación: brindar capacitación a las personas involucradas en la estrategia desde distintos roles, equipos técnicos, teletrabajadores, jefes de teletrabajadores y funcionarios interesados, a través de talleres presenciales y cursos virtuales.
- Promoción: Divulgación de las normas, avances y buenas prácticas en teletrabajo para motivar y facilitar la implementación y el desarrollo de una cultura favorable al teletrabajo.
- Articulación Institucional: cooperación tanto a nivel distrital como con el nivel nacional, a fin de generar una dinámica de construcción participativa que llevara al mejoramiento continuo del modelo al interior del Distrito, en alineación y aportando a la Política Pública de Teletrabajo a nivel nacional.

## MODELO DE BIENESTAR PARA LA FELICIDAD LABORAL

### Numeral 1.1. Capítulo 1

---

*"1.1 Jornada laboral: La Administración Distrital en cabeza de la Secretaría General y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, en un término no mayor a tres (3) meses a partir de la firma del presente acuerdo, expedirá los actos administrativos correspondientes a los jefes de las Entidades, **con el fin de impulsar la puesta en marcha de la modalidad de teletrabajo**, agotando las fases previas, para atender las circunstancias especiales de sus servidores públicos que lo ameriten, incluidas las madres o padres cabeza de familia con hijos en condiciones de discapacidad garantizando en todo caso la prestación del servicio."*

---

## 4. ACCIONES DESARROLLADAS

En cumplimiento de las metas definidas al inicio de la administración, se desarrollaron las siguientes acciones para promover la implementación del Teletrabajo en el Distrito durante el periodo 2016-2020

#### 4.1 Pacto por el Teletrabajo en el Distrito Capital – “Día sin carro, Bogotá Teletrabaja”

Con el acompañamiento de la Comisión Asesora del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – MinTIC, las actividades de Teletrabajo desarrolladas desde la Secretaría General se enfocaron en el acercamiento y articulación con las entidades y organismos del distrito. En febrero de 2018 en el desarrollo de la campaña del Pacto por el Teletrabajo, se realizó el evento “Día sin carro, Bogotá Teletrabaja”.

En esta oportunidad se invitaron a todas las Entidades Distritales faltantes, a firmar el Pacto por el Teletrabajo, logrando pasar del 50% al 85% de las entidades del Distrito con firma del pacto por el Teletrabajo.

**Imagen 1 – Evento “Dia sin carro, Bogotá Teletrabaja”**



#### 4.2 Estrategia Única de Implementación del Teletrabajo.

A través de la Circular 018 de 2018, la Administración Distrital, con el acompañamiento, asistencia técnica y seguimiento, a través de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, quien en adelante lidera, apoya, promueve e impulsa el plan de acompañamiento a cada una de las entidades distritales, fueron definidos los lineamientos dirigidos a la Administración Distrital, en torno a una única estrategia de implementación del Teletrabajo, los cuales se detallan a continuación:

1. La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, adopta la Estrategia Distrital de implementación de Teletrabajo para los años 2018 a 2020, que contempla las cinco fases identificadas en el documento “Libro Blanco – El ABC del Teletrabajo en Colombia” emitido por el Ministerio de las Tecnologías de la

Información y las Comunicaciones -MinTIC- y la Corporación Colombia Digital en 2013: Compromiso Institucional, Planeación General, Autoevaluación, Prueba Piloto y Adopción.

2. Para desarrollar la preparación y ejecución de las cinco fases señaladas, todas las entidades y organismos del Distrito contarán con el acompañamiento y asistencia técnica que brindará la Secretaría General, a través de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional.
3. Para efectos de surtir la fase de Planeación General, todas las Entidades y los Organismos deberán elaborar un plan de sensibilización de Teletrabajo dirigido a los líderes y jefes, que permita impulsar y apoyar la implementación de este mecanismo al interior de la Administración Distrital.
4. Para realizar la fase de Autoevaluación, las Entidades y los Organismos deberán realizar un balance a nivel jurídico, tecnológico, organizacional y de recursos humanos, con el fin de determinar la disponibilidad de las condiciones básicas requeridas para la implementación del Teletrabajo.
5. Todas las Entidades y los Organismos pertenecientes a la Administración del Distrito Capital, deberán haber culminado con la fase de prueba piloto al finalizar la vigencia de 2018, atendiendo los criterios señalados en el artículo 7° del Decreto Distrital 596 de 2013.
6. Para efectos de llevar cabo la implementación de las fases de prueba piloto y la de adopción definitiva de la estrategia, se deberá dar especial observancia a los criterios de priorización establecidos en el artículo 8° del Decreto Distrital 596 de 2013, conforme al cual se dará prioridad a los servidores que se encuentren en cualquiera de las siguientes situaciones:
  - a. Discapacidad o movilidad reducida.
  - b. Con hijos o padres en situación de discapacidad que requieran su presencia.
  - c. Con hijos en la etapa de primera infancia (de 0 a 5 años de edad).
  - d. Bajo indicaciones médicas especiales.
  - e. En situación de desplazamiento forzado.
  - f. Madre o padre cabeza de familia.
  - g. Lactantes o gestantes que puedan desempeñarse en actividades teletrabajables y que de manera voluntaria acepten esta modalidad.
  - h. Residentes en zonas rurales apartadas.
7. Las entidades de control, así como el Concejo de Bogotá, participarán en la Estrategia de implementación del Teletrabajo en la Administración Distrital, conforme al plan de acción y metas que fijen para el efecto, y para esto, contarán con el acompañamiento y asistencia técnica que brindará la Secretaría General, a través de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional.
8. La Secretaría General a través de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, efectuará el seguimiento de la Estrategia Distrital de implementación de Teletrabajo; y definirá las acciones para su sostenibilidad y/o mejoramiento. Para esto las Entidades y los Organismos deberán reportar trimestralmente, a esa Dirección y bajo los parámetros que se establezcan, los avances, los beneficios, el número de servidores vinculados bajo esta modalidad y los indicadores dispuestos, entre otra información.

En una socialización dirigida a los equipos técnicos de apoyo en Teletrabajo de las entidades y organismos, se realizó el Lanzamiento de Estrategia Única de Implementación del Teletrabajo; con la asistencia de 97 funcionarios responsables y líderes de Teletrabajo, se presentaron las etapas de aplicación de la Estrategia, los compromisos 2018 y 2019, así como el Termómetro que representa la apuesta de cada entidad en el cumplimiento de la meta Distrito al 31 de diciembre de 2019: 1000 teletrabajadores.

El objetivo de la socialización se centró en el compromiso de las entidades distritales por implementar el Teletrabajo, a través de la elaboración de planes y cronogramas que permitieran avanzar en la adopción definitiva del Teletrabajo a diciembre de 2019.

Bajo la Estrategia, todas las Entidades y Organismos del Distrito abordan las fases definidas en el Libro Blanco del Teletrabajo (MinTIC), y definen el equipo técnico de Teletrabajo, quienes tendrán a cargo la identificación de cargos teletrabajables, revisión jurídica, tecnológica, administrativa, planeación e implementación.

**Imagen 2 – Evento “Estrategia Única de Implementación del Teletrabajo”**



**Imagen 3 – Termómetro - Estrategia Única de Implementación del Teletrabajo**



### 4.3 Foro Internacional de Teletrabajo – Programa de Buenas Prácticas.

Con el fin de optimizar la estrategia de implementación del Teletrabajo en la Administración Distrital, la Secretaría General, realizó un evento de apropiación de conocimiento y experiencias sobre Teletrabajo, en países de la Región.

