

	Macroproceso: Procesos Estratégicos	Código: GCI-PL-001
	Proceso: Gestión Control Interno	Versión: 01
	Subproceso: N/A	Fecha emisión: 20/02/2026
	Tipo de documento: Plan	Fecha modificación: DD/MM/AAAA
	Nombre del documento: Fomento de la cultura del autocontrol 2026-2027	Página 1 de 18

PLAN DE FOMENTO DE LA CULTURA DEL AUTOCONTROL 2026-2027

	Macroproceso: Procesos Estratégicos	Código: GCI-PL-001
	Proceso: Gestión Control Interno	Versión: 01
	Subproceso: N/A	Fecha emisión: 20/02/2026
	Tipo de documento: Plan	Fecha modificación: DD/MM/AAAA
	Nombre del documento: Fomento de la cultura del autocontrol 2026-2027	Página 2 de 18

Tabal de Contenido

1. Introducción.....	3
2. Objetivo.....	4
2.1. Objetivo General.....	4
2.2. Objetivos Específicos.....	4
3. Definiciones.....	5
4. El autocontrol.....	8
4.1. Elementos esenciales del autocontrol.....	8
4.2. ¿Cómo actuar con autocontrol?.....	8
4.3. ¿Qué promueve el autocontrol?.....	9
4.4. Ventajas del autocontrol.....	9
5. Líneas de defensa.....	9
6. Generalidades de la oficina de control interno.....	11
7. Campaña de fomento de la cultura del autocontrol.....	13
8. Actividades para fortalecer la cultura del autocontrol.....	13
9. Normatividad.....	16

	Macroproceso: Procesos Estratégicos	Código: GCI-PL-001
	Proceso: Gestión Control Interno	Versión: 01
	Subproceso: N/A	Fecha emisión: 20/02/2026
	Tipo de documento: Plan	Fecha modificación: DD/MM/AAAA
	Nombre del documento: Fomento de la cultura del autocontrol 2026-2027	Página 3 de 18

1. Introducción.


El Sistema de Control Interno, definido por la Ley 87 de 1993, constituye la integración del esquema organizacional y el conjunto articulado de planes, políticas, principios, normas, métodos, procedimientos, indicadores, mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad pública, con el propósito de asegurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones institucionales, así como la administración de la información y los recursos, se ejecuten conforme a la Constitución, la ley y las políticas establecidas por la dirección, garantizando el cumplimiento de los objetivos institucionales y la generación de valor público.

Este sistema encuentra soporte constitucional en los artículos 209 y 269 de la Constitución Política de Colombia de 1991, que establecen la obligación de todas las entidades del Estado de diseñar, implementar, mantener y evaluar métodos de control interno que permitan el adecuado cumplimiento de los fines esenciales del Estado, bajo los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad, participación, transparencia y publicidad. Asimismo, demandan la utilización eficiente de los recursos públicos, la responsabilidad en la gestión y la adopción de mecanismos de autorregulación que fortalezcan la integridad institucional.

El control interno debe ser entendido como una función administrativa esencial, transversal y permanente, que permite fortalecer la gestión organizacional a través de la prevención, la autocorrección y la mejora continua, asegurando que los procesos institucionales se orienten a resultados y que las decisiones se fundamenten en criterios técnicos, éticos y estratégicos. En consecuencia, su adecuada implementación contribuye al sostenimiento a largo plazo de las organizaciones públicas, garantizando que los objetivos trazados se ejecuten dentro de niveles aceptables de riesgo y mediante el uso responsable, eficiente y transparente de los recursos.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), adoptado mediante el Decreto 1499 de 2017 y actualizado por los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la dimensión de Talento Humano y la de Control Interno adquieren especial relevancia, al reconocer que la cultura del autocontrol constituye un componente esencial del desempeño institucional. A través de la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y de la Política de Integridad del Servicio Público, se promueve el desarrollo de competencias en los servidores orientadas a la autorregulación, el pensamiento crítico, la ética pública y la responsabilidad en el ejercicio de sus funciones.

El talento humano, como eje central del MIPG, constituye el corazón del sistema administrativo y del Sistema de Control Interno. Son los servidores públicos quienes, desde el ejercicio de sus responsabilidades, aseguran el cumplimiento de los principios, objetivos y metas institucionales mediante prácticas de autocontrol, autorregulación y autogestión. Por ello, promover una cultura institucional orientada a la integridad, la

	Macroproceso: Procesos Estratégicos	Código: GCI-PL-001
	Proceso: Gestión Control Interno	Versión: 01
	Subproceso: N/A	Fecha emisión: 20/02/2026
	Tipo de documento: Plan	Fecha modificación: DD/MM/AAAA
	Nombre del documento: Fomento de la cultura del autocontrol 2026-2027	Página 4 de 18

responsabilidad, la transparencia y el mejoramiento continuo es una condición necesaria para fortalecer la gestión pública en el sector salud.

