Barranquilla, 30 de noviembre de 2024.

Doctor
ALBEIRO ENRIQUE GARCIA ARIZA
Jefe de Oficina de Gestión Estratégica E Institucional
Secretaría Distrital de Tránsito y Seguridad Vial
E. S. D.

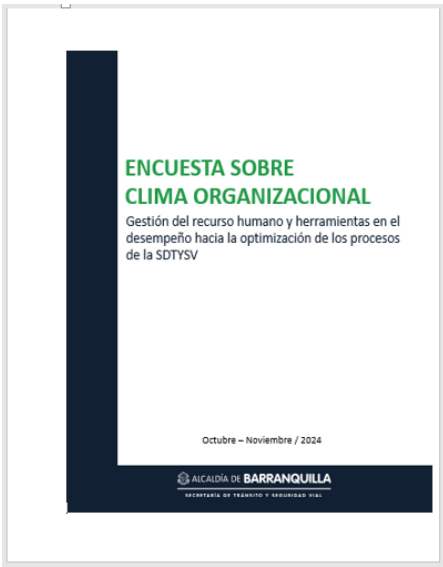
Asunto: Informe de Actividades No. 003- Contrato No. CD-59-2024-5376 MARIO ALBERTO MANOTAS ARIZA C.C. # 72.191.077, tercer informe de actividades correspondiente a un tercer pago a 30 de noviembre de 2024.

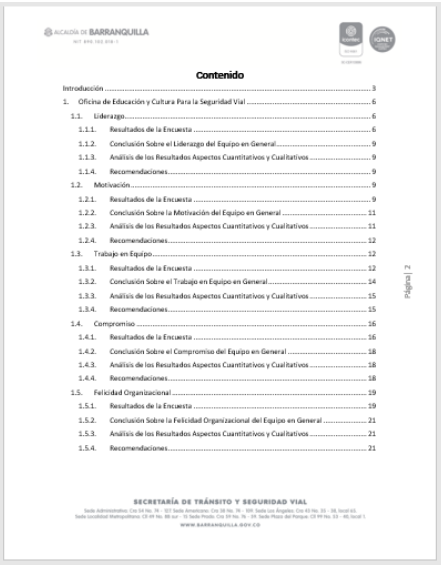
Me permito presentar a usted informe de gestión en virtud del contrato cuyo objeto es:
PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA ASESORAR A LA SECRETARIA DE TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DEL PROYECTO ACTUALIZACIÓN DE LOS TRÁMITES EN LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN DE LOS REGISTROS DE TRÁNSITO.

El presente informe lo presento en forma parcial, correspondiente a las actividades de carácter general, así como también abordaré los temas específicos que me fueronasignados durante el período objeto del presente informe.

1. **Asesorar al despacho en la planeación, ejecución, verificación y control del diseño de estrategias que permitan el buen recurso y tácticas que permitan la optimización de los procesos existentes en la Secretaría Distrital de Tránsito y Seguridad Vial.**

   ✓ En el desarrollo de la gestión de actividades del periodo de ejecución, por parte del suscrito, se realizó la asesoría y entrega parcial ampliada del informe Encuesta Sobre Clima Organizacional, en su primera parte realizado a la *Oficina de Educación y Cultura Para la Seguridad Vial*, para la planeación, ejecución, verificación y control del diseño de estrategias que permitan el buen recurso humano que permitan la optimización de los procesos existentes en la Secretaría Distrital de Tránsito y Seguridad Vial. A continuación se presenta parte del informe:

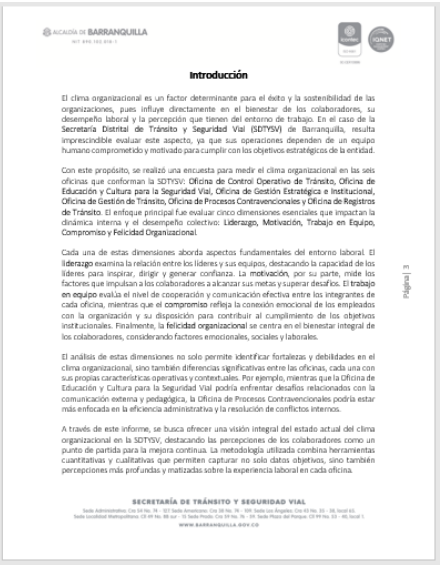

ENCUESTA SOBRE
CLIMA ORGANIZACIONAL
Gestión del recurso humano y herramientas en el desempeño hacia la optimización de los procesos de la SDTYSV
Octubre – Noviembre / 2024
ALCALDÍA DE BARRANQUILLA
SECRETARÍA DE TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL


ALCALDÍA DE BARRANQUILLA

Contenido

Introducción 3
1. Oficina de Educación y Cultura Para la Seguridad Vial 6
1.1. Liderazgo 6
1.1.1. Resultados de la Encuesta 6
1.1.2. Conclusión Sobre el Liderazgo del Equipo en General 9
1.1.3. Análisis de los Resultados Aspectos Cuantitativos y Cualitativos 9
1.1.4. Recomendaciones 9
1.2. Motivación 9
1.2.1. Resultados de la Encuesta 9
1.2.2. Conclusión Sobre la Motivación del Equipo en General 11
1.2.3. Análisis de los Resultados Aspectos Cuantitativos y Cualitativos 11
1.2.4. Recomendaciones 12
1.3. Trabajo en Equipo 12
1.3.1. Resultados de la Encuesta 12
1.3.2. Conclusión Sobre el Trabajo en Equipo en General 14
1.3.3. Análisis de los Resultados Aspectos Cuantitativos y Cualitativos 15
1.3.4. Recomendaciones 15
1.4. Compromiso 16
1.4.1. Resultados de la Encuesta 16
1.4.2. Conclusión Sobre el Compromiso del Equipo en General 18
1.4.3. Análisis de los Resultados Aspectos Cuantitativos y Cualitativos 18
1.4.4. Recomendaciones 18
1.5. Felicidad Organizacional 19
1.5.1. Resultados de la Encuesta 19
1.5.2. Conclusión Sobre la Felicidad Organizacional del Equipo en General 21
1.5.3. Análisis de los Resultados Aspectos Cuantitativos y Cualitativos 21
1.5.4. Recomendaciones 21

SECRETARÍA DE TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL
Sede Administrativa: Cra 54 No. 74 – 317 Sede Amarilores: Cra 38 No. 76 – 99 Sede Los Angeles: Cra 43 No. 21 – 58, local 65.
Sede Localidad Metropolitana: CR 99 No. 88 sur – 31 Sede Prado: Cra 59 No. 76 – 04 Sede Plaza del Parque: CR 99 No. 53 – 40, local 1.
WWW.BARRANQUILLA.GOV.CO


ALCALDÍA DE BARRANQUILLA

Introducción

El clima organizacional es un factor determinante para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones, pues influye directamente en el bienestar de los colaboradores, su desempeño laboral y la percepción que tienen del entorno de trabajo. En el caso de la **Secretaría Distrital de Tránsito y Seguridad Vial (SDTYSV)** de Barranquilla, resulta imprescindible evaluar este aspecto, ya que sus operaciones dependen de un equipo humano comprometido y motivado para cumplir con los objetivos estratégicos de la entidad.

Con este propósito, se realizó una encuesta para medir el clima organizacional en las seis oficinas que conforman la SDTYSV: **Oficina de Control Operativo de Tránsito, Oficina de Educación y Cultura para la Seguridad Vial, Oficina de Gestión Estratégica e Institucional, Oficina de Gestión de Tránsito, Oficina de Procesos Contravencionales y Oficina de Registros de Tránsito**. El enfoque principal fue evaluar cinco dimensiones esenciales que impactan la dinámica interna y el desempeño colectivo: **Liderazgo, Motivación, Trabajo en Equipo, Compromiso y Felicidad Organizacional**.

Cada una de estas dimensiones aborda aspectos fundamentales del entorno laboral. El **liderazgo** examina la relación entre los líderes y sus equipos, destacando la capacidad de los líderes para inspirar, dirigir y generar confianza. La **motivación**, por su parte, mide los factores que impulsan a los colaboradores a alcanzar sus metas y superar desafíos. El **trabajo en equipo** evalúa el nivel de cooperación y comunicación efectiva entre los integrantes de cada oficina, mientras que el **compromiso** refleja la conexión emocional de los empleados con la organización y su disposición para contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales. Finalmente, la **felicidad organizacional** se centra en el bienestar integral de los colaboradores, considerando factores emocionales, sociales y laborales.

El análisis de estas dimensiones no solo permite identificar fortalezas y debilidades en el clima organizacional, sino también diferencias significativas entre las oficinas, cada una con sus propias características operativas y contextuales. Por ejemplo, mientras que la Oficina de Educación y Cultura para la Seguridad Vial podría enfrentar desafíos relacionados con la comunicación externa y pedagógica, la Oficina de Procesos Contravencionales podría estar más enfocada en la eficiencia administrativa y la resolución de conflictos internos.

A través de este informe, se busca ofrecer una visión integral del estado actual del clima organizacional en la SDTYSV, destacando las percepciones de los colaboradores como un punto de partida para la mejora continua. La metodología utilizada combina herramientas cuantitativas y cualitativas que permiten capturar no solo datos objetivos, sino también percepciones más profundas y matizadas sobre la experiencia laboral en cada oficina.

