



**INFORME MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA  
EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE SANTANDER S.A. E.S.P. – ESANT S.A. E.S.P.**

2025

## Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVO.....	3
POBLACIÓN OBJETIVO .....	4
VARIABLES DE MEDICIÓN .....	4
ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL.....	5
CONTEXTUALIZACIÓN.....	6
CLIMA ORGANIZACIONAL .....	8
INSTRUMENTO DE MEDICIÓN.....	9
RESULTADO ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL: .....	11
Dirección.....	11
Nivel dentro de la institución .....	12
Genero .....	12
Orientación organizacional .....	13
Comunicación e integración.....	19
Trabajo en equipo .....	23
Capacidad profesional .....	27
Estilo de dirección .....	38
Administración del talento humano .....	45
ANÁLISIS VIGENCIA 2025 .....	49

El clima organizacional constituye uno de los pilares fundamentales en el funcionamiento y desarrollo de toda organización, ya que influye directamente en el bienestar, la motivación y el desempeño de los trabajadores, impactando de manera significativa en los resultados institucionales y en la calidad del servicio ofrecido. En el caso de la ESANT S.A. E.S.P., mantener un clima laboral positivo y equilibrado se convierte en una prioridad estratégica, dado que la satisfacción y compromiso del talento humano son determinantes para alcanzar los objetivos misionales y fortalecer la cultura organizacional.

Evaluar el clima organizacional permite identificar percepciones, actitudes y sentimientos de los trabajadores frente a su entorno laboral, así como reconocer fortalezas y áreas de mejora dentro de la dinámica interna de la entidad. A partir de esta información, se pueden diseñar e implementar acciones que promuevan la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la equidad, la confianza y el sentido de pertenencia, factores esenciales para consolidar una gestión institucional eficiente y humana.

En este contexto, la medición del clima organizacional en la Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. - ESANT S.A. E.S.P. no solo busca diagnosticar el nivel de satisfacción del personal, sino también generar estrategias que fortalezcan la cultura del bienestar, la participación y el compromiso colectivo, favoreciendo así un ambiente de trabajo que potencie el desarrollo personal y profesional de los colaboradores y, por ende, la sostenibilidad de la empresa.

## OBJETIVO

Realizar la medición del grado de satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. – ESANT S.A. E.S.P., con el propósito de identificar las percepciones, actitudes y niveles de bienestar del personal frente a su entorno de trabajo. Este proceso busca analizar los factores que influyen en la motivación, el compromiso, la comunicación, el liderazgo y las relaciones interpersonales dentro de la organización, con el fin de contar con información objetiva que permita fortalecer la cultura institucional, orientar estrategias de mejora continua y



promover un ambiente laboral saludable, colaborativo y alineado con los valores y metas corporativas.

#### POBLACIÓN OBJETIVO

La medición del clima organizacional se desarrolló en la Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. – ESANT S.A. E.S.P., contando con la participación de un total de 17 colaboradores pertenecientes a las diferentes direcciones, áreas y niveles jerárquicos de la entidad. Esta población incluyó tanto personal administrativo como técnico, garantizando así una representación equilibrada de los distintos roles y funciones que integran la estructura organizacional.

La inclusión de esta muestra permitió obtener una visión integral de las percepciones, experiencias y niveles de satisfacción del talento humano frente a factores como el ambiente laboral, la comunicación interna, el liderazgo, la motivación, el reconocimiento y las condiciones de trabajo. Este enfoque contribuye a comprender de manera más precisa cómo se vive la cultura organizacional dentro de la ESANT S.A. E.S.P., fortaleciendo el análisis y la toma de decisiones orientadas al bienestar, la productividad y el fortalecimiento institucional.

#### VARIABLES DE MEDICIÓN

La encuesta de medición del clima organizacional aplicada en la Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. – ESANT S.A. E.S.P. se estructuró a partir de un conjunto de variables diseñadas para evaluar los principales factores que inciden en la percepción y satisfacción del personal respecto a su entorno laboral. Estas variables permitieron obtener una visión amplia y detallada de los aspectos que influyen en la dinámica organizacional y en el bienestar de los colaboradores.

Las variables consideradas fueron las siguientes:

- Orientación organizacional: Evalúa el grado de conocimiento, apropiación y alineación del personal con la misión, visión, valores y objetivos institucionales, así como su percepción sobre la coherencia entre los propósitos organizacionales y las acciones ejecutadas.

- Comunicación e integración: Analiza la efectividad de los canales de comunicación interna, la fluidez en el intercambio de información y el nivel de integración entre las distintas áreas y equipos de trabajo.
- Trabajo en equipo: Mide el nivel de cooperación, apoyo mutuo, sentido de pertenencia y cohesión entre los colaboradores para el logro de metas comunes.
- Capacidad profesional: Evalúa la percepción que tienen los trabajadores sobre su propio desarrollo de competencias, conocimientos y habilidades, así como las oportunidades de formación y crecimiento profesional que brinda la entidad.
- Estilo de dirección: Analiza las características del liderazgo institucional, la toma de decisiones, la motivación ejercida por los directivos y la relación entre los líderes y sus equipos de trabajo.
- Administración del talento humano: Examina los procesos de gestión del personal, incluyendo aspectos relacionados con la equidad, el reconocimiento, las condiciones laborales, la evaluación del desempeño y el bienestar general de los empleados.

#### ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL

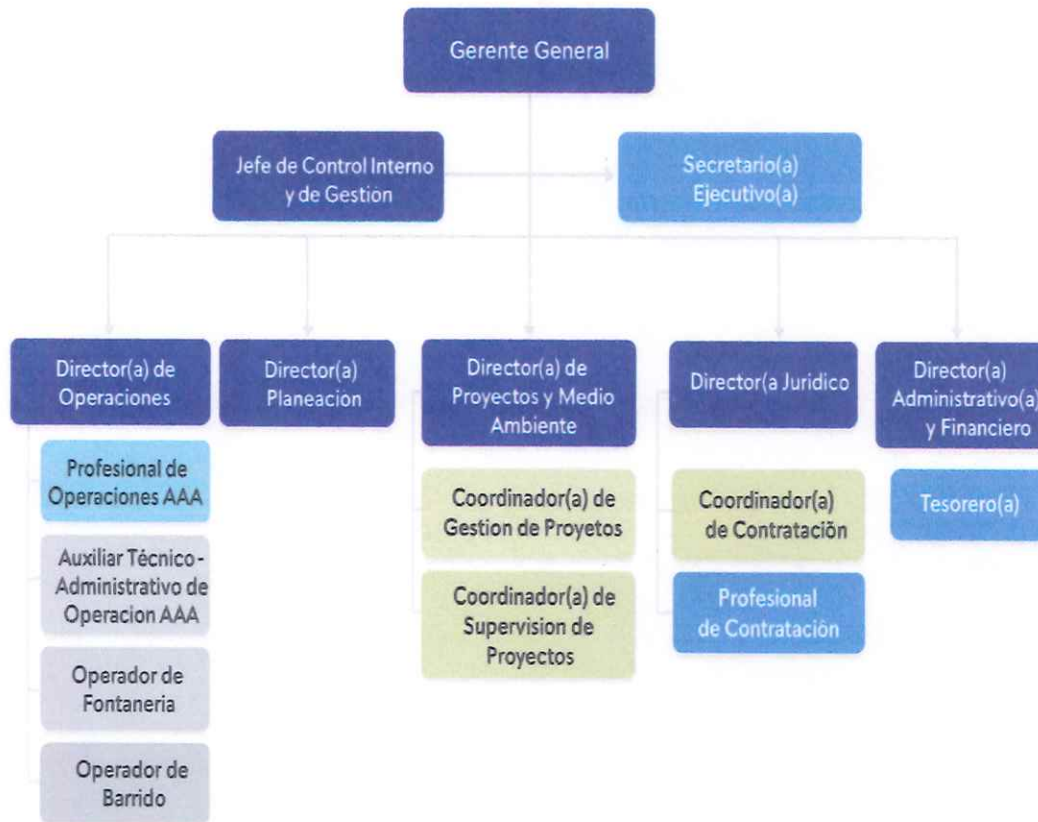
La estructura organizacional de la Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. – ESANT S.A. E.S.P. se encuentra conformada y distribuida en diversas direcciones, áreas y dependencias que articulan de manera coordinada los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de control, garantizando así el cumplimiento de los objetivos institucionales y el desarrollo eficiente de las funciones asignadas.

Esta estructura refleja el compromiso de la entidad con la planeación, la gestión integral y la calidad en la prestación de los servicios públicos, asegurando una adecuada delimitación de responsabilidades, jerarquías y canales de comunicación que favorecen el trabajo colaborativo y la toma de decisiones efectivas.

De esta manera, la organización se encuentra distribuida en diferentes direcciones y áreas que agrupan funciones técnicas, administrativas, financieras, jurídicas y de gestión del talento



humano, entre otras, cada una de ellas orientada al fortalecimiento institucional y al logro de los fines misionales que caracterizan a la ESANT S.A. E.S.P.



## CONTEXTUALIZACIÓN

En el entorno empresarial actual, las organizaciones están obligadas a adaptarse continuamente a cambios derivados de la globalización, las tecnologías emergentes, las crisis sanitarias y los modelos híbridos de trabajo. Este dinamismo hace que el recurso humano deje de ser visto únicamente como factor operativo para convertirse en elemento estratégico: el bienestar, la satisfacción, el compromiso y la motivación de los colaboradores inciden directamente en la productividad institucional y en la capacidad competitiva de la empresa.



Diversos estudios recientes han evidenciado la relación estrecha entre la gestión del talento humano y el clima organizacional. Por ejemplo, Nuñez Aguiar (2023) encontró que en instituciones de educación superior existe una correlación positiva entre ambos constructos, mostrando que prácticas de gestión tales como la motivación, la formación y los valores éticos favorecen percepciones positivas del clima.

Asimismo, Reyes Reyes (2023) en el contexto de una Dirección Regional de Educación encontró una relación fuerte entre la gestión del talento humano y las percepciones del clima organizacional, lo que sugiere que la administración de los recursos humanos tiene un impacto directo en cómo los empleados perciben su ambiente de trabajo.

El liderazgo también aparece como variable relevante. En Lima, un estudio de Pereyra Lazo, Rey de Castro Hidalgo y Uribe Kajatt (2021) sobre empresas del sector industrial mostró que el liderazgo de alto desempeño se relaciona significativamente con un buen clima organizacional, enfatizando la necesidad de modelos de liderazgo que apoyen la comunicación, la visión compartida y la confianza.

Por otra parte, los efectos del clima organizacional se extienden más allá de la satisfacción inmediata de los trabajadores. Ruiz Poveda (2024) investigó en comunidades teletrabajadoras y concluyó que el clima influye en la productividad, el equilibrio entre vida laboral y personal, así como en la adaptación a modalidades de trabajo remoto o híbrido.

También, el artículo titulado “Impacto del clima organizacional sobre la rotación de los trabajadores: revisión 2013-2023” (Terrones Mayta & Haro Zea, 2024) evidencia que un clima organizacional saludable puede reducir la rotación de personal, lo cual ahorra costos para la organización y mejora la continuidad operativa.

Así pues, evaluar el clima organizacional no es solo una práctica evaluativa, sino una herramienta preventiva y estratégica. Permite identificar dimensiones críticas —como liderazgo, comunicación, reconocimiento, gestión del desempeño y condiciones de trabajo— que requieren intervención para consolidar un entorno laboral que motive, integre y retenga talento, y, por consiguiente, potencie los resultados institucionales.

## CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional se entiende como el conjunto de percepciones, actitudes y sentimientos compartidos por los miembros de una organización respecto a su entorno laboral, las políticas institucionales, los procesos administrativos, las relaciones interpersonales y las condiciones en las que se desarrollan sus actividades cotidianas. Estas percepciones reflejan la forma en que los trabajadores interpretan y valoran la realidad interna de la empresa, influyendo de manera directa en su motivación, compromiso y desempeño.

Desde una perspectiva organizacional, el clima laboral se configura como un fenómeno multifactorial que abarca dimensiones psicológicas, sociales y estructurales. Entre los elementos que lo conforman se incluyen el estilo de liderazgo, los canales de comunicación, el nivel de autonomía en las tareas, las oportunidades de capacitación, las políticas de reconocimiento, las estrategias de gestión del talento humano, las relaciones entre compañeros, la equidad en los procesos y las condiciones físicas del entorno de trabajo. Todos estos factores interactúan entre sí, diferenciando a una organización de otra y determinando su identidad cultural, su productividad y su capacidad para retener talento.

Dada su relevancia estratégica, la gestión del clima organizacional debe ser una tarea permanente dentro de la administración del talento humano. Una organización que busca la excelencia debe fomentar un ambiente de trabajo basado en el respeto, la confianza, la cooperación y la comunicación efectiva. Para ello, resulta indispensable establecer mecanismos de evaluación y retroalimentación que permitan conocer la percepción de los colaboradores, identificar factores de riesgo psicosocial y diseñar estrategias que fortalezcan el bienestar y la satisfacción laboral.

La evaluación del clima organizacional constituye una herramienta clave para el diagnóstico institucional, ya que facilita la comprensión de la dinámica interna y permite orientar acciones de mejora continua. Este proceso debe considerar los siguientes aspectos esenciales:

- Identificación y clasificación de las percepciones de los empleados.
- Análisis de las percepciones sobre las variables del entorno laboral.

- Determinación de diferencias significativas entre grupos o áreas.
- Evaluación de fortalezas y debilidades dentro de las dimensiones estudiadas.
- Formulación de hipótesis diagnósticas y estrategias de intervención.
- Desarrollo de planes de acción para mantener los aspectos positivos.
- Diseño de estrategias específicas para mejorar las áreas críticas o menos valoradas.

De manera complementaria, el concepto de calidad de vida laboral se concibe como un proceso dinámico, continuo y participativo orientado a crear y mantener condiciones de trabajo que promuevan el desarrollo personal, profesional y social de los empleados. Una alta calidad de vida laboral favorece la identificación del trabajador con la misión y visión institucional, fortaleciendo el sentido de pertenencia, la estabilidad emocional y la satisfacción en el desempeño de sus funciones.

Promover la calidad de vida en el trabajo implica implementar acciones que estimulen la motivación, el reconocimiento y el equilibrio entre las exigencias laborales y las necesidades personales. Estas iniciativas no solo incrementan la productividad y la eficiencia organizacional, sino que también fortalecen las relaciones interpersonales, consolidan la cultura institucional y contribuyen a la construcción de un entorno de trabajo más saludable, armónico y sostenible a largo plazo.

#### INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Teniendo en cuenta lo anterior, el instrumento que se presenta a continuación para la medición del clima organizacional en la Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. ha sido desarrollado con base en la metodología propuesta por Rensis Likert, reconocida como una de las más adecuadas para evaluar actitudes y percepciones frente a los fenómenos sociales analizados.

La escala Likert se compone de una serie de afirmaciones ante las cuales los participantes deben señalar su nivel de acuerdo o desacuerdo. En este caso, el cuestionario está organizado por variables, cada una de ellas integrada por un conjunto específico de ítems que los encuestados deberán valorar utilizando la siguiente escala:

- Totalmente en Desacuerdo
- Desacuerdo
- Acuerdo
- Totalmente de Acuerdo

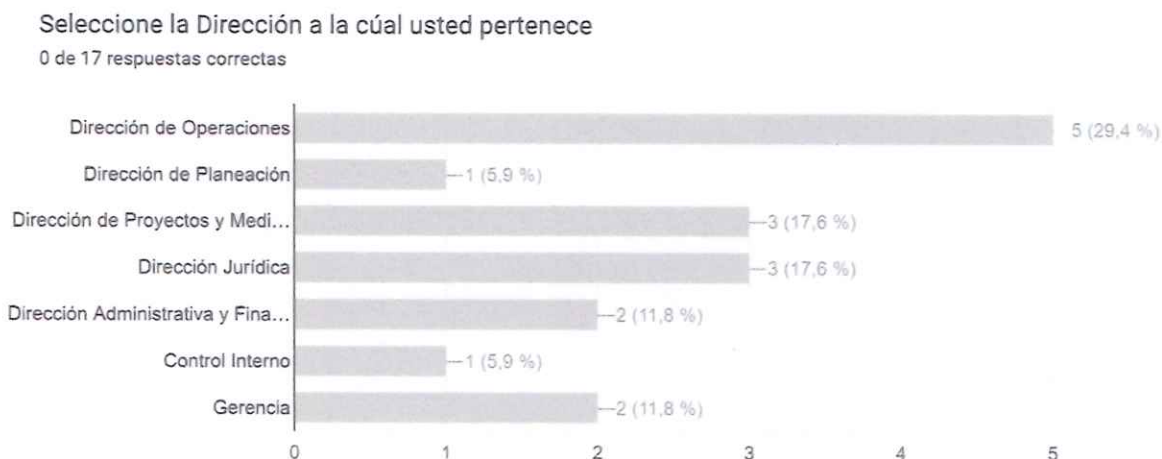
Este instrumento está conformado por seis (6) categorías, cada una acompañada de su respectivo número de ítems, tal como se detalla en el siguiente cuadro.