En este contexto, la Oficina de Control Interno de la ESE Hospital San Rafael de El Cerrito, Valle del Cauca, en cumplimiento del rol que le otorgan la Ley 87 de 1993, el Decreto 648 de 2017 y los lineamientos del MIPG, presenta la actualización del Plan de Fomento de la Cultura del Autocontrol, cuyo propósito es diseñar, fortalecer y ejecutar estrategias institucionales que promuevan en los servidores la apropiación del autocontrol como una práctica diaria y consciente. Este plan busca generar herramientas técnicas, pedagógicas y organizacionales que permitan interiorizar el ejercicio de la autoevaluación, la identificación oportuna de desviaciones, la toma de decisiones preventivas y la responsabilidad individual y colectiva, consolidando así una cultura institucional orientada a la mejora continua tanto a nivel personal como organizacional.


2. Objetivo.

2.1. Objetivo General

Diseñar e implementar estrategias institucionales que fortalezcan la cultura del autocontrol en todos los servidores del Hospital San Rafael E.S.E de El Cerrito, promoviendo el autoanálisis, la autoevaluación, la autorregulación y el cumplimiento responsable de los controles, como mecanismos esenciales para mejorar el desempeño institucional, gestionar adecuadamente los riesgos, generar valor público y asegurar el cumplimiento de los objetivos misionales y estratégicos en el marco del Sistema de Control Interno y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

2.2. Objetivos Específicos.

1. Fomentar la cultura del autocontrol como principio fundamental del Sistema de Control Interno y del MIPG, promoviendo la mejora continua en todos los procesos y niveles de la ESE.
2. Sensibilizar y capacitar a los servidores públicos sobre la importancia del autocontrol, la integridad, la gestión del riesgo y el cumplimiento normativo para fortalecer la función pública y la prestación del servicio de salud.
3. Promover la participación activa, pro actividad y compromiso de los funcionarios en la identificación de riesgos, desviaciones, oportunidades de mejora y en la implementación de acciones correctivas y preventivas.

	Macroproceso: Procesos Estratégicos	Código: GCI-PL-001
	Proceso: Gestión Control Interno	Versión: 01
	Subproceso: N/A	Fecha emisión: 20/02/2026
	Tipo de documento: Plan	Fecha modificación: DD/MM/AAAA
	Nombre del documento: Fomento de la cultura del autocontrol 2026-2027	Página 5 de 18

4. Fortalecer la apropiación del MECI y de la dimensión de Control Interno del MIPG, destacando que su sostenibilidad depende del compromiso permanente y consciente de todos los servidores de la ESE.
5. Desarrollar e implementar herramientas de divulgación y comunicación (boletines, material pedagógico, campañas internas, mensajes institucionales, piezas gráficas, entre otros) que permitan una transmisión efectiva del contenido relacionado con autocontrol, integridad, riesgos y buenas prácticas institucionales.
6. Garantizar que los servidores verifiquen continuamente la existencia, pertinencia y efectividad de los controles asociados a cada actividad y proceso institucional, promoviendo su actualización y fortalecimiento conforme a la evolución del Hospital y los cambios normativos del sector salud.
7. Incorporar el enfoque de mejora continua como parte del desempeño laboral, incentivando la responsabilidad, la eficiencia y la calidad en cada una de las funciones ejecutadas.
8. Contribuir al fortalecimiento del Sistema de Control Interno, mediante la promoción de comportamientos éticos, responsables y orientados a resultados, que permitan prevenir riesgos, proteger los recursos públicos y salvaguardar la integridad institucional.


3. Definiciones.

Aceptación del riesgo: Es el nivel de riesgo que la entidad está dispuesta a asumir para el cumplimiento de sus objetivos. Corresponde a una decisión institucional basada en criterios técnicos, estratégicos y normativos, alineada con el perfil de riesgo definido en el MIPG y la metodología de Gestión del Riesgo adoptada por la E.S.E.

Añadir o agregar valor: La actividad de auditoría interna agrega valor cuando proporciona aseguramiento independiente, recomendaciones y análisis objetivos que fortalecen los procesos de gobierno, gestión del riesgo y control interno. Este concepto se deriva de las Normas Internacionales del Instituto de Auditores Internos.

Autocontrol: Capacidad del servidor público para dirigir, supervisar y ajustar su propio desempeño, identificar desviaciones, implementar correctivos y garantizar el cumplimiento de sus funciones.

Es un principio fundamental del MIPG y de la Política de Integridad del Servicio Público, y constituye la primera línea de defensa dentro del Sistema de Control Interno.

	Macroproceso: Procesos Estratégicos	Código: GCI-PL-001
	Proceso: Gestión Control Interno	Versión: 01
	Subproceso: N/A	Fecha emisión: 20/02/2026
	Tipo de documento: Plan	Fecha modificación: DD/MM/AAAA
	Nombre del documento: Fomento de la cultura del autocontrol 2026-2027	Página 6 de 18

Autogestión: Capacidad institucional para planear, ejecutar, supervisar y mejorar sus funciones, procesos y servicios con eficiencia, eficacia y oportunidad, garantizando el cumplimiento de los objetivos y el uso adecuado de los recursos públicos. Implica responsabilidad administrativa, toma de decisiones informada y enfoque a resultados.