SECRETARÍA DE TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL
Sede Administrativa: Cra 54 No. 74 – 317 Sede Amarilores: Cra 38 No. 76 – 99 Sede Los Angeles: Cra 43 No. 21 – 58, local 65.
Sede Localidad Metropolitana: CR 99 No. 88 sur – 31 Sede Prado: Cra 59 No. 76 – 04 Sede Plaza del Parque: CR 99 No. 53 – 40, local 1.
WWW.BARRANQUILLA.GOV.CO

Finalmente, este diagnóstico constituye un paso esencial hacia la formulación de estrategias que potencien el desempeño organizacional y fomenten un ambiente de trabajo saludable, equitativo y motivador. En un entorno laboral donde los colaboradores se sienten valorados y apoyados, la Secretaría podrá fortalecer su misión de garantizar un tránsito seguro y eficiente para los ciudadanos de Barranquilla.

Oficina de Educación y Cultura Para La Seguridad Vial

1. Oficina de Educación y Cultura Para la Seguridad Vial

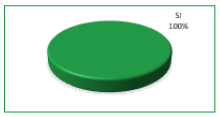
Basado en las respuestas proporcionadas por los integrantes del equipo de la Oficina de Educación y Cultura para la Seguridad Vial, y con un nivel de confianza del 95% en los datos obtenidos, se realizó un análisis detallado considerando las cinco dimensiones clave del clima organizacional: **Liderazgo, Motivación, Trabajo en Equipo, Compromiso y Felicidad Organizacional.**

Los resultados permiten destacar los aspectos positivos en los que la oficina muestra un desempeño favorable, así como aquellos que requieren atención para mejorar la experiencia laboral de los funcionarios.

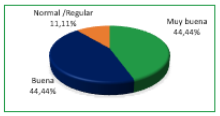
1.1. Liderazgo

1.1.1. Resultados de la Encuesta

L1-13: ¿Consideras que tus superiores demuestran habilidades efectivas de liderazgo, en la gestión del servicio a los demás?



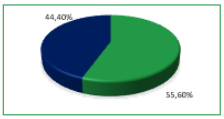
L2-14: ¿Cómo evaluarías la capacidad de tu equipo para satisfacer las necesidades y expectativas de los colaboradores de otras Oficinas?



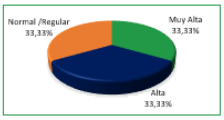
L3-15: ¿Recibes el apoyo necesario por parte de los funcionarios de otras Oficinas para resolver tus requerimientos relacionados con su trabajo?



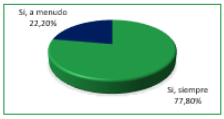
L4-16: ¿Crees que tu equipo cuenta con los recursos y la capacitación adecuada para ejercer el liderazgo en tu Oficina?



L5-17: ¿En general, en qué medida los jefes demuestran empatía y comprensión hacia las necesidades y preocupaciones de los funcionarios?



L6-18: ¿Sientes que tus superiores promueven un ambiente de trabajo positivo y colaborativo dentro del equipo?



1.1.2. Conclusión Sobre el Liderazgo del Equipo en General

La mayoría de las respuestas muestran claridad en las metas y responsabilidades asignadas al equipo, lo cual indica que el liderazgo está brindando una orientación efectiva y objetivos claros. Sin embargo, hay algunos indicadores de insatisfacción respecto a la capacitación y crecimiento, lo que sugiere la necesidad de refuerzos en el desarrollo profesional del equipo para mejorar su percepción sobre oportunidades de avance.

1.1.3. Análisis de los Resultados Aspectos Cuantitativos y Cualitativos

1.1.3.1. Calidad del Liderazgo. El liderazgo se percibe como efectivo y empático, y la mayoría cree que sus superiores brindan inspiración en buena medida.

1.1.3.2. Recursos y Capacitación. Existe una ligera preocupación (55.6%) sobre la suficiencia de recursos y capacitación en el equipo, lo cual podría ser un área de oportunidad para fortalecer la preparación en liderazgo.

1.1.3.3. Empatía de los Líderes. La empatía es bien valorada, con un equilibrio entre quienes la perciben como alta o regular.

1.1.4. Recomendaciones

Se recomienda reforzar la capacitación en liderazgo, enfocándose en habilidades clave y optimizando la asignación de recursos, para atender las preocupaciones del equipo.

Adicionalmente, es importante promover planes de desarrollo profesional, fortalecer la empatía mediante retroalimentación constante y fomentar el liderazgo inspirador reconociendo los logros del equipo.

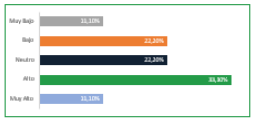
1.2. Motivación

1.2.1. Resultados de la Encuesta

M1-7: ¿Qué aspectos de tu trabajo te motivan más?



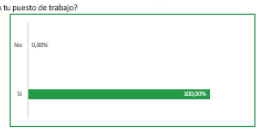
M2-8: ¿Cómo describirías el nivel de motivación en la secretaría?