Es así como a través del Programa de Buenas Prácticas de la Dirección de Relaciones Internacionales, fueron invitados los expertos internacionales Viviana Díaz, responsable de la Implementación de la Estrategia Teletrabajo en Argentina, y Cristian Salazar, académico y experto chileno en el tema y sus implicaciones.

El ejercicio de intercambio a cargo de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., se desarrolló a través del foro internacional “El Teletrabajo en la Administración Distrital: hacia una ciudad más inteligente e incluyente” durante los días 28, 29 y 30 de noviembre, el cual se constituyó en una oportunidad tanto para divulgar la Estrategia Distrital de Teletrabajo, como para compartir conocimientos, experiencias e inquietudes sobre la aplicación del modelo, cumpliendo con los objetivos propuestos para el evento. Los invitados internacionales compartieron conocimientos y experiencias valiosas, enfocando su discurso a reforzar los beneficios e importancia del Teletrabajo, los avances en esta modalidad laboral en Latinoamérica y en ofrecer recomendaciones para aplicarlo exitosamente. Las ponencias giraron alrededor del tema del Teletrabajo desde diversos puntos de vista: su génesis en el mundo, la evolución que ha tenido en cada país de América Latina, ventajas e implicaciones, la importancia de la capacitación en el cambio cultural necesario para su implementación, entre otros. promueve e impulsa el plan de acompañamiento a cada una de las entidades distritales, fueron definidos los lineamientos dirigidos a la Administración Distrital.

**Imagen 4 – Evento “Foro Internacional de Teletrabajo”**



Igualmente se contó con las intervenciones del MinTIC, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Concejo de Bogotá y la Administración Distrital.

Durante esta sesión se discutió y se reflexionó sobre los aspectos fundamentales para lograr una adecuada estrategia de implementación del teletrabajo. Para lo cual, los panelistas reseñaron la importancia de tener indicadores de medición de productividad, de conciliación y de convivencia. Asimismo, se resaltó la importancia de buscar la sostenibilidad de estas estrategias a través del tiempo por medio del compromiso de la alta dirección de las entidades y promover que estas iniciativas sean de largo aliento y no que finalicen con los cambios de administraciones gubernamentales. Para ello, es necesario empezar a crear datos objetivos que respalden la importancia y los resultados positivos de la implementación del teletrabajo en la ciudad.

Adicionalmente, se destacó la importancia de la formación y capacitación desde dos perspectivas, fortaleciendo las habilidades duras o “hard skills” y las habilidades blandas o “soft skills”, es decir una formación en lo tecnológico, en lo humano, capacitar en habilidades cognitivas y emocionales.

Durante la segunda parte del intercambio de conocimiento se realizó un taller con entidades del gobierno distrital, del orden nacional, empresas públicas y privadas, el cual constituyó un espacio importante de reflexión colectiva sobre los desafíos en la implementación de la estrategia del Teletrabajo en Bogotá. La jornada inició con presentaciones de los expertos internacionales, luego se realizó una actividad en grupos con acompañamiento de los expertos invitados, y se cerró con la retroalimentación sobre las conclusiones.

**Imagen 5 – Programa de Buenas prácticas en Teletrabajo”**



De manera general, entre los desafíos identificados por las entidades están:

- Cambio cultural asociado a directivos, jefes y trabajadores. Desde distintas perspectivas, es necesario que los directivos se comprometan para impulsar las iniciativas asociadas al teletrabajo, los jefes deben cambiar sus imaginarios sobre el control e iniciar a tener una relación con sus colaboradores y los posibles trabajadores deben comprender que no todas las personas tienen la capacidad para teletrabajar. Ésta es una modalidad de trabajo exigente

que requiere de disciplina, compromiso y unas capacidades para el manejo de las tecnologías.

- Realizar capacitaciones a los colaboradores desde dos perspectivas, la formación en tecnologías y también en estrategias para ser eficientes teletrabajadores.
- Existen vacíos normativos y falta de claridad en los lineamientos de implementación. Éstos ponen en riesgo la implementación del teletrabajo en las entidades, con especial énfasis en el sector público, los vacíos están asociados a la claridad de los efectos y cubrimiento de riesgos laborales, categorización de los cargos teletrabajables y el cubrimiento de los gastos asociados al teletrabajo (pago de servicios públicos, internet, mobiliario, entre otros). Este último genera especial relevancia por estar relacionado con el manejo de recursos públicos y el no uso adecuado puede acarrear implicaciones penales y disciplinarias.
- Asimismo, se señaló que las entidades consideran importante definir indicadores de productividad y calidad de los teletrabajadores.
- Por otra parte, se deliberó sobre la deficiencia en protocolos de seguridad de la información cuando un colaborador teletrabaja, esto relacionado a los temas de confidencialidad y manejo de la información.
- Las entidades en fases avanzadas de implementación del teletrabajo, identificaron como retos importantes los mecanismos de medición y control, la seguridad de la información y la importancia de contar con estrategias de divulgación y difusión sobre diferentes aspectos del teletrabajo.

En conclusiones, los expertos internacionales, reconocieron la importancia de los enormes esfuerzos que actualmente Bogotá está desarrollando en la implementación de políticas y programas en torno al teletrabajo. Asimismo, realizaron una retroalimentación sobre los retos y desafíos identificados por las entidades. En primer lugar, señalan que empezar a ser conscientes y aceptar la necesidad del cambio cultural es el principio para lograrlo, por ello exhortan a las entidades y organizaciones a continuar promoviendo y concientizando sobre los beneficios del mismo.

Por otra parte, reconocieron que los esfuerzos de implementación del teletrabajo son mayores en el sector público que en el privado. Sin embargo, incentivan a continuar trabajando para promover los cambios culturales y disminuir la resistencia al cambio de nuevas modalidades laborales, como es el teletrabajo.

También destacan que es primordial que se promuevan las capacitaciones asociadas al cambio cultural de jefes y la alta dirección, resaltando que la confianza es la base para lograr una eficiente implementación del teletrabajo. Sin ésta no se puede aplicar. Asimismo, es importante capacitar a los trabajadores en herramientas tecnológicas y en las mejores estrategias para teletrabajar para ser más eficiente y disminuir riesgos psicosociales.

#### 4.4 Conmemoración día Internacional del Trabajo: reconocimiento a teletrabajadores

El 03 de mayo de 2019 en el Auditorio del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - MinTIC, y con el objetivo de presentar los logros alcanzados en la implementación de la estrategia teletrabajo en las entidades distritales y organismos de control de Bogotá, se realizó la entrega de reconocimientos a los mejores resultados del "Concurso a Teletrabajadores" en dos categorías: (1) El teletrabajador con mejor desempeño como teletrabajador, (2) El teletrabajador que más conoce sobre Teletrabajo.

Los Invitados fueron funcionarios Teletrabajadores y aspirantes a serlo, Directivos, Jefes de Teletrabajadores e integrantes de Grupos Técnicos de Teletrabajo de las Entidades Distritales, así como a Directivos del orden nacional: Consejo de Estado, Función Pública, MinTRABAJO, MinTIC y SENA. Se contó con la participación de 244 asistentes.