VARIABLES	ITEMS	TOTAL
1. Orientación organizacional	1-9	9
2. Comunicación e Integración	10-16	7
3. Trabajo en equipo	17-21	5
4. Capacidad profesional	22-37	16
5. Estilo de dirección	38-49	12
6. Administración del talento	50-24	4
<b>TOTAL</b>		<b>69</b>

La Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. – ESANT S.A. E.S.P. realizó la aplicación de la Encuesta de Clima Organizacional a sus trabajadores para la vigencia 2025, encontrándose los siguientes resultados:

## Dirección

**Figura 1**  
Seleccione la dirección a la cual usted pertenece

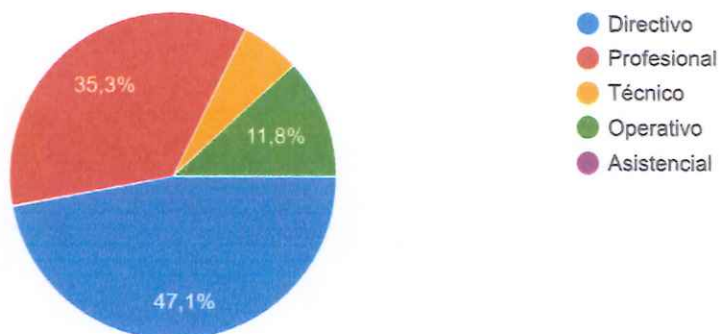


**Nota:** La figura muestra la Dirección a la cual pertenece cada trabajador de la Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P.- ESANT S.A. E.S.P donde el 29,4% pertenece a la dirección de operaciones, el 5,9% pertenece a la dirección de planeación, el 17,6% pertenece a la dirección de proyectos y medio ambiente, el 17,6% pertenece a la dirección de jurídica, el 11,8% pertenece a la dirección administrativa y financiera, el 5,9% a control interno y el 11,8 % a la Alta Gerencia. Fuente: Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVizf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

**Figura 2**  
Indique su nivel profesional dentro de la organización

Indique su nivel profesional dentro de la organización

17 respuestas



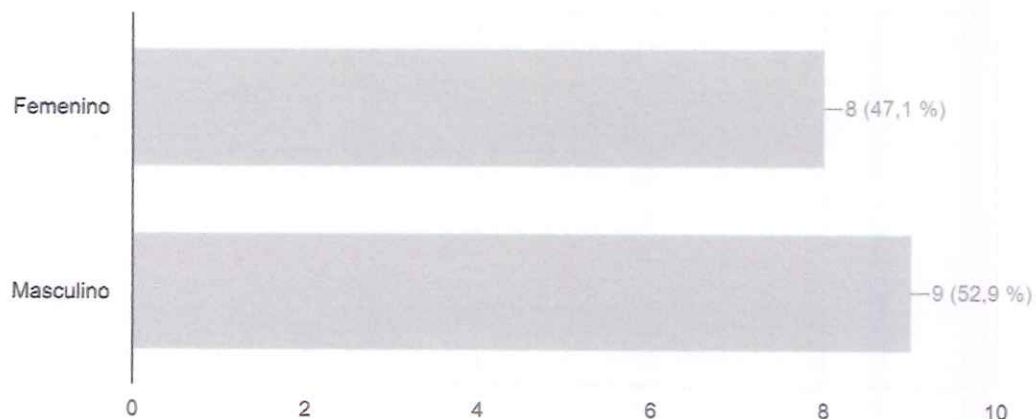
**Nota:** La figura muestra el nivel profesional al cual pertenece cada trabajador de la Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P.- ESANT S.A. E.S.P, donde el 47,1% pertenece al nivel directivo, el 35,3% pertenece al nivel profesional, el 5,9% pertenece al nivel técnico, el 11,8% al nivel operativo. Fuente: Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVjzf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

## Genero

**Figura 3**  
Seleccione el género al cual pertenece

Selección el género al cual pertenece

0 de 17 respuestas correctas





**Nota:** La figura muestra el género (masculino o femenino) a la cual pertenece cada trabajador de la Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P.- ESANT S.A. E.S.P., donde el 47,1% pertenece al género femenino y el 52,9% al género masculino. Fuente: Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVjzf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

## Orientación organizacional

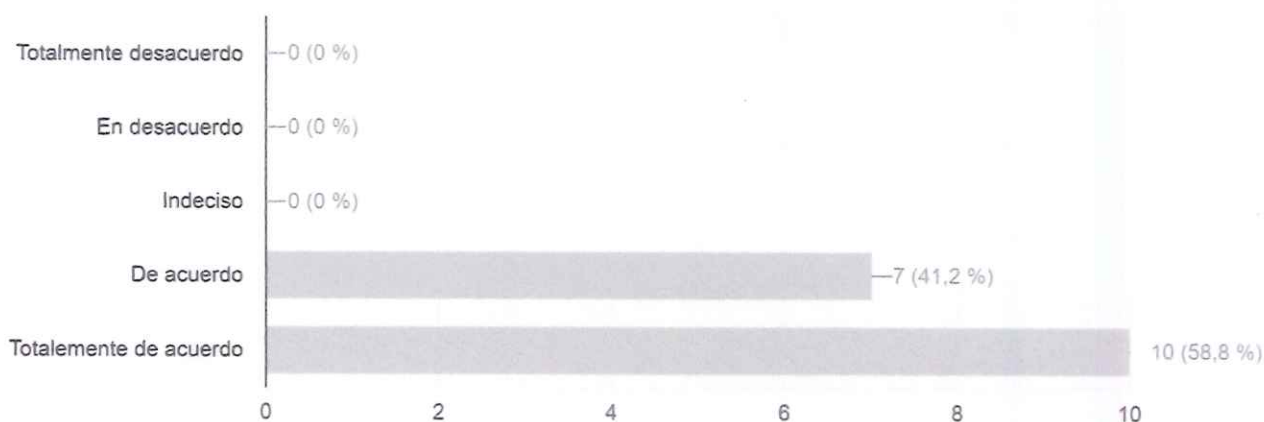
En las siguientes preguntas calificará teniendo en cuenta las siguientes opciones:

1. Totalmente desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indeciso
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

**Figura 4**  
Conocimiento de la misión y visión de la ESANT

Yo conozco la misión y la visión de la Empresa de Servicios Públicos de Santander ESANT S.A. E.S.P.

0 de 17 respuestas correctas

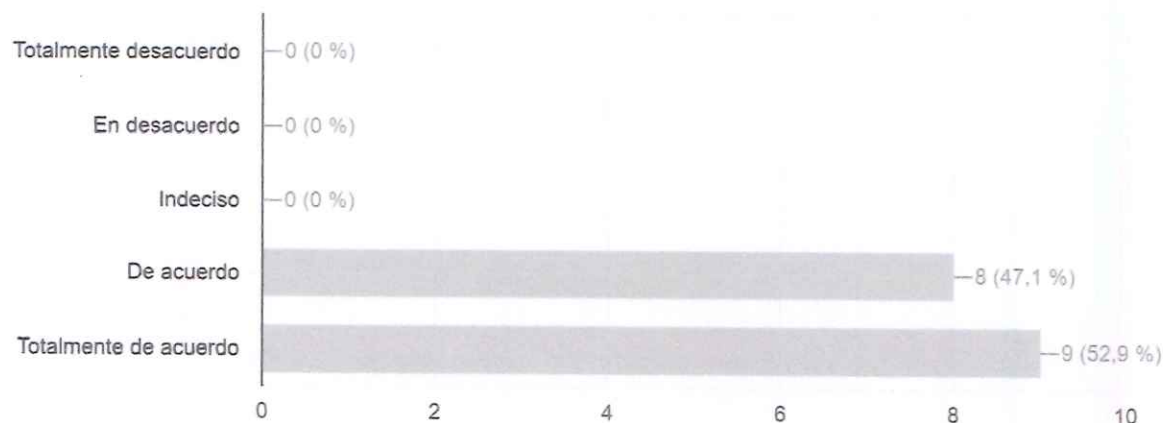


**Nota:** La tabla muestra el conocimiento que tienen los trabajadores de la ESANT respecto a la Misión y Visión de la organización, donde el 41,2% dicen estar de acuerdo, y el 58,8 % afirman estar totalmente de acuerdo. Fuente: Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVjzf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

**Figura 5**  
**Planeación Institucional de la ESANT**

Conozco la manera en como se desarrolla la planeación institucional en la ESANT

0 de 17 respuestas correctas

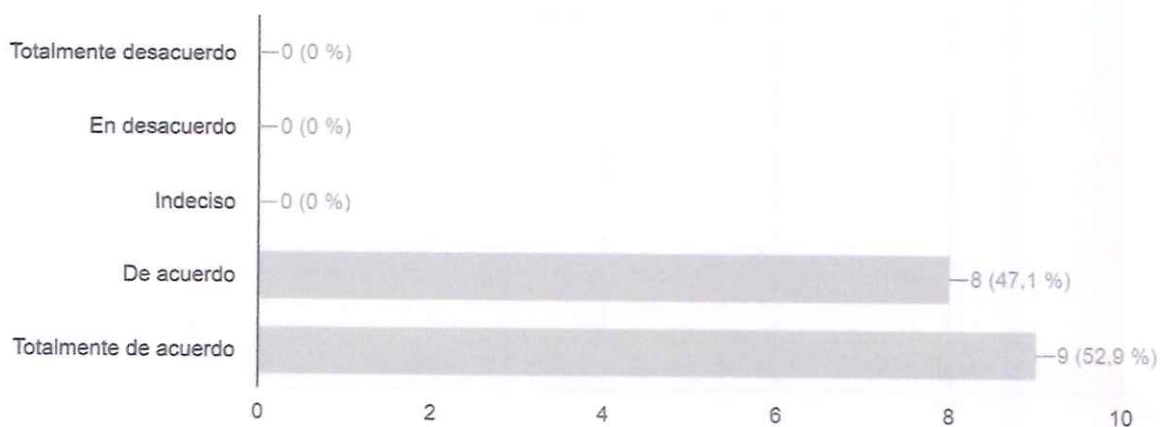


**Nota:** La gráfica muestra que el 100% de los participantes afirma conocer la manera en que se desarrolla la planeación institucional en la ESANT. El 52,9% selecciona la opción "totalmente de acuerdo" y el 47,1% la opción "de acuerdo", lo que indica un alto nivel de claridad y comprensión sobre los procesos de planeación dentro de la entidad. No se registran respuestas en las categorías de desacuerdo, totalmente en desacuerdo o indeciso, lo cual refleja que no existen dudas ni percepciones negativas frente a este aspecto institucional. Este resultado sugiere que los colaboradores se sienten informados sobre la estructura, procedimientos y lineamientos que guían la planeación institucional, lo que favorece la articulación interna y la coherencia en el desarrollo de objetivos estratégicos. Además, evidencia que la comunicación organizacional en torno a estos procesos está siendo efectiva y contribuye a fortalecer la participación y el compromiso del personal con la gestión institucional. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHVtE0HBQ4u1BvVjzf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

**Figura 6**  
**Objetivos estratégicos**

Tengo entendido los objetivos estratégicos de la ESANT

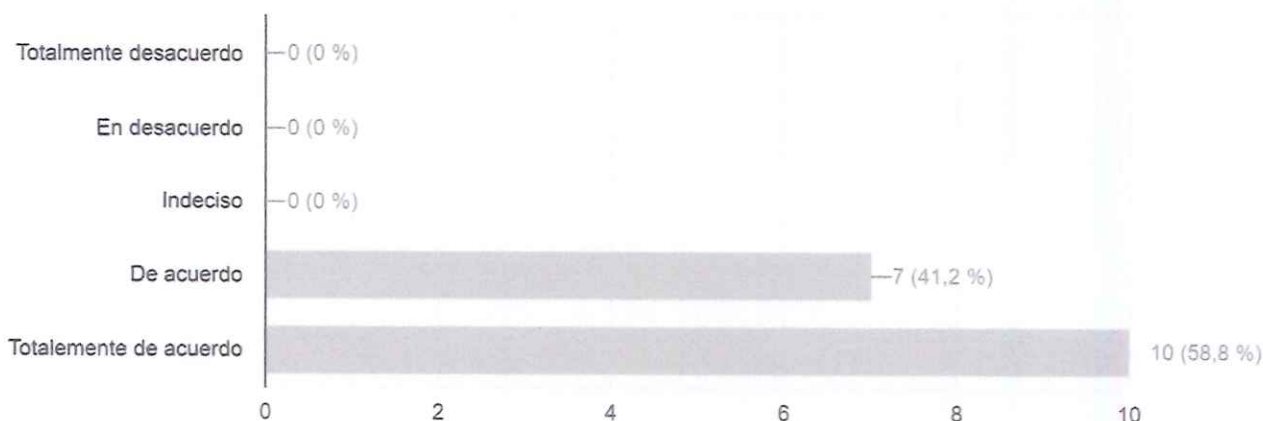
0 de 17 respuestas correctas



**Nota:** La gráfica muestra que el 100% de los participantes afirma entender los objetivos estratégicos de la ESANT, dado que el 52,9% selecciona la opción "totalmente de acuerdo" y el 47,1% elige "de acuerdo". No se registran respuestas en las categorías "indeciso", "en desacuerdo" o "totalmente en desacuerdo", lo que evidencia una claridad plena frente a los lineamientos estratégicos de la entidad. Este resultado refleja que los colaboradores consideran que la organización comunica de manera adecuada sus objetivos estratégicos y que estos han sido comprendidos por la mayoría del equipo. A su vez, este nivel de entendimiento favorece la coherencia institucional, facilita la toma de decisiones y promueve que las acciones de los trabajadores se alineen con la dirección estratégica general de la ESANT. Fuente: Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVzf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

**Figura 7**  
**Valores institucionales**

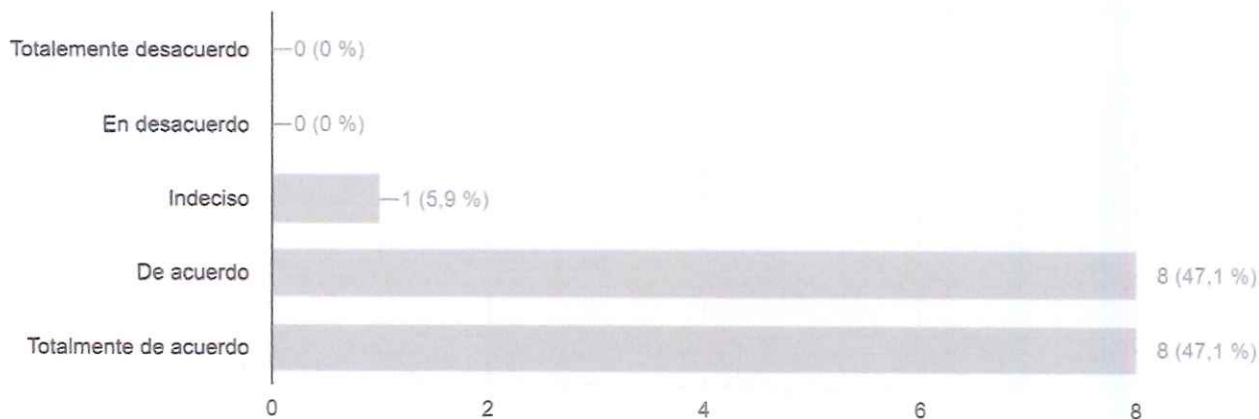
Sé los valores institucionales (código de integridad) que debo practicar en el desarrollo de mi labor  
0 de 17 respuestas correctas



**Nota:** La gráfica muestra que el 100% de los participantes afirma conocer los valores institucionales, específicamente los relacionados con el código de integridad que deben aplicar en el desarrollo de su labor. El 58,8% selecciona la opción "totalmente de acuerdo" y el 41,2% marca "de acuerdo", lo cual evidencia un alto nivel de claridad frente a los principios éticos y comportamentales que orientan la actuación dentro de la entidad. No se registran respuestas en las categorías "indeciso", "en desacuerdo" o "totalmente en desacuerdo", lo que indica que no existen dudas ni percepciones negativas respecto a este aspecto. Este resultado sugiere que los trabajadores han recibido información clara y efectiva sobre los valores institucionales y que estos han sido apropiados de manera positiva. Además, refleja un ambiente organizacional en el que la ética, la integridad y el cumplimiento de los lineamientos conductuales son comprendidos como elementos esenciales del ejercicio laboral, lo que contribuye a fortalecer la cultura organizacional y la confianza interna. Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVzf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

