

# EJE DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL



**E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO PITALITO – HUILA**

Pitalito, 24 de Febrero de 2022

DIANA VICTORIA MUÑOZ MUÑOZ  
Gerente

# CONTENIDO

1. Justificación
2. Marco Normativo y Contextual
3. Sistema Obligatorio de la Garantía de la Calidad
4. Ejes Trazadores en el Sistema Único de Acreditación
5. Plan de Gestión Institucional
6. Gestión del Eje de Transformación Cultural
7. Estrategia de Gestores de Transformación Cultural
8. Encuesta de Medición de Cultura
9. Plan de Acción para la atención de la Emergencia Sanitaria con ocasión al Coronavirus, COVID-19.
10. Clima Organizacional
11. Riesgo Psicosocial
12. Plan Estratégico de Talento Humano
13. Investigación e Innovación
14. Reconocimientos recientes a nuestra Institución.

## ¿En qué consiste el Eje de Transformación Cultural?

El ICONTEC señala que la cultura se refiere a la “manera de vivir juntos” y en las organizaciones se generan múltiples relaciones de poder y reglas no escritas, donde se presentan comportamientos que se configuran a partir de intereses, relaciones, actitudes y modos de ser, a partir de comportamientos individuales y colectivos.

**Decreto No. 1011 de 03 de abril de 2006**

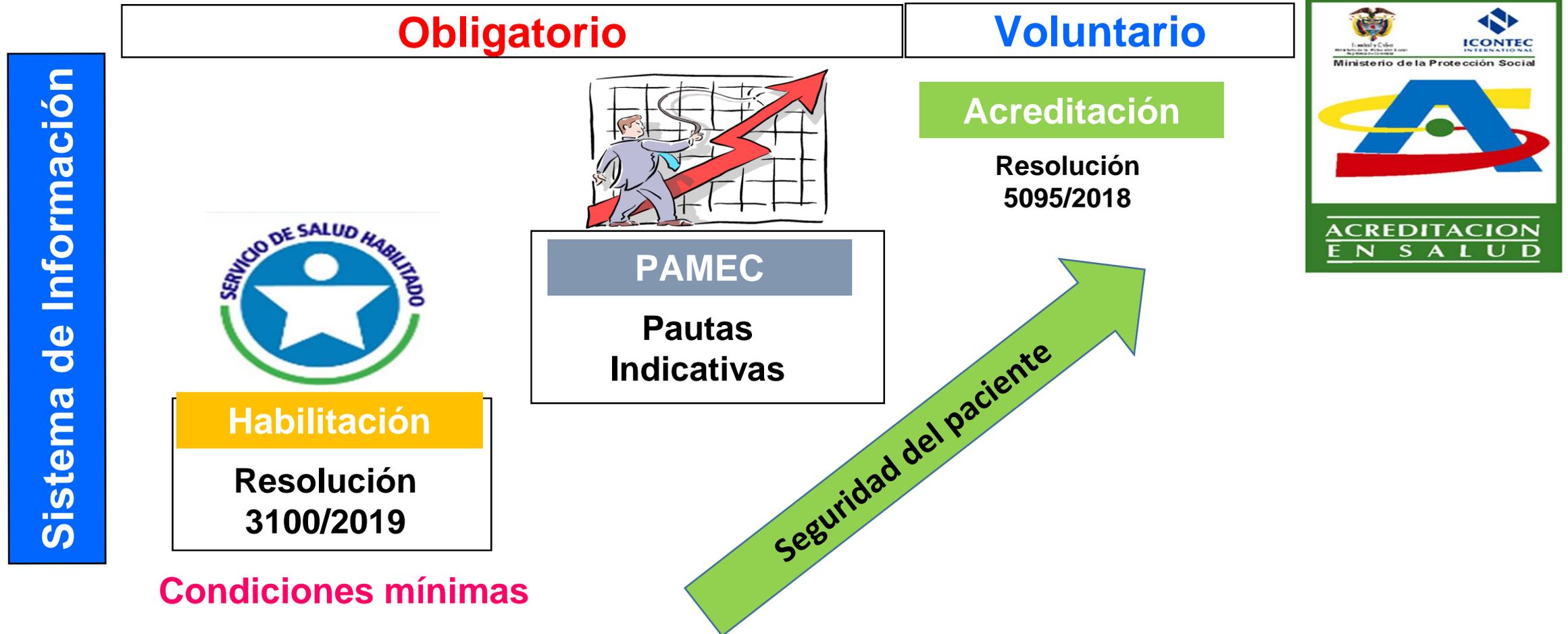
**Decreto 903 de 2014**

**Resolución No. 5095 de 19 de noviembre de 2018**

# CONTEXTO NACIONAL- SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE LA ATENCIÓN EN SALUD - SOGCS



## Componentes del SOGC DECRETO 1011 de 2006





## Ejes del modelo evaluativo



TRANSFORMACIÓN Y MEDICIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

LA CALIDAD, UN ESTILO DE VIDA

# EJES TRAZADORES EN EL PLAN DE GESTIÓN

## “Desarrollo y Transformación Hospitalaria con Gestión Humana”

### 2020-2024



CONCEPTO HOMOLOGADO:



## EJE DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL



“La meta del **Eje de Transformación Cultural** es lograr compromiso en la atención con calidad por parte de las entidades y el personal que allí labore y el aporte al desarrollo sostenible con un comportamiento ético y transparente”.

**Resolución No 2082 de 2014 - ICONTEC**

# Política de Transformación Cultural



*“Partiendo del pilar fundamental en donde el Talento Humano es la base del éxito de una organización, La E.S.E Hospital San Antonio de Pitalito, se compromete con el **DESARROLLO DE UNA CULTURA ORGANIZACIONAL**, a través de acciones que contribuyan con una **GESTIÓN ÉTICA Y TRANSPARENTE**, aplicación de los valores institucionales, al fortalecimiento de una **CULTURA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE**, un **TRATO HUMANIZADO**, propiciando **HÁBITOS SOCIALMENTE RESPONSABLES** con el medio ambiente y excelencia en la prestación de los servicios”*

## Palabras claves de la política

Desarrollo de una cultura organizacional

Gestión Ética y Transparente

Cultura de Seguridad del Paciente

Trato humanizado

Hábitos socialmente responsables

*Aprobada mediante Resolución 290 y Acta No 005 del 11 de Septiembre de 2019*

# ARTICULACIÓN DEL EJE DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL CON LOS ESTÁNDARES DE DIRECCIONAMIENTO



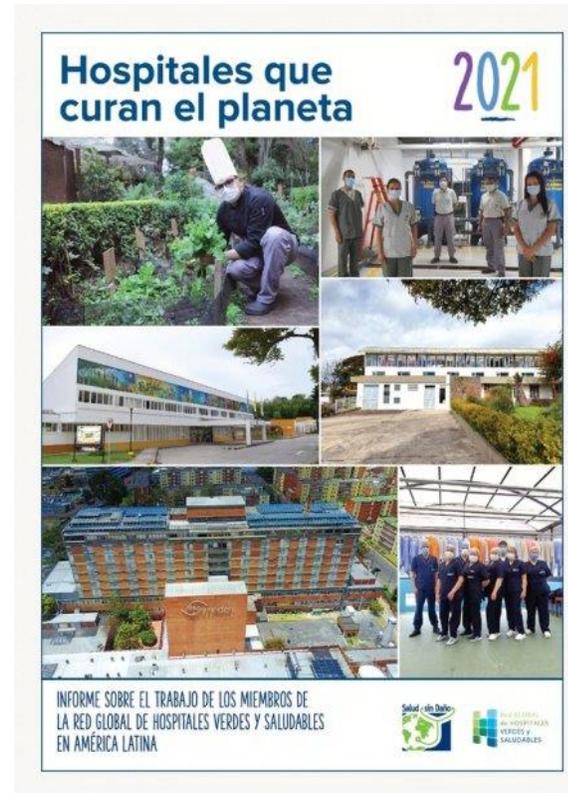
# ARTICULACIÓN DEL EJE DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL CON LOS EJES DE ACREDITACIÓN