**Imagen 6 – Evento “Conmemoración día Internacional del Trabajo”**



#### 4.5 Talleres y mesas técnicas con Equipos Técnicos de Gestión y Desempeño Institucional de Teletrabajo

En más de 275 mesas técnicas desarrolladas durante la vigencia 2019, se realizó la socialización de la Estrategia Distrital de Teletrabajo, y la metodología de implementación del modelo a las entidades y organismos distritales. De igual forma, se desarrollaron reuniones de sensibilización y capacitación a servidores, candidatos a teletrabajo, jefes y directivos.

Adicionalmente, con el objetivo de actualizar la metodología y procedimiento de implementación según los hitos de las entidades Distritales, se desarrollaron cuatro (4) mesas técnicas en donde se abordaron los componentes jurídicos, técnicos, tecnológicos y financieros.

De otra parte, desde la Alcaldía de Bogotá se participó en las Mesas de articulación interinstitucional con el Ministerio de Trabajo, MinTIC y el Departamento Administrativo de la Función Pública para la formulación de la política nacional de fomento al Teletrabajo.

FECHA	EVENTO	OBJETIVO	LUGAR	PARTICIPANTES
marzo 11 de 2019	Primera Mesa Técnica de Teletrabajo 2019	Contar con insumos de apoyo para actualizar la metodología y el procedimiento de implementación del modelo de Teletrabajo en el Distrito, en concordancia con la Circular 018 de 2018.	Aula No. 2 del Archivo de Bogotá	26
abril 10 de 2019	Segunda Mesa Técnica de Teletrabajo sobre componente de Tecnología	Contar con insumos de apoyo para actualizar la metodología y el procedimiento de implementación del modelo de Teletrabajo en el Distrito, en concordancia con la Circular 018 de 2018, en lo relacionado con el componente de Tecnología.	Aula No. 2 del Archivo de Bogotá	20
junio 11 de 2019	Mesa Técnica de Teletrabajo	Presentación de la Guía Operativa de Teletrabajo, así como los formatos de legalización del Teletrabajo y el Concepto de gasto y manejo presupuestal dado por la Secretaría Distrital de Hacienda.	Auditorio Secretaría de Desarrollo Económico	100
julio 30 de 2019	Mesa Técnica de Teletrabajo	Revisión y fortalecimiento de los instrumentos para facilitar la aplicación del modelo de Teletrabajo en las entidades distritales.	Aula Barulé - Secretaría General	20
julio 31 de 2019	Mesa Técnica Acuerdo 710 de 2018	Mesa de trabajo con entidades a cargo de la implementación del Acuerdo, para reporte a Concejo de Bogotá	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	12
Febrero a diciembre 30 de 2019	Mesas Técnicas (275 aprox.)	Sensibilización y capacitación a Equipos Técnicos, Funcionarios y Directivos en tema Teletrabajo	Entidades y Organismos Distritales	2160

**Imagen 7 – Mesas Técnicas con entidades Distritales y Nación**



#### **4.6 Curso Teletrabajo Distrital – Soy10 Aprende**

Se diseñó como respuesta a uno de los hitos detectados durante el Foro Internacional de Teletrabajo realizado en el 2018. El curso, tiene como objetivo dar respuesta a las necesidades identificadas para la correcta implementación del Teletrabajo en el Distrito, a partir de la normatividad vigente, y homologación de lineamientos desde la Secretaría General.

Con el diseño de cuatro módulos, el curso está dirigido a funcionarios, teletrabajadores, jefes de equipos técnicos de gestión y desempeño en teletrabajo y directivos o jefes de teletrabajadores. A través de la plataforma distrital Soy10 Aprende, en agosto de 2019, la Secretaria General dio apertura del curso, sobre el cual se inscribieron 444 servidores del distrito.

Este curso fue diseñado para que, en adelante, la Administración Distrital cuente con una herramienta permanente de capacitación, promoviendo de esta forma la sostenibilidad del modelo laboral en las entidades y organismos distritales.

Imagen 8 - Divulgación curso Teletrabajo Distrital



#### 4.7 “Bogotá, Líder Nacional en Teletrabajo”

Reunión de balance y contextualización de la estrategia, retos propuestos, resultados y el legado que deja la Administración con la implementación del Teletrabajo en el Distrito.

Adicionalmente, se hizo entrega de reconocimientos a las entidades que se han caracterizado por adoptar y hacer sostenible el Teletrabajo en el Distrito Capital; junto con los funcionarios de equipos técnicos que han liderado y apoyado la consecución de los objetivos trazados en esta modalidad de trabajo en cada una de sus entidades, y los funcionarios que han avanzado en el curso de Formación de Teletrabajo – Soy10 Aprende. En total, fueron entregados 37 premios.

Con la asistencia de 478 personas, se contó con la participación de funcionarios Teletrabajadores y aspirantes a serlo, funcionarios del Curso de Teletrabajo Distrital, Directivos, Jefes de Teletrabajadores e integrantes de Grupos Técnicos de Teletrabajo de las Entidades Distritales y Alcaldías Locales. Desde el sector privado, la Agencia Pública CAFAM, Artesanías de Colombia, AVIANCA, Cajas de Compensación Familiar, Colvatel; Teleperformance Colombia, entre otras. Y entidades del orden nacional: Función Pública, MinTrabajo, MinTIC, SENA, Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, Archivo General de la Nación, Comisión de Regulación de comunicaciones, Entidades Promotoras de Salud, DIAN, Fiscalía General de la Nación, Fedesof, Ferrocarriles Nacionales, Hospital Militar Central, Universidad Nacional de Colombia y UNIMINUTO.

Imagen 9 – Evento Bogotá, Líder Nacional en Teletrabajo



#### 4.8 “Feria de Teletrabajo - Medellín” – octubre 29 y 30 de 2019

En el marco del evento Feria Teletrabajo, el Director Cesar Ocampo fue autorizado para atender la invitación hecha por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones a la Alcaldía Mayor de Bogotá, a participar en el panel “Transformación digital en el ámbito laboral y desafíos del sector público en la

implementación del Teletrabajo”, en el cual Bogotá fue presentada como caso de éxito en la implementación del Teletrabajo en el Distrito Capital.

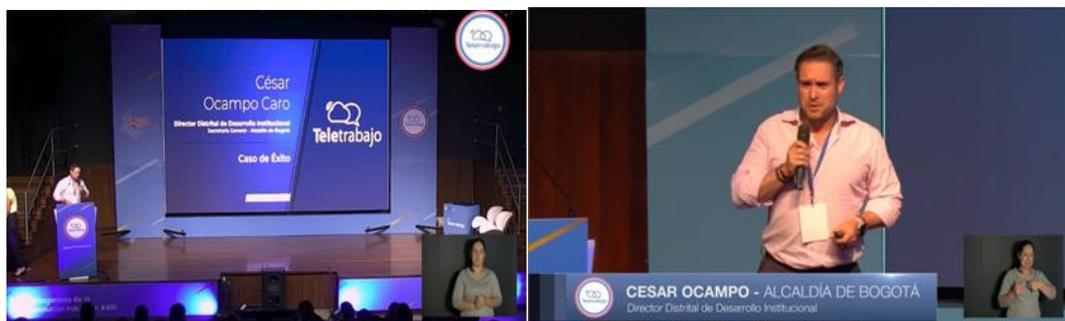
La Feria de Teletrabajo 2019, realizada por el Ministerio TIC y el Ministerio de Trabajo, contó con la participación de expertos nacionales e internacionales y tuvo como objetivo, dar a conocer al país, cómo implementar esta modalidad laboral, los casos de éxito, oportunidades y retos.