### Sé que tipos de procesos existen en la ESANT S.A. E.S.P.

0 de 17 respuestas correctas

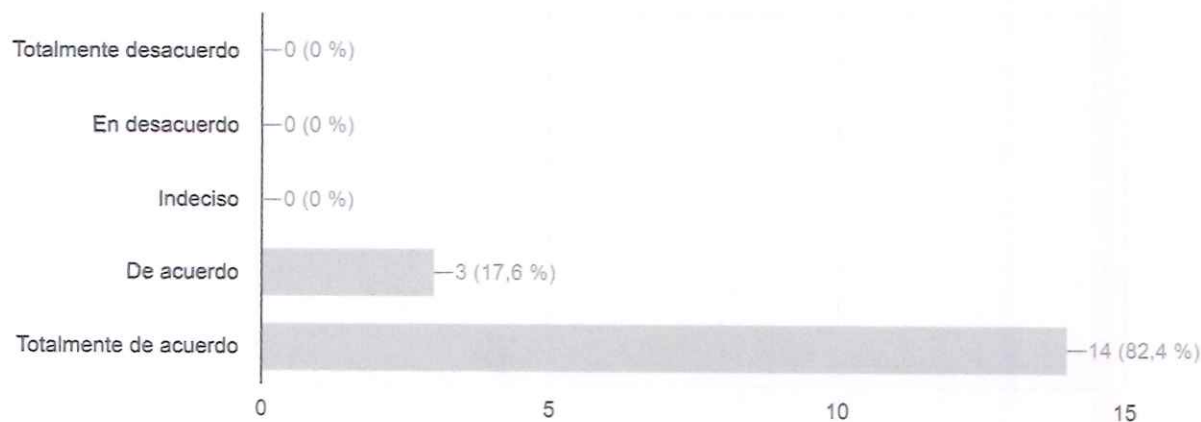


**Nota:** La gráfica muestra que existe un alto nivel de conocimiento sobre los tipos de procesos en la ESANT S.A. E.S.P., ya que el 94,2 % de los participantes manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación, mientras que no se registraron respuestas en desacuerdo. Solo un 5,9 % se mostró indeciso, lo que indica una mínima oportunidad de mejora en términos de socialización o claridad de la información interna. En general, los resultados reflejan una percepción positiva y consolidada respecto al entendimiento de los procesos dentro de la entidad. Fuente: Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVjzf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

Figura 9  
Reconozco que tipos de procesos pertenecen mi área de trabajo

### Reconozco a qué tipo de procesos pertenece mi área de trabajo

0 de 17 respuestas correctas

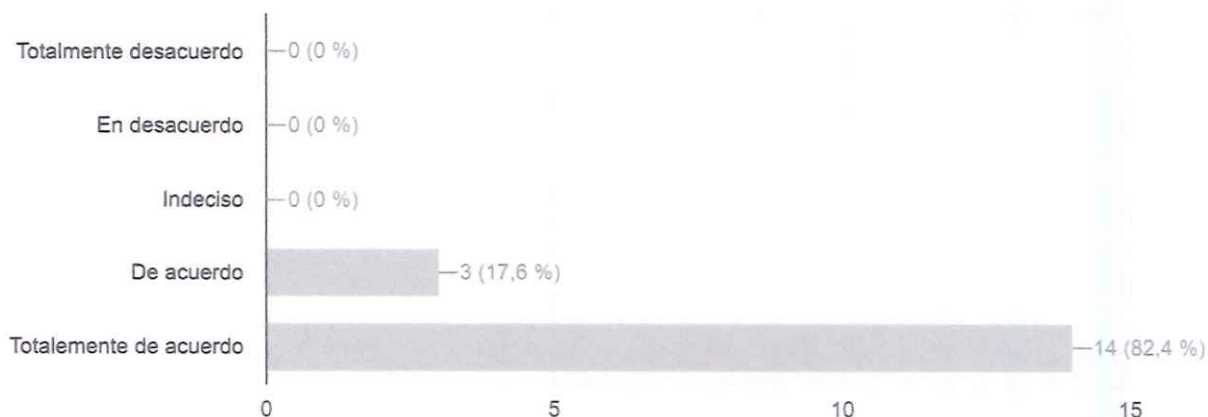


**Nota:** La gráfica evidencia un muy alto nivel de claridad por parte del personal respecto al tipo de procesos al que pertenece su área de trabajo. El 82,4 % de los encuestados indicó estar totalmente de acuerdo y el 17,6 % de acuerdo, lo que significa que la totalidad de los participantes (100 %) reconoce adecuadamente la clasificación de su área dentro del sistema de procesos institucional. No se presentan respuestas indecisas ni negativas, lo que sugiere una comunicación interna efectiva, un buen entendimiento del modelo de procesos y una adecuada socialización de la estructura organizacional. En conjunto, los resultados reflejan un fortalecimiento del conocimiento interno y una apropiación sólida del enfoque por procesos dentro de la entidad. Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVjzf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

**Figura 10**  
**Reconozco a que tipos de proceso pertenezco**

### Reconozco a qué proceso pertenezco

0 de 17 respuestas correctas

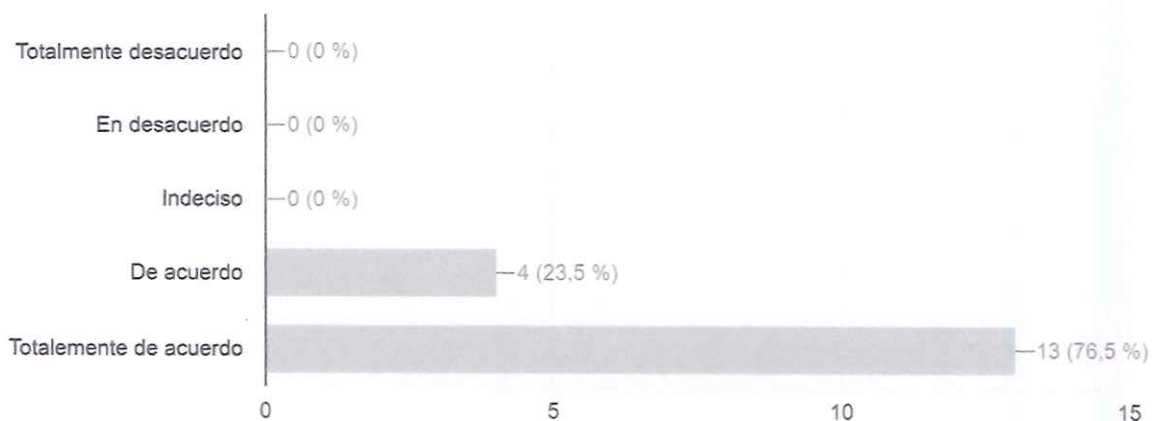


**Nota:** La gráfica muestra que existe un reconocimiento pleno y generalizado por parte de los encuestados sobre el proceso al que pertenecen dentro de la organización. El 82,4 % de los participantes seleccionó totalmente de acuerdo y el \*17,6 % de acuerdo, lo que significa que el 100 % tiene claridad sobre su proceso de adscripción. No se registran respuestas indecisas ni negativas, lo cual evidencia una comunicación interna efectiva, una adecuada socialización del modelo de procesos y una sólida apropiación de la estructura organizacional. En síntesis, los resultados reflejan un nivel de conocimiento muy alto que fortalece la correcta gestión y alineación de las funciones dentro de la entidad. Fuente: Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVjzf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

**Figura 11**  
**Objetivos del área**

Conozco los objetivos de mi área

0 de 17 respuestas correctas



**Nota:** La gráfica muestra que el 100% de los participantes afirma conocer los objetivos de su área, con un 76.5% que está totalmente de acuerdo y un 23.5% que está de acuerdo, sin respuestas en desacuerdo o indecisas. Esto indica una comunicación interna efectiva y una alta claridad respecto a las metas del área, reflejando un equipo alineado y seguro sobre los objetivos que deben cumplir. Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVjzf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

**Figura 12**  
**Políticas de la ESANT**

Tengo entendidas todas las políticas de la ESANT S.A. E.S.P.

0 de 17 respuestas correctas



**Nota:** La gráfica muestra que todos los participantes consideran entender las políticas de la ESANT S.A. E.S.P., dado que no se registran respuestas en desacuerdo ni indecisas. El 58.8% de los encuestados afirma estar totalmente de acuerdo y el 41.2% está de acuerdo, lo que indica un nivel muy alto de comprensión y apropiación de las políticas institucionales. Estos resultados reflejan una comunicación clara y efectiva, así como un adecuado proceso de socialización interna de las políticas, sin evidencias de confusión o desconocimiento entre los colaboradores. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVjzf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

## Comunicación e integración

En las siguientes preguntas calificará teniendo en cuenta las siguientes opciones:

1. Totalmente desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indeciso
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

**Figura 13**  
**Comunicación Interna del área**

En mi área, hay una buena comunicación entre compañeros lo que facilita el logro de resultados.  
0 de 17 respuestas correctas



**Nota:** La gráfica evidencia una percepción altamente positiva sobre la comunicación dentro del área. El 100% de los participantes considera que existe una buena comunicación entre compañeros que facilita el logro de resultados, ya que no se registran respuestas en desacuerdo ni indecisas. El 76.5% está totalmente de acuerdo y el 23.5% está de acuerdo, lo que refleja un ambiente laboral colaborativo, cohesionado y orientado al trabajo en equipo. Este resultado sugiere que la interacción entre los miembros del área es efectiva y contribuye directamente al cumplimiento de los objetivos y a la eficiencia operativa. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVjzf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

**Figura 14**  
**Comunicación con mis compañeros**

Yo utilizo una buena comunicación con mis compañeros

0 de 17 respuestas correctas



**Nota:** La gráfica muestra que la percepción sobre el uso de una buena comunicación con los compañeros es altamente positiva, ya que el 88.2 % de los participantes seleccionó "Totalmente de acuerdo" y el 11.8 % "De acuerdo", sin registrarse respuestas neutrales ni negativas. Esto indica que todos los encuestados consideran que mantienen una comunicación adecuada dentro del grupo, lo que sugiere un ambiente colaborativo, relaciones interpersonales fluidas y ausencia de problemas comunicativos según esta evaluación.

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional  
link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HbQ4u1BvVjzf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

**Figura 15**  
**Compartir información**

Mis compañeros me comparten información útil para desarrollar mis actividades

0 de 17 respuestas correctas



**Nota:** La gráfica muestra que la percepción sobre el intercambio de información útil entre compañeros es muy positiva. El 76.5 % de los encuestados seleccionó "Totalmente de acuerdo" y el 23.5 % "De acuerdo", mientras que no se registraron respuestas neutrales ni negativas. Esto indica que todos consideran que reciben información relevante para desarrollar sus actividades, evidenciando un ambiente de colaboración y apoyo mutuo dentro del equipo, así como una comunicación efectiva orientada al desempeño.

Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVjzf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

**Figura 16**  
Cana de comunicación con mi líder

El canal de comunicación con mi líder es bueno

0 de 17 respuestas correctas

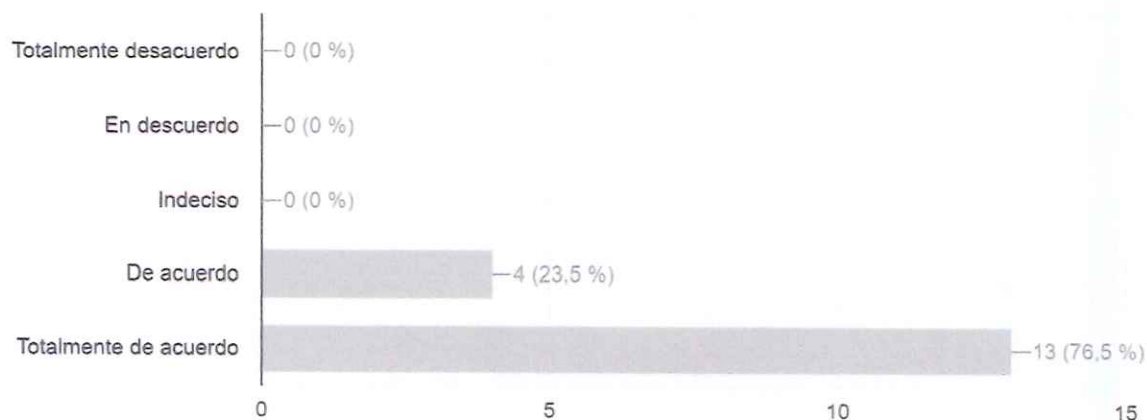


**Nota:** La gráfica refleja que la percepción sobre el canal de comunicación con el líder es ampliamente positiva. El 82.4 % de los encuestados seleccionó "Totalmente de acuerdo" y el 17.6 % "De acuerdo", sin registrarse respuestas neutrales ni negativas. Esto indica que todos consideran que la comunicación con su líder es efectiva, clara y accesible, lo que sugiere una relación de liderazgo abierta, confianza para expresar inquietudes y una gestión que facilita el flujo de información dentro del equipo. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVjzf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

**Figura 17**  
**Como resolver un problema en el área**

Quando surge un problema en el área, sé con exactitud quién debe resolverlo

0 de 17 respuestas correctas

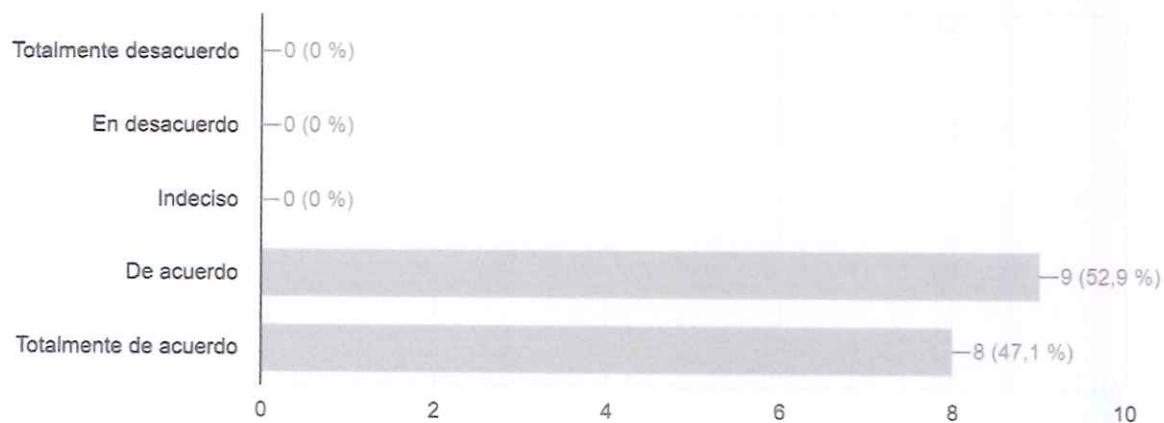


**Nota:** La gráfica muestra una percepción claramente positiva respecto a la afirmación "Cuando surge un problema en el área, sé con exactitud quién debe resolverlo". De las 17 respuestas, ninguna se ubicó en desacuerdo, totalmente en desacuerdo o indeciso, lo que indica que no existe incertidumbre significativa sobre la asignación de responsabilidades. El 23.5% (4 personas) manifestó estar de acuerdo, mientras que una amplia mayoría del 76.5% (13 personas) seleccionó "totalmente de acuerdo". Esto refleja que dentro del área existe un alto nivel de claridad sobre los roles y encargados para la resolución de problemas, lo cual sugiere una estructura organizativa bien definida y procesos internos entendidos por la mayoría del equipo. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVjz-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

**Figura 18**  
**Nivel de comunicación de las direcciones**

Existe un nivel de buena comunicación entre las diferentes Direcciones de la ESANT S.A. E.S.P.

