	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA	Versión: 03
	LA PLATA HUILA	Página: 1 de 8
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	

FECHA:	27/03/2026
ACTIVIDAD:	Cierre Riesgos Institucionales de la estrategia IAMII 2025, proyección y actualización para la matriz 2026.
PROCESO VINCULADO:	Estrategia IAMII
RESPONSABLE:	Julieth Alejandra Valencia Anaya
OBJETIVO:	Identificar los riesgos institucionales correspondiente a la vigencia 2025, mediante la revisión de su materialización, la evaluación de la efectividad de las barreras de mitigación implementadas y la identificación de riesgos prospectivos asociados a la estrategia IAMII para la vigencia 2026

CONTENIDO DEL INFORME:

Introducción


Con el fin de mitigar el riesgo institucional en el área de la estrategia IAMII, se realizaron actividades de seguimiento que se documentan en este informe de cierre 2025 y la proyección 2026, incluyendo procesos, barreras y el análisis de los riesgos materializados y sus causas.

Objetivo

Asegurar la atención segura y humanizada de la población materno infantil mediante el seguimiento y control continuo de los riesgos institucionales, garantizando la continuidad del servicio.

Alcance

Con este informe se logró verificar y hacer el seguimiento a los riesgos del área de IAMII, evaluando las acciones de control definidas para el mejoramiento continuo y gestión de las barreras de seguridad.

	FORMATO DE INFORME		Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA		Versión: 03
	LA PLATA HUILA		Página: 2 de 8
PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL			

RIESGOS A LA ESTRATEGIA IAMII

No.	RIESGO	CAUSA DEL RIESGO	EFECTO DEL RIESGO	EXISTEN CONTROLES		DESCRIPCIÓN DEL CONTROL	SEVERIDAD	FRECUENCIA	DETENCIÓN	NIVEL DE CRITICIDAD	ACCIONES PREVENTIVAS O DE MEJORA			
				SI	NO									
IAMII														
1	Adherencia a los lineamientos IAMII	Continuar fortaleciendo el plan de capacitación de los colaboradores y usuarios	Impedir una atención integral	X		Asegurar que todos los colaboradores conozcan los lineamientos IAMII u reciban capacitación continua sobre su implementación	moderado	3	probable	4	mejorable	4	48	<ol style="list-style-type: none"> Con la educación y capacitación permanente en la política IAMII evaluación de adherencia a la política
2	Garantizar el primer control post parto y del recién nacido en los primeros 7 días	Contratación con todas las EAPB sin necesidad de ser obligatorio cumplimiento la autorización	Prolongar el tiempo de atención para mitigar riesgo en el recién nacido y madres post parto	X		Fortalecer el conocimiento técnico en la atención segura de la gestante y el recién nacido, así como las habilidades para la aplicación de prácticas seguras en todos los integrantes del equipo de salud con el fin de prevenir la presencia de errores y	moderado	3	posible	3	mejorable	4	36	<ol style="list-style-type: none"> Articulación con las EAPB para mitigar complicaciones futuras




FORMATO DE INFORME
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA
LA PLATA HUILA
PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO
INSTITUCIONAL


Fecha: 05/11/2024
Código: MDE-GPDI-GD-F-004
Versión: 03
Página: 3 de 8

						disminuir los riegos en la atención								
3	Adherencia en habilidades en consejería en lactancia materna en postparto	fortalecer al personal de enfermería, medicina general y nutricionista dando continuidad a la misma	complicación futuras y desnutrición en los lactantes menores	X		Establecer orientaciones conceptuales, técnicas y operativas de la formación en consejería en lactancia materna y alimentación complementaria en el marco del sistema general de seguridad social en salud y las rutas integrales de atención en salud	Moderado	3	Posible	3	mejorable	4	36	1. Capacitación en consejería en lactancia materna al talento humano