Desde la Alcaldía de Bogotá, la presentación se enfocó en compartir los resultados de las buenas prácticas adoptadas por el Distrito en la implementación de esta modalidad laboral, acciones que nos catalogan como caso de éxito en Colombia, por ITA-LAC (Academia Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo en América Latina y el Caribe); y como ejemplo de estrategia de implementación del modelo en las entidades públicas, por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Dentro de la intervención se invitó a las entidades del sector público asistentes al Evento, a ser viable la puesta en marcha del Teletrabajo. Bogotá trabajó por mejorar la calidad de vida de los teletrabajadores distritales, con resultados importantes para el sector público: aumento en la productividad y calidad de sus productos.

La Feria contó con la apertura de la viceministra de Economía Digital (e) del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC), María Isabel Agudelo. Se contó también con diferentes conferencias que evidenciaron cómo el Teletrabajo es exitoso y tiene resultados significativos en las compañías y entidades nacionales y extranjeras. Así mismo, fueron socializadas las últimas tendencias del teletrabajo y su impacto en la transformación digital y en el avance hacia la Cuarta Revolución Industrial.

### Imagen 10 – Feria de Teletrabajo - Medellín



#### 4.9 Campaña Teletrabajo Distrital

Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en la Circular 018 de 2018, se hizo necesario diseñar e implementar la campaña de divulgación Teletrabajo Distrital, con el objetivo de difundir, capacitar y apropiar las bondades de esta modalidad laboral en funcionarios, directivos y equipos técnicos de las entidades y organismos distritales; trabajando de esta forma, sobre el fortalecimiento local, la eficiencia y la modernización institucional.

El objetivo de la campaña fue desarrollar acciones para la divulgación, socialización y apropiación de la Estrategia Distrital de Implementación del Teletrabajo en funcionarios, directivos y equipos técnicos de las entidades y organismos distritales.

Como objetivos específicos definió:

- Apoyar la sensibilización de lineamientos relativos a Teletrabajo en las entidades del Distrito Capital.
- Difundir las mejores prácticas de la gestión pública distrital en materia de Teletrabajo.
- Desarrollar contenidos y material de difusión que permitan la socialización y apropiación la Estrategia Distrital de Teletrabajo.
- Concienciar a las Directivos respecto a las bondades y eficiencias del teletrabajo
- Realizar eventos y reuniones de divulgación de resultados-cifras y vivencias a través de medios audiovisuales.

La campaña estuvo dirigida a funcionarios, directivos y equipos técnicos de las entidades y organismos distritales. Su desarrollo inicia con la conceptualización, planeación, e implementación, y finaliza al terminar la vigencia 2019.

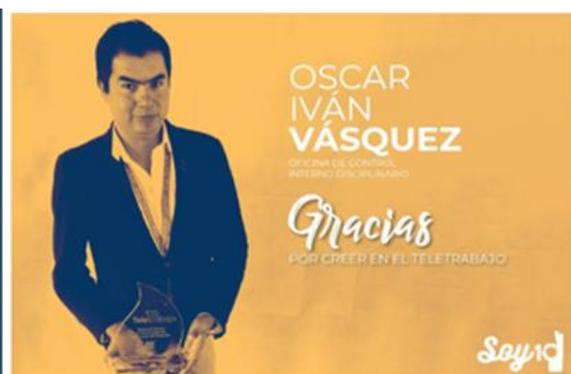
Para el desarrollo de la misma, se tomó como imagen de referencia, la promoción de teletrabajo establecida por el MinTIC a todos los entes territoriales, la cual contempla las figuras de una nube, llamado ovalado, señal WiFi y las primeras cuatro letras de la palabra Teletrabajo en negrita, la estrategia de comunicación de la Alcaldía de Bogotá se definió en dos vías, marketing directo y marketing de eventos.

- Marketing Directo: Dirigido a Público objetivo. Se desarrolla por medio de las acciones que realiza desde la DDDI, el Equipo técnico de Teletrabajo, mediante visitas, capacitación y mesas técnicas de sensibilización programadas con las entidades. Durante el desarrollo de las mismas, se utiliza el material POP y el Sky Line.
- Marketing de eventos: Participación y Desarrollo de eventos y reuniones técnicas con las entidades y organismos del orden distrital y nacional.



Al respecto, se diseñaron piezas y material POP de difusión como memorias USB, una estructura o Sky Line de la Silueta imagen de la estrategia, Maleta, Esferos, Agenda y Soporte Celular, bolsa ecológica, agendas, volantes, E-cards, cortinillas, carteleras virtuales, reses sociales, trinos, videos y trofeos.







#### 4.10 Acciones Generales

A continuación, se resumen y relacionan las principales acciones desarrolladas durante el cuatrienio, adicionales al acompañamiento técnico que se ofreció de manera permanente a las entidades:

- **2016 - El Teletrabajo se incluye en el Plan Distrital de Desarrollo “Bogotá Mejor para Todos”.**

En el Plan Distrital de Desarrollo 2016-2020, se incluyó como meta incrementar en un 30% la participación del Teletrabajo en la ciudad sobre una base de 30.335 teletrabajadores, reportados por el Estudio de Percepción y Penetración del Teletrabajo realizado por el Centro Nacional de Consultoría para el Ministerio TIC en el año 2014.

- **2017- Se firma el Pacto por el Teletrabajo y se realiza una revisión del estado de avance del Teletrabajo en las entidades y organismos distritales.**

La nueva administración manifestó su voluntad de dar continuidad al compromiso establecido con el gobierno nacional de promover el Teletrabajo en la ciudad y al interior del Distrito con una nueva firma del Pacto por el Teletrabajo y se propuso evaluar el estado de aplicación hasta el momento. Por otra parte, se incluyó la implementación del modelo en el acuerdo sindical y se firmó un memorando de entendimiento con el Ministerio TIC para contar con su apoyo en el acompañamiento técnico con alcance a 2018.

- **2018 - Se cumple la meta de teletrabajo del Plan Distrital de Desarrollo y se da el lineamiento de pasar a la Fase de Apropiación del modelo en el Distrito.**

De acuerdo con lo reportado en el Estudio de Percepción y Penetración del Teletrabajo realizado por el Centro Nacional de Consultoría para el Ministerio TIC en junio de 2018, en la ciudad había 63.995 teletrabajadores, lo que significó un incremento del 210% frente al número de teletrabajadores reportados en el año 2014, sobrepasando de manera significativa la meta del incremento del 30% definida en el Plan de Desarrollo.

Por otra parte en el mes de junio del mismo año, se expidió la Circular 018 mediante la cual se ratificó el compromiso de la Administración Distrital con el Teletrabajo, buscando llevar a las entidades a que adoptaran el modelo de manera definitiva dando paso a la Fase de Apropiación y designó nuevamente a la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional para liderar, apoyar y hacer seguimiento de este proceso.

En el mismo año, se expidió el Acuerdo 710 del Concejo de Bogotá, en donde se dio el lineamiento de promover el teletrabajo para personas en condición de Discapacidad, Cuidadores y Adultos Mayores en la ciudad y en las entidades distritales.

