



INFORME DE SEGUIMIENTO ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL 2025

ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL

GARZÓN – HUILA

Garzón, noviembre 06 de 2025

1.OBJETIVO GENERAL

Analizar los resultados obtenidos en la encuesta de clima organizacional aplicada por la Oficina de Talento Humano durante la vigencia 2025, con el fin de identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora que sirvan como insumo para evaluar el cumplimiento de la Política de Integridad institucional, fortalecer la gestión del talento humano y promover acciones que consoliden un entorno laboral armónico, transparente y orientado al mejoramiento continuo del desempeño organizacional.

2. PERIODO

El presente informe comprende el análisis correspondiente a la vigencia 2025, tomando como base la información suministrada por la Oficina de Talento Humano a través del Informe de Clima Organizacional 2025, elaborado y remitido en el mes de octubre de la misma vigencia.

El seguimiento efectuado por la Oficina de Control Interno se realizó con fundamento en los resultados consolidados de las encuestas aplicadas durante el año 2025, las cuales reflejan la percepción del personal vinculado a la E.S.E. sobre aspectos relacionados con el ambiente laboral, la comunicación, el liderazgo, la motivación, la satisfacción y la integridad institucional.

3. NORMATIVIDAD O CRITERIOS

El presente informe se fundamenta en el marco normativo que orienta el ejercicio del control interno y la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, particularmente en lo referente a la evaluación de la Política de Integridad y la Gestión Estratégica del Talento Humano dentro de las entidades públicas.

Entre las principales disposiciones y lineamientos aplicables se destacan:

- Ley 87 de 1993, por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado.
- Decreto 1499 de 2017, por el cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relativo a la gestión del talento humano en las entidades públicas.
- Resolución 046 de 2018 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), mediante la cual se adoptan lineamientos para la implementación, seguimiento y evaluación del MIPG.
- Manual Operativo del MIPG, en su componente de Gestión del Talento Humano y la Política de Integridad, que establece la obligación de analizar la información proveniente de las encuestas de



INFORME DE SEGUIMIENTO ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL 2025 ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON – HUILA

clima laboral como insumo para la evaluación del cumplimiento de dicha política.

- Plan de Acción Institucional y Plan de Bienestar Social Laboral 2025 de la E.S.E. Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón, como instrumentos de planeación que articulan las acciones de fortalecimiento del ambiente laboral y del bienestar de los colaboradores.

4. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente informe, la Oficina de Control Interno adoptó una metodología de análisis documental y evaluativo, sustentada en los principios de objetividad, trazabilidad y mejora continua.

El proceso se desarrolló en las siguientes etapas:

1. Revisión documental:

Se analizó el Informe de Clima Organizacional 2025 remitido por la Oficina de Talento Humano, el cual consolida los resultados de las encuestas aplicadas a los colaboradores de la E.S.E. durante la vigencia 2025, incluyendo su justificación, instrumento utilizado, muestra y análisis de resultados por dimensiones.

2. Verificación de cumplimiento del MIPG:

Se contrastó la información obtenida con los requerimientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en lo referente a la política de Integridad y al componente de Gestión Estratégica del Talento Humano, verificando el grado de avance institucional frente a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

3. Análisis de resultados:

Se efectuó una lectura crítica de los datos cuantitativos y cualitativos presentados, con el fin de identificar tendencias, fortalezas, hallazgos relevantes y áreas de mejora que inciden en el clima organizacional y en la percepción de integridad institucional.

4. Formulación de conclusiones y recomendaciones:

Con base en los hallazgos identificados, se formularon conclusiones analíticas y recomendaciones orientadas a fortalecer las prácticas de liderazgo, comunicación, bienestar y transparencia, así como a consolidar una cultura organizacional alineada con los valores institucionales y los principios del servicio público.

Esta metodología permitió garantizar un análisis integral, imparcial y útil para la toma de decisiones estratégicas en materia de gestión del talento humano y fortalecimiento de la integridad institucional.

5. RESULTADOS Y ANÁLISIS

La Oficina de Talento Humano de la E.S.E. Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón aplicó la Encuesta de Clima Organizacional 2025 con el propósito de identificar la percepción del personal

respecto a aspectos relacionados con el ambiente laboral, la comunicación, el liderazgo, la motivación, la satisfacción y las condiciones de trabajo.