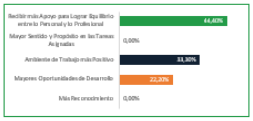
M3-9: Me siento valorado por mis superiores y compañeros de trabajo



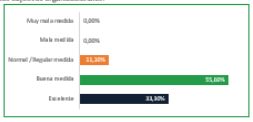
M4-10: ¿Sientes que las oportunidades de desarrollo profesional te motivan a dar lo mejor de ti en tu puesto de trabajo?



M5-11: ¿Qué aspectos, considera, se deberían mejorar para la motivación en el entorno laboral?



M6-12: ¿En qué medida sientes que tus superiores brindan inspiración y entusiasmo para alcanzar los objetivos organizacionales?



1.2.2. Conclusión Sobre la Motivación del Equipo en General

Se observa que los integrantes tienen una motivación moderada respecto a sus funciones diarias, aunque algunos han expresado insatisfacción. Esto podría abordarse mediante programas de reconocimiento o incentivos específicos que promuevan un mayor sentido de valor personal y profesional.

1.2.3. Análisis de los Resultados Aspectos Cuantitativos y Cualitativos

1.2.3.1. Factores motivacionales. El propósito y sentido de pertenencia son los aspectos más motivadores para el 55.6% de los encuestados, seguido del ambiente colaborativo y los desafíos.

1.2.3.2. Nivel de motivación. Se evidencia un nivel variado de motivación, con el 33.3% en niveles bajos o neutros, lo cual podría indicar la necesidad de reforzar factores motivacionales.

1.2.3.3. Valoración y desarrollo profesional. El 100% se siente valorado y motivado por las oportunidades de desarrollo, y un ambiente positivo de trabajo es lo que más contribuiría a mejorar su motivación.

1.2.4. Recomendaciones de Mejora Para la Motivación

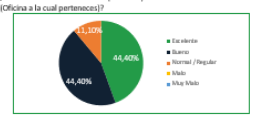
Para mejorar la motivación, se recomienda reforzar el propósito y sentido de pertenencia a través de iniciativas que alineen a los colaboradores con los objetivos de la organización. Asimismo, implemente programas de incentivos y reconocimientos que destaquen logros individuales y grupales, fomentando un ambiente colaborativo y retador. Ampliar las oportunidades de desarrollo profesional mediante capacitaciones específicas y proyectos estimulantes también contribuirá a elevar los niveles de motivación y satisfacción del equipo.

De igual forma, es crucial crear un ambiente de trabajo donde los colaboradores se sientan que sus aportes son valorados y que tengan un impacto directo en el éxito de la organización. Para ello, se recomienda implementar sesiones de retroalimentación constructiva y establecer metas claras que desafíen a los empleados a alcanzar nuevos logros. Fomentar la participación activa en la toma de decisiones y dar espacio a la creatividad también fortalecerá el compromiso y la motivación, permitiendo que cada miembro del equipo se sienta parte integral de la misión y visión organizacional.

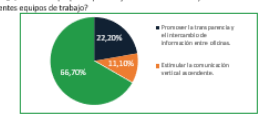
1.3. Trabajo en Equipo

1.3.1. Resultados de la Encuesta

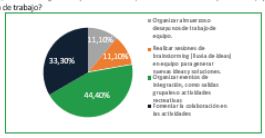
T1-25: ¿Cómo describes el nivel de cooperación y colaboración entre los miembros de tu equipo (Oficina a la cual perteneces)?



T2-26: ¿Qué acciones proponen para mejorar la comunicación y la coordinación entre los diferentes equipos de trabajo?



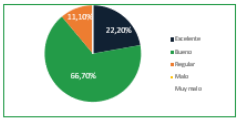
T3-27: ¿Cuál de las siguientes prácticas crees que fortalecen más el espíritu de equipo en tu área de trabajo?



T4-28: ¿Recibes el apoyo necesario de tus compañeros de equipo (Oficina a la que perteneces) cuando enfrentas desafíos en tu trabajo?



T5-29: ¿Cómo describirías el ambiente de trabajo en términos de colaboración y apoyo mutuo?



T6-30: ¿Qué sugerencias tendrías para mejorar la resolución de problemas en equipo?



1.3.2. Conclusión Sobre el Trabajo en Equipo en General

En cuanto al Trabajo en Equipo, los datos reflejan una percepción positiva en cuanto a la cohesión del grupo, aunque se podría mejorar la frecuencia de actividades de integración y el trabajo en proyectos conjuntos para reforzar la unidad y colaboración dentro del equipo. Esto apunta a un clima colaborativo, pero con margen para aumentar el compañerismo.