Adicionalmente se desarrolló la Buena Práctica: “El Teletrabajo en la Administración Distrital: Hacia una ciudad más incluyente e inteligente”, con el apoyo de la Dirección Distrital de Relaciones Internacionales, gracias a la cual se realizó el Foro Internacional de Teletrabajo en el mes de noviembre, y a partir de las necesidades y aportes expresados por las entidades en el taller que dio cierre al evento, se trazó el plan de trabajo.

- **El Teletrabajo fue incluido en los acuerdos sindicales del Distrito 2018-2019.**
- **2019 – Se realiza una revisión de la metodología de implementación**, se desarrollan los cursos virtuales sobre el tema para el Distrito, se incluye el modelo en la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano y se expide un nuevo Decreto Distrital de Teletrabajo.

En la línea de acción de acompañamiento técnico y en cumplimiento del plan de trabajo planteado para el año 2019, a partir de la realización de mesas técnicas con entidades Distritales y del orden nacional, se realizó una revisión de la metodología de implementación, dejando plasmados los resultados en la actualización de la Guía Operativa que contiene el procedimiento y los formatos correspondientes y en la Cartilla- Guía metodológica para la Implementación del Teletrabajo en el Distrito Capital. Así mismo, se solicitó incluir elementos en la Hoja de Vida de los funcionarios del Distrito en el SIDEAP, para poder caracterizar a los teletrabajadores distritales, solicitud que quedó pendiente de ejecución por parte del Servicio Civil Distrital.

Con relación a la capacitación, se dictaron talleres de sensibilización presenciales a equipos directivos y funcionarios y se desarrollaron los cursos virtuales de Teletrabajo para la plataforma Soy 10, con los cuales se

buscó facilitar significativamente la preparación de los distintos actores involucrados en la aplicación de la estrategia, así mismo se dejó coordinada la inclusión del módulo para jefes de teletrabajadores en el PIC (programa para de formación para los líderes del Distrito) a partir del 2020, de manera que el teletrabajo se convierta en un tema transversal para todo el nivel directivo.

Respecto a la promoción de la estrategia se desarrollaron dos eventos en el año con los cuáles se buscó fortalecer el desarrollo de una cultura favorable al teletrabajo, el primero en el mes de mayo como homenaje a los teletrabajadores distritales, en el cual además de presentar los avances de la estrategia y los impactos obtenidos, se realizó la premiación a aquellos que fueron mejor calificados por sus jefes y a los que mejor nivel de conocimiento mostraron respecto al modelo, con el fin de reforzar las competencias para el teletrabajo.

En el segundo evento que se realizó en el mes de octubre, se buscó divulgar las acciones que se están implementando para la política pública de teletrabajo a nivel nacional y la política de talento humano Distrital, así como promover el Acuerdo 710 de 2018 presentando casos de éxito de teletrabajo para personas en condición de discapacidad. Por último, se premiaron las entidades que mayor compromiso han mostrado con la estrategia sea por ser pioneros en su aplicación y se han mantenido, por cooperar en la revisión metodológica y por asumir el riesgo de implementación así inicialmente el teletrabajo se viera como algo imposible para ellos.

En la línea de articulación institucional, además de la realización de mesas técnicas para la revisión de la metodología mencionadas, el Distrito participó en los talleres de construcción de la política pública de Teletrabajo convocados por el Ministerio del Trabajo y el Ministerio TIC, aportando al diagnóstico de la problemática existente y a la generación de propuestas para su desarrollo. Así mismo participó como caso de éxito en la Feria de Teletrabajo organizada por el Ministerio TIC en la ciudad de Medellín en el mes de noviembre.

Por otra parte, en cooperación con el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, para la propuesta de la Política Integral de Gestión Integral de Talento Humano, se incluyó la asignación de recursos para apropiar el modelo y el lineamiento de “ consolidar el proceso avanzado en el último cuatrienio asociado a la modalidad "suplementario" en el que se espera que dada la fase de institucionalización previa, su ritmo de crecimiento se acompañe con la dinámica nacional, es decir, en los próximos años se cuadruplique; igualmente, que las entidades distritales atendiendo a la relación costo - beneficio asociados al aumento de la productividad laboral y a la reducción de los costos operacionales fijos”. Como meta se define alcanzar 7.000 teletrabajadores distritales al 2030.

Por último, considerando el análisis de los buenos resultados e impactos de la implementación del modelo se construyó un nuevo decreto distrital, con el cual se dictan disposiciones para la implementación, adopción, apropiación, fomento y sostenibilidad del Teletrabajo en organismos y entidades del Distrito Capital, que soporta la decisión de avanzar a la etapa de Apropiación del modelo en el Distrito buscando su sostenibilidad y crecimiento en el futuro.

En el siguiente gráfico se resumen las actividades desarrolladas en las 5 líneas de acción durante los cuatro años:

### Actividades desarrolladas en la Estrategia Distrital de Teletrabajo 2016-2019

ACCION	2016	2017	2018	2019
<b>COMPROMISO INSTITUCIONAL</b> Actos y decisiones administrativas que soportaron la implementación del modelo al interior de las entidades Distritales	Proyecto de Inversión 1085, Gestión pública efectiva y transparente.	*Plan de Inversión: XXX Estrategias XXXX *Nueva firma del Pacto por el Teletrabajo con el Ministerio Tic y el Ministerio del Trabajo. *Circular 047 de 2017 para actualizar información de avance *El Teletrabajo queda incluido en el Acuerdo Sindical.	*Plan de Inversión: XXX Estrategias XXXX *Firma del Pacto por el Teletrabajo de entidades en el "Día sin carro 2018 - Bogotá Teletrabaja" *Circular 018 de 2018- lineamientos para implementación metas a 2019. *El Teletrabajo queda incluido en el Acuerdo Sindical.	*Plan de Inversión: XXX Estrategias XXXX *Circular 032: lineamientos para compensación de gastos al teletrabajador. *Circular XX: reserva de presupuesto para 2020. *Decreto Distrital de Teletrabajo. *Teletrabajo en Propuesta de Política Pública Distrital de Gestión del Talento Humano.
<b>EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO</b> Recopilación y análisis de información sobre los avances e impacto de la aplicación del modelo		Reporte de avances del teletrabajo en las entidades Distritales	Reporte de avances del teletrabajo en las entidades del Distritales Diciembre de 2018.	Reporte de avances del teletrabajo en las entidades del Distritales octubre de 2019.
<b>ACOMPANIAMIENTO TÉCNICO</b> Desarrollo de guías y protocolos, asesoría	*Acompañamiento individual a 36 entidades	*Acompañamiento individual por entidad	* Acompañamiento individual por entidad *Guía operativa con formatos. *Taller de Buenas Prácticas	* Acompañamiento individual por entidad **Actualización de Guía Operativa y Cartilla Distrital de Teletrabajo.
<b>CAPACITACIÓN</b> Talleres presenciales y cursos virtuales sobre teletrabajo	Talleres	Talleres	Talleres	*Talleres *Curso Virtual de Teletrabajo Soy 10- 4 módulos
<b>EVENTOS DE PROMOCION</b> Divulgación de las normas, avances y buenas prácticas para motivar y facilitar la implementación y el desarrollo de una cultura favorable al teletrabajo	*Boletín digital de Teletrabajo		*Evento Lanzamiento de la "Estrategia Única de Implementación Teletrabajo Distrital", julio. *Participación en panel Colombia 4.0 mes de octubre. *Foro Internacional de Teletrabajo mes de noviembre.	*Evento "Homenaje a los teletrabajadores distritales en el día del trabajo", mes de mayo. *Evento "Bogotá Líder Nacional del Teletrabajo mes de octubre". *Participación en panel Feria de Teletrabajo del Ministerio TIC, mes de octubre.
<b>ARTICULACION INSTITUCIONAL</b> Cooperación para el mejoramiento continuo entre las entidades del Distrito y con el orden nacional		*Firma de memorando de entendimiento con el Ministerio TIC.	*Taller de mejores prácticas de teletrabajo en el mes de noviembre.	*Mesas Técnicas sobre temas de metodología, aspectos jurídicos y de tecnología. *Construcción de lineamientos para las compensación por gastos al Teletrabajador. *Participación en talleres de Min Trabajo para la construcción de la política pública de Teletrabajo nacional.