1. Población y muestra

La población total objeto de estudio para la vigencia 2025 correspondió a 624 colaboradores.

De esta población, 366 servidores respondieron efectivamente la encuesta, representando una participación del 58.6 %.

La muestra incluyó personal de todos los niveles jerárquicos, tipos de vinculación, género y antigüedad en la institución, garantizando una representación transversal del talento humano de la E.S.E.

2. Datos sociodemográficos

Nivel del cargo:

- Asistencial: 64.2 %
- Técnico: 19.9 %
- Profesional: 14.2 %
- Directivo: 1.7 %

Tiempo trabajado en la entidad:

- 1 a 3 años: 42.6 %
- 4 a 7 años: 21.3 %
- 8 a 12 años: 13.9 %
- 13 a 19 años: 13.7 %
- Más de 20 años: 8.5 %

Tipo de vinculación:

- Empleados o contratistas: 81.7 %

Género:

- Femenino: 67.2 %

3. Resultados por dimensiones evaluadas

a. Identidad institucional y claridad organizacional

- Conocimiento de la misión, visión y valores institucionales:
 - Sí: 98.9 %
 - No: 1.1 %
- Claridad de los objetivos institucionales:
 - Sí: 97 %



INFORME DE SEGUIMIENTO ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL 2025
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL
GARZON – HUILA

- o No: 3 %.
- Claridad de funciones:
 - o Sí: 96.4 %
 - o No: 3.6 %.
- Comprensión del rol dentro del área:
 - o Sí: 99.5 %
 - o No: 0.5 %.

Estos resultados reflejan una sólida identificación del personal con los principios institucionales y una comprensión clara de sus responsabilidades y objetivos laborales.

b. Recursos y condiciones para el trabajo

- Disponibilidad de recursos necesarios:
 - o Siempre: 42.6 %
 - o Casi siempre: 56.8 %
 - o Nunca: 0.6 %.
- Ambiente físico seguro (ergonomía):
 - o Sí: 73.8 %
 - o No: 26.2 %.
- Orden, limpieza, iluminación y ventilación adecuada:
 - o Siempre: 59 %
 - o Casi siempre: 39.3 %
 - o Nunca 1.7 %
- Mantenimiento oportuno en las áreas de trabajo:
 - o Siempre: 48.4 %
 - o Casi siempre: 48.1 %
 - o Nunca: 3.5 %.
- Interferencia del ruido con el trabajo:
 - o Siempre: 15.3 %
 - o Casi siempre: 34.2 %
 - o Nunca: 50.5 %.

Los resultados evidencian oportunidades de mejora en la dotación de recursos, las condiciones físicas de los espacios laborales y el control de factores ambientales como el ruido, que afectan al 49.5 % del personal.

c. Comunicación interna y coordinación

- “Todo lo que hay que hacer está claro, porque se nos explica bien y oportunamente”:
 - o Siempre: 65.8 %
 - o Casi siempre: 33.9 %
 - o Nunca: 0.3 %.

- Buena comunicación entre servicios y unidades:
 - Sí: 82.8 %
 - No: 17.2 %
- Comunicación efectiva entre compañeros:
 - Sí: 93.4 %
 - No: 6.6 %
- Claridad sobre quién debe resolver los problemas:
 - Sí: 92.6 %
 - No: 7.4 %

Aunque la comunicación interna se valora positivamente, el 17.2 % de los encuestados señala debilidades en la coordinación entre distintas unidades funcionales y/o áreas, lo cual sugiere la necesidad de fortalecer los canales institucionales de comunicación horizontal.

d. Liderazgo y relaciones laborales

- El jefe tiene los conocimientos y destrezas para dirigir:
 - Sí: 94.3 %
 - No: 5.7 %.
- El trato recibido del jefe es respetuoso:
 - Siempre: 80.1 %
 - Casi siempre: 19.7 %
 - Nunca: 0.2 %.
- El jefe tiene en cuenta las sugerencias del personal:
 - Siempre: 52.2 %
 - Casi siempre: 45.9 %
 - Nunca: 1.9 %.
- Retroalimentación sobre desempeño:
 - Siempre: 59.3 %
 - Casi siempre: 36.3 %
 - Nunca: 4.4 %.
- Nivel de autonomía en el trabajo:
 - Sí: 64.2 %
 - No: 35.8 %.