1.3.3. Análisis de los Resultados Aspectos Cuantitativos y Cualitativos

1.3.3.1. **Colaboración en Equipo.** La cooperación y apoyo se valoran positivamente, con el 66.7% describiendo el ambiente como "bueno" o "excelente".

1.3.3.2. **Fortalecimiento del Espíritu de Equipo.** La mayoría prefiere eventos de integración, lo que sugiere que la socialización y actividades recreativas podrían fortalecer el trabajo en equipo.

1.3.3.3. **Comunicación y Resolución de Problemas.** Se sugiere más capacitación en técnicas de resolución de problemas y en comunicación, lo que refleja una orientación hacia la mejora continua.

1.3.4. Recomendaciones de Mejora para el Trabajo en Equipo

Para potenciar el trabajo en equipo, se recomienda implementar actividades de integración más frecuentes y dinámicas que fomenten la interacción entre los miembros, como talleres colaborativos, eventos recreativos y proyectos transversales. Estas iniciativas no solo reforzarán los lazos entre los integrantes, sino que también promoverán una mayor cohesión y sinergia en el grupo. Además, la capacitación en técnicas de resolución de problemas y comunicación efectiva puede ser clave para fortalecer las habilidades necesarias para enfrentar desafíos de manera conjunta.

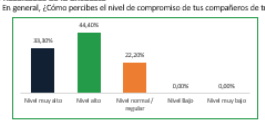
Asimismo, sería una ayuda fomentar el reconocimiento de logros colectivos dentro del equipo, destacando los resultados obtenidos a través del esfuerzo conjunto. Esto no solo aumentará el sentido de pertenencia, sino que también motivará a los integrantes a participar activamente en iniciativas grupales.

Por otro lado, crear un espacio abierto para el intercambio de ideas y retroalimentación constante permitirá mejorar las dinámicas internas y generar un entorno más inclusivo y colaborativo.

1.4. Compromiso

1.4.1. Resultados de la Encuesta

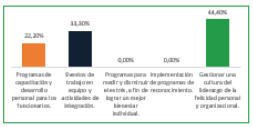
C1-19: En general, ¿Cómo percibes el nivel de compromiso de tus compañeros de trabajo?



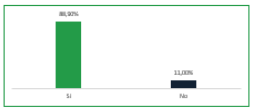
C2-20: ¿Te sientes identificado con los Programas, los Proyectos y las Actividades asignadas?



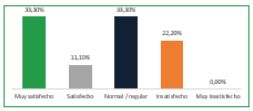
C3-21: ¿Qué iniciativas crees que podrían motivarte más para fortalecer tu compromiso y sentido de pertenencia dentro de la Secretaría?



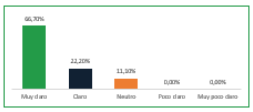
C4-22: ¿Recibes suficiente retroalimentación sobre tu desempeño y contribución?



C5-23: ¿Cuál es tu nivel de satisfacción con respecto a las oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de la Secretaría?



C6-24: ¿Qué tan claro sientes que están las metas y responsabilidades en la Oficina a la que perteneces?



1.4.2. Conclusión Sobre el Compromiso del Equipo en General

La satisfacción en términos de compromiso varía, con algunos miembros neutrales o ligeramente descontentos. Esto podría indicar una necesidad de alinear más a fondo los valores del equipo con los de la Secretaría para fortalecer la lealtad y pertenencia. Programas de compromiso y un enfoque en los logros conjuntos pueden ser útiles.

1.4.3. Análisis de los Resultados Aspectos Cuantitativos y Cualitativos

1.4.3.1. **Colaboración del Equipo**. Se considera que el compromiso es alto (66.6%), y el 88.9% de los encuestados se siente identificado con los programas de la Secretaría.

1.4.3.2. **Satisfacción laboral**: Aunque existe satisfacción en general, el 33.3% se encuentra en un nivel "normal o regular", y el 88.9% recibe retroalimentación positiva, indicando áreas de mejora en comunicación y retroalimentación.

1.4.3.3. **Iniciativas Motivacionales**: Los encuestados sugieren programas de capacitación y un liderazgo enfocado en la felicidad organizacional como acciones para incrementar su compromiso.

1.4.4. Recomendaciones de Mejora Para el Compromiso

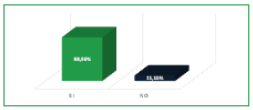
Para fortalecer el compromiso del equipo, es esencial implementar estrategias que alineen más estrechamente los valores individuales con los de la Secretaría. Una iniciativa clave sería diseñar programas de desarrollo que refuercen el propósito compartido, destacando la relevancia del trabajo de cada miembro para alcanzar los objetivos organizacionales. Asimismo, fomentar espacios de diálogo donde los integrantes puedan expresar sus expectativas y recibir retroalimentación personalizada podría aumentar la identificación con la misión institucional y la satisfacción general.