0 de 17 respuestas correctas

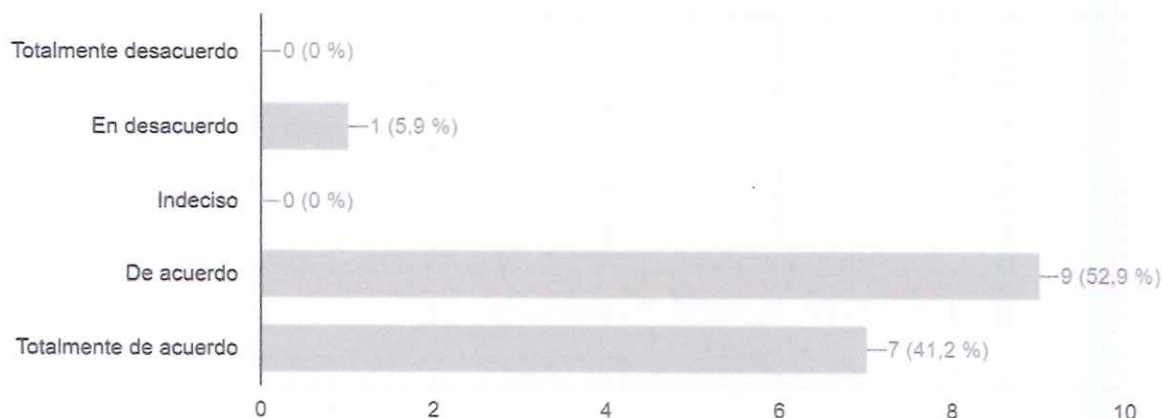


**Nota:** La gráfica muestra que el 100% de los 17 encuestados percibe que existe un buen nivel de comunicación entre las diferentes Direcciones de la ESANT S.A. E.S.P., ya que todas las respuestas se concentran en las opciones "De acuerdo" (52,9%) y "Totalmente de acuerdo" (47,1%), sin registros de desacuerdo ni indecisión. Esto evidencia un consenso totalmente positivo sobre la comunicación interna, lo cual sugiere que las interacciones entre áreas son efectivas y valoradas por el personal, aunque aún existe un pequeño margen para fortalecer esta percepción hacia niveles máximos de satisfacción. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVjzf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

**Figura 19**  
**Comunicación oficiales e informales**

Me entero de lo que ocurre en la ESANT S.A. E.S.P., más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales

0 de 17 respuestas correctas



**Nota:** La gráfica muestra que la mayoría de los 17 encuestados considera que en la ESANT S.A. E.S.P. se enteran de lo que ocurre principalmente a través de comunicaciones oficiales antes que por canales informales. El 52,9 % respondió "De acuerdo" y el 41,2 % "Totalmente de acuerdo", lo que representa un 94,1 % de percepción positiva respecto a la efectividad de los medios formales de comunicación interna. Solo una persona (5,9 %) manifestó estar en desacuerdo y no hubo respuestas neutrales ni totalmente negativas. Esto indica que la organización cuenta con canales oficiales que son considerados confiables y suficientemente utilizados, aunque el pequeño porcentaje en desacuerdo sugiere que aún puede haber oportunidades para reforzar la claridad, frecuencia o alcance de estas comunicaciones formales. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVjzf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

## Trabajo en equipo

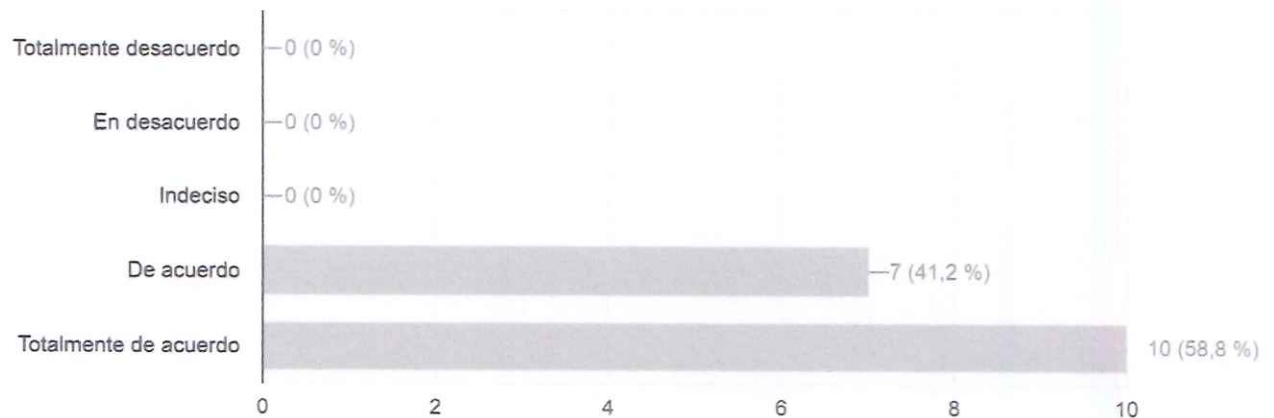
En las siguientes preguntas calificará teniendo en cuenta las siguientes opciones:

1. Totalmente desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indeciso
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

**Figura 20**  
**Actividades de grupo**

Quando hay actividades en grupo, yo colaboro incondicionalmente y abiertamente con los otros miembros del equipo

0 de 17 respuestas correctas

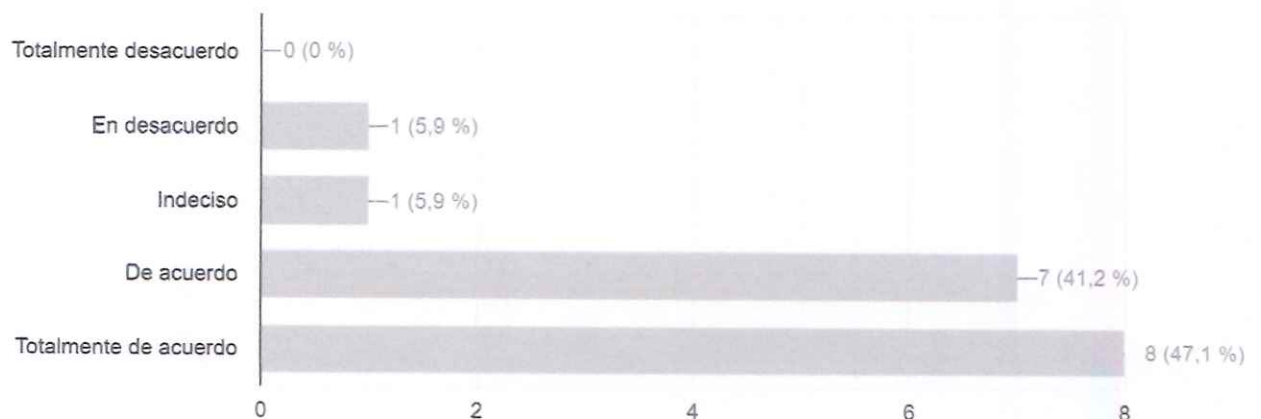


**Nota:** La gráfica muestra una percepción completamente positiva respecto a la colaboración en actividades grupales dentro del equipo. De los 17 encuestados, ninguno seleccionó opciones negativas ni neutrales, lo que evidencia un alto nivel de compromiso y disposición para trabajar en conjunto. El 58,8 % afirmó estar "Totalmente de acuerdo" y el 41,2 % "De acuerdo" con que colaboran incondicional y abiertamente cuando hay actividades en grupo. Estos resultados reflejan un ambiente laboral donde predomina la cooperación, la apertura y la participación activa, elementos clave para el buen funcionamiento del trabajo en equipo y el logro de objetivos colectivos dentro de la organización. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVjzf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

**Figura 21**  
**Participación del grupo**

Quando se asignan responsabilidades y se asumen compromisos dentro del equipo de trabajo, todos participan activamente

0 de 17 respuestas correctas

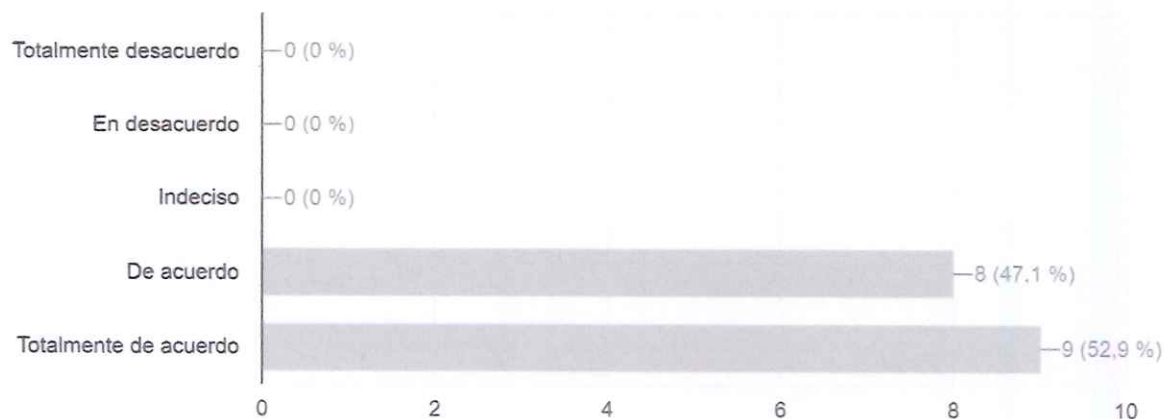


**Nota:** La gráfica muestra que la mayoría del equipo percibe una participación activa cuando se asignan responsabilidades y compromisos, pues el 88.3% de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación, lo que refleja un buen nivel de colaboración y claridad en los roles dentro del grupo. Solo un 11.8% se muestra indeciso o en desacuerdo, lo que sugiere que, aunque el ambiente general es positivo, podría haber algunas experiencias individuales que indiquen áreas de mejora en la comunicación o en la distribución equitativa de tareas. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVjzf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

**Figura 22**  
Participación de las direcciones de la ESANT S.A. E.S.P.

Las Direcciones de la ESANT S.A. E.S.P. interactúan positivamente y como un todo, con el fin de alcanzar los objetivos de la institución.

0 de 17 respuestas correctas



**Nota:** La gráfica muestra una valoración completamente positiva sobre la interacción entre las Direcciones de la ESANT S.A. E.S.P., ya que el 47,1% de los encuestados está de acuerdo y el 52,9% está totalmente de acuerdo, sumando un 100% de percepción favorable. Esta unanimidad indica que las direcciones trabajan de manera coordinada, mantienen una relación funcional y colaboran efectivamente para alcanzar los objetivos institucionales, sin presencia de desacuerdos ni respuestas indecisas Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVjzf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

Figura 23

Aportes del personal en los equipos de trabajo

Las personas de los equipos de trabajo en que he participado, aportan lo que se espera de ellas para realización de las actividades

0 de 17 respuestas correctas



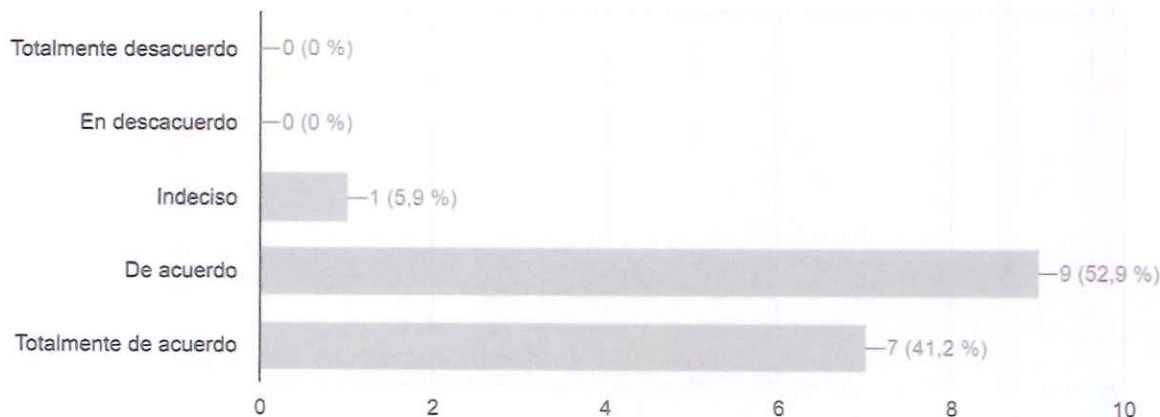
**Nota:** La gráfica muestra una valoración mayoritariamente positiva sobre el aporte de las personas en los equipos de trabajo. El 47,1% de los encuestados indicó estar *totalmente de acuerdo* y el 41,2% *de acuerdo* en que los integrantes cumplen con lo esperado para la realización de las actividades, lo que suma un 88,3% de percepción favorable. Solo un 11,8% se mostró *indeciso*, sin respuestas en desacuerdo, lo que sugiere que, aunque la experiencia general es muy positiva, existe un pequeño grupo que percibe variación en el nivel de aporte o cumplimiento dentro de los equipos. En conjunto, los resultados reflejan un buen desempeño colaborativo y una contribución adecuada por parte de la mayoría de los miembros. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVjzf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

Figura 24

Trabajo autónomo por grupos de las direcciones de la ESANT S.A. E.S.P.

Mi equipo de trabajo realiza las actividades con autonomía, respecto de otros grupos de trabajo que existen en la ESANT S.A. E.S.P.

0 de 17 respuestas correctas



**Nota:** La gráfica muestra que el 94,1 % de los encuestados percibe que su equipo de trabajo realiza sus actividades con autonomía, ya que el 52,9 % está "de acuerdo" y el 41,2 % "totalmente de acuerdo" con la afirmación. Solo un 5,9 % se mantiene indeciso y no se registran respuestas en desacuerdo. Estos resultados reflejan una valoración ampliamente positiva sobre la autonomía de los equipos dentro de la ESANT S.A. E.S.P. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVjzf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

## Capacidad profesional

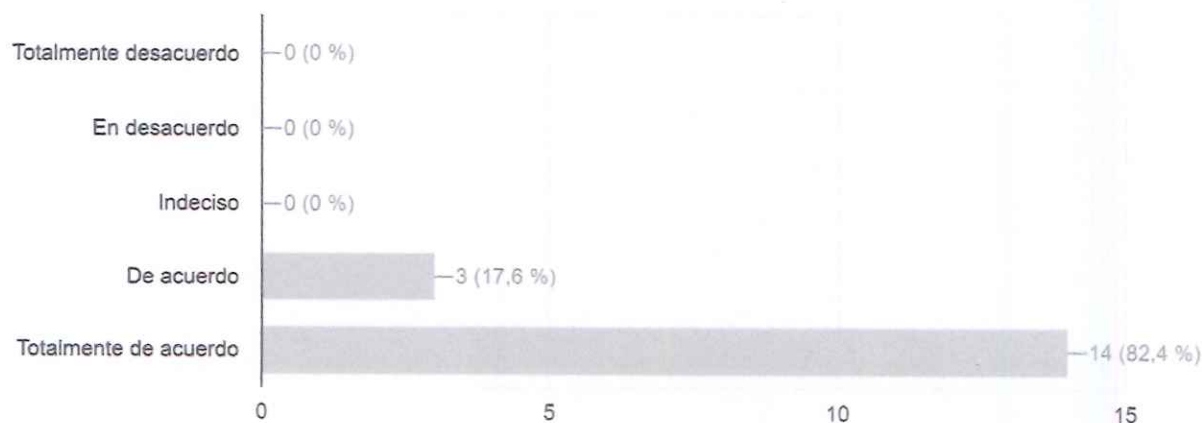
En las siguientes preguntas calificará teniendo en cuenta las siguientes opciones:

1. Totalmente desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indeciso
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

**Figura 25**  
Aplicación de conocimientos

Desarrollando mis actividades, hago una buena utilización de mis conocimientos.