Autorregulación: Capacidad institucional para adoptar y aplicar de manera permanente los métodos, procedimientos y normas internas que permiten la adecuada implementación del Sistema de Control Interno, promoviendo un entorno de integridad, transparencia y cumplimiento normativo dentro de la entidad.

Calidad: Conjunto de características que garantizan que los procesos, productos y servicios de la entidad cumplan con estándares técnicos, normativos y de satisfacción del usuario. En el contexto del sector salud, implica seguridad del paciente, oportunidad, pertinencia, continuidad y enfoque humanizado.


Código de Ética / Código de Integridad: Conjunto de normas, principios y valores que orientan el comportamiento del servidor público. Su cumplimiento es obligatorio y constituye un instrumento fundamental para fortalecer la integridad, prevenir faltas disciplinarias y promover el autocontrol institucional.

Conflicto de intereses: Situación en la que un interés personal, familiar o económico puede influir, o aparentar influir, en el ejercicio objetivo e imparcial de una función pública. Su prevención es parte esencial del autocontrol y de la integridad institucional.

Control: Acciones, políticas, prácticas y mecanismos implementados por la dirección y los responsables de los procesos para gestionar los riesgos, asegurar la confiabilidad de la información, proteger los recursos y aumentar la probabilidad de cumplir los objetivos institucionales. Se fundamenta en la Ley 87 de 1993 y en el MIPG.

Control adecuado: Existe control adecuado cuando los procesos han sido diseñados correctamente y operan de forma efectiva, brindando una seguridad razonable de que los objetivos institucionales se alcanzarán de manera eficiente, económica y conforme a la normatividad vigente.

Cultura: Conjunto de valores, prácticas, creencias, normas y comportamientos que caracterizan a una comunidad o institución. En la administración pública, la cultura institucional orienta la forma en que los servidores actúan, toman decisiones y se relacionan con los usuarios y el entorno.

	Macroproceso: Procesos Estratégicos	Código: GCI-PL-001
	Proceso: Gestión Control Interno	Versión: 01
	Subproceso: N/A	Fecha emisión: 20/02/2026
	Tipo de documento: Plan	Fecha modificación: DD/MM/AAAA
	Nombre del documento: Fomento de la cultura del autocontrol 2026-2027	Página 7 de 18

Cumplimiento: Adhesión y observancia de las leyes, políticas, normas, procedimientos, contratos y obligaciones organizacionales.

Es un elemento esencial dentro del Sistema de Control Interno y de la prevención del riesgo de tipo disciplinario, fiscal y penal.

Líneas de Defensa: Modelo adoptado del IIA que permite clarificar la responsabilidad de cada actor institucional en la gestión del riesgo y el control interno:

1. Primera Línea: ejecutores de los procesos y actividades.
2. Segunda Línea: líderes de proceso, planeación, calidad, supervisores y áreas de apoyo.
3. Tercera Línea: Oficina de Control Interno, que ejerce evaluación independiente.

Objetividad: Principio ético y técnico del auditor interno que exige una actitud imparcial, independiente y libre de conflictos de interés.

La objetividad implica no evaluar procesos o actividades bajo responsabilidad del auditor en el año inmediatamente anterior (Decreto 648 de 2017).

Objetivos del trabajo (Auditoría): Declaraciones que definen los resultados o metas esperadas de un trabajo de auditoría interna, alineadas con los riesgos del proceso y las necesidades de la Alta Dirección.

Opiniones de los trabajos: Valoración o conclusión emitida al finalizar una auditoría interna, basada en evidencia suficiente, pertinente y competente, relacionada con los objetivos y el alcance del trabajo. Puede expresarse como calificación, concepto o nivel de madurez del proceso evaluado.


Opinión general de Control Interno: Valoración integral emitida por la Oficina de Control Interno sobre la efectividad del Sistema de Control Interno, el gobierno organizacional y la gestión del riesgo en un periodo determinado.

Es un juicio profesional que se presenta al Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno y a la Gerencia.

Punto de Control: Acción, verificación o actividad concreta diseñada dentro de un proceso para garantizar el cumplimiento de objetivos, prevenir fallas, detectar desviaciones y asegurar la trazabilidad del procedimiento.

Servicios de aseguramiento: Exámenes y evaluaciones objetivas realizadas por la Oficina de Control Interno para determinar el grado de cumplimiento, efectividad y madurez de los procesos de control, riesgos y gobierno institucional.

Incluyen auditorías financieras, de desempeño, de cumplimiento, de sistemas, de seguridad de la información y de control.

	Macroproceso: Procesos Estratégicos	Código: GCI-PL-001
	Proceso: Gestión Control Interno	Versión: 01
	Subproceso: N/A	Fecha emisión: 20/02/2026
	Tipo de documento: Plan	Fecha modificación: DD/MM/AAAA
	Nombre del documento: Fomento de la cultura del autocontrol 2026-2027	Página 8 de 18

4. El autocontrol.

El autocontrol es un principio transversal del Sistema de Control Interno y del MIPG, que reconoce la capacidad del servidor público para dirigir, supervisar y evaluar su propio desempeño. Se fundamenta en la autorregulación, la integridad, la responsabilidad y la toma de decisiones informada.

