

	FORMATO DE INFORME		Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN		Página: 1 de 14	

FECHA:	13 de agosto de 2026
ACTIVIDAD:	Capacitación "Cultura del Autocontrol y Auditoría Interna", dirigida a servidores públicos y colaboradores de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua, La Plata, Huila, en el marco del cronograma institucional de capacitaciones de la Asesoría de Control Interno.
PROCESO VINCULADO:	Control Interno
RESPONSABLE:	Carlos Andrés Puyo; Asesor de Control Interno
OBJETIVO:	Presentar los resultados de la capacitación " Cultura del Autocontrol y Auditoría Interna ", desarrollada el 13 de agosto de 2026, mediante la descripción de las actividades realizadas, los contenidos abordados y el nivel de participación, así como el análisis comparativo de los resultados obtenidos en el pretest y postest, con el propósito de identificar el nivel de apropiación de los conceptos tratados y establecer oportunidades de fortalecimiento de la cultura del autocontrol y del mejoramiento continuo en la E.S.E. Hospital

CONTENIDO DEL INFORME:

1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento del cronograma institucional de capacitaciones y de las funciones de evaluación, asesoría y fomento de la cultura del control asignadas a la Asesoría de Control Interno, el día 13 de agosto de 2026 se llevó a cabo la capacitación "Cultura del Autocontrol y Auditoría Interna", dirigida a los servidores públicos y colaboradores de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua, La Plata, Huila. El presente informe documenta el desarrollo de la actividad, la metodología empleada, los resultados obtenidos en los instrumentos de evaluación de conocimientos aplicados antes y después de la jornada, y las conclusiones y recomendaciones derivadas del ejercicio, con el fin de dejar constancia y trazabilidad de la actividad realizada.

2. OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación tuvo como objetivo fortalecer la cultura del autocontrol en los servidores y colaboradores de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua, resaltando el papel que corresponde a cada uno dentro del Sistema de Control Interno y presentando la auditoría interna como una herramienta orientada al mejoramiento continuo de los procesos institucionales.

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital".

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN	Página: 2 de 14	

3. METODOLOGÍA Y AGENDA PROGRAMADA

La actividad se estructuró como una jornada participativa, presencial, con apoyo de presentación audiovisual, aplicación de un instrumento de conocimientos antes y después de la capacitación (pretest y postest), exposición temática y espacio de preguntas e intervenciones. La agenda inicialmente prevista contempló una duración total de 30 minutos, distribuidos de la siguiente manera:

Nº	Momento de la jornada	Duración programada
1	Bienvenida y presentación del objetivo	1 minuto
2	Aplicación del pretest	4 minutos
3	Desarrollo de la capacitación	19 minutos
4	Aplicación del postest	4 minutos
5	Cierre y formulación de compromisos	2 minutos

Esta agenda correspondió a la programación inicial contemplada en la presentación utilizada durante la jornada. La duración efectivamente empleada se detalla en el numeral 5 del presente informe.

4. DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

4.1. Apertura

La jornada dio inicio a las 7:30 a. m. en el auditorio institucional. En la apertura se presentó el objetivo de la actividad y se contextualizó la importancia del autocontrol y de la auditoría interna dentro del Sistema de Control Interno institucional, resaltando que el fortalecimiento de dicha cultura constituye una responsabilidad compartida entre todos los servidores y colaboradores del Hospital.

4.2. Aplicación del pretest

Como parte del desarrollo metodológico de la jornada, se aplicó un instrumento inicial de conocimientos (pretest), con el propósito de establecer una línea base sobre el nivel de apropiación de los participantes respecto de conceptos relacionados con el autocontrol, la responsabilidad frente al control, la auditoría interna, la revisión previa de documentos, la calidad del servicio y la función de la Oficina de Control Interno. De acuerdo con el archivo de respuestas correspondiente, se registraron 23 respuestas al instrumento aplicado antes de la capacitación.

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN	Página: 3 de 14	

4.3. Desarrollo temático

A partir de la apertura, se desarrollaron los contenidos previstos en la presentación institucional, organizados en cuatro (4) temas centrales, según se describe a continuación.

Tema 1. ¿Por qué hablamos de autocontrol?