0 de 17 respuestas correctas



**Nota:** La gráfica muestra que el 100 % de los encuestados considera que utiliza bien sus conocimientos al desarrollar sus actividades, ya que el 82,4 % está "totalmente de acuerdo" y el 17,6 % "de acuerdo", sin respuestas indecisas ni en desacuerdo; esto refleja una percepción altamente positiva sobre el aprovechamiento de las competencias del personal en sus funciones. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVjzf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

**Figura 26**  
**Destreza requerida para mis actividades**

Yo tengo la destreza requerida para realizar mis actividades a cabalidad

0 de 17 respuestas correctas



**Nota:** La gráfica muestra una percepción altamente positiva sobre la destreza que poseen los trabajadores para realizar sus actividades a cabalidad. El 88,2 % de los encuestados seleccionó "totalmente de acuerdo" y el 11,8 % "de acuerdo", sin respuestas en desacuerdo ni indecisas. Esto indica que el 100 % de las personas considera que cuenta con las habilidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera competente, lo que refleja un nivel muy alto de confianza en sus capacidades y una adecuada correspondencia entre las tareas asignadas y la preparación del personal. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVizf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

**Figura 27**  
**Carga laboral**

Me es fácil manejar adecuadamente mi carga de actividades

0 de 17 respuestas correctas



**Nota:** La gráfica muestra que el 100 % de los 17 participantes considera que le resulta fácil manejar su carga de actividades, ya que todas las respuestas se concentran en "De acuerdo" (52.9 %) y "Totalmente de acuerdo" (47.1 %), sin opiniones negativas ni indecisas. Esto refleja una percepción altamente positiva y homogénea sobre la gestión del trabajo o responsabilidades, lo que sugiere que el grupo se siente seguro, organizado y capaz de manejar adecuadamente sus tareas. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVjzf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

**Figura 28**  
**Nivel de expectativas de metas**

Siempre supero las expectativas de las metas que se me asignan

0 de 17 respuestas correctas

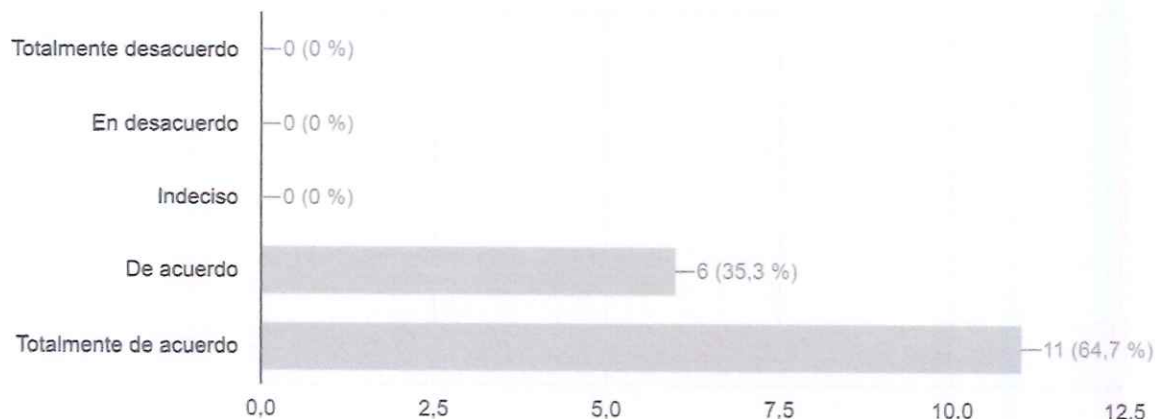


**Nota:** La gráfica evidencia que la totalidad de los 17 participantes considera que supera regularmente las expectativas de las metas asignadas, pues todas las respuestas se concentran en "De acuerdo" (47.1 %) y "Totalmente de acuerdo" (52.9 %). La ausencia de respuestas negativas o indecisas muestra una percepción muy positiva del propio desempeño, indicando que el grupo se ve a sí mismo como altamente competente, consistente y capaz de exceder los objetivos establecidos. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVjzf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

**Figura 29**  
**Esfuerzo extra por parte de los trabajadores**

Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la ESANT S.A. E.S.P.

0 de 17 respuestas correctas

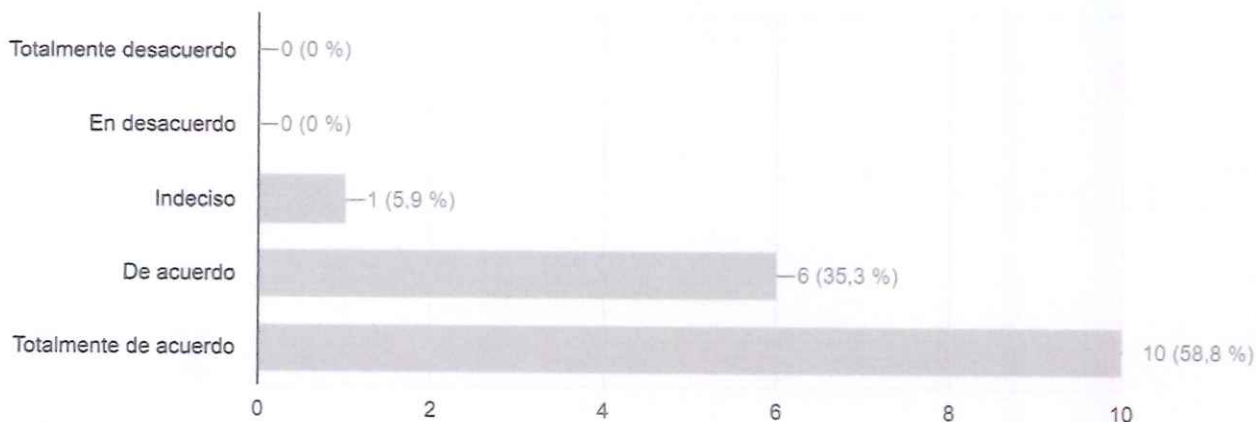


**Nota:** La gráfica muestra que los 17 participantes tienen una actitud altamente favorable hacia realizar un esfuerzo adicional cuando es necesario para el bienestar de la entidad. Un 64,7 % seleccionó "Totalmente de acuerdo" y un 35,3 % "De acuerdo", mientras que no se registran respuestas negativas ni indecisas. Esto refleja un fuerte compromiso y disposición a colaborar más allá de lo requerido, evidenciando un alto sentido de responsabilidad, pertenencia y lealtad hacia la organización. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVjzf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

**Figura 30**  
**Motivación para participar y ejecutar actividades**

Me siento motivado para participar y ejecutar actividades en pro de los procesos de certificación

0 de 17 respuestas correctas



**Nota:** La gráfica muestra un alto nivel de motivación por parte de los participantes respecto a ejecutar actividades relacionadas con los procesos de certificación. De las 17 respuestas, el 94.1% expresó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación, siendo "Totalmente de acuerdo" la opción más frecuente con un 58.8%. Solo una persona (5.9%) se mostró indecisa y ninguna manifestó desacuerdo. Esto refleja un grupo altamente comprometido y con una actitud positiva hacia las actividades de certificación, sin indicios de resistencia o desmotivación, lo cual genera un contexto favorable para avanzar en iniciativas vinculadas a estos procesos. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVjzf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

**Figura 31**  
Como me siento dentro de la ESANT S.A. E.S.P.

Dentro de la ESANT S.A. E.S.P. me siento importante y valioso(a) como profesional

0 de 17 respuestas correctas



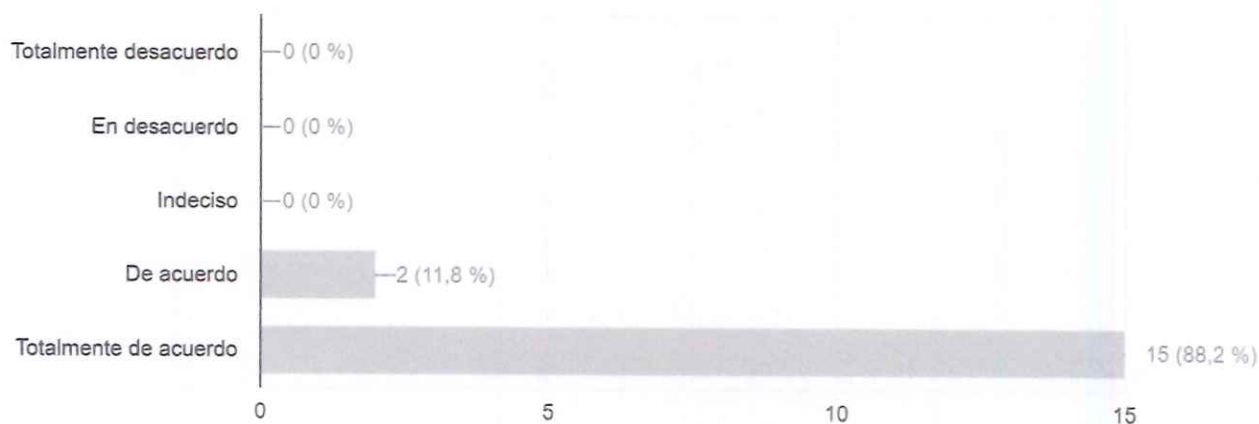
**Nota:** La gráfica muestra una percepción muy positiva respecto al sentimiento de importancia y valor profesional dentro de la ESANT S.A. E.S.P. De las 17 respuestas, el 100% de los participantes manifestó una opinión favorable: el 88.2% seleccionó "Totalmente de acuerdo" y el 11.8% restante escogió "De acuerdo". No se registraron respuestas en desacuerdo, totalmente en desacuerdo ni indecisas. Esto indica un alto nivel de reconocimiento y valoración profesional dentro de la organización, lo que sugiere un clima laboral sólido, en el que los colaboradores se sienten apreciados y significativos en su rol. Estos resultados reflejan una cultura organizacional saludable y fortalecida en términos de motivación, sentido de pertenencia y satisfacción profesional. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVjzf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

**Figura 32**

**Nivel de pertenencia de los trabajadores**

Me siento orgulloso (a) de prestar mis servicios profesionales a la ESANT S.A. E.S.P. y la recomendaría como un buen lugar para desarrollarse profesionalmente

0 de 17 respuestas correctas



**Nota:** La gráfica refleja un nivel excepcionalmente alto de orgullo y recomendación hacia la ESANT S.A. E.S.P. como lugar para prestar servicios y desarrollarse profesionalmente. Del total de 17 participantes, el 100% expresó una percepción positiva: el 88.2% seleccionó "Totalmente de acuerdo" y el 11.8% escogió "De acuerdo". No se registraron respuestas en desacuerdo, totalmente en desacuerdo ni indecisas, lo que evidencia una satisfacción generalizada.

Estos resultados indican que los colaboradores no solo se sienten orgullosos de trabajar con la entidad, sino que también la consideran un espacio adecuado para el crecimiento profesional y estarían dispuestos a recomendarla. Esto sugiere una imagen institucional fuerte, un ambiente laboral saludable y un nivel de compromiso elevado, factores clave para la retención del talento y la reputación organizacional.

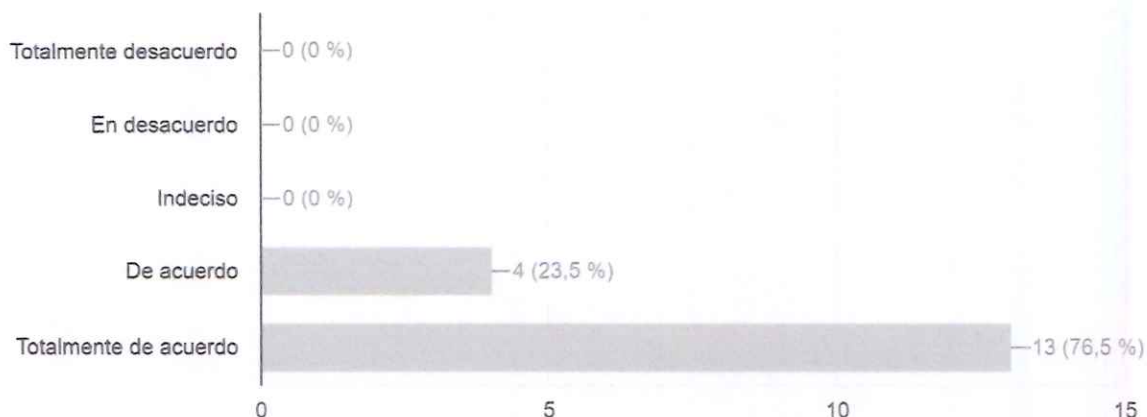
Fuente: Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVzf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

**Figura 33**

**Nivel de motivación para innovar e investigar**

En la ESANT S.A. E.S.P. me siento motivado (a) a innovar e investigar para desarrollar mejor mis actividades

0 de 17 respuestas correctas

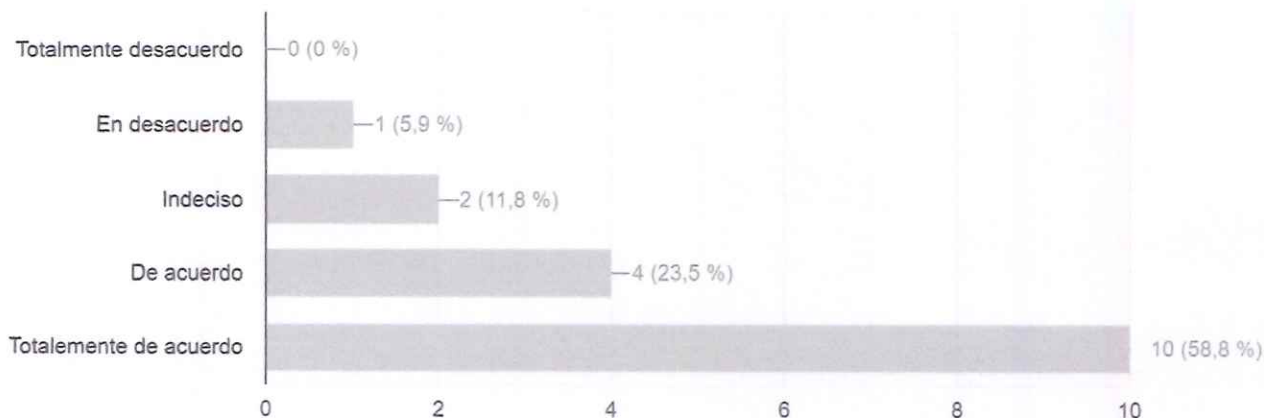


**Nota:** La gráfica muestra que el 100 % de los 17 participantes manifestó sentirse motivado para innovar e investigar en el desarrollo de sus actividades dentro de ESANT S.A. E.S.P., ya que el 76,5 % respondió "totalmente de acuerdo" y el 23,5 % respondió "de acuerdo", sin registrarse respuestas en los niveles de indecisión, desacuerdo o total desacuerdo. Estos porcentajes reflejan una percepción unánimemente positiva respecto a la motivación y el impulso hacia la innovación en la entidad. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHV0HBO4u1BVVizf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

**Figura 34**  
Nivel de ergonomía del puesto de trabajo de cada trabajador

Mi lugar de trabajo está adaptado a mis necesidades y a las características de las actividades que desempeño (es decir, es ergonómico).

0 de 17 respuestas correctas

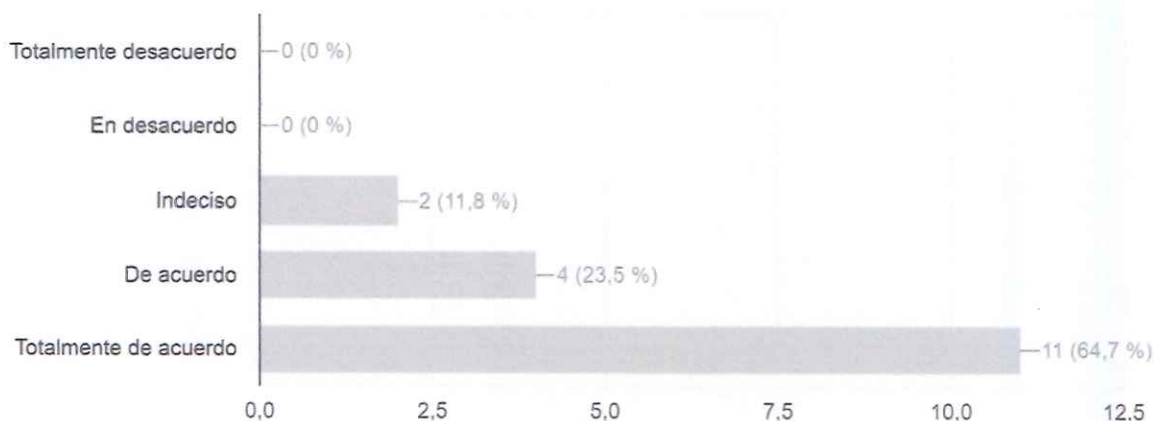


**Nota:** La gráfica muestra que el 58,8 % de los colaboradores percibe que su lugar de trabajo está completamente adaptado a sus necesidades y funciones, mientras que un 23,5 % adicional también está de acuerdo, lo que indica que más de cuatro de cada cinco trabajadores (82,3 %) experimentan condiciones ergonómicas favorables. No obstante, un 11,8 % se mantiene en una posición de incertidumbre y un 5,9 % expresa desacuerdo, lo cual sugiere la presencia de ciertas brechas en la percepción de bienestar físico y confort laboral. Desde una perspectiva psicológica, estos porcentajes señalan que, si bien el entorno laboral es mayormente satisfactorio, aún existen necesidades individuales que podrían requerir ajustes para fortalecer la sensación de comodidad y prevenir posibles riesgos psicosociales asociados a la ergonomía insuficiente. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVjzf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