Es la competencia mediante la cual cada funcionario analiza su trabajo, identifica desviaciones, corrige oportunamente, aporta al mejoramiento continuo y asegura el cumplimiento de los objetivos institucionales. En el sector salud, esta capacidad es esencial para garantizar calidad, seguridad del paciente, oportunidad y transparencia en la prestación del servicio.

El autocontrol permite al servidor:


- Realizar actividades con calidad, oportunidad y transparencia.
- Comprender su contribución dentro del proceso y del sistema institucional.
- Reducir la ocurrencia de riesgos, errores o sanciones disciplinarias.
- Promover la convivencia laboral y la ética pública.
- Favorecer la mejora continua y la protección del patrimonio público.

4.1. Elementos esenciales del autocontrol.

- a) Evaluar la propia gestión, identificando oportunidades de mejora.
- b) Ejecutar las tareas con responsabilidad, aplicando principios éticos y criterios técnicos.
- c) Detectar desviaciones o errores antes de que impacten negativamente el proceso.
- d) Aplicar acciones correctivas oportunas, documentando el resultado.
- e) Solicitar apoyo cuando sea necesario, para garantizar calidad y cumplimiento.
- f) Reflexionar sobre el desempeño, fortaleciendo el aprendizaje continuo.

4.2. ¿Cómo actuar con autocontrol?

- ✓ Practicar la autorregulación de manera permanente.
- ✓ Dominar las acciones, emociones y reacciones frente a situaciones laborales.
- ✓ Asumir la responsabilidad por los propios actos y decisiones.
- ✓ Actuar con eficiencia, pro actividad y orientación a resultados.
- ✓ Mantener una actitud de aprendizaje y mejoramiento continuo
- ✓ Conservar relaciones interpersonales respetuosas y efectivas.
- ✓ Aplicar los principios y valores de la integridad pública.
- ✓ Adoptar acciones preventivas antes que correctivas.

	Macroproceso: Procesos Estratégicos	Código: GCI-PL-001
	Proceso: Gestión Control Interno	Versión: 01
	Subproceso: N/A	Fecha emisión: 20/02/2026
	Tipo de documento: Plan	Fecha modificación: DD/MM/AAAA
	Nombre del documento: Fomento de la cultura del autocontrol 2026-2027	Página 9 de 18

4.3. ¿Qué promueve el autocontrol?

- ✓ Calidad, oportunidad y transparencia en la gestión.
- ✓ Mejora continua de los procesos institucionales.
- ✓ Desarrollo del talento humano y fortalecimiento de competencias.
- ✓ Protección del patrimonio público.
- ✓ Respeto y cumplimiento de normas y procedimientos.
- ✓ Crecimiento personal y profesional.
- ✓ Cumplimiento de metas y objetivos institucionales.
- ✓ Mayor satisfacción del usuario y de la comunidad.

4.4. Ventajas del autocontrol

- ✓ Mayor eficiencia para enfrentar situaciones complejas.
- ✓ Mejora de las relaciones laborales e interpersonales.
- ✓ Control del estrés y manejo adecuado de la presión laboral.
- ✓ Incremento del aprendizaje, retención y memoria funcional.
- ✓ Cumplimiento oportuno de metas a corto, mediano y largo plazo.
- ✓ Aceptación del cambio como oportunidad, no como amenaza.
- ✓ Ejecución de la gestión con calidad técnica y humana.
- ✓ Mayor dominio sobre los resultados individuales y colectivos.
- ✓ Fortalecimiento de la motivación y el compromiso institucional.
- ✓ Reducción de errores, reproceso y riesgos operativos o disciplinarios.


5. Líneas de defensa.

El Modelo de las Tres Líneas de Defensa, adoptado internacionalmente por el Instituto de Auditores Internos (IIA) y ajustado al sector público colombiano a través de los lineamientos del DAFP y la normatividad del Sistema de Control Interno, constituye una herramienta fundamental para clarificar responsabilidades en la gestión del riesgo, el control y el gobierno organizacional.

Este modelo permite fortalecer la comunicación entre actores institucionales, optimizar el diseño de controles y consolidar prácticas de autocontrol, autorregulación y autoevaluación, garantizando así la efectividad del Sistema de Control Interno y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Su aplicación es pertinente para todo tipo de entidades, independientemente de su tamaño, estructura o complejidad operativa.

Estructura del modelo de líneas de defensa en el Hospital San Rafael E.S.E de El Cerrito

	Macroproceso: Procesos Estratégicos	Código: GCI-PL-001
	Proceso: Gestión Control Interno	Versión: 01
	Subproceso: N/A	Fecha emisión: 20/02/2026
	Tipo de documento: Plan	Fecha modificación: DD/MM/AAAA
	Nombre del documento: Fomento de la cultura del autocontrol 2026-2027	Página 10 de 18

La estructura institucional está organizada de manera que las responsabilidades del control interno se distribuyen entre diferentes líneas de defensa, las cuales actúan de manera articulada para garantizar la adecuada gestión del riesgo, la transparencia y la mejora continua.

