



Alcaldía de Medellín
— Distrito de —
Ciencia, Tecnología e Innovación

**Informe final Clima y Cultura
organizacional
2023
Resultados por Secretarías**

Introducción

El clima y la cultura organizacional están dados por las percepciones compartidas por los miembros de la institución respecto a las tareas que desempeñan: al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales, los mitos, las creencias, las normas y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo.

Los resultados arrojados en la encuesta serán utilizados como insumo para elaborar un plan de mejoras en procura de realizar cambios que impacten positivamente sobre las siguientes variables de acuerdo con la Guía de intervención para la cultura organizacional, el clima laboral y el cambio organizacional del DAFP:



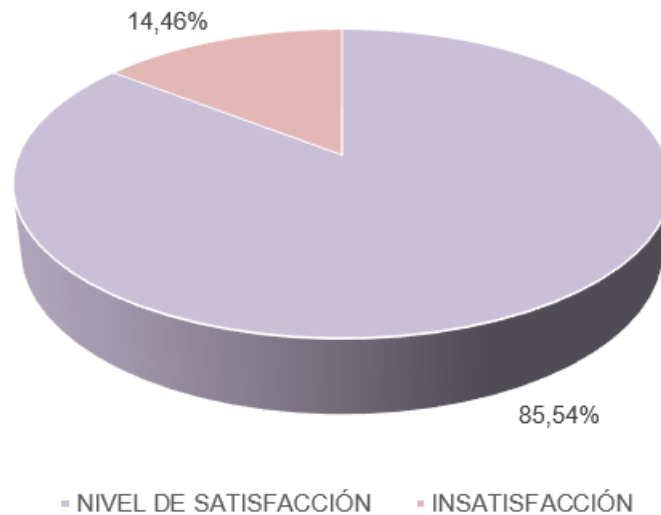
Escala de valoración para el análisis de la información

0 – 64,28%	Crítico
64,29% – 75,91%	Aceptable
75,92% – 87,54%	Bueno
87,55% - 100%	Deseable

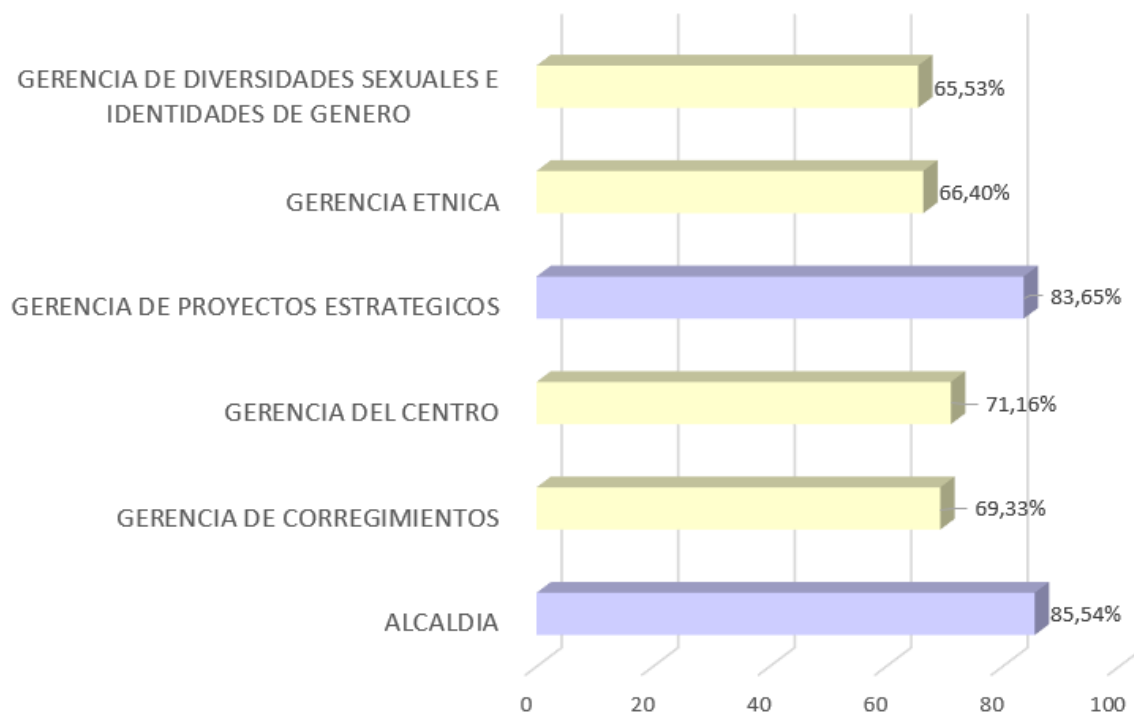
Resultados

SECRETARÍA	# PARTICIPANTES	% PARTICIPANTES	NIVEL DE SATISFACCIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
Alcaldía	33	1,00	74,37	Aceptable
Departamento administrativo de gestión del riesgo de desastres	190	5,75	68,79	Aceptable
Departamento Administrativo de planeación	114	3,45	72,17	Aceptable
Secretaría de comunicaciones	32	0,97	69,29	Aceptable
Secretaría de cultura ciudadana	48	1,45	73,63	Aceptable
Secretaría de desarrollo económico	49	1,48	76,08	Bueno
Secretaría de educación	381	11,54	72,52	Aceptable
Secretaría de evaluación y control	25	0,76	76,94	Bueno
Secretaría de Gestión humana y servicio a la ciudadanía	219	6,63	74,51	Aceptable
Secretaría de gestión y control territorial	95	2,88	74,05	Aceptable
Secretaría de gobierno y gestión del gabinete	3	0,09	83,30	Bueno
Secretaría de Hacienda	221	6,69	73,46	Aceptable
Secretaría de inclusión social, familia y derechos humanos	133	4,03	73,37	Aceptable
Secretaría de Infraestructura física	136	4,12	70,74	Aceptable
Secretaría de Innovación digital	69	2,09	72,73	Aceptable
Secretaría de la juventud	9	0,27	73,11	Aceptable
Secretaría de la No violencia	24	0,73	69,37	Aceptable
Secretaría de las mujeres	49	1,48	72,75	Aceptable
Secretaría de movilidad	675	20,44	74,13	Aceptable
Secretaría de participación ciudadana	68	2,06	74,19	Aceptable
Secretaría de salud	93	2,82	73,84	Aceptable
Secretaría de seguridad y convivencia	358	10,84	72,77	Aceptable
Secretaría de suministros y servicios	119	3,60	72,34	Aceptable
Secretaría del medio ambiente	86	2,60	72,41	Aceptable
Secretaría General	61	1,85	76,72	Bueno
Secretaría privada	12	0,36	75,39	Aceptable
TOTAL	3302	100,00		

Alcaldía (Media Aritmética General)



De acuerdo con la escala de valoración la dependencia Alcaldía se encuentra en un nivel **Bueno** de satisfacción e identificación con un 85,54% de satisfacción.



SECRETARÍA/SUBSECRETARÍA/UNIDAD O EQUIPO	NIVEL DE SATISFACCIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
ALCALDIA	74,37	Aceptable
ALCALDIA	85,54	Bueno
ALCALDIA	83,19	Bueno
GERENCIA DE CORREGIMIENTOS	69,33	Aceptable
GERENCIA DE CORREGIMIENTOS	69,33	Aceptable
UNIDAD DE ARTICULACIÓN Y SEGUIMIENTOS DE LA OFERTA INSTITUCIONAL	0,00	N/A
GERENCIA DEL CENTRO	71,16	Aceptable
GERENCIA DEL CENTRO	73,15	Aceptable
EQUIPO ADMINISTRATIVO	67,19	Aceptable
GERENCIA DE PROYECTOS ESTRATEGICOS	83,65	Bueno
GERENCIA DE PROYECTOS ESTRATEGICOS	83,65	Bueno
GERENCIA ETNICA	66,40	Aceptable
GERENCIA ETNICA	66,40	Aceptable
GERENCIA DE DIVERSIDADES SEXUALES E IDENTIDADES DE GENERO	65,53	Aceptable
GERENCIA DE DIVERSIDADES SEXUALES E IDENTIDADES DE GENERO	65,53	Aceptable

Observaciones o comentarios adicionales que permita mejorar el ambiente de trabajo en la Alcaldía de Medellín

Llevo muchos años en la Alcaldía y la amo, y deberían darnos una prelación para los encargos a empleos superiores a los que llevamos más de 25 años y tenemos los requisitos académicos y la experiencia, sería una gran motivación y de gran crecimiento personal y profesional dentro de la alcaldía.
Para mí es un orgullo pertenecer a esta linda entidad y trabajar por Medellín
Que todos los compañeros sean tenidos en cuenta como equipo de trabajo, sin importar su nivel de escolaridad. Todos podemos aportar algo al cumplimiento de las metas
Fomentar más la parte espiritual dentro del programa de bienestar (ofrecer retiros individuales, de pareja, para jóvenes)
Abrir de nuevo lo de Teletrabajo
¡Totalmente satisfecho!!! Y servir para la ciudad de Medellín
Sensibilizar a los jefes respecto a la importancia de la tiquetera emocional
Instalaciones
Dentro de la Unidad sería bueno que se revaluar el tema del liderazgo
Respeto de los Directivos hacia los servidores de la Alcaldía
Evaluar la misionalidad de la Unidad de articulación y revisar el decreto 0859 de 2021 el cual contempla contratistas realizando las mismas funciones de los enlaces de la unidad de la Gerencia en el territorio, y refieren siempre ser coordinadores de la oferta, cuando esto es algo establecido por el 883 de 2015 y solo para funcionarios de carrera administrativa de la Gerencia de Corregimientos.
Se necesitan mayores oportunidades de participación, a quienes se encuentran en los cargos de asistenciales y poseen títulos de Profesional, para que sean incluidos dentro de los procesos de encargo como profesionales sin experiencia, con el fin de acumular experiencia profesional dentro de la entidad y así luego poder participar para un encargo o puesto de profesional especializado.
Es importante que los directivos y contratistas que se nombran y contratan sean idóneos para la labor que les encomiendan, esto es la base para todo buen clima laboral.

Por el momento creo que son más que suficientes las preguntas que anteceden.

Trabajar en el Distrito de Medellín es lo mejor que le puede pasar a uno en la vida, vivo muy agradecida

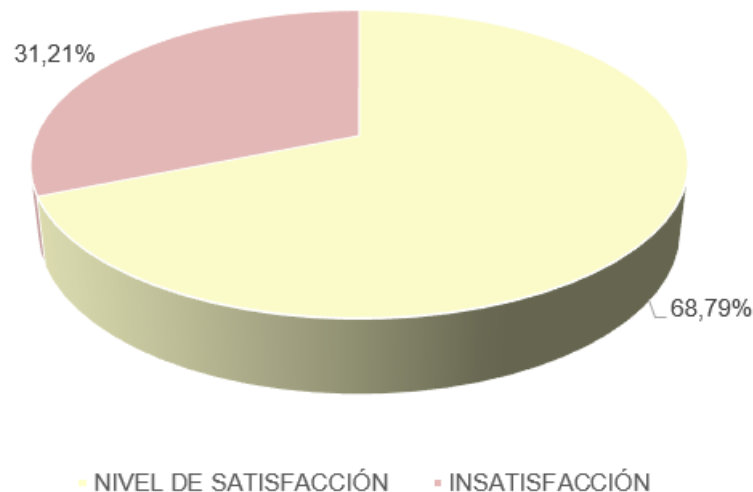
Considero adecuado realizar capacitaciones donde se practique la EMPATÍA que potencien el talento humano y se lideren acciones de transformación, que puedan evidenciarse en la consolidación de equipos de trabajo motivados.

Que vuelva la fiesta del conductor y de la familia

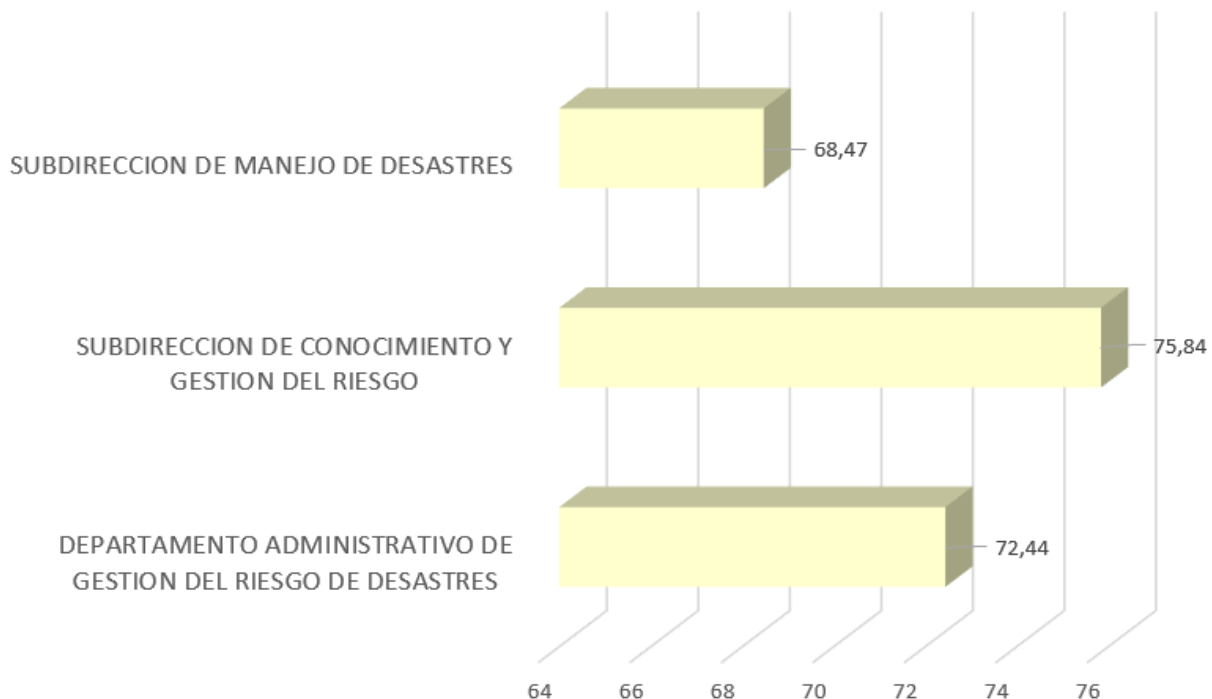
Me encanta pertenecer a la Administración Distrital

Departamento Administrativo de gestión del riesgo de desastres

Variables (Media Aritmética General)



De acuerdo con la escala de valoración la dependencia departamento administrativo de gestión del riesgo de desastres se encuentra en un nivel **Aceptable** de satisfacción e identificación con un 68,79% de satisfacción.



SECRETARÍA/SUBSECRETARÍA/UNIDAD O EQUIPO	NIVEL DE SATISFACCIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTION DEL RIESGO DE DESASTRES	68,79	Aceptable
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTION DEL RIESGO DE DESASTRES	72,44	Aceptable
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE GESTION DEL RIESGO DE DESASTRES	71,24	Aceptable
UNIDAD ADMINISTRATIVA	73,65	Aceptable
SUBDIRECCION DE CONOCIMIENTO Y GESTION DEL RIESGO	75,84	Aceptable
SUBDIRECCION DE CONOCIMIENTO Y GESTION DEL RIESGO	70,56	Aceptable
EQUIPO SOCIAL DE GESTION DEL RIESGO	77,60	Bueno
EQUIPO TECNICO DE GESTION DEL RIESGO	0,00	N/A
SUBDIRECCION DE MANEJO DE DESASTRES	68,47	Aceptable
SUBDIRECCION DE MANEJO DE DESASTRES	68,22	Aceptable
EQUIPO ADMINISTRATIVO MANEJO DE DESASTRES	77,17	Bueno

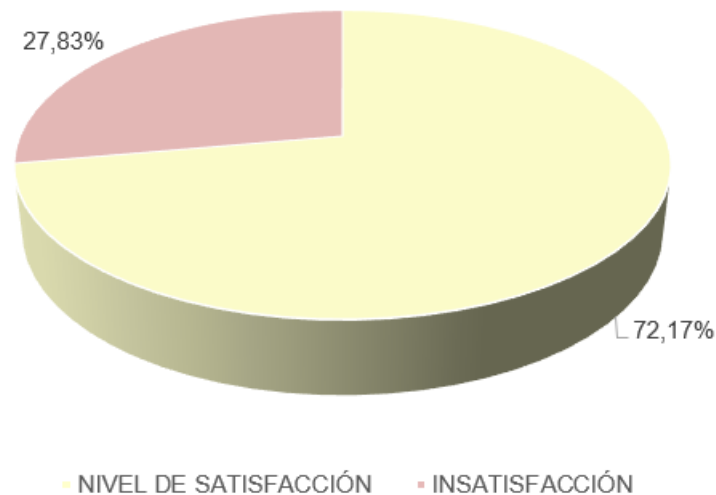
Observaciones o comentarios adicionales que permita mejorar el ambiente de trabajo en la Alcaldía de Medellín

Valorar el tiempo de sus empleados provisionales y más cuando superamos los 5 años, pues esa experiencia sí que vale y más en el caso de Bomberos donde hay conocimiento intelectual y práctica.
Los líderes de la dependencia no están interesados en que bomberos mejore, solo hay interés personales de crecimiento, la comunidad es la que al final siempre se ve afectada por falta de personal, equipos y recursos, personalmente he hecho inquietudes y expresado las dificultades del día a día, pero nunca he obtenido respuesta
Que se apliquen la circulares y decretos que rigen las funciones del servicio publico
Solicito que mejoren los equipos y herramientas de trabajo y nuestros EPP. equipos de protección personal e instalación bomberos 12 de octubre.
Evaluar los líderes que en este momento no desempeñan su trabajo de una manera idónea y con compromisos que fortalezcan los equipos de trabajo.
Es complejo la relación entre líderes y empleados
Que se prioricen más los argumentos técnicos, que los argumentos políticos al momento de tomar decisiones que impactan a las diferentes dependencias
El personal contratista debe venir a laborar no a hacer política.
Mayor divulgación de planes de bienestar, llegar a las dependencias que no están en el CAD
El trabajo en la alcaldía de Medellín es lo mejor que me ha pasado, me gustaría que en algunos jefes inmediatos se enfocaran más en el personal, que se mejore infraestructura en algunas estaciones de bomberos, que mejoren los equipos para realizar la Atención de emergencias y más capacitación. Se requieren más máquinas de bomberos para la ciudad.
Me siento muy orgullosa de pertenecer al Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación.
Capacitación de manejo de personal a los líderes
No cambien tanto las reglas (manuales de funciones). Eso desestabiliza muchas cosas
Que disminuyan la corrupción, el nepotismo y el clientelismo
Se puede mejorar aún más en el incentivo por parte de los jefes, implementando metodologías escritas y de honores de satisfacción.
Mejorar las estaciones de bomberos

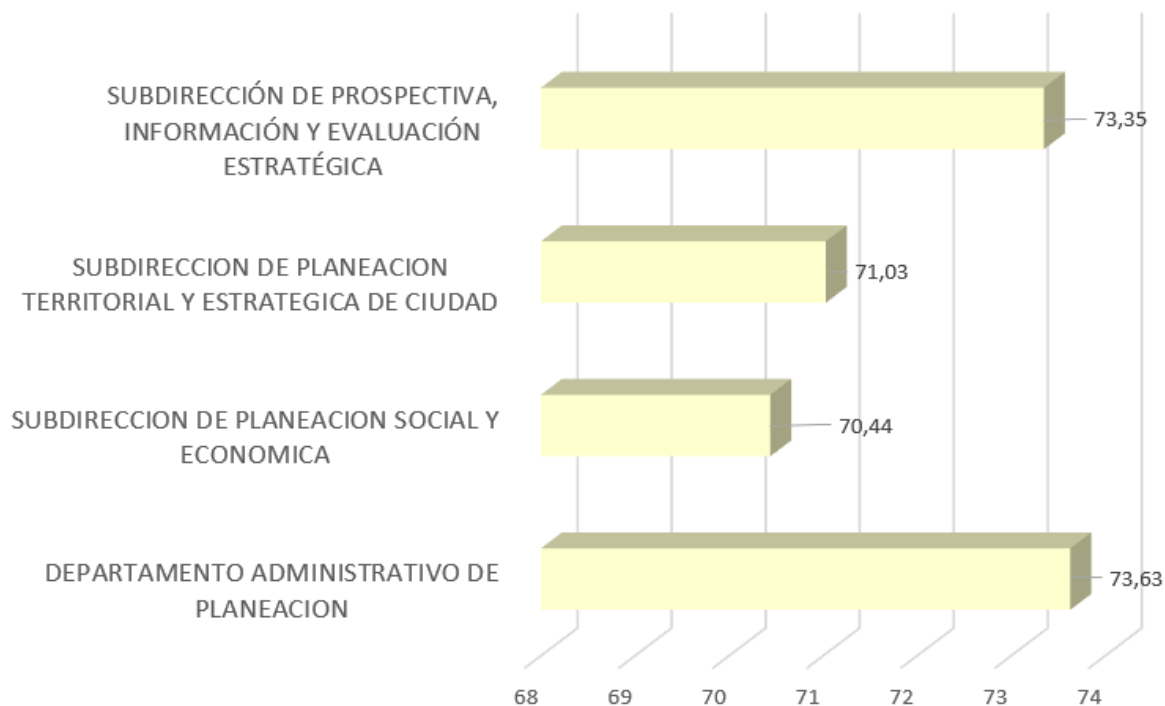
Capacitar más los jefes inmediatos
Que los líderes no sean evaluados únicamente por sus superiores, sino que la opinión de los subalternos tenga un porcentaje en la evaluación, porque los líderes tienen mucho peso en la generación o no de un buen clima laboral, y esto no se está midiendo actualmente.
Que pongan en director idóneo en la dependencia
Deberían darle apoyo económico al personal que desea realizar carreras académicas
Los bomberos en provisionalidad tenemos un nivel de estrés mucho mayor a portas del. concurso de la CNSC, si bien es necesario y muchos bomberos entraron por rosca, los que nos esforzamos por estudiar, profesionalizar nuestro rol de bomberos, es necesario que sean menos blandos con los servidores públicos. debemos respetar la plata de los ciudadanos que es con lo que nos pagan.
Deberían de mejorar las condiciones de seguridad para los bomberos, además es importante reconocer con lo mínimo que es estabilidad laboral por arriesgar la integridad física cada día en la emergencias
Mis respuesta al líder hacen referencia al señor Juan Guillermo Usma, una persona que no le importan los procesos institucionales, no le importa el crecimiento personal de los funcionarios, solo le importan sus amigos y su interés personal...
Mejorar el proceso de vinculación del personal que cumpla con el perfil de Bombero, no más cuotas políticas ni administradores de paso.
Cursos de liderazgo
No tener preferencias en el personal
sí, la alcaldía debe identificar que todo parte de los lideres. En una entidad como la nuestra la estructura organizacional es muy grande, de ahí que todos los que cumplen roles de jefes inmediatos deban tener obligatoriamente un curso de LIDER donde le den un enfoque no solo técnico, sino humano y administrativo, este curso debería ser obligatorio quien no lo tenga o no lo apruebe no debería tener ese rol de mando ya que muchos de los que hoy lo hacen, lo ejecutan de forma empírica dejando a un lado temas importantes como lo es el trato y este a su vez debe tener vigencia. por otro lado, en nuestra dependencia prima la provisionalidad, es por esto que la administración puede brindarnos otras garantías que sean equivalentes al personal de carrera con el fin de promover la equidad y fortalecer el talento humano que con seguridad luchara por alcanzar en su momento el puesto por carrera administrativa.
Se requiere que le presten más atención a la comunicación y al mantenimiento vehicular
El manejo de los presupuestos
El cuerpo oficial de Medellín necesita un comandante
Apoyar el estudio de pregrado de los servidores desde los permisos
Que los concursos internos para encargo se hagan con personas del mismo nivel o categoría
Respeto entre servidores
Que valoren más al trabajador antiguo y de edad, porque ya se pasa a otro nivel de vida den el respecto que se merece en la secretaría que se trabaje. Yo soy muy feliz en mi trabajo por eso quiero al Municipio de Medellín por pertenecer a esta familia durante 43 años.
Que cuando se mande a mantenimiento las herramientas o equipos no se demoren meses.
Mejorar en acciones del líder al subalternos
No le están haciendo el mantenimiento adecuado a las estaciones, todo queda a medias.
Deberían de mejorar las condiciones de seguridad para los bomberos, además es importante reconocer con lo mínimo que es estabilidad laboral por arriesgar la integridad física cada día en la emergencias
No hay continuidad en los procesos, el personal contratista no es idóneo para el cargo que ocupan, no hay apoyo institucional
No se garantiza la estabilidad laboral de los bomberos que llevamos años de servicio y sacrificio por la institución
Mejorar el ambiente laboral con los líderes

Departamento Administrativo de planeación

Variables (Media Aritmética General)



De acuerdo con la escala de valoración la dependencia departamento administrativo de planeación se encuentra en un nivel **Aceptable** de satisfacción e identificación con un 72,17% de satisfacción.



SECRETARÍA/SUBSECRETARÍA/UNIDAD O EQUIPO	NIVEL DE SATISFACCIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACION	72,17	Aceptable
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACION	73,63	Aceptable
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACION	75,62	Aceptable
UNIDAD ADMINISTRATIVA	74,57	Aceptable
EQUIPO DE GESTION CONTRACTUAL	69,89	Aceptable
UNIDAD DE ARTICULACION REGIONAL	70,79	Aceptable
SUBDIRECCION DE PLANEACION SOCIAL Y ECONOMICA	70,44	Aceptable
SUBDIRECCION DE PLANEACION SOCIAL Y ECONOMICA	66,34	Aceptable
UNIDAD DE PLANEACION DEL DESARROLLO MUNICIPAL Y LOCAL	67,75	Aceptable
UNIDAD DE PLANEACION Y POLITICA SOCIAL	69,81	Aceptable
UNIDAD DE PLANEACION DEL DESARROLLO ECONOMICO	69,33	Aceptable
UNIDAD DE INVERSIONES PUBLICAS Y BANCO DE PROYECTOS	77,60	Bueno
SUBDIRECCION DE PLANEACION TERRITORIAL Y ESTRATEGICA DE CIUDAD	71,03	Aceptable
SUBDIRECCION DE PLANEACION TERRITORIAL Y ESTRATEGICA DE CIUDAD	92,58	Deseable
UNIDAD DE PLANIFICACION TERRITORIAL	68,95	Aceptable
EQUIPO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA EJECUCIÓN DEL POT	76,74	Bueno
UNIDAD DE FORMULACION DE INSTRUMENTOS DE GESTION	69,74	Aceptable
EQUIPO DE GESTION DEL SUELO	73,03	Aceptable
UNIDAD DE PROYECTOS ESTRATEGICOS	66,70	Aceptable
EQUIPO DE AREAS DE INTERVENCION ESTRATEGICA	70,96	Aceptable
UNIDAD DE ATENCION Y APLICACIÓN DE LA NORMA URBANISTICA	71,97	Aceptable
EQUIPO DE INFRAESTRUCTURA Y ESPACIO PUBLICO	0,00	N/A
SUBDIRECCIÓN DE PROSPECTIVA, INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN ESTRATÉGICA	73,35	Aceptable
SUBDIRECCIÓN DE PROSPECTIVA, INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN ESTRATÉGICA	77,30	Bueno
UNIDAD DE PLANEACION DE LA INFORMACION	73,71	Aceptable
EQUIPO DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN TERRITORIAL	63,48	Aceptable
UNIDAD DE PRODUCCION DE INFORMACIÓN ESTRATÉGICA	75,06	Aceptable
EQUIPO DE GESTION DE INFORMACIÓN ESTADISTICA	78,65	Bueno
UNIDAD DE SEGUIMIENTO A LA PLANEACIÓN DEL DESARROLLO MUNICIPAL	72,81	Aceptable
UNIDAD DE SEGUIMIENTO ESTRATÉGICO AL PLAN DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL	67,72	Aceptable
EQUIPO DEL EXPEDIENTE MUNICIPAL	69,44	Aceptable
UNIDAD DE OBSERVATORIO Y EVALUACIÓN DE POLITICAS PUBLICAS	75,51	Aceptable

Observaciones o comentarios adicionales que permita mejorar el ambiente de trabajo en la Alcaldía de Medellín

Capacitar a los lideres en liderazgo
En los últimos años las condiciones de la planta física han desmejorado considerablemente y no contribuyen al desarrollo de las actividades laborales. Llevamos todo el 2023 sin aire acondicionado, con la silletería en mal estado, algunos baños sin funcionar, programas para desarrollar nuestras labores obsoletos. Teniendo en cuenta estas situaciones, la administración no ha implementado ningún plan de contingencia ni de trabajo semipresencial o alternancia y la motivación se ha visto reducida cada vez más.
Es fundamental que se mejore las condiciones de confort de los servidores, como por ejemplo el aire acondicionado, las sillas, equipos de cómputo y que analicen todas las restricciones que se tienen en los sistemas de información que dificultan el desempeño de la labor.
Convertir el trabajo remoto en una política u opción de cada servidor y no en una decisión del jefe de turno contribuiría a la estabilidad mental de muchos servidores porque tendrían más tiempo para descansar, hacer ejercicio, estudiar, compartir en familia o realizar algún hobby.
Por favor gestionar el tema del aire, debido a que ha afectado mucho el bienestar.
Debe optimizarse las capacidades del personal vinculado y no desplazarse con contratistas, debe propiciarse comunicación permanente y más fluida entre lideres y subalternos
Mayor conciencia con los lideres sobre el teletrabajo, y permitirles ver la oportunidad tan bonita que tenemos los servidores con este beneficio. También considero que se deberían citar a los líder a talleres, capacitaciones donde se formen como lideres humanos y no solo piensen en ser lideres laborales, formarlos en el ser.
que nombren gente capacitada para los distintos cargos. que cese la corrupción y los amiguismos de la secretaria de gestión Humana.
Reforzar el sistema de plan de mejoramiento individual, considerar beneficios realmente provechosos para los servidores sin grupo familiar, ajustar el plan de formación y capacitación para que sea oportuno y pertinente
Mas capacitación a los lideres que los beneficios que ofrece la Alcaldía no son objetivo son de ley y no deben negarse a otorgarlos y que el trabajo en casa es una muy buena opción para las madres
Que los grupos o equipos de trabajo estén en un mismo piso, y no partidos en pisos diferentes, sin personas entremezclada que son de otros equipos, cuya carga laboral es más liviana que de otros que si la tienen, y que no tienen que ver con la rutina que desempeñan los miembros del grupo o equipo asentado en una sede o un piso del edificio.
Se hace necesario reorganizar espacialmente las diferentes unidades de la Subdirección
La calificación desfavorable con relación a las instalaciones corre aire, a las afectaciones generadas por el aire acondicionado dado que o es demasiado frío (secando piel, ojos y mucosa nasal) o demasiado caliente no permitiendo trabajar. En mi caso tengo cefalea asociada a la alergia generada por mi lugar de trabajo, afectando enormemente mi calidad de vida y mi salud.
Así el trabajo con el líder inmediato de carrera administrativa sea adecuado, la falta de liderazgo de las directivas es totalmente nocivo en el clima laboral, decisiones que requieren el apoyo de subdirectores y directores sin perfil y sin continuidad afectan el ambiente de trabajo y el clima laboral en buena medida.
Instalar el aire acondicionado piso 8, meses sin funcionar
Revisar la calidad del aire en el piso 8 para poder tener una buena capacidad de desarrollar el trabajo diario, pues el calor es este piso es infernal.
Considero que el tema del clima y cultura organizacional lo permea mucho el estilo de la administración de turno. Igualmente, las instalaciones diversas.
Existe la falta de oportunidades laborales en otras dependencias por la limitantes del perfil estadístico ya que limitan la participación, ya que los cargos no tienen en cuenta que este perfil que aporta mucho más que otros cuando los crean.
Más capacitaciones
Me gusta mucho trabajar para la Alcaldía

La alcaldía debe realizar una reingeniería para determinar objetivamente que cargos y que perfiles se requieren para cumplir su misión eficientemente, para optimizar los recursos con los que cuenta, para satisfacer las necesidades de los usuarios.

Se deben promover los relevos generacionales, el uso de las tecnologías existentes, la gestión de información y el manejo de datos.

Mientras no exista coherencia entre los valores y principios de la Alcaldía de Medellín como empresa y los de quienes la dirigen, serán infructuosos todos los esfuerzos que se lleven a cabo para ser felices laborando en la empresa que amamos y a la cual le debemos todo.

Una cosa es la Alcaldía y otra es la realidad que se maneja en el piso 12, con cada administrador de turno.

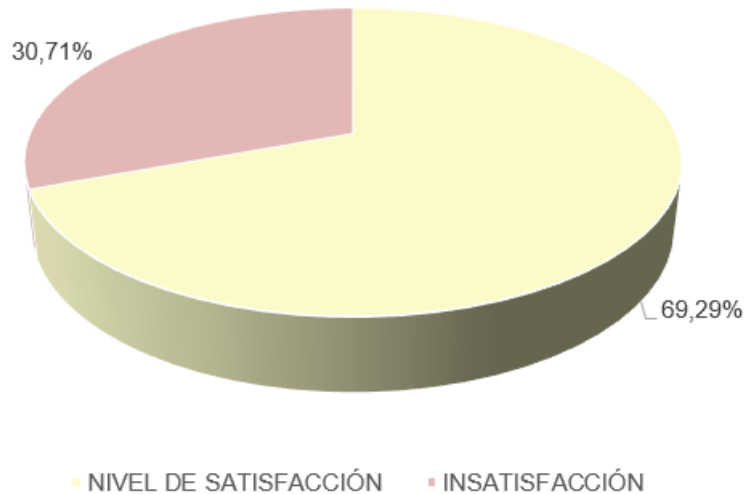
Los servidores públicos de carrera administrativa somos ceros a la izquierda, no es tomada en cuenta nuestra experticia, producto de tantos años de entrega en los temas de ciudad que manejamos y que nos duelen.

Nos arrinconan e invisibilizan. Somos extraños en nuestra propia casa. No tenemos quien nos defienda.

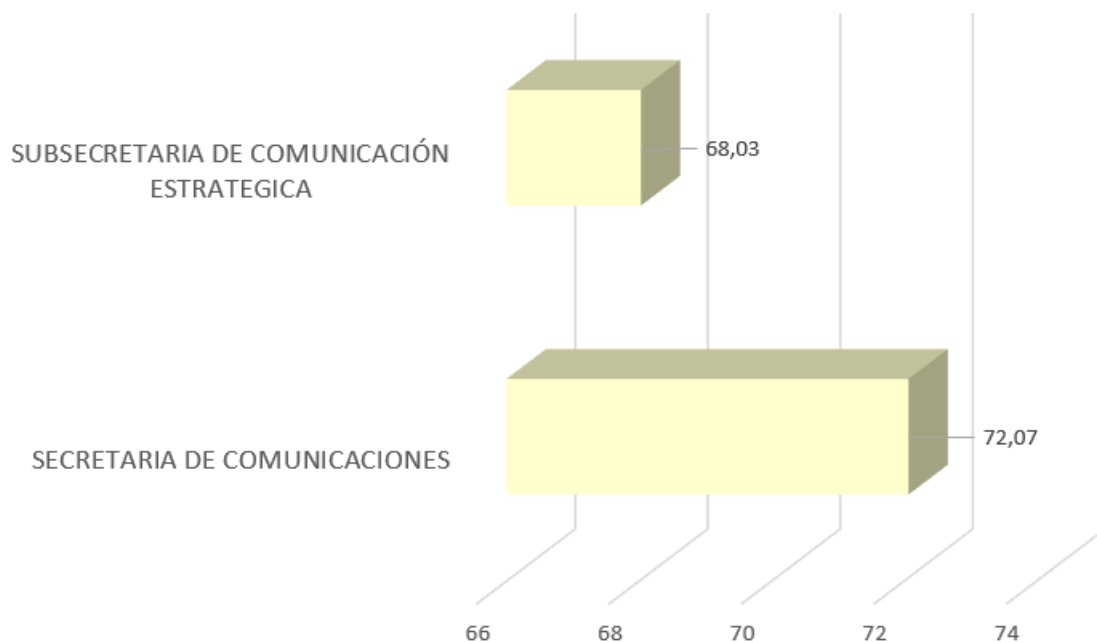
La desesperanza es total.

Secretaría de comunicaciones

Variables (Media Aritmética General)



De acuerdo con la escala de valoración la dependencia secretaría de comunicaciones se encuentra en un nivel **Aceptable** de satisfacción e identificación con un 69,29% de satisfacción.



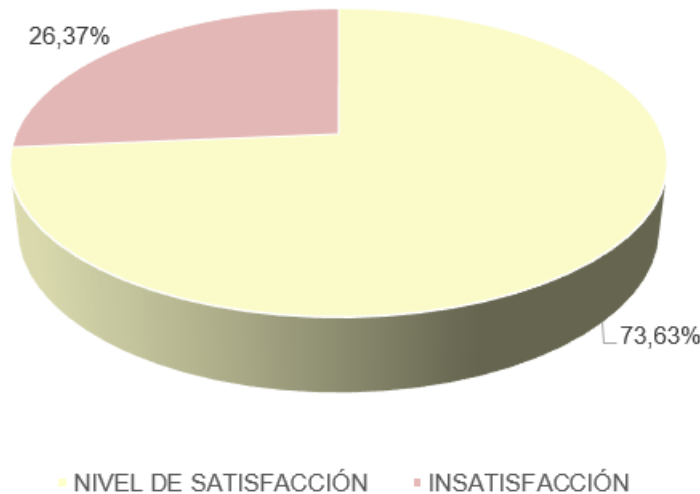
SECRETARÍA/SUBSECRETARÍA/UNIDAD O EQUIPO	NIVEL DE SATISFACCIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
SECRETARIA DE COMUNICACIONES	69,29	Aceptable
SECRETARIA DE COMUNICACIONES	72,07	Aceptable
SECRETARIA DE COMUNICACIONES	72,07	Aceptable
SUBSECRETARIA DE COMUNICACIÓN ESTRATEGICA	68,03	Aceptable
SUBSECRETARIA DE COMUNICACIÓN ESTRATEGICA	67,25	Aceptable
EQUIPO MOVILIZACION	73,48	Aceptable
EQUIPO DE GESTION ESTRATEGICA	60,37	Aceptable
EQUIPO DIGITAL Y ORGANIZACIONAL	70,45	Aceptable

Observaciones o comentarios adicionales que permita mejorar el ambiente de trabajo en la Alcaldía de Medellín

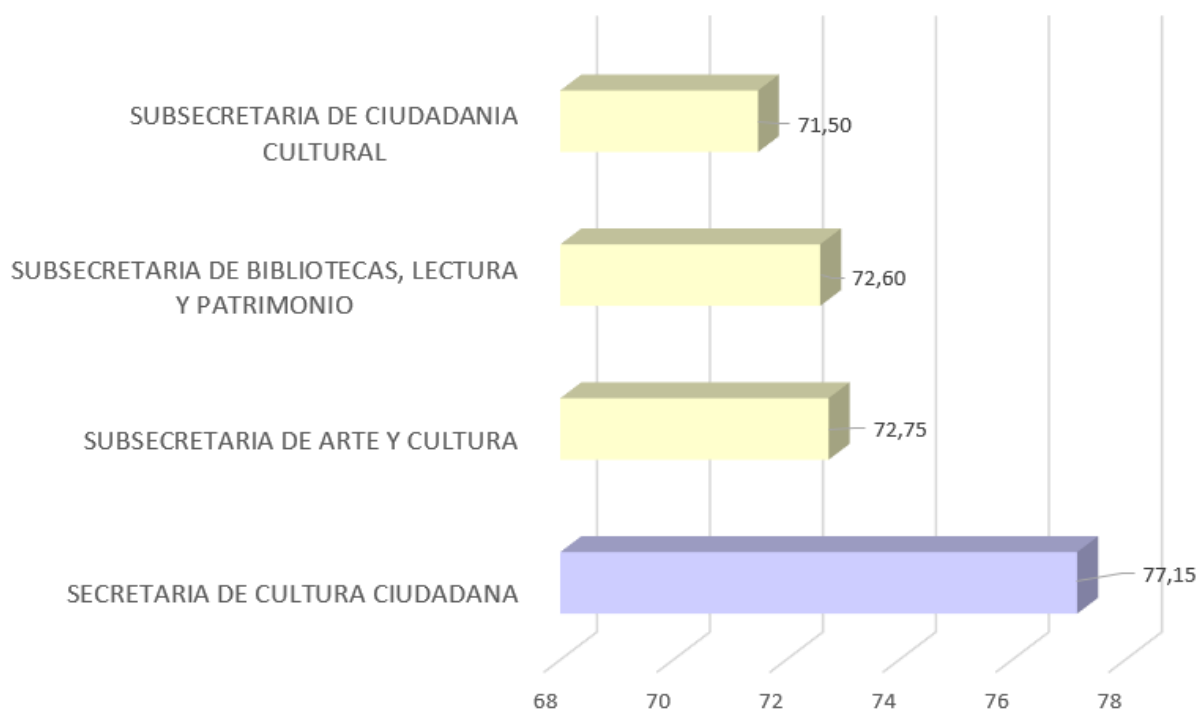
Identificar mejor las habilidades de cada servidor para que se ubique en el proceso que más aporte a la ciudadanía.
Es urgente trabajar temas de Trabajo en equipo y Gestión del Cambio. Hay abismos comunicacionales, ni siquiera brechas, entre los equipos de trabajo de una misma secretaría ni hablar entre secretarías. La mayor desmotivación se da por la falta de liderazgo de las personas a cargo que anteponen intereses particulares de reconocimiento y poder antes que invertir parte de su tiempo en gestionar equipos de trabajo altamente productivos. Hay temas profundos de división entre contratistas y vinculados que no se arreglan poniéndole un carné igual a todo el mundo. El crecimiento profesional de los vinculados se ve truncado por el cuarto de hora de poder que tiene cada uno de los equipos de gobierno.
En mi caso particular, mi ambiente físico laboral no es el más adecuado, pues he solicitado en varias ocasiones la instalación de blackout para disminuir la iluminación solar y el calor que esta genera, ya que no tengo tampoco servicio de aire; y por especificaciones técnicas la puerta de mi oficina (Archivo de Gestión de Contratos) debe permanecer cerrada.
Fomentar espacios para el diálogo de servidores con líderes y directivos.
Todas las personas que hagamos parte de la Alcaldía de Medellín, debemos tener el mismo compromiso, responsabilidad, sentido de pertenencia y amor por esta entidad; teniendo en cuenta que son recursos públicos los que están de por medio.
Deberían capacitar muy bien a las personas que entran de libre nombramiento y remoción, no tienen idea de trabajo en equipo, desconocen el trabajo de los de carrera administrativa.
Tener en cuenta programas de bienestar donde se apoye a los funcionarios que tienen a cargo familiares con discapacidades o enfermedades
Considero prudente no tener puentes entre líderes reales, ya que son contratistas que no tienen sentido de pertenencia por la institución como tal, sino por una administración y eso repercute en el amor con el que trabajan por la ciudad. Es mejor tratar con líderes que realmente estén así en la estructura del municipio y no líderes "inventados" por administraciones. Eso ayudaría mucho en el ambiente de trabajo de la institución, la cercanía.
Considero que el estilo de liderazgo de cada dependencia incide en el ambiente de la misma y esto es algo cambiante, sujeto, en la mayoría de los casos, a las coyunturas políticas.

