

Resultados Encuesta de Clima y Cultura Organizacional



Encuesta 2025
Fecha aplicación
Dic 2025

Objetivo

Este diagnóstico tiene como propósito caracterizar el estado actual del clima laboral y la cultura organizacional, identificando fortalezas, brechas y prioridades percibidas por las personas colaboradoras.

Los resultados permiten priorizar acciones de mejora y soportar la formulación de un plan de intervención

Metodología y Alcance

Tipo de Metodología: Aplicación de encuesta anónima

% de Aplicación esperado: 70%

Población Evaluada: Empleados de Planta

Dimensiones Evaluadas:

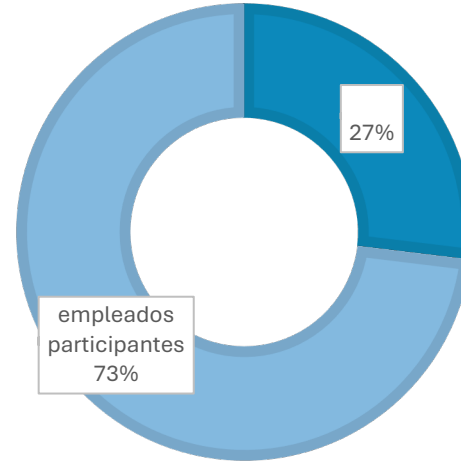
Clima Organizacional: Beneficio Económico, Trabajo en Equipo, Innovación y Creatividad, Posicionamiento de la Empresa, Liderazgo y Dirección, Reconocimiento, Ambiente de Trabajo, Entrenamiento, Capacitación y Desarrollo, Crecimiento en la Organización.

Cultura Organizacional: Identidad y sentido de pertenencia, Inclusión y diversidad, Estilo de liderazgo, Relaciones y convivencia, Valores y coherencia organizacional, Aprendizaje, mejora y adaptación, Toma de decisiones y uso del poder