**Figura 35**  
**Nivel de orden de mi lugar de trabajo**

Mi área permanece ordenada

0 de 17 respuestas correctas

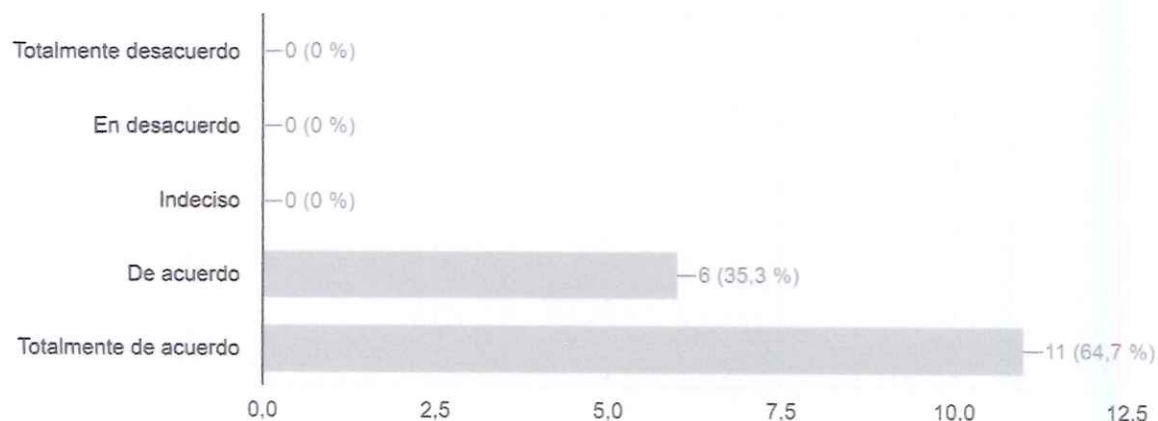


**Nota:** La gráfica evidencia que la mayoría de los colaboradores percibe su área de trabajo como ordenada, dado que el 64,7 % seleccionó "totalmente de acuerdo" y un 23,5 % adicional "de acuerdo", lo que suma un 88,2 % con una valoración positiva del orden en su entorno laboral. Sin embargo, un 11,8 % se ubicó en la opción "indeciso", lo cual sugiere que, aunque el orden es una práctica ampliamente interiorizada, aún existen personas que no perciben esta condición de manera constante. Desde una perspectiva psicológica, estos resultados son significativos, ya que el orden en el entorno físico suele estar asociado con mayor sensación de control, menor carga cognitiva y mejores niveles de bienestar emocional y productividad. La presencia de un pequeño grupo indeciso señala la importancia de seguir fortaleciendo hábitos organizacionales y estrategias de mantenimiento del orden que favorezcan la experiencia de todos los colaboradores. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVjzf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

**Figura 36**  
**Nivel de limpieza de mi lugar de trabajo**

Mi área permanece limpia

0 de 17 respuestas correctas



**Nota:** La gráfica muestra que el 100 % de los colaboradores percibe que su área de trabajo permanece limpia, con un 64.7 % totalmente de acuerdo y un 35.3 % de acuerdo, lo cual refleja una cultura organizacional sólida en hábitos de orden, disciplina y cuidado del entorno. Desde la perspectiva del clima laboral, esta percepción indica que el ambiente físico no solo cumple con los estándares esperados, sino que actúa como un facilitador del bienestar, la concentración y la productividad. Estos resultados sugieren prácticas consistentes de limpieza, liderazgo que refuerza comportamientos positivos y una alta corresponsabilidad entre colaboradores, si bien es recomendable complementar con otros indicadores para asegurar que esta unanimidad no responda únicamente a deseabilidad social. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVjzf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

**Figura 37**  
**Actividades de mantenimiento de mi lugar de trabajo**

En mi lugar de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias

0 de 17 respuestas correctas

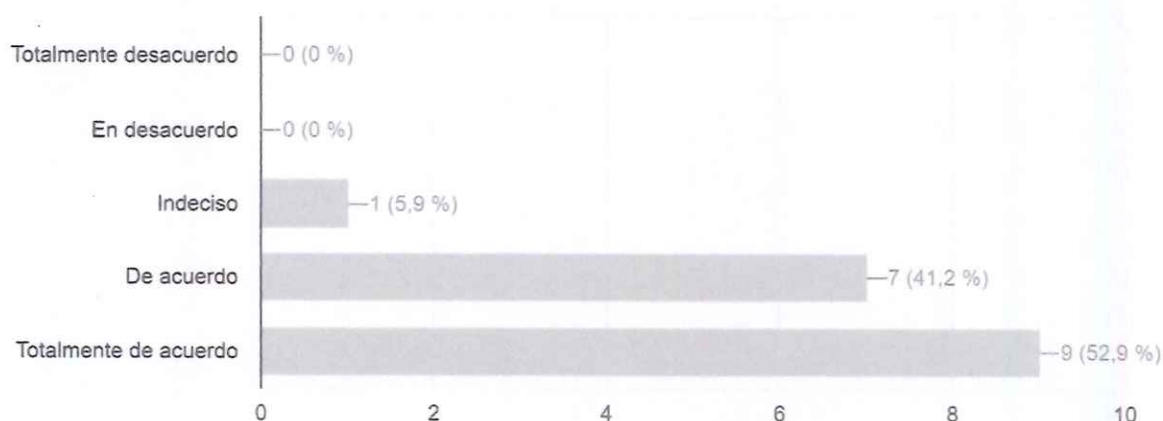


**Nota:** La gráfica muestra que el 88.3 % de los colaboradores percibe que las actividades de mantenimiento en su lugar de trabajo se realizan oportunamente (47.1 % totalmente de acuerdo y 41.2 % de acuerdo), mientras que solo un 11.8 % expresa dudas o desacuerdo. Desde la perspectiva del clima organizacional, estos resultados indican una percepción mayoritariamente positiva sobre la gestión del mantenimiento, lo que sugiere procesos relativamente eficientes y una infraestructura que responde a las necesidades operativas. No obstante, la presencia de respuestas en desacuerdo e indeciso señala áreas puntuales donde podría existir demora o comunicación insuficiente sobre las acciones de mantenimiento, por lo que convendría revisar la consistencia del servicio y la claridad de los canales de reporte para garantizar que todos los colaboradores perciban la misma oportunidad y eficacia. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVjzf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

**Figura 38**  
Tolerancia al ruido en mi puesto de trabajo

### El ruido de mi lugar de trabajo es tolerable

0 de 17 respuestas correctas

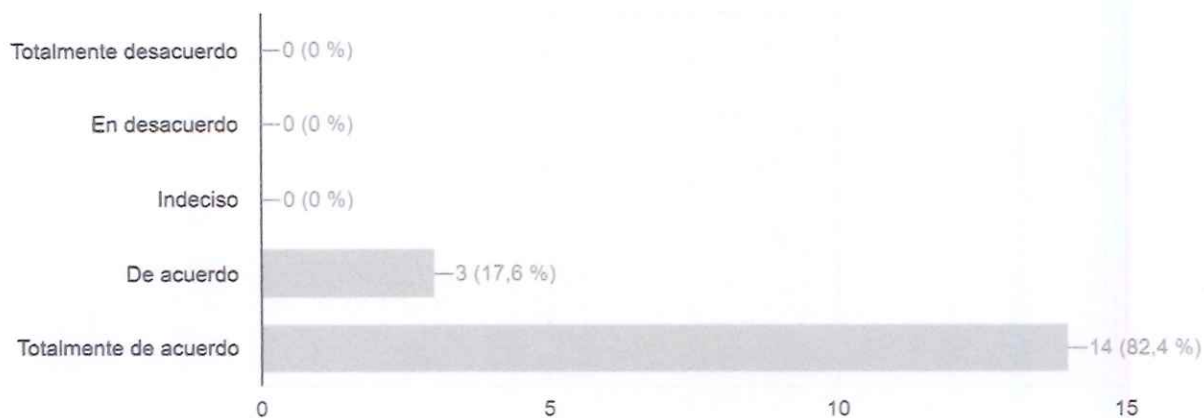


**Nota:** La gráfica indica que el 94.1 % de los colaboradores considera tolerable el ruido en su lugar de trabajo (52.9 % totalmente de acuerdo y 41.2 % de acuerdo), mientras que solo un 5.9 % se mantiene indeciso y no hay respuestas en desacuerdo. Desde la perspectiva del clima organizacional, estos resultados reflejan un ambiente sonoro que no interfiere de manera significativa con la concentración ni con el bienestar general, lo que favorece la productividad y reduce el estrés relacionado con el entorno físico. La mínima duda expresada por un colaborador sugiere que, aunque el ruido es mayormente manejable, puede existir algún punto específico o situación particular que convendría revisar para asegurar una experiencia uniforme para todos. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVjzf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

**Figura 39**  
Iluminación adecuada de mi puesto de trabajo

En mi lugar de trabajo la iluminación es la adecuada

0 de 17 respuestas correctas



**Nota:** La gráfica muestra que el 100% de los encuestados considera adecuada la iluminación en su lugar de trabajo, pues el 82.4% respondió "totalmente de acuerdo" y el 17.6% "de acuerdo", sin registrarse respuestas negativas ni indecisas. Estos resultados reflejan una percepción ambiental altamente favorable que probablemente contribuye al bienestar, la comodidad visual y la productividad, y aunque un consenso tan uniforme podría incluir cierto efecto de deseabilidad social, lo más evidente es que los trabajadores experimentan condiciones luminosas que consideran plenamente satisfactorias. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BVVjzf-Vnsr6T6idUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

**Figura 40**  
Nivel de ventilación

Mi lugar de trabajo tiene suficiente ventilación

0 de 17 respuestas correctas



**Nota:** La gráfica muestra que la mayoría de los encuestados considera que su lugar de trabajo cuenta con suficiente ventilación, ya que el 41.2% está "totalmente de acuerdo" y el 35.3% "de acuerdo", sumando un 76.5% de respuestas positivas. Sin embargo, también se observa un 11.8% de personas "en desacuerdo" y un 11.8% "indecisas", lo que indica que, aunque la percepción general es favorable, existe un pequeño pero significativo grupo que no experimenta la ventilación como totalmente adecuada, lo cual podría señalar áreas específicas con condiciones menos óptimas o variaciones en la experiencia ambiental dentro del espacio laboral. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKdnFHvE0HBQ4u1BvVjzf-Vnsr6T6ldUZeMMsJ1hUh68CPPw/viewform?usp=header>

## Estilo de dirección

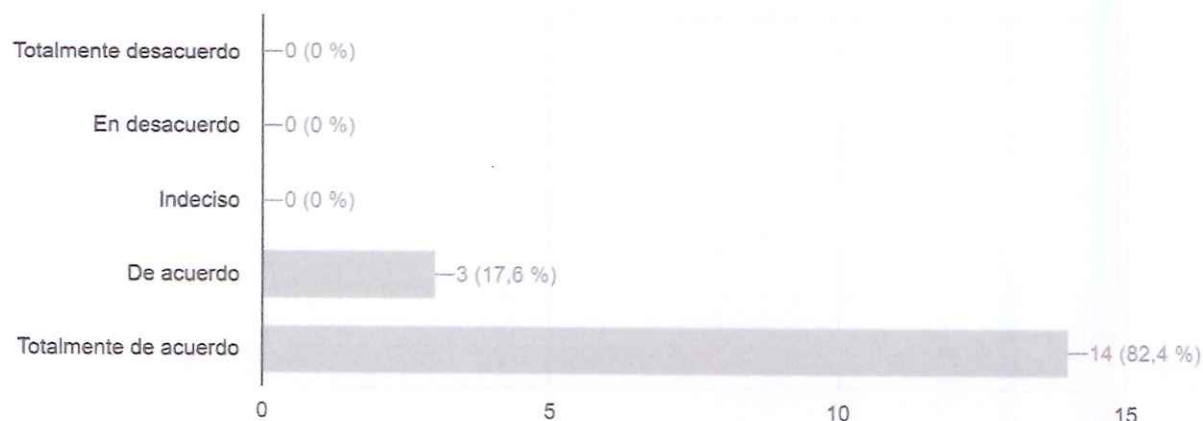
En las siguientes preguntas calificará teniendo en cuenta las siguientes opciones:

1. Totalmente desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indeciso
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

**Figura 41**  
Cualidades de mi líder

Mi líder tiene buenas cualidades humanas para nuestro equipo de trabajo, como respeto, buen trato, capacidad de escucha e interés por su gente

0 de 17 respuestas correctas



**Nota:** La gráfica muestra una valoración altamente positiva sobre las cualidades humanas del líder, ya que el 100 % de los 17 participantes está de acuerdo en que demuestra respeto, buen trato, capacidad de escucha e interés por su equipo; de ellos, un 82.4 % seleccionó "totalmente de acuerdo", mientras que el 17.6 % restante eligió "de acuerdo", sin registrarse respuestas negativas ni neutrales, lo que refleja un consenso sólido y una percepción muy favorable del liderazgo. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://forms.gle/57d9s1i8RrTNn4c48>

**Figura 42**  
**Asignación de actividades por parte de mi líder**

Mi líder asigna las actividades de forma equitativa

0 de 17 respuestas correctas

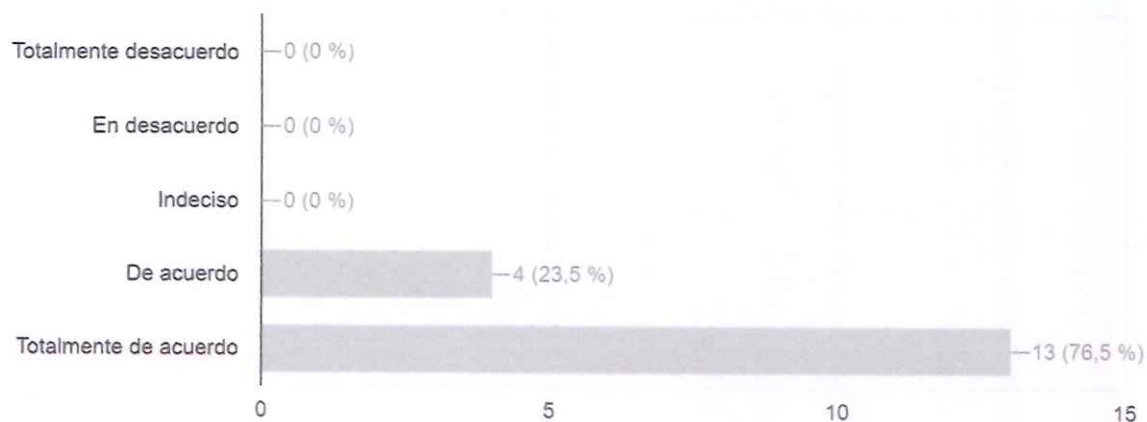


**Nota:** La gráfica refleja una percepción mayoritariamente positiva respecto a la equidad con la que el líder distribuye las actividades dentro del equipo. El 70.6 % de los participantes manifestó estar "totalmente de acuerdo" con que la asignación es justa, mientras que el 29.4 % restante indicó estar de acuerdo. No aparecen respuestas en desacuerdo, indecisas o negativas, lo cual sugiere que el equipo experimenta un alto nivel de confianza en los criterios de asignación de tareas. Desde una perspectiva psicológica, esta unanimidad indica que el líder genera un sentido de justicia organizacional, un componente clave para la motivación, el compromiso y el bienestar laboral. Cuando las personas perciben que los recursos y responsabilidades se distribuyen equitativamente, tienden a mostrar mayor satisfacción, menor estrés y una disposición más fuerte hacia la colaboración. En este caso, la gráfica evidencia un clima de trabajo donde predomina la percepción de trato justo y balanceado, lo que fortalece la cohesión y seguridad psicológica del equipo. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://forms.gle/57d9s1i8RrTNn4c48>

**Figura 43**  
**Mi líder apoya las ideas dadas por su equipo de trabajo**

Las ideas que se dan en los equipos de trabajo de mi área son apoyadas por mi líder del área

0 de 17 respuestas correctas

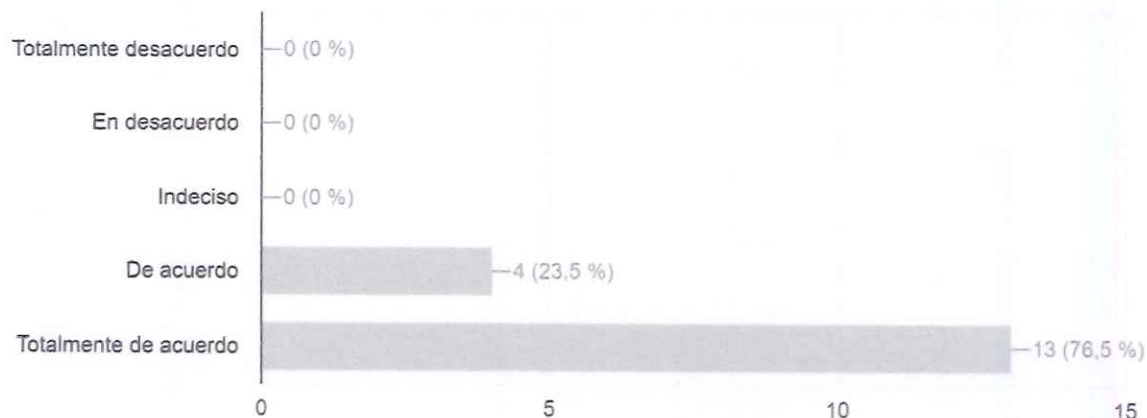


**Nota:** La gráfica muestra una percepción muy favorable respecto al apoyo que el líder brinda a las ideas generadas dentro de los equipos de trabajo. El 76.5 % de los participantes indicó estar totalmente de acuerdo en que sus propuestas son respaldadas por el líder, mientras que el 23.5 % restante señaló estar de acuerdo. No se registran respuestas neutras ni negativas, lo que evidencia un consenso sólido sobre la apertura y receptividad del liderazgo. Desde una perspectiva psicológica, esta valoración sugiere que el líder fomenta un clima de seguridad psicológica, donde las personas sienten que sus aportes son escuchados, valorados y tomados en cuenta. Esta sensación es fundamental para promover la creatividad, la participación activa y la confianza dentro del equipo. Cuando los colaboradores perciben apoyo a sus ideas, aumenta su motivación, sentimiento de pertenencia y disposición a innovar. En este caso, los datos reflejan un entorno laboral donde el líder potencia la voz de su equipo y fortalece las dinámicas de colaboración. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://forms.gle/57d9s1i8RrTNn4c48>