Secretaría de cultura ciudadana

Variables (Media Aritmética General)



De acuerdo con la escala de valoración la dependencia secretaría de cultura ciudadana se encuentra en un nivel **Aceptable** de satisfacción e identificación con un 73,63% de satisfacción.



SECRETARÍA/SUBSECRETARÍA/UNIDAD O EQUIPO	NIVEL DE SATISFACCIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
SECRETARIA DE CULTURA CIUDADANA	73,63	Aceptable
SECRETARIA DE CULTURA CIUDADANA	77,15	Bueno
SECRETARIA DE CULTURA CIUDADANA	80,00	Bueno

UNIDAD ADMINISTRATIVA	76,58	Bueno
SUBSECRETARIA DE ARTE Y CULTURA	72,75	Aceptable
SUBSECRETARIA DE ARTE Y CULTURA	69,89	Aceptable
UNIDAD ARTE Y CULTURA PARA TODOS	78,20	Bueno
EQUIPO FOMENTO CULTURAL	80,90	Bueno
EQUIPO DE FORMACION CULTURAL	73,15	Aceptable
EQUIPO MOVILIZACION Y PARTICIPACION CULTURAL	66,22	Aceptable
SUBSECRETARIA DE BIBLIOTECAS, LECTURA Y PATRIMONIO	72,60	Aceptable
SUBSECRETARIA DE BIBLIOTECAS, LECTURA Y PATRIMONIO	73,03	Aceptable
UNIDAD DE LECTURA BIBLIOTEC Y PATRIMONIO	57,64	Crítico
EQUIPO BIBLIOTECAS PUBLICAS Y LECTURA	73,09	Aceptable
EQUIPO MEMORIA, PATRIMONIO Y ARCHIVO HISTORICO	78,48	Bueno
SUBSECRETARIA DE CIUDADANIA CULTURAL	71,50	Aceptable
SUBSECRETARIA DE CIUDADANIA CULTURAL	77,30	Aceptable
UNIDAD DE CULTURA Y CONVIVENCIA	65,69	Aceptable

Observaciones o comentarios adicionales que permita mejorar el ambiente de trabajo en la Alcaldía de Medellín

Aunque hay algunas cosas que no son muy chéveres, siempre son más las buenas todo siempre puede mejorar, el apoyo de mis compañeros ha sido muy impórtate para desarrollar mi labor
Que por muchos cambios que se presenten y se renueven nuevos líderes, jamás olvidemos que trabajamos por nuestra ciudad y somos un solo equipo, que somos los servidores en los que todas las personas quieren encontrar una sonrisa, una respuesta, una solución y un gran ser humano.
Ya no hay nada que hacer, es demasiado tarde. Existen lideres para programas, proyectos y acciones de alto impacto, que funcionan paralelos con contratistas externos nombrados por las actuales Directivas, con quienes gobiernan; los Servidores de Carrera Administrativa pareciera que fuéramos "enemigos de la Administración", solo somos tenidos en cuenta como meros tramitadores de contratos y de supervisiones, sin que se nos tenga en cuenta para las decisiones y acabaron con las reuniones quincenales o mensuales de Grupo Primario y con los Comités Internos y operativos por proyectos. Solo lo llaman a Uno como a un tribunal de cuentas cuando hay alguna dificultad y por lo general, las Directivas se ponen a favor de los contratistas y asociados externos al dirimir las situaciones en los contratos y convenios; o solo piden ayuda cuando hay que poner la cara ante la Comunidad o arreglar las embarradas que hacen esos mismos políticos. Lo cual se viene dando especialmente en la actual Administración que termina el 31 de diciembre de 2023. Creí que era bronca con este servidor, pero ES EN TODAS LAS SECRETARÍAS, como se ha podido verificar plenamente hablando con otros Líderes de programa y de Proyecto de otras Secretarías.
Por favor continúen con esta actividad, la observo como un instrumento de medición acertado y práctico
El Distrito de Medellín, funciona muy bien, pero lo que hace falta son líderes que no poseen calidad humana, que no escuchan.
Conocer las posibilidades de ascenso y mejora dentro la organización y Tener más comunicación con líder y equipo de trabajo para retroalimentar sobre los procesos. Los trabajadores de sede externa se les dificulta disfrutar de las actividades y beneficios que tienen los que funcionan en Alpujarra, sería importante que líderes propiciaran esto cuando muchas veces con contratistas se garantiza el servicio
La Alcaldía me ha permitido un crecimiento personal, laboral y familiar y me ha aportado para el disfrute de una buena vida.

<p>Hay muchas acciones que tiene la Alcaldía que van en vía del bienestar del trabajador y quisiera que esa fuera una razón que me motive a trabajar, pero nunca tengo acceso a ellas o posibilidad de negociar ese acceso por el liderazgo y los horarios en los que se presta el servicio en el lugar en el que laboro. Al ser una persona que labora en dependencia externa me pierdo de muchas oportunidades de bienestar que me interesan como clases de yoga, stretching, acceso a gimnasio, talleres de cocina y otros, no solo porque toma mucho tiempo el desplazamiento hasta la sede en que se prestan, sino porque pedir este tipo de permiso es algo que no se cruza por la cabeza hacer.</p> <p>Creo que el proceso para solicitud de traslado debiera estar mediado por asuntos como tiempo de servicio en el mismo cargo, desempeño laboral como para aspirar a otro cargo y necesidad de un perfil como el propio para otras dependencias, más allá de contar con el visto bueno del líder inmediato, porque está claro que en esta dependencia nunca se contará con ese visto bueno.</p>
<p>Trabajar contratistas es muy traumático, porque se creen jefes de los vinculados, les delegan un poder que nos les corresponden.</p>
<p>El estilo de dirección de los secretarios de despacho que empoderan y apoyan más a los contratistas que a los servidores vinculados ha generado muchas fracturas y desdibujado la estructura organizacional. Tenemos responsabilidades por función que se asignan a otros y que solo nos llaman a atender cuando hay controles o problemas. No dan autonomía, pero también es muy difícil hablar con ellos para que se tomen las decisiones oportunamente. Mi "equipo" solo tiene un profesional de planta. Dependemos de los contratistas para todo. La alta carga en supervisiones afecta el cumplimiento de mis funciones como líder y nadie interviene para resolver estas situaciones.</p>
<p>Soy una feliz Servidora Pública.</p>
<p>El teletrabajo es una alternativa que brinda a sus servidores y familias, calidad de vida, por eso considero importante, que el Distrito mire la posibilidad, no sólo de acogerse a la modalidad en alternancia, si no, dejar también como modalidad fija, la autónoma.</p>
<p>Aunque tengo la opción de solicitar traslado, esta depende únicamente del visto bueno del líder inmediato, por lo cual nunca se va a dar. Sugiero que este proceso pudiese valorar otros aspectos como el tiempo de servicio (pensar que el servidor tal vez lleva demasiado tiempo haciendo lo mismo), motivaciones para solicitar el traslado y necesidades de otras dependencias para contar con un perfil como el propio.</p> <p>Sería chévere que los servidores descentralizados pudiéramos contar con los mismos beneficios del plan de beneficios de la Alcaldía, pero casi nunca podemos acceder a los talleres y clases dirigidos al bienestar personal, no solo por las horas del día en los que se dictan, sino por lo dispendioso que se vuelve tener que solicitar permiso al líder porque hay que desplazarse hasta el CAD.</p>
<p>Es necesario mayor articulación entre las dependencias. A veces resulta demasiado difícil trabajar con otras secretarías con las que se tienen objetivos comunes.</p>
<p>Se debe mejorar la articulación entre las diferentes secretarías.</p>
<p>Es un privilegio ser parte del personal de la administración del Distrito de Medellín. Gracias</p>
<p>Que se tenga más en cuentas a los servidores que trabajan en sedes externas</p>
<p>Que los secretarios de despacho y subsecretarios tengan más calidez humana hacia los servidores públicos.</p>
<p>Habiendo trabajado en varias secretarías, considero que el ambiente laboral es muy diferente en cada equipo de trabajo, e incluso en cada sede. Se deberían reforzar las capacitaciones de comunicación asertiva y trabajo en equipo donde se incluya a todos los contratistas, porque los equipos no solo están conformados por servidores vinculados. Adicionalmente, considero que sería importante llevar a sedes externas los beneficios que solo llevan al CAD, como grupos de actividades y performance que hacen en días especiales, entrenadores que hacen pausas activas, entre otros... Sería benéfico también promover días o jornadas de salidas en equipos, para fortalecer los lazos entre compañeros y contribuir a la recreación y disminución del estrés.</p>
<p>Se debe pensar más en el ser que en el hacer</p>
<p>No estoy de acuerdo con relegar a vinculados por contratistas</p>

Se debe fortalecer el sistema de evaluación de desempeño. Hoy no funciona y no esta alineado con los procesos y procedimientos. No permite la retroalimentación positiva. Adicional no hay un buen sistema de evaluación del sistema de gestión de calidad, elemento que genera mucha informalidad en las acciones que se desarrollan.

En relacionamiento con los contratistas es muy difícil, no hay una adecuada articulación y tienden a no cumplir lineamientos técnicos a la hora de desarrollar las actividades. No tienen una cultura de transparencia, acceso a la información y participación ciudadana, elemento que se aumentó en esta administración y que conlleva a un distanciamiento entre servidores y contratistas. Elemento que fue motivado en muchas ocasiones por secretarios, subsecretarios y otros líderes de libre nombramiento y remoción, todos estos elementos generar una desmotivación y riesgo en la trazabilidad de los proyectos, no se logró ni la articulación del sistema de gestión de calidad con ellos y herramientas de seguridad como la NAS, nunca la apropiaron desde su rol de contratistas.

Los cargos de nivel directivo no tienen en cuenta cabalmente las funciones y competencias de los servidores de carrera administrativa. A veces contratan personas para hacer, lo que pueden y hace parte, de las funciones de servidores de carrera.

Entidad con un gran clima y ambiente laboral y estable que dignifica al personal

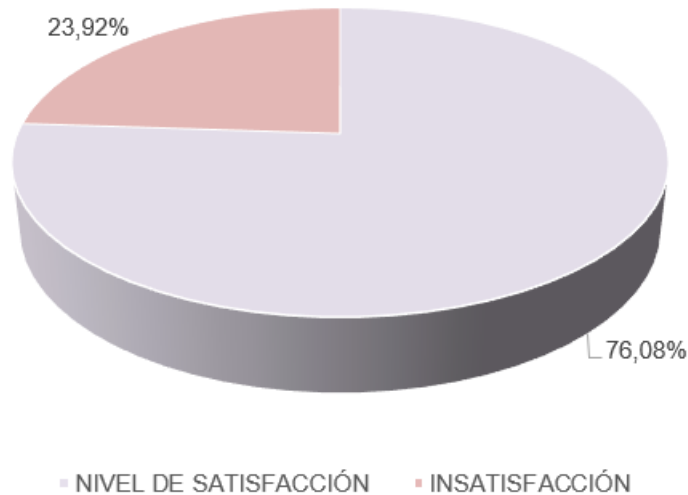
Más acompañamiento de los líderes y compañeros de trabajo.

Que los líderes no sean solo para mandar, que se pongan la camiseta y trabajen en equipo por el bienestar de la Institución.

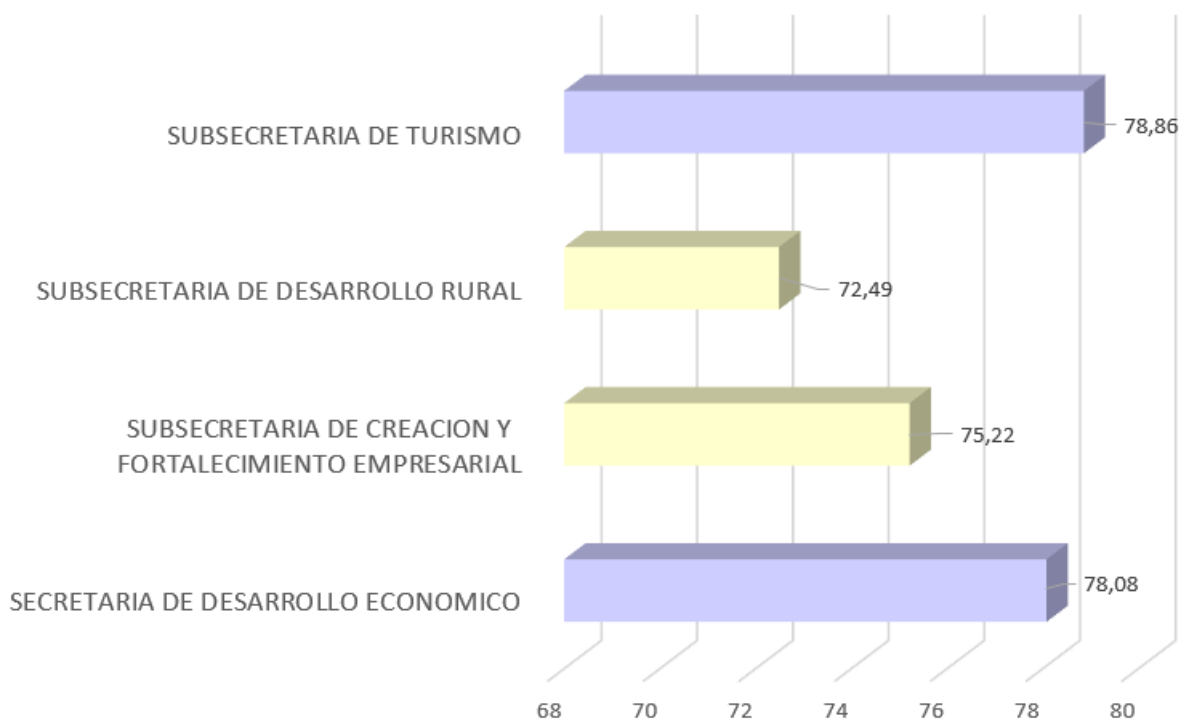
Evitar la división entre vinculados y contratistas dentro de los equipos de trabajo

Secretaría de desarrollo económico

Variables (Media Aritmética General)



De acuerdo con la escala de valoración la dependencia secretaría de desarrollo económico se encuentra en un nivel **Bueno** de satisfacción e identificación con un 76,08% de satisfacción.



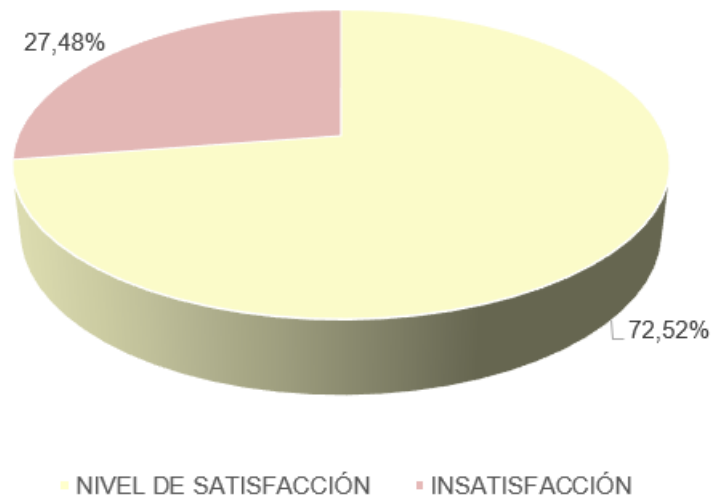
SECRETARÍA/SUBSECRETARÍA/UNIDAD O EQUIPO	NIVEL DE SATISFACCIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
SECRETARIA DE DESARROLLO ECONOMICO	76,08	Bueno
SECRETARIA DE DESARROLLO ECONOMICO	78,08	Bueno
SECRETARIA DE DESARROLLO ECONOMICO	81,80	Bueno
UNIDAD ADMINISTRATIVA	74,98	Aceptable
SUBSECRETARIA DE CREACION Y FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL	75,22	Aceptable
SUBSECRETARIA DE CREACION Y FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL	68,99	Aceptable
UNIDAD DE DESARROLLO SOCIOECONOMICO	75,99	Bueno
UNIDAD DE FORMACION	85,17	Bueno
UNIDAD DE CIENCIA, TECNOLOGIA E INNOVACION	70,45	Aceptable
SUBSECRETARIA DE DESARROLLO RURAL	72,49	Aceptable
SUBSECRETARIA DE DESARROLLO RURAL	71,01	Aceptable
UNIDAD DE ASISTENCIA TECNICA AGROPECUARIA	73,00	Aceptable
UNIDAD DE EMPRESARISMO RURAL	72,28	Aceptable
SUBSECRETARIA DE TURISMO	78,86	Bueno
SUBSECRETARIA DE TURISMO	79,89	Bueno
UNIDAD DE COMPETITIVIDAD SECTOR TURISTICO	78,65	Bueno

Observaciones o comentarios adicionales que permitan mejorar el ambiente de trabajo en la Alcaldía de Medellín

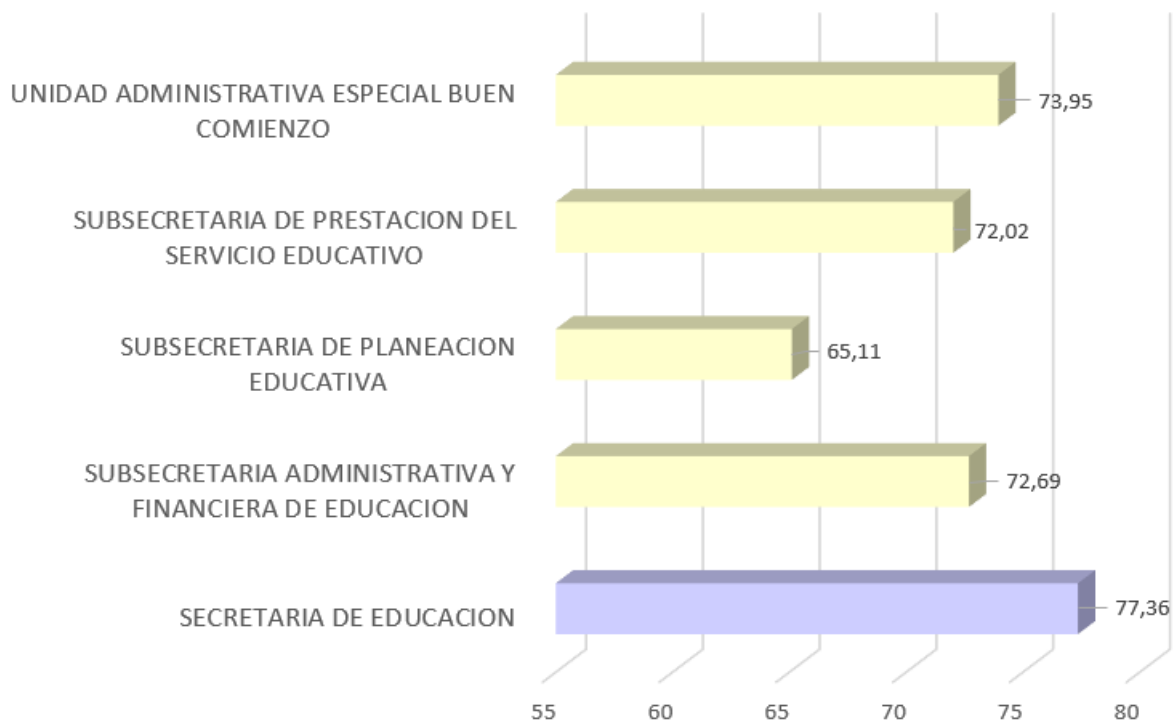
Una mejor comunicación desde los secretarios
Sería bueno velar por la salud mental de los servidores de carrera administrativa, están EN EL TOTAL ABANDONO, es bueno ver los procesos de acoso laboral, no le ponen mucha atención a eso
Jornadas de integración interdependencias
Esta Administración pasará a la historia no solo por mala a nivel distrital, sino que además el desenfoque de gestión humana ha sido realmente histórico, propiciando inestabilidad en los cargos y un clima laboral tenso
Desearía que dentro de los programas de bienestar de la Alcaldía hubiera un programa de apoyo Jurídico para las necesidades de los empleados, asesorías.
Que se divulgue más la honestidad y se genere las condiciones efectivas para ser supervisor a través de las pólizas de respaldo al servidor
Mejoramiento de espacios físicos en algunas dependencias como Seguridad
En las respuestas que marqué con la opción "Ni de acuerdo ni en desacuerdo" es porque solo aplica en algunos casos. También respecto a la calificación por competencias, considero que al momento del jefe calificar sí debería de socializar dicha evaluación con el empleado, así la calificación sea satisfactoria, ya que siempre hay cosas por mejorar, pero si no se las dicen a uno, es más difícil de que uno como persona pueda identificar estas fallas y trate de mejorarlas. También quiero que se tenga en cuenta que dentro de algunas dependencias hay más de un jefe, en mi caso está mi jefe directo, por quien respondí la evaluación y el líder de programa de la subsecretaría. Por lo que quiero aclarar que en las preguntas correspondientes a los líderes, mis respuestas van dirigidas a mi interacción con mi jefe directo. Muchas gracias.

Secretaría de educación

Variables (Media Aritmética General)



De acuerdo con la escala de valoración la dependencia Secretaría de educación se encuentra en un nivel **Aceptable** de satisfacción e identificación con un 72,52% de satisfacción.



SECRETARÍA/SUBSECRETARÍA/UNIDAD O EQUIPO	NIVEL DE SATISFACCIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
SECRETARIA DE EDUCACION	72,52	Aceptable
SECRETARIA DE EDUCACION	77,36	Bueno
SECRETARIA DE EDUCACION	77,36	Bueno
SUBSECRETARIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA DE EDUCACION	72,69	Aceptable
SUBSECRETARIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA DE EDUCACION	72,67	Aceptable
UNIDAD DE APOYO A LA GESTION JURIDICA	73,48	Aceptable
SUBSECRETARIA DE PLANEACION EDUCATIVA	65,11	Aceptable
SUBSECRETARIA DE PLANEACION EDUCATIVA	65,11	Aceptable
SUBSECRETARIA DE PRESTACION DEL SERVICIO EDUCATIVO	72,02	Aceptable
SUBSECRETARIA DE PRESTACION DEL SERVICIO EDUCATIVO	72,02	Aceptable
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL BUEN COMIENZO	73,95	Aceptable
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL BUEN COMIENZO	77,84	Bueno
SUBDIRECCION DE NUTRICION	68,54	Aceptable
SUBDIRECCION DE PRESTACION DEL SERVICIO	72,38	Aceptable

Observaciones o comentarios adicionales que permitan mejorar el ambiente de trabajo en la Alcaldía de Medellín

<p>Lastimosamente los lideres de la Alcaldía y especialmente de la Secretaría de Educación aun no son conscientes de los beneficios que implica que los servidores podamos acceder al teletrabajo. Para ellos teletrabajar es sinónimo de perder tiempo sin considerar que perdemos más tiempo en nuestras oficinas, al desplazarnos, en ambientes difíciles y con recursos obsoletos. No evolucionan, solo quieren ver sentado un servidor, aunque no haga nada, es más valioso la presencia que la eficiencia. Estudios en la misma Alcaldía demuestran que el teletrabajador es más eficiente, eficaz y efectivo en un ambiente sano, agradable y que le permita ser feliz. Los puestos de trabajo del Carré son tétricos en todo el sentido de la palabra.</p>
<p>La administración, y en especial la Secretaría de Educación, es reticente con el teletrabajo. Se podría brindar este beneficio a varios servidores que ya han mostrado su responsabilidad e integridad. Algunas funciones no requieren la presencia permanente en la oficina. Pareciera que hay miedo en la secretaría de Educación por autorizar el teletrabajo.</p>
<p>Sin duda se vio afectado el ambiente laboral por la coyuntura política que sin duda no se había presentado en otras administraciones.</p>
<p>Debería implementar trabajo en casa</p>
<p>No limitar la opción de elegir teletrabajo</p>
<p>El ambiente laboral se ha visto muy afectado por la inestabilidad que han tenido los contratistas, los mismos que tienen asignadas funciones misionales y los cuales ven el término o continuidad de su contrato supeditado al cumplimiento de labores externas a la Alcaldía.</p>
<p>Continuar promoviendo los estímulos e incentivos emocionales y económicos y los programas de formación para el mejoramiento de la calidad de vida del servidor y la sana relación del trabajo y su vida personal.</p>
<p>Es menester actualizar los equipos de cómputo porque la mayoría de los PC están obsoletos y dificultan la ejecución de las actividades de los servidores.</p>

Valorar y brindarle a los contratistas mayor estabilidad laboral, esto con el fin de que no se suspendan los procesos
En el Distrito falta mucha empatía y colaboración entre dependencias, hay servidores irrespetuosos, los procesos se demoran injustificadamente perjudicando nuestra labor y generando detrimento en los compromisos con la ciudad.
Que todas las profesiones tengan la misma posibilidad de participar en las convocatorias internas que realiza la alcaldía para poder mejorar condiciones personales y profesionales de todos los empleados y no solo de algunos.
El nivel de estrés por decisiones que toman los directivos y el desgaste administrativo por mala planeación dificultan la labor, desmotivan y nos ponen en riesgos innecesarios. Además, la rotación de los contratistas solo hace que la carga laboral sea pesada para los servidores de carrera.
ya que permanecemos gran parte del día en la oficina por lo menos deben garantizar como empresa el suministro de jabón, papel de baño y cocina para los empleados y no solo para los jefes; ellos no solo son los que laboran aquí.
No descuiden tanto a los docentes que pertenecemos a la Alcaldía de Medellín
En el caso de los educadores que no laboramos directamente en la ALPUJARRA a veces nos es muy difícil inscribirnos a ciertos programas ya que por nuestro trabajo no podemos estar pegados del computador y cuando nos damos cuenta ya no hay cupos
Personalmente, y para mi fortuna, tengo un líder y unos compañeros que hacen que mi labor sea ejecutada con todo el cariño, compromiso y sentido de pertenencia. Desde que llegue hace 11 años, siento a la Alcaldía de Medellín como mi segundo hogar. Amo estar aquí, amo el servicio y todo lo que he crecido a nivel personal y profesional. La Alcaldía de Medellín me ha dado todo lo que alguna vez soñé a nivel laboral y personal, me permiten desarrollar libremente mi creatividad, escuchan mis propuestas y respetan mis puntos de vista. Dios bendiga a La Alcaldía de Medellín.
Si hay personas muy malas trabajadoras llevan mucho tiempo y hacen lo que les da la gana, llegan tarde, además tienen horario Flex sin necesidad porque deben ingresar a las 6:00 a.m. llegan a las 7:00 a.m. y se van a las tres (3) de la tarde, llegan tarde como pedro por su casa, en horarios laborales salen hacen vueltas, me parece deben cambiar la hora de consignar si los pagos son los 15 y 30 consignar en la tarde, eso es un descaró se la pasan haciendo vueltas y consignación, además no me explico porque funcionarios de la alcaldía prestan dinero al 20% deberían de hacerles seguimiento cómo es posible que funcionarios de carrera eso se llama delinquir y se manejan roscas
Mejorar los procesos de las dependencias y la comunicación teniendo en cuenta las opiniones de las bases y no únicamente las de los lideres o mandos
En mi dependencia el ambiente laboral es agradable
La programación de bienestar debe ser para los maestros y sus familias también, no solo para los empleados del CAM
Verificación constante y periódica (sin avisar), de funciones del cargo que desempeñan vinculados y contratistas.
Soy un servidor de la Alcaldía de Medellín muy orgulloso y feliz.
Se requiere tener más personal de planta
Que no haya tanto movimiento de personal a contratar, y que se actualicen los equipos de computo
Mejoras en nuestro espacio de trabajo (Carre), Excesivo ruido que pone en riesgo nuestra salud mental, aumentando el estrés y causando menos rendimiento laboral.
La oficina de buen comienzo no está dentro del CAD, por lo tanto, no se evidencia pausas activas dirigidas, ni seguridad en el trabajo.
el equipo de trabajo tiene un alto porcentaje de contratistas, contratos inferiores a seis meses dificultan el compromiso, la permanencia y continuidad de los procesos y de la curva de aprendizaje, el cambio continuo impide el cumplimiento de las metas.
Vincular a la secretaria de educación a procesos de Alcaldía
Charlas que promuevan el respeto y el saber estar en una oficina
Mejores oportunidades de ascenso, mejores programas de bienestar, evaluación de desempeño más adecuada

Los Equipos de Cómputo portátiles son demasiado pequeños para uno realizar actividades de análisis de datos., tablas de Excel entre otros.
Esta administración generó un ambiente pesado, descuidó como no había ocurrido antes temas relacionados con la capacitación permanente, la SST, la reposición de equipos (están demasiado viejos), la actualización tecnológica, adquirió sillas que para nada son adecuadas para el trabajo, nos tuvo 10 de 12 meses de año sin disponibilidad de papel higiénico y muchas otras cosas que generan desmotivación.
Las sillas en la Secretaría de Educación (Bulevar de San Juan) son incómodas, se bajan solas, dicho inconveniente se ha reportado en varias oportunidades en las capacitaciones y reuniones con Positiva y seguridad y salud en el trabajo.
El jefe inmediato no tiene autonomía en el equipo en el que estoy ya que le colocaron una gerencia encima de él.
Mejorar el entorno laboral, equipos de cómputo, aire acondicionado, salud en el trabajo, el entorno en el que nos encontramos es de mucho ruido y cuando solicitamos solución solo cierran los casos en el CSC pero no tenemos atención alguna, por lo general simplemente dicen no hay presupuesto o no podemos hacer nada frente a los ruidos externos.
La provisionalidad tiene muchos beneficios y entre ellos cuando estamos capacitados para asenso o encargo
Tener más en cuenta a los docentes en algunos procesos y capacitaciones
Considero que se necesitan más espacios de esparcimiento fuera del ambiente de trabajo
El alto número de contratistas y la alta rotación de los mismos entorpecen las labores diarias, el logro de metas y el trabajo en equipo. Hay desconocimiento de los proyectos y metas institucionales. Todo esto afecta el ambiente laboral y en la encuesta no se hace referencia a este tema
Yo creo que nunca es tenido en cuenta lo que diga el servidor en carrera administrativa dado que no es la primera vez que se responde una encuesta de esta naturaleza. De hecho cada año nos hacen las mismas preguntas y nunca pasa nada.
Por el contrario la tendencia es al desmejoramiento de las condiciones laborales de los servidores, empezando por la baja calidad de los implementos requeridos para poder realizar nuestra labor de manera asertiva, tales como computadores (de 1980), red de internet (de 1980, ya que no aguanta ninguna actualización más), mobiliario (sillas para poder trabajar adecuada y cómodamente, dado que las que dieron han sido las peores que han dado en los último años), la carencia de un seguro para los servidores públicos de carrera administrativa que tenemos a cargo cartera, entre otras cosas.
Esto mismo ya le he mencionado en varios escenarios y nunca pasa nada.
Desarrollo profesional para los empleados que tenemos un salario diferencial por haber ingresado antes de la ley 617 de 2000, teniendo en cuenta que no es atractivo un ascenso porque no se verá reflejado en el salario.
Salario acorde a las diversas funciones desempeñadas
Medir las cargas dentro del equipo de trabajo
Muchas de las preguntas no aplican para quienes trabajamos por fuera de la alcaldía, en mi caso en Institución Educativa
Considero que se debe volver a celebrar la fiesta de la familia
Es importante que tengan en cuenta todas las sedes; además del CAD, involucrar a las sedes externas, a TODAS, en los procesos, campañas, activaciones y por el estilo, pues lastimosamente quienes trabajamos en sedes externas al CAD, nos perdemos de actividades tan sencillas e importantes como son pausas activas dirigidas.
El 70 % de las personas que laboran en la alcaldía de Medellín lo hacen por prestación de Servicios, en condiciones laborales desfavorables que no se compara con los que trabajamos en carrera administrativa. La alcaldía de Daniel Quintero trato muy mal a los contratistas, les daba contratos por 20 o menos días, los obligo a realizar actividades de eran deshonrosas, humillantes lo que genero un malestar generalizado en la alcaldía de Medellín. A los contratistas hay que tratarlos con respeto.
Cuando la secretaría de educación elige directivos en encargo debe ser más vigilante del cumplimiento de los deberes de estas personas. Además, se debe capacitar a estos líderes en competencias blandas.

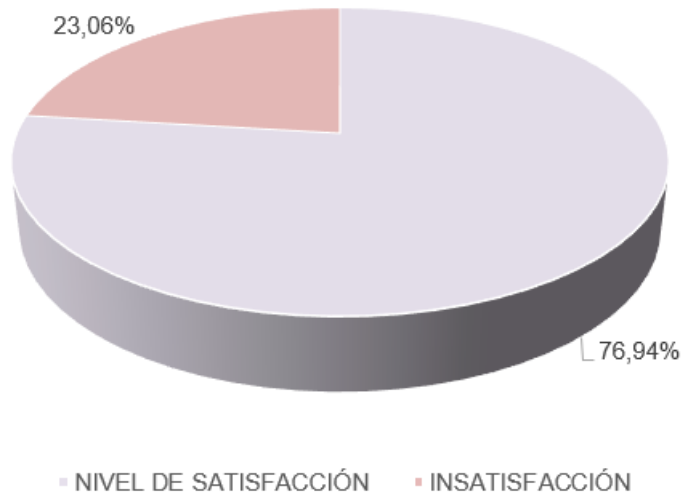
En muchos puntos no supe contestar pues soy docente y no trabajo directamente en la Alcaldía sino en una Institución educativa, por lo cual el ritmo de trabajo en los colegios es diferente a las oficinas....así pues que no se cómo quedaron las respuestas. En ocasiones lo miraba como Municipio de Medellín y en otras como institución educativa.
Mejorar incentivos para las personas que siempre hacen bien su trabajo, para que los que no lo hacen tan bien se pongan la camiseta.
Capacitación sobre el cargo a recibir.
Que los líderes respeten los derechos y no se rehúsen a temas como el teletrabajo, trabajo en casa y tiquetera. Cada que se solicita un beneficio lo niegan. Debe haber más pedagogía sobre el trabajo en casa y entender que es una buena opción. El asistir físicamente y que lo vean en un puesto sentado toda la jornada los líderes lo consideran mejor que el rendimiento con las actividades asignadas.
Agradezco la alcaldía como mi lugar de trabajo, lamento profundamente cuando los administradores de 4 años la tratan como la tratan (las personas, el rubro, los procesos, etc.)
Se deben tener más servidores de planta y menos personas mediante la modalidad de contratos de prestación de servicios
Es lamentable la situación de la Secretaría de Educación sin personal para la realización de sus tareas diarias y la manera en que se manipulo el personal contratista
Me gustaría que la persona encargada de coordinar el equipo de trabajo - Atención al Ciudadano de Educación sea una persona vinculada, que tenga sentido de pertenencia, ya que los últimos coordinadores que hemos tenido han sido contratistas y no han podido desempeñar bien su labor por falta de autoridad con el personal vinculado, solo acatan las órdenes los contratistas
El ambiente de trabajo no es el mejor, se presentan muchas divisiones en el equipo de trabajo. Los computadores son obsoletos, demasiado lentos.
me gustaría que hubiera un poco más de exigencia de disciplina por parte de los líderes con alguno empleados que hacen lo que quieren sobre todo en el tema de horario laboral ejemplo (en esta secretaría hay personas que se van a las 11.30 para el gimnasio y regresan a la 1.30 apenas a calentar cocas para almorzar y esto se se en todas las secretarias)
No cambiar tantas veces a los contratistas en un mismo periodo, afectando mucho la prestación de servicio y el clima laboral.
Con el cambio de administración le dan funciones muy importantes a los contratistas que cuando se van se llevan el conocimiento y no le transmiten los conocimientos a servidores provisionales y de carrera, deben de mejorar en esa parte.
Educación debe contar con mejor calidad en liderazgos
Esta encuesta debe hacerse según la secretaría, pues los educadores muchas veces desconocen situaciones laborales que se viven en el Municipio de Medellín
Pausas activas
Fomentar más estímulos frente a tantos valores que tienen sus miembros fortaleciendo y generando mayor sentido de pertenencia
Darle capacitaciones sobre lo que es la calidad humana a todos los servidores de las oficinas ya que ellos viven en contacto con muchas personas en general.
No conozco muchos aspectos internos del trabajo de la alcaldía.
Algunas respuestas fueron neutras porque por mi docencia no tengo contacto con las demás dependencias de la alcaldía.
Acercar más a los docentes a la vida de la alcaldía que se ajuste a los horarios de los maestros
Los funcionarios públicos deberían tenerse en cuenta la antigüedad y poder continuar con su puesto de trabajo.
Agradezco todas las actividades y capacitaciones ofrecidas durante este año para mejorar mi labor.
Ampliación de los cupos para diferentes eventos de bienestar, generalmente se llenan tan rápido que no se alcanzan a tomar.
Crear una estrategia de comunicación que permita mantener informados a los funcionarios de sus obligaciones y beneficios de bienestar, en especial para los que no están laborando en el edificio, sino por fuera en las comunidades, como es el caso de los docentes quincenales repartidos en las instituciones educativas

Demasiada papelería y formatos que frenan y desvían la actividad central del docente
La salud mental del personal, se necesitan estrategias que la favorezcan
Mi institución está muy deteriorada, salones antipedagógicos, estrechos, oscuros, ruidosos y muy calurosos sin entrada de aire, además de otras falencias.
Que mejoren la infraestructura de las instituciones educativas.
como pertenezco a la secretaría de educación, sería muy bueno que en ocasiones se envíe a las instituciones a revisar el clima y ambiente laboral.
Por favor mejorar las instalaciones y dotación de las instituciones educativas, así como la calidad de vida de toda la comunidad: capacitación a docentes, programas de vivienda a elección del docente, no lo que le quieran dar o donde lo quieran ubicar, internet de calidad para las instituciones educativas y que los estudiantes tengan acceso para realizar sus procesos investigativos y pedagógicos, más acompañamiento durante todo el año con programas que mejoren la calidad de vida de la comunidad educativa, realizar varias encuestas durante el año para que al final no la hagan tan larga porque tenemos otros procesos para realizar...
ampliar actividades de bienestar docente
Trabajar siempre en equipo como siempre se hace
Siempre formar en comunicación asertiva y humana a los directivos de instituciones educativas, la base de un buen ambiente laboral es el trato que estos den a los docentes.
Hay demasiado ruido en el lugar de trabajo por los venteros ambulantes y cantantes los cuales estan casi a diario
Mejorar los procesos de las dependencias y la comunicación teniendo en cuenta las opiniones de las bases y no únicamente las de los lideres o mandos
No descuiden tanto a los docentes que pertenecemos a la Alcaldía de Medellín
Fomentar más estímulos frente a tantos valores que tienen sus miembros fortaleciendo y generando mayor sentido de pertenencia
Acercar más a los docentes a la vida de la alcaldía que se ajuste a los horarios de los maestros
Esta administración saliente deja un sin sabor en el ambiente, se suscitaron muchos conflictos políticos que afectaron de manera directa e indirecta a los funcionarios de carrera, y esto no debería pasar, pues los intereses de ambos deberían ser encaminados al bienestar de todos, y más aun de los ciudadanos.
La comunicación dentro de la secretaria debe ser más asertiva, teniendo en cuenta las ideas que se deben tener presente desde los niveles inferiores hasta los superiores para que se pueda dar un equilibrio entre las partes.
La alcaldía debería seguir implementando en su plan de bienestar actividades durante TODO el año para sus servidores y sus familias.
Para los empleados de carrera es muy difícil conseguir un encargo solo es posible escalar un nivel, existe para los que tienen rosca política, a los empleados de carrera les toca esforzarnos presentando pruebas psicotécnicas mientras los de la rosca llegan a veces sin cumplir los requisitos y no es raro que cambien los requisitos en el manual de funciones para favorecer los de la rosca.
¡¡¡Hay un desequilibrio absoluto!!! Unos funcionarios relajados y en "coche" y otros con una carga y responsabilidad laboral impresionante. Y lo mas grave es que los Lideres y Superiores tienen conocimiento de ello.
Tuve problemas con las abogadas de la secretaria de educación de Medellín
Algunas instituciones educativas no cuentan con ben mantenimiento de su infraestructura.
Crear una estrategia de comunicación que permita mantener informados a los funcionarios de sus obligaciones y beneficios de bienestar, en especial para los que no están laborando en el edificio, sino por fuera en las comunidades, como es el caso de los docentes quincenales repartidos en las instituciones educativas
Mejoras las condiciones físicas del lugar donde laboro
Por favor mejorar las instalaciones y dotación de las instituciones educativas, así como la calidad de vida de toda la comunidad: capacitación a docentes, programas de vivienda a elección del docente, no lo que le quieran dar o donde lo quieran ubicar, internet de calidad para las instituciones educativas y que los estudiantes tengan acceso para realizar sus procesos investigativos y pedagógicos, más acompañamiento durante todo el año con programas que mejoren la calidad de vida de la comunidad educativa, realizar varias encuestas durante el año para que al final no la hagan tan larga porque tenemos otros procesos para realizar...