## 5. LOGROS Y BENEFICIOS

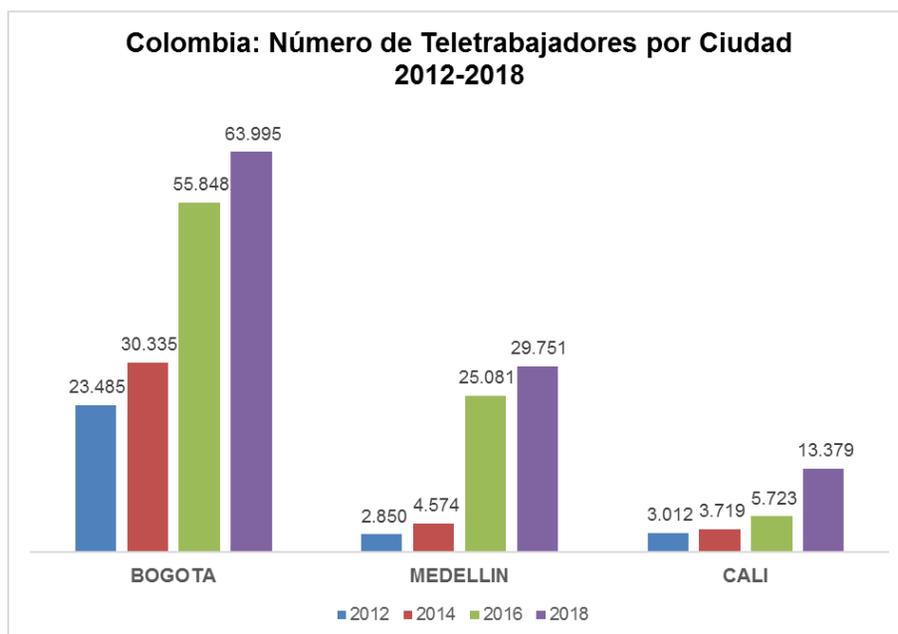
A continuación se relacionan los logros más significativos alcanzados al 2019, en cumplimiento de los objetivos propuestos para el teletrabajo en el cuatrenio:

### 5.1 Indicadores de Resultado

- **Número de Teletrabajadores en Bogotá**

De acuerdo con lo reportado en el Estudio de Percepción y Penetración del Teletrabajo realizado por el Centro Nacional de Consultoría para el Ministerio TIC en junio de 2018, en la ciudad había **63.995 teletrabajadores**, lo que significó un **incremento del 210%** frente al número de teletrabajadores reportados en el año 2014, sobrepasando de manera significativa la meta del incremento del 30% definida en el Plan de Desarrollo.

#### Incremento del número de teletrabajadores en Bogotá

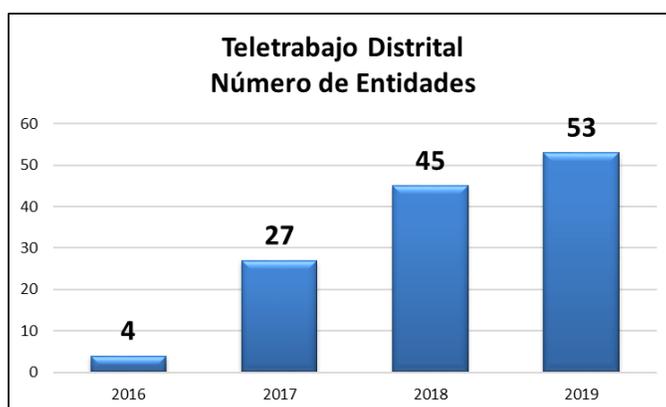
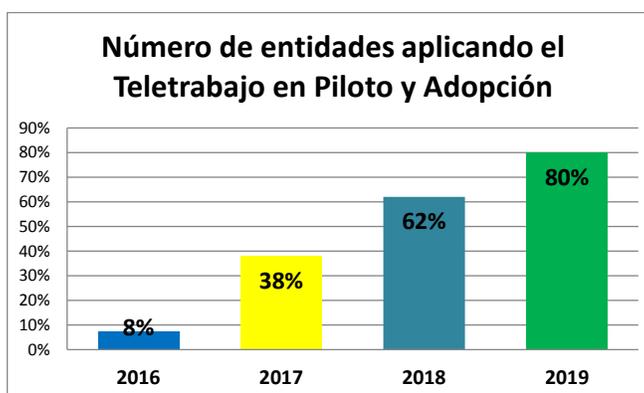


Fuente: Estudio de Percepción y Penetración del Teletrabajo 2018 - Ministerio TIC

- **Número de entidades Distritales implementando el Teletrabajo**

Con el fin de medir el avance en el logro del objetivo de masificar el Teletrabajo al interior de la administración distrital, se tomó como referencia la metodología de implementación descrita en el Libro Blanco de Teletrabajo, publicado por el Ministerio TIC y el Ministerio del Trabajo que define el desarrollo de 5 fases: 1. Compromiso Institucional, 2. Planeación general, 3. Autoevaluación, 4. Prueba Piloto y 5. Adopción, lo que lleva al final a que el modelo quede funcionando de manera indefinida.