Eje de Humanización



Eje de Seguridad del Paciente



Eje de Responsabilidad Social Empresarial



Eje de Gestión del Riesgo



Eje de Gestión de la Tecnología

# LINEAS DE ACCIÓN DEL EJE DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL



Talento Humano  
concebido como  
ser integral



Cultura de  
Seguridad del  
Paciente



Cultura de  
Humanización



Cultura de buen  
manejo del  
Ambiente Físico



Cultura  
ambiental



Cultura ética y  
transparente

# Gestión del Eje de Transformación Cultural

2019 A 2021

# ESTRATEGIA DE GESTORES DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL

## Vigencia 2019



### Lanzamiento de la Estrategia “Jueves de Transformación Cultural”

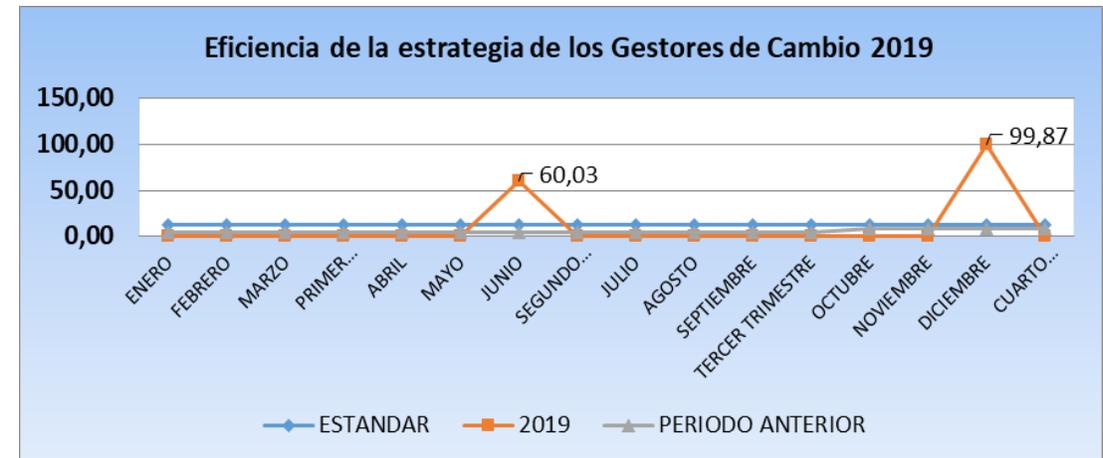
La estrategia se implementó en el año 2019 y ha sido liderada por el área de Talento Humano con el apoyo y participación del equipo de gestores, conformado por colaboradores de las áreas asistenciales y administrativas, que cuentan con capacidad de liderazgo y de comunicación.



### Plan de Acción del Eje de Transformación Cultural

- Conocimiento de la plataforma estratégica (principios, valores, misión, visión) y apropiación del buzón de sugerencias de mejora y/o reconocimientos.
- Conocimiento del SGSST en el clima organizacional.
- Conocimiento de los planes y programas de Talento Humano.
- Conocimiento de la estrategia de 5 “S”.
- Conocimiento del protocolo del buen vestir.

### Resultados del indicador



# ESTRATEGIA DE GESTORES DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL

## Vigencia 2020



### Plan de Acción del Eje de Transformación Cultural

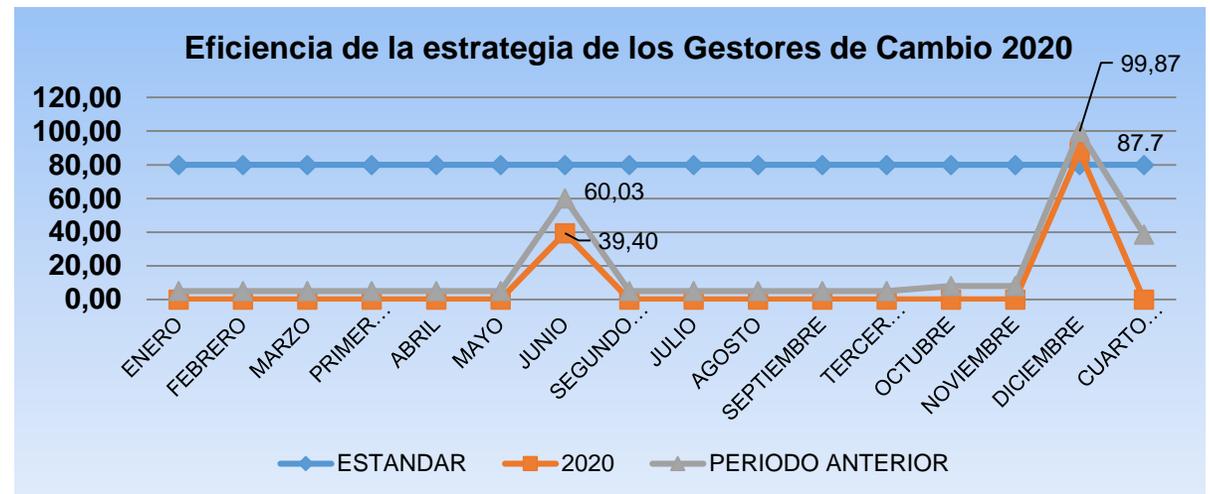
- Conocimiento en derechos y deberes de los colaboradores.
- Conocimiento en el protocolo del buen vestir.
- Conocimiento en el código de conducta y buen gobierno.
- Conocimiento en el programa de ahorro y uso eficiente de energía.
- Resocialización de los contenidos de la plataforma estratégica
- Conocimiento en la implementación de las 5 “S”
- Conocimiento en el despliegue de guías de prevención y control de infecciones.
- Fortalecimiento en la cultura de humanización a través de la estrategia **“Me comprometo a”** y desarrollando herramientas que propicien el trato humanizado a los cuidadores.
- Entrenamiento en Prevención y Control del Comportamiento de Pacientes y Colaboradores Abusivos.
- Entrenamiento en herramientas de comunicación efectiva.

En el año 2020, el equipo primario – gestores de transformación logró dar cumplimiento a las estrategias del plan de acción, socializando de forma individual y utilizando medios de comunicación institucionales.

### Despliegue



### Resultados del Indicador



# ESTRATEGIA DE GESTORES DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL

## Vigencia 2021



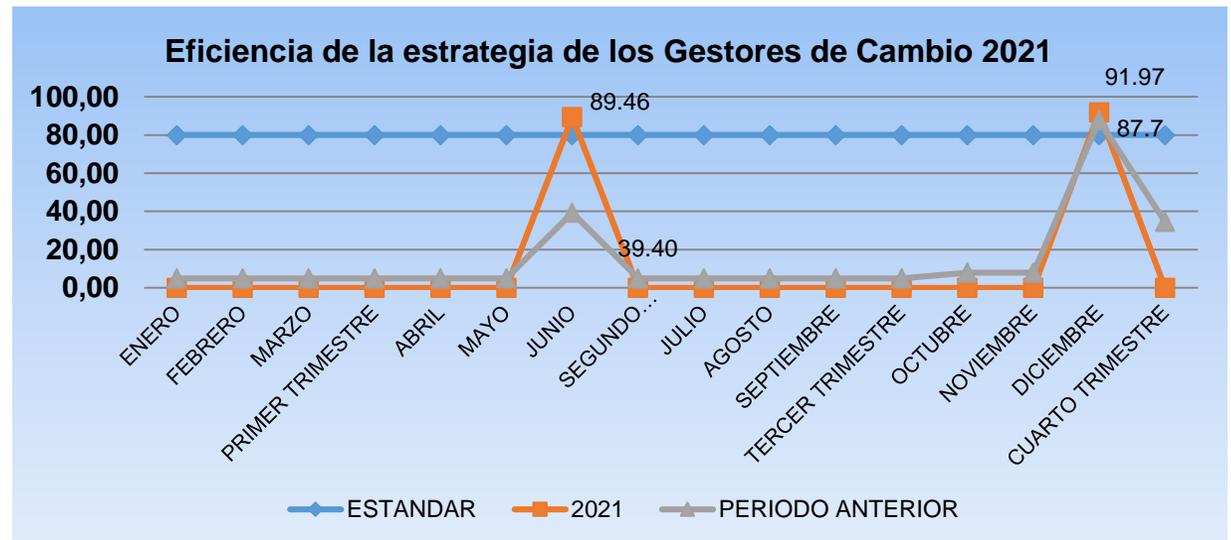
### Plan de Acción del Eje de Transformación Cultural

- Desplegar la Política de Transformación Cultural.
- Desplegar las Líneas de Acción y componentes del Eje de transformación Cultural.
- Apoyar el despliegue de la Política Docencia Servicio
- Medir adherencia a la jornada de inducción institucional.
- Fortalecer el derecho de los usuarios más vulnerado. (*Respetar la intimidad durante la atención, recibir explicación de los costos por los servicios obtenidos y recibir la mejor atención disponible, humanizada, segura y de calidad*)
- Socializar el deber de los usuarios menos aplicado. (*Asistir puntualmente a las citas y procedimientos programados y asumir los pagos de los servicios que están fuera de la cobertura*)
- Afianzar en los colaboradores la conciencia del respeto.
- Difundir la Política de Responsabilidad Social Empresarial
- Desplegar las Líneas de Acción del Eje de Responsabilidad Social Empresarial.
- Fortalecer la implementación de las 5S
- Desplegar los aspectos más relevantes del Eje de Gestión de la Tecnología
- Desplegar el conocimiento institucional en Plataforma Estratégica.
- Desplegar el conocimiento institucional en el Código de Conducta y Buen Gobierno.
- Fomentar la cultura de reporte.

### Despliegue



### Resultados del Indicador



# ESTRATEGIA DE GESTORES DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL

## Vigencia 2021



Adicional a la medición de cobertura que se venía realizando en las vigencias 2019 y 2020; en la vigencia 2021, se implementó la adherencia al conocimiento de los temas del plan de acción socializados a través de los gestores de transformación cultural; a continuación se ilustran los resultados:

EJE Y/O ESTÁNDAR DE ACREDITACIÓN	TEMA	%
Transformación Cultural	Adherencia a la Política de Transformación Cultural	99.2%
	Adherencia a las Líneas de acción y componentes de Transformación Cultural	84.0%
	Adherencia a la Política Docencia Servicio	97.6%
Humanización	Adherencia a los derechos y deberes de los usuarios: “Derecho de los usuarios más vulnerados y Deberes de los usuarios menos aplicados”	97.6%
	Adherencia al Código de Integridad: “Afianzar en los colaboradores la conciencia del respeto”	92.4%
Gestión de la Tecnología	Adherencia al Eje de Gestión de la Tecnología (Guías rápidas de manejo, Programa de Tecnovigilancia y diagrama del Eje)	93.6%
Responsabilidad Social	Adherencia al Eje de Responsabilidad Social: (Política, Líneas de acción, implementación 5 “S”)	94.3%
Seguridad del Paciente	Adherencia a la cultura del reporte de eventos adversos, incidentes, indicios de atención insegura y complicaciones.	96.2%
Direccionamiento y Gerencia	Adherencia a la Plataforma Estratégica y Código de Conducta y Buen Gobierno	97.8%

# ENCUESTA DE MEDICIÓN DE CULTURA



## Aplicada en el año 2020, partiendo de los pilares:

- La atención humanizada centrada en el paciente y su familia debe ser la razón de ser de las instituciones de salud.
- Alinear los objetivos y estrategias con la forma de planear, organizar, ejecutar y evaluar los procesos asistenciales para satisfacer dichas expectativas y necesidades.
- Fomentar un liderazgo que permita contribuir al despliegue y mantenimiento de la cultura.
- Invertir para mejorar las condiciones y el desarrollo de los trabajadores en un ambiente humano, fortaleciendo su autonomía, su creatividad, su capacidad de compromiso y consolidando sus habilidades.

## Plan de Acción de Mejoramiento de la Cultura

- Implementado en el año 2021, con el apoyo de los Líderes de Ejes de Acreditación.
- Orientado a fortalecer las competencias de liderazgo, la prevención y control de comportamientos agresivos y las habilidades para solucionar conflictos.
- Enfocando aquellas acciones que impactaron aquellos componentes con respuestas a través de las cuales los colaboradores manifestaron estar en desacuerdo.

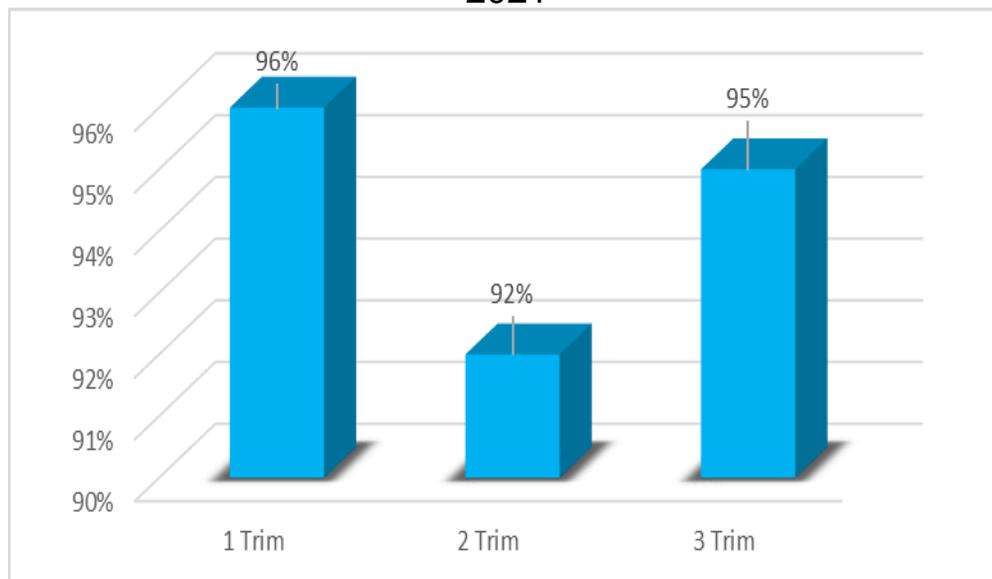


# DESARROLLO DEL PLAN DE ACCIÓN DE MEJORAMIENTO DE LA CULTURA