Se abordó la idea de que el Control Interno no depende exclusivamente de la Oficina de Control Interno, sino que los procesos se controlan en el lugar donde se ejecutan. Se explicó que la Oficina de Control Interno cumple una función de evaluación y asesoría, mientras que la responsabilidad de controlar cada actividad recae en quien la ejecuta. Se planteó a los asistentes una reflexión sobre la percepción común de que el Control Interno es responsabilidad exclusiva de dicha oficina, para luego precisar que el Sistema de Control Interno no depende de una sola dependencia, sino del compromiso de todos los servidores y colaboradores.

Tema 2. ¿Qué es el autocontrol?

Se desarrolló el concepto de autocontrol como la capacidad de revisar el propio trabajo antes de que otra persona deba hacerlo, relacionándolo con la prevención de errores, la reducción de reprocesos, la calidad del servicio, el cumplimiento de los procedimientos establecidos y la responsabilidad individual de cada servidor. Se planteó a los participantes una reflexión sobre la cantidad de reprocesos que podrían evitarse si cada persona revisara su trabajo durante un breve espacio de tiempo antes de entregarlo. Para ilustrar la aplicación práctica del concepto, se presentaron los siguientes ejemplos de autocontrol en la práctica institucional:

- Revisar un expediente contractual antes de enviarlo.
- Verificar que un informe tenga todos los soportes.
- Confirmar que un inventario coincida con los registros.
- Revisar un oficio antes de radicarlo.
- Validar que un pago tenga todos los documentos requeridos.
- Confirmar que un reporte de indicadores corresponda con la información fuente.

Tema 3. ¿Cómo funciona el Sistema de Control Interno en el Hospital?

Se explicó la estructura y articulación del Sistema de Control Interno institucional, presentando el papel que cumple cada nivel de la organización:

- Alta Dirección: define prioridades y hace seguimiento.
- Planeación: gestiona riesgos y planes institucionales.
- Calidad: actualiza y mantiene los procesos.

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN	Página: 4 de 14	

- Líderes de proceso: supervisan e implementan los controles.
- Funcionarios y colaboradores: aplican el autocontrol en sus actividades diarias.
- Control Interno: evalúa y asesora al Sistema.

Se destacó la idea central de que la institución no trabaja de manera aislada, sino como un sistema articulado, en el cual la Gerencia, la Planeación, la Calidad y el Control Interno se relacionan mediante reuniones de seguimiento, análisis conjunto de resultados, seguimiento a planes de mejoramiento y fortalecimiento permanente de los procesos.

Tema 4. Mitos y realidades de la auditoría interna

Se presentaron los principales mitos asociados a la auditoría interna, contrastándolos con su propósito real dentro de la institución:

MITO	REALIDAD
La auditoría busca errores.	La auditoría identifica oportunidades de mejora.
La auditoría busca responsables.	La auditoría evalúa procesos.
La auditoría castiga.	La auditoría fortalece controles.
La auditoría pertenece a Control Interno.	La auditoría contribuye al fortalecimiento institucional.

Se enfatizó que la auditoría interna fue presentada como una herramienta de evaluación y mejoramiento de los procesos institucionales, y no como un mecanismo cuyo propósito principal sea sancionar a los funcionarios.

4.4. Participación e interacción

De acuerdo con las evidencias disponibles, la capacitación contó con participación activa de los asistentes. Las intervenciones, preguntas, comentarios y espacios de interacción generados durante la jornada permitieron aclarar conceptos, relacionar el autocontrol con las actividades cotidianas de los distintos procesos, contextualizar los contenidos desarrollados, profundizar el alcance de la auditoría interna y reflexionar sobre la responsabilidad individual frente al control. Esta dinámica participativa constituye uno de los factores que explica la ampliación de la duración de la jornada respecto de la programación inicial.

5. DURACIÓN DE LA ACTIVIDAD

La agenda de 30 minutos descrita en el numeral 3 correspondió a la programación inicial prevista en la presentación institucional. Sin embargo, debido a la participación activa de los asistentes, las preguntas, intervenciones, comentarios e interacción propios del desarrollo de la jornada, la actividad se extendió

— Salud Integral, Impacto Real —

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN	Página: 5 de 14	

más allá de lo programado inicialmente. Esta ampliación no debe interpretarse como un incumplimiento de la programación, sino como consecuencia de la dinámica participativa de la actividad y de la necesidad de permitir preguntas, aclaración de conceptos, interacción, reflexión y profundización de los temas tratados.