Sumadamente, se recomienda desarrollar iniciativas que promuevan un liderazgo orientado a la felicidad organizacional y el reconocimiento de los logros conjuntos. La implementación de programas de capacitación específicos no solo aumentará la motivación, sino que también impulsará la percepción de equidad y oportunidades de avance. Este enfoque contribuirá a fortalecer el sentido de pertenencia y la lealtad hacia la organización, promoviendo un compromiso más sólido y consistente.

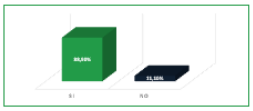
1.5. Felicidad Organizacional

1.5.1. Resultados de la Encuesta

F1-31: ¿Sientes que la Secretaría valora tu bienestar personal y profesional?



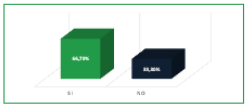
F2-32: Actualmente, ¿Consideras que el ambiente laboral influye positivamente en tu bienestar emocional?



F3-33: ¿Cómo describirías el nivel de satisfacción general de los funcionarios con respecto a la calidad de vida en el trabajo?



F4-34: ¿Recibes el apoyo necesario por parte de la Secretaría para enfrentar situaciones de estrés laboral?



F5-35: ¿Qué acciones tomarías para promover un ambiente de trabajo más saludable y feliz?



F6-36: ¿Con qué frecuencia experimentas sentimientos positivos, como alegría o gratitud, en tu vida laboral?



1.5.2. Conclusión Sobre la Felicidad Organizacional del Equipo en General

Por el lado de la Felicidad Organizacional, los resultados reflejan un ambiente laboral donde los empleados experimentan emociones positivas, como la gratitud, con cierta regularidad. Sin embargo, existe una percepción dividida respecto al apoyo recibido en situaciones de estrés laboral, lo que sugiere que mejorar los mecanismos de apoyo y bienestar sería beneficioso para optimizar la satisfacción general del equipo.

1.5.3. Análisis de los Resultados Aspectos Cuantitativos y Cualitativos

1.5.3.1. **Valoración del Bienestar**. Aunque la mayoría se siente apoyada en su bienestar, el 66.7% cree que la Secretaría podría mejorar en el apoyo para enfrentar el estrés laboral.

1.5.3.2. **Satisfacción general**: La satisfacción con la calidad de vida laboral es "muy satisfactoria" o "satisfactoria" en el 66.6% de los casos, aunque algunos perciben áreas de oportunidad en mejorar el ambiente para influir positivamente en el bienestar emocional.

1.5.4. Recomendaciones de Mejora Para la Felicidad Organizacional

Para optimizar la felicidad organizacional, se recomienda implementar programas de bienestar integral que incluyan mecanismos específicos de apoyo en la gestión del estrés laboral. Esto podría lograrse a través de talleres de manejo emocional, sesiones de coaching, o la creación de espacios seguros para el diálogo y la resolución de conflictos. Estas acciones reforzarían la percepción de respaldo por parte de la Secretaría, promoviendo un ambiente más positivo y equilibrado para los empleados.

De igual manera, sería una ventaja fomentar actividades que incrementen la satisfacción laboral, como iniciativas que refuercen la estabilidad emocional y el optimismo dentro del equipo. Mejorar el entorno laboral mediante ajustes en las condiciones de trabajo, programas de reconocimiento y oportunidades de desarrollo personal contribuirá significativamente a elevar la calidad de vida laboral percibida, consolidando una cultura organizacional que priorice el bienestar emocional de todos los colaboradores.

Archivo:
C:\Users\MARIO MANOTAS\Desktop\ALBEIRO GARCIA\ANALISIS ENCUESTA Clima Organizacional - SDTYSV (Oct-Nov 2024).docx

2. **Asesorar y asistir al Despacho de la Secretaría de Tránsito y Seguridad Vial en la administración de los procesos, recursos y herramientas de acuerdo con lo definido en las políticas determinadas por el Distrito.**

   ✓ En el desarrollo de promover un *clima organizacional* más saludable y favorable, se presenta asesoría al Despacho de la Secretaría de Tránsito y Seguridad Vial, mediante reuniones realizadas con los jefes de las oficinas: ***De Gestión de Tránsito*** y con la oficina ***De Procesos Contravencionales***, con la finalidad de socializar el diagnóstico y dar a conocer las actividades a realizar en los periodos siguientes.