Línea Estratégica (Alta Dirección).

Corresponde a la Gerencia y a los órganos directivos definir el direccionamiento estratégico institucional, estableciendo políticas, controles, objetivos, mapas de riesgos y mecanismos de monitoreo que permitan gestionar y mitigar riesgos de manera oportuna.

Funciones principales:

1. Establecer directrices estratégicas y políticas institucionales.
2. Aprobar el Sistema de Control Interno y los instrumentos de gestión.
3. Analizar los resultados, alertas y recomendaciones emitidas por Control Interno.
4. Liderar el Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno.
5. Promover una cultura organizacional basada en la integridad, prevención y autocontrol.
6. Tomar decisiones oportunas que garanticen la mejora continua.

Esta línea define y supervisa los elementos macro del sistema y garantiza la articulación con el MIPG.

Primera Línea de Defensa (responsables de los procesos / servidores públicos).

Está conformada por todos los servidores públicos que ejecutan procesos, procedimientos y actividades en sus áreas.


Representa la base del autocontrol y es la responsable directa de la ejecución correcta y oportuna de las tareas institucionales.

Funciones principales:

1. Aplicar los controles establecidos en los procesos.
2. Identificar riesgos y desviaciones en la operación diaria.
3. Implementar acciones correctivas inmediatas cuando corresponda.
4. Garantizar la calidad, trazabilidad y oportunidad de la información.
5. Cumplir normas, políticas, manuales y procedimientos institucionales.
6. Gestionar los riesgos operativos asociados a su labor.

Segunda Línea de Defensa (Áreas de apoyo, supervisión y aseguramiento interno).

Incluye las áreas que acompañan, supervisan y fortalecen la gestión institucional sin ser independientes de la operación.

	Macroproceso: Procesos Estratégicos	Código: GCI-PL-001
	Proceso: Gestión Control Interno	Versión: 01
	Subproceso: N/A	Fecha emisión: 20/02/2026
	Tipo de documento: Plan	Fecha modificación: DD/MM/AAAA
	Nombre del documento: Fomento de la cultura del autocontrol 2026-2027	Página 11 de 18

En la E.S.E está integrada por:

- Oficina Asesora de Planeación
- Líderes de Proceso
- Coordinadores y jefes de área
- Supervisores e interventores de contratos
- Referentes de calidad y riesgos

Funciones principales:

- Realizar seguimiento al cumplimiento de controles y riesgos.
- Apoyar la implementación del MIPG, MECI, riesgo institucional y calidad.
- Emitir alertas tempranas a la primera línea para mejorar la gestión.
- Consolidar indicadores, planes de acción y reportes institucionales.
- Acompañar la construcción de procedimientos y controles.
- Fortalecer la cultura de prevención e integridad.

Tercera Línea de Defensa (Oficina de Control Interno).

Es la línea independiente responsable de evaluar de manera objetiva el Sistema de Control Interno y la gestión institucional.

Actúa conforme a los estándares del IIA, la Ley 87 de 1993 y el Decreto 648 de 2017.


Funciones principales:

- Realizar auditorías internas basadas en riesgos.
- Evaluar la eficacia del MIPG y del Sistema de Control Interno.
- Emitir informes, recomendaciones y alertas a la Alta Dirección.
- Realizar acompañamiento preventivo y asesoría estratégica.
- Verificar la implementación de controles y la mitigación de riesgos.
- Presentar el informe anual de evaluación del Sistema de Control Interno.

6.Generalidades de la oficina de control interno.

La Oficina de Control Interno, como tercera línea de defensa y conforme a lo establecido en la Ley 87 de 1993, el Decreto 648 de 2017 y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, tiene como propósito fundamental agregar valor y contribuir al fortalecimiento de la gestión institucional del Hospital San Rafael E.S.E de El Cerrito.

Su función se centra en suministrar a la Alta Dirección una visión objetiva, independiente y técnica sobre el estado del Sistema de Control Interno, la gestión del riesgo y el desempeño institucional, permitiendo orientar oportunamente decisiones estratégicas que fortalezcan el cumplimiento de los objetivos misionales y la generación de valor público.

	Macroproceso: Procesos Estratégicos	Código: GCI-PL-001
	Proceso: Gestión Control Interno	Versión: 01
	Subproceso: N/A	Fecha emisión: 20/02/2026
	Tipo de documento: Plan	Fecha modificación: DD/MM/AAAA
	Nombre del documento: Fomento de la cultura del autocontrol 2026-2027	Página 12 de 18

La Oficina debe mantener un enfoque dinámico, preventivo e innovador, fundamentado en el mejoramiento continuo de sus metodologías de auditoría, en el uso eficiente de tecnologías de información, en el análisis de datos y en la actualización permanente frente a estándares y lineamientos nacionales e internacionales. Este enfoque promueve la eficiencia operativa, el aprendizaje organizacional y la transformación institucional basada en integridad, transparencia y responsabilidad.