**Figura 44**  
**Conocimientos y destrezas de mi líder de trabajo**

Mi líder del área tiene los conocimientos y destreza para orientar mi labor

0 de 17 respuestas correctas



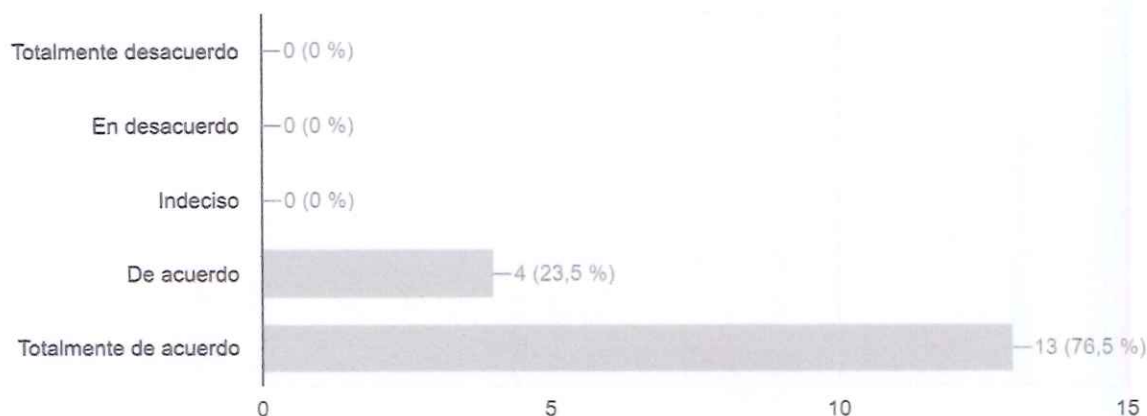
**Nota:** La gráfica evidencia que el 76.5 % de los participantes (13 de 17) seleccionó *Totalmente de acuerdo*, mientras que el 23.5 % restante (4 personas) eligió *De acuerdo*, y no se registran respuestas en las categorías de desacuerdo o indecisión. Esto significa que todas las personas evaluadas (100 %) tienen una percepción positiva sobre las capacidades de su líder para orientar su labor. El predominio del puntaje más alto sugiere no solo aceptación, sino un nivel de confianza muy elevado en las competencias del líder. La ausencia total de respuestas negativas refuerza la idea de una satisfacción generalizada, aunque también invita a considerar si existe una tendencia cultural hacia la respuesta positiva. En conjunto, los porcentajes reflejan un liderazgo altamente validado y una percepción prácticamente unánime de competencia y efectividad. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://forms.gle/57d9s1i8RrTNn4c48>

**Figura 45**

**Mi líder tiene en cuenta los conocimientos y habilidades de su equipo de trabajo en el momento de asignar actividades**

Mi líder del área asigna las actividades teniendo en cuenta nuestros conocimientos y habilidades

0 de 17 respuestas correctas



**Nota:** La gráfica muestra que el 76.5 % de los participantes (13 de 17) está *Totalmente de acuerdo* y el 23.5 % (4 personas) está *De acuerdo* con que su líder asigna las actividades teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades del equipo, sin registrarse respuestas en desacuerdo o indecisión. Esto refleja una percepción completamente positiva (100 %) sobre la forma en que el líder distribuye las tareas, indicando que los colaboradores sienten que sus competencias son reconocidas y valoradas en la asignación del trabajo. El predominio de la opción más alta sugiere que el equipo experimenta una fuerte alineación entre sus capacidades y las responsabilidades asignadas, lo que favorece la motivación, el sentido de justicia y el bienestar laboral. Aunque la ausencia de respuestas negativas podría estar influida por deseabilidad social, los porcentajes señalan un liderazgo que, desde la perspectiva del equipo, realiza una gestión de tareas acertada y ajustada a las habilidades individuales.

. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://forms.gle/57d9s1i8RrTNn4c48>

**Figura 46**

**Retroalimentación por parte de mi líder**

Recibo de mi líder de área (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mis actividades

0 de 17 respuestas correctas



**Nota:** La gráfica muestra que el 64.7 % de los participantes (11 de 17) está *Totalmente de acuerdo* y el 35.3 % (6 personas) está *De acuerdo* con que reciben de su líder observaciones que incluyen tanto aspectos positivos como aspectos negativos de sus actividades. No se registran respuestas en desacuerdo o indecisión, lo que indica que el 100 % del equipo percibe que recibe una retroalimentación equilibrada. Estos porcentajes reflejan un estilo de liderazgo que practica la retroalimentación constructiva, algo fundamental para el desarrollo profesional y el fortalecimiento del desempeño. El hecho de que la mayoría seleccione la opción más alta sugiere que los colaboradores no solo reconocen la existencia de retroalimentación, sino que la consideran clara, útil y completa. Aunque la unanimidad puede estar influida por factores como la deseabilidad social, en términos generales los datos apuntan a un ambiente donde la comunicación sobre el desempeño es constante, bidireccional y favorece un clima de aprendizaje continuo. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://forms.gle/57d9s1i8RrTNn4c48>

**Figura 47**  
**Mi líder tiene en cuenta mis sugerencias**

Mi líder del área tiene en cuenta las sugerencias que le formulo

0 de 17 respuestas correctas

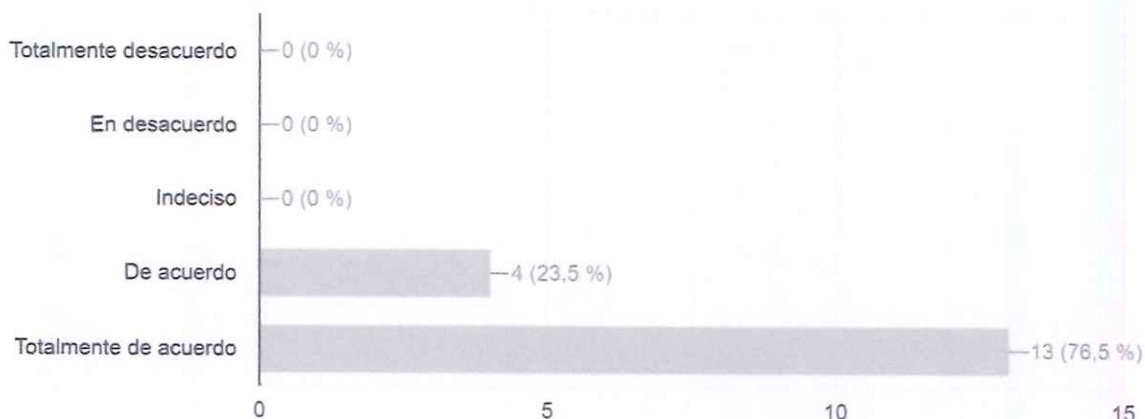


**Nota:** La gráfica muestra que 94.1 % de los colaboradores perciben que su líder toma en cuenta sus sugerencias (70.6 % totalmente de acuerdo y 23.5 % de acuerdo), lo cual indica un clima laboral positivo, con alta sensación de escucha, valoración y confianza. Solo 5.9 % expresa desacuerdo y no hay respuestas neutrales ni totalmente negativas, lo que sugiere experiencias mayoritariamente favorables y una comunicación efectiva dentro del equipo. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://forms.gle/57d9s1i8RrTNn4c48>

**Figura 48**  
**Coherencia y argumentos por parte de mi líder**

Mi líder del área, es coherente en sus argumentos y planteamientos

0 de 17 respuestas correctas



**Nota:** La gráfica muestra que 100 % de los colaboradores perciben coherencia en los argumentos y planteamientos de su líder, con 76.5 % totalmente de acuerdo y 23.5 % de acuerdo, lo que refleja un liderazgo claro, estructurado y consistente. La ausencia total de respuestas negativas o neutrales sugiere que el equipo experimenta seguridad y confianza en la dirección que reciben, consolidando un clima laboral estable y alineado. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://forms.gle/57d9s1i8RrTNn4c48>

**Figura 49**  
**El líder de área tiene en cuenta a sus trabajadores para el desarrollo de actividades importantes**

Mi líder del área, me tiene en cuenta para desarrollar trabajos importantes

0 de 17 respuestas correctas

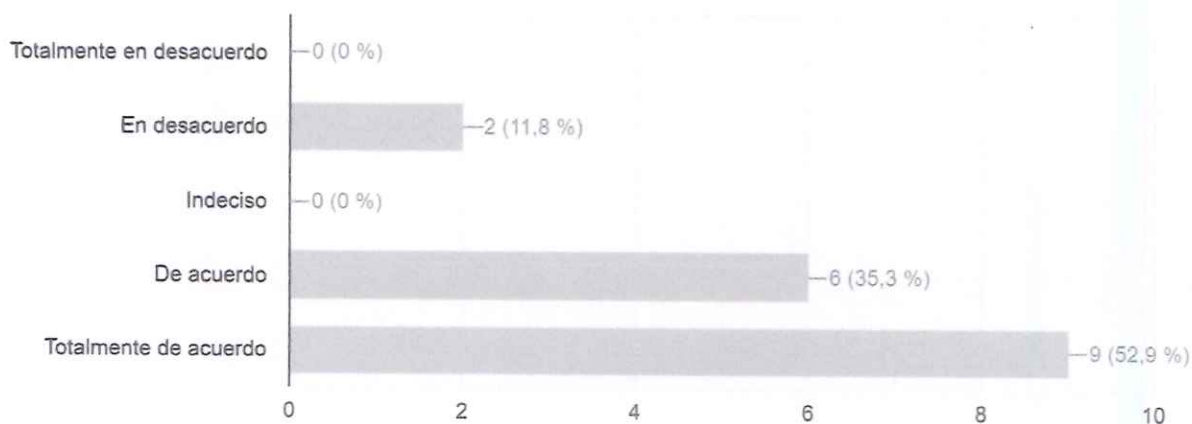


**Nota:** La gráfica muestra que el 100 % de los participantes siente que su líder los toma en cuenta para tareas importantes, con un 70.6 % "totalmente de acuerdo" y un 29.4 % "de acuerdo". Desde la psicología organizacional, esto indica un clima laboral positivo, altos niveles de reconocimiento, confianza y motivación, así como relaciones saludables entre el líder y el equipo. La ausencia total de respuestas negativas sugiere que los colaboradores se sienten valorados, incluidos y con oportunidades reales de contribución. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://forms.gle/57d9s1i8RrTNn4c48>

**Figura 50**  
**Acciones permitidas por mi líder**

No tengo que consultar con mi líder del área todas las acciones a seguir en la realización de mis actividades

0 de 17 respuestas correctas

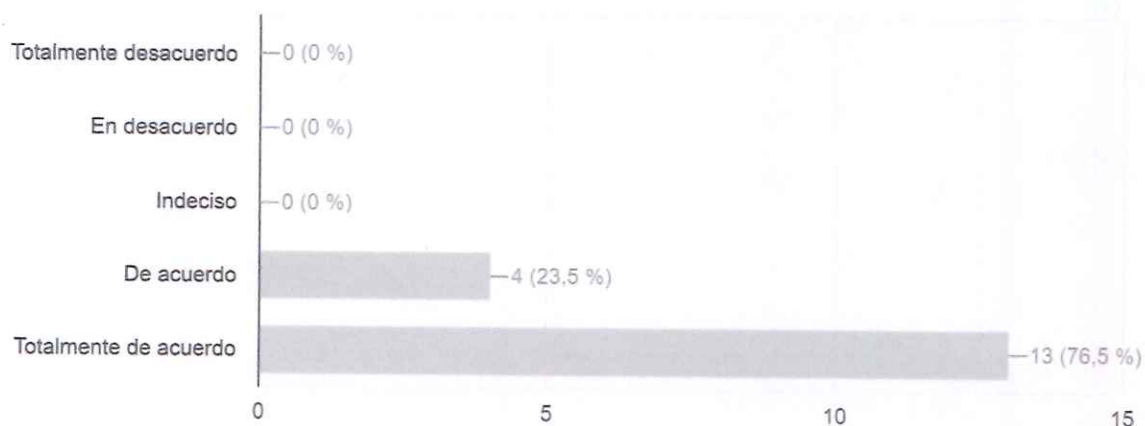


**Nota:** La gráfica muestra que el 88.2 % de los participantes está de acuerdo (52.9 % "totalmente de acuerdo" y 35.3 % "de acuerdo") con que no necesitan consultar todas sus acciones con su líder, mientras que solo un 11.8 % está en desacuerdo y no hay respuestas neutrales. Desde la psicología organizacional, esto refleja un alto nivel de autonomía percibida, confianza en las propias capacidades y un liderazgo que permite trabajar con independencia. La baja proporción de desacuerdo sugiere que algunas personas pueden requerir mayor guía o claridad en ciertas tareas, pero en general el equipo se siente capaz y empoderado para tomar decisiones sin supervisión constante. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://forms.gle/57d9s1i8RrTNn4c48>

**Figura 51**  
**Mi líder propicia mi desarrollo integral**

Mi líder del área estimula mi formación personal y profesional de forma permanente

0 de 17 respuestas correctas



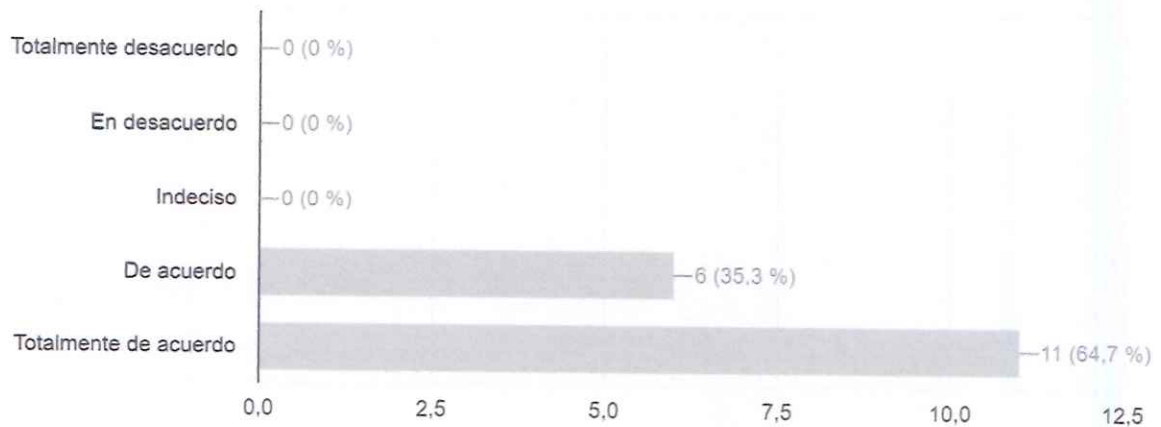
**Nota:** La gráfica muestra una valoración totalmente positiva: el 100 % de los participantes considera que su líder estimula su formación personal y profesional de manera permanente, con un 76.5 % "totalmente de acuerdo" y un 23.5 % "de acuerdo". Desde la psicología organizacional, estos resultados indican un liderazgo fuertemente orientado al desarrollo, que promueve el aprendizaje continuo, el crecimiento profesional y el fortalecimiento de competencias. La ausencia total de respuestas negativas o neutrales sugiere que el equipo se siente respaldado, motivado y con oportunidades claras de evolución dentro del rol, lo cual favorece la satisfacción laboral y el compromiso con la organización. <https://forms.gle/57d9s1i8RrTNn4c48>

**Figura 52**

**Mi líder propicia el cumplimiento de mis actividades y resalta mis logros**

**Mi líder del área me motiva a cumplir con mis actividades y reconoce mis logros**

0 de 17 respuestas correctas



**Nota:** La gráfica muestra que el 100 % del equipo percibe que su líder los motiva y reconoce sus logros, con un 64.7 % totalmente de acuerdo y un 35.3 % de acuerdo, lo que refleja un liderazgo altamente positivo, cercano y consistente. Esto sugiere un ambiente laboral saludable, con buen acompañamiento, reconocimiento frecuente y un sentido fuerte de valoración, elementos que favorecen la motivación, el compromiso y el bienestar general del equipo. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://forms.gle/57d9s1i8RrTNn4c48>