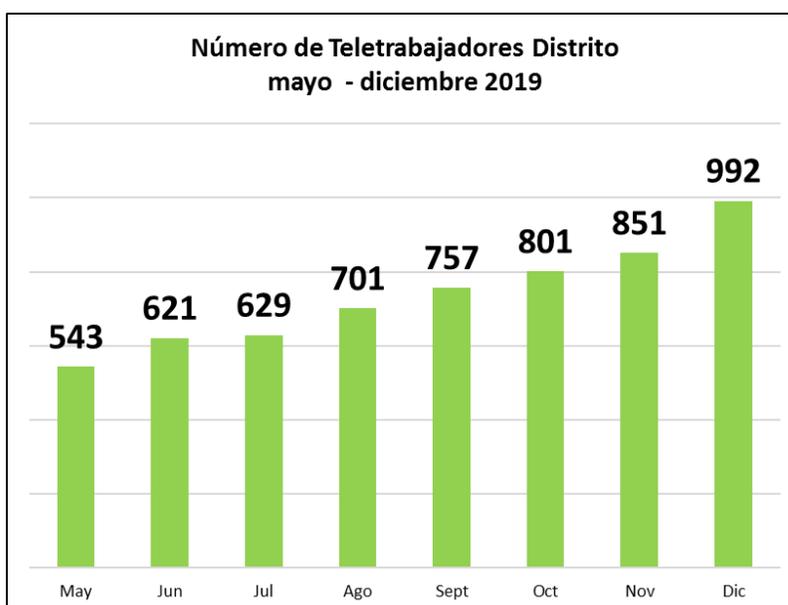
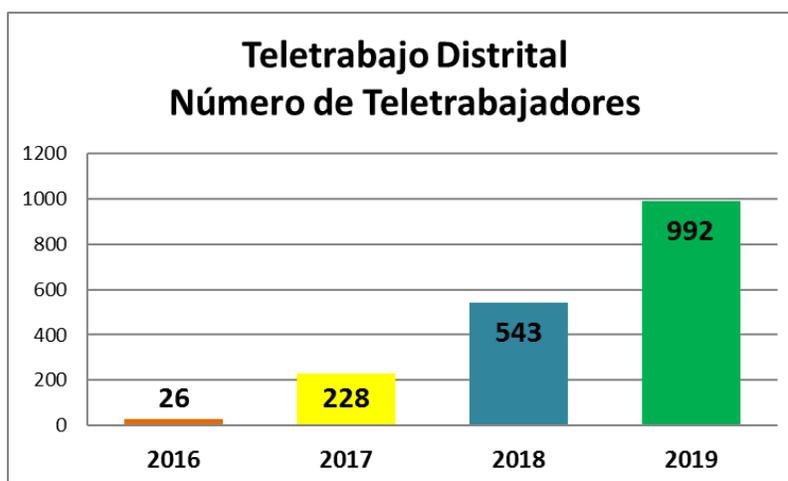
Para este indicador, tomando como base el porcentaje de entidades que alcanzaron las Fases 4 y 5, puesto que en ellas ya se cuenta con teletrabajadores aplicando el modelo, a octubre de 2019 se logró un 80% del total, lo cual es un resultado significativo ya que representa un incremento en 10 veces sobre el porcentaje que se tenía en el año 2016.



Fuente: Secretaría General – Seguimiento Estrategia Distrital - 2019

- **Número de servidores públicos Distritales beneficiarios del Teletrabajo**

El tercer indicador de resultado es el número de servidores que han teletrabajado hasta el momento en el Distrito llegando a sumar 801 al mes de octubre del 2019, lo que significa un incremento en 31 veces la cantidad de teletrabajadores contabilizados al 2016.



Fuente: Secretaría General – Seguimiento Estrategia Distrital - 2019

### 3.1. Impactos del teletrabajo: mediciones en el Distrito

Por distintas fuentes los beneficios del Teletrabajo han sido ampliamente difundidos y son lo que ha llevado a la Alcaldía Mayor de Bogotá a comprometerse con esta práctica laboral, tanto para beneficio de sus servidores como para la fuerza laboral de la ciudad en general.

En el Decreto Distrital 596 de 2013 y en la Circular 018 de 2018, se definieron los siguientes objetivos para llevar el teletrabajo a las entidades distritales:

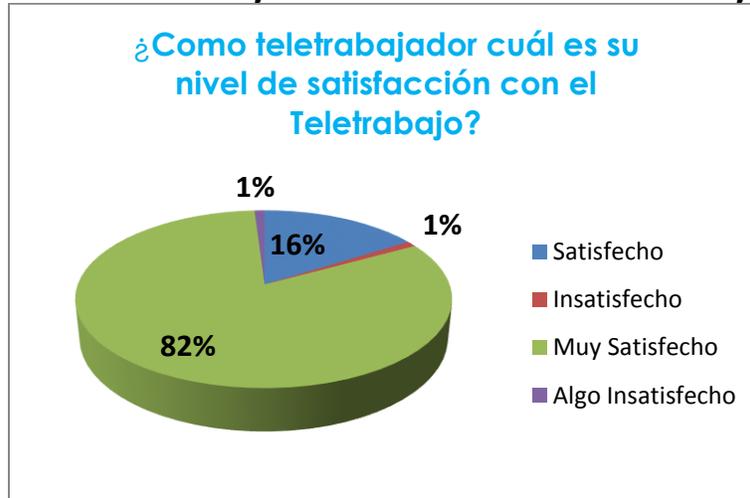
-  Incrementar la productividad
-  Generar una movilidad sostenible
-  Fomentar la innovación organizacional
-  Mejorar la calidad de vida de los trabajadores
-  Promover el uso de las Tecnologías de la Información y las comunicaciones.

Teniendo como marco estos objetivos y ante la necesidad de validar y hacer seguimiento al éxito de la estrategia, en el año 2019 se adelantó una encuesta a Jefes y Teletrabajadores del Distrito en donde se recogió información para realizar una medición sobre el impacto de aplicar el teletrabajo con la siguiente ficha técnica:

<b>FICHA TÉCNICA:</b>	Entidad:	Secretaría General de la Alcaldía de Bogotá
	Nombre del Instrumento:	Encuesta de Experiencia a Jefes y Teletrabajadores del Distrito Capital
	Objetivo:	Conocer la experiencia de los jefes y funcionarios del distrito capital identificados como teletrabajadores que se han desempeñado en la modalidad de Teletrabajo.
	Universo poblacional:	Servidores Públicos del Distrito Capital
	Población Objetivo:	Hombres y Mujeres funcionarios de las entidades del distrito que se han desempeñado como Teletrabajadores y Jefes de Teletrabajadores.
	Tamaño de la muestra:	197 encuestas
	Técnica metodológica:	Encuesta con cuestionario para diligenciamiento de forma personal enviado de forma virtual a la población objetivo.
	Periodo de Recolección:	1º de enero de 2019 al 15 de febrero de 2019

Como primer resultado relevante de la encuesta, se resalta el nivel de satisfacción de los servidores con el teletrabajo:

**98% de los Teletrabajadores están satisfechos con el Teletrabajo**

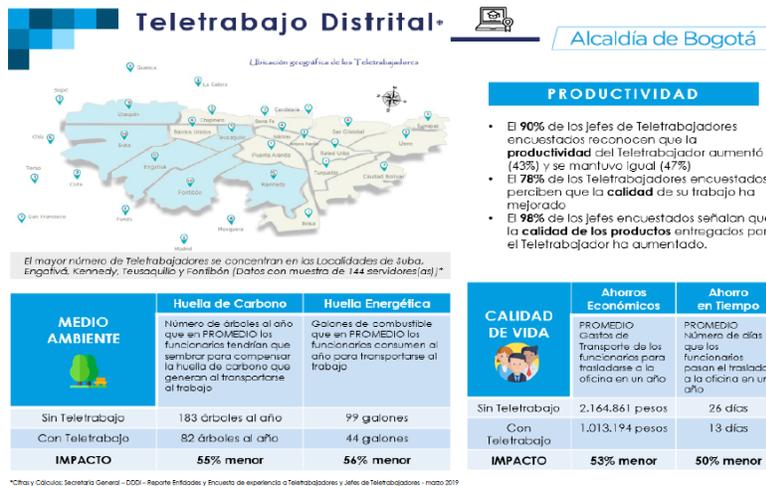


**74% de los Jefes de teletrabajadores están satisfechos con el Teletrabajo**



En la siguiente infografía se resumen los resultados en los indicadores más relevantes frente a los objetivos que se ha planteado la Administración: calidad de vida, productividad y contribución al cuidado del medio ambiente, relacionado con la movilidad sostenible.