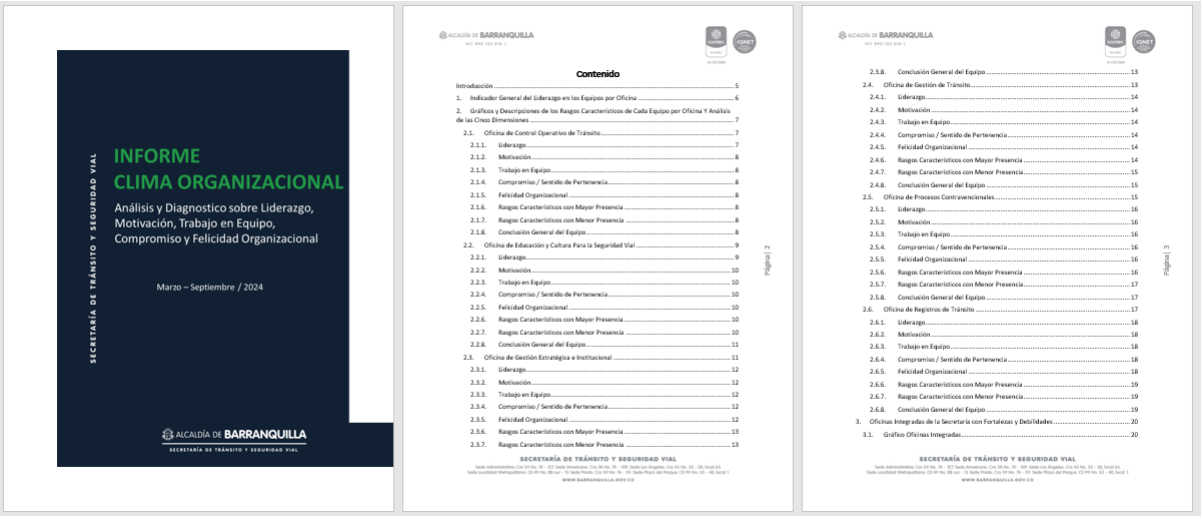




Archivo:
C:\Users\MARIO MANOTAS\Desktop\ALBEIRO GARCIA\Of DE EDUCACION Y CULTURA PARA LA SEGURIDAD VIAL\Fotos Reunión con Marlon (Socialización Diagnostico)

NOTA: La Dra. Ivonne no permitió foto, pero puede testificar que si nos reunimos

   ✓ Durante la ejecución de las reuniones programadas para el periodo, se presentaron, a las oficinas: ***De Procesos Contravencionales*** y con la oficina ***De Gestión de Tránsito,*** algunas sugerencias y recomendaciones de las acciones estratégicas para potenciar las fortalezas y mejorar las debilidades para la optimización eficiente en la gestión del recurso humano en los procesos de la Secretaría Distrital de Tránsito y Seguridad Vial.

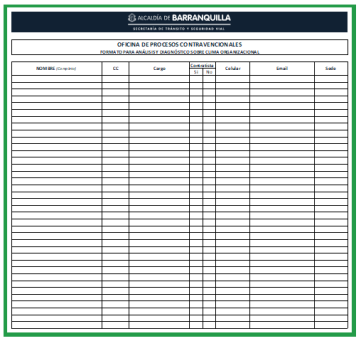


Archivo:
C:\Users\MARIO MANOTAS\Desktop\ALBEIRO GARCIA\Of DE GESTION DE TRANSITO\Informe Diagnostico C Organizacional SDTYSV (Oct 2024).docx

Archivo:
C:\Users\MARIO MANOTAS\Desktop\ALBEIRO GARCIA\Of DE PROCESOS CONTRAVENCIONALES\Informe Diagnostico C Organizacional SDTYSV (Oct 2024).docx

3. **Asesorar desde su experiencia profesional en la elaboración de informes de gestión sobre las áreas de desempeño, en cumplimiento de los lineamientos institucionales y la normativa vigente.**

- ✓ En la búsqueda de la elaboración y presentación de informes de gestión del recurso humano en las áreas de desempeño se empezó a trabajar en la elaboración del formato para la recolección de información de los funcionarios de las oficinas de: ***De Procesos Contravencionales*** y con la oficina de ***Gestión de Tránsito***. A continuación, se relaciona la información debida mente diligenciada:


ALCALDÍA DE BARRANQUILLA
SECRETARÍA DE TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL
OFICINA DE PROCESOS CONTRAVENCIONALES
FORMATO PARA ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL


ALCALDÍA DE BARRANQUILLA
SECRETARÍA DE TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL
OFICINA DE PROCESOS CONTRAVENCIONALES
FORMATO PARA ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL


ALCALDÍA DE BARRANQUILLA
SECRETARÍA DE TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL
OFICINA DE GESTIÓN DE TRÁNSITO
FORMATO PARA ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