RIESGO	MATERIALIZADO	NO MATERIALIZADO	BARRERAS	ANALISIS
Adherencia a los lineamientos IAMII	X		Se implementaron acciones de fortalecimiento con apoyo a la estrategia, incluyendo capacitación continua al talento humano.	El riesgo se materializó debido a debilidades en la adherencia inicial a los lineamientos IAMII. Sin embargo, las barreras implementadas, como la capacitación del personal,


	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA	Versión: 03
	LA PLATA HUILA	Página: 4 de 8
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	

				han contribuido a mejorar el cumplimiento. Se recomienda mantener procesos de seguimiento y evaluación continua para asegurar la sostenibilidad de la estrategia.
Garantizar el primer control post parto y del recién nacido en los primeros 7 días	X		Asignación de médico para control posparto, implementación de agenda de citas y articulación con la ruta materno perinatal.	El riesgo se materializó debido a dificultades iniciales en la captación oportuna de las maternas y recién nacidos. Sin embargo, con la implementación de agenda organizada y la asignación de personal médico, se ha mejorado el seguimiento. Se recomienda fortalecer la captación temprana y continuar el seguimiento telefónico.
Adherencia en habilidades en consejería en lactancia materna en postparto	X		Procesos de capacitación y fortalecimiento en consejería al personal de salud.	El riesgo se materializó parcialmente, evidenciando bajo interés o apropiación del tema por parte de algunos colaboradores. Se recomienda reforzar las estrategias de capacitación, seguimiento y evaluación del personal para garantizar la calidad en la consejería.

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA	Versión: 03
	LA PLATA HUILA	Página: 5 de 8
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	


RIESGOS INSTITUCIONALES	MATERIALIZO	NO MATERIALIZO
Adherencia a los lineamientos IAMII	x	
Garantizar el primer control post parto y del recién nacido en los primeros 7 días	x	
Adherencia en habilidades en consejería en lactancia materna en postparto	x	



	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA	Versión: 03
	LA PLATA HUILA	Página: 6 de 8
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	

PROYECCIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES VIGENCIA 2026


No	RIESGO	CAUSA DEL RIESGO	EFECTO DEL RIESGO	EXISTEN CONTROLES		DESCRIPCIÓN DEL CONTROL	SEVERIDAD	FRECUENCIA	DETENCIÓN	NIVEL DE CRITICIDAD	ACCIONES PREVENTIVAS O DE MEJORA			
				SI	NO									
IAMII														
1	Baja adherencia a la lactancia materna exclusiva	Falta de educación efectiva	Aumento de desnutrición y morbilidad infantil	x		Establecer orientaciones conceptuales, técnicas y operativas de la formación en consejería en lactancia materna y alimentación complementaria en el marco del sistema general de seguridad social en salud y las rutas integrales de atención en salud	mayor	4	seguro	5	mejorable	4	80	<ol style="list-style-type: none"> implementación de las salas amigas fortalecimiento de las capacitación y retroalimentación continua

	FORMATO DE INFORME			Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO			Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA			Versión: 03
	LA PLATA HUILA			Página: 7 de 8
PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL				

2	Baja adherencia a los lineamientos IAMII	Falta de asistencia del personal a las capacitación y rotación de personal	Incumplimiento de estándares IAMII	X		Plan anual de capacitación y reinducción	mayor	4	probable	4	correcta	5	80	Fortalecer capacitaciones trimestrales y evaluación de adherencia
3	Incumplimiento de protocolos de parto humanizado	Resistencia al cambio del personal	Quejas y posibles sanciones	x		Supervisión y evaluación continua	adverso	5	posible	3	regular	3	45	Sensibilización al personal y auditorías internas de calidad


JULIETH ALEJANDRA VALENCIA ANAYA
 Enfermera Profesional Lider IAMII

— Salud Integral, Impacto Real —

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <i>Salud Integral, Impacto Real</i></p>	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA	Versión: 03
	LA PLATA HUILA	Página: 8 de 8
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	

DOCUMENTO CONTROLADO

— 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".