## MEDICIONES DEL IMPACTO DEL TELETRABAJO EN EL DISTRITO 2019

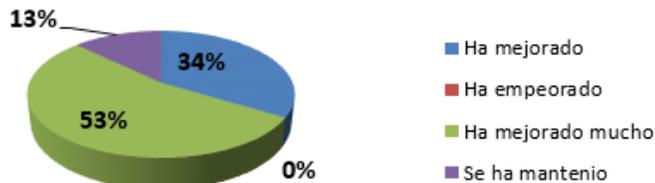


### 3.1.1. Impactos en la Calidad de Vida

La encuesta arroja varios elementos respecto a la calidad de vida de los servidores, por una parte el teletrabajo influye positivamente en distintos aspectos de su vida y por otra, los ahorros en tiempo y dinero al evitarse el traslado diario de su casa a la oficina algunos días a la semana, lo cual sin duda les favorece.

Como primer indicador los datos arrojan que el **87%** de los teletrabajadores manifiesta que su calidad de vida ha mejorado con el teletrabajo.

#### ¿Cuál sido el impacto en indicadores de Calidad de Vida con el teletrabajo?



Respecto a los impactos positivos percibidos por los Teletrabajadores en los distintos aspectos de su vida sobresalen los siguientes:

Esta imagen refleja el porcentaje de teletrabajadores que manifestaron una mejora significativa al realizar Teletrabajo, de acuerdo con los siguientes aspectos:



Fuente: Reporte Avance del Teletrabajo en el Distrito, Secretaría General- marzo de 2019

Con relación a los ahorros en tiempo y dinero, se tomó la información reportada por cada uno de los teletrabajadores sobre número de días de teletrabajo, medio de transporte que normalmente utiliza y los costos para trasladarse de su casa al trabajo y al regreso, tiempo de duración de ese traslado, la dirección de su casa y de la oficina.

Con estos datos se utilizó la herramienta Calculapp disponible en el portal [www.teletrabajo.gov.co](http://www.teletrabajo.gov.co) del Ministerio TIC para obtener el tiempo y dinero invertido por los servidores sin el teletrabajo en el transporte y posteriormente se hizo el cálculo de los ahorros teniendo en cuenta el número de días que se evitan ese transporte.

En promedio los gastos de los servidores por el transporte a la oficina son 53% menos y el número días invertidos son 50% menos al año, gracias al Teletrabajo.

### 3.1.2. Impactos en la Productividad

Respecto a la productividad, se tomaron respuestas sobre la percepción tanto de los teletrabajadores como de los jefes según la cual el **43%** de los Jefes de Teletrabajadores consideran que la productividad del funcionario se ha incrementado con el teletrabajo y el **47%** que la productividad se ha mantenido.



Por otra parte **47%** de los Jefes de Teletrabajadores consideran que la responsabilidad y el compromiso de los funcionarios se ha incrementado



También es significativo que el **51%** de los teletrabajadores manifiesta que la cantidad de trabajo que realiza ha aumentado y **47%** que se ha mantenido.



### 3.1.3. Impactos en el cuidado del medio ambiente

Como se reporta en la infografía presentada anteriormente y a partir del ejercicio descrito utilizando la Calculapp del portal de Teletrabajo del Ministerio TIC, el impacto del en le medio ambiente ha sido medido comparando el número de árboles que tendrían que sembrar los servidores para compensar la huella de carbono dejada por su traslado diariamente a la oficina lo que con el teletrabajo es **55% menor** y el impacto por el uso de combustible que es **56% menor**.

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El Distrito Capital está siendo abanderado de un cambio de cultura laboral de gran impacto en el país y en particular en el entorno del sector público, en el que el trabajador no necesita ir al sitio de trabajo si no que la actividad laboral la puede realizar desde su hogar, lo que resulta muy atractivo para las nuevas generaciones que buscan un estilo de vida en el que se le den facilidades para desenvolverse y crecer laboralmente.

El panorama laboral que aquí se plantea, genera una mejora en el desarrollo de la gestión pública, porque el teletrabajador tiene una mayor productividad, cumpliendo sus objetivos y metas más pronto y eficazmente; mejora la calidad de vida de los servidores públicos generando ahorros en tiempo y dinero; además, se promueve la inclusión social para personas en condición de discapacidad o para personas con familiares en condición de discapacidad; y por último se fortalece una política de ciudad sostenible, que permite la reducción de emisiones de CO<sub>2</sub>, la reducción de consumo de combustible, facilitando adicionalmente la movilidad de las personas que tienen que desplazarse diariamente.

Se considera que en Colombia, esta modalidad de trabajo es una práctica en consolidación, que en los últimos años ha dado pasos importantes en materia de regulación y política pública, que han permitido sentar las bases para su desarrollo con un crecimiento y dinámica muy positivos, aunque quede aún mucho camino por recorrer.

Una de las principales barreras para el desarrollo de ésta modalidad laboral es el factor cultural de resistencia al cambio, tanto en directivos como en los trabajadores. Son necesarias la modificación de la cultura organizacional, el uso de herramientas para controlar la productividad, la flexibilización de la legislación laboral, así como la mayor apropiación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) en las entidades para que este modelo pueda expandirse con mayor facilidad.

Desde la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, en ejercicio de su gestión y en cumplimiento de las funciones transversales de direccionamiento estratégico a las entidades que conforman la administración distrital en materia de gestión pública, se definió y ejecutó la Estrategia Distrital de Implementación del Teletrabajo en las entidades y organismos del orden Distrital, cumpliendo muy por encima las metas propuestas durante el presente cuatrienio sobre la materia, generando los beneficios anteriormente mencionados. Resultados que han llevado a que esta haya sido reconocida como caso de éxito en el país en aplicación del modelo en el sector público, por ITA-LAC (Academia Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo en América Latina y el Caribe); como ejemplo de estrategia de implementación del modelo en las entidades públicas, por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública; y como caso de éxito en las entidades públicas por parte del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

Es importante mencionar que para la próxima administración es grande el reto de trabajar de cara a la continuidad en el desarrollo e implementación del teletrabajo a nivel de todas las entidades del Distrito Capital, para lo cual se recomienda realizar las siguientes acciones que serán de gran importancia para su fortalecimiento y sostenibilidad:

- Mantener la **asignación del liderazgo y la delegación de un equipo técnico de trabajo**, que coordine y ejecute las actividades soporte para el logro de los objetivos de teletrabajo, incluidos en la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano.

- Desarrollar una **campaña de divulgación** preferiblemente presencial, orientada a dar a conocer la estrategia y sus beneficios **al nivel directivo** de la nueva administración.
- Dar continuidad a las acciones de **compromiso institucional, seguimiento, acompañamiento técnico, capacitación, promoción y articulación institucional**; haciendo énfasis en la necesidad de desarrollar actitudes y habilidades en los jefes para liderar equipos de teletrabajadores, involucrando en las actividades de sensibilización a todos los funcionarios y contratistas de las entidades, con el fin de generar una cultura más favorable al teletrabajo.
- Desarrollar un **sistema de información para el teletrabajo Distrital** que facilite el seguimiento de la estrategia, ya sea a través del SIDEAP o de manera paralela.
- Dar continuidad a la promoción del Teletrabajo para los funcionarios **en condición de discapacidad, cuidadores (as) y adultos mayores**.

Para finalizar, dados los beneficios innegables del Teletrabajo como modalidad laboral probados al interior del Distrito, se recomienda a la nueva administración **estructurar y ejecutar una estrategia de fomento del teletrabajo en Bogotá**, con acciones concretas que generen y faciliten el compromiso del sector público y privado en su aplicación, como parte de las estrategias para mejorar la movilidad sostenible en la ciudad.