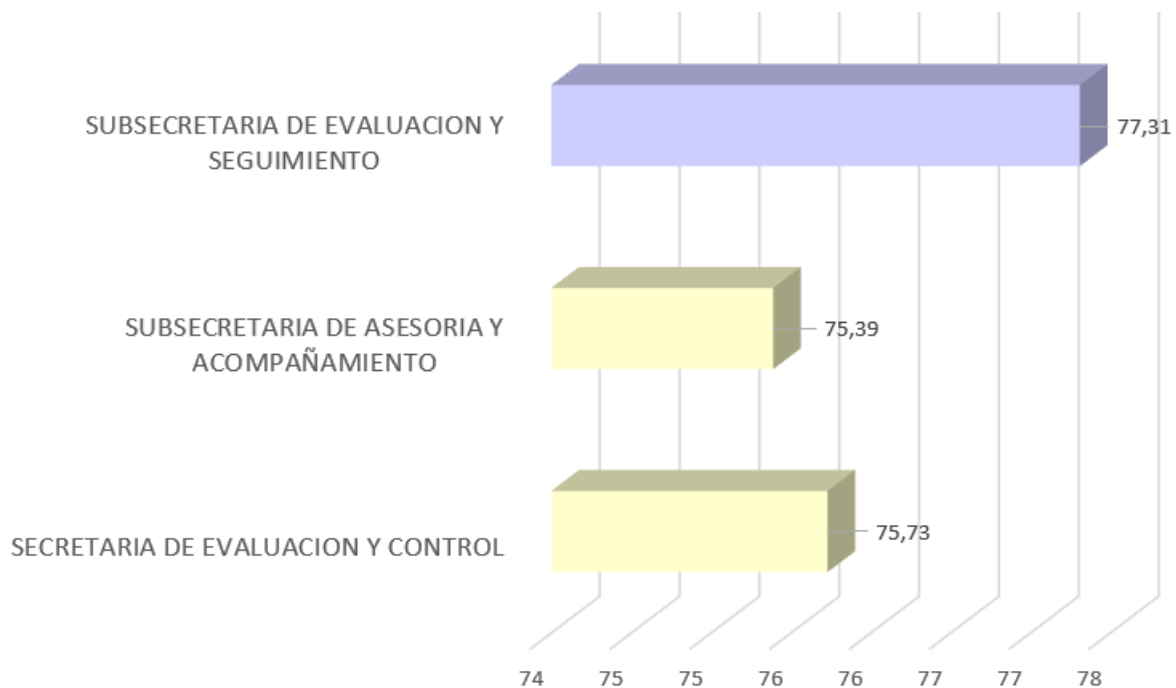
La diferencia en los salarios entre unos contratos y otros, realizamos las mismas actividades, trabajamos para misma institución, somos todos auxiliares administrativos y la diferencia en salarios es de \$800.000 por el tipo de contratación.
Mejorar la comunicación con la secretaría de educación a nivel de las instituciones educativas.
Soy docente y fue difícil responder algunas preguntas. A veces me situaba en mi escuela con mi jefe inmediato y otras en la secretaría, frente a la cual requerimos los establecimientos educativos, recursos, mantenimiento, para el bienestar de los estudiantes, sus familias y el personal.
Es importante hacer este tipo de encuesta directamente al servidor del área relacionada con su perfil, porque es muy difícil dar un informe tan amplio como es la Alcaldía de Medellín, pero si es directamente a nuestro desempeño en nuestra área específica es mucho más fácil.
Propiciar un acompañamiento Psicosocial
Gracias por permitir en laboral en esta maravillosa familia del municipio de Medellín
Los contratos de trabajo del personal contratista deberían ser mucho más largos no por días o semanas, para que haya un mejor rendimiento, continuidad y compromiso en los procesos en los cuales son apoyo.
Es importante trabajar mucho más en terapias de familia y bienestar mental
Capacitación sobre el cargo a recibir.
Las instalaciones físicas, piso 3 edificio carré en regular estado, sin aire, bullicio etc.
Educación debe contar con mejor calidad en liderazgos
Hay demasiado ruido en el lugar de trabajo por los venteros ambulantes y cantantes los cuales están casi a diario
Fomentar más estímulos frente a tantos valores que tienen sus miembros fortaleciendo y generando mayor sentido de pertenencia
La alcaldía debería seguir implementando en su plan de bienestar actividades durante TODO el año para sus servidores y sus familias.
Mi comentario radica en que desde hace años para acá los contratistas son los que mandan en toda la Alcaldía no respetan la antigüedad de nosotros los vinculados eso da mucha tristeza, como ha cambiado esta institución.
Se debe establecer la Unidades y Equipos de Trabajo en algunas Secretarías misionales como Educación.
Vincular más a docentes y directivos docentes a los programas de la Alcaldía
Los docentes no somos muy tenidos en cuenta en la política organizacional de la Alcaldía. Somos en el limbo, para muchos. La secretaría de educación muchas veces no sabe resolver situaciones que se nos presentan.

Secretaría de evaluación y control

Variables (Media Aritmética General)



De acuerdo con la escala de valoración la dependencia secretaría de evaluación y control se encuentra en un nivel **Bueno** de satisfacción e identificación con un 76,94% de satisfacción.



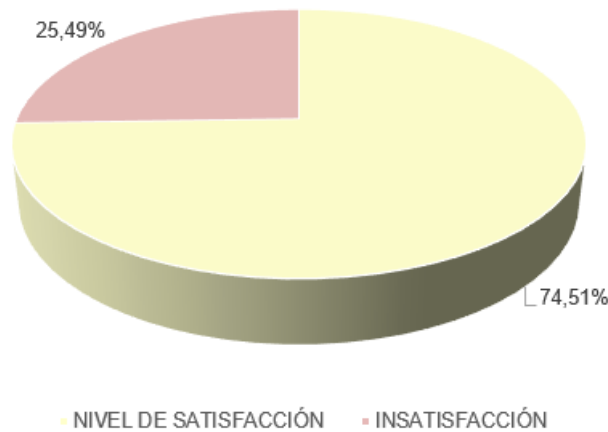
SECRETARÍA/SUBSECRETARÍA/UNIDAD O EQUIPO	NIVEL DE SATISFACCIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
SECRETARIA DE EVALUACION Y CONTROL	76,94	Bueno
SECRETARIA DE EVALUACION Y CONTROL	75,73	Aceptable
SECRETARIA DE EVALUACION Y CONTROL	75,73	Aceptable
SUBSECRETARIA DE ASESORIA Y ACOMPAÑAMIENTO	75,39	Aceptable
SUBSECRETARIA DE ASESORIA Y ACOMPAÑAMIENTO	75,39	Aceptable
SUBSECRETARIA DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	77,31	Bueno
SUBSECRETARIA DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	83,48	Bueno
EQUIPO AUDITORIAS BASADAS EN RIESGOS	76,55	Bueno
EQUIPO AUDITORIAS REGLAMENTARIAS	76,70	Bueno

Observaciones o comentarios adicionales que permitan mejorar el ambiente de trabajo en la Alcaldía de Medellín

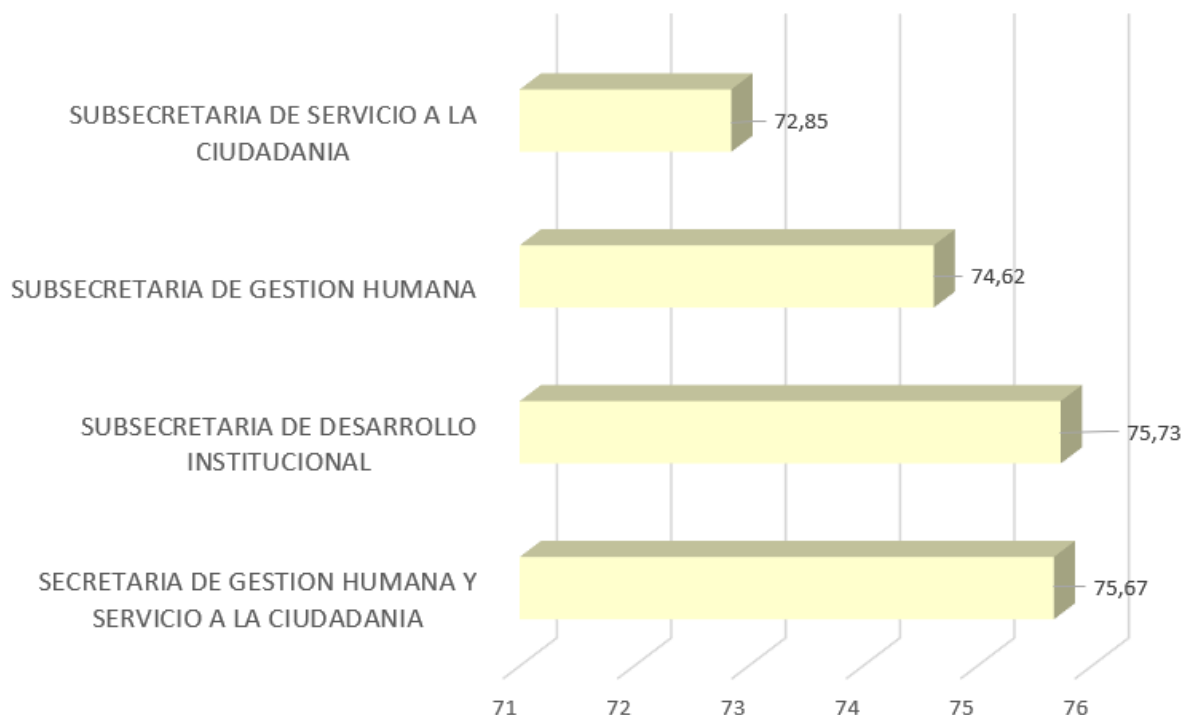
Mejorar la infraestructura física y más oportunidades
La inestabilidad de los directivos, su inexperiencia técnica y para gestionar el talento humano, han generado un notable deterioro en el clima laboral de las dependencias.
En los procesos de encargo podrían ser más amigables con el fin que se puedan fomentar más el progreso y evolución de los empleados
Con la actual administración, ha desmejorado notablemente el liderazgo del nivel directivo, con una alta rotación (sin la experiencia requerida) y esto incide notablemente en el clima laboral
La transparencia, coherencia y competencias del nivel directivo de la Secretaría de Evaluación y Control no estuvo acorde a las demandas y exigencias de la auditoría interna de una ciudad como Medellín, hasta noviembre con el último nombramiento de jefe de auditoría se impuso el miedo al respeto, este último se gana.
Fortalecer el trabajo en equipo.
Que desde la Secretaría de Despacho no se tome personal los desacuerdos administrativos y no actúe con animadversión, se escuche los argumentos del personal de carrera administrativa que no está de acuerdo con algunos de sus planes y decisiones con el fin de generar una retroalimentación positiva y evitar improvisación con riesgos para la imagen de la dependencia y la organización, incluyendo la auditoría interna.
Es necesario reducir la tasa de rotación directiva, genera inestabilidad operativa por reprocesos y retrocesos.
Los directivos de libre nombramiento y remoción pueden ser estresantes por la sensación de poder, los cuales deberían ser motivados a entender el propósito de servicio público con respeto hacia la ciudadanía, equipos de trabajo y procesos con sentido de valor.
En las capacitaciones y actividades programadas para el mejoramiento de clima laboral, debería ser obligatoria la asistencia de secretarios, Subsecretarios, Líderes de Programa y Proyecto, incluyendo todo el equipo de trabajo.
El rol principal del auditor interno es proteger el valor público, y debemos estar libres de presiones en torno a nuestra labor como servidores, por tanto, es importante mantener el respeto de parte de directivos hacia nuestras funciones y nuestro rol. La institucionalidad es muy importante y no debemos perderla. Gratitud infinita Alcaldía de Medellín
Aplicar medidas en cuanto a las situaciones identificadas en la encuesta
Que los jefes inmediatos; líderes, tengan en cuenta la opinión de los servidores, al momento de generar cambios que implican más actividades.

Secretaría de gestión humana y servicio a la ciudadanía

Variables (Media Aritmética General)



De acuerdo con la escala de valoración la dependencia secretaría de gestión humana y servicio a la ciudadanía se encuentra en un nivel **Aceptable** de satisfacción e identificación con un 74,51% de satisfacción.



SECRETARÍA/SUBSECRETARÍA/UNIDAD O EQUIPO	NIVEL DE SATISFACCIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
SECRETARIA DE GESTION HUMANA Y SERVICIO A LA CIUDADANIA	74,51	Aceptable
SECRETARIA DE GESTION HUMANA Y SERVICIO A LA CIUDADANIA	75,67	Aceptable
SECRETARIA DE GESTION HUMANA Y SERVICIO A LA CIUDADANIA	72,70	Aceptable
UNIDAD ADMINISTRATIVA	75,26	Aceptable
EQUIPO DE INSTRUCCIÓN CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	76,75	Bueno
SUBSECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	75,73	Aceptable
SUBSECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	64,49	Aceptable
UNIDAD ADMINISTRACION PLANTA DE EMPLEOS	76,46	Bueno
UNIDAD DE PLANEACION ORGANIZACIONAL	76,63	Bueno
SUBSECRETARIA DE GESTION HUMANA	74,62	Aceptable
SUBSECRETARIA DE GESTION HUMANA	73,15	Aceptable
UNIDAD DE GESTION PUBLICA	74,29	Aceptable
EQUIPO PROVISION Y DESVINCULACION	66,00	Aceptable
EQUIPO DE COMPETENCIAS Y EVALUACION	75,69	Aceptable
EQUIPO FORMACION Y CAPACITACION	73,06	Aceptable
UNIDAD DE DESARROLLO HUMANO	78,88	Bueno
EQUIPO VIVIENDA	75,22	Aceptable
EQUIPO BIENESTAR	74,68	Aceptable
UNIDAD ADMINISTRACION DE PERSONAL	78,60	Bueno
EQUIPO NOMINA	71,52	Aceptable
EQUIPO DE PENSIONES	75,57	Aceptable
EQUIPO ADMINISTRATIVO	77,81	Bueno
UNIDAD GESTION DEL RIESGO LABORAL	76,48	Bueno
EQUIPO SALUD EN EL TRABAJO	75,37	Aceptable
EQUIPO SEGURIDAD EN EL TRABAJO	74,43	Aceptable
SUBSECRETARIA DE SERVICIO A LA CIUDADANIA	72,85	Aceptable
SUBSECRETARIA DE SERVICIO A LA CIUDADANIA	75,51	Aceptable
EQUIPO DE ATENCIÓN DE CANALES	72,14	Aceptable

Observaciones o comentarios adicionales que permitan mejorar el ambiente de trabajo en la Alcaldía de Medellín

Las condiciones locativas presentan deficiencia en equipos de cómputo, fallas en iluminación, los baños presentan daños, no hay aire acondicionado y las ventanas están selladas, el calor es insoportable, faltan puestos de trabajo, las sillas están en malas condiciones, el internet es deficiente, el edificio presenta bastantes daños, nop hay control de plagas.
Se debe mejorar urgentemente el aire acondicionado en el piso 6, o si no es posible, autorizar el trabajo de alternancia en casa, con el calor estamos saliendo muy agotados y cansados
Que los servidores en todos los niveles entiendan que suman a mantener un adecuado clima laboral y que no es una labor que dependa únicamente de los lideres

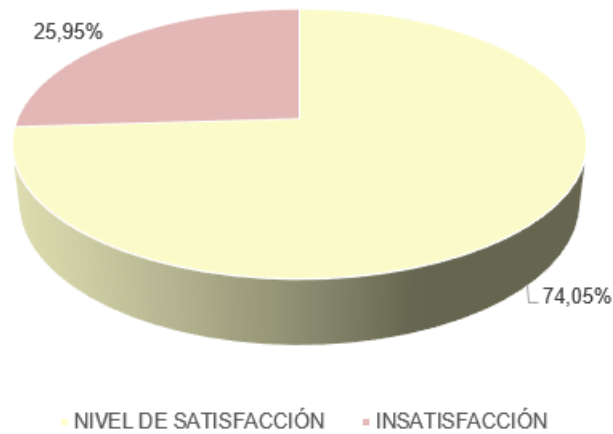
Mejorar las condiciones laborales desde el espacio de trabajo, pues la falta de aire acondicionado o ventilación, enferma e incentiva la propagación de virus y enfermedades más fácilmente
Incluir obligatoriamente a los líderes en las capacitaciones e informaciones de la alcaldía
Mas articulación entre Equipos, unidades y secretarías
Que sean más humanos y empáticos, ya que me he topado con servidores que han sido un poco groseros con otras personas
Que los procesos de encargo interno se midan por las capacidades personales y profesionales y no por unas categorías como 1A, 2A, 2A, 1T.....que no nos deja avanzar a un nivel más alto, sabiendo que cumplimos con los requisitos exigidos para ello.
El buen funcionamiento del aire acondicionado y el control de plagas (cucarachas), mejoraría el desempeño de cada funcionario y el ambiente laboral sería aún más ameno.
Seguir propiciando espacios de diálogo
Que se tenga en cuenta a los provisionales en el tema de Beneficio por Estudio
Promover con mayor fuerza los programas de bienestar.
Buen día, creo que sería muy bueno que la oficina 1106 BACK OFFICE tuviera aire acondicionado como todas las oficinas del piso 11 y se pudiera hacer una distribución ya que acá hay demasiadas personas y los puestos de trabajo no son cómodos por otro lado que no se trabajara tanto bajo presión, creo que así fluye todo en general y que hubiese más integraciones no solo una al año.
Llama la atención que muchos contratistas son personas que se creen superiores a los demás y la verdad no entiendo el porqué
Cuando hay preguntas que se refieren a "tus Líderes" la respuesta se realiza más basado en el lidere de programa que del equipo.
Los líderes deberían ser más autónomos con el manejo del personal a cargo, puesto que hay subsecretarios que obstaculizan esa labor. Hay mucho desacuerdo frente a la modalidad de teletrabajo, hay jefes que no aprueban las solicitudes y no tienen argumentos objetivos para no aprobarlas, sólo porque no les gusta. En las oficinas no se tienen condiciones adecuadas para desempeñar adecuadamente las labores, aires acondicionados, luminaria, sillas, baños, insumos de aseo y puestos de trabajo en malas condiciones.
Desde mi observador un % muy alto de los servidores no son felices en sus puestos de trabajo y sería importante realizar una intervención seria con profesionales externos a la entidad, donde se logre redireccionar nuevamente la función del servidor como tal, siendo fundamental desmontar las malas prácticas del servidor público, que cada vez cogen más fuerza, desvirtuando la verdadera razón del mismo, utilizando los recursos públicos en beneficio propio y personal. Y como dice la premisa de Steve Jobs "La única forma de hacer un gran trabajo es amar lo que haces".
Mejorar la fiesta de la familia en navidad
hay procesos de encargo que excluyen y no permiten la participación debido a curvas o denominaciones de los cargos sería bueno que se considerara reformar esas condiciones.
Las instalaciones físicas y tecnológicas no son las adecuadas para el desarrollo integral del empleado, con la nueva forma de los manuales de funciones, le cerraron la oportunidad a las carreras que son nuevas o que no son las clásicas dentro de la institución, limitando al servidor a no poder participar en otras oportunidades laborales.
Los procesos de selección deben ser diseñados de forma técnica, objetiva y transparente para garantizar la idoneidad de las personas que asumen los cargos (en encargos y nombramientos)
Es muy importante que a los Líderes se les capacite más en el manejo de sus cargos, ya que su función, que es mas, de orientación, apoyo, administración de personal y conocimiento de su cargo, la fundamentan mas que todo en la parte de vigilancia policiva e impositiva.
Se deberían realizar jornadas de integración al interior de los equipos de trabajo ya que ayuda a fomentar y animar el trabajo en equipo
Trabajar por una cultura colaborativa y de empoderamiento en los servidores, a través del agradecimiento por las oportunidades y potencialidades que ofrece la entidad y lo que esta representa.

Mi observación está basada principalmente en las instalaciones físicas del Distrito de Medellín, son instalaciones que no se encuentran en condiciones para laborar, por muchas situaciones que ya hemos manifestado los servidores; como el aire, no hay aire ni acondicionado y tampoco del medio ambiente porque las ventanas están selladas, los baños son pocos y por lo general solo funcionan 2 porque el resto están malos, los olores son desagradables en muchos pisos del edificio. no tenemos sillas adecuadas y hay hacinamiento en los puestos de trabajo.
Realizar actividades de integración por fuera del contexto laboral como estrategia que mejore la comunicación, fomente la motivación, facilite la cohesión interna de los grupos conformados en las diferentes dependencias, para el logro de resultados esperados alcaldía de Medellín
Capacitación a todo el equipo de trabajo
Eliminar los favoritismos.
Es necesario trabajar en el ser.
Debería haber mayor facilidad para realizar trabajo en casa por días, permitiendo más bienestar a los trabajadores
El líder debe ser más cercanos a el servidor atento a sus necesidades laborales y personales
Sería excelente la implementación de trabajar en alternancia, toda vez que las condiciones de calor excesivo en el piso 6 son insoportables, las ventanas están selladas y el aire no funciona para nada, los baños mantienen malos, lo que hace que no contemos con las condiciones mínimas para laborar aquí. Las herramientas tecnológicas en la actualidad permiten llevar a cabalidad el trabajo en casa, evitando desplazamientos caóticos en esta ciudad de caos vehicular, entre otros.
Los directivos deben tomar los cursos de comunicación asertiva
En muchas dependencias del CAD se tienen instalaciones muy deficientes, con aire acondicionado que la mayoría del tiempo no funciona, cucarachas, persianas o blackouts que no funcionan y que no impiden el paso del sol en horarios críticos, sería muy bueno que se mejoraran estas condiciones. Hay algunos líderes que no toman su rol desde lo humano, no se interesan en el bienestar de todos sus servidores a cargo, sino de algunos pocos, por otro lado hay algunos líderes que no asumen su rol de líder.
Las capacitaciones deberían estar orientadas a las necesidades reportadas por los equipos y ofrecer cursos dentro de la jornada laboral que permitan potenciar a los servidores
Por parte del Líder que esté más atento a escuchar y que demuestre más amabilidad.
Importante mejorar los espacios y las condiciones de las oficinas de la subsecretaría de Gestión Humana (Actualmente no hay aire acondicionado, dos baños malos y hay muchas cucarachas)
Mejorar la comunicación dentro de los equipos de trabajo con otras entidades
Es indispensable que sea revisado el perfil de los cargos y las responsabilidades asignadas a cada uno de los niveles, es importante que se realice una renovación de los equipos tecnológicos que permitan un mejor desarrollo de la funciones y tareas, por favor se realice el mantenimiento, cambio o lo que sea necesario para que en las instalaciones funciones óptimamente el aire acondicionado que permita un clima o temperatura agradable para el desarrollo de las tareas, el calor es abrumador, incomodo y enfermizo.
Mejorar la asignación de funciones acordes al perfil del cargo, mejorar las herramientas de trabajo como computadores y puestos de trabajo.
Desde el área de SST, inspección de puestos de trabajo.
Que nos den más participación a los funcionarios para la toma de decisiones.
tratar que todos los que trabajamos en sedes externas nos den los permisos para participar en la actividades de recreación y bienestar de la alcaldía, aunque es un poco complicado, no es imposible.
Capacitación para los lideres
El cuatrienio que termina con la presente administración es de las cosas más exóticas y lamentables que han ocurrido en la Alcaldía de Medellín. Un equipo directivo irresponsable y desconsiderado al que poco o nada le importaba la buena gestión. Un alcalde que nunca supo asumir su cargo con profesionalismo y responsabilidad. Una exagerada e inexplicable rotación en el personal directivo que afectó la buena gestión. Una administración que termina y queda para el olvido
continuar trabajando en equipos con mucha responsabilidad , respecto y compañerismo
Que se tenga en cuenta las competencias comportamentales como criterio fundamental para los cargos que contemplan manejo de personal.

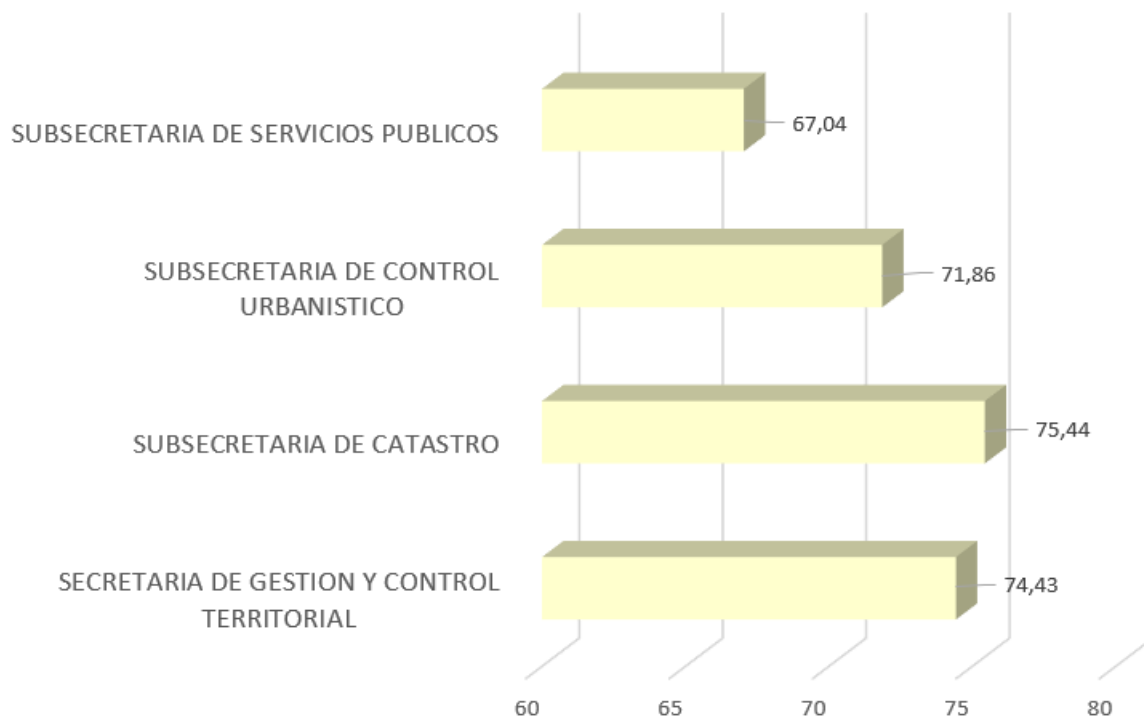
Que el nivel directivo tenga más consciencia de la experiencia y conocimiento de los servidores de carrera y provisionales que llevan años realizando perfectamente su labor y no partan de la desconfianza. Que se valore más a las personas y se humanicen las relaciones.
Ampliar mas los incentivos de la tiquetera emocional
Mas que mejorar el de capacitar a los lideres en lo que son verdaderamente lideres y no jefes.
Que exista un mejor liderazgo.
Agilizar el proceso de Contratación en cuanto al tema de Mantenimiento de Equipos, Aire Acondicionado, muebles y enseres.
Se sugiere que líder confíe más en el trabajo de su equipo de trabajo y además que se dé claridad del rol de un líder y no de un jefe
Las secretarias deben trabajar en unión porque al fin somos la misma institución, y veo que trabajan como islas y cuando hay dificultades todos se rotan las responsabilidades.
Orientar a los prepensionados y aclarar dudas para su pensión cuando pertenecen a un fondo pensional o Colpensiones.
Necesitamos espacios para aliviar nuestras cargas de sentimientos, frustraciones, desengaños que tenemos día a día en nuestra labor.
Atención a necesidades en puesto de trabajo
Las personas que trabajamos en las comunas desde cualquier secretaria, no podemos disfrutar de muchos beneficios, cómo ferias. cursos, eventos. ya sea por alto volumen de trabajo o porque nos queda muy lejos ir a disfrutar de dichas actividades.
deberían ser más equitativos y velar por el bienestar de los empleados
Llevo 6 años como servidora en lo que he sido muy feliz me ha ayudado a crecer mucho y a tener mucha oportunidades a nivel personal profesional y familiar
que no se vea una persecución de parte del líder por su estado de ánimo, no estamos en una dictadura.
En la secretaria de Salud, el ambiente es tenso pero es por la parte directiva Secretaria de Despacho, maneja demasiada desconfianza con sus subalternos y no permite el acercamiento ni brinda apoyo
Mejorar la infraestructura física de la sede donde trabajo y mejorar el salario para el nivel de riesgo en las labores del trabajo de campo

Secretaría de gestión y control territorial

Variables (Media Aritmética General)



De acuerdo con la escala de valoración la dependencia secretaría de gestión y control territorial se encuentra en un nivel **Aceptable** de satisfacción e identificación con un 74,51% de satisfacción.



SECRETARÍA/SUBSECRETARÍA/UNIDAD O EQUIPO	NIVEL DE SATISFACCIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
SECRETARIA DE GESTION Y CONTROL TERRITORIAL	74,05	Aceptable
SECRETARIA DE GESTION Y CONTROL TERRITORIAL	74,43	Aceptable
SECRETARIA DE GESTION Y CONTROL TERRITORIAL	74,81	Aceptable
UNIDAD ADMINISTRATIVA	71,01	Aceptable
SUBSECRETARIA DE CATASTRO	75,44	Aceptable
SUBSECRETARIA DE CATASTRO	81,91	Bueno
UNIDAD DE CONSERVACION	80,34	Bueno
EQUIPO DE MUTACIONES 1 Y 5	74,71	Aceptable
EQUIPO DE MUTACIONES 2, 3 Y 4	79,00	Bueno
UNIDAD DE CARTOGRAFIA	81,18	Bueno
EQUIPO DE RECONOCIMIENTO PREDIAL	80,82	Bueno
EQUIPO DE GEODATABASE	74,94	Aceptable
UNIDAD DE GESTION E INVESTIGACIÓN DE LA INFORMACIÓN CATASTRAL	81,69	Bueno
UNIDAD DE NOMENCLATURA Y ESTRATIFICACION	71,91	Aceptable
EQUIPO DE ESTRATIFICACION	70,34	Aceptable
UNIDAD DE ACTUALIZACION	77,90	Bueno
EQUIPO DE APOYO DE LA INFORMACION CATASTRAL	70,00	Aceptable
UNIDAD DE AVALUOS	68,06	Aceptable
UNIDAD DE APOYO A LA GESTION JURIDICA	72,47	Aceptable
SUBSECRETARIA DE CONTROL URBANISTICO	71,86	Aceptable
SUBSECRETARIA DE CONTROL URBANISTICO	71,52	Aceptable
EQUIPO CONTROL CURADURIAS Y OBLIGACIONES URBANISTICAS	73,71	Aceptable
SUBSECRETARIA DE SERVICIOS PUBLICOS	67,04	Aceptable
SUBSECRETARIA DE SERVICIOS PUBLICOS	65,96	Aceptable
UNIDAD DE SERVICIOS PUBLICOS	77,19	Bueno
EQUIPO DE GESTION TECNICO FINANCIERO Y DE INFORMACIÓN	61,72	Aceptable

Observaciones o comentarios adicionales que permitan mejorar el ambiente de trabajo en la Alcaldía de Medellín

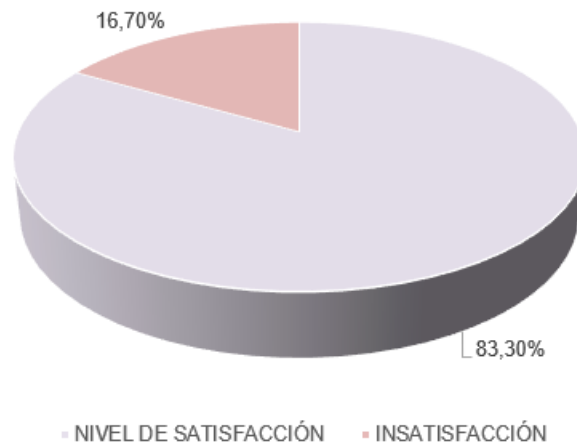
Como servidora vinculada me siento desplazada de mis funciones (procesos misionales) por personal contratista que solo corresponde al pago de cuotas burocráticas
El salario de los técnicos administrativos esta hace en el tope hace ya varios años, las instalaciones físicas de la subsecretaria de catastro no son muy adecuadas, se podrían mejorar teniendo una sede propia que podría ser el edificio Vásquez el cual está siendo subutilizado por otra secretaria dejando espacios usar y utilizándolo como bodega.
Ojala los lideres no le deleguen a las mismas personas organizar actividades de tipo cultural esto debe ser directamente con el líder
Los jefes, deben tener capacitación para llegar a ser líderes, los chismes no pueden ser tenidos en cuenta para tomar decisiones es cargas laborales y puestos de trabajo a y mucho menos para prohibir compañías entre compañeros de trabajo.
Que los lideres sean más flexibles con el trabajo en casa (especialmente mi lider)

Instalaciones locativas mas amenas, no un call center
Los mayores de 60 años mas consideración y solidaridad
deberían capacitar a los líderes para mejorar el trato, manejo, la humanidad hacia uno como auxiliar administrativo dejar de prohibir amistades, tambien rechazar permisos y no tener preferencias por unos cuantos debería ser todo por igual ya que la mejor empresa es la alcaldía de Medellín y no me parece justo que por unos cuantos dañen esa gran imagen como tambien a las personas que trabajamos para ella
A veces se presenta desigualdades en actividades o labores del personal que es contratista con relacion al personal de carrera administrativa, que pone en desventaja al personal contratista. Equilibrar estas situaciones permitirá que se tuviera un mejor clima laboral para los contratistas, y asi mejorar resultados de sus labores. Las incertidumbres de los contratos de los contratistas generan presiones innecesarias para estos.
El distrito es una de las entidades que cuenta con un buen ambiente laboral y de condiciones que le periten a una persona poder desarrollarse en lo laboral, profesional y personal
La única observación es que cada cambio de administración incluya al servidor de carrera administrativa, durante los últimos años, nos hacen a un lado priorizando los contratistas y asesores nuevos por encima del servidor de carrera.
Fomentar el trabajo en casa
La comunicación entre dependencias; ya que somos todos una sola entidad, pero algunas dependencias se comportan como islas, lo que hace que muchos procesos se vean afectados y en otros casos se repitan trabajos, cuando otra dependencia ya tiene la información acerca de o sobre de... . El sentido de pertenencia y solidaridad con la ciudadanía en la atención de solicitudes dentro de los tiempos de gestión. Ha sido evidente en muchas dependencias como se han represado y atrasado dichas atenciones.
En la subsecretaría de control urbanístico el ambiente laboral es desastroso, porque algunos líderes y ni que decir de la secretaria o el subsecretario nos maltratan, humillan, irrespetan y amenazan permanentemente con que nos pueden "echar" de patitas a la calle que porque esta es una planta global y que ellos son autónomos para tomar esas decisiones; situación que ha sido denunciada en gestión humana, riesgo laboral, copass y no pasa nada, pareciera que tanto la secretaria o subsecretario de turno estén por encima de dichas instancias, por tanto, solicito que se le aclare a ellos que no pueden pasar por encima de la carrera administrativa, que deben dejar el maltrato y humillación y hacerle seguimiento constante a esta situación, que a muchos nos tiene enfermos y en tratamiento sicológico en la ips mente plena. Gracias.
A nivel de la subsecretaría existe un trabajo colaborativo pero falta integrarnos con la secretaría, existe poca interacción a nivel de los empleados, sólo se da interacción a nivel de líderes, me gustaría que nos integráramos más a nivel laboral y capacitarnos mejor en las funciones de toda la secretaría interrelacionando labores. Mejorar también los proveedores de las capacitaciones por entidades más técnicas y capacitaciones de mayor profundidad en temas especialidades, el nivel de los cursos que se han solicitado, son muy básico, se requiere que permitan adquirir mayor nivel de experticia y que se optimicen mejor los recursos del distrito
Analizar traslados de profesionales sin la idoneidad requerida.
La secretaria de gestión humana, no respeta los derechos de carrera, hace traslados justificados en un falsa necesidad del servicio y no tiene en cuenta las competencias de los servidores para estos movimientos, más bien corresponde a necesidades propias y amiguismos de otros funcionarios, la secretaria de gestión humana, motivo el cambio de algunos beneficios para beneficiarse así misma, pero no existe responsabilidad ni un pensamiento de protección de lo público cuando se generan los planes de bienestar y beneficios para los servidores
Considero que los contratistas deberían ser tenidos un poco mas en cuenta al momento de desarrollar actividades e incluso antes de publicar empleos en la cnsc hacer un concurso a los contratistas para que tengan una mayor posibilidad de aplicar pues hay muchos que llevan muchos años con este rol y esperan poder vincularse y ya tienen conocimiento del proceso.
La sede, deja mucho que desear porque no cumple con los mínimos requerimientos de seguridad. Falta un apoyo decidido y franco especialmente del direccionamiento estratégico que exige resultados pero no provisiona los recursos que realmente requiere una excelente gestión catastral. Esperemos que se nos permita contar con personal altamente capacitado y con experiencia y que esté ajeno por completo a los vaivenes de la politiquería que hoy permea a colombia. Es importante la capacitación permanente de alta calidad y el poder reunirnos con nuestros pares en otros lugares del país y en el exterior.
Que estudien la posibilidad de otorgar beneficios como créditos para vivienda o trabajo en casa para servidores no residentes en el departamento de Antioquia, para ser utilizados en sus sitios de residencia.
Mejorar las condiciones de los puestos de trabajo de algunas sedes externas
Hace falta cartillas de papel

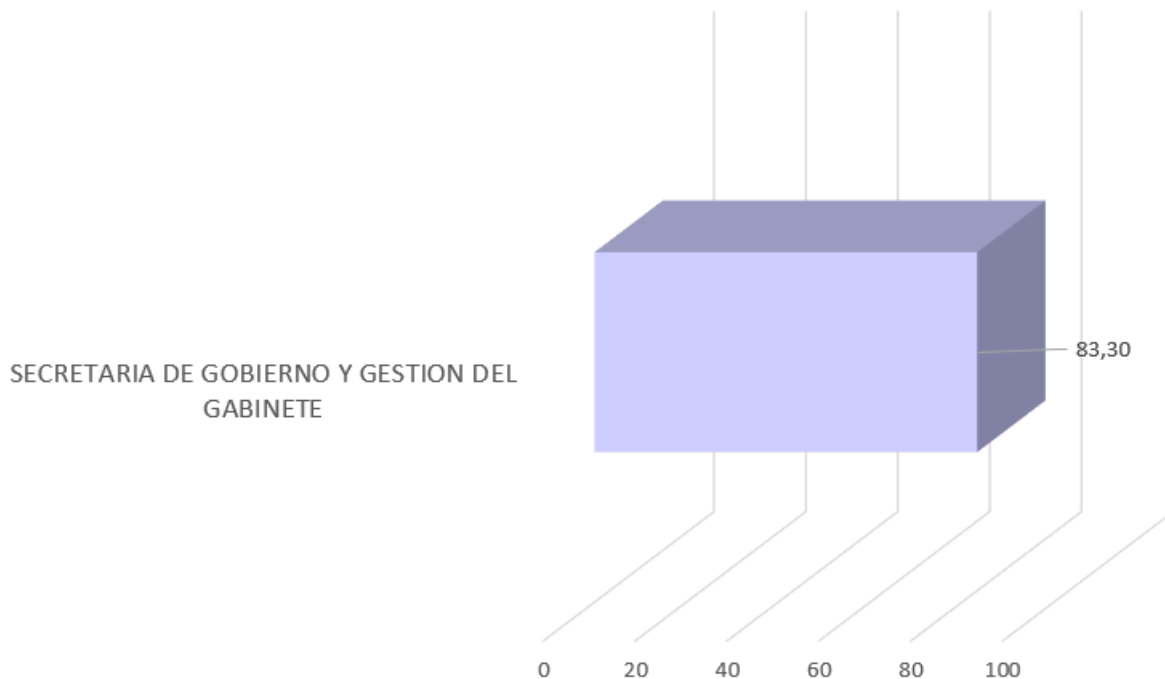
Que los directivos sean nombrados por méritos y conocimientos específicos de las labores
Existe total falta de comunicación entre directivos y líderes. Pueden existir incentivos como medicina prepagada, apoyo en mensualidades de colegio de hijos, seguros de carros con beneficios, prestamos sobre salario, entre otros.
Trabajar en el alcaldía es una bendición, pero desafortunadamente las ultimas administraciones no tienen en cuenta a los vinculados, más nos han hecho a un lado.
Las capacitaciones, deben ser más motivadas, hay unas que se tornan muy largas, pero me parecen que no son tan completas o interesantes. Los convocatorias internas para mi perfil son muy pocas y también hay muy pocas vacantes, lo que impide que los ascensos a encargos sean pocos.
Hay dependencias externas que no cumplen con los requerimientos adecuados en cuanto a espacios físicos y dotacion necesaria de estos para el número de personas que allí trabajan
Se debe manejar mejor el tema de las sedes externas a la alcaldía de Medellín verificando no solo las instalaciones sino también el entorno social en las que las esta ubicando
Conviene generar métodos y alternativas para que la comunicación interna evite ser tan vertical e imperativa.
Se deben asignar recursos a las dependencias por mayor equipo y nivelar las plantas de empleo que permitan contar con menos contratistas y mas personal de planta.
Cuando se programe un cambio de sede, debe verificarse el cumplimiento de la normativa vigente y de los requerimientos de bienestar laboral
Incrementar el monto para los préstamos de vivienda, para que se pueda considerar una verdadera solución habitacional

Secretaría de gobierno y gestión del gabinete

Variables (Media Aritmética General)



De acuerdo con la escala de valoración la dependencia secretaría de Gobierno y gestión del gabinete se encuentra en un nivel **Bueno** de satisfacción e identificación con un 83,30% de satisfacción.