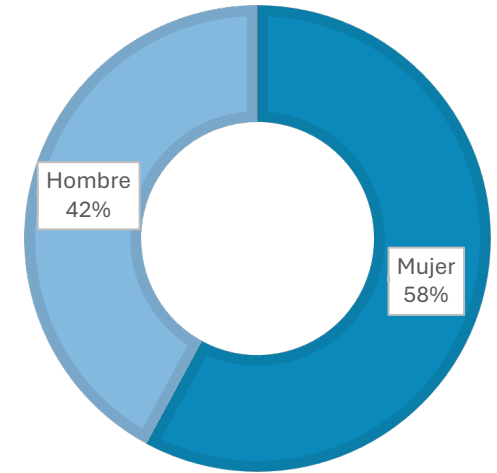
Resultados

EMPLEADOS ENCUESTADOS

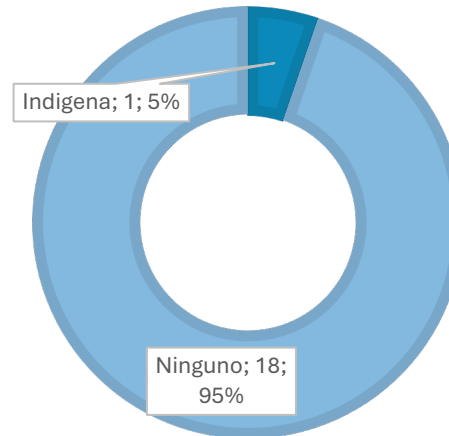
■ empleados participantes



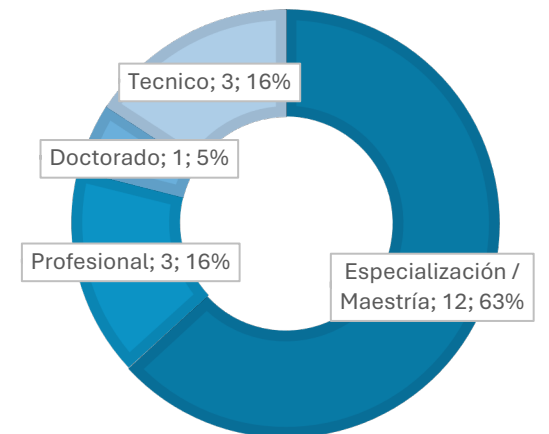
DISTRIBUCIÓN POR SEXO