Funciones generales en el marco del MIPG y la Norma.
Como instancia independiente de evaluación, asesoría y acompañamiento preventivo, la Oficina de Control Interno cumple con las siguientes responsabilidades:

a) Garantizar la calidad técnica del ejercicio auditor: Asegurar que todos los procesos de auditoría y seguimiento se ejecuten conforme al Estatuto de Auditoría Interna institucional, aprobado por el Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno, y en cumplimiento de las Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna – IIA.

b) Promover la eficiencia en el uso de los recursos: Velar porque los recursos destinados a la gestión institucional sean utilizados de manera eficiente, efectiva y transparente, identificando riesgos, desviaciones, debilidades y oportunidades de mejora en los procesos institucionales.


c) Emitir informes, alertas y recomendaciones técnicas: Proporcionar información oportuna, objetiva, suficiente y soportada que permita a la Alta Dirección y a las demás dependencias tomar decisiones informadas, prevenir riesgos, corregir desviaciones y fortalecer los controles existentes.

d) Acompañamiento preventivo y asesoría estratégica: Cumplir el rol preventivo indicado en el Decreto 648 de 2017, acompañando a las dependencias en la implementación y fortalecimiento del Sistema de Control Interno, sin asumir funciones operativas ni de supervisión administrativa.

e) Apoyar la implementación y evaluación del MIPG: Verificar el cumplimiento de las dimensiones del MIPG, especialmente las relacionadas con:

- Gestión del Talento Humano
- Gestión del Riesgo
- Control Interno
- Evaluación de Resultados
- Información y Comunicación

f) Promover la cultura del autocontrol, autorregulación y autogestión: Fomentar en todas las dependencias el desarrollo de prácticas responsables orientadas al cumplimiento de la normatividad, la integridad, la calidad y el mejoramiento continuo.

	Macroproceso: Procesos Estratégicos	Código: GCI-PL-001
	Proceso: Gestión Control Interno	Versión: 01
	Subproceso: N/A	Fecha emisión: 20/02/2026
	Tipo de documento: Plan	Fecha modificación: DD/MM/AAAA
	Nombre del documento: Fomento de la cultura del autocontrol 2026-2027	

g) Realizar auditorías internas basadas en riesgos: Aplicar metodologías que prioricen procesos críticos, riesgos institucionales, eventos de impacto, y requerimientos normativos, garantizando objetividad e independencia funcional.

h) Evaluar el cumplimiento, eficiencia y eficacia del Sistema de Control Interno: Emitir conceptos y valoraciones que permitan evaluar la madurez del sistema, la eficacia de los controles y el nivel de gestión del riesgo.

7. Campaña de fomento de la cultura del autocontrol.

La cultura del autocontrol constituye un pilar fundamental del Sistema de Control Interno y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en su dimensión de Talento Humano y Control Interno. Su propósito es fortalecer la integridad institucional, la responsabilidad individual y la prevención del riesgo mediante decisiones conscientes, oportunas y orientadas al logro de los objetivos institucionales.

En este sentido, se hace necesario establecer campañas institucionales permanentes que sensibilicen a los servidores públicos y fortalezcan actitudes de autocontrol, autorregulación y autogestión. Estas campañas deben promover comportamientos responsables, éticos, transparentes y alineados con el cumplimiento de la normatividad y la misión del Hospital.

Las campañas de fomento del autocontrol deben:


1. Generar conciencia sobre la responsabilidad del servidor público como primera línea de defensa.
2. Promover la integridad, la ética pública y la prevención del riesgo.
3. Incorporar mensajes claros y pedagógicos sobre la importancia del autocontrol en los procesos asistenciales, administrativos y de apoyo.
4. Impulsar la reflexión sobre la calidad del servicio, la seguridad del paciente y el uso eficiente de los recursos públicos.
5. Fomentar el pensamiento crítico, la toma de decisiones informada y la identificación temprana de desviaciones.

Dado el impacto del talento humano como eje central del MIPG, estas campañas deben incluir estrategias de comunicación, capacitación y motivación dirigidas a todos los niveles de la organización, asegurando la apropiación del autocontrol como práctica profesional diaria.

7. Actividades para fortalecer la cultura del autocontrol.

La ejecución del Plan de Fomento de la Cultura del Autocontrol requiere una ruta metodológica clara y coherente que fortalezca el Sistema de Control Interno y contribuya a la gestión del riesgo, la integridad, la calidad institucional y la eficiencia administrativa.

A continuación, se describen las actividades actualizadas para la vigencia 2026–2027:

	Macroproceso: Procesos Estratégicos	Código: GCI-PL-001
	Proceso: Gestión Control Interno	Versión: 01
	Subproceso: N/A	Fecha emisión: 20/02/2026
	Tipo de documento: Plan	Fecha modificación: DD/MM/AAAA
	Nombre del documento: Fomento de la cultura del autocontrol 2026-2027	Página 14 de 18

1. Fortalecimiento de Competencias y Capacitación Institucional.

El hospital San Rafael desarrollará un programa semestral de formación técnica, orientado a fortalecer la capacidad de autocontrol en los equipos asistenciales y administrativos.