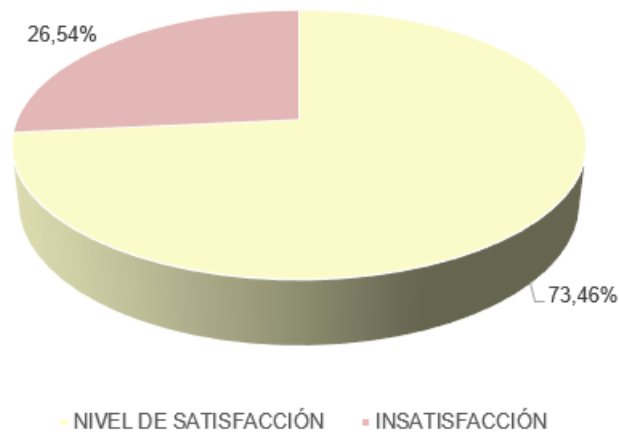
SECRETARÍA/SUBSECRETARÍA/UNIDAD O EQUIPO	NIVEL DE SATISFACCIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
SECRETARIA DE GOBIERNO Y GESTION DEL GABINETE	83,30	Bueno
SECRETARIA DE GOBIERNO Y GESTION DEL GABINETE	83,30	Bueno
SECRETARIA DE GOBIERNO Y GESTION DEL GABINETE	83,30	Bueno

Observaciones o comentarios adicionales que permitan mejorar el ambiente de trabajo en la Alcaldía de Medellín

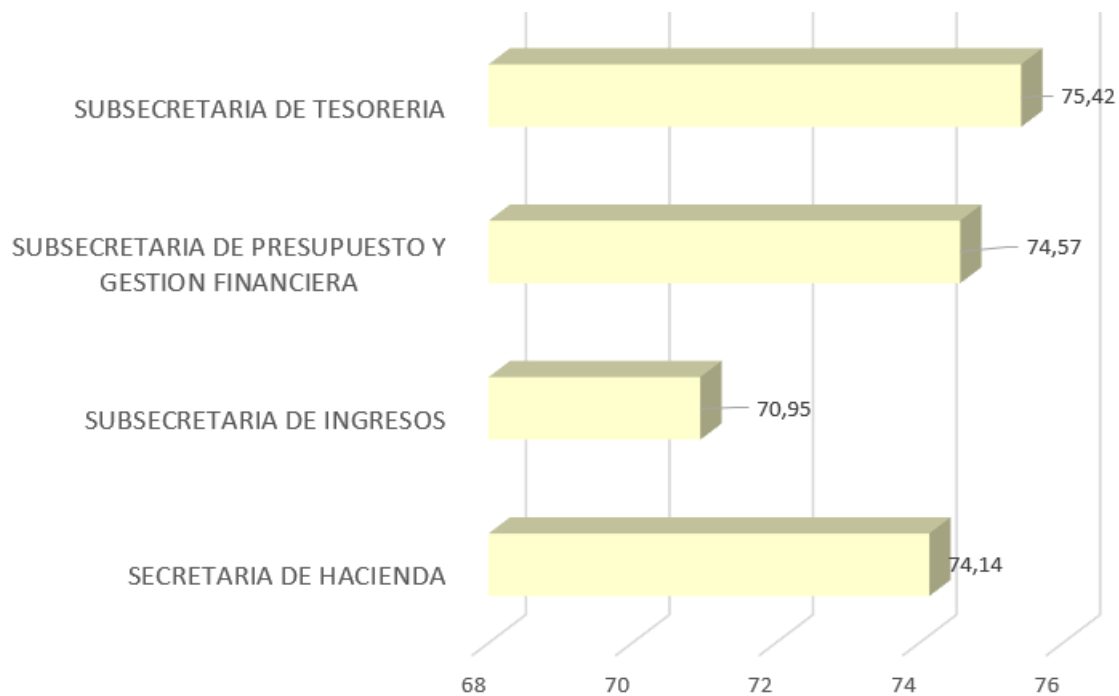
No tenemos aire acondicionado, las sillas se encuentran en mal estado, no hay descasa pies, es necesario intervención en las sedes externas a la alcaldía de Medellín-.

Secretaría de hacienda

Variables (Media Aritmética General)



De acuerdo con la escala de valoración la dependencia Secretaría de Hacienda se encuentra en un nivel **Aceptable** de satisfacción e identificación con un 73,46% de satisfacción.



SECRETARÍA/SUBSECRETARÍA/UNIDAD O EQUIPO	NIVEL DE SATISFACCIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
SECRETARIA DE HACIENDA	73,46	Aceptable
SECRETARIA DE HACIENDA	74,14	Aceptable
SECRETARIA DE HACIENDA	75,33	Aceptable
UNIDAD DE APOYO A LA GESTION JURIDICA	69,96	Aceptable
SUBSECRETARIA DE INGRESOS	70,95	Aceptable
SUBSECRETARIA DE INGRESOS	70,95	Aceptable
SUBSECRETARIA DE PRESUPUESTO Y GESTION FINANCIERA	74,57	Aceptable
SUBSECRETARIA DE PRESUPUESTO Y GESTION FINANCIERA	74,57	Aceptable
SUBSECRETARIA DE TESORERIA	75,42	Aceptable
SUBSECRETARIA DE TESORERIA	75,42	Aceptable

Observaciones o comentarios adicionales que permitan mejorar el ambiente de trabajo en la Alcaldía de Medellín

Los accesos al edificio para los servidores del distrito deben ser mas expeditos y sin tanta complicación y traumatismos: presentar carnet, requisas, pasar torniquete con huella, definan uno solo y listo.
Deben esforzarse por garantizar que los servidores tengan los puestos de trabajo adecuado, con las medidas de sst, equipos de computo y sillas, entre otros.
En algunos cargos el manual de funciones es muy restringido para algunas profesiones, las cuales son muy similares a las que están aprobadas en los manuales. Esta situación genera dificultades para tener un mayor crecimiento dentro de la entidad, y no esta técnicamente soportado por qué se incluyen unas profesiones y otras no.
Se ha denotado la desmotivaciones en estos últimos años, la pregunta la pandemia nos trajo lecciones pero a corto plazo y en vez de mejorar estamos desmotivados.
La ubicación de las oficinas en plaza mayor no es apta para nuestro trabajo, ya que están expuestas a las ferias que se desarrollan en plaza mayor (contaminación auditiva). Auxilio
Mejorar el proceso para la solicitud de teletrabajo me parece que no brinda garantías reales ni debido proceso y le da demasiado poder a los líderes inmediatos.
Por favor Arreglen el aire acondicionado , nos estamos derritiendo del calor que se presenta en el puesto de trabajo
Necesitamos que se revise la infraestructura física de la alcaldía y su mobiliario porque estamos trabajando en malas condiciones: baños que no funcionan, aire malo, plaga de cucarachas, falta de luminarias, sillas malas, pc malos etc.
Ajustar los manuales de funciones y tener en cuenta los nbc como lo indica la norma
Hace falta reunión semanal por parte del líder, para retroalimentar el trabajo en equipo, las dificultades, logros, apoyos y mejorar el ambiente laboral. También es importante ayudar y apoyar a los compañeros que tienen dificultades familiares, de salud o inconvenientes de cualquier índole, que no se sientan solos, somos una familia.
Promover más la comunicación asertiva
La inversión en los programas de capacitación disminuye cada año, es muy diferente el ambiente y condiciones para los servidores hace unos años que ahora, se nota la escasez de recursos ; ya no participan a los servidores rifando boletas para los eventos de la alcaldía

<p>Se deben fomentar principios en los servidores públicos, tal como la justicia. Se debe recordar que aquí trabajamos para el distrito de Medellín no para pepito ni a pepita, es decir que desde nuestro labor trabajamos para el bienestar de una comunidad, y que se viene a trabajar.</p> <p>Que se deben respetar a las personas como seres humanos, que se debe manejar una comunicación horizontal, que los líderes deben ser imparciales, que deben escuchar a todas las partes con respeto y tratarlas con respeto, que incluso los líderes vienen a trabajar y no sentirse alabados por nadie, con el fin de que el que sea lambón sean a los únicos que ellos traten con respeto, tampoco se viene amenazar con cambio de equipo, o promover respuestas de renuncia voluntaria, toda vez que no estuvo de acuerdo con observación realizada por el subordinado.</p> <p>Que incluso los líderes reciban con madurez las observaciones de sus subordinados, y de la misma manera entre compañeros de trabajo no se tomen las observaciones en forma personal.</p> <p>Que los líderes deben tener planificación del trabajo, que antes de realizar proyectos masivos, analicen y planeen con la capacidad humana que tienen, es decir el número de personas que cuentan en su equipo, y evaluar que tan preparados tenemos a nuestros compañeros de trabajo (ejemplo: cuando hay cambio de personal contratista llegan nuevos al equipo, que incluso pueden pasar uno o dos años y aún no se han ubicado qué quieren, o si quieren seguir en el equipo), y desde ahí planificar las bases masivas a trabajar. Los beneficios de la tiquetera, se puedan compensar en cualquier momento del año, ejemplo el del día del cumpleaños, muchas veces estamos cargados de trabajo, que no se disfruta dicho beneficio, y eso nos pasa algunos, por tanto, una propuesta es que quede abierto para que se pueda utilizar cuando sea para suplir una necesidad personal.</p>
<p>Las condiciones laborales en la cuales se encuentran las sedes externas como plaza mayor, en temas de seguridad y ruido son sumamente precarias, las ferias y no contar con personal de seguridad que realice la vigilancia de los espacios, pone en riesgo la vida de los servidores</p>
<p>Se debe tener en consideración lo que se realiza en cada área con el manual de funciones por ejemplo en mi labor no se asemeja en nada a lo que tengo en el manual de funciones.</p>
<p>Quiero resaltar, que el liderazgo que he conocido de mi líder inmediato, aunque es una persona que algunas veces ha sido irrespetuosa no solo conmigo sino con algunos compañeros de trabajo, y de la cual a mi edad, no le paro bolas, se debe resaltar lo bueno de ella, y es que también es muy trabajadora, y que de pronto el actuar de ella sea una consecuencia del estrés que vive y la responsabilidad que tiene, el equipo, es algo numeroso, y más que numeroso es la responsabilidad en la revisión de lo que hacen los auditores y abogados que tiene a cargo, es decir, explico: la labor que se hace día a día aquí no es operativa, sino que se requiere de esfuerzo intelectual y mental, toda vez que se realizan actos administrativos de trámite y definitivos que pueden afectar al contribuyente o a la administración tributaria, y que muchas veces parte del personal contratista que le han asignado no es el competente y tampoco mejora (tener en cuenta que no hablo en forma generalizada, dado que hay contratistas muy buenos y comprometidos) . El cambio de personal por contrato perjudica enormemente la labor del equipo, y no solo a la líder, sino a los vinculados, porque la mayoría de veces el persona contratista que no vuelve, nos corresponde atender sus expedientes que muchas veces nos sorprende de sobre manera lo que han hecho, y lo que se debe corregir y mejorar. Por tanto, también es una invitación para que la misma administración tributaria a través de los concursos públicos aumenten las necesidades de los equipos proponiendo más vacantes.</p>
<p>El resultado de la encuesta puede que tenga tendencia desfavorable para lo que tiene que ver con las instalaciones y el ambiente que me generan, esto se debe a que hemos manifestado muchas veces el nivel de calor en que trabajamos porque el aire acondicionado no funciona adecuadamente y no nos han solucionado, nos estamos enfermando y esta influyente en nuestras relaciones y rendimiento.</p>
<p>Adelantar de manera periódica actividades orientadas a mejorar la comunicación, las relaciones y el trabajo en equipo entre los líderes de programa y de proyecto, tendientes a incrementar la sinergia, empatía, la productividad y el logro de los objetivos organizacionales</p>
<p>Que a la hora de avaluar al líder se tome en cuenta la opinión de los subordinados.</p>
<p>Solo gracias a dios y la alcaldía de Medellín, por permitir estar en esta entidad , hago mi labor con mucho amor y sentido de pertenencia</p>
<p>Lideres deben ser más personas que traten a los subalternos con respeto.</p>
<p>Hay compañeros que hacen difícil la convivencia</p>
<p>El lugar de trabajo está mal diseñado, es demasiano personal, el ruido en ocasiones es excesivo y el sistema de aire acondicionado no cumple (mucho calor en el área), hace que cada funcionario tenga un ventilador lo que genera más gasto de energía y las ventanas son selladas, por lo tanto no es posible que entre aire natural, que sería lo ideal, esto influye mucho en las condiciones laborales, se hace pesado realizar el trabajo por esta situación. No dan solución</p>

Que por favor tengan en cuenta las condiciones físicas y de seguridad de las sedes externas, específicamente oficinas de plaza mayor.
Modificar los manuales de funciones eliminando dentro de los requisitos de formación académica el de un título de pregrado específico y volver al núcleo básico del conocimiento nbc, dado que este, es el que permite al servidor con una denominación de pregrado diferente pero que de igual forma si se encuentra definida en el núcleo básico del conocimiento nbc postularse a los diferentes concursos abiertos y procesos de encargo, logrando su crecimiento personal y profesional. En mi caso particular yo soy administradora de negocios internacionales, llevo laborando en la la secretaría de hacienda 11 años y con la modificación de los manuales de funciones a título de pregrado específico en lo que respecta a formación académica ya no me puedo postular para el cago que en la actualidad estoy encargada ni para ninguno de hacienda.
La tercerización de los procesos, que ya se volvió un modelo de las administraciones, está desfigurando la esencia de la misión, han desplazado las funciones de los servidores vinculados, obligándolos a estar relegados hasta el punto de llegar a enfermarse o diezmar su sentido de pertenencia. La nómina paralela con la que cuenta la alcaldía de medellín es alarmante, además se alargan los procedimientos y los plazos, afectando incluso la obtención de los resultados, una tarea que se puede realizar en minutos, se demora hasta meses, entre tantos conceptos, pareceres y vistos buenos, mientras se deja una estela de egos inflados y una competencia entre dependencias, en una carrera de quien manda más. Al ser un distrito de innovación y tecnología, todo en el edificio debería ser automatizado, utilizar la inteligencia artificial para todo, desde el ingreso, hasta para desarrollar las tareas. La estructura del edificio es obsoleta, deteriorada y con muchas deficiencias: baños, puertas, aire, cocineta, grecas, escritorios, sillas, herramientas tecnológicas, hacinamiento, entre muchos otros. Se ha deteriorado el arte de servir, en parte porque con el concurso de méritos, llegan muchas personas de otros departamentos, con otras culturas y la mística costumbrista no es la misma, hay que reforzar fuertemente el buen servicio; la razón de ser nuestra es el ciudadano.
La sede de plaza mayor (tesorería) no cumple con las condiciones para cumplir adecuadamente las labores. Los diferentes eventos que se realizan en el pabellón contiguo al pabellón donde esta ubicada tesorería por el exceso de ruido y a veces de olores no permite concentración en las labores y genera estrés laboral.
Que a la hora de llamar a una persona para que ocupe el puesto, este si este interesado en hacer las cosas como son, desempeñar las funciones como son, que se cercioren que queden bien capacitados para el puesto necesitamos calidad y cantidad, esto es de manera en general, tanto para vinculados pero también como para los contratistas y mas cuando un puesto es de atención al publico
Nivelar beneficios entre los servidores de carrera y los provisionales
Cambio de oficinas de plaza mayor a un lugar mas tranquilo y seguro.
Que se prepare a los lideres en el buen trato y educación a los subalternos
Considero que los líderes deben recibir capacitación en manejo de personal y evitar así algunos se crean "dueños" de las personas. En este espacio todos somos iguales y debemos recibir respeto por ellos. <u>Deben comprender que todos somos servidores públicos y estamos para "servir" y no "servirnos".</u>
Llevo 6 años como servidora en lo que he sido muy feliz me ha ayudado a crecer mucho y a tener muchas oportunidades a nivel personal profesional y familiar
Revisar el actuar de los lideres ya que en parte opacan la labor del empleado
Promover seriamente, como alternativa laboral el trabajo desde casa, como mínimo 2 veces en la semana. Muchas compañías privadas en colombia y otros países del mundo, lo están haciendo y tienen muy buenos resultados de lo cual existen serios estudios tecnicos. Lo anterior trae beneficios al trabador, al empleador y a la sociedad en su conjunto, por muchos aspectos, solo por mencionar uno, su aporte el medio ambiente, por su reducción en los niveles de contaminación.
Motivar al funcionario que hace bien su trabajo y reconocer su honestidad y gratitud por la empresa. Generalmente motivan los menos indicados.
Falta definir claramente que le corresponde a cada área, delimitar funciones, hay tareas que las hace las dependencias que le correspondería a otra área
El ambiente laboral de la oficina de recaudo es muy bueno, lo que falta es un poco mas de aseo constante, ya que atendemos publico todo el día, por lo tanto se deben organizar diario todos los puestos de trabajo, sobre todo barrer y trapear, ya que la sacudida cada uno lo puede hacer. Muchas gracias por la atención.

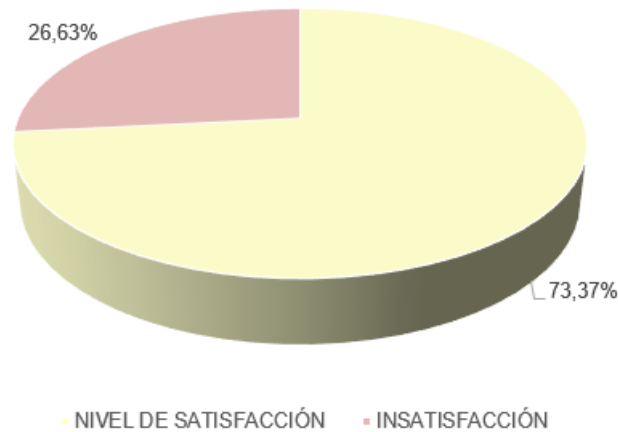
Sería importante que los programas de bienestar como los subsidios de estudio, se extiendan para todo el grupo familiar, además, que haya cambios en la tiquetera emocional, como más medios días libres para realizar diligencias personales, la tiquetera que no se pueda disfrutar porque siempre no se realiza esa actividad como matrimonio, grados, mudanzas, entre otros, se pueda disfrutar para otra actividad como familiares y de salud.
Orientar a los prepensionados y aclarar dudas para su pensión cuando pertenecen a un fondo pensional o colpensiones.
Al momento de ingresar a un nuevo puesto de trabajo no se tiene claramente definido el proceso que se va a realizar con la persona entrante y no se cuenta con procesos de inducción y formación específicos para el desarrollo de la labor. Deberían tener manuales de cada proceso que se desarrolla y con eso reducir el hecho de estar preguntando a los compañeros más antiguos ante una duda.
Falta claridad en la definición de competencias de algunas secretarías, asignación de personal idóneo y herramientas de trabajo (sillas, equipos de cómputo con los requerimientos técnicos), es importante avanzar en la automatización de los procesos que maneja el distrito.
Que los líderes le permitan una mayor autonomía a sus profesionales en carrera, que nos deleguen más. Que nos permitan un mayor empoderamiento sobre nuestro trabajo y dejen que nosotros tomemos también nuestras propias decisiones a la hora de proyectar una respuesta. Para eso nos profesionalizamos, para responder por nuestros propios actos.
Me gustaria que revisaran las curvas salariales para los asistenciales ya que el costo de vida está demasiado alto ya que esto ayudaria a una mejor calidad de vida.
El lugar de trabajo que se encuentra en plaza mayor debería ser revisado en cuánto a la seguridad de los funcionarios y las condiciones de trabajo cuando en las mismas instalaciones hay eventos que generan un ambiente ruidoso, que no permite una amena permanencia en el lugar de trabajo.
Sugiero que haya escucha personalizada de las inconformidades
Lideres deben tener buen manejo de la emociones
Fomentar espacios fuera de la oficina para mejorar las relaciones interpersonales y laborales.
Hace falta información a la vista de donde se ubican las diferentes secretarías y equipos de trabajo, ya que no es fácil orientar a las personas en este sentido.
Fortalecer los programas de capacitación y crecimiento dentro de la entidad, y fortalecer los programas de bienestar.
En la subsecretaría de ingresos (oficina 406) no se cuenta con aire acondicionado y hay demasiados puestos de trabajo, lo que hace que la estadía en la oficina sea tediosa y se dificulte el cumplimiento de las funciones asignadas.
<p>-plaza mayor no es un lugar apropiado para laborar, toda vez que cuando hay eventos el ruido impide trabajar de manera adecuada. Adicionalmente, el salón donde laboro tiene alrededor de 50 puestos y solo dos baños de mujeres cuando mas de la mitad de las personas que laboramos allí somos mujeres y adicionalmente, entran a la oficina mujeres de otras 4 oficinas.</p> <p>- el aseo del salón y de los baños es muy regular.</p> <p>- el volumen de trabajo es excesivo, y se programan muchas reuniones para destacar todos los asuntos que se tienen pendientes de revisión.</p> <p>- como profesional universitaria no debería tener personal a cargo y en este momento tengo la responsabilidad de coordinar 15 abogados y 1 auxiliar.</p> <p>- el jefe inmediato ideo un sistema en donde se monitorean parte de las funciones diarias, lo cual genera stress laboral, generando presión inclusive para que se labore los fines de semana, toda vez que baja un reporte de actividades los viernes y los lunes, inclusive esto sucedió el viernes antes de semana santa y luego el lunes de pascua con el fin de revisar si habíamos trabajado en semana santa, cuando esos días ya se habían pagado con antelación.</p> <p>- la alcaldía es un gran lugar para laborar y ofrece muchos beneficios pero el lugar de trabajo en el que me encuentro no es un buen espacio para el desarrollo profesional, todo el tiempo existe la sensación de que uno no cumple con sus funciones toda vez que la carga laboral es exagerada y en consecuencia siempre el jefe resalta que uno no cumple con sus labores.</p>
Son tantas las responsabilidades y tan poco personal, que el tiempo no alcanza y parecemos islas, no hay tiempo de compartir de conversar
La mayoría de líderes de programas se comportan como emperadores, en varias dependencias maltratan a los subordinados, en especial aquellos que dependen directamente de los secretarios de despacho
Más programas para la salud mental.
Reducir la carga laboral

Realizar más capacitaciones donde todos los funcionarios tengamos más conciencia en los cambios constantes y que todo para de nosotros mismo, no en lo que hacen los demás. En hablar menos de los demás y hacer parte de un cambio integral que permita ese crecimiento personal y ayudar a los demás.
Analizar las cargas laborales y salarios.
Con respecto al ambiente de trabajo es inhumano trabajar en un espacio donde no hay aire acondicionado donde nos encontramos hacinados por tanto personal en un mismo sitio el calor es infernal estoy hablando de la subsecretaría de ingresos en la oficina 406, donde no hay como entre ventilación (el aire acondicionado nunca a funcionado) se habla con mantenimiento es la respuesta es que no hay contrato, al igual que los baños emiten malos olores, se mantienen fuera de servicios (se quedan meses sin solucionar los daños) , invito a que salud ocupacional y el clima laboral se ocupe más por el bienestar de los empleados y realicen visita ocular para que puedan percibir el calor y los malos olores, somos seres humanos y merecemos trabajar dignamente como empleados públicos.
Cuando se hacen rifas de boletas para eventos como algunos atendemos publico no tenemos a veces la posibilidad de participar debería ser aleatoriamente para tener la posibilidad de ganar. Los cursos que programa la alcaldía no sean muy lejos de la alpujarra por tema del transporte. Gracias.
Entre la misma secretaría encontramos dependencias que no respetan los procesos de las otras.
Mejorar los puestos de trabajo no se cuando cambiaron las condiciones de los escritorios y consideran que una tabla con cajones es el apropiado para cumplir con las labores
Los contratistas deben tener los perfiles adecuados para sus funciones y que cumplan con ellas
1. Existe flexibilidad laboral y teletrabajo, pero solo existe en el papel ya que a la hora de solicitarlo no es posible, te lo niega el jefe. 2. La capacitación de mi área ha sido poca para la cantidad de información que se maneja, cada dia hay mas responsabilidades y la capacitación es mínima. 3.la líder tiene labores administrativas, como su correo y firma de documentos, solo eso, ya que delega sus funciones a otra funcionaria que por su antigüedad, no cargo, toma funciones que no le pertenecen, además del mal trato a las personas de la unidad, a parte de no difundir información importante para realizar las actividades diarias, la información solo es compartida entre unos y si llegas a hacer algo mal, te trata super mal.
Los equipos de computo son muy viejos y las sillas se encuentran en malas condiciones.
Se deben diseñar otras estrategias para estimular a los buenos servidores y potenciar a los que no lo son tanto y no solo quitar trabajo a estos últimos y cargárselo a los buenos, no es equitativo.
El líder de nuestra unidad de cobro coactivo tiene un mal trato hacia nosotros los vinculados, tiene actitudes dictatoriales, groseras e irrespetuosas. Nos grita y nos exige mas allá del deber. Debe de revisarse su comportamiento ya que es altivo, hostil y prepotente.
En ocasiones hay impedimentos para acceder a los encargos, toda vez q es solo al nivel y grado siguiente al que perteneces. Mil gracias
Se debería evaluar el perfil de las personas que como yo están en provisionalidad como técnicos administrativos a pesar de ser profesionales y con amplia experiencia laboral; pues me siento subvalorada con la función que desempeño.
Que los lideres cuando vayan a evaluar que sea con la razón de ser no con el corazón y que para mi no hay nadie perfecto
Solo una sugerencia cuando llegamos a ocupar un encargo hay veces no hay donde ubicarnos y se demoran mucho tiempo en acomodarnos.
Los accesos al edificio para los servidores del distrito deben ser mas expeditos y sin tanta complicación y traumatismos: presentar carnet, requisas, pasar torniquete con huella, definan uno solo y listo.
La tercerización de los procesos, que ya se volvió un modelo de las administraciones, está desfigurando la esencia de la misión, han desplazado las funciones de los servidores vinculados, obligándolos a estar relegados hasta el punto de llegar a enfermarse o diezmar su sentido de pertenencia. La nómina paralela con la que cuenta la alcaldía de Medellín es alarmante, además se alargan los procedimientos y los plazos, afectando incluso la obtención de los resultados, una tarea que se puede realizar en minutos, se demora hasta meses, entre tantos conceptos, pareceres y vistos buenos, mientras se deja una estela de egos inflados y una competencia entre dependencias, en una carrera de quien manda más. Al ser un distrito de innovación y tecnología, todo en el edificio debería ser automatizado, utilizar la inteligencia artificial para todo, desde el ingreso, hasta para desarrollar las tareas. La estructura del edificio es obsoleta, deteriorada y con muchas deficiencias: baños, puertas, aire, cocineta, grecas, escritorios, sillas, herramientas tecnológicas, hacinamiento, entre muchos otros.

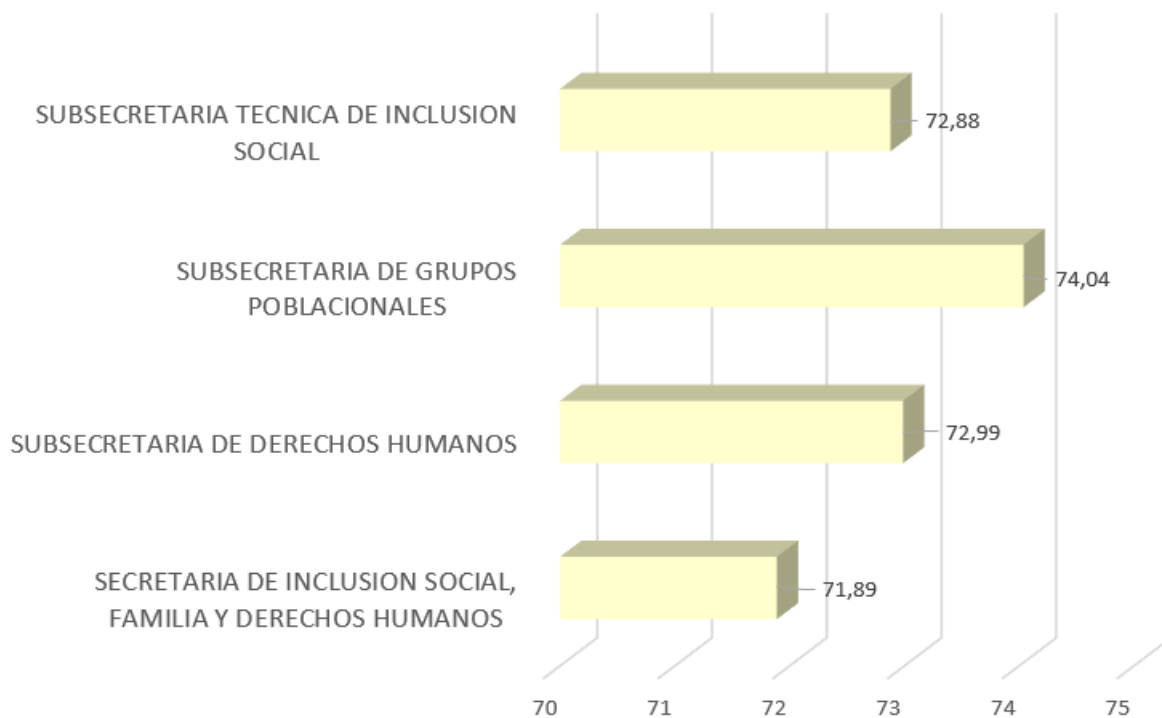
Se ha deteriorado el arte de servir, en parte porque con el concurso de méritos, llegan muchas personas de otros departamentos, con otras culturas y la mística costumbrista no es la misma, hay que reforzar fuertemente el buen servicio; la razón de ser nuestra es el ciudadano.
<p>*hay actualmente una plaga de cucarachas, están sobre el puesto de trabajo, los cajones, la cocina y los baños.</p> <p>*falta de comunicación entre las diferentes unidades de la secretaría, solo se piensa como unidad y no como un equipo completo que conforma la secretaría de hacienda, cuando se requiere información y apoyo de las demás áreas lo ven como un ataque y no como una cooperación para rendir información a partes interesadas.</p> <p>*los servicios de bienestar me gustan y los aprovecho al máximo porque contribuyen a mi desarrollo personal y profesional, sin embargo, este año se evidenció desmejora en los mismos con el contratista metroparques, espero que sean contratadas de nuevo las cajas de compensación que operaban anteriormente, las cuales se preocupaban por prestar un servicio de calidad y así mantenerse en el tiempo.</p>
Es muy necesario que los líderes sean competentes para administrar personal, es decir, que tengan formación en "administración de personal", pues estas personas lo que están haciendo es entorpecer las actividades a desarrollar y un buen ambiente laboral. Desafortunadamente, estos líderes desmotivan de manera individual y grupal a los servidores. Además, se sienten superiores a sus colaboradores y los tratan de manera despectiva y ofensiva, deteriorando el ambiente laboral con favoritismos y actitudes injustas, frente a situaciones particulares que nos pueden suceder. Somos además de servidores públicos "seres humanos", que necesitamos del horario flexible frente a una calamidad o enfermedad. Merecemos respeto y disfrutar de los beneficios que nos ofrece la alcaldía de Medellín. Lastimosamente, estos líderes sin formación alguna de personal, atropellan sin cesar a los servidores y desconocen estos beneficios o se hacen que no los conocen. Debilitando la buena imagen de la entidad entre los servidores públicos y la comunidad en general. En general, estamos en nivel "cero", de buenos líderes que en vez de generar paz y tranquilidad en nuestras oficinas nos están maltratando de manera activa y peor aún de manera pasiva con tanta indolencia e inhumanidad.
La inversión en los programas de capacitación disminuye cada año, es muy diferente el ambiente y condiciones para los servidores hace unos años que ahora, se nota la escasez de recursos ; ya no participan a los servidores rifando boletas para los eventos de la alcaldía
Que a la hora de llamar a una persona para que ocupe el puesto, este si este interesado en hacer las cosas como son, desempeñar las funciones como son, que se cercioren que queden bien capacitados para el puesto necesitamos calidad y cantidad, esto es de manera en general, tanto para vinculados pero también como para los contratistas y mas cuando un puesto es de atención al publico
Fortalecer los programas de capacitación y crecimiento dentro de la entidad, y fortalecer los programas de bienestar.
Fomentar espacios fuera de la oficina para mejorar las relaciones interpersonales y laborales.
<p>Realización de capacitaciones a los líderes, porque algunos de ellos materializan en el trato hacia algunos subalternos acoso laboral.</p> <p>Más promoción en el acompañamiento psicológico a los servidores para mejorar las secuelas generadas por el estrés de los malos ambientes laborales y tratos degradantes por parte de los líderes.</p> <p>Considero que la alcaldía en general promueve excelentes estrategias, capacitaciones, acciones de mejora etc, que contribuyen a las finalidades de los servidores, tanto en el ámbito laboral, como en el bienestar personal, el problema en mi caso es más de la parte de líderes que abusan del poder.</p>
Salud ocupacional debiera de cumplir mejor sus funciones y revisar mínimo los puestos de trabajo que están por fuera del cam, evaluando así si están acorde a los requerimientos dignos y cómodos de un trabajo.
Equilibrar las cargas laborales, así como los niveles de responsabilidad de las unidades y equipos de trabajo. A trabajo igual, salario igual
Que tuvieran en cuentas los provisionales que llevamos más de 10 años para nuevos cargos

Secretaría de inclusión social, familia y derechos humanos

Variables (Media Aritmética General)



De acuerdo con la escala de valoración la dependencia Secretaría de inclusión social, familia y derechos humanos se encuentra en un nivel **Aceptable** de satisfacción e identificación con un 73,37 de satisfacción.