Se evidencia un liderazgo técnicamente competente y en general respetuoso, aunque con márgenes de mejora en la comunicación ascendente y la retroalimentación constante, pues cerca del 40 % del personal percibe que sus aportes o sugerencias no siempre son tenidos en cuenta.

e. Bienestar, incentivos y motivación

- Satisfacción con las actividades de bienestar:
 - Sí: 90.2 %
 - No: 9.8 %

- Percepción de incentivos cuando se alcanzan metas:
 - Sí: 55.2 %
 - No: 44.8 %
- Participación en inducción:
 - Sí: 68 %
 - No: 32 %.
- Participación en capacitación presencial o virtual:
 - Sí: 88.8 %
 - No: 11.2 %.
- Nivel de estrés laboral (escala de 1 a 5):
 - nivel 1 (bajo): 63.9 %
 - nivel 5 (alto): 36.1 %

Aunque los resultados muestran una percepción positiva en bienestar y formación, el 44.8 % de los colaboradores manifiesta ausencia de incentivos, y un 36.1 % reconoce experimentar altos niveles de estrés, aspectos que impactan directamente la motivación y la integridad institucional.

f. Trabajo en equipo y compromiso

- Fomento del trabajo en grupo:
 - Siempre: 51.6 %
 - Casi siempre: 45.9 %
 - Nunca: 2.5 %.
- Cumplimiento de aportes esperados por parte del grupo:
 - Sí: 93.7 %
 - No: 6.3 %.
- Disposición a hacer esfuerzos adicionales por la entidad:
 - Sí: 97.8 %
 - No: 2.2 %
- Motivación para mejorar procesos:
 - Sí: 92.6 %
 - No: 7.4 %
- Satisfacción con el trabajo que realiza:
 - Sí: 97.5 %
 - No: 2.5 %.

Los resultados evidencian un alto grado de compromiso y sentido de pertenencia del personal, con niveles de satisfacción laboral superiores al 97 %, lo cual constituye una fortaleza institucional significativa.

g. Atención institucional a las necesidades del personal

- Necesidades atendidas por la institución:
 - Sí: 84.4 %
 - No: 15.6 %
- Trato cordial y respetuoso dentro de la institución:



INFORME DE SEGUIMIENTO ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL 2025

ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL

GARZON – HUILA

- o Sí: 94.5 %
- o No: 5.5 %

Estos indicadores muestran una gestión institucional positiva en términos de respuesta y trato, aunque se mantiene un margen de mejora en la atención oportuna a requerimientos individuales o colectivos del personal.

4. Síntesis general

En términos globales, los resultados de la encuesta de clima organizacional 2025 reflejan un ambiente laboral predominantemente positivo, caracterizado por un alto sentido de pertenencia, claridad en los roles y compromiso institucional, pero también evidencian aspectos críticos relacionados con la falta de incentivos, la insuficiencia de recursos materiales, la oportunidad en el mantenimiento, el manejo del ruido ambiental y la comunicación interáreas.

Estos hallazgos constituyen insumos clave para la evaluación del cumplimiento de la Política de Integridad dentro del MIPG, así como para la formulación de acciones de mejora orientadas al bienestar, la equidad y la efectividad del talento humano institucional.

6. IDENTIFICACIÓN DE HALLAZGOS RELEVANTES Y ÁREAS DE MEJORA

Del análisis efectuado sobre los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional 2025, se identifican los siguientes hallazgos relevantes que reflejan tanto fortalezas institucionales como oportunidades de mejora en materia de gestión del talento humano y consolidación de la política de integridad.

1. Fortalezas institucionales

- Alta identidad institucional y claridad de funciones: El 98.9 % del personal conoce la misión, visión y valores del Hospital, y el 99.5 % comprende su rol dentro del área de trabajo. Esta condición evidencia una alineación significativa con la cultura organizacional y un entendimiento claro de los objetivos institucionales (97 %).
- Clima laboral respetuoso y liderazgo competente: El 94.3 % de los colaboradores percibe que sus jefes poseen los conocimientos y destrezas necesarias para dirigir las áreas, y el 80.1 % manifiesta recibir un trato respetuoso “siempre”, lo cual fortalece la convivencia laboral y la confianza en la estructura jerárquica.
- Compromiso y sentido de pertenencia: Un 97.8 % de los encuestados está dispuesto a realizar esfuerzos adicionales por la entidad, mientras que el 97.5 % se declara satisfecho con el trabajo que desempeña. Estos indicadores muestran un alto nivel de compromiso institucional y cohesión entre los equipos de trabajo.