Incluye:

1.1 Capacitación institucional estructurada.

- Inducción y reinducción hospitalaria
- Cultura del autocontrol en hospitales: trazabilidad, seguridad del paciente y riesgos asistenciales.
- Política de Integridad, Ética del Servicio Público y Código de Integridad.
- Gestión del Riesgo institucional (metodología DAFP) aplicada a procesos clínicos y administrativos.
- Tres Líneas de Defensa en el hospital.
- Responsabilidad disciplinaria, penal y fiscal del talento humano en salud.

1.2 Talleres aplicados por servicios asistenciales.

- Autoevaluación de riesgos en urgencias, hospitalización, farmacia, laboratorio, consulta externa.
- Simulación de auditorías clínicas y administrativas.
- Análisis de casos reales de fallas de control asistencial.

2. Comunicación Estratégica y Sensibilización Institucional.


Se implementará una campaña continua de comunicación, orientada a promover comportamientos responsables y decisiones conscientes en el acto asistencial.

2.1 Divulgación multicanal.

- Cartelera del hospital (urgencias, hospitalización, consulta externa).
- Piezas digitales, afiches y mini videos sobre buenas prácticas.
- Señalética “Verifique antes de ejecutar” en puntos críticos (farmacia, procedimientos, admisiones).

2.2 Boletines y mensajes de integridad.

- Temas: seguridad del paciente, registros clínicos, ética, conducta del personal asistencial, manejo adecuado del riesgo.
- Publicación de alertas normativas y buenas prácticas hospitalarias.

	Macroproceso: Procesos Estratégicos	Código: GCI-PL-001
	Proceso: Gestión Control Interno	Versión: 01
	Subproceso: N/A	Fecha emisión: 20/02/2026
	Tipo de documento: Plan	Fecha modificación: DD/MM/AAAA
	Nombre del documento: Fomento de la cultura del autocontrol 2026-2027	Página 15 de 18

2.3 Identidad institucional del autocontrol.

- Creación del sello o lema institucional del autocontrol para uso en todas las áreas.

3. Aplicación Práctica del Autocontrol en los Procesos Hospitalarios.

Se ejecutará actividades prácticas que permitan evidenciar el autocontrol en la operación diaria:

3.1 Micro auditorías internas asistenciales.

- Historias clínicas.
- Tiempos de atención.
- Administración de medicamentos.
- Procesos de referencia y contrarreferencia.
- Control de insumos.

3.2 Autoevaluación estructurada por procesos.

- Identificación de riesgos críticos y controles propios.
- Análisis de causa raíz en fallas detectadas.
- Verificación del cumplimiento de protocolos institucionales.

3.3 Conversatorios éticos y simulaciones.

- Casos reales de errores evitables.
- Dilemas éticos en la atención.
- Reflexión sobre toma de decisiones seguras.

4. Seguimiento, Evidencias, Incentivos y Reporte a la Alta Dirección.


El hospital consolidará información, motivará a los equipos y reportará avances institucionales.

4.1. Recolección y análisis de evidencias.

- Listas de asistencia, fotografías, productos pedagógicos.
- Informes semestrales de cumplimiento.
- Indicadores de madurez del autocontrol por servicio.

4.2. Incentivos institucionales.

- Reconocimiento trimestral al “Servicio con mayor nivel de autocontrol”.
- Distintivo al “Servidor Embajador del Autocontrol”.
- Publicación de logros en carteleras y boletines institucionales.
- Inclusión en programas de bienestar institucional.

	Macroproceso: Procesos Estratégicos	Código: GCI-PL-001
	Proceso: Gestión Control Interno	Versión: 01
	Subproceso: N/A	Fecha emisión: 20/02/2026
	Tipo de documento: Plan	Fecha modificación: DD/MM/AAAA
	Nombre del documento: Fomento de la cultura del autocontrol 2026-2027	Página 16 de 18

4.3. Reporte técnico a la Gerencia y al Comité de Control Interno.

- Informe semestral de avances.
- Alertas tempranas.
- Recomendaciones de mejora y acciones correctivas.

8. Normatividad.

El Plan de Fomento de la Cultura del Autocontrol se fundamenta en el marco normativo que regula el Sistema de Control Interno, la gestión pública, la integridad y la administración del talento humano en las entidades del Estado. A continuación, se presenta su actualización normativa:

Constitución Política de Colombia (1991).

- Artículos 209 y 269: Ordenan a todas las entidades públicas implementar sistemas de control interno orientados al cumplimiento de los fines del Estado bajo los principios de moralidad, eficiencia, eficacia, celeridad, imparcialidad, transparencia, igualdad y publicidad
- Establecen responsabilidades de control, supervisión y autocontrol para garantizar el ejercicio adecuado de la función pública.

Ley 87 de 1993.

“Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado”.

- Define el Sistema de Control Interno y sus objetivos.
- En su Artículo 12, asigna al auditor interno responsabilidades de fomento de la cultura del control, fortalecimiento de la prevención y apoyo a la misión institucional.