SECRETARÍA/SUBSECRETARÍA/UNIDAD O EQUIPO	NIVEL DE SATISFACCIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
SECRETARIA DE INCLUSION SOCIAL, FAMILIA Y DERECHOS HUMANOS	73,37	Aceptable
SECRETARIA DE INCLUSION SOCIAL, FAMILIA Y DERECHOS HUMANOS	71,89	Aceptable
SECRETARIA DE INCLUSION SOCIAL, FAMILIA Y DERECHOS HUMANOS	67,01	Aceptable
UNIDAD ADMINISTRATIVA	69,66	Aceptable
EQUIPO APOYO LOGISTICO	77,08	Bueno
SUBSECRETARIA DE DERECHOS HUMANOS	72,99	Aceptable
SUBSECRETARIA DE DERECHOS HUMANOS	76,07	Bueno
UNIDAD DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS	71,40	Aceptable
EQUIPO JARDIN CEMENTERIO UNIVERSAL	72,70	Aceptable
SUBSECRETARIA DE GRUPOS POBLACIONALES	74,04	Aceptable
SUBSECRETARIA DE GRUPOS POBLACIONALES	73,12	Aceptable
EQUIPO DE SEGURIDAD ALIMENTARIA Y NUTRICIONAL	74,40	Aceptable
UNIDAD DE PROGRAMAS SOCIALES ESPECIALES	58,20	Crítico
EQUIPO DE INCLUSION	75,21	Aceptable
EQUIPO ATENCION DE EMERGENCIAS	68,03	Aceptable
UNIDAD DE NIÑEZ	70,41	Aceptable
EQUIPO DE PROTECCIÓN Y ATENCIÓN A LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA	78,54	Bueno
EQUIPO CONSTRUYENDO AMBIENTES PROTECTORES	79,55	Bueno
EQUIPO PROMOCION DEL ENVEJECIMIENTO	78,92	Bueno
EQUIPO DE ASISTENCIA SOCIAL A PERSONAS MAYORES	68,15	Aceptable
EQUIPO SER CAPAZ SIN BARRERAS	73,82	Aceptable
EQUIPO ESTRATEGIAS PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL	72,02	Aceptable
UNIDAD FAMILIA MEDELLIN	81,28	Bueno
EQUIPO MEDELLIN SOLIDARIA	77,81	Bueno
EQUIPO BUEN VIVIR EN FAMILIA	0,00	N/A
SUBSECRETARIA TECNICA DE INCLUSION SOCIAL	72,88	Aceptable
SUBSECRETARIA TECNICA DE INCLUSION SOCIAL	66,29	Aceptable
EQUIPO DE ANALISIS Y PLANEACION SOCIAL	78,53	Bueno
EQUIPO DE SEGUIMIENTO	66,35	Aceptable
EQUIPO ACOMPAÑAMIENTO SOCIAL Y ORIENTACIÓN A LA CIUDADANIA	69,26	Aceptable

Observaciones o comentarios adicionales que permitan mejorar el ambiente de trabajo en la Alcaldía de Medellín

Es necesario hacerle foco a las denuncias presentadas hacia lideres acosadores y perseguidores laboralmente y asi evitar la continuidad de los abusos y revictimización a subalternos

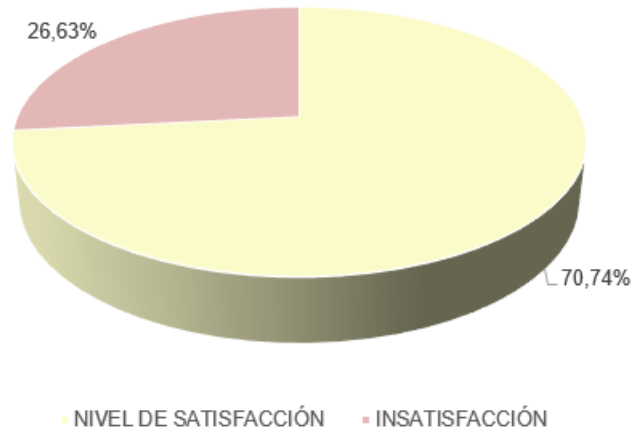
Debería haber más acompañamiento de los líderes desde la parte humana claramente sin dejar atrás la parte laboral y profesional
Motivemos la responsabilidad y el orden en las acciones individuales como condición para el trabajo en equipo y el adecuado clima laboral
Es necesario que se revise el tema de aire acondicionado en la sede principal de la secretaría, porque a pesar de las acciones realizadas sigue generando malestar, enfermedades e incapacidades a empleados; y se requiere dotar con mejores computadores a varios integrantes del equipo de análisis y planeación social. También es conveniente que la comunicación de la secretaria de despacho con todos sus subalternos sea más fluida, y de doble vía.
Los líderes deben cumplir con dicho rol de motivar, guiar y dinamizar y no asumirse con jefes que imponen, ordenan y presionan
Se desdibuja el rol de la supervisión, pues ha sido habitual que cargos directivos, diferentes a ordenador(a) del gasto, se tomen atribuciones que no les corresponden pues dan instrucciones al contratista(s) operadores de los contratos sin que el supervisor se entere de ello, lo cual es muy incómodo pues ya es suficiente con la alta responsabilidad que implica supervisar para también estar vigilante de que cargos directivos, como director(a) de la unidad desdibuje la labor del supervisor y se salte conductos regulares.
Jornadas de bienestar grupales - equipo de trabajo, que aporten al fortalecimiento de lazos en las relaciones interpersonales
El ambiente laboral depende en gran medida cuando se posesiona un nuevo alcalde, con sus políticas, burocracia y cambios (a veces no tan aportantes) y todas las demás personas que ingresan o son contratados durante su periodo electoral, lo que hace que ese ambiente sea para bien o mal. Y como son de turno.... Algunas decisiones van en contravía en ocasiones con la visión o misión de la misma alcaldía solo por el beneficio propio o de unos pocos, y luego somos los vinculados los que cargamos con toda la responsabilidad de esas malas decisiones de los que ya se fueron.
Es importante tener presente en las evaluaciones la antigüedad de los funcionarios, ya que en momentos desconocer la experiencia y la labor de quienes han dado todo y su vida por la empresa.
Capacitar a los diferentes líderes de cada programa o proyecto, con temas relacionados a la empatía por el subalterno, a comprender más los problemas emocionales, físicos, de cada uno de sus subalternos dado que se enfocan más en el cumplimiento de metas más no en el bienestar de quien realiza dichas tareas.
Equidad en las cargas laborales
Deberían capacitar a las líderes, para que su trabajo no lo lleven a temas personales
Apoyo con las "calamidades domésticas" acceso a préstamo con flexibilidad o sea considerar la necesidad personal como única. No ser sesgado. Mi necesidad jamás será igual a otra por parecida que esta sea.
Que los líderes de los equipos sean capacitados para manejo de personal y resolución de conflictos.
Me encantaría una nivelación salarial igualitaria a los auxiliares más antiguos, dado que desempeñamos las mismas funciones y hay una gran diferencia en el salario, el nuestro es el más bajo de la planta de empleos del distrito.
Se sugiere los siguientes temas que pueden mejorar el ambiente laboral: -estimular el trabajo mediante jornada laboral mixta, es decir, trabajar unos días en las casas y otros en la oficina, ya sea a través de teletrabajo o no; porque los líderes no lo permiten a pesar de que el trabajo se puede realizar desde la casa o de manera remota. -permitir que las vacaciones se disfruten de manera parcial a medida que se vayan ganando los días para disfrutarlos o de manera parcial, para que se puedan disfrutar en varios momentos del año, tal como sucede en la empresa privada. -analizar la posibilidad de que se constituya un fondo de empleados, tal como sucede en otras entidades públicas como la gobernación y en el sector privado. Esto ayudaría a que los servidores con dificultades económicas puedan obtener préstamos a tasas más económicas y también tener ahorros para su futuro. -analizar la posibilidad de hacer ajustes en la planta de empleos, puesto que hay algunos empleos que tienen mayor dificultad que otros puestos universitarios del mismo nivel. -que los cursos de capacitación que realizan desde gestión humana se hagan durante todo el año y no en los últimos 4 meses del año, porque uno no se puede inscribir a los programados porque se cruzan o porque el líder no permite que se participe. -estimular en los líderes un verdadero compromiso de ser líderes y no solo ser jefes, por que no se apoya el buen ambiente laboral.
Realizar inversiones presupuestales en tecnología, específicamente para adquirir equipos de cómputo nuevos y de última generación.

Poder contar con honestos procesos para encargos superiores. (les recuerdo que los formularios google no garantizan protección de datos - aca no se piden)
Se requiere reforzar el respeto por las personas y sus ideas
Esperemos que la administracion que entra mejore todo esto del ambiente de trabajo, que los perfiles de quienes vienen en cargos de libre nombramiento y remocion sean ajustados para que lleguen personas al menos con algo de estudio y experiencia que ayude y que los servidores de planta podamos crecer tambien y aprender del que llega no solo a contener y enseñar, que se nos de la oportunidad de ocupar otros cargos de libre nombramiento por meritos
Las instalaciones son deficientes y nunca hay presupuesto para solucionar, o si hay presupuesto las solicitudes se demoran demasiado para ser arregladas
Sugiero que exista una obligación para que los líderes asistan a capacitaciones de desarrollo humano .
Cambien algunos motivos de la tiquetera que nunca se pueden utilizar, o casi nadie, cambiarlos por beneficios mas generales. También que los requisitos para los convocatoria interna sea mas amplio. (hace 2 años algunos estudiamos gth, proporcionado por la misma alcaldía y no hemos podido concursar.
En la presente administración se vivió una suerte de experiencias nunca antes vividas en mis 10 años de servicio público. De ellas la más desconcertante fue el acoso laboral que he vivido en estos seis meses y la notable negligencia de las instancias competentes para contribuir a la solución del problema institucional que vivo. Situación que ya afectó la salud física y psíquica de mi familia y la salud propia.
Si. Que los servidores puedan laborar en dependencias en donde puedan desarrollarse en la profesion que tienen, porque muchas veces hacemos actividades o tareas que no tienen nada de relacion con la profesion que se tiene.
Estoy muy agradecida con los beneficios que me brinda la alcaldía de medellín. Estoy feliz con la oportunidad de trabajar en esta gran empresa.
Deben evaluar a los directivos de forma especifica.
En el tema de equipos y elementos para desarrollar las actividades, seria importante que se tuviese en cuenta lo que indica la arl. Hace 1 o 2 años evaluaron mi puesto de trabajo por la silla que tenia, y nunca me fue reemplazada por la adecuada.
Se sugiere promover más el humanismo desde los líderes.
Considero que se debe prestar más atención a las sedes externas en cuanto a su infraestructura física, ejemplo donde me desempeño ahora, equipo de seguridad alimentaria, techos y canoas en mal estado, goteras, humedades, unidades sanitarias deficientes, existencia de roedores; zonas verdes descuidadas, pisos en mal estado, entre otros. Considero que es un espacio muy buenos que posee el distrito y al que se le debe cuidar y mantener en buen estado y de una manera digna.
Integrar un poco más a los compañeros, y animarlos a ser exitosos, a ser felices, a veces hay días que solo son retroalimentaciones de novedades laborales, pero hablar de manera positiva animaría mucho al personal a dar lo mejor de sí.
Es necesario tener más en cuenta a los servidores de las dependencias descentralizadas, hacer actividades de bienestar laboral en estas dependencias, ya que por la distancia del centro distrital y los horarios de trabajo, no es posible disfrutar de las actividades que se hacen en el centro de bienestar. Es necesario retomar las actividades del día de la familia, porque adicional, es un escenario para el encuentro de los servidores públicos con sus compañeros. Se debe ampliar la oferta de actividades manuales en el centro de bienestar, y destinar cupos para los servidores de sedes externas que no tenemos la oportunidad de acceder al correo en el momento inmediato que se envía la oferta y generalmente son los mismos beneficiarios de las actividades.
Pienso que estamos en el valle del software y muchos compañeros de trabajo no contamos con los equipos de computo actualizados, estos son obsoletos y dificulta un poco el logro oportuno de objetivos. Algunas veces no hay equidad y si se logra compra de estos enseres es para los lideres. Esto da un poco de impotencia.
Me pone muy triste no poder ejercer mi profesión en la alcaldía y tener que ejercer una labor de supervisión de contratos que me genera estrés y desanimo total y que nada tiene que ver con mi carrera de desarrollo familiar y terapia familiar.
Infundir de nuevo a nosotros todos, servidores públicos en lo relativo a valores, empatía, apoyo y servicio, toda vez que ni compañeros, lideres, directivos y demás no se presentan y ni siquiera saludan. Que se retomen los encuentros de día de la familia y a nivel de secretarias integraciones y capacitaciones.
Que haya más control con las personas que ingresan con el gobierno de turno, que quieren pasar por encima de los servidores de carrera.
Descentralizar las actividades de bienestar a las sedes externas del cad, toda vez que los servidores no tenemos la posibilidad de acceder a ellas por el el horario y el tiempo de desplazamiento. Además,

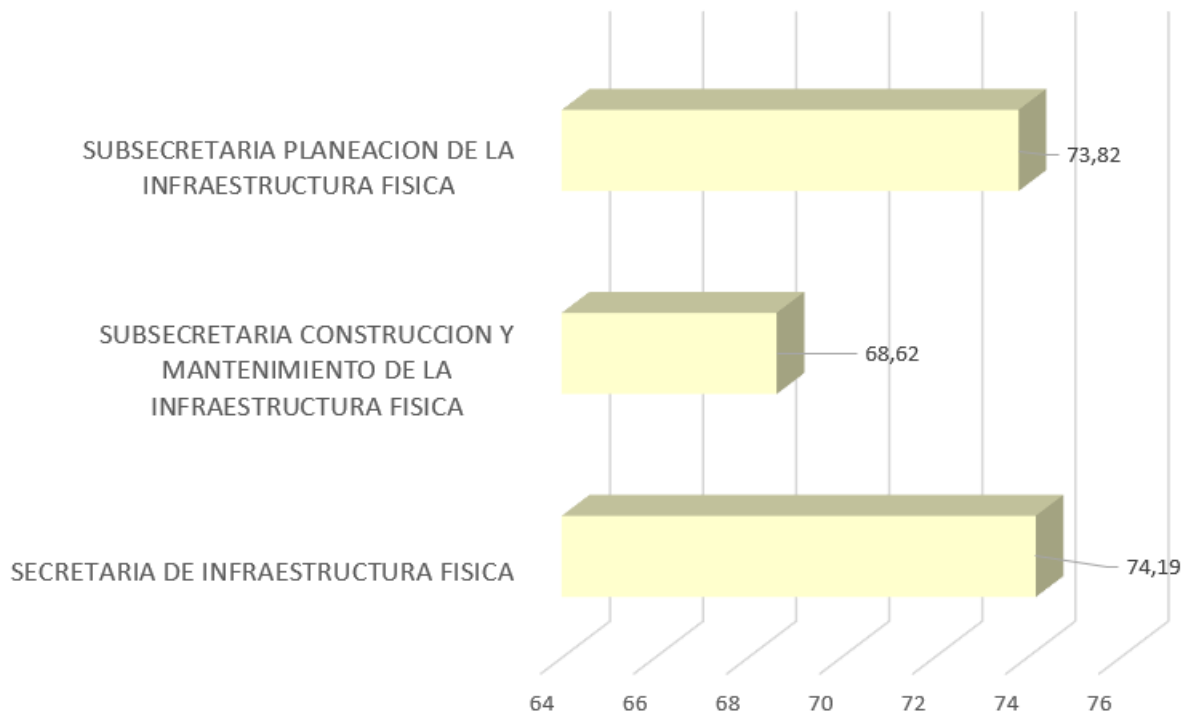
<p>muchas son pensadas sólo para los funcionarios del cad. Se debe ampliar la oferta de actividades de bienestar laboral grupal para realizarse con los equipos de trabajo en cada dependencia. Fortalecer las actividades de salud y seguridad en el trabajo. Con urgencia se deben cambiar las sillas de uso de los servidores públicos, toda vez que tienen hasta 15 años de uso y sin mantenimiento. Volver a realizar el día de la familia y el servidor público, porque es un escenario para el encuentro de servidores y disfrute con la familia. No mas cajones de madera.</p>
<p>Capacitación a los líderes, resolución de conflictos al interior de los equipos de trabajo, mucha envidia, chismes de pasillo y venganzas que no han llevado a nada</p>
<p>Trabajar con otras dependencias con objetivos y resultados concretos.</p>
<p>Equilibrar la carga de trabajo, hay personas que no hacen nada y otros reventados.</p>
<p>Considero que desde la alcaldía se le da demasiada autonomía y poder a las personas vinculadas en libre nombramiento y remoción, lo que conlleva a ambientes laborales pesados donde priman intereses personales. De igual manera a algunos líderes y directivos les hace falta mayor sensibilidad y humanidad por el otro.</p>
<p>Que los líderes subsecretarios se involucren más en el acompañamiento a sus equipos de trabajo.</p>
<p>Tener en cuenta a los servidores externos (casa de gobierno, mas cercas, casas de justicia) en las diferentes celebraciones que se realizan en la alcaldía de Medellín como actividades culturales, reconocimientos, capacitaciones entre otras</p>
<p>Se debe fomentar el trabajo articulado entre las unidades, equipos, secretarias para el cumplimiento de objetivos</p>
<p>Muchos los beneficios son solamente para los funcionarios que laboran en la alpujarra. Los que trabajamos en las comunas no tenemos oportunidad de disfrutar de los beneficios. Llevo dos años en la alcaldía y todavía no he recibido la inducción de cuando comencé a trabajar. Las capacitaciones cuando las anuncian y uno quiere inscribirse, ya están llenas. No hay oportunidades para todos.</p>
<p>Me gustaría que la administración municipal tuviera en cuenta a las sedes externas siempre en todas las actividades que se programan en la sede administrativa. Por lo regular los de las sedes externas nos sentimos olvidados por la administración.</p>
<p>Con relación a las capacitaciones, estas son planteadas según los deseos y necesidades expresadas en los diagnósticos, sin embargo, son contratadas en los últimos meses del año, cuando el trabajo en las dependencias es muy álgido y además, todas son programadas casi que al tiempo, por lo tanto, si uno quisiera participar de una actividad o más del programa de formación, tiene que ausentarse durante mucho tiempo de las labores diarias, lo cual genera atrasos en las labores, y en ese sentido, uno como servidor debe desistir de la idea de participar de estos eventos tan importantes y necesarios y queda con esa insatisfacción. Con respecto al horario de trabajo, me parece importante que se evalúe la posibilidad de realizar un trabajo en alternancia, donde se pueda trabajar mínimo 1 o 2 veces a la semana desde casa. Es una modalidad que en muchas empresas se ha comenzado a implementar con el objetivo optimizar los tiempos de desplazamiento lo cual genera bienestar en muchas personas que les toca soportar las vicisitudes del transporte público, además de aportar en el descongestionamiento de la ciudad y, por ende, al medio ambiente. Y hay actividades como la realización de informes, la lectura y escritura de documentos, que requieren un nivel de concentración que a veces es difícil obtener en la oficina.</p>
<p>Mas acompañamiento para el funcionario y facilidad para oportunidades de estudio en cuanto a horarios.</p>
<p>Excesiva contratación y creación de cargos inoficiosos e innecesarios, que en los años que tengo de estar laborando para la entidad había observado. En lo personal; el acoso laboral del que he sido objeto, Han sido ignorados. Esta situación ha afectado la calidad de vida y la salud de mi cónyuge y la propia; por lo que agotada la vía gubernativa, y los distintos recursos interpuestos en calidad de dialogo jurídico sostenido con la administración, y ante el evidente desconocimiento de instituciones jurídicas como el silencio administrativo de carácter positivo, y el derecho a la legitima defensa y contradicción. El suscrito encuentra como única salida a su situación laboral que afronta; la renuncia, circunstancia a la que esta administración lo ha querido conducir.</p>
<p>Han sido muy limitados a algunos elementos, para la prestación del servicio: red, papelería, equipos técnico y tecnológicos, entre otros.</p>
<p>Fortalecer la articulación interna genera identidad, sentido de pertenencia y unidad; crear intercambios de saberes por secretarías y unidades potencia el reconocimiento de la alcaldía y la visibilización del los resultados de impacto en la ciudad.</p>

Secretaría de infraestructura física

Variables (Media Aritmética General)



De acuerdo con la escala de valoración la dependencia Secretaría de infraestructura física se encuentra en un nivel **Aceptable** de satisfacción e identificación con un 70,74 de satisfacción.



SECRETARÍA/SUBSECRETARÍA/UNIDAD O EQUIPO	NIVEL DE SATISFACCIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA FISICA	70,74	Aceptable
SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA FISICA	74,19	Aceptable
SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA FISICA	78,48	Bueno
UNIDAD DE APOYO JURÍDICO	79,74	Bueno
UNIDAD ADMINISTRATIVA	66,20	Aceptable
SUBSECRETARIA CONSTRUCCION Y MANTENIMIENTO DE LA INFRAESTRUCTURA FISICA	68,62	Aceptable
SUBSECRETARIA CONSTRUCCION Y MANTENIMIENTO DE LA INFRAESTRUCTURA FISICA	75,17	Aceptable
UNIDAD DE EJECUCIÓN DE PROYECTOS	66,07	Aceptable
EQUIPO DE SEGUIMIENTO	72,65	Aceptable
UNIDAD SOCIOAMBIENTAL Y PAISAJISMO	73,31	Aceptable
EQUIPO DE GESTIÓN SOCIOAMBIENTAL	68,84	Aceptable
UNIDAD DE MANTENIMIENTO	67,79	Aceptable
EQUIPO MALLA VIAL E INFRAESTRUCTURA ASOCIADA	62,32	Aceptable
SUBSECRETARIA PLANEACION DE LA INFRAESTRUCTURA FISICA	73,82	Aceptable
SUBSECRETARIA PLANEACION DE LA INFRAESTRUCTURA FISICA	70,79	Aceptable
UNIDAD GESTIÓN DE INFORMACIÓN Y PROYECTOS	70,47	Aceptable
EQUIPO DE GESTIÓN DE PROYECTOS	77,08	Bueno
UNIDAD DE ESTUDIOS Y DISEÑOS	70,74	Aceptable
EQUIPO DE INGENIERÍA	80,75	Bueno
EQUIPO DE URBANISMO SOSTENIBLE	75,96	Bueno
UNIDAD DE GESTIÓN CONTRACTUAL	78,01	Bueno
EQUIPO DE APOYO A LA CONTRATACIÓN	71,29	Aceptable

Observaciones o comentarios adicionales que permitan mejorar el ambiente de trabajo en la Alcaldía de Medellín

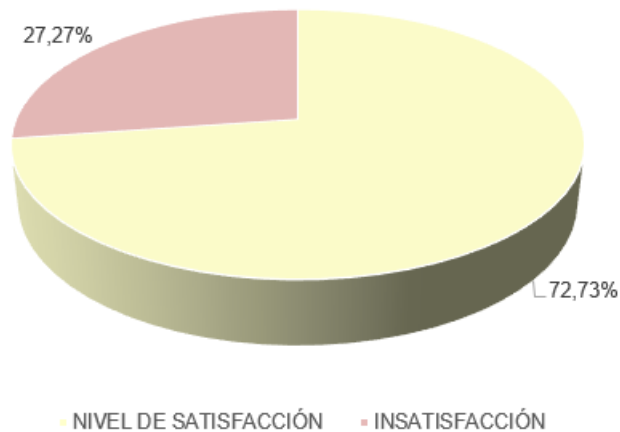
Que el líder no se cierre en dar conceptos técnicos sin hacer visitas de campo.
Que los funcionarios en general tengan más espacios de participación para la planeación y para conocer las metas de la alcaldía, que ese espacio no sea solamente para líderes y alta dirección más oportunidades de capacitación en temas técnicos específicos e inherentes a las funciones para los profesionales y técnicos, hasta ahora las capacitaciones que he recibido son de temas generales
Es de perentorio cumplimiento por parte de la administración distrital el cumplimiento del mandato constitucional consagrado en los artículos 122 y 53 y el respeto y cumplimiento de la convención colectiva de trabajo pactado con sintramumed, especialmente lo referido a la cláusula de sobre remuneraciones.
Se debe mejorar en los beneficios para los empleados, en los incentivos para quienes desarrollan bien sus funciones y en el acompañamiento para la jubilación de quienes ya cumplen con los requisitos. De igual forma, se debe mejorar en la metodología de evaluaciones de desempeño.
Las instalaciones a pesar de estar renovadas (en mi caso, piso 9), tienen muchas deficiencias, el calor con el que trabajamos es insoportable, los baños se mantienen averiados, las plagas de cucarachas son impresionantes.
Los provisionales deberíamos tener también un apoyo estudiantil y los que llevamos mas de 5 años con la institución alguna gabela para quedar en carrera administrativa.

Tener nuevamente habilitado los puertos para descargar la información que se registra en las obras o visitas de campo, para desempeñar mejor el trabajo.
Deberían revisar mejor el tema de promoción de empleos por encargo, pues hay situaciones que requieren un estudio especial para poder participar en dichas convocatorias, tales como la posibilidad de acceder a cargos superiores cuando a un nivel determinado de empleo no le es permitido acceder, debido a que no cumple con las condiciones actuales de los requisitos que se piden, esto es, un profesional universitario no puede acceder a un cargo de líder de proyecto directamente, aunque el profesional gane casi lo mismo que un especializado.
La obsolescencia tecnológica y la burocracia para realizar cualquier actividad es muy dispendiosa, ya que los procesos y la articulación institucional no se está generando, en gran parte por la falta de clarificación en referencia a las responsabilidades de cada dependencia, unidad o grupo. Hace falta una arquitectura consciente de los procesos y procedimientos
Siempre he tenido inconvenientes con las actividades recreativas que realiza la alcaldía y que son de carácter obligatorio, me parece que estas deberían ser voluntarias.
Es importante una buena comunicación entre el secretario y subsecretarios de despacho con los líderes, y así poder trabajar en armonía.
A pesar de que dan cursos para mejorar y facilitar nuestras funciones, no hay equipos que tengan la capacidad para trabajar con ellos y ejecutar los programas aprendidos
Como supervisor siento que el rol que desempeño exige mucho mayor esfuerzo, dedicación y está cargado de gran responsabilidad que debe ser reconocido tanto económicamente como laboralmente, es decir, un supervisor debe ser considerado un escalafón más alto que los demás profesionales universitarios. Es muy importante realizar el acompañamiento a los procesos que se realizan en el día a día propendiendo por lo buenos resultados de la administración de los recursos y deben ser tenidas en cuenta y socializadas las dificultades que se presentan en los diferentes contratos, de tal forma que se puedan unificar los criterios para la solución en cada uno de los casos, dependiendo de su casuística, siempre de la mano de los líderes.
Que no se vea una persecución de parte del líder por su estado de ánimo, no estamos en una dictadura.
El cargo que estoy desempeñando no coincide con el de mi experiencia ni con el de las funciones que debo desempeñar estoy en el lugar equivocado; por favor ubíqueme donde debo estar para poder así darle al municipio todo mi potencial de trabajo.
En la selección de los líderes se debe evaluar más la competencia de liderazgo que de conocimiento técnico.
Cuando se asignan los profesionales para provisionales se debe evaluar que cumplan los conocimientos mínimos del puesto y no que entren simplemente por rosca porque dañan el ambiente laboral.
Que los trabajadores oficiales que se preparan puedan acceder a cargos de mayor remuneración.
Asignar mayor presupuesto a la compra de equipos de cómputo porque cada vez se van quedando obsoletos, al igual que mejorar la administración de los vehículos para hacer las diferentes visitas que se requieren en la unidad. Coordinar con la sec de hacienda para que no se busque más cargar los proyectos de inversión con gastos de funcionamiento como licencias de software, vehículos, entre otros.
Ser mas justo en responsabilidades y funciones entre compañeros
Falta mejorar el aire acondicionado y los sanitarios
El sistema de beneficios y estímulos es muy deficiente. El fondo de calamidades es inoperante. En cuento a la encuesta hay que decir que las preguntas son muy mal formuladas, no hay correspondencia entre la premisa y la conclusión.
Mayor sentido de pertenencia desde los directivos
Estabilidad laboral
En el sistema de contratación por prestación de servicios, quienes son empleados basados en políticas de turno. Dejan un enorme compromiso y carga laboral para quienes somos de carrera, toda vez su contrato se demora mucho para ejecutarse.
La alcaldía no reconoce la superación de los trabajadores oficiales que han desarrollado sus carrera profesionales con dineros publicos, negandoles la posibilidad de ejercer como profesionales a los trabajadores oficiales, pero si ejercen hostigamiento laboral a muchos de ellos.
Mejorar en salud ocupacional
La jefe que tuve en carrera administrativa, cuando supo que yo iba para su equipo, siempre me anteponía que tenía que trabajar duro y que debía cumplir metas de atender mas de 30 pqr, sin aclararme el periodo de tiempo para ejecutarlas, a pesar que yo le pedía aclaración; nunca concerto compromisos

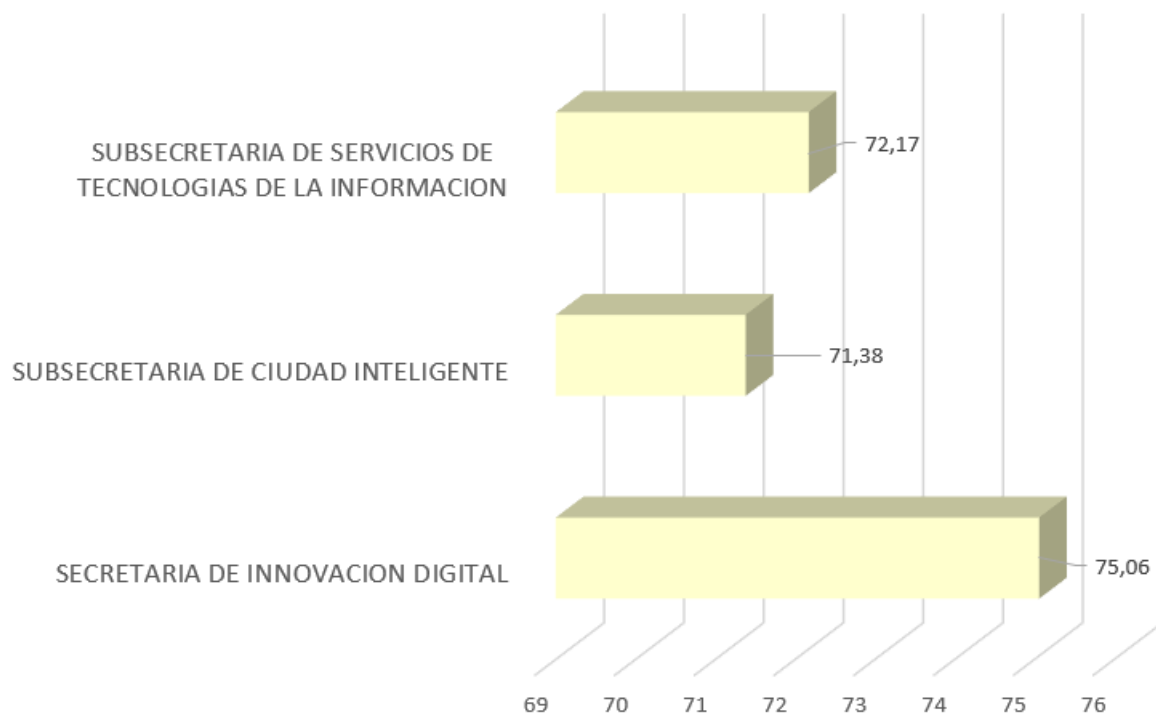
<p>conmigo acorde a la norma, siempre los dicto.</p> <p>El problema era que ella no estaba amañada en su puesto de trabajo; ante sus exigencias yo no me quede callado y denuncie sus atropellos en reunión con los directivos de la secretaria, ella los negó; ella gestiona su traslado pero eso si me rebajo el puntaje y me dejo mal calificado en carrera administrativa lo cual me impidió acceder a los concursos de encargo que últimamente ha sacado la administración municipal. El problema de la alcaldía, son algunos de sus líderes atornillados en sus preceptos personales, que en vez de llamarse líderes se deberían llamar dictadores.</p>
<p>Tenemos dificultades de mantenimiento de los espacios físicos y de la consecución de buenos elementos de trabajo. Considero que se han realizado ajustes a los manuales de funciones y requisitos de cargos que no obedecen a la realidad y no están acordes con los objetivos y responsabilidades de las unidades y equipos de trabajo, este tema se debe revisar con los líderes.</p> <p>Muchos temas de gran importancia no son divulgados y socializados en debida forma, especialmente las políticas de operación, nuestra orientación tecnológica, entre otros temas a los que se está orientando el distrito, pero no se han interiorizado por los servidores, que son la base y motor dinamizador de cambios. Entiendo que la dinámica de contratación no permite que los programas de capacitación se realicen en el primer semestre de cada anualidad, pero esto es desafortunado, pues quisiéramos formarnos en muchos temas de interés para el distrito pero los tiempos no lo permiten, el segundo semestre siempre es muy demandante en entregas de informes.</p>
Realizar talleres de motivación
Revisar el plan de estímulos
El trato que se recibe de algunos contratistas por prestación de servicios no es el más adecuado para con el resto de funcionarios.
Las cargas laborales en mismos niveles de cargo no siempre son equitativos
Se desmejoro mucho el tema de manual de funciones, además la verticalidad de la estructura limita el desarrollo del trabajo en equipo.
<p>Los supervisores de las obras y los proyectos tenemos muchas responsabilidades y estamos muy solos y sin ningún apoyo jurídico que nos respalden en el momento de un proceso ante algún ente de control y que a pesar de saber que actuamos de la mejor manera para cuidar el recurso público y que las obras se ejecuten de acuerdo a los ítems contractuales pero cuando tenemos una investigación para defendernos nos toca contratar un abogado para que nos ayude con ese proceso.</p> <p>Adicionalmente, tenemos una carga laboral bastante grande donde nos toca realizar a parte de la supervisión otras actividades que nos lleva a descuidar las otras.</p>
Las respuestas propuestas no satisfacen todas las preguntas.
Mayor acompañamiento y compromiso de los jefes inmediatos
Que se preocupen más por arreglarnos los vehículos de trabajo, porque llevo seis meses parado y nada que me arreglan el carro
Se hace poco por combatir la corrupción

Secretaría de innovación digital

Variables (Media Aritmética General)



De acuerdo con la escala de valoración la dependencia Secretaría de innovación digital se encuentra en un nivel **Aceptable** de satisfacción e identificación con un 72,73 de satisfacción.



SECRETARÍA/SUBSECRETARÍA/UNIDAD O EQUIPO	NIVEL DE SATISFACCIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
SECRETARIA DE INNOVACION DIGITAL	72,73	Aceptable
SECRETARIA DE INNOVACION DIGITAL	75,06	Aceptable
SECRETARIA DE INNOVACION DIGITAL	76,63	Bueno
UNIDAD DE PLANEACION	73,50	Aceptable
EQUIPO DE GESTION ADMINISTRATIVA	77,36	Bueno
SUBSECRETARIA DE CIUDAD INTELIGENTE	71,38	Aceptable
SUBSECRETARIA DE CIUDAD INTELIGENTE	76,89	Bueno
UNIDAD DE INNOVACION	72,36	Aceptable
EQUIPO SISTEMAS DE INFORMACION	66,87	Aceptable
EQUIPO TERRITORIO INTELIGENTE	72,09	Aceptable
SUBSECRETARIA DE SERVICIOS DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	72,17	Aceptable
SUBSECRETARIA DE SERVICIOS DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	72,58	Aceptable
UNIDAD DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	71,46	Aceptable
EQUIPO SOPORTE	70,28	Aceptable
EQUIPO DE DATACENTER	71,69	Aceptable
EQUIPO DE TELECOMUNICACIONES	81,95	Bueno
UNIDAD DE SEGURIDAD INFORMATICA	0,00	N/A
EQUIPO CONTROLES DE SEGURIDAD	66,29	Aceptable
EQUIPO GESTION A INCIDENTES DE SEGURIDAD	77,08	Bueno
UNIDAD DE GESTION DOCUMENTAL	66,52	Aceptable
EQUIPO DOCUMENTAL FISICO Y ELECTRONICO	71,87	Aceptable

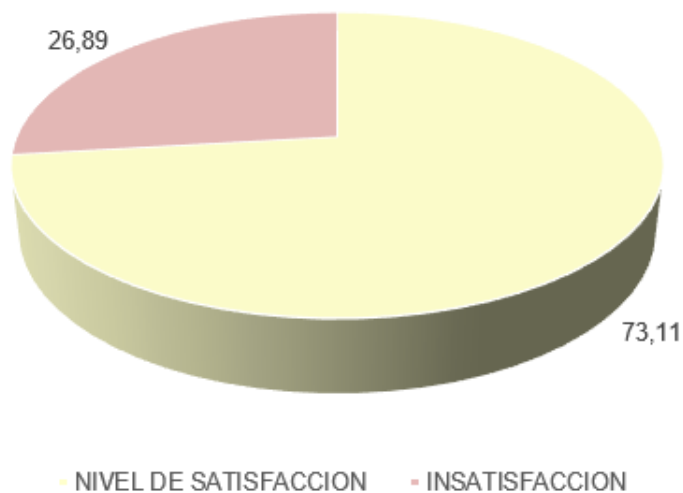
Observaciones o comentarios adicionales que permitan mejorar el ambiente de trabajo en la Alcaldía de Medellín

Falta de respeto por parte de los líderes, no se debe opacar las personas a cargo ridiculizándolas. Falta de profesionalismo.
Mas integración entre las distintas secretarías
Las preguntas tienen una estructura muy generalista; hay situaciones en las que el líder es un excelente jefe, profesional, trabajador, considerado, pero los directivos son mezquinos, groseros, con falta de principios y valores claros; la dirección de las dependencias está al cargo de personas sin escrúpulos tanto para con los principios institucionales, como para sus dependientes (los contratistas principalmente llevan del bulto en este caso), y esta encuesta no permite diagnosticar eso; la alcaldía de medellín puede tener excelente personal de planta, pero el personal de planta es de nivel profesional - ejecutivo, no tiene poder de decisión ni estratégico y por lo tanto la protección de los valores institucionales muchas veces no se refleja en los niveles inferiores de la jerarquía laboral; esta situación afecta de manera grave el ambiente y el clima laboral y no permite diagnosticarlo claramente dejando esta responsabilidad exclusivamente en los líderes que son muy pocos en comparación con los servidores de los otros niveles. Esto afecta gravemente el resultado estadístico porque la muestra de los servidores (líderes) que van a generar disminución en los valores asociados a sus jefes (directivos) va a ser mínima en comparación.
Sugiero priorizar asignar puestos de trabajo a servidores públicos vinculados
No se fomenta el teletrabajo, ya que este es visto por los líderes como algo que entorpece las labores de la entidad
Que utilicen la lista de elegibles de los concursos para proveer las plazas en encargo.
Falta flexibilidad en la norma para flexibilizar permisos y trabajo remoto.
El apoyo para disfrutar del tiempo libre debe ser revaluado , por que en mi caso disfruto del tiempo libre conociendo mi país, yendo a ríos cascadas , estar en contacto para naturaleza y estos estímulos no están contemplados. Nunca preguntan que le gusta a la gente, imponen cosas como si el gusto de uno fuera el de

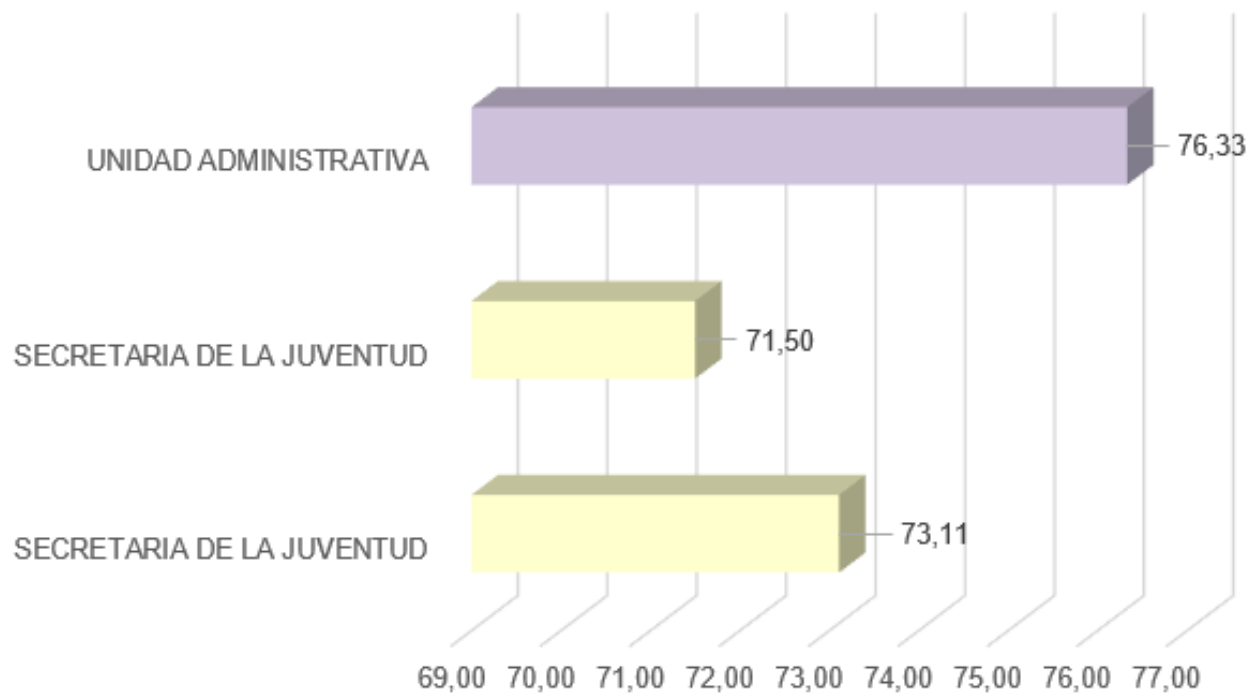
todos.
Que haya más vacantes de encargos, y que no haya tantos filtros para su selección.
Mejorar los tiempos de realizar las actividades y los insumos de trabajo
Que los lideres estén mejor preparados y sean más humanos y no sea tan perseguidores con los subalternos
Realizar jornadas de integración fuera de la oficina con los funcionarios, donde se compartan otras experiencias fuera de lo laboral
Se debe buscar mejorar la forma de aprovisionamiento de empleos de encargo, ya que quienes somos del nivel asistencial (auxiliar administrativo grado 1) tenemos pocas posibilidades de crecer profesionalmente en la entidad, porque en muchas ocasiones tenemos los requisitos exigidos para el cargo, pero no somos tenidos en cuenta porque las vacantes se suplen con el empleo inmediatamente inferior.
Que se concientice a los servidores que están próximos a terminar su etapa laboral que deben asumir una posición de aporte, colaboración, desarrollo de actividades, respeto y prestación de servicio excelente hasta el último día de trabajo.
Ser equitativo en la autorización de teletrabajo. Cumpló varios ítems que ponderan la autorización de teletrabajo como son vivir en zona alejada, ser cabeza de familia (viudo), madre con necesidad de atenciones especiales y aun así no ha sido posible. Durante la pandemia tenía otro líder y estuvimos trabajando en casa y todo funcionó normal y con el líder actual hay diferencias en este tema
Se debería analizar bien las aptitudes y actitudes de los líderes.. Que estos tengan entre ellas el factor humano, capacidad de solución de problemas que puedan presentarse dentro del equipo, que puedan conciliar con los integrantes de su equipo cuando existan situaciones adversas, que aunque bien se entiende que son la autoridad la opinión del equipo debería ser escuchada y tenida en cuenta para la toma de decisiones y mas si estas afectan directamente al equipo. Gracias.
A veces a nivel directivo (subsecretarios, secretarios) no existe un dialogo de manera integral, solo es importante lo que dice el directivo y no se escucha las ideas de los servidores las diferentes posiciones en cuanto a toma de decisiones frente a situaciones relacionadas con nuestra labor diaria.
Debo expresar una preocupación significativa que concierne al equipo bajo la dirección del actual líder. A pesar de su conocimiento técnico y habilidades específicas en su área, lamentablemente, existen aspectos fundamentales del liderazgo y competencias blandas que no están siendo atendidos de manera satisfactoria. El equipo ha experimentado dificultades notables en términos de cohesión, motivación y claridad en los objetivos bajo su dirección. Es evidente que las habilidades interpersonales, comunicativas y de gestión emocional, esenciales para el buen funcionamiento y la productividad del equipo, no han sido priorizadas ni desarrolladas por parte del actual líder. La ausencia de una gestión efectiva de conflictos, la falta de empatía y la incapacidad para motivar y guiar al equipo de manera colectiva hacia el logro de metas compartidas han generado un ambiente de trabajo tenso y desmotivador. Esta situación ha tenido un impacto negativo en la moral de los empleados y, en consecuencia, en la calidad del trabajo y los resultados obtenidos. Considerando estos aspectos, es imperativo que se tome en consideración la posibilidad de un cambio en el liderazgo. Un cambio que promueva la inclusión de un individuo que no solo posea habilidades técnicas sólidas, sino que también sea capaz de liderar, motivar, comunicar y cultivar un entorno laboral más armonioso y productivo. Por favor, tome en cuenta estas observaciones con la seriedad que merecen. Un cambio en el liderazgo no solo beneficiaría al equipo en términos de eficiencia y satisfacción laboral, sino que también contribuiría positivamente a los objetivos y metas organizacionales.
Es importante que exista una comunicación asertiva entre el líder inmediato y los subalternos, y que pueda haber un consenso y participación del equipo en la toma de decisiones de determinadas situaciones.
Considero que hay personal vinculado que no hace sus labores o que tienen condiciones personales que les impide realizar sus labores y tanto los respectivos líderes como la secretaría de gestión humana no toma decisiones de fondo frente a esta problemática. Lo anterior hace que el ambiente de trabajo de la alcaldía se desmejore mucho y sobrecargue a los demás compañeros de trabajo.
Mejorar las sillas, ya que hay muchas, sobre todo la mía, que están malas y están generando cansancio excesivo en la columna.
Debería contemplarse la opción de evaluación de jefes por parte de los funcionarios, así como existe la evaluación para funcionarios por parte de jefes
A nivel de lideres en todas las dependencias de la alcaldía de Medellín existen algunos que no respetan a los demás, son soberbios, toman decisiones que afectan a los demás y el correcto funcionamiento de los procesos, toman represarías contra los subalternos, entre otras dificultades. Todo lo anterior crea un clima laboral desmotivante.