Aspecto	Resultado
Hora de inicio	7:30 a. m.
Duración programada inicialmente	30 minutos
Hora de terminación aproximada	8:30 a. m.
Duración efectiva aproximada	1 hora
Situación presentada	Ampliación de la jornada por participación activa, intervenciones, preguntas, interacción y profundización de contenidos

6. POBLACIÓN PARTICIPANTE

De acuerdo con los listados físicos de asistencia diligenciados durante la jornada, se registró un total de 53 firmas de asistencia, distribuidas en tres (3) formatos de listado de asistencia institucional (código ME-GPL-F-035), correspondientes a la actividad “Cultura del Autocontrol y Auditoría Interna” realizada el 13 de agosto de 2026 a las 7:30 a. m. Dado que la jornada incluyó distintos momentos de registro a lo largo de su desarrollo, el número de firmas registradas no equivale necesariamente al número de participantes únicos que asistieron a la actividad.

En los campos de tipo de vinculación consignados en los listados, predomina el registro correspondiente a personal vinculado mediante agremiación, seguido en menor proporción por personal de carrera administrativa y por orden de prestación de servicios (OPS). Esta distribución es consistente con la información de tipo de vinculación reportada de manera voluntaria por los participantes en los instrumentos de evaluación de conocimientos aplicados (numerales 7 y 8), en los cuales la mayoría de los respondientes se identificó como personal asistencial vinculado por agremiación. En atención a la restricción de protección de datos personales aplicable a este informe, no se incluyen nombres, números de identificación, firmas ni demás datos individuales de los asistentes.

7. RESULTADOS DEL PRETEST

El pretest “Evaluación de Conocimientos sobre Cultura del Autocontrol y Auditoría Interna” registró 23 respuestas. A continuación, se presenta el análisis por pregunta, verificado

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN	Página: 6 de 14	

directamente contra el archivo de respuestas original.

N°	Pregunta	Respuesta correcta	Respuestas correctas	%
1	El autocontrol es responsabilidad de:	Todos los servidores y colaboradores	18 de 23	78,3 %
2	La auditoría interna tiene como propósito principal:	Evaluar y mejorar los procesos	23 de 23	100,0 %
3	Antes de remitir un expediente contractual o administrativo, el servidor debe:	Verificar que la información esté completa, consistente y con soportes	21 de 23	91,3 %
4	El autocontrol contribuye a:	Mejorar la calidad del servicio	23 de 23	100,0 %
5	La Oficina de Control Interno:	Evalúa el Sistema de Control Interno	21 de 23	91,3 %