Ley 1474 de 2011 – Estatuto Anticorrupción.


- Fortalece mecanismos de transparencia, integridad y prevención de riesgos institucionales.
- Reafirma la importancia del autocontrol como herramienta para prevenir actos de corrupción y garantizar el uso correcto de los recursos públicos.

Ley 1751 de 2015 – Ley Estatutaria de Salud.

- Establece principios de calidad, oportunidad, continuidad, seguridad del paciente y responsabilidad en la prestación del servicio.
- Refuerza el deber de los servidores de salud de actuar con ética, diligencia y autocontrol.

Decreto 2145 de 1999.

“Por el cual se dictan normas sobre el Sistema Nacional de Control Interno”.

	Macroproceso: Procesos Estratégicos	Código: GCI-PL-001
	Proceso: Gestión Control Interno	Versión: 01
	Subproceso: N/A	Fecha emisión: 20/02/2026
	Tipo de documento: Plan	Fecha modificación: DD/MM/AAAA
	Nombre del documento: Fomento de la cultura del autocontrol 2026-2027	Página 17 de 18

- Establece lineamientos para fortalecer el control interno en entidades del orden nacional y territorial.

Decreto 1537 de 2001.

- Reglamenta parcialmente la Ley 87 de 1993.
- Define elementos técnicos y administrativos para fortalecer el Sistema de Control Interno, destacando la importancia de la autorregulación y el autocontrol institucional.

Decreto 1083 de 2015 — DUR Función Pública.

- Compila la normatividad relacionada con la administración del talento humano y la función pública
- Incluye lineamientos sobre responsabilidades de los servidores, integridad y desempeño laboral.

Decreto 648 de 2017 (Art. 17).

Modifica el DUR 1083 de 2015.


- Fortalece el rol de la Oficina de Control Interno con enfoque hacia la prevención, la asesoría estratégica y la promoción de la cultura del control.
- Establece acciones permanentes para fomentar la integridad y el autocontrol como herramientas de mejora continua.


Decreto 1499 de 2017.

- Modifica el Decreto 1083 de 2015, formaliza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- Articula el Sistema de Control Interno con el Sistema de Gestión, integrando la cultura del autocontrol como eje del Talento Humano y del desempeño institucional.

Lineamientos del DAFP (2022–2024).

- Actualizan metodologías de Gestión del Riesgo, Política de Integridad, liderazgo público y fortalecimiento del Sistema de Control Interno.
- Reafirman la cultura del autocontrol como pilar del desempeño y de la generación de valor público.

 HOSPITAL SAN RAFAEL <small>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO EL CERRITO - VALLE DEL CAUCA NIT. 90.384.812.1</small>	Macroproceso: Procesos Estratégicos	Código: GCI-PL-001
	Proceso: Gestión Control Interno	Versión: 01
	Subproceso: N/A	Fecha emisión: 20/02/2026
	Tipo de documento: Plan	Fecha modificación: DD/MM/AAAA
	Nombre del documento: Fomento de la cultura del autocontrol 2026-2027	

 HOSPITAL SAN RAFAEL <small>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO EL CERRITO - VALLE DEL CAUCA NIT. 90.384.812.1</small>	Macroproceso: Procesos Estratégicos	Código: GDC-FO-003
	Proceso: Gestión de Calidad	Versión: 01
	Subproceso: N/A	Fecha emisión: 06/09/2024
	Tipo de documento: Formato	Fecha modificación: DD/MM/AAAA
	Nombre del documento: Hoja de control de documentos	

Información del documento			
Tipo de documento:	Plan	Sello de vigencia	
Nombre del documento:	Fomento de la cultura del autocontrol 2026-2027 (GCI-PL-001)	 COPIA CONTROLADA	
Macroproceso:	Procesos Estratégicos		
Proceso:	Gestión Control Interno		
Subproceso:	N/A		
Control de cambios			
Fecha de creación o actualización	Versión N°	Descripción del cambio	
20/02/2026	01	Creación del documento	
Control de última versión			
Elaborado por:	Lina Pola García García	Jefe oficina Asesora de Control Interno	ORIGINAL FIRMADO
	Nombres y Apellidos	Cargo	
	Fecha elaboración: 18/02/2026		Firma
Editado por:	Jesús David Viera Carvajal	Contratista Auxiliar Administrativo	ORIGINAL FIRMADO
	Nombres y Apellidos	Cargo	
	Fecha edición: 20/02/2026		Firma
Revisado por:	Mónica Rodríguez Puenayan	Jefe oficina Asesora de Calidad	ORIGINAL FIRMADO
	Nombres y Apellidos	Cargo	
	Fecha revisión: 20/02/2026		Firma
Aprobado por:	Carolina Castro Naranjo	Gerente	ORIGINAL FIRMADO
	Nombres y Apellidos	Cargo	
	Fecha aprobación: 20/02/2026		Firma
Carrera 13 N° 11-51 – Barrio: San Rafael, El Cerrito Valle del Cauca – Tel: (602) 2565290			
E-mail: hsanrafael1913@gmail.com			