PERTENENCIA ETNICA

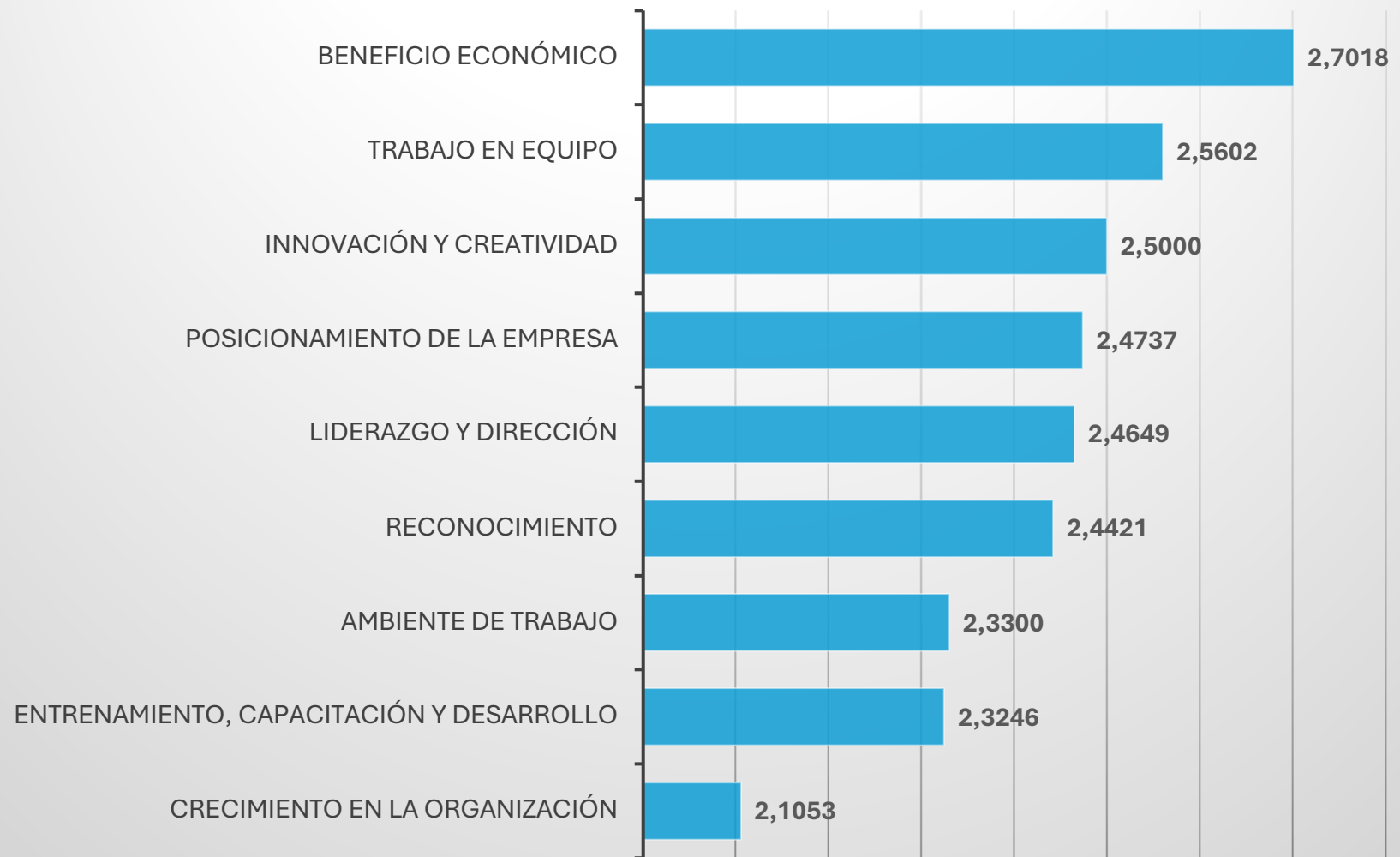


NIVEL EDUCATIVO



Resultados Clima Organizacional

Dimensiones Clima Laboral



Top 3 por Dimensión – Mejor Evaluadas



Top 3 por Dimensión – Oportunidades de Mejora