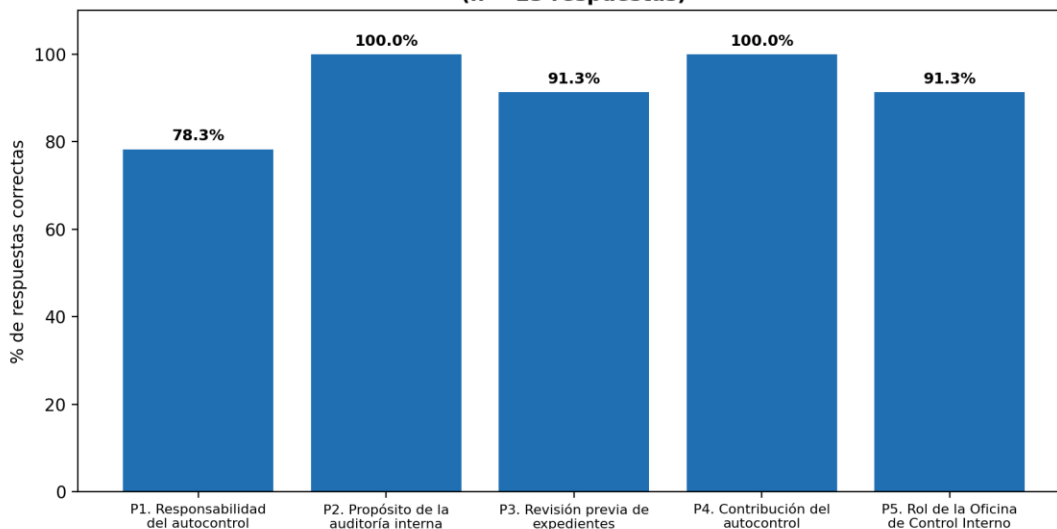
Interpretación por pregunta

- Pregunta 1: el 78,3 % de los participantes identificó correctamente que el autocontrol es responsabilidad de todos los servidores y colaboradores; el 21,7 % restante seleccionó que dicha responsabilidad correspondía únicamente a la Oficina de Control Interno, lo que evidencia una oportunidad de fortalecimiento sobre el carácter compartido del autocontrol.
- Pregunta 2: la totalidad de los participantes (100,0 %) identificó correctamente que el propósito principal de la auditoría interna es evaluar y mejorar los procesos.
- Pregunta 3: el 91,3 % reconoció que, antes de remitir un expediente, el servidor debe verificar que la información esté completa y cuente con los soportes correspondientes; un 8,7 % consideró que debía esperar a que la Oficina de Control Interno lo revisara.
- Pregunta 4: la totalidad de los participantes (100,0 %) asoció correctamente el autocontrol con la mejora de la calidad del servicio.
- Pregunta 5: el 91,3 % identificó correctamente que la Oficina de Control Interno evalúa el Sistema de Control Interno; el 8,7 % restante se distribuyó entre las opciones que asocian a la Oficina con la ejecución directa de los procesos o con la dirección de las áreas.

En términos generales, los resultados del pretest evidencian un nivel de apropiación previo alto en los conceptos relacionados con el propósito de la auditoría interna y con la contribución del autocontrol a la calidad del servicio, y una oportunidad de fortalecimiento en la comprensión del carácter compartido de la responsabilidad frente al autocontrol y del rol específico de la Oficina de Control Interno dentro del Sistema.

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN	Página: 7 de 14	

**Gráfica 1. Resultados generales del pretest
(n = 23 respuestas)**



Gráfica 1. Resultados generales del pretest por pregunta (n = 23 respuestas).

8. RESULTADOS DEL POSTEST

El postest "Evaluación de Conocimientos sobre Cultura del Autocontrol y Auditoría Interna", aplicado al finalizar la jornada, permitió valorar el nivel de apropiación conceptual posterior a la capacitación. De acuerdo con el archivo de respuestas correspondiente, se registraron 18 respuestas al instrumento aplicado después de la capacitación.

N°	Pregunta	Respuesta correcta	Respuestas correctas	%
1	El autocontrol es responsabilidad de:	Todos los servidores y colaboradores	18 de 18	100,0 %
2	La auditoría interna tiene como propósito principal:	Evaluar y mejorar los procesos	18 de 18	100,0 %
3	Antes de remitir un expediente contractual o administrativo, el servidor debe:	Verificar que la información esté completa, consistente y con soportes	17 de 18	94,4 %
4	El autocontrol contribuye a:	Mejorar la calidad del servicio	18 de 18	100,0 %
5	La Oficina de Control Interno:	Evalúa el Sistema de Control Interno	15 de 18	83,3 %

Interpretación por pregunta

- Pregunta 1: el 100,0 % de los participantes identificó correctamente que el autocontrol es responsabilidad de todos los servidores y colaboradores.

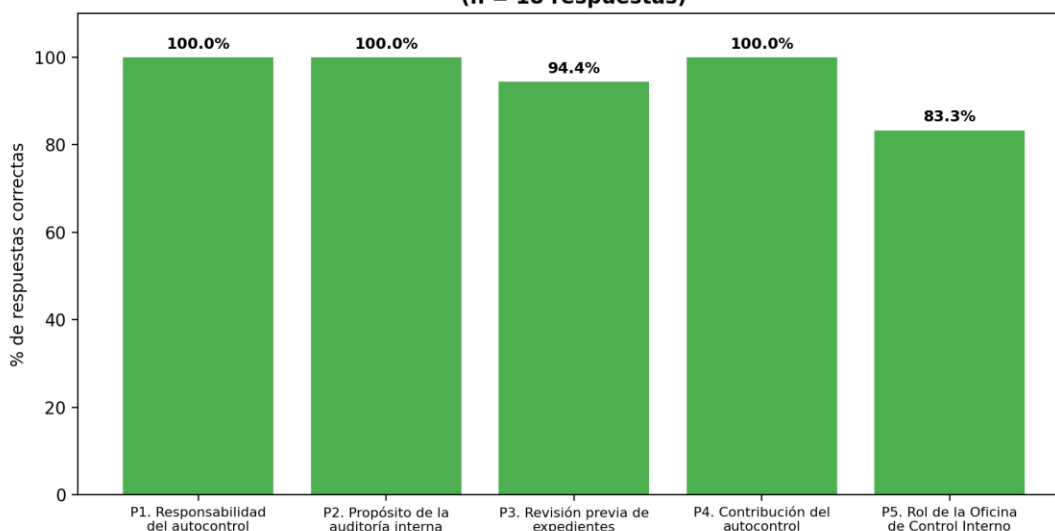
— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital".

