



**INFORME DE LA ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL
GARZON – HUILA**

**INFORME DE LOS RESULTADOS SOBRE LA ENCUESTA DE EVALUACIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN
GOBIERNO 2025**



ERNETH POLANIA TAMAYO
Jefe Oficina Talento Humano

E.S.E. Hospital Departamental San Vicente de Paúl
2025



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

1. Justificación

La aplicación de la encuesta sobre el Código de Integridad y Buen Gobierno a los colaboradores de la ESE Hospital San Vicente de Paúl se justifica como un instrumento diagnóstico esencial para medir el nivel de apropiación y comprensión de los valores éticos institucionales (como honestidad, respeto y diligencia). Este ejercicio es crucial para fortalecer la cultura de la transparencia, identificar las brechas de conocimiento que puedan generar riesgos de corrupción u opacidad, y asegurar que el personal alinee su conducta con el interés general. En última instancia, la encuesta permite que el Código sea una guía viva y práctica que contribuye directamente a la excelencia, eficiencia y humanización en la prestación del servicio público de salud, elevando la confianza de los ciudadanos en la gestión hospitalaria.

2. Aplicación del instrumento

Para la aplicación del instrumento seleccionado para la medición del Código de Integridad y Buen Gobierno 2025 como se manifestó anteriormente se usó La escala Nominal la cual se aplicó de manera vía virtual de forma remota, enviando a través de correo electrónico institucional y WhatsApp a la comunidad hospitalaria las indicaciones detalladas y la encuesta en plataforma “google forms encuesta”.

La implementación de aplicación virtual facilitó la tabulación de las respuestas y el análisis de los resultados, sin embargo, en todos los casos las indicaciones fueron exactamente las mismas, en este sentido se hizo primordial comentarles cuál es el propósito de la aplicación, animarlos a que respondan con sinceridad, y darles algunos ejemplos ilustrativos sobre la forma de responder los ítems.

Cada una de las encuestas contaba con un enunciado que buscaba garantizar la sinceridad de las respuestas y su adecuada aplicación.

3. Muestra

La población objeto para el 2025 está conformada por aproximadamente 645 colaboradores, por lo cual se estipuló realizar la encuesta a toda la población objeto encontrando respuesta de 629 colaboradores, lo que significa la participación del 97.52% se contó con la participación de colaboradores de distinción de tipo de vinculación, entre otros.

4. Análisis

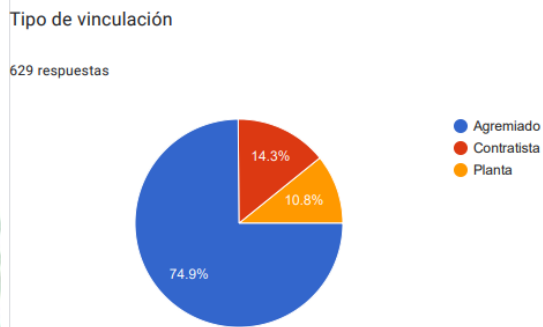
En el marco de la implementación del Código de Integridad y Buen Gobierno 2025 En la ESE Hospital Departamental San Vicente de Paul, se aplicó una encuesta dirigida a los servidores públicos y contratistas del Hospital y afiliados de la E.S.E Hospital Departamental San Vicente De Paúl, con el propósito de evaluar el nivel de conocimiento y apropiación de los principios, valores y objetivos institucionales. La encuesta contó con la participación de 629 colaboradores pertenecientes a las diferentes áreas y modalidades de vinculación laboral.

Tipo de vinculación



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

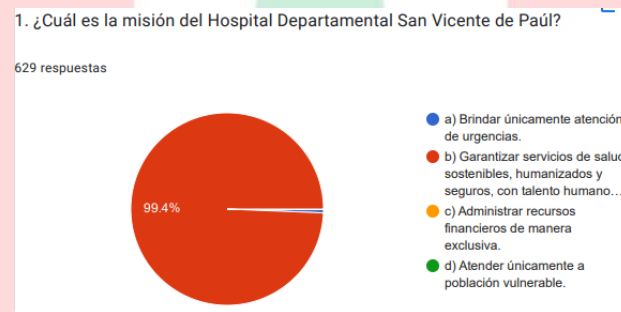
Del total de encuestados, el 74.9% pertenece a planta, el 14.3% corresponde a contratistas, y el 10.8% son agremiados. Esta distribución evidencia una participación mayoritaria del personal vinculado de manera permanente, lo que contribuye a la sostenibilidad y continuidad de las prácticas éticas dentro de la institución.