- Satisfacción con programas de bienestar y capacitación: El 90.2 % de los colaboradores se encuentra conforme con las actividades de bienestar y el 88.8 % ha participado en procesos de capacitación, lo cual demuestra la efectividad de las estrategias de fortalecimiento del talento humano y bienestar social laboral.
- Comunicación efectiva en el entorno inmediato: El 93.4 % de los empleados percibe que mantiene una buena comunicación con sus compañeros de trabajo y el 91.8 % considera que esta comunicación contribuye al logro de resultados en su área, evidenciando relaciones laborales positivas y colaborativas.

2. Hallazgos relevantes y áreas de mejora

Limitaciones en recursos materiales y condiciones físicas de trabajo:

El 56.8 % de los colaboradores manifestó que “casi siempre” cuenta con los recursos necesarios para desempeñar sus funciones, mientras que solo el 42.6 % lo tiene “siempre”. A ello se suma que el 26.2 % percibe deficiencias en ergonomía o seguridad física en su área de trabajo, y el 39.3 % considera que las condiciones de limpieza, orden, ventilación e iluminación no son óptimas de manera constante.

➤ Área de mejora: Optimizar la dotación de recursos, condiciones locativas y ambientales, priorizando la seguridad, la ergonomía y el bienestar físico del personal asistencial y administrativo.

Deficiencias en la oportunidad del mantenimiento institucional:

El 48.1 % de los encuestados señaló que las actividades de mantenimiento solo se realizan “casi siempre”, y un 3.5 % “nunca”, evidenciando demoras o falta de continuidad en el mantenimiento de áreas, equipos y espacios físicos.

➤ Área de mejora: Fortalecer la planeación, programación y seguimiento del mantenimiento preventivo y correctivo en todas las dependencias.

Presencia de factores de riesgo ambiental (ruido):

El 49.5 % del personal (15.3 % “siempre” y 34.2 % “casi siempre”) reportó interferencia del ruido con el desarrollo de sus funciones, lo que puede afectar la concentración, el bienestar emocional y la salud ocupacional.

➤ Área de mejora: Implementar medidas de control ambiental y rediseño de espacios que minimicen el ruido en áreas críticas y asistenciales.

Insuficiencia en el sistema de incentivos y reconocimiento:

El 44.8 % de los colaboradores expresó no sentirse incentivado cuando alcanza sus metas. Esta percepción representa una brecha relevante en la motivación institucional y el reconocimiento del desempeño.

- Área de mejora: Diseñar e implementar un sistema estructurado de incentivos y reconocimientos que refuerce el mérito, la innovación y los comportamientos alineados con los valores de integridad.

Necesidad de fortalecer la comunicación interáreas:

Aunque el 82.8 % considera que existe buena comunicación entre servicios y unidades, el 17.2 % restante percibe deficiencias en la articulación y coordinación transversal.

- Área de mejora: Promover mecanismos institucionales de comunicación horizontal y espacios de articulación entre equipos de trabajo y dependencias.

Retroalimentación y gestión participativa limitada:

El 36.3 % de los empleados manifestó que “casi siempre” recibe retroalimentación de su jefe, mientras que un 4.4 % indicó que “nunca” la recibe. Además, un 45.9 % considera que sus sugerencias no siempre son tenidas en cuenta.

- Área de mejora: Fortalecer las competencias de liderazgo participativo y gestión del desempeño, promoviendo la retroalimentación continua y el diálogo constructivo.

Cobertura parcial en inducción institucional:

El 32 % de los encuestados no participó en procesos de inducción durante el último año, situación que puede afectar la integración, la adaptación y la comprensión de la cultura institucional.

- Área de mejora: Garantizar la inclusión del 100 % del personal vinculado en los procesos de inducción y reinducción institucional.