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN	Página: 8 de 14	

- Pregunta 2: se mantuvo en 100,0 % el reconocimiento del propósito principal de la auditoría interna como evaluación y mejora de los procesos.
- Pregunta 3: el 94,4 % de los participantes identificó correctamente la necesidad de verificar la información antes de remitir un expediente.
- Pregunta 4: se mantuvo en 100,0 % la asociación correcta entre autocontrol y mejora de la calidad del servicio.
- Pregunta 5: el 83,3 % identificó correctamente el rol de evaluación del Sistema de Control Interno que corresponde a la Oficina de Control Interno; el 16,7 % restante se distribuyó entre las opciones que atribuyen a la Oficina funciones de ejecución o de dirección de áreas, lo que constituye una oportunidad de fortalecimiento que se analiza especialmente en el numeral siguiente.

**Gráfica 2. Resultados generales del postest
(n = 18 respuestas)**



Gráfica 2. Resultados generales del postest por pregunta (n = 18 respuestas).

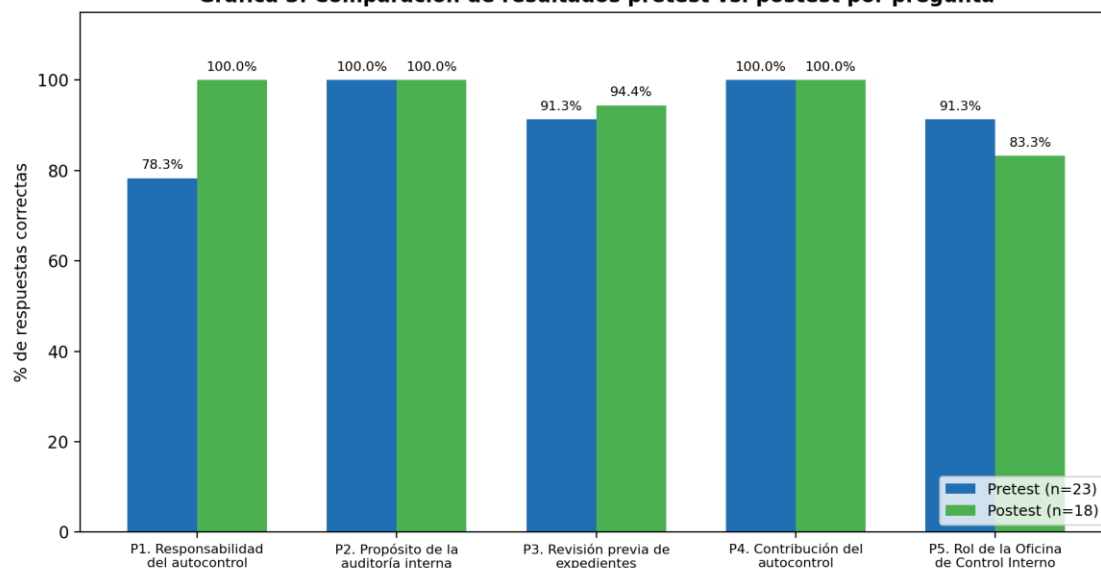
9. COMPARACIÓN AGREGADA PRETEST VS. POSTEST

Se presentó una diferencia en el número de respuestas registradas entre el pretest (23 respuestas) y el postest (18 respuestas), por lo cual la comparación de resultados se realiza a nivel agregado por pregunta y no como seguimiento individual de los participantes. No se cuenta con información suficiente para determinar con precisión las causas de dicha diferencia ni para establecer que se trate exactamente del mismo grupo de personas en ambos momentos.

N°	Pregunta	% correcto pretest	% correcto postest	Variación (p.p.)	Interpretación
1	Responsabilidad del autocontrol	78,3 %	100,0 %	+21,7	Mejora
2	Propósito de la auditoría interna	100,0 %	100,0 %	0,0	Estable (nivel alto)
3	Revisión previa de expedientes	91,3 %	94,4 %	+3,1	Mejora leve
4	Contribución del autocontrol a la calidad	100,0 %	100,0 %	0,0	Estable (nivel alto)
5	Rol de la Oficina de Control Interno	91,3 %	83,3 %	-8,0	Disminución

La variación se expresa en puntos porcentuales (resultado del postest menos resultado del pretest) y no debe interpretarse como porcentaje de crecimiento.