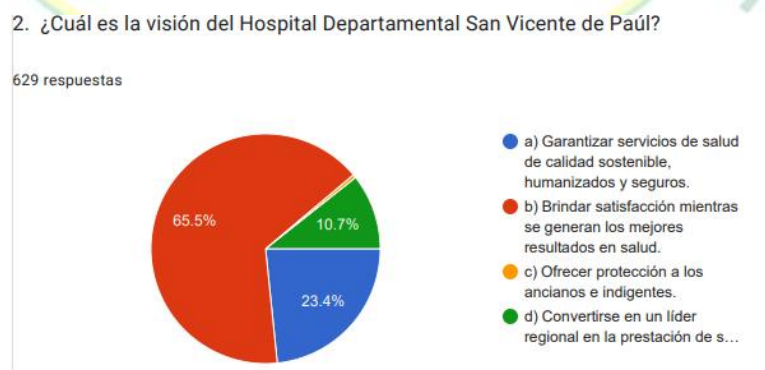
1. Conocimiento institucional

La encuesta evaluó el conocimiento sobre la misión y visión institucionales.

El **99.4%** de los participantes identificó correctamente la misión del hospital, que consiste en garantizar servicios de salud sostenibles, humanizados y seguros, con talento humano comprometido.

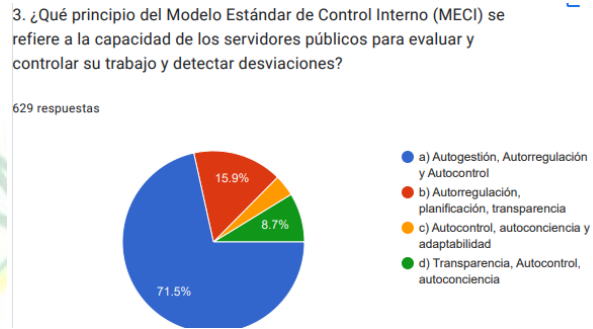


2. Respecto a la visión, el **65.5%** reconoció que la institución busca convertirse en un líder regional en la prestación de servicios de salud de calidad, demostrando que la mayoría comprende la orientación estratégica del hospital. *Garantizar servicios de salud de calidad sostenible, humanizados y seguros: 23.4%, Convertirse en un líder regional en la prestación de servicios de salud: 10.7%.*



3. Principios del Modelo Estándar de Control Interno (MECI)

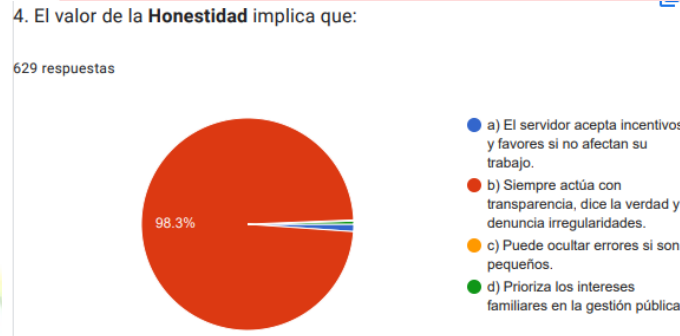
El 71.5 % de los encuestados identificó correctamente el principio del Modelo Estándar de Control Interno (MECI) como Autogestión, Autorregulación y Autocontrol, lo que refleja un alto nivel de conocimiento sobre la capacidad de los servidores públicos para evaluar y controlar su propio trabajo. Un 15.9 % y un 8.7 % mostraron confusión con otras opciones, evidenciando la necesidad de reforzar la comprensión de los principios del MECI.



4. Valores institucionales

Los valores éticos fueron comprendidos de manera sobresaliente:

Honestidad: El 98.3% reconoció que implica actuar con transparencia, decir la verdad y denunciar irregularidades.