Resultados Cultura Organizacional

CULTURA ORGANIZACIONAL

VALORES Y COHERENCIA ORGANIZACIONAL

3,33

TOMA DE DECISIONES Y USO DEL PODER

3,23

RELACIONES Y CONVIVENCIA

3,55

INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

3,90

IDENTIDAD Y SENTIDO DE PERTENENCIA

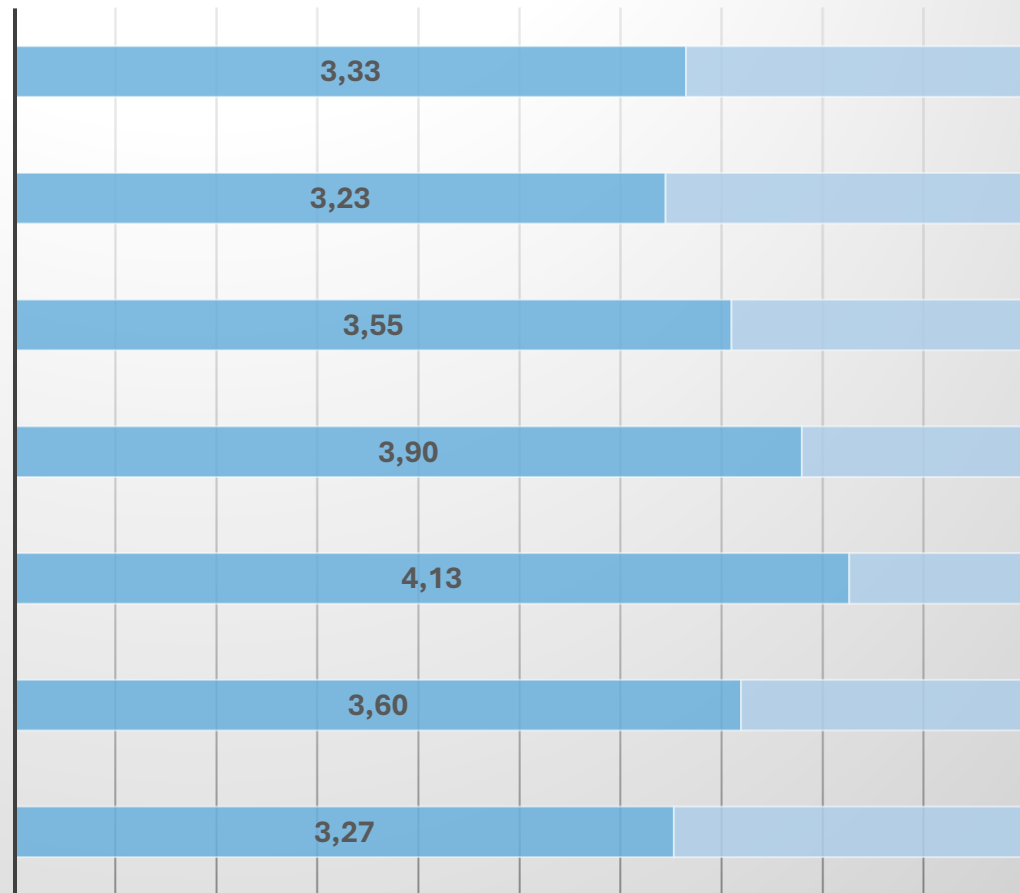
4,13

ESTILO DE LIDERAZGO

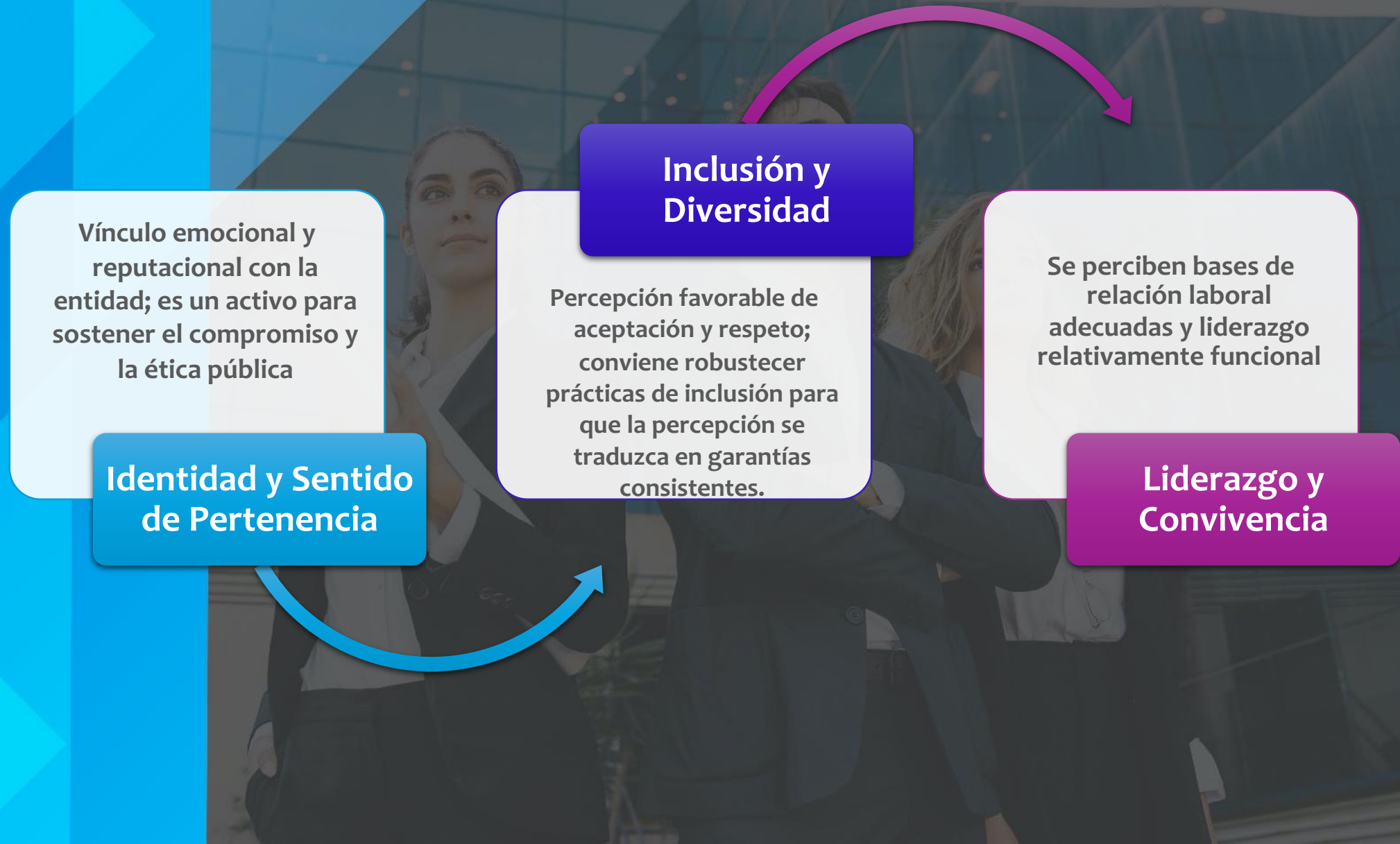
3,60

APRENDIZAJE, MEJORA Y ADAPTACIÓN