Gráfica 3. Comparación de resultados pretest vs. postest por pregunta



Gráfica 3. Comparación de resultados pretest vs. postest por pregunta.

Resultados destacados verificados

- En la pregunta 1, el 78,3 % respondió correctamente en el pretest que el autocontrol es responsabilidad de todos los servidores y colaboradores; en el postest, esta respuesta alcanzó el 100,0 %, lo que representa la mejora agregada más notable del ejercicio.
- La pregunta 2, relacionada con el propósito principal de la auditoría interna, presentó 100,0 % de respuesta correcta tanto en el pretest como en el postest.

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN	Página: 10 de 14	

- La pregunta 4, relacionada con la contribución del autocontrol a la calidad del servicio, presentó igualmente 100,0 % de respuesta correcta en ambos instrumentos.
- La pregunta 3, relacionada con la revisión previa de expedientes, presentó una mejora leve, de 91,3 % a 94,4 %.
- La pregunta 5, relacionada con el rol de la Oficina de Control Interno, requiere análisis especial: a diferencia de las demás preguntas, su resultado agregado disminuyó de 91,3 % en el pretest a 83,3 % en el postest. Los archivos fuente no permiten establecer con certeza la causa de esta disminución; puede estar asociada a la diferencia en la composición del grupo de respondientes entre ambos instrumentos, dado que la comparación es agregada y no individual.

10. ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS RESULTADOS

Los resultados del pretest evidencian que, antes de la capacitación, los participantes ya contaban con un nivel de apropiación alto respecto del propósito de la auditoría interna y de la contribución del autocontrol a la calidad del servicio, mientras que el concepto de responsabilidad compartida frente al autocontrol presentaba una mayor oportunidad de fortalecimiento.

Los resultados del postest sugieren una mejora en la apropiación del concepto de responsabilidad compartida del autocontrol, así como una relativa estabilidad en los conceptos que ya presentaban un nivel alto de reconocimiento previo. El resultado relacionado con el rol de la Oficina de Control Interno se identifica como el aspecto que amerita mayor continuidad en la sensibilización, dado que fue el único indicador que presentó una disminución en el resultado agregado.

Los contenidos desarrollados durante la jornada, particularmente los relacionados con la responsabilidad compartida del Sistema de Control Interno y con los mitos y realidades de la auditoría interna, guardan relación directa con los conceptos evaluados en los instrumentos aplicados. La capacitación puede estar asociada con la mejora observada en los resultados; sin embargo, no puede afirmarse que constituya la única causa de dicha mejora, dado que en esta no se realizó una medición de otros factores que pudieron influir en los resultados.

El autocontrol se reafirma como un elemento central para la prevención de errores y la reducción de reprocesos en la gestión institucional, en la medida en que permite identificar oportunamente inconsistencias antes de que un producto, documento o trámite continúe su curso. En este sentido, la revisión previa de documentos y actuaciones, como expedientes contractuales, informes, inventarios, oficios y pagos, se evidencia como una práctica que contribuye directamente a la

— Salud Integral, Impacto Real —

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN	Página: 11 de 14	

calidad del servicio prestado por la E.S.E. Por su parte, la Oficina de Control Interno se identifica dentro del Sistema como una instancia de evaluación y asesoría, cuyo adecuado reconocimiento por parte de los servidores y colaboradores continúa siendo un aspecto a fortalecer.

11. CIERRE Y COMPROMISOS

Al cierre de la jornada, se plantearon a los participantes los siguientes compromisos individuales en el marco del fortalecimiento de la cultura del autocontrol:

- Revisar el trabajo antes de entregarlo.
- Cumplir los procedimientos establecidos.
- Conservar la evidencia de las actuaciones.
- Informar oportunamente los riesgos identificados.
- Contribuir al mejoramiento continuo del proceso.

La jornada finalizó con el siguiente mensaje: "El autocontrol no comienza cuando llega la auditoría; comienza cada mañana, cuando iniciamos nuestra jornada de trabajo."