Gestión de necesidades internas con margen de mejora:

Aunque el 84.4 % de los colaboradores afirmó que sus necesidades fueron atendidas, el 15.6 % restante percibe falta de respuesta efectiva.

- Área de mejora: Fortalecer los canales de atención y seguimiento interno a requerimientos del personal, asegurando respuestas oportunas y trazabilidad en las acciones de gestión humana.

Estrés laboral en una proporción significativa del personal:

El 36.1 % de los colaboradores calificó su nivel de estrés en el máximo de la escala (5), lo que sugiere sobrecarga laboral o factores organizacionales que deben ser revisados.

- Área de mejora: Implementar estrategias preventivas de gestión del estrés, equilibrio laboral y salud mental, especialmente en áreas asistenciales de alta demanda.

3. Síntesis analítica

En conjunto, los resultados permiten concluir que, aunque la E.S.E. cuenta con un clima organizacional favorable y un personal altamente comprometido, persisten condiciones estructurales y de gestión que pueden impactar la satisfacción laboral y la sostenibilidad de la cultura de integridad.

El fortalecimiento de los canales de comunicación, el sistema de incentivos, las condiciones físicas de trabajo y los mecanismos de participación resultan prioritarios para mantener la confianza institucional y promover un ambiente laboral coherente con los valores del servicio público.

7. CONCLUSIONES

Del análisis efectuado a la información contenida en el Informe de Clima Organizacional 2025, se concluye que la E.S.E. Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón evidencia un ambiente laboral en general positivo, caracterizado por altos niveles de compromiso, sentido de pertenencia y satisfacción de su personal, factores que constituyen una fortaleza institucional y un soporte fundamental para la implementación efectiva de la Política de Integridad en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Los resultados reflejan que la mayoría de los colaboradores se encuentran plenamente identificados con la misión, visión y valores institucionales (98.9 %), comprenden sus responsabilidades (96.4 %) y se sienten motivados a contribuir al logro de los objetivos institucionales (97 %), lo que demuestra una cultura organizacional consolidada, basada en la claridad, el compromiso y la cooperación.

No obstante, se identifican áreas críticas que requieren atención prioritaria para fortalecer la gestión del talento humano y garantizar la sostenibilidad del clima laboral. Entre ellas destacan la insuficiencia de incentivos y reconocimientos al desempeño (44.8 % sin percepción de estímulo), la falta de oportunidad en el mantenimiento y dotación de recursos (56.8 % “casi siempre” cuentan con los necesarios), la presencia de factores de ruido laboral que afectan al 49.5 % del personal, y los niveles elevados de estrés laboral que se presentan en el 36.1 % de los colaboradores.

Así mismo, la retroalimentación directiva y la comunicación interáreas presentan márgenes de mejora relevantes, dado que cerca del 45.9 % del personal considera que sus sugerencias no son siempre tenidas en cuenta, y el 17.2 % percibe debilidades en la coordinación entre servicios y unidades.

Estos hallazgos reafirman la necesidad de fortalecer la gestión participativa, los procesos de liderazgo y la cultura de reconocimiento, componentes esenciales de la integridad institucional.



INFORME DE SEGUIMIENTO ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL 2025
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL
GARZON – HUILA

En consecuencia, la Oficina de Control Interno recomienda consolidar estrategias orientadas a:

1. Garantizar la adecuada dotación, mantenimiento y condiciones de bienestar físico de los entornos laborales.
2. Implementar un sistema estructurado de incentivos que estimule el mérito, la innovación y la pertenencia.
3. Promover espacios de comunicación y retroalimentación efectiva, con enfoque en liderazgo empático y participativo.
4. Ampliar la cobertura de los programas de inducción, capacitación y gestión del estrés laboral, priorizando el equilibrio entre bienestar y productividad.

El fortalecimiento de estos aspectos permitirá no solo mejorar la percepción interna del clima organizacional, sino también afianzar la confianza, la transparencia y la coherencia ética, pilares de la Política de Integridad institucional, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Hospital y a la consolidación de una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y el compromiso con el servicio público.

Elaborado por

JAIME ORLANDO GÓMEZ GONZÁLEZ
ASESOR – OFICINA DE CONTROL INTERNO

Proyectó,

Laura Melissa Jara Cardozo
Profesional de apoyo – Oficina de Control Interno