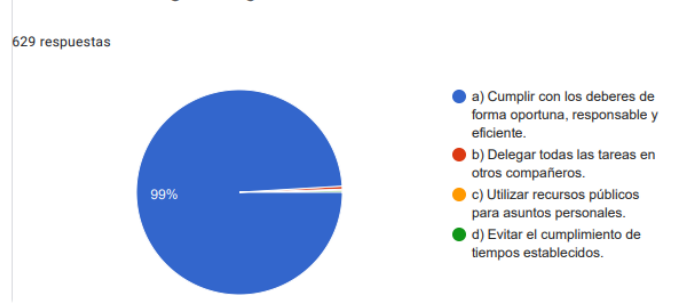


5. Respeto: El 99.4% indicó que consiste en tratar con amabilidad y dignidad a todas las personas sin discriminación.



6. Diligencia: El 99% afirmó que significa cumplir con los deberes de forma oportuna, responsable y eficiente.

6. El valor de la **Diligencia** significa:

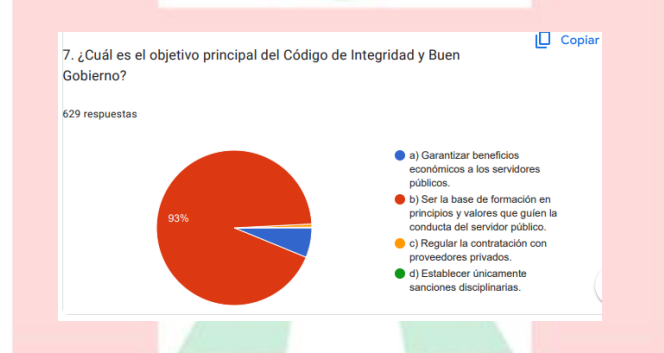


Estos resultados evidencian una sólida apropiación de los valores que orientan el comportamiento del servidor público dentro del la E.S.E Hospital San Vicente de Paul

7. Objetivo del Código de Integridad y Buen Gobierno

Los resultados indica que 93% de las 629 respuestas (la gran porción roja) seleccionaron la opción b): Ser la base de formación en principios y valores que guíen la conducta del servidor público.

El 7% restante (la pequeña porción azul y la muy pequeña porción visible) representa la selección de las demás opciones: a), c), y d), con la mayoría de ese 7% en el sector azul. Esto demuestra que el personal reconoce el propósito formativo y preventivo del documento, más allá de su función normativa.

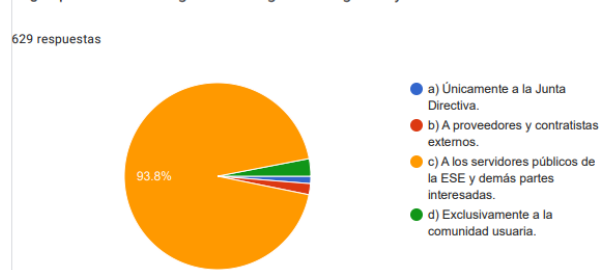


8. ¿A quiénes está dirigido el Código de Integridad y Buen Gobierno?"

93.8% de las respuestas (la gran porción naranja) seleccionaron la opción c): A los servidores públicos de la ESE y demás partes interesadas.

El 6.2% restante se reparte entre las opciones a), b) y d), que tienen porciones mínimas en el gráfico.

8. ¿A quiénes está dirigido el Código de Integridad y Buen Gobierno?"



9. Integridad y denuncia de irregularidades

En cuanto al concepto de integridad, el 96.2% indicó que **significa** actuar con rectitud, probidad y honradez en el manejo de los bienes públicos.



10. ¿Qué debe hacer un servidor público ante una actuación ilegal dentro de la entidad?

76.9% (la gran porción naranja) seleccionó la opción c Reunir pruebas y denunciar ante la Procuraduría General de la Nación. 19.6% (la porción roja) seleccionó la opción b) Informar únicamente a su jefe inmediato. El 3.5% restante se reparte entre las opciones a) y d) (porciones muy pequeñas).



Los resultados de la encuesta reflejan un alto nivel de conocimiento y apropiación del Código de Integridad y Buen Gobierno entre los colaboradores del Hospital Departamental San Vicente de Paúl. La mayoría de los encuestados identificó correctamente la misión, visión, principios, valores y procedimientos éticos que orientan su labor, evidenciando una cultura organizacional sólida y comprometida con la transparencia, la ética y el servicio humanizado.

5. Plan de mejora

El principal aspecto que se recomienda fortalecer es el deber de denuncia ante conductas irregulares. Aunque la mayoría (76.9%) seleccionó la opción correcta de reunir pruebas y denunciar ante la Procuraduría General de la Nación, una porción significativa (19.6%) indicó que solo informaría a su jefe inmediato. Esto sugiere que es necesario reforzar la capacitación y reflexión sobre el procedimiento adecuado para la denuncia de irregularidades, buscando alcanzar una comprensión y práctica del 100% en este aspecto.

Revisado y Aprobado por	Elaborado por
Erneth Polania Tamayo Jefe de Talento Humano	Laura Viviana Polo Rodríguez Auxiliar administrativo