NOMBRE (Completo)	CC	Cargo	Contratista Si	Contratista No	Celular	Email

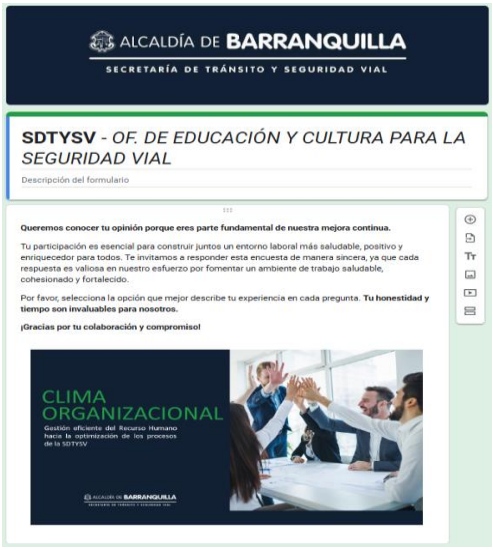

ALCALDÍA DE BARRANQUILLA
SECRETARÍA DE TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL
OFICINA DE GESTIÓN DE TRÁNSITO
FORMATO PARA ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

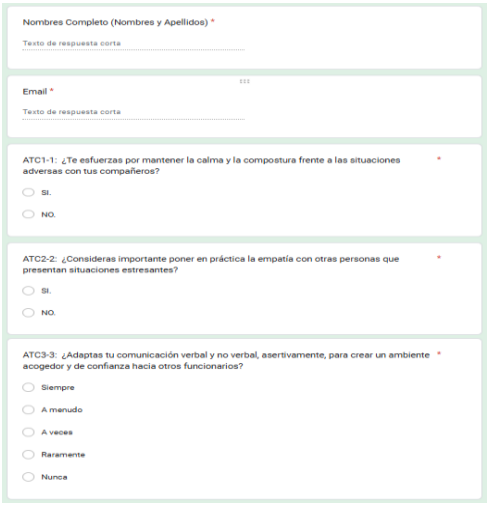
NOMBRE (Completo)	CC	Cargo	Contratista Si	Contratista No	Celular	Email
MAVLOWN GABRIEL ALCARAZ	80038995	JEFE OFICINA		X	304 5827404	malcaraz@barranquilla.gov
CLAUDIO JOSE GOMEZ GAMARRA	1140859258	ASESOR		X	321 8244295	cgomez@barranquilla.gov
ARIETH CECILIA ARENAS	64152264	ASESOR		X	311 4659260	aarenas@barranquilla.gov
EDWIN JOSUE AVILA	72430011	TECNICO OPERATIVO		X	304 5522783	ejosue@barranquilla.gov
EMIL CARLOS VEGILLA DIAZ	92543521	PROFESIONAL		X	300 5985618	cvecilla@barranquilla.gov
JORGE MARIO PATERNINA MARTINEZ	92534857	PROFESIONAL		X	310 7401695	jpaterninam@barranquill
LUIS SANTIAGO LUNA MERCADO	92541190	PROFESIONAL		X	316 4628775	lluna@barranquilla.gov
IVAN BLANCO CABARCAS	72131669	PROFESIONAL		X	320 5491065	iblanco@barranquilla.gov

Archivo:
C:\Users\MARIO MANOTAS\Desktop\ALBEIRO GARCIA\Of DE PROCESOS CONTRAVENCIONALES\FormatoDILIGENCIADO ListadoFuncionarios(Of de ProcesosContravencionales) OK.xlsx

Archivo:
C:\Users\MARIO MANOTAS\Desktop\ALBEIRO GARCIA\Of DE GESTION DE TRANSITO\FormatoDILIGENCIADOListadoFuncionarios(Of de Gestion de Transito).xlsx

- ✓ En el desarrollo de las actividades de las actividades para promover un clima organizacional más favorable, se realiza la elaboración del formulario (***Encuesta Para mejorar el Clima Organizacional***) y para ser enviado a los jefes de las oficinas de: ***De Procesos Contravencionales*** y con la oficina de ***Gestión de Tránsito,*** esperando el debido diligenciamiento y reenvío, a los funcionarios de dichas oficinas. A continuación, se adjunta parte del formulario, el cual consta de 36 preguntas:





- ✓ En la búsqueda de la elaboración y presentación de informes de gestión del recurso humano en las áreas de desempeño para la optimización de los procesos de la SDTYSV, se hizo entrega, al supervisor Albeiro García, la presentación del informe sobre clima organizacional, de la ***Oficina De Gestión Estratégica e Institucional*** considerando las dimensiones de estudio (Liderazgo, Motivación, Trabajo en Equipo, Compromiso y Felicidad Organizacional) que afectan el desempeño del recurso humano. A continuación, se relacionan los temas entregados en la presentación:





Archivos:
C:\Users\MARIO MANOTAS\Desktop\ALBEIRO GARCIA\Of DE GESTION ESTRATEGICA E INSTITUCIONAL\ENCUESTA mediante formulario Google\Analisis de la Encuesta - OF. DE GESTION ESTRATEGICA E INSTITUCIONAL.pptx

MARIO ALBERTO MANOTAS ARIZA
C.C 72.191.077