12. CONCLUSIONES

1. La capacitación "Cultura del Autocontrol y Auditoría Interna" se realizó el 13 de agosto de 2026, en las instalaciones de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua, con inicio a las 7:30 a. m., en el marco del cronograma institucional de capacitaciones de la Asesoría de Control Interno.
2. La jornada contó con participación activa de servidores y colaboradores de la E.S.E., registrada mediante los listados físicos de asistencia institucional, con un total de 53 firmas de asistencia consignadas en tres listados correspondientes a los distintos momentos de registro de la actividad.
3. La duración efectiva de la actividad, de aproximadamente una hora, superó la programación inicial de 30 minutos, como consecuencia de la dinámica participativa de la jornada y no como resultado de un incumplimiento de la agenda prevista.
4. Los resultados del pretest evidenciaron un nivel de apropiación previo alto en los conceptos relacionados con el propósito de la auditoría interna y con la contribución del autocontrol a la calidad del servicio, y una oportunidad de fortalecimiento en la comprensión del carácter compartido de la responsabilidad frente al autocontrol.
5. Los resultados del postest sugieren una mejora agregada en la apropiación del concepto de responsabilidad compartida del autocontrol (de 78,3 % a 100,0 %) y una mejora leve en la comprensión de la revisión previa de expedientes (de 91,3 % a 94,4 %), mientras

— Salud Integral, Impacto Real —

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN	Código: ME-GPL-F-034 Versión: 04 Página: 12 de 14	

que el resultado relacionado con el rol de la Oficina de Control Interno presentó una disminución agregada (de 91,3 % a 83,3 %) que amerita atención en futuras jornadas de sensibilización.

6. La comparación entre los instrumentos aplicados se realizó a nivel agregado por pregunta, en razón de la diferencia en el número de respuestas registradas entre el pretest (23) y el postest (18), sin que ello permita realizar un seguimiento individual del aprendizaje de los participantes.
7. Los resultados obtenidos constituyen un insumo útil para orientar la continuidad de las actividades de sensibilización sobre la cultura del autocontrol; no obstante, no es posible afirmar, a partir de una sola jornada, que se haya producido una transformación permanente de la cultura institucional en esta materia.

13. RECOMENDACIONES

1. Continuar fortaleciendo la cultura del autocontrol entre los servidores y colaboradores de la E.S.E., mediante jornadas periódicas de sensibilización que refuercen su carácter de responsabilidad compartida por todos los niveles de la organización.
2. Promover la revisión previa de documentos y actuaciones (expedientes contractuales, informes, inventarios, oficios, pagos e indicadores) como práctica habitual en los procesos misionales y de apoyo del Hospital.
3. Reforzar, en próximas jornadas, el conocimiento sobre el rol de evaluación y asesoría que cumple la Oficina de Control Interno dentro del Sistema de Control Interno, en atención a la disminución observada en el resultado agregado de la pregunta correspondiente entre el pretest y el postest.
4. Promover el autocontrol como una práctica cotidiana e incorporada a la ejecución diaria de las actividades, y no únicamente como un contenido asociado a jornadas puntuales de capacitación.
5. Mantener la realización de actividades de sensibilización sobre autocontrol y auditoría interna dentro del cronograma institucional de capacitaciones, dando continuidad al proceso iniciado con esta jornada.
6. Fortalecer el seguimiento a los compromisos individuales derivados de estas jornadas, dentro del rol de evaluación, asesoría y generación de recomendaciones que corresponde a la Asesoría de Control Interno, sin asumir responsabilidades de ejecución que corresponden a los líderes de los respectivos procesos.

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN	Página: 13 de 14	

14. EVIDENCIA FOTOGRÁFICA DE LA ACTIVIDAD

A continuación, se presentan registros fotográficos generales de la jornada, como evidencia de su realización. En atención a la protección de datos personales, no se incluyen nombres ni pies de foto que identifiquen individualmente a los servidores o colaboradores que participaron en la actividad.



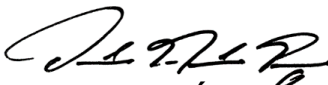
Imagen 1. Vista general de los asistentes durante el desarrollo de la jornada.



Imagen 2. Exposición de contenidos y participación de los asistentes.



Imagen 3. Desarrollo de la capacitación en las instalaciones del Hospital.


CARLOS ANDRÉS PUYÓ
Asesor de Control Interno

Anexo: Listados de Asistencia

Salud Integral, Impacto Real