Secretaría de la juventud

Variables (Media Aritmética General)



De acuerdo con la escala de valoración la dependencia Secretaría de la juventud se encuentra en un nivel **Aceptable** de satisfacción e identificación con un 73,11 de satisfacción.



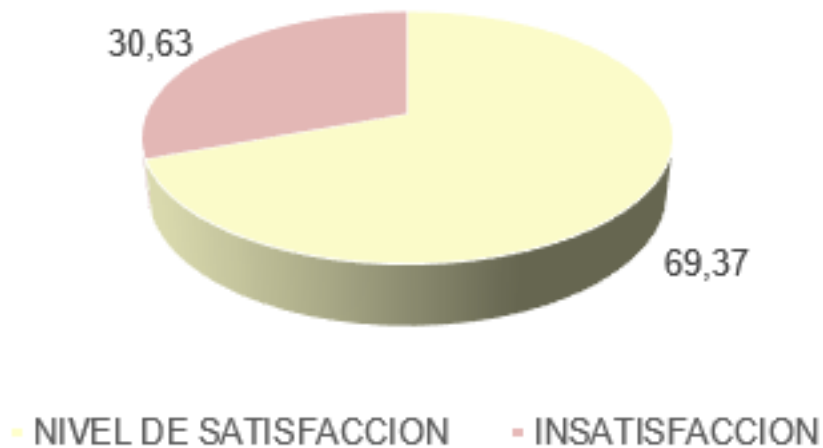
SECRETARÍA/SUBSECRETARÍA/UNIDAD O EQUIPO	NIVEL DE SATISFACCIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
SECRETARIA DE LA JUVENTUD	73,11	Aceptable
SECRETARIA DE LA JUVENTUD	73,11	Aceptable
SECRETARIA DE LA JUVENTUD	71,50	Aceptable
UNIDAD ADMINISTRATIVA	76,33	Bueno

Observaciones o comentarios adicionales que permitan mejorar el ambiente de trabajo en la Alcaldía de Medellín

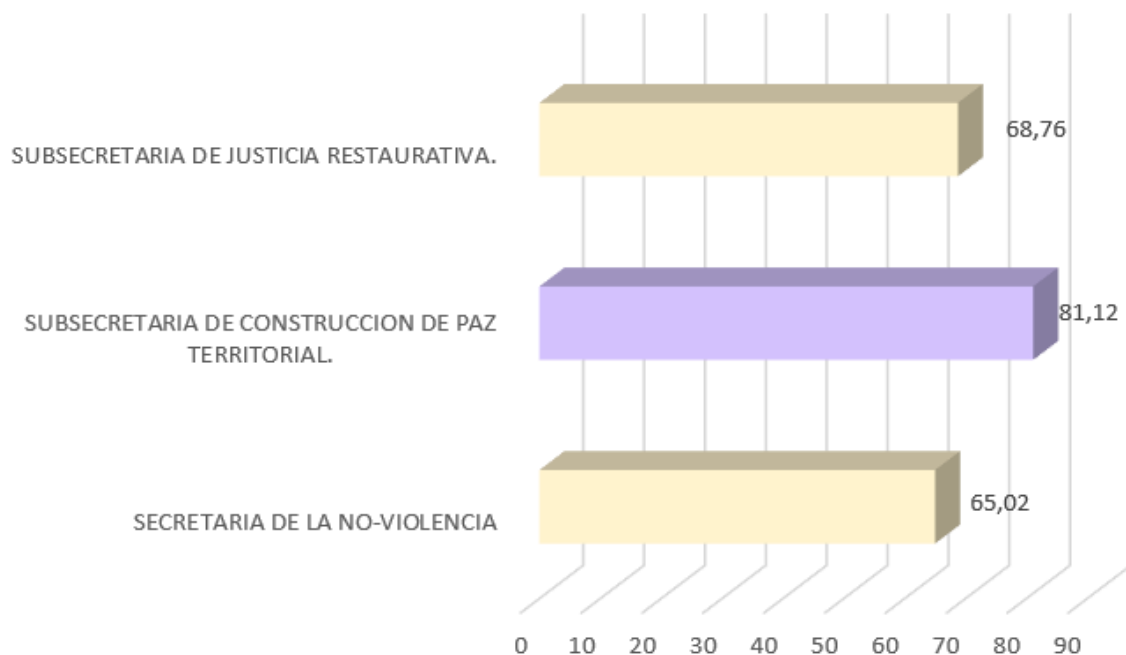
Los implementos de trabajo no son buenos, en vez de mejorar la salud del servidor antes la empeoran , uno de esos son las sillas , nos tienen enfermos de la columna. Y de la espalda y antes de tenerlas estábamos aliviados, dicen que son ergonómicas, NO CREO-
Es importante incluir en los procesos de planeación y ejecución a los profesionales de carrera administrativa, los profesionales contratistas, si bien son valiosos, son apoyo no tomadores de decisiones
Se necesitan más espacios para socializar y compartir entre las diferentes dependencias.
En los empalmes de los mandatarios cada 4 años hacer capacitación de las funciones de los empleados y supervisión en niveles directivos. Las funciones del empleado se relegan a una actividad y es la de supervisar. En temas de provisionalidad dar algún tipo de estabilidad al funcionario que lleva muchos años en su empleo y equipar algunas garantías como estudio. Ver en los programas de bienestar y familia algunos beneficios para familias sin hijos o para mascotas.

Secretaría de la No-violencia

Variables (Media Aritmética General)



De acuerdo con la escala de valoración la dependencia Secretaría de no-violencia se encuentra en un nivel **Aceptable** de satisfacción e identificación con un 69,37 de satisfacción.



SECRETARÍA/SUBSECRETARÍA/UNIDAD O EQUIPO	NIVEL DE SATISFACCIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
SECRETARIA DE LA NO-VIOLENCIA	69,37	Aceptable
SECRETARIA DE LA NO-VIOLENCIA	65,02	Aceptable
SECRETARIA DE LA NO-VIOLENCIA	67,72	Aceptable
UNIDAD ADMINISTRATIVA	62,32	Aceptable
EQUIPO DE APOYO ADMINISTRATIVO	0,00	N/A
SUBSECRETARIA DE CONSTRUCCION DE PAZ TERRITORIAL.	81,12	Bueno
SUBSECRETARIA DE CONSTRUCCION DE PAZ TERRITORIAL	77,98	Bueno
UNIDAD DE PEDAGOGIA PARA LA PAZ	82,70	Bueno
SUBSECRETARIA DE JUSTICIA RESTAURATIVA.	68,76	Aceptable
SUBSECRETARIA DE JUSTICIA RESTAURATIVA.	61,12	Aceptable
UNIDAD PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE ACUERDOS DE PAZ	69,94	Aceptable

Observaciones o comentarios adicionales que permitan mejorar el ambiente de trabajo en la Alcaldía de Medellín

Atropello constante de las funciones de los servidores de carrera por parte de servidores de libre nombramiento, desconociendo competencias laborales
Hay secretarias que deben de intervenir de manera inmediata y diseñar una estrategia para ese asunto de contratistas excluyen de los procesos a los vinculados y donde los contratistas tienen más capacidad de tomar decisiones (poder) que los vinculados, hasta que no intervengan eso, el clima laboral no cambiará o empoderar a los líderes y vinculados frente a esas acciones arbitrarias de algunos contratistas. ¡Gracias!
Siempre me he sentido muy a gusto trabajando en la alcaldía de Medellín.
Mejorar los equipos de cómputo en belencito secretaria de la no violencia
Es importante que los servidores realicen sus actividades de acuerdo a sus competencias y no haya extralimitación de las mismas. Es importante ajustar presupuesto que permita la correcta adecuación de sedes en cabeza de la secretaría
La encuesta a fin de propiciar una adecuada medición debería ir igualmente direccionada hacia personal de libre nombramiento (secretarios, subsecretarios, asesores y directores técnicos), toda vez que en muchos casos o en la mayoría, el ambiente laboral se distorsiona a partir de las directrices, relacionamientos o posiciones que estos últimos imparten o tratan de imponer al interior de cada dependencia. Si se evalúa solo a líderes inmediatos (de planta), la evaluación suele salir positiva, pero se reitera que la necesidad de desagregar la misma.
Que los directivos trabajen también con los vinculados y no solamente con contratistas para algunos temas
Debemos de tener mejores herramientas tecnologicas (computadores), ya que somos distrito de ciencia, tecnologia e innovacion y en muchas sedes externas los equipos ya son obsoletos, lentos, y desactualizados porque no se pueden actualizar.
Solo se mide en la prueba situacional lo referente a los líderes vinculados; cabe precisar, que preguntar por quienes ocupan cargos de dirección o alta dirección en las carteras distritales, podría arrojar un resultado mas adecuado a la realidad de lo complejo de la situación laboral, toda vez, que el ejercicio de revisión desde la planta de empleo esta puesto en lo difícil que es ensamblar el trabajo desarrollado por la planta de empleo y quienes ocupan cargos de dirección técnica, subsecretarios o secretarios.
Podria ser importante adelantar acciones que conduzcan al disminuir brechas entre funcionarios diferentes modalidades incluyendo los colaboradores de prestación de servicios

En la alcaldía es muy bueno el trabajo, buenas relaciones interpersonales. Como aspecto a mejorar deberían cambiar los equipos de computo para algunas secretarías como la no violencia, ya que son equipos que tienen más de 12 años de funcionamiento y esto impide un trabajo eficiente y eficaz del servidor que quiere desempeñar bien su labor.

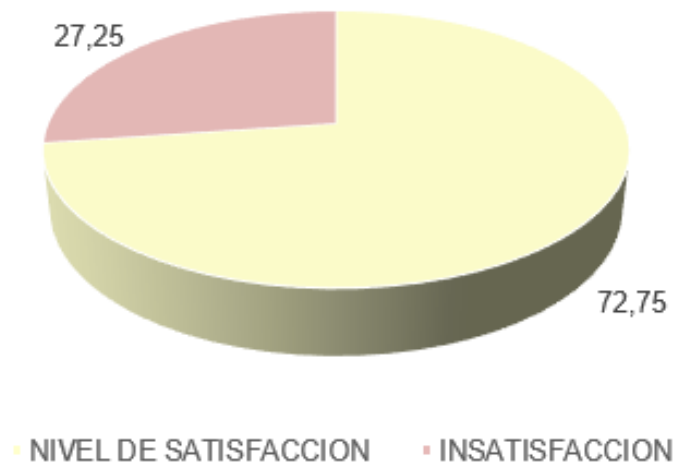
Se capacite al nivel directivo sobre las responsabilidades de los servidores públicos.

Recomiendo tener un poco más en cuenta a los servidores que laboran por fuera del cad, ya que muchas veces no tienen acceso a los incentivos y/o campañas de bienestar que se desarrollan allí

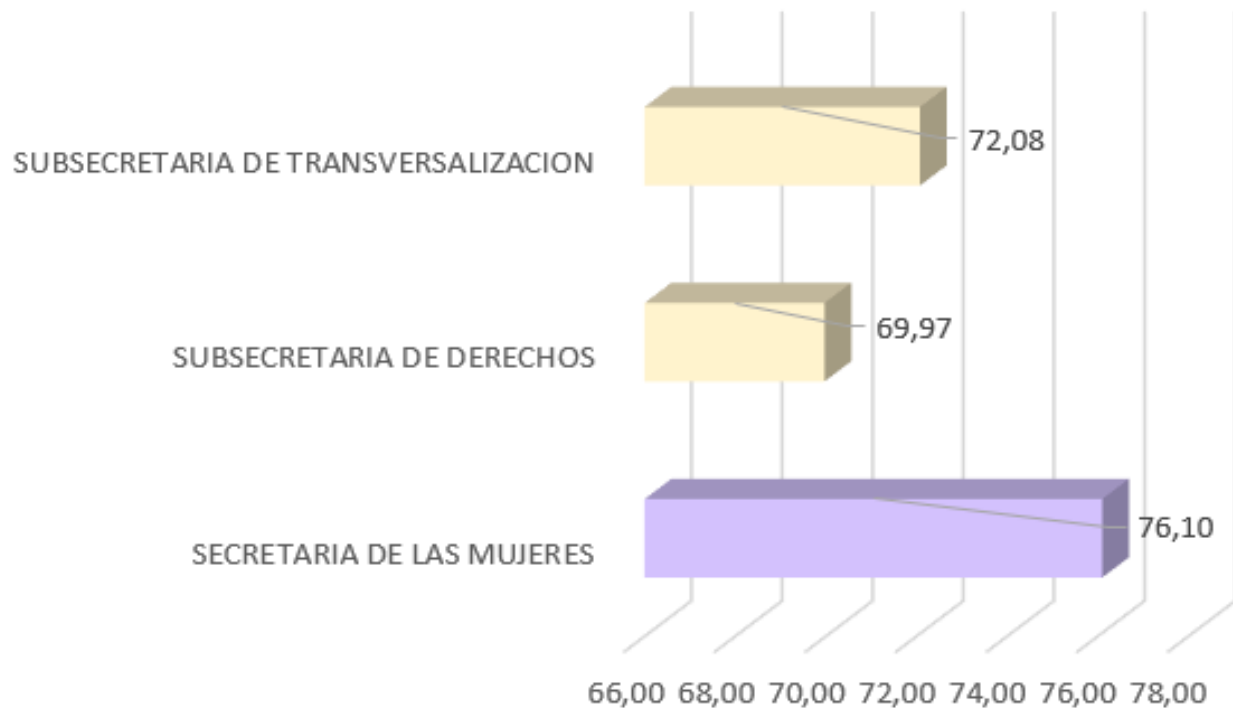
Mejorar el acompañamiento psicosocial

Secretaría de las mujeres

Variables (Media Aritmética General)



De acuerdo con la escala de valoración la dependencia Secretaría de mujeres se encuentra en un nivel **Aceptable** de satisfacción e identificación con un 72,75 de satisfacción.



SECRETARÍA/SUBSECRETARÍA/UNIDAD O EQUIPO	NIVEL DE SATISFACCIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
SECRETARIA DE LAS MUJERES	72,75	Aceptable
SECRETARIA DE LAS MUJERES	76,10	Bueno
SECRETARIA DE LAS MUJERES	71,57	Aceptable
EQUIPO DE PLANEACION Y PRESUPUESTO	76,43	Aceptable
UNIDAD DE APOYO A LA GESTION ADMINISTRATIVA	77,39	Bueno
SUBSECRETARIA DE DERECHOS	69,97	Aceptable
SUBSECRETARIA DE DERECHOS	59,78	Aceptable
UNIDAD DE PROMOCIÓN DE DERECHOS DE LAS MUJERES	69,44	Aceptable
EQUIPO EDUCACION PARA LAS MUJERES	69,44	Aceptable
EQUIPO DE PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLITICA DE LAS MUJERES	68,54	Aceptable
EQUIPO PROMOCIÓN DE AUTONOMIA ECONOMICA	73,30	Aceptable
SUBSECRETARIA DE TRANSVERSALIZACION	72,08	Aceptable
SUBSECRETARIA DE TRANSVERSALIZACION	68,54	Aceptable
UNIDAD DE TRANSVERSALIZACION Y ATENCION INTEGRAL DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	79,33	Bueno
EQUIPO PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GENERO EN EL TERRITORIO	75,51	Aceptable
EQUIPO EQUIDAD DE GENERO EN EL SECTOR PUBLICO Y PRIVADO	77,38	Bueno
EQUIPO RECONOCIMIENTO Y POTENCIACION DE LA MUJERES	68,54	Aceptable
EQUIPO DE SEGURIDAD PUBLICA PARA MUJERES	79,33	Bueno

Observaciones o comentarios adicionales que permitan mejorar el ambiente de trabajo en la Alcaldía de Medellín

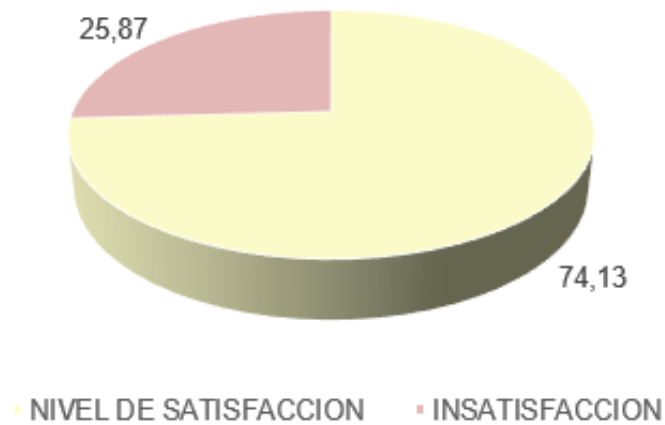
Que los secretari@s y subsecretari@s reciban inducción y formación sobre sus responsabilidades en la administración del talento humano.
Hay un tema de equidad entre roles iguales que es fundamental, es decir, por ejemplo hay líderes de programa con responsabilidades y personas a cargo muy superiores al promedio, y ello por inadecuadas estructuras administrativas de las dependencias
Se debe realizar actividades muy comprometidas y sostenidas en el tiempo con las servidoras y servidores próximos/as a jubilarse y con los y las que se jubilaron
Aún se siente que hay practicas burocráticas, que el trabajo se desarrolla de una forma piramidal y jerárquica que dificulta el trabajo en equipo, se perciben prácticas de amiguismos y roscas para obtener más fácil algunos beneficios de la entidad. El examen que se realiza para los encargos no mide las capacidades y experiencia del servidor para asumir las funciones propias del encargo, ya que no es desarrollado en concordancia con los manuales de funciones, sino que es un tipo Icfex, lo cual no garantiza que la persona que saque mayor puntaje, sea la más competente y con experticia para el encargo.
El clima laboral se debe mejorar desde el nivel directivo de la alcaldía, pasando por las directivas de cada secretaría, para que así desde los equipos se reflejen condiciones óptimas, claridades y motivación hacia el trabajo; cuando esto no pasa, se presentan fallas en toda la cadena jerárquica. No me parece coherente

que se ponga en los líderes de unidades y equipos exclusivamente, la responsabilidad del mejoramiento del clima laboral en la institución, cuando ello debe surgir desde la alta dirección.
Considero importante que cuando un profesional ingresa a la Alcaldía, se le brinde el entrenamiento en supervisión antes de designarle como tal
Es necesario indagar por los privilegios dados a servidores/as públicas por su relación de amistad con personas de libre nombramiento y remoción, eso pasa de manera evidente en la subsecretaría de transversalización de la Secretaría de las Mujeres
Es necesario mejorar los procesos de traslados y encargos de los servidores, esto genera mucho estrés y dificultades en los equipos. Además es importante motivar más a quienes ya tienen la edad de jubilación y las semanas completas para que se retiren, muchas veces hay servidoras que ya no aportan lo necesario a los retos y procesos y dificultan el desarrollo de los proyectos.
Creo que se debería de tener en cuenta en la alcaldía el trabajo articulado entre dependencias y el perfil profesional de los funcionarios para sacar
Mejorar capacitaciones para trabajo en equipo y entornos de equipos complicados. Brindar alternativas de bienestar para las personas solas sin núcleo familiar en la ciudad. Extender posibilidad de flexibilización en trabajo presencial para más servidoras y servidores del Distrito.
Hacen falta más espacios para efectuar reuniones de 10, 30 o 50 personas.
Es necesario que la Alcaldía de Medellín cree programas efectivos que permitan conciliar la vida laboral, personal y familiar de las mujeres trabajadoras, dado que las extensas jornadas de trabajo, hacen que nuestra vida sea exclusivamente el trabajo remunerado (en la oficina) y no remunerado (en el hogar), lo cual genera una brecha en nuestro desarrollo personal y profesional.
Deben existir medidas contundentes para frenar el acoso laboral de las y los líderes hacia el personal subalterno, el acoso laboral se ha instaurado en la cultura organizacional, por ello es repetitiva la conducta porque no hay sanciones severas a quienes incurrir en la misma.
Se requiere capacitación y evaluación del liderazgo para quienes asumen esta labor en la Alcaldía, siento que la gran mayoría de líderes carecen de herramientas asertivas para liderar un equipo de trabajo, ejerciendo liderazgos autoritarios y verticales. No dimensionan la importancia de motivar e inspirar a los y las integrantes de los equipos.
Tengo algunas observaciones: -Los líderes son en sus ocupaciones funcionales, pero en la mayoría se desprecupan del factor Humano de los servidores de su equipo, solo desea la presencia de ellos, desconociendo temas personales e incluso de convivencia entre compañeros del equipo, o peor aún, favoreciendo más a unos, por sus cercanía con ellos. -Cuando hay los permisos, considero que todo el equipo debe de estar enterado, dado que muchas tareas se hacen entre varios servidores, por sus procesos y se puede llegar al incumplimiento de cronogramas que no hace bien para la funcionalidad de la administración (en muchas oportunidades, a los líderes no les gusta que se pregunte por los compañeros ausentes, se sienten cuestionados). - Otro tema es la opción del teletrabajo, se le debe dar al servidor por la necesidad de este y no condicionado al criterio de los líderes, que en nuestro caso son ellos los que toman la decisión de negarlos, sin posibilidad ni siquiera de enviar la solicitud, lo que hace que este beneficio no sea de igual condiciones para todos los servidores.
Es importante propiciar reuniones periódicas de la Unidad para conocer lo que los diferentes equipos están realizando, y las articulaciones que podemos generar, además que motiva al trabajo articulado
Fomentar y capacitar a los líderes, en comunicación efectiva y asertiva, en liderazgo positivo. Gran parte de las dificultades de clima laboral en la alcaldía, se debe al liderazgo mal implementado. Otra situación, es que cuando se presentan dificultades, como servidora, no me he sentido escuchada o tenida en cuenta para la solución.
Es necesario revisar la carga laboral de varios empleados
Que los líderes sean más objetivos en el momento de hacer una evaluación y coherentes desde el ser y el hacer
Las respuestas corresponden a la percepción sobre la Unidad a la que pertenezco. En el nivel central pueden mejorarse cosas, como la comunicación entre los servidores y la Secretaría de Gestión Humana. Esta última no la percibo fluida ni eficiente.
Las preguntas están muy orientadas a líderes, y sobre ellas y ellos ejerce presión las personas de libre nombramiento y remoción, quienes a veces comprenden las relaciones de autoridad como prácticas discriminatorias y autoritarias, incidiendo negativamente en el clima laboral, es importante crear preguntas sobre este tema y rol.

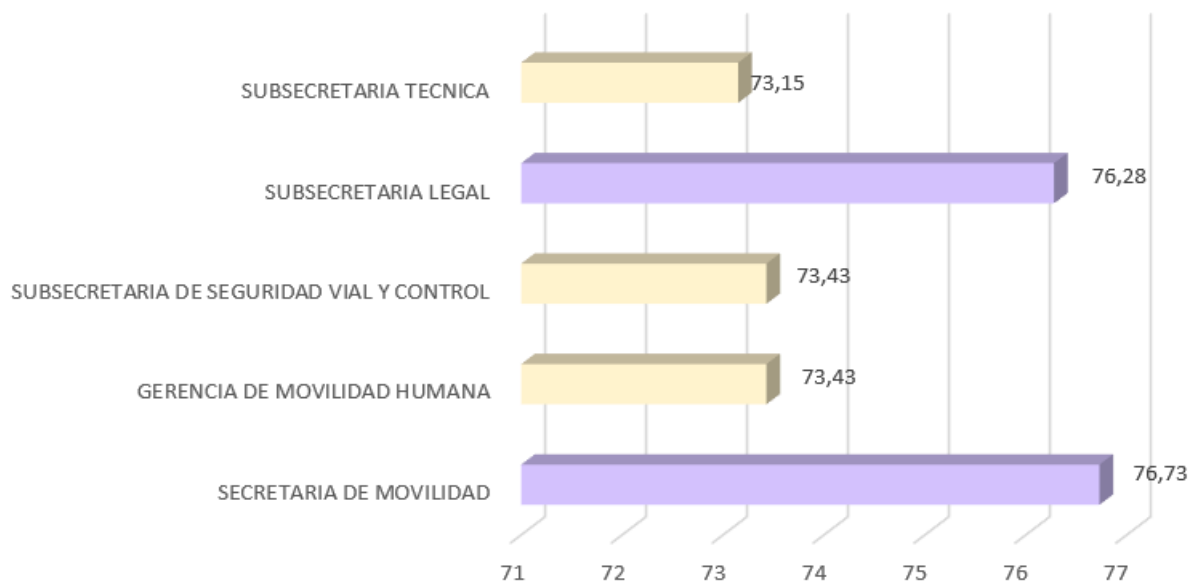
Cada año se aplica la encuesta y las acciones de intervención son muy someras o nulas.
Promover e incentivar la empatía hacia lo(a)s compañero(a)s
Que haya agilidad en la atención de las peticiones de traslado de dependencia realizadas por los servidores
Es importante promover derechos en detrimento de privilegios
Se debería de permitir un trabajo más articulado entre profesionales de una misma profesión, equipos de trabajo y secretarías que están desarrollando programas o proyectos similares en beneficio de las comunidades
Gracias por esta encuesta, gracias a la que se hizo el año pasado se pudo evidenciar mi situación de estrés por asunto laborales y medicina laboral tomó medidas para mejorar mis condiciones, que por el momento son temporales.
Pertenecer a la Alcaldía de Medellín es un orgullo, sin embargo, el trato que se recibe por parte de "líderes" es, en la mayoría de los casos, es lo que desmotiva y hace difícil el trabajo.
El código de integridad debe ser conocido y practicado por todos los servidores, pues hay algunas personas que no lo están haciendo, han perdido el sentido de pertenencia, no cumplen sus deberes, solo exigen sus derechos.
Es difícil lograr una conexión con compañeros cuando la mayoría tiene teletrabajo
Es importante que, los líderes autoricen los traslados y otros cuando son solicitados por el funcionario, ello evidencia claramente que la persona que adelanta el trámite no se encuentra cómoda con el lugar donde desempeña sus funciones, adicional a que es una falta de adaptación al cargo. Hace algunos días, realice este proceso, encontrando que a todas luces el proceso no fue el idóneo y que se dio valor a la opinión que tuviera la líder del equipo en el que actualmente desempeño funciones, que a la suscrita que es finalmente quien considera que no es conveniente continuar en este equipo y que derivado de tal proceso debe asistir a tratamiento psicológico proporcionado por la Alcaldía.

Secretaría de Movilidad

Variables (Media Aritmética General)



De acuerdo con la escala de valoración la dependencia Secretaría de movilidad se encuentra en un nivel **Aceptable** de satisfacción e identificación con un 74,13 de satisfacción.



SECRETARÍA/SUBSECRETARÍA/UNIDAD O EQUIPO	NIVEL DE SATISFACCIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
SECRETARIA DE MOVILIDAD	74,13	Aceptable
SECRETARIA DE MOVILIDAD	76,73	Bueno
SECRETARIA DE MOVILIDAD	78,03	Bueno
UNIDAD ADMINISTRATIVA	78,72	Bueno
EQUIPO APOYO ADMINISTRATIVO	77,23	Bueno
EQUIPO FINANCIERO Y PRESUPUESTAL	73,15	Aceptable
EQUIPO SISTEMAS DE INFORMACION	75,18	Aceptable
UNIDAD PROYECTOS DE INNOVACIÓN EN MOVILIDAD	73,67	Aceptable
GERENCIA DE MOVILIDAD HUMANA	73,43	Aceptable
GERENCIA DE MOVILIDAD HUMANA	73,43	Aceptable
SUBSECRETARIA DE SEGURIDAD VIAL Y CONTROL	73,43	Aceptable
SUBSECRETARIA DE SEGURIDAD VIAL Y CONTROL	73,60	Aceptable
UNIDAD GESTION ESTRATEGICA, VIAL Y LOGISTICA	75,96	Bueno
UNIDAD DE TOXICOLOGIA	70,46	Aceptable
EQUIPO DE TRANSFORMACION CULTURAL	76,02	Bueno
EQUIPO CUERPO AGENTES DE TRANSITO	73,66	Aceptable
SUBSECRETARIA LEGAL	76,28	Bueno
SUBSECRETARIA LEGAL	78,88	Bueno
UNIDAD DE APOYO LEGAL Y CONTRATACION	77,45	Bueno
UNIDAD DE INSPECCIONES	75,89	Aceptable
UNIDAD DE COBRO COACTIVO	76,18	Bueno
SUBSECRETARIA TECNICA	73,15	Aceptable
SUBSECRETARIA TECNICA	76,97	Bueno
UNIDAD DE PLANEACION Y PROSPECTIVA	71,69	Aceptable
EQUIPO DE PLANEACION	83,15	Bueno
UNIDAD DE CIRCULACION	73,20	Aceptable
UNIDAD DE TRANSPORTE	73,03	Aceptable

Observaciones o comentarios adicionales que permitan mejorar el ambiente de trabajo en la Alcaldía de Medellín

En la Secretaría de Movilidad, concretamente en el bloque 2 no sirve el aire acondicionado desde hace más de 3 años y en el lugar donde está mi puesto de trabajo no hay ventanas, por lo que el calor no puede fluir hacia fuera del edificio.
Hacer encuesta periódicas para mirar cuales necesidades tienen los servidores en diferentes ámbitos
Debería dárseles las mismas oportunidades de mejorar laboralmente a todos y no solo a aquellos que tienen roscas políticas, eso es corrupción.
Hacer periódicamente algunas salidas de integración en espacios exteriores a las instalaciones de la Alcaldía

Concurso de méritos para altos directivos, con el fin de que estos estén alineados con los valores y el sentido de pertenencia propios de los servidores de carrera administrativa.
Que no se le dañen los descansos a los funcionarios
Es necesario mejorar la comunicación y el trabajo en equipo. Fundamental utilizar los medios internos para información interna no para promocionar los logros o la gestión del alcalde en la ciudad. Considero que los procesos de encargo no son asignados objetivamente. Es urgente mejorar la sede de la Secretaría de Movilidad, totalmente perjudicados con la situación sanitaria, no hay aire acondicionado en gran parte, las oficinas tienen bastantes inconvenientes de infraestructura. Sería interesante flexibilizar las modalidades de trabajo, en el ultimo año y medio (debido a la situación sanitaria de la Secretaría de Movilidad), he estado trabajando en alternancia (casa - oficina), ha sido maravilloso tener autonomía para el ejercicio de mis funciones, me rinde y siento que soy productiva; no siempre cumplir un horario es sinónimo de productividad y eficiencia.
Las capacitaciones de inducción y reinducción son tediosas y no aportan a mejorar, son lo mismo de lo mismo. No hay capacitaciones realmente que permitan mejorar mis competencias laborales, que permitan aprender nuevas cosas aplicada al entono. Se planifican capacitaciones en lugares muy lejanos los cuales dificultan la movilidad y no cuentan con las debidas instalaciones. Hay instalaciones fuera de alpujarra tales como la secretaria de movilidad donde no se observan avances en las intervenciones de infraestructura entendiendo que hay emergencia sanitaria. Pocos baños en servicio.
En la secretaría de movilidad, no se puede llevar la contraria a los suba-comandante porque, se vuelven tus enemigos. La actitud de ellos para conmigo, ha sido puramente personal y dada mi condición de salud, no se ha tenido consideración, ha sido más bien una persecución que hace día a día que éstas se deteriore más. Por estar circunstancias, generalmente, me incapacitan cada 15 días. Se debe hacer auditoría, es demasiado irrespetuoso conmigo y demás compañeros en la formación general. Gracias
Buenos días, trabajo en la secretaría de movilidad, hace mas de 2 años se encuentran los baños, sellados por una tubería dañada y no hay personal presente que haga el trabajo para arreglarlos. Para que lo tengan en cuenta por favor, feliz día.
Los Directivos deben respetar las normas, los procedimientos y los lineamientos de funcionamiento del Estado y no poner a los Funcionarios de carrera a desarrollar actividades que representan inminente daño antijurídico para el Distrito y para el funcionario
No deberían discriminar a los agentes temporales en horarios, ni prohibiendo trabajar domingos o festivos, como la hora nocturna que nos quitaron, debería ser por igualdad como provisionales o carrera administrativa, todos estamos capacitados por igual para hacer el trabajo y recibir nuestro sueldo con domingos y festivos
Sería bueno recuperar el sistema de alcantarillado de la estructura física de las instalaciones de la secretaría de Movilidad...muchas gracias
Llevamos 2 años sin poder trabajar desde la oficina porque el edificio de la secretaría de movilidad no cuenta con las condiciones sanitarias para acoger todo el personal. Existe personal en la Alcaldía de Medellín con mejor formación y experiencia ejerciendo cargos inferiores que algunos especializados que ascendieron por tiempo y no por conocimiento
Los estímulos educativos y de bienestar deberían ser extensos a sobrinos menores de edad para los que no tenemos hijos.
Solucionar el problema sanitario de la Secretaría de Movilidad
Volver a los eventos presenciales de integración como el día de la familia.
Hemos tenido varios periodos de tiempo sin lider
Deben revisar la política de ascensos porque en los concursos internos de ascensos no hay transparencia, las reglas son cambiantes y acomodadas, los factores para ponderar la evaluación son totalmente desequilibrados, por ejemplo: los porcentajes de ponderación de la prueba de inteligencia y de personalidad son alarmantemente bajos; adicionalmente, cuando se hacen reclamaciones por los resultados, la dependencia que tiene bajo la responsabilidad estos procesos, presentan hojas de excel con valores susceptibles a errores de parte del personal que procesa los resultados del Examen,, no muestran los resultados del examen de competencias desde la fuente primaria de la información, que es el operador contratado por la Alcaldía. Finalmente, es alarmante que los concursos sean acomodados y que en algunos casos, para puesto de carrera administrativa, hayan personas que ascienden sin cumplir con los requisitos.