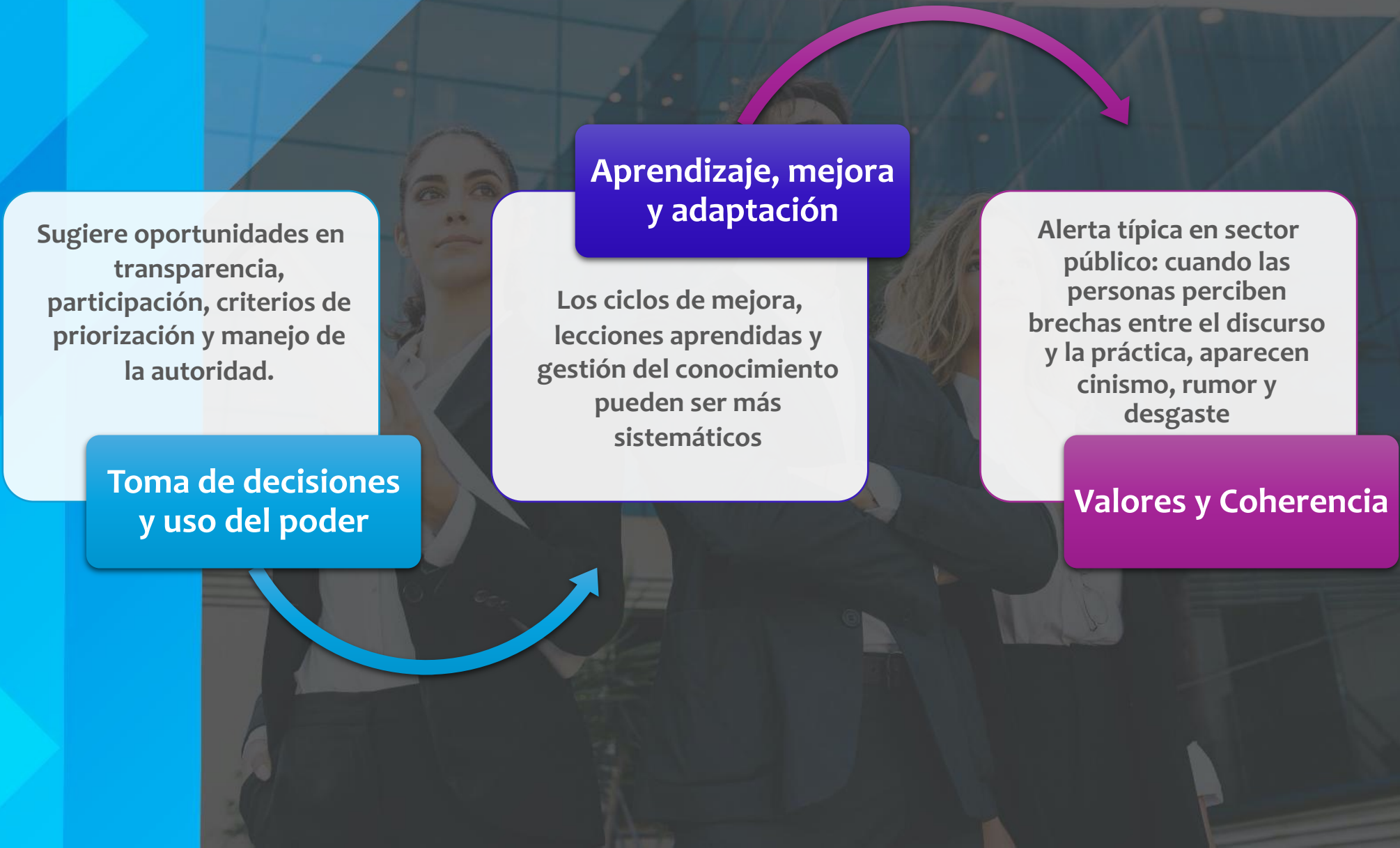
3,27



Top 3 por Dimensión – Mejor Evaluadas



Top 3 por Dimensión – Oportunidades de Mejora



Prioridades motivacionales

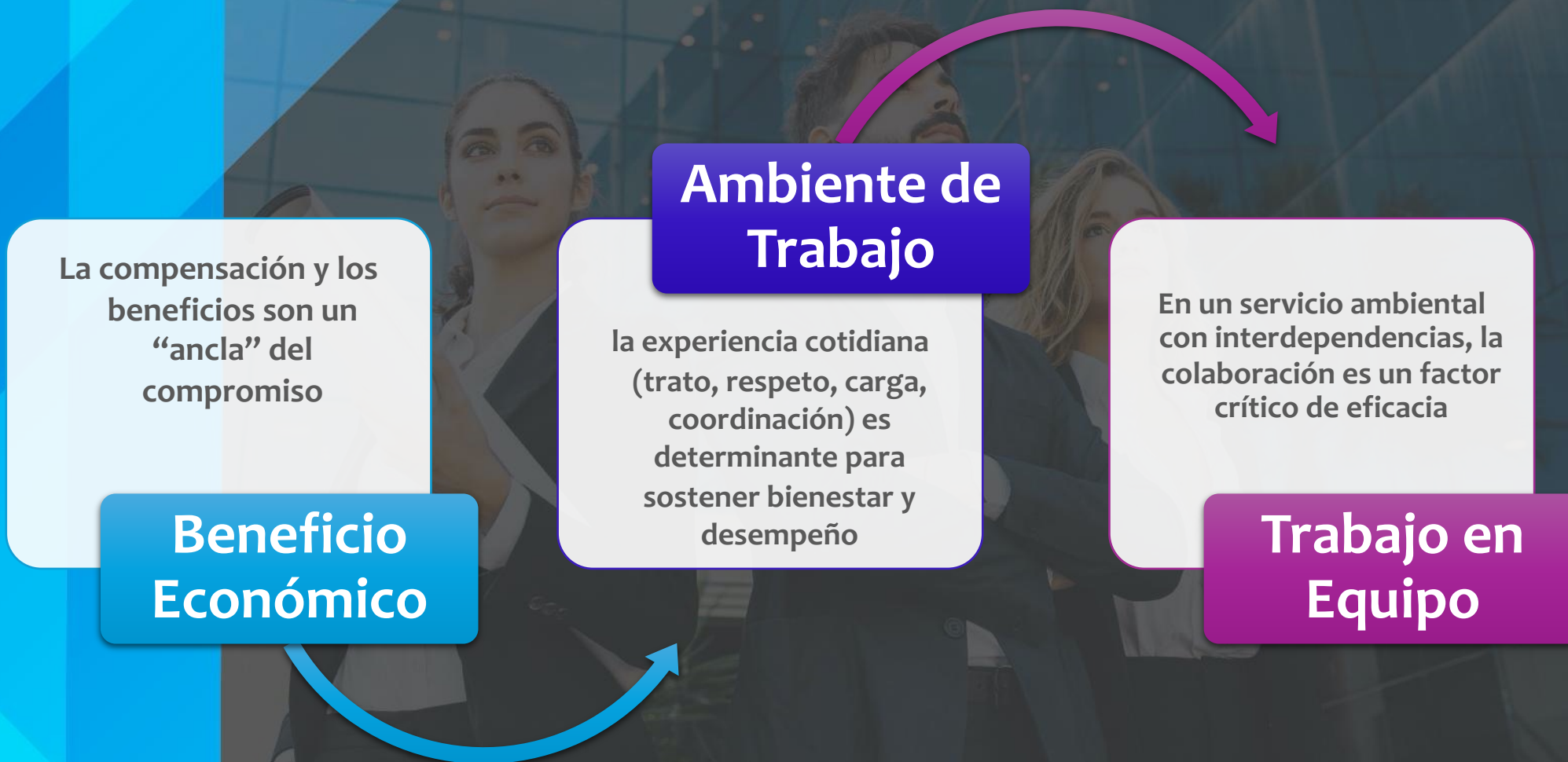
(Qué valora más la gente)