## Administración del talento humano

En las siguientes preguntas calificará teniendo en cuenta las siguientes opciones:

1. Totalmente desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indeciso
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

**Figura 53**

En la ESANT S.A. E.S.P., se cumple con el proceso de entrenamiento inducción y reintucción

Las personas que se vinculan a la ESANT S.A. E.S.P. reciben un entrenamiento de inducción y reintucción adecuado

0 de 17 respuestas correctas



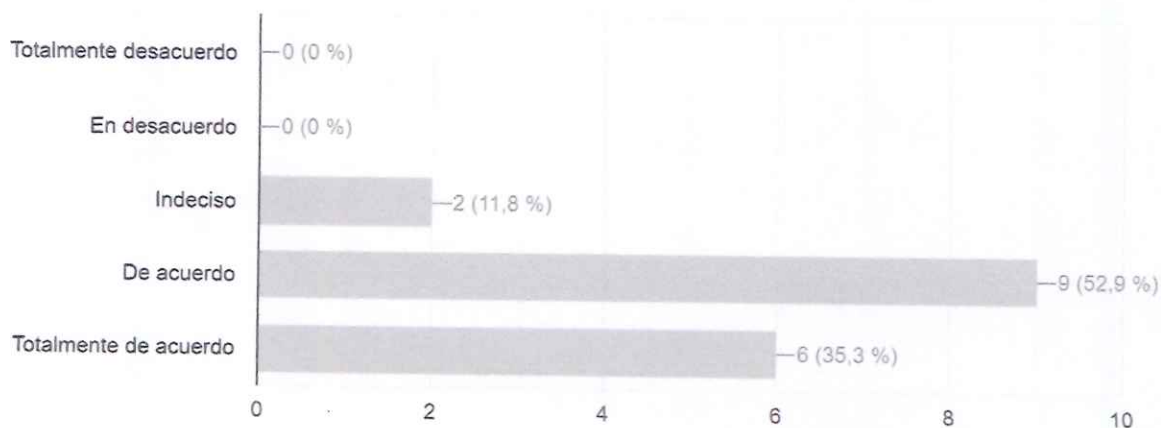
**Nota:** Los resultados muestran que el 88.3 % de los participantes considera adecuado el entrenamiento de inducción y reintucción en la organización (47.1 % totalmente de acuerdo y 41.2 % de acuerdo), lo que evidencia un proceso de bienvenida bien estructurado y útil para la adaptación de los nuevos colaboradores. Solo un 11.8 % se mantiene indeciso, lo cual sugiere oportunidades de mejora en la claridad, consistencia o profundidad del proceso para asegurar que todos vivan la experiencia de manera uniforme. En general, la percepción es claramente positiva y refleja una gestión del talento humano que facilita la integración y el aprendizaje inicial. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://forms.gle/57d9s1i8RrTNn4c48>

**Figura 54**

Percepción de las capacitaciones de la ESANT S.A. E.S.P.

La ESANT S.A. E.S.P. genera buenas capacitaciones para fortalecer las competencias de sus colaboradores

0 de 17 respuestas correctas



**Nota:** Los resultados muestran que el 88.2 % de los colaboradores percibe que la entidad ofrece buenas capacitaciones para fortalecer sus competencias (52.9 % de acuerdo y 35.3 % totalmente de acuerdo), lo que evidencia un esfuerzo institucional sólido por apoyar el desarrollo profesional y mejorar el desempeño. Solo un 11.8 % permanece indeciso, indicando que, aunque la percepción general es positiva, aún puede fortalecerse la comunicación o la experiencia formativa para asegurar que todos reconozcan plenamente su impacto. En conjunto, los datos reflejan un programa de capacitación bien valorado y coherente con las necesidades del talento humano.  
<https://forms.gle/57d9s1i8RrTNn4c48>

**Figura 55**

**Nivel de apreciación de las actividades de bienestar social, estímulos e incentivos de la ESANT S.A. E.S.P.**

En la ESANT S.A. E.S.P. se brindan buenas actividades de bienestar social, estímulos e incentivos a sus trabajadores

0 de 17 respuestas correctas



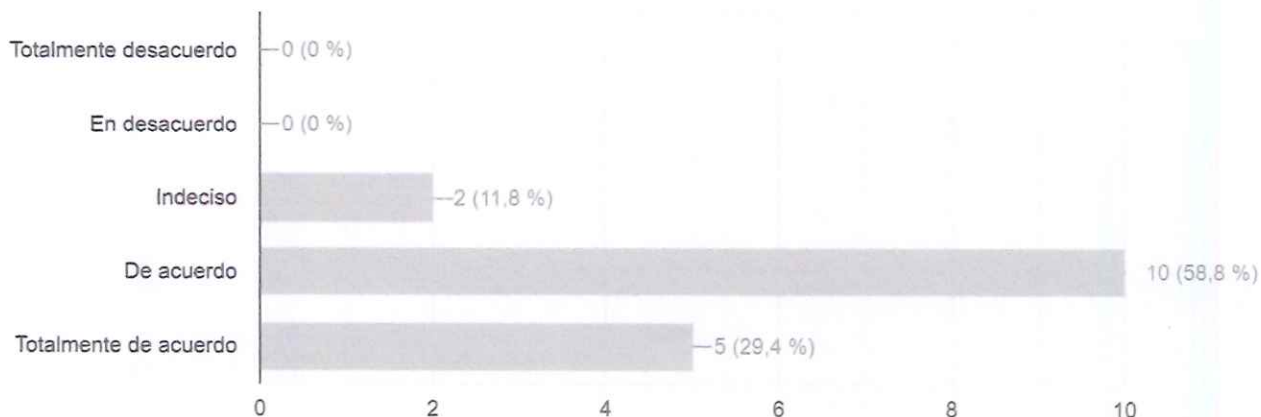
**Nota:** La gráfica refleja una percepción mayoritariamente positiva por parte de los trabajadores respecto a las actividades de bienestar social, estímulos e incentivos ofrecidos por la ESANT S.A. E.S.P., lo cual sugiere un clima organizacional favorable y la presencia de factores motivacionales que fortalecen el compromiso laboral. El hecho de que un 64,7 % esté "de acuerdo" y un 29,4 % "totalmente de acuerdo" indica que la mayoría experimenta satisfacción y reconocimiento, elementos claves para la cohesión, la seguridad psicológica y el sentido de pertenencia. La baja presencia de respuestas negativas y un único caso de indecisión (5,9 %) sugiere que, aunque podría existir algún grado de incertidumbre o experiencias individuales menos positivas, estas no afectan de manera significativa la percepción colectiva. En conjunto, los datos apuntan a una organización que logra impactar positivamente en el bienestar emocional y motivacional de sus empleados. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://forms.gle/57d9s1i8RrTNn4c48>

Figura 56

Acciones de mejora para aumentar la satisfacción de los trabajadores

La ESANT S.A. E.S.P. realiza acciones de mejora para aumentar la satisfacción de los trabajadores

0 de 17 respuestas correctas



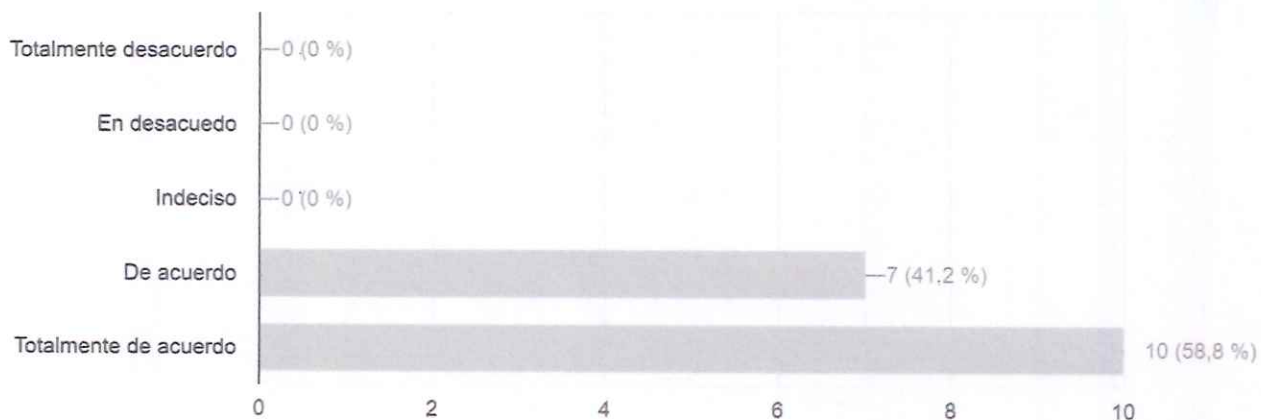
**Nota:** La gráfica evidencia que la mayoría de los trabajadores percibe que la ESANT S.A. E.S.P. implementa acciones de mejora orientadas a incrementar su satisfacción, lo cual refleja un ambiente organizacional donde se reconocen las necesidades del personal y se actúa en consecuencia. Con un 58,8 % "de acuerdo" y un 29,4 % "totalmente de acuerdo", se observa una valoración positiva que sugiere que los empleados se sienten escuchados y consideran que la entidad realiza esfuerzos reales por fortalecer su bienestar, lo que puede incrementar la motivación, el sentido de justicia organizacional y la confianza en la gestión interna. Aunque un 11,8 % permanece indeciso, esta proporción es baja y puede indicar experiencias individuales menos claras o la necesidad de mayor comunicación sobre las acciones realizadas, sin que ello afecte significativamente la percepción general positiva del grupo. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://forms.gle/57d9s1i8RrTNn4c48>

Figura 57

Asignación de actividades se realizan de acuerdo con el perfil del cargo

La asignación de las actividades, se hace de acuerdo a los requisitos del perfil del cargo

0 de 17 respuestas correctas





**Nota:** La gráfica muestra una percepción completamente favorable respecto a que la asignación de actividades en la ESANT S.A. E.S.P. se realiza conforme a los requisitos del perfil del cargo, lo que sugiere una estructura organizacional clara y coherente, así como una adecuada correspondencia entre competencias y responsabilidades. El hecho de que no existan respuestas en desacuerdo o indecisas indica un consenso total y una experiencia laboral homogénea en este aspecto, lo cual fortalece la sensación de justicia organizacional y reduce posibles tensiones derivadas de tareas inapropiadas o desalineadas. Con un 58,8 % "totalmente de acuerdo" y un 41,2 % "de acuerdo", los trabajadores parecen percibir un alto nivel de claridad, equidad y orden en la distribución del trabajo, aspectos que contribuyen positivamente al bienestar psicológico, la motivación y la eficiencia en sus funciones. Fuente Encuesta de Clima Organizacional link: <https://forms.gle/57d9s1i8RrTNn4c48>

## ANÁLISIS VIGENCIA 2025

El análisis del informe de Clima Organizacional de la Empresa De Servicios Públicos De Santander S.A. E.S.P. – ESANT S.A. E.S.P. permite identificar una serie de fortalezas y oportunidades de mejora que resultan fundamentales para la planificación estratégica del año 2026. En términos generales, los resultados muestran que existe una percepción positiva sobre las relaciones interpersonales, el espíritu de colaboración y el compromiso de los trabajadores con sus funciones. Estos elementos reflejan un ambiente laboral donde predomina el respeto, la disposición al trabajo en equipo y la voluntad de contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

No obstante, el informe también evidencia aspectos que requieren un fortalecimiento específico. Uno de los principales hallazgos se relaciona con las necesidades de mejorar la comunicación institucional, especialmente en lo referente a la difusión de información estratégica, los cambios organizacionales y las directrices que emanan de las diferentes áreas. Se observa que algunos trabajadores perciben desconexión entre las decisiones administrativas y la información que llega a los equipos de trabajo, lo cual genera incertidumbre, dificultades en la planificación personal y laboral, y una sensación de falta de claridad respecto a los objetivos organizacionales.

Por otra parte, algunos trabajadores refieren una carga laboral excesiva o mal distribuida, así como poca definición de funciones en determinados cargos, lo que impacta el bienestar laboral y la motivación. Esta situación pone en evidencia la necesidad de realizar una revisión profunda de la estructura organizacional, analizando si las responsabilidades asignadas son coherentes con la capacidad operativa de cada área y con los recursos disponibles. Además, se destaca que la falta de reconocimiento formal a los logros individuales y colectivos contribuye a una sensación de desvalorización en algunos colaboradores.

Desde una perspectiva psicosocial, los resultados permiten identificar niveles moderados de estrés laboral, los cuales están asociados a las exigencias de los cargos, la responsabilidad administrativa, las situaciones de presión y los cambios internos que se han producido en el último año. Estos factores refuerzan la necesidad de potenciar el bienestar psicosocial, espacios destinados a la escucha activa, intervenciones en salud mental y procesos de psicoeducación orientados a la gestión del estrés, la regulación emocional y el fortalecimiento del autocuidado.

A nivel de liderazgo, el informe muestra que existen avances en materia de dirección y acompañamiento, pero también evidencia necesidades de crear estilos de liderazgo más participativos, empáticos y coherentes. Algunos trabajadores perciben que los procesos de toma de decisiones no siempre son transparentes o que no se incluye adecuadamente a los equipos en la construcción de estrategias laborales. Esto implica que la entidad debe fortalecer los procesos de capacitación en habilidades blandas para mandos medios y altos directivos, promoviendo el liderazgo humanizado y orientado al servicio.

Asimismo, el análisis muestra que existen áreas de oportunidad en relación con la cultura organizacional, en particular en el fortalecimiento del sentido de pertenencia, la participación y la identidad institucional. La entidad puede beneficiarse de estrategias que promuevan espacios de integración, actividades experienciales y acciones enfocadas en cerrar brechas de comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos.

En conclusión, el informe de clima organizacional 2025 de la ESANT S.A. E.S.P. permite identificar que, aunque existe una base sólida de trabajo colaborativo y un ambiente laboral generalmente positivo, se requiere implementar acciones estratégicas para mejorar la comunicación interna, optimizar la distribución de carga laboral, fortalecer los procesos de reconocimiento y capacitación, y promover espacios de bienestar emocional. El fortalecimiento de estos aspectos es clave para garantizar que el clima organizacional durante el año 2026 permita una mayor eficiencia institucional, un mejor trabajo colectivo y un ambiente más saludable, equitativo y coherente con los valores y objetivos de la empresa.

Por lo anterior es de vital importancia que La Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. – ESANT S.A. E.S.P. fortalezca cada una de las actividades en mención con el fin de mejorar y promover el Clima Organizacional Efectivo pues esto se verá reflejado en la prestación de servicios, teniendo en cuenta esto, la ESANT S.A. E.S.P. seguirá fomentando acciones que permitan mantener y mejorar los resultados en la próxima vigencia.

QUIEN	CÓMO	CUANDO	DONDE	PORQUE
Personal de La Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. - ESANT S.A. E.S.P.	Fortalecer las actividades para mantener y/o mejorar el clima Organizacional en La Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. – ESANT S.A. E.S.P.	Vigencia 2026	La Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. E.S.P. – ESANT S.A. E.S.P.,	Fortalecer los procesos de la ESANT, por medio de la adherencia y cobertura al despliegue de información, permitiendo fortalecer la el ambiente de trabajo favorable para el excelente clima organizacional de La Empresa de Servicios Públicos de Santander S.A. -ESANT S.A. E.S. P.

El presente informe tiene como finalidad analizar el ambiente laboral actual de la organización e implementar acciones orientadas a su mejora. Para ello, se desarrollará un cronograma estructurado de actividades, el cual podrá ajustarse según la disponibilidad del personal idóneo y capacitado para llevar a cabo las tareas propuestas.



Esta iniciativa busca generar un impacto positivo en el desempeño y bienestar del talento humano, promoviendo una cultura organizacional fundamentada en el respeto, la colaboración y la eficiencia. A través de estrategias específicas y acciones concretas, ESANT S.A. E.S.P. aspira a fortalecer la satisfacción y el compromiso de sus colaboradores, contribuyendo así al aumento de la productividad y a la mejora continua en la calidad de los servicios públicos que presta la entidad.

Dado en Bucaramanga a los tres (2) días del mes de Diciembre de Dos Mil Veinticinco (2025)

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

**SERGIO ANDRES DIAZ ARDILA**  
Gerente General ESANT. S.A. E.S.P.

Proyectó: Miguel Ángel Ruiz Macías / Profesional de Bienestar y Desarrollo ESANT S.A. E.S.P.

Revisó: Aleyda Mogollón Pardo / Profesional de Administración del Talento ESANT S.A. E.S.P.

Aprobó: Angelica del Pilar Sánchez Ariza / Directora Administrativa y Financiera ESANT S.A. E.S.P.