Hay líderes que no son líderes si no que son jefes, por lo cual es algo que desanima al momento de realizar las labores.
Mejorar las instalaciones de la secretaría de movilidad
No tenemos lideres con estudios de superacion personal para que ellos despues puedan ser lideres y no jefes. Para mi no es culpa de la secretaria si no de la comicion que no ponen los requisitos nesesarios.
Arreglar los baños de la secretaria de movilidad
El cuerpo uniformado de agentes profesionales de tránsito , deberían contar en cada uno de los grupos de la secretaría supervisores a cargo del personal , no crear cargos amañados y sin los requisitos de ley como son los coordinadores toda vez que no tiene validez jurídica tampoco manual de funciones para direccionar un grupo de agentes
Estamos perjudicados en la secretaría de movilidad sin poder usar los baños
La Secretaría de movilidad se está cayendo. No dan los implementos necesarios para cumplir el trabajo como toma de información. Citra no está operando y nadie hace fuerza para hacerlo funcionar.
Muchos de los beneficios son para servidores con hijos y sus hijos, sin embargo, muchos servidores no tenemos hijos y no hay beneficios o tiquetes de la tiquetera de la felicidad que nos favorezca a nosotros. Si bien puse la opción de tele trabajo, por las condiciones físicas de la secretaria de movilidad tenemos trabajo en casa, pero todo lo respondí basado en el puesto de trabajo de la oficina, el cual no tiene las condiciones físicas adecuadas ni el mobiliario para ser un sitio cómodo y sentirse tranquilo
Compromiso entre jefes
Capacitaciones de. Relaciones con el vliente
Mayores capacitaciones con relación a sus funciones al cuerpo de Agentes de tto
Más presupuesto
En nuestra dependencia necesitamos logística y recursos optimizar la labor
Integración entre secretarias
Los agentes con problemas físicos o familiares puedan tener teletrabajo definitivo por sus situaciones especiales
Estar más capacitados
Comunicación oportuna por parte de mi jefe inmediato
Falta de equipos para desarrollar mejor nuestra labor y mantenimiento de lo que hay
Que los lideres valoren mas la labor que desempeñamos, que hayan felicitaciones, y asi uno se motiva.
Un trato más equitativo e inyectar al crecimiento material de los elementos e infraestructura requerida para cumplir las labores.
Mas estabilidad laboral para los temporales.
Nesecitamos que nos arreglen los baños que están cerrados los delos agentes de tránsito y que arreglen las motos y patrullas para poder desempeñar mejor la labor
Equidad.
Capacitación mas frecuentes
Mejorar el tema de la inequidad.
No quitarles el presupuesto alas secretarias para su buen funcionamiento y mantenimiento de las mismas.
Hacer mas capacitaciones encaminadas a mejorar el ambiente laboral
Mejorar equipos de trabajo y sede en movilidad
Más respeto para los Agentes antiguos que no tienen ni vos ni voto
Capacitación mas frecuentes
Esto va en toda actitud - aptitud de cada empleado para un muy buen mejoramiento en el ambiente laboral de trabajo. Muchas gracias.
Estar más pendientes de los servidores
Bienestar laboral

Para los agentes de tránsito un calendario de capacitación sobre las leyes y procedimientos realizados en la vía pública
Mejorar a la hora de la contratación, haciendo filtros para medir la capacidad, conocimiento, destreza, y honestidad para realizar la labor. Méritos a las personas que realicen bien su labor, (regulación, elaboración de comparendos, honestidad, destreza) Poner personas con buena actitud en los centros de comunicación para la hora de solicitar datos, acompañamientos o dudas.
Falta más empata por parte de algunos líderes
Buenas tardes. Por Favor que los trabajadores temporales les cambien el tipo de contratación.
Más dotación de implementos para el trabajo
En la secretaría de movilidad de Medellín no tenemos baños públicos los agentes de tránsito y ya llevamos 2 años teniendo que buscar donde hacer nuestras necesidades y nadie se pronuncia al respecto
El abandono en que se encuentran los vehículos es inaudito, patrullas sin luces de emergencia, sin grúas y sin camiones suficientes para la atención correcta de todas las actividades de los agentes de Tránsito.
Deberíamos contar con más apoyo en la jurídica y no buscar como degradar al agente de tránsito y brindarles todo el apoyo posible ya que trabajamos por la ciudad y la alcaldía y en cualquier caso que nos veamos involucrados con cualquier entidad siempre nos dejan solos también deberían oxigenar las instalaciones ya que los líderes que hay llevan demasiado tiempo ahí y se vuelve un lugar de adoctrinamiento personal y rosca ya que si no estás en el círculo del jefe no puedes acceder a ciertos puestos para mejorar tu ambiente o tener mejor conocimiento ya que se limitan para ciertos grupos de personas cercanas al jefe lo que hace incómodo y molesta ya que se desmotiva al trabajador en todo sentido ya que solo hay privilegios para unos
Que se tengan en cuenta las restricciones de cada persona sin importar el tiempo que lleve y la dotación que la den sin falta y sin faltantes
No tenemos aire acondicionado en los casilleros dónde se cambia el personal de guardas, el calor es intenso, el espacio es muy reducido para tanto personal, los lockers son pequeños y viejos, necesitamos lockers nuevos, y los baños sanitarios están fuera de servicio, necesitamos que mejoren las instalaciones de la secretaría para una mejor calidad de vida del personal de agentes
Las condiciones sanitarias y espacios como los Lockers sean mucho más mejores para poder tener un mejor ambiente laboral
El mejoramiento de los horarios en inspecciones para realizar oficios u otras obligaciones de la labor desempeñada.
En cuanto a la Infraestructura física las sedes externas debería tener igual tratamiento que el edificio central CAD. El plan de mantenimiento para las mismas no se actualiza y por tanto no se gestiona. Así mismo actividades que se desarrollan en el 5 piso del CAD se deberían implementar en sedes externas. Sugiero revisar las buenas practicas implementadas en tiempo de pandemia... Por ejemplo el Trabajo en casa en una alternativa que puede ser considerada o en su defecto ampliar la cobertura para TELETRABAJO.
Es necesario que en los manuales de funciones no se supriman las formaciones "afines" pues esta decisión esta cercenando la posibilidad de acceder a encargos y poner a disposición de la ciudad y de la administración las competencias y expertise de muchos servidores de planta.
Más capacitaciones
Hacer traslados entre Secretarías de personas que llevan más de cinco (5) años en la misma dependencia
El alcalde y Jefes inmediatos son los que con su ejemplo, transparencia, calidez humana y profesionalismo garantizan un adecuado clima laboral. Que para el caso de esta administración fue pésima. Deja mucho que pensar que la Secretaría de movilidad tuvo 7 secretarios de despacho en 4 años.
En la secretaria de movilidad llevamos más de dos años con los baños sin funcionar cerrados y nadie soluciona este gran problema
Más capacitación en temas de tránsito para los agentes
Entre los servidores públicos de diferentes dependencias adscritos a la alcaldía de Medellín no se conocen, y no se sirven entre los mismos

Los Jefes realmente deben SABER más que el subalterno, pero lastimosamente los políticos acomodan y MONTAN personas con inferioridad de CONOCIMIENTOS a las personas a las que dirige y esos son disque los jefes.
Llevamos dos años sin baños en las instalaciones
La alcaldía de Medellín es una de las entidades que nos permiten salir adelante con sus beneficios para los empleados para el desarrollo y bienestar de nuestras familias agradezco infinitas gracias por ser parte de la familia alcaldía de Medellín por todo lo que nos brinda...
Los cambios de Administración afectan el clima laboral y mas aun, cuando se les termina el contrato laboral a las personas. Se debe tener en cuenta aquellas personas que son claves y eficientes en areas de trabaja, para tratar de que continúen en dichas areas. Ello se logra con el apoyo de los lideres de Unidad y/o coordinadores de areas de trabajo.
Las herramientas de trabajo no están en óptimas condiciones
La selección del personal que está llegando al cargo de agente de tránsito ha fallado evidentemente en el último tiempo, el perfil requiere unas condiciones mejores que las que se han venido observando
En Movilidad casi nunca nos tienen en cuenta para eventos o cursos realmente importantes acordes con nuestra función, siempre nos dejan a un lado "por la necesidad del servicio" me gustaría que nos tuvieran en cuenta.
Falta logística para desarrollar mejor nuestra labor.
La infraestructura de la Secretaria de Movilidad, no permite que todo el personal de la unidad de Cobro Coactivo, regrese a las oficinas.
Por favor evalúen las insyalaciones de la Secretaria de movilidad en las condiciones que tenemos que laborar especialmente el personal de agentes y administrativos, no hay baños suficientes hay que desplazarse a otras dependencias, hasta el momento no se ven trabajos para solucionar el problema de aguas negras, la gran mayoría de funcionarios laborando desde casa, los otros por funciones precenciales. Por favor
Que pongan en director idóneo en la dependencia
Deberían darle apoyo económico al personal que desea realizar carreras académicas
Que pongan en director idóneo en la dependencia
Es importante evaluar el tema de los equipos de computo en especial en la secretaria de movilidad, ya que fallan casi que semanal y hay que estarlos formateando generando así una perdida de días laborales donde se pueden cumplir una gran cantidad de metas
Capacitacion de manejo de personal a los lideres
Es preocupante la manipulación que se le da al manual de funciones cada que hay cambio de administración, los cargos de Secretarios Subsecretarios deberían ser personal competente y con conocimiento de sus funciones
En el área de inspecciones tenemos algunas novedades sin resolver desde hace tiempo, la infraestructura del techo es terrible pues le cae agua residual lo que provoca malos olores y nos apena recibir usuarios con esa terrible presentación, no contamos con un espacio idóneo para instalar horno microondas y calentar nuestros alimentos, esta situación nos hace sentir tristes porque es como si no hiciéramos parte de la Alcaldía, adicionalmente, nunca, nos tienen en cuenta para eventos y celebraciones pues dada la necesidad del servicio nunca podemos asistir a ningún encuentro, situación similar sucede con capacitaciones importantes.
Apoyar el estudio de pregrado de los servidores desde los permisos
Solicito acabar con las órdenes de comparendo donde no se evidencie una transgresión a la norma de tránsito en los accidentes, no tienen piso jurídico. Tampoco se deben llevar audiencias contravencionales, ya que el Informe Policial de Accidente de Tránsito, IPAT es una evidencia más para el órgano instructor, no para que la Secretaría de Movilidad se lucre, artículos 148 y 149 ley 769 de 2002.
La mejor dotación en recursos físicos para la buena prestación del servicio (equipo vehicular, grúas, camiones, más personal)
En medellin cuenta con voz
Q los jefes no delegue sobre los mismos compañero
A la secretaria de movilidad no llegan oportunamente actividades de bienestar....cuando llega la comunicación, ya no hay cupos(ej. Caminatas)
Deberían darle apoyo económico al personal que desea realizar carreras académicas

Debería tener en cuenta un estudio de satisfacción u motivación de los funcionarios porque existe un alto grado de desmotivación y existe un poco flujo de información para tratarse este tema; siempre se impone el trabajo por encima del bienestar pesonal

Mejorar las condiciones físicas y ambientales de la Secretaría de Movilidad

Compañerismo

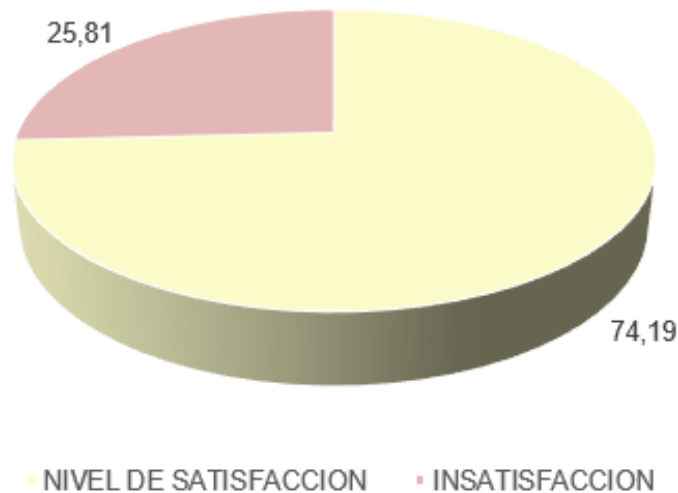
Hacer seguimiento directo y detección de las preferencias y retaliaciones de los cargos superiores hacia y en contra de los servidores e identificarlos y realizar planes de mejora donde se tengan en cuenta a las victimas de los Líderes y superiores siguiendo algo parecido a la política de reparación vigente. Puedo aportar desde mi rol y experiencia información y estrategias para resolver esta tan evidente y responsable conducta que afecta grave y directamente el clima laboral .
--

Más servicio al ciudadano

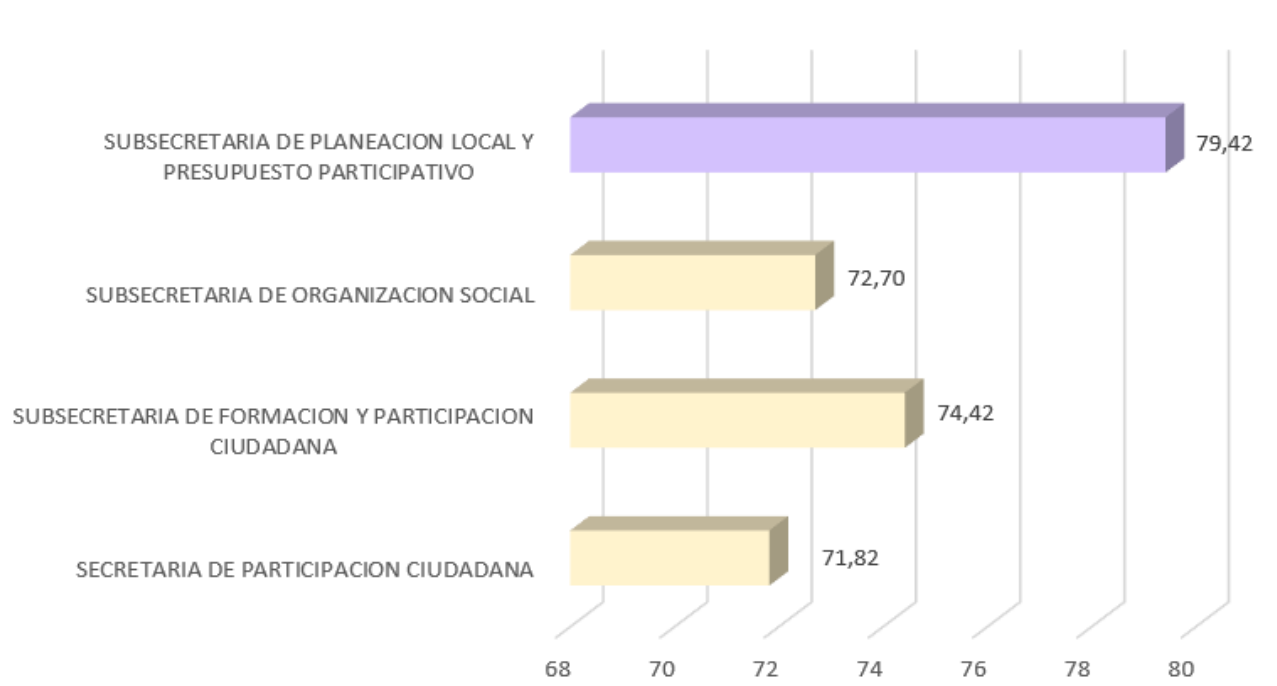
Es indispensable capacitar mas a menudo los empleados.
--

Secretaría de participación ciudadana

Variables (Media Aritmética General)



De acuerdo con la escala de valoración la dependencia Secretaría de participación ciudadana se encuentra en un nivel **Aceptable** de satisfacción e identificación con un 74,19 de satisfacción.



SECRETARÍA/SUBSECRETARÍA/UNIDAD O EQUIPO	NIVEL DE SATISFACCIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
SECRETARIA DE PARTICIPACION CIUDADANA	74,19	Aceptable
SECRETARIA DE PARTICIPACION CIUDADANA	71,82	Aceptable
SECRETARIA DE PARTICIPACION CIUDADANA	80,22	Bueno
UNIDAD ADMINISTRATIVA	74,80	Aceptable
EQUIPO DE APOYO A LA CONTRATACIÓN E INTERVENTORÍA	82,25	Bueno
EQUIPO GESTION DE EQUIPAMIENTOS SOCIALES	64,18	Crítico
UNIDAD DE APOYO A LA GESTION JURIDICA	66,85	Aceptable
SUBSECRETARIA DE FORMACION Y PARTICIPACION CIUDADANA	74,42	Aceptable
SUBSECRETARIA DE FORMACION Y PARTICIPACION CIUDADANA	80,11	Bueno
EQUIPO DE CONTROL SOCIAL A LA GESTIÓN PÚBLICA	73,78	Aceptable
UNIDAD DE GESTION FORMATIVA PARA LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA	70,52	Aceptable
UNIDAD DE DESARROLLO E INNOVACIÓN PARA LA PARTICIPACIÓN	77,75	Bueno
SUBSECRETARIA DE ORGANIZACION SOCIAL	72,70	Aceptable
SUBSECRETARIA DE ORGANIZACION SOCIAL	67,19	Aceptable
EQUIPO APOYO A ORGANIZACIONES, REDES SOCIALES Y CONECTIVIDAD	76,40	Bueno
EQUIPO ASISTENCIA A LAS JUNTAS ADMINISTRADORAS LOCALES	69,33	Aceptable
UNIDAD DE GESTIÓN COMUNAL	72,27	Aceptable
EQUIPO FORTALECIMIENTO COMUNAL	73,16	Aceptable
SUBSECRETARIA DE PLANEACION LOCAL Y PRESUPUESTO PARTICIPATIVO	79,42	Bueno
SUBSECRETARIA DE PLANEACION LOCAL Y PRESUPUESTO PARTICIPATIVO	80,90	Bueno
UNIDAD DE DINAMIZACION Y MOVILIZACIÓN SOCIAL	76,69	Bueno
UNIDAD GESTION PARTICIPATIVA EN EL DESARROLLO LOCAL	80,42	Bueno

Observaciones o comentarios adicionales que permitan mejorar el ambiente de trabajo en la Alcaldía de Medellín

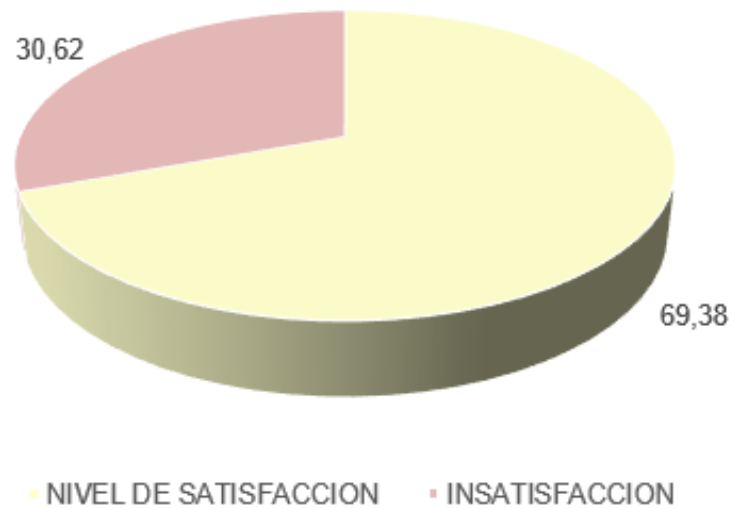
Considero que al cambiar el manual de funciones y requisitos para el empleo, se debería consultar al empleado con la finalidad de escucharlo y que proponga mejores alternativas y no solo la opinión de los líderes

Considero que para los líderes de programa ha sido bastante complejo en los últimos años el relacionamiento con nuestros jefes directos por los constantes cambios; es difícil pensar globalmente en cómo responder las preguntas que se refieren al relacionamiento con este jefe directo porque en el

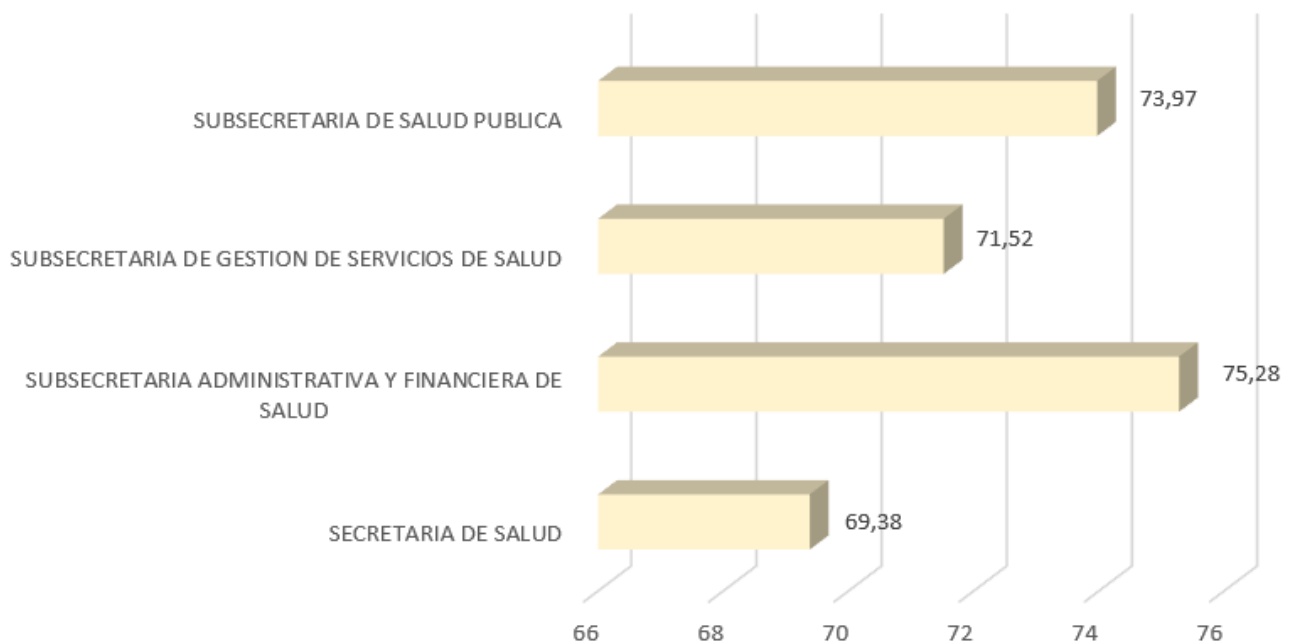
último año tres personas bastante distintas entre sí ocuparon el cargo y este es un asunto a considerar. Gracias.
La igualdad de condiciones para cada una de las personas del equipo de trabajo.
La alcaldía de Medellín otorga diferentes beneficios que se deben acceder en el horario laboral, pero algunos líderes no permiten la asistencia
Mas acompañamiento en cuanto a labor
Radicar en los servidores el sentido de pertenencia hacia la entidad, conscientizarnos que el servicio que prestamos a la comunidad es de suma importancia y de gran utilidad para quien lo recibe
Se necesita más compromiso para solucionar los problemas de mantenimiento. Llevamos mucho tiempo sin aire acondicionado y no nos dan solución porque no hay presupuesto.
Quisiera mayor compromiso y permanencia de los directivos en administraciones futuras, que haya gobernabilidad y continuidad, sentir que realmente están comprometidos con la ciudad y no solamente es por el momento de poder que viven, mayor amor y convicción; que todas estas capacitaciones y demás temas aquí conversados fueran realizados por secretarios y directivos. Se requiere un estilo de liderazgo basado en la confianza y el amor por la ciudad con honestidad, responsabilidad y autonomía
Seguir trabajando con los equipos y su estado emocional
Se debe mejorar la calidad de algunas ofertas formativas, de cualificación de servidores y servidoras, con ofertas especializadas y de profundización.
Considero fundamental que los planes de bienestar e incentivos para disfrutar (como entrada a parques, cine y eventos que realice la entidad) las personas que no tenemos grupo familiar, se facilite un cupo adicional para ir con alguien, es ilógico que pretendan que disfrutemos estos espacios solos, y no es que no tengamos grupo familiar solo que si no esta adscrito a la eps talento humano no lo registra como grupo familiar
En muchas oportunidades el ambiente laboral no solo depende del líder o del equipo de trabajo, aunque es de gran importancia, pero también tiene mucho que ver el relacionamiento con los superiores como secretarios y subsecretarios, ya que llegan a direccionar y ellos también al hacer parte pueden lograr hacer que el grupo de trabajo tenga más cohesión y armonía, me parece importante hacerle entender esto a quienes llegan a dirigirnos. También es importante que cuando los servidores se inscriban en procesos de capacitación, los lideres entiendan esto y brinden el espacio par cumplir a cabalidad con esto.
Propagar que el uso del cigarrillo este fuera de las oficinas
El ambiente laboral y la gestión se encuentra completamente fracturado entre el personal de libre nombramiento y remoción (y personal contratista), y los servidores de carrera, generando ruptura y entorpecimiento de las actividades propias de la alcaldía. Es necesario que se busquen mecanismos para evitar que la visión política de una administración determinada impacte de forma negativa la gestión misional de las dependencias y la labor de los servidores.
Generar capacitaciones a los equipos de trabajo, que permitan fortalecer y mejorar sus relaciones y comunicación asertiva.
Es importante suplir los cargos con prontitud (caso de los lideres) ya que esto afecta considerablemente el clima laboral
Existen muchas situaciones internas de ambiente de trabajo que merecen ser evaluadas, el acompañamiento de talento humano no es el adecuado, el seguimiento a estas situaciones queda relegado a los lideres quienes no contamos con otras herramientas para dar el tramite adecuado a estas situaciones, algunas de las personas que llegan a ocupar los cargos lo hacen con la expectativa salarial en la mayoría de casos, no con el fin de aportarle a la dependencia desde el conocimiento y experiencia, las actitudes de los servidores antiguos es muy compleja y son temas que se conocen pero quedan ahí.
Que exista alguna manera en que podamos evaluar los jefes y el resultado sea parte de su evaluación del desempeño
La alcaldía distrital debería ser más flexible cuando un funcionario solicita un traslado de dependencia o secretaría.
Ajustar los manuales de funciones conforme a las tareas específicas de cada equipo
Que se privilegie la técnica, la ética y los objetivos misionales sobre la política electoral
Hacer seguimiento constante a las habilidades de liderazgo de los líderes, en todos los niveles.
Mejoras, reconocimiento y mayor posibilidades de crecimiento profesional a los servidores públicos de provisionalidad.

Secretaría de salud

Variables (Media Aritmética General)



De acuerdo con la escala de valoración la dependencia Secretaría de salud se encuentra en un nivel **Aceptable** de satisfacción e identificación con un 69,38 de satisfacción.



SECRETARÍA/SUBSECRETARÍA/UNIDAD O EQUIPO	NIVEL DE SATISFACCIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
SECRETARIA DE SALUD	73,81	Aceptable
SECRETARIA DE SALUD	69,38	Aceptable
SECRETARIA DE SALUD	69,38	Aceptable
SUBSECRETARIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA DE SALUD	75,28	Aceptable
SUBSECRETARIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA DE SALUD	76,31	Bueno
EQUIPO DE APOYO A LA GESTIÓN JURÍDICA Y CONTRACTUAL	67,30	Aceptable
EQUIPO DE GESTION FINANCIERA	77,60	Bueno
UNIDAD DE PLANEACIÓN SECTORIAL Y PARTICIPACIÓN SOCIAL EN SALUD	77,72	Bueno
UNIDAD DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y EL CONOCIMIENTO	74,02	Aceptable
SUBSECRETARIA DE GESTION DE SERVICIOS DE SALUD	71,52	Aceptable
SUBSECRETARIA DE GESTION DE SERVICIOS DE SALUD	73,71	Aceptable
UNIDAD DE GESTION DEL ASEGURAMIENTO	78,02	Bueno
EQUIPO DE POBLACIÓN POBRE NO ASEGURADA Y POBLACIONES ESPECIALES	66,37	Aceptable
UNIDAD DE GESTIÓN DE CALIDAD Y REDES DE SERVICIOS EN SALUD	66,18	Aceptable
SUBSECRETARIA DE SALUD PUBLICA	73,97	Aceptable
SUBSECRETARIA DE SALUD PUBLICA	72,70	Aceptable
UNIDAD DE PROMOCION Y PREVENCION	84,04	Bueno
EQUIPO PRIMERA INFANCIA	78,31	Bueno
EQUIPO INFANCIA Y ADOLESCENCIA	71,57	Aceptable
EQUIPO JUVENTUD	73,37	Aceptable
EQUIPO ADULTEZ Y VEJEZ	66,85	Aceptable
UNIDAD DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA	69,89	Aceptable
UNIDAD DE SALUD AMBIENTAL	70,31	Aceptable
EQUIPO ESTABLECIMIENTOS SALUDABLES Y SEGUROS	75,10	Aceptable
EQUIPO RIESGOS SANITARIOS	83,82	Bueno
EQUIPO RIESGOS AMBIENTALES	79,55	Bueno

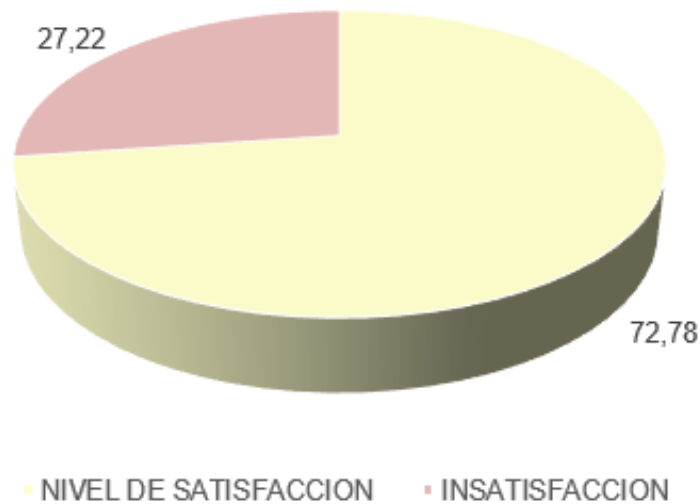
Observaciones o comentarios adicionales que permitan mejorar el ambiente de trabajo en la Alcaldía de Medellín

Involucrar mas a los lideres en los procesos
Realizar estudios de carga de trabajo objetivos, que permitan distribuir las funciones de forma equitativa, se ha evidenciado profesionales especializados en ciertas áreas que tienen menos carga laboral que un profesional universitario, por ejemplo, lo que no debería ser, ya que genera malestar entre los servidores a quienes se les asignan las tareas de los profesionales del nivel especializado.
En el equipo de salud ambiental no somos cero papel, generamos actas y papel carbón que es un residuo inerte, que bueno que pudiéramos avanzar en este aspecto, muchas gracias.
Los directivos debieran ser seleccionados por capacidades y preparación académica.
En está administración el trabajo ha sido muy complicado por los intereses políticos y personales del gobernante y sus colaboradores, pasando por encima de los procesos e incluso de la norma, afectando el desempeño laboral de todo el equipo y causando incluso desinterés, desarticulación con otras dependencias y perdida de la objetividad en la labor. Siento que todo lo que se había logrado sanitariamente en la ciudad, hoy se perdió.
Mejorar las condiciones de iluminación
Durante esta administración se ha presentado desinformación e inestabilidad en el equipo directivo así como alta rotación y personal nuevo sin experiencia, , lo que crea incertidumbre y falta de continuidad en los procesos
Mayor apoyo y promoción del trabajo en casa
Considero que se debe fortalecer la comunicación y trabajo en equipo. Muy enfocada al quehacer mas que a las relaciones personales. Creo que muchas veces el ambiente administrativo o gerencial de la alcaldía, afecta la forma como se comporta toda la organización. Es importante que los valores que tenemos establecidos se vean y sientan aplicados en todos los niveles, para que se cree un ambiente real de confianza y compromiso. Importante que se garanticen equipos de trabajo -de computo, correos con buena capacidad, etc- que faciliten el trabajo y no afecten la motivacion por perdidas de tiempo que surgen por aspectos como estos. Creo que es importante divulgar de una forma mas constante y regular la mision, vision, valores y objetivos conectandolos con acciones que tenga la organizacion en el dia a dia y las dependencias como parte de ellas. Me parece importante fortalecer aspectos de liderazgo en los lideres pero tambien en el personal en general.
El horario es horrible, es demasiado largo, son 10 horas diarias en las instalaciones, lo que lleva a una perdida de productividad y motivación, los servidores pierden motivación después de 6 horas continuas de trabajo y como están obligados a estar en el puesto las 10 horas, hay al menos 3 horas absolutamente improductivas que no le sirven ni a la entidad ni al crecimiento personal ni profesional de las personas, que es tiempo que podrían aprovechar los empleados estudiando y siendo mejores lo que repercutirá en la entidad o pasando tiempo con sus familias lo que igual repercutirá en el rendimiento. Aunque existen unos horario flexibles son horarios en los cuales igual hay que cumplir 10 horas ¿ como puede uno flexibilizar 10 horas por otro horarios de 10 horas? Nisiquera se reconocen un menor horario par apersonas que se estan especializando en temas que al final el beneficiario será la entidad.
Abrir mas opciones a los provisionales, como el beneficio de estudio no esperando a que un recurso esté disponible,
Que la jefe tenga mejores relaciones con las otras dependencias y sus jefe. Que la jefe deje de espiarnos con contratistas, que solo prefiere trabajar con hombres, y que sea abierta a escuchar sugerencias para mejorar la unidad de trabajo, que resalta el trabajo que hacemos, por que al asignar presupuesto, durante años sigue siendo el mismo, siempre muestra lo mismo y esa es la razón por la cual no dan tanto dinero para la unidad, e igual para con la re-estructuración de distrito, no le permitieron crear más cargos de líderes de proyecto, que deje de tener preferencias por algunos miembros del equipo, que sea más reservada con su vida personal, por que ella al ser la jefe se desprestigia, y el desprestigio de ella, afecta la unidad de trabajo.
Cambien las sillas de escritorio, están muy malas y obsoletas.
En la secretaria de salud, el ambiente es tenso pero es por la parte directiva secretaria de despacho, maneja demasiada desconfianza con sus subalternos y no permite el acercamiento ni brinda apoyo
Haya seguimiento frecuente a todos y no solo por medio de una encuesta
Mejorar comunicación

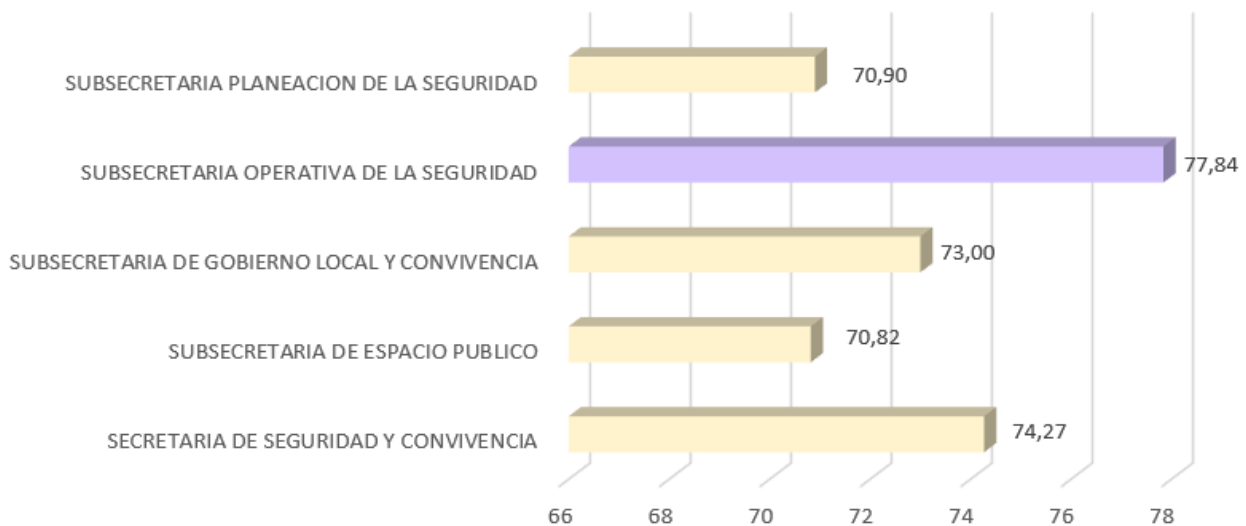
La labor de supervisión cada vez la hacen más compleja, le asignan cada vez mayores responsabilidades y las capacitaciones son en grupos muy grandes y poco prácticas. Estamos asumiendo muchos riesgos y no tenemos ninguna póliza que nos cubra...
Mas actividades y beneficios para los servidores.
Contar con el personal suficiente para no recargar las tareas en unos cuantos
De los programas el que he podido disfrutar fue préstamo de vivienda, los demás hay mucha dificultad para que den permisos y poder asistir. Gracias.
Se sugiere evaluar la practicidad de la creación de cargos de líderes pues puede llevar a relaciones de direccionamiento vertical, lo que dificulta el desempeño profesional de las personas, la comunicación y la creación de jerarquías, lo que se ha estudiado y disminuido en otras sociedades. El manejo del recurso humano en cuanto a incentivos, solicitudes de teletrabajo y demás se debería direccionar directamente por gestión humana, pues de lo contrario se induce a la subjetividad, discriminación y discrecional de beneficios. En los procesos de encargo las entrevistas deberían ser realizadas por personal externo al lugar de selección, pues pueden existir sesgos de preferencias y subjetividad en esta prueba, siendo que puede realizarse por personal externo, basado en las funciones del cargo y la evaluaciones que ha tenido el funcionario. Es importante evaluar y formar más continuamente los profesionales que tienen el rol de líderes y directivos dado el papel crucial que tienen para que haya un buen clima laboral y mejores índices de productividad dentro de la organización.
Igualdad
No hay coherencia en las responsabilidades que tienen los profesionales universitarios y los especializados, toda vez; que hacen lo mismo pero el especializado gana más dinero, esto deben analizarlo.
Protección al servidor provisional que lleva más de 10 años, protección a las mamás solas y que además tenemos una condición crónica en nuestra salud, y adicional que estamos en provisionalidad. Tener un horario de 7 a 3 sin pausa para el almuerzo, así sería mas efectivo el tiempo.
Mi gratitud por todo lo que he recibido durante estos años, sus apoyo, comprensión, amor, compasión
Cooperación, articulación entre dependencias
Me gustaría mucho que en el equipo en que estoy, algún día llegemos a cumplir lo que promueve la alcaldía de cero papel, trabajamos con actas físicas, generando residuos inertes por el papel carbón que se utiliza.
El ambiente físico es difícil para concentrarse por el ruido, solo 2 baños en un piso. Hay ofrecimiento de capacitaciones, sin embargo el operador de este año fue pésimo. Hay muchos beneficios a nivel laboral en cuanto horarios y salarios.
El líder inmediato debe asumir todas sus responsabilidades y no delegarlas en los profesionales que hacemos parte del equipo. Por el contrario debe ser orientador del proceso.
En el tema de capacitaciones, no están teniendo en cuenta las necesidades de las evaluaciones de desempeño y la oferta tienen no es atractiva para mejorar las competencias laborales o personales
Que se priorice el teletrabajo sobre la presencialidad.
Ojala se establezca reconocimiento por estudio y por estudio y competencia en una dependencia y no solo por los cargos disponibles para ascender.
El teletrabajo es lo más maravilloso que me ha pasado en la dependencia, esto mejora altamente mi calidad de vida, por salud y bienestar mental.
Que se realicen estudios de cargas de trabajo que muestren la realidad y que dichos resultados sean aplicados en pro de quienes estamos saturados y con mayores responsabilidades que otros cargos con mejor salario y menos responsabilidades
Sería importante fomentar espacios de desarrollo personal con el equipo de trabajo, fomentando la buena comunicación y trabajo en equipo, no porque en mi área haya algún problema, solo para reforzar este aspecto que es tan importante a la hora de lograr objetivos.
Aclaro además que la evaluación la realicé en referencia al líder de planeación, no en la subsecretaría quien aparece como mi jefe inmediata.
Mejorar el tema de seguridad y salud en el trabajo, como condiciones físicas de puestos de trabajo, ergonomía, iluminación, aire, equipos
Suplir las necesidades de personal, con el fin de ampliar cobertura según competencia y mejorar la atención a los ciudadanos.

Secretaría de seguridad y convivencia

Variables (Media Aritmética General)



De acuerdo con la escala de valoración la dependencia Secretaría de seguridad y convivencia se encuentra en un nivel **Aceptable** de satisfacción e identificación con un 72,78 de satisfacción.



SECRETARÍA/SUBSECRETARÍA/UNIDAD O EQUIPO	NIVEL DE SATISFACCIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
SECRETARIA DE SEGURIDAD Y CONVIVENCIA	72,78	Aceptable
SECRETARIA DE SEGURIDAD Y CONVIVENCIA	74,27	Aceptable
SECRETARIA DE SEGURIDAD Y CONVIVENCIA	74,27	Aceptable
SUBSECRETARIA DE ESPACIO PUBLICO	70,82	Aceptable
SUBSECRETARIA DE ESPACIO PUBLICO	72,75	Aceptable
UNIDAD APROVECHAMIENTO DEL ESPACIO PUBLICO	75,51	Aceptable
EQUIPO ORGANIZACION DEL ESPACIO PUBLICO	76,18	Bueno
UNIDAD GESTION OPERATIVA DEL ESPACIO PUBLICO	67,98	Aceptable
EQUIPO DE CONTROL Y REGULACIÓN DEL ESPACIO PUBLICO	66,52	Aceptable
SUBSECRETARIA DE GOBIERNO LOCAL Y CONVIVENCIA	73,00	Aceptable
SUBSECRETARIA DE GOBIERNO LOCAL Y CONVIVENCIA	73,32	Aceptable
UNIDAD DE CONVIVENCIA CIUDADANA	68,76	Aceptable
EQUIPO CASAS DE JUSTICIA	70,94	Aceptable
UNIDAD COMISARIAS DE FAMILIA	71,36	Aceptable
UNIDAD INSPECCIONES DE POLICIA	74,31	Aceptable
INSPECCION DE POLICIA DE PROTECCION ANIMAL	76,25	Bueno
EQUIPO DE ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS Y GESTION DE TRAMITES	74,16	Aceptable
SUBSECRETARIA OPERATIVA DE LA SEGURIDAD	77,84	Bueno
SUBSECRETARIA OPERATIVA DE LA SEGURIDAD	83,93	Bueno
EQUIPO GESTION DE SEGURIDAD TERRITORIAL	73,78	Aceptable
SUBSECRETARIA PLANEACION DE LA SEGURIDAD	70,90	Aceptable
SUBSECRETARIA PLANEACION DE LA SEGURIDAD	77,08	Bueno
UNIDAD ADMINISTRATIVA Y DE PLANIFICACION	66,78	Aceptable
EQUIPO DE PLANIFICACION	80,00	Bueno
EQUIPO DE CONTRATACION Y SUPERVISION	79,10	Bueno

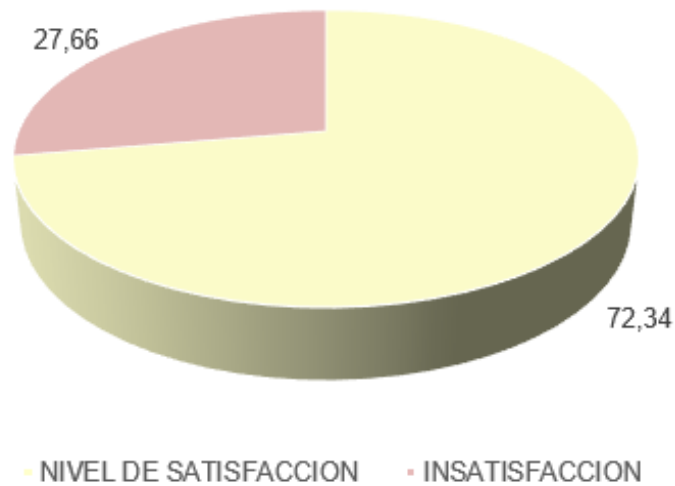
Observaciones o comentarios adicionales que permitan mejorar el ambiente de trabajo en la Alcaldía de Medellín

Deberían estudiar muy bien las respuestas dadas y proceder a indagar sobre lo que pasa en la secretaria a la cual hago parte y pueden decir mi nombre hay pruebas de como es el lider y ningun ente de vigilancia hace nada no se para que existen. Control interno, personeria, contraloria, y procuraduria
Se deben evaluar las competencias de las personas para su vinculación a los equipos de trabajo cuando no son de carrera administrativa.
Las sedes externas como comisarias de familia no tienen los mismos beneficios ni actividades que ofertan en la alcaldía.
Todos los servidores somos de igual condición, independiente de nuestro rango laboral y nuestro estrato socio económico y educativo. Le agradezco al universo ser parte de esta maravillosa empresa
Considero que es importante revisar la actitud de los lideres para abordar los conflictos que se presentan, que tengan más humanidad y consideración con situaciones personales y que pueden dar soluciones efectivas a los conflictos que se presentan en algunos despachos. Que tengan en cuenta nevesidades basicas que se presentan en los despachos.
Definir estrategias y acciones integrales y permanentes que permitan mejorar, elevar y optimizar el ambiente laboral positivo.
Antes de trasladarlos de cargo, conversar con los servidores
Hacer la programación de las capacitaciones con mayor antelación.
Escuchar mas frecuentemente a los empleados y retroalimentacion, tener programa de salud visual
Creo que se debe escoger personal idoneo para cada cargo, ya sea profesional, tecnologico, tecnico, donde minimamente conoscan de administracion de personal
Capacitación en asertividad y trabajo en equipo
1- que se definan protocolos de atención en las comisarias para establecer unos parámetros de atención similares entre una comuna y otra. 2- que se capacite a comisarios sobre comunicación asertiva, motivación y liderazgo 3- que se actualice un estudio de cargas laborales y se tomen las decisiones que ameriten los hallazgos. 4 - que se reconozca las posibles afectaciones en salud mental de los equipos de trabajo en la atención continua de victimas de violencia y con ello se establezcan otras alternativas de salario emocional para los equipos de comisarias de familia
Deberian ser más equitativos y velar por el bienestar de los empleados
En comisarias de familia se deberia rotar mas frecuente el personal
La sedes externas contamos con muy pocas oportunidades de participar en las actividades de bienestar desarrolladas en el cad
Hay cargos con características particulares, como en comisarias de familia, que ameritan un alto riesgo laboral, pero eso no se tiene en cuenta en la dependencia y el ambiente laboral está muy deteriorado. Además la carga laboral es muy pesada y en ocasiones se afecta la emocionalidad de los servidores y su salud mental. No hay adecuado ejercicio del liderazgo por parte de los jefes inmediatos.
Necesitamos espacios para aliviar nuestras cargas de sentimientos, frustraciones, desengaños que tenemos día a día en nuestra labor.
Creo que hay cargos con las mismas funciones pero se paga menos; en todo caso se debe aplicar a igual cargo igual salario.
Atencion a necesidades en puesto de trabajo
Reevaluar el sistema de incentivos
El horario en comisaria es muy largo, las instalaciones en comisaria no son las mejores, no gozamos por ejemplo de las feria de las flores, eso no es para nosotros
Mejorar instalaciones
Si que si revise la salud mental de los funcionarios
Se ha perdido el disfrute en campos abiertos entre compañeros y/o con las familias.
Hacer mas actividades de integracion con compañeros, incluyendo los de otras oficinas

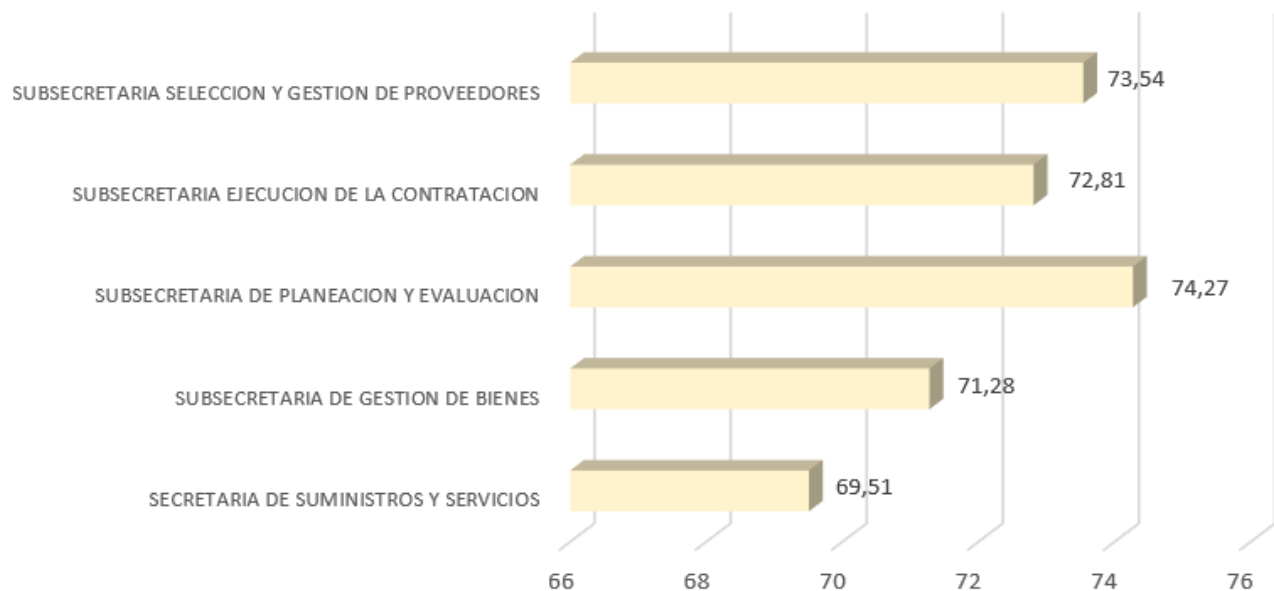
Ante las dificultades en un mal ambiente laboral, la solución no puede ser, trasladar a una persona, se deben plantear estrategias para intervenir la situación, porque cambiando las personas, no desaparece la dificultad y en mi experiencia se premia a la persona con mayor nivel jerárquico así sea un maltratador
En el tema del estímulo educativo deberían evaluar las circunstancias que rodean a los empleados, desde el área de bienestar deberían acompañar más a los empleados que presentamos dificultades de todo índole
Mejorar los computadores
Realizar seguimiento continuo a personas que han tenido quejas de presunto acoso laboral, máxime cuando han sido más de una, realizar seguimiento a las personas que tienen recomendaciones médicas que inciden en las relaciones interpersonales
La inducción institucional no se puede valorar a la par de la inducción al cargo. La institucional 10/10, al cargo 3/10
Ampliar el programa de capacitaciones
1. se debe programar mejor las capacitaciones, no dejarlo siempre para el fin de año. 2. apoyar más para el estudio de los hijos.
Las agencias externas no gozan de muchas cosas que los que trabajan en alpujarra
Apoyo a los líderes para que puedan fortalecer sus competencias de liderazgo y relacionamiento con los equipos de trabajo.
Algunos de los líderes de la unidad y líderes inmediatos, ejecutan sus acciones como jefes y no precisamente como líderes, engrandeciendo su ego y satisfacción personal y/o profesional, pasando por encima del bien común e individual de sus usuarios y subordinados, siendo incoherentes con lo misional
Que al reintegran vehículos por que no los van a reparar entonces compren vehículos
Las comisarias de familia hay problemas de infraestructura, las sillas ergonómicas de los servidores están dañadas, los equipos de cómputo están obsoletos, no se cuenta con personal de apoyo idóneo permanente; pues se contratan personas sin saber prender un computador y por periodos cortos de tiempo, los servidores cuentan con alta carga laboral, los servidores se están enfermando psicosocialmente sin que la administración preste atención al asunto, las comisarias no cuentan con presupuesto suficiente para funcionar adecuadamente.
Es necesario evaluar áreas específicas como el caso de comisarías de familia
Las comisarias de familia hay problemas de infraestructura, las sillas ergonómicas de los servidores están dañadas, los equipos de cómputo están obsoletos, no se cuenta con personal de apoyo idóneo permanente; pues se contratan personas sin saber prender un computador y por periodos cortos de tiempo, los servidores cuentan con alta carga laboral, los servidores se están enfermando psicosocialmente sin que la administración preste atención al asunto, las comisarias no cuentan con presupuesto suficiente para funcionar adecuadamente.
La objetividad y compromiso a la hora de tomar decisiones que involucren el bienestar laboral de los funcionarios
Nivelación salarial, a igual trabajo igual salario.
Se requiere revisar los manuales de funciones y ajustarlos de acuerdo a la carga laboral de las dependencias, así como integrar y depurar la información en la planta de empleos, respecto a nuevas carreras para ampliar las oportunidades de crecimiento y acceso a encargos.
Se necesita compartir espacios entre los colaboradores y sus líderes con mayor frecuencia para que redunde en un mejor clima laboral que permita más familiaridad entre los miembros de la organización.
Hay deficiencia en la parte tecnológica, lo que conlleva a que los servidores nos podamos volver poco eficientes en nuestras tareas, (fallas en mercurio, fallas en la red, máquinas obsoletas)
Dar más y mejor valor cualitativo a los servidores que nos destacamos en el desempeño y ejercicio de nuestras funciones.
Repetir las charlas con el psicólogo Juan Camilo Cárdenas
Capacitación en asertividad y trabajo en equipo
Tener más en cuenta al funcionario.
Hace falta control interno a los servidores conflictivos que dañan el ambiente laboral y juzgando los procesos administrativos que ni siquiera entienden.

Secretaría de suministros y servicios

Variables (Media Aritmética General)



De acuerdo con la escala de valoración la dependencia Secretaría de suministros y servicios se encuentra en un nivel **Aceptable** de satisfacción e identificación con un 72,34 de satisfacción.



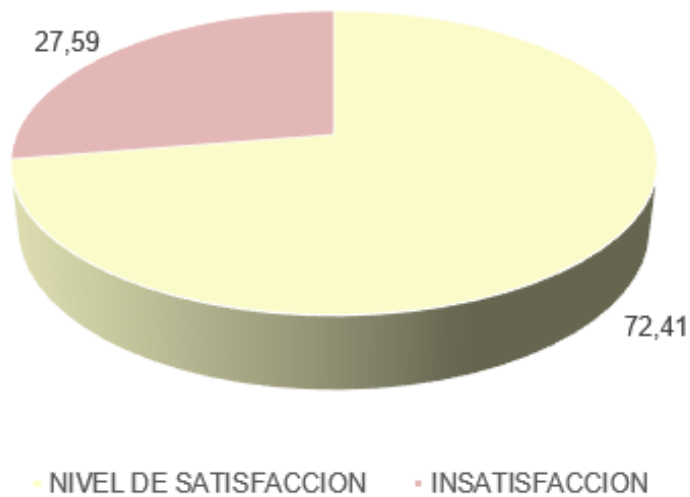
SECRETARÍA/SUBSECRETARÍA/UNIDAD O EQUIPO	NIVEL DE SATISFACCIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
SECRETARIA DE SUMINISTROS Y SERVICIOS	72,34	Aceptable
SECRETARIA DE SUMINISTROS Y SERVICIOS	69,51	Aceptable
SECRETARIA DE SUMINISTROS Y SERVICIOS	69,51	Aceptable
SUBSECRETARIA DE GESTION DE BIENES	71,28	Aceptable
SUBSECRETARIA DE GESTION DE BIENES	71,35	Aceptable
UNIDAD DE BIENES MUEBLES Y SEGUROS	72,90	Aceptable
UNIDAD ADMINISTRACION DE BIENES INMUEBLES	67,77	Aceptable
EQUIPO DE SEGUIMIENTO A BIENES INMUEBLES	59,55	Aceptable
EQUIPO GESTIÓN DEL INVENTARIO DE BIENES INMUEBLES	77,08	Bueno
UNIDAD DE MANTENIMIENTO	62,81	Aceptable
EQUIPO OBRAS CIVILES	74,66	Aceptable
EQUIPO DE OBRAS ELECTROMECHANICAS	62,47	Aceptable
EQUIPO DE MANTENIMIENTO DE BIENES MUEBLES	66,02	Aceptable
UNIDAD DE SERVICIOS INTERNOS Y GESTIÓN AMBIENTAL INSTITUCIONAL	79,85	Bueno
EQUIPO TRANSPORTE AUTOMOTOR TERRESTRE	75,54	Aceptable
EQUIPO ASEO Y VIGILANCIA	71,01	Aceptable
SUBSECRETARIA DE PLANEACION Y EVALUACION	74,27	Aceptable
SUBSECRETARIA DE PLANEACION Y EVALUACION	79,55	Bueno
UNIDAD DE PLANEACIÓN DE SUMINISTROS	72,28	Aceptable
UNIDAD DE ABASTECIMIENTO ESTRATEGICO	77,42	Bueno
SUBSECRETARIA EJECUCION DE LA CONTRATACION	72,81	Aceptable
SUBSECRETARIA EJECUCION DE LA CONTRATACION	75,51	Aceptable
UNIDAD DE EJECUCIÓN CONTRACTUAL	71,54	Aceptable
EQUIPO ADMINISTRATIVO	0,00	N/A
UNIDAD ADQUISICION DE BIENES INMUEBLES	73,99	Aceptable
EQUIPO GESTOR DE ADQUISICION DE BIENES INMUEBLES	0,00	N/A
UNIDAD TÉCNICA DE ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	0,00	N/A
SUBSECRETARIA SELECCION Y GESTION DE PROVEEDORES	73,54	Aceptable
SUBSECRETARIA SELECCION Y GESTION DE PROVEEDORES	71,01	Aceptable
EQUIPO DE SELECCIÓN DE CATEGORÍAS GENERALES	75,62	Aceptable
EQUIPO DE SELECCIÓN DE CATEGORÍAS ESPECÍFICAS	70,53	Aceptable
EQUIPO DE GESTION DE PROVEEDORES	73,52	Aceptable

Observaciones o comentarios adicionales que permitan mejorar el ambiente de trabajo en la Alcaldía de Medellín

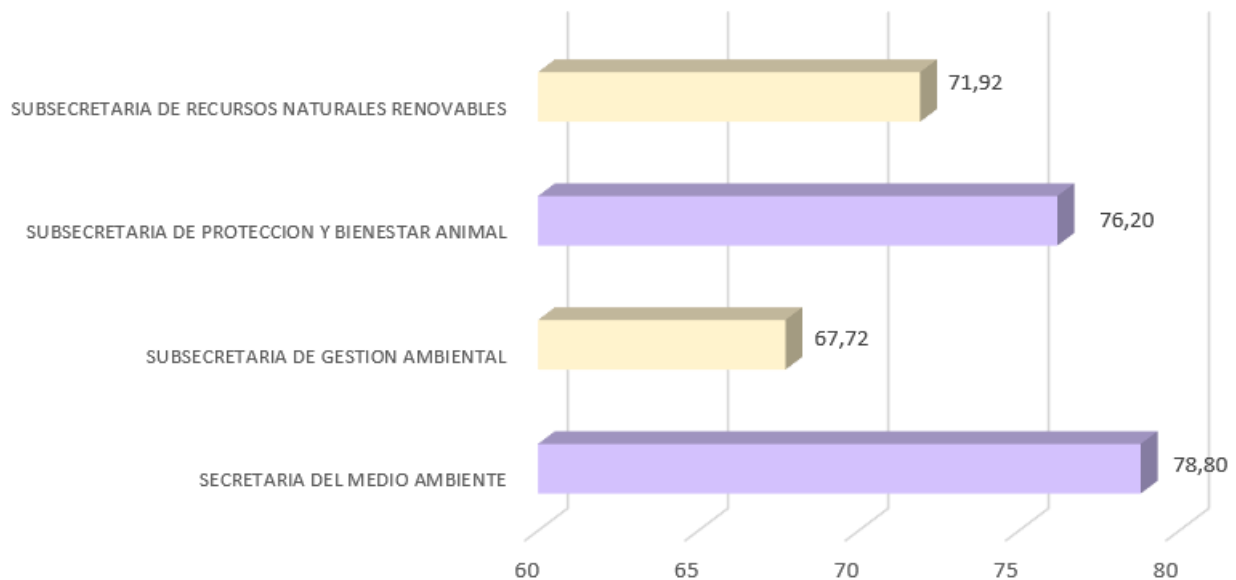
Falta el apoyo de los empleados frente a las quejas que se hacen por abuso de los lideres.
Mejorar el puesto de trabajo (humedades y aireación).
Falta mas integración entre los lideres y mandos superiores con los todos los empleados.
Las evaluaciones del desempeño están diseñadas para no permitir el mejoramiento continuo de las personas, son muy rígidas sin lograr su objetivo de mejorar la calidad en el servicio público.
El tema de la capacitacion debe ser mas focalizado a las verdaderas necesidades que tiene cada servidor para desempeñar su rol y asi permitir enriquecer el puesto, el area de trabajo y el desarrollo profesional de todos. Para tener un clima laboral adecuado, es de vital importancia los implementos de trabajo, pero tambien es de vital importancia la red de internet, la cual es perversa en la entidad.
Mejora la brecha que hay entre directivos y profesionales
Acabar con la discriminación cada que hay cambios de mandato de uno u otros,
Mejor inducción y entrenamiento en los puestos de encargo
Considero que los lideres no debieran dificultar el acceso a los programas de bienestar ej impedimento en la concertación de horarios laborales, entradas y salidas, ya que esto es lo que permite mayor satisfacción laboral de los empleados y una mejor calidad de vida de los servidores y sus familias.
El aire acondicionado no funciona de manera adecuada en el piso 7 (costado sur oriental)
Que capaciten mas a las personas
Hay tipos de lideres, y algunos no son equitativos a los demás compañeros, se debe ser lo más equilibrado posible con los beneficios de los servidores y contratistas.
Mejorar las instalaciones físicas y algunos bienes inmuebles ya que estan deteriorados
Por favor que tengamos oficinas cerradas sin tanto ruido de los visitantes
El proceso de gestión humana de la alcaldía de Medellín viene en franco deterioro, incluso se viene perdiendo sentido de pertenencia por la manera como desde gestión humana y comunicaciones se manejan algunos beneficios de los empleados.
Jornadas de integración muchísimas gracia por todo .
Concertar con los lideres los compromisos, de tal forma que el proceso de evaluación permita reforzar los puntos débiles evidenciados en la evaluación
Poder realizar un préstamo para una segunda vivienda cuando la deuda de la primera vivienda sea menos del 40% del préstamo que se tenga
Generar espacios que permitan la participación activa de los directivos con sus subalternos
El jefe debe estar en un proceso para aprender a ser líder

Secretaría de medio ambiente

Variables (Media Aritmética General)



De acuerdo con la escala de valoración la dependencia Secretaría de medio ambiente se encuentra en un nivel **Aceptable** de satisfacción e identificación con un 72,41 de satisfacción.



SECRETARÍA/SUBSECRETARÍA/UNIDAD O EQUIPO	NIVEL DE SATISFACCIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
SECRETARIA DEL MEDIO AMBIENTE	72,41	Aceptable
SECRETARIA DEL MEDIO AMBIENTE	78,80	Bueno
SECRETARIA DEL MEDIO AMBIENTE	81,35	Bueno
UNIDAD ADMINISTRATIVA	78,10	Bueno
SUBSECRETARIA DE GESTION AMBIENTAL	67,72	Aceptable
SUBSECRETARIA DE GESTION AMBIENTAL	81,80	Bueno
EQUIPO DE PLANEACION AMBIENTAL SIGAM	65,51	Aceptable
UNIDAD DE EDUCACION Y BUENAS PRACTICAS AMBIENTALES	68,80	Aceptable
EQUIPO DE RESIDUOS SOLIDOS	66,40	Aceptable
EQUIPO DE GESTION DE LA INFORMACION	66,78	Aceptable
SUBSECRETARIA DE PROTECCION Y BIENESTAR ANIMAL	76,20	Bueno
SUBSECRETARIA DE PROTECCION Y BIENESTAR ANIMAL	69,44	Aceptable
EQUIPO PROTECCION ANIMAL	80,22	Bueno
EQUIPO BIENESTAR ANIMAL	77,30	Bueno
SUBSECRETARIA DE RECURSOS NATURALES RENOVABLES	71,92	Aceptable
SUBSECRETARIA DE RECURSOS NATURALES RENOVABLES	71,35	Aceptable
UNIDAD DE ORDENAMIENTO DEL RECURSO HIDRICO	73,76	Aceptable
EQUIPO DE ESTUDIOS Y DISEÑOS	69,17	Aceptable
EQUIPO DE SOLUCIONES HIDRAULICAS	71,30	Aceptable
UNIDAD DE ESTRUCTURA ECOLOGICA	77,39	Aceptable
EQUIPO ECOSISTEMAS Y BIODIVERSIDAD	70,22	Aceptable

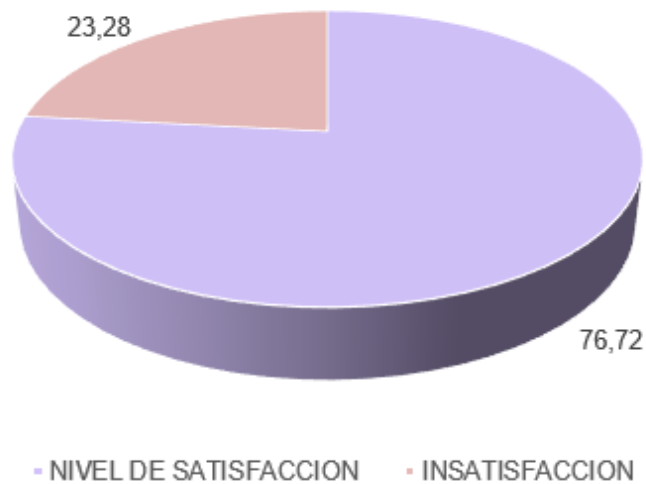
Observaciones o comentarios adicionales que permitan mejorar el ambiente de trabajo en la Alcaldía de Medellín

Me gustaría tener más incentivos como lo tienen otras entidades que son unidades especiales, sin embargo, los beneficios que tenemos son superiores comparado con el sector privado
Debería de existir mayores oportunidades para acceder a encargos, son muy pocos los puestos ofertados y sería bueno tener más oportunidades para mejorar
Mejorar la comunicación entre los procesos y las diferentes secretarías
Se sugiere revisar mejor los manuales de funciones para que se ajusten más a la realidad de cada puesto y no tan genéricos en cuanto a funciones y profesiones, se sugiere brindar la opción de número de celular para comunicarse con la comunidad y no usar el celular personal (asi sea un celular por unidad o subsecretaría para salida de llamadas), por favor tener en cuenta que hay profesionales que hacen campo y requieren tomar fotografías y desde la secretaria no se quizo hacer la gestión para habilitar la usb a pesar de las reiteradas solicitudes, se recomienda reforzar el trabajo en equipo al interior de la secretaria y entre dependencias, actualmente los insumos como jabón de cocina, papel higiénico son de muy mala calidad. Es evidente la sobrecarga de supervisiones y trabajo en los profesionales responsables y eficientes, mientras que en otros compañeros no se toman los correctivos por la dificultad para hacer el proceso o llevar la fiesta en paz, sintiendose la sobrecarga de trabajo en los equipos para el nivel de responsabilidad

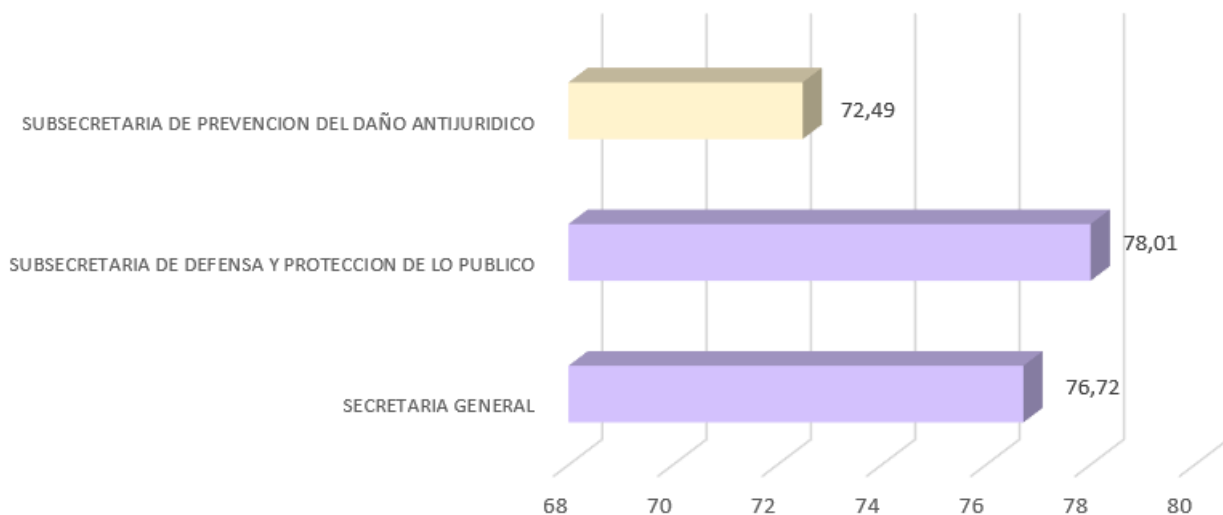
de un servidor público. Lo anterior genera estrés e inconformidad dentro de los grupos de trabajo y me refiero es a la secretaría en general, no específicamente a mi unidad.
El sistema de csc, es complejo y no es claro para solicitar las necesidades que se requieren (sami), en el sistema mercurio, es muy demorado y no contestan en las extensiones. se requiere activar usb
Es necesario el uso de dispositivos usb, es necesario un celular para el equipo de trabajo. Me parece que el celular personal no debería tener el código de seguridad de la alcaldía.
Adaptar zonas para el almuerzo y descanso de los servidores de la plaza de la libertad.
Se debe disponer de herramientas que faciliten las labores diarias, por lo que considero se debe reevaluar la directriz que impide el acceso a puertos usb, situación que incide en el desarrollo de las labores diarias
Considero que se debe evaluar el plan de capacitación este año no fue tan pertinente a las funciones que desempeño, el contratista pareciera tener poca experiencia en educación.
Programar actividades de coaching para trabajo en equipo por unidades de trabajo o subsecretarías.
El trabajo en equipo permitiría que los sistemas como el sigam, tuvieran logros más visibles y efectivos , generando un mayor impacto de los proyectos en las comunidades
Mejorar los apoyos técnicos paar el manejo de información, activar nuevamente usb
se requiere más comunicación por parte de la empresa para participar más en las actividades que hacen tal vez que halla más empatía entre los trabajadores, ya que hay algunos que no pueden realizar ciertos trabajos
Mas equidad respecto a cargas y horarios para todos los funcionarios.
Nivelar los salarios y primas a los de las demás entidades públicas. El mejor programa de bienestar de la alcaldía de medellín es el programa de vivienda. Sin embargo, muchos compañeros una vez obtienen el beneficio, se presentan a otros cargos de meritocracia, porque en otras entidades tienen mayor nivel salarial o primas extras.
Realizar más capacitaciones en torno al acoso laboral se presenta mucho en los niveles de directivo y lideres

Secretaría general

Variables (Media Aritmética General)



De acuerdo con la escala de valoración la dependencia Secretaría general se encuentra en un nivel **Bueno** de satisfacción e identificación con un 76,72 de satisfacción.



SECRETARÍA/SUBSECRETARÍA/UNIDAD O EQUIPO	NIVEL DE SATISFACCIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
SECRETARIA GENERAL	76,72	Bueno
SECRETARIA GENERAL	76,72	Bueno
SECRETARIA GENERAL	76,72	Bueno
SUBSECRETARIA DE DEFENSA Y PROTECCION DE LO PUBLICO	78,01	Bueno
SUBSECRETARIA DE DEFENSA Y PROTECCION DE LO PUBLICO	83,93	Bueno
UNIDAD DE PROCESOS JURIDICOS	77,69	Bueno
SUBSECRETARIA DE PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTIJURIDICO	72,49	Aceptable
SUBSECRETARIA DE PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTIJURIDICO	72,25	Aceptable
UNIDAD PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTIJURIDICO	72,52	Aceptable

Observaciones o comentarios adicionales que permitan mejorar el ambiente de trabajo en la Alcaldía de Medellín

Estoy en proceso de teletrabajo desde febrero, y este es el momento en que no me han dicho nada del proceso, creo que ocho meses para ese proceso es excesivo. Más aún teniendo en cuenta que algunos compañeros que radicaron su solicitud en marzo ya avanzó su proceso. Mis razones son poder lactar, el bebé está en guardería en la mañana y en la tarde desde las 12pm está con la niñera en la casa, a veces no puedo ni almorzar por lactar a mi bebé al medio día y volver a tiempo, pero es un proceso muy difícil que afecta mi calidad de vida. Me estoy gastando entre parqueaderos y almuerzos ocasionales una parte importante de mi salario y debo traer el carro para poder llegar a tiempo al medio día además porque es menos costoso que 4 taxis diarios. Además, el computador de acá de la oficina es muy lento y no me rinde tanto como en la casa. La alcaldía ofrece esa modalidad de trabajo como beneficio, pero el proceso es excesivamente lento.
Las inconformidades presentadas al respecto al trabajo realizado, el lugar de trabajo y herramientas, no se deben a la función asignada, mal ambiente de trabajo o a la mala gestión del líder inmediato, se deben específicamente a las quejas que hemos realizado en esta secretaría por la falta de equipos de computo adecuados, mala conexión a internet, falta de aire acondicionado y personal insuficiente, lo que en este momento nos tiene colapsados por la cantidad de trabajo e insatisfechos con las herramientas de trabajo
Los cargos de libre nombramiento y remoción, que son directivos, deben ser ocupados por personas con formación, experiencia e idoneidad técnica.
Por favor revisen el equipo de fortalecimiento comunal en la secretaría de participación ciudadana.
Considero que los programas de bienestar son limitados para empleados que no tienen hijos, y que tienen casa sin deuda o hipoteca. La oferta también debería tener en cuenta a dichos empleados, pues no todos estamos en las mismas condiciones, y merecemos incentivos adicionales al salario, al igual que aquellos que tienen hijos y no tienen vivienda.
Podrían promover mucho más el teletrabajo
Falta escuchar a los empleados. La carga laboral es muy alta, y las decisiones no son de fondo. En la parte de bienestar, los permisos remunerados son los que considere el líder de talento humano, y no lo que realmente es una justificación válida que da el empleado. Es un permiso que otorga la ley, y no es una limosna que pide el servidor. Les falta calidad humana a los de "gestión humana"; cada empleado tiene diferentes situaciones personales que deben ser consideradas, y no se debe presumir la mala fe cuando un servidor está ejerciendo un derecho como lo es solicitar un permiso remunerado.
Reparto de trabajo y de supervisiones de contrato, en igualdad de condiciones
Falta actualizar los equipos de computo ya que en esta secretaría, muchos son obsoletos
Se arregle el aire acondicionado

Suministrar todas las herramientas necesarias para que los equipos podamos realizar el trabajo de forma adecuada. Hacer balance de las necesidades de personal en cada dependencia y revisar el techo presupuestal contenido en la ley 617, a fin de ajustarlo a la época.

No permitir que personal contratista, sea coordinador de empleados de carrera.

Hacer mejoramientos periódicos a las instalaciones físicas, solucionando daños por deterioro, entre los cuales se encuentra el aire acondicionado.(baños, chapas, agua)

en los concursos internos, tener bien en cuenta los perfiles de los servidores a encargar, acorde con las necesidades y esencia de los cargos a ocupar.

Es importante revisar el salario de los abogados que tenemos la representación judicial y extrajudicial del distrito de medellín, como quiera que en otras entidades del sector, incluso en las descentralizadas del distrito, los abogados de representación tienen un grado superior a los demás, y, por tanto, una remuneración mayor que la nuestra. Es así como, considero que por el derecho a la igualdad, debería existir una modificación interna en ello, lo que incentivaría a quienes ejercemos la defensa del distrito y nos vemos abocados día a día a responsabilidades disciplinarias y penales.

Disminución de la carga laboral

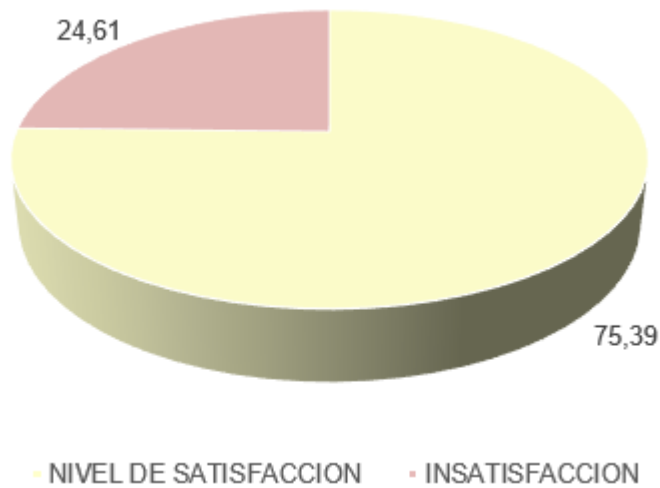
Debe buscarse la concertación cuando se trate de desarrollar funciones y/o actividades de impacto.

Debemos concientizarnos de tener sentido de pertenencia y valorar lo que tenemos

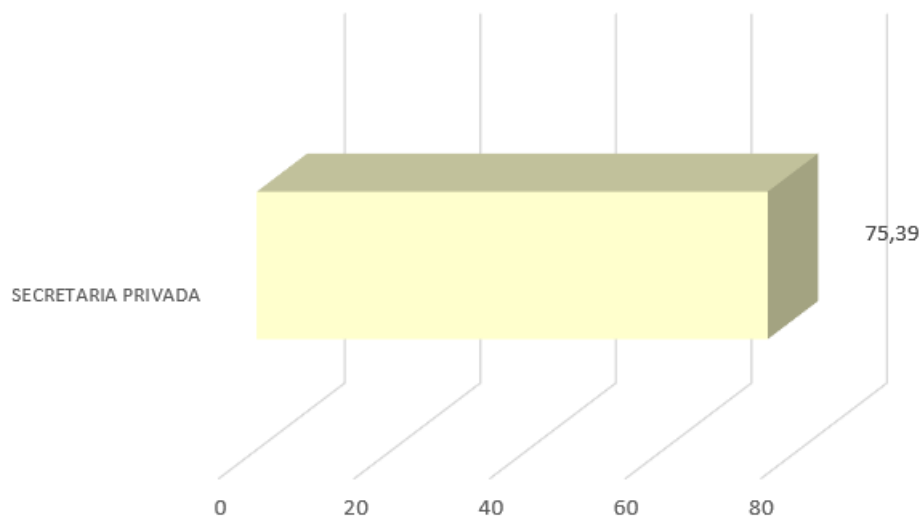
El estímulo educativo para todos empleados de la alcaldía y no solo para los de carrera administrativa

Secretaría privada

Variables (Media Aritmética General)



De acuerdo con la escala de valoración la dependencia Secretaría general se encuentra en un nivel **Aceptable** de satisfacción e identificación con un 75,39 de satisfacción.



SECRETARÍA/SUBSECRETARÍA/UNIDAD O EQUIPO	NIVEL DE SATISFACCIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
SECRETARIA PRIVADA	75,39	Aceptable
SECRETARIA PRIVADA	75,39	Aceptable
SECRETARIA PRIVADA	75,39	Aceptable

Observaciones o comentarios adicionales que permitan mejorar el ambiente de trabajo en la Alcaldía de Medellín

Buenos días, principalmente las personas que pasamos mucha parte de nuestro tiempo en el sótano a del CAD, sobre todo nosotros los conductores, el ambiente dentro de dicho sótano no es sano ya que es bastante cerrado prácticamente sin ventilación, el calor es bastante la mayoría de las veces y por ser tan cerrado se acumulan y concentran muchos gases contaminantes dentro del sótano generado por los vehículos que entran y salen constantemente, además que hay extractor de aire pero casi nunca lo encienden y si lo encienden es mucho peor porque el ruido es muy fuerte e insoportable al igual que cuando realizan algún tipo de obra dentro del sótano se genera bastante ruido, por lo que he mencionado, muy cerrado el sótano, por estas observaciones mencionadas existen riesgos en la salud tanto a nivel pulmonar como auditivo, muchas gracias
Mejoramiento en presentación personal. Ojala se implementara uniforme para el personal administrativo.
Recomendación para algunos líderes que nunca se le olvide la humildad, que todos tenemos familia, hijos, padres, hermanos y demás, recuerden el trato a sus compañeros y a la administración que se unifique el carnet ya que cada que llega un alcalde nuevo lo cambian por uno mas feo y sin datos importantes, recuerden que este es nuestra identificación diariamente para estar en las instalaciones de CAD y muchas veces para las autoridades competentes, tambien recomiendo retirar los torniquetes los cuales no presentan ninguna función por el contrario estos son mas peligrosos para una eventual emergencia.
Continuar con las capacitaciones
Importante mantener la capacitación en contratación y supervisión
De mejorar el sistema de correos diarios institucionales q fuese más funcional ya q muchas veces no le llegan a uno
Quisiera que no excluyera tanto a unos funcionarios...para beneficiar a otros...