103. Clasifique de 1 a 8 los siguientes factores motivacionales, colocando el No 1 al que considera de mayor importancia y así sucesivamente hasta llegar al de menor importancia, identificándolo con el No 8:

19 Respuestas



Top 3 por Dimensión – Lo que más motiva a los funcionarios



Resultados Generales

La evaluación de Clima y Cultura Organizacional, con una participación representativa del 73% de los colaboradores, ofrece una lectura confiable y profunda del estado actual de la organización.

Los resultados evidencian una entidad con bases culturales sólidas, especialmente en identidad institucional, sentido de pertenencia y alineación con la misión pública, lo que refleja un compromiso genuino de las personas con el propósito del EPA y su impacto en la ciudad y el territorio.

Desde la cultura organizacional, se destacan relaciones laborales respetuosas, una percepción positiva de inclusión y un fuerte vínculo emocional con la organización. No obstante, emergen oportunidades relevantes en aprendizaje organizacional, toma de decisiones y coherencia entre discurso y práctica, aspectos que hoy limitan la agilidad institucional y la consolidación de una cultura orientada a la mejora continua.

En cuanto al clima laboral, los colaboradores valoran de manera positiva el ambiente de trabajo, el trabajo en equipo y el posicionamiento de la entidad, confirmando un entorno humano favorable. Sin embargo, se identifican brechas en crecimiento profesional, capacitación, reconocimiento y oportunidades de desarrollo, las cuales inciden directamente en la motivación, la proyección de carrera y la sostenibilidad del compromiso a largo plazo.

El análisis integrado de cultura, clima y factores motivacionales muestra una organización con alto sentido de pertenencia, pero con una expectativa clara: evolucionar hacia prácticas más estructuradas de desarrollo del talento, liderazgo consciente y gestión del desempeño, acordes con los retos actuales del sector público.

Recomendaciones Estratégicas

El diagnóstico exige un Plan de Acción centrado en:

- Divulgar a todos los empleados los resultados de la encuesta y concientizar sobre la intención de trabajar en un plan de acción.
- Involucrar a todos los líderes de procesos en los resultados y plan de acción a implementar.
- Posicionar el crecimiento y desarrollo del talento interno como eje de sostenibilidad organizacional, fortaleciendo la percepción de oportunidades reales dentro de la entidad.
- Priorizar el fortalecimiento del ambiente de trabajo como condición habilitadora del desempeño, la colaboración y el bienestar integral de los servidores públicos.
- Potenciar el rol del área de Gestión Humana como socio estratégico de la alta dirección, articulando cultura, clima, bienestar, liderazgo y desempeño bajo una visión sistémica.
- Consolidar prácticas de liderazgo participativo, que amplíen la consulta, la escucha activa, el reconocimiento y la inclusión de equipos en decisiones relevantes
- Posicionar a los líderes como referentes de bienestar, respeto y clima laboral sano, con impacto directo en el ambiente de trabajo.
- Gestionar el clima y la cultura como un proceso continuo, entendiendo que los resultados actuales representan una fotografía valiosa, pero requieren seguimiento experto para convertirse en una ventaja organizacional sostenible.



ENCUENTRANOS EN



@feliciaempresasfelices



300 526 9453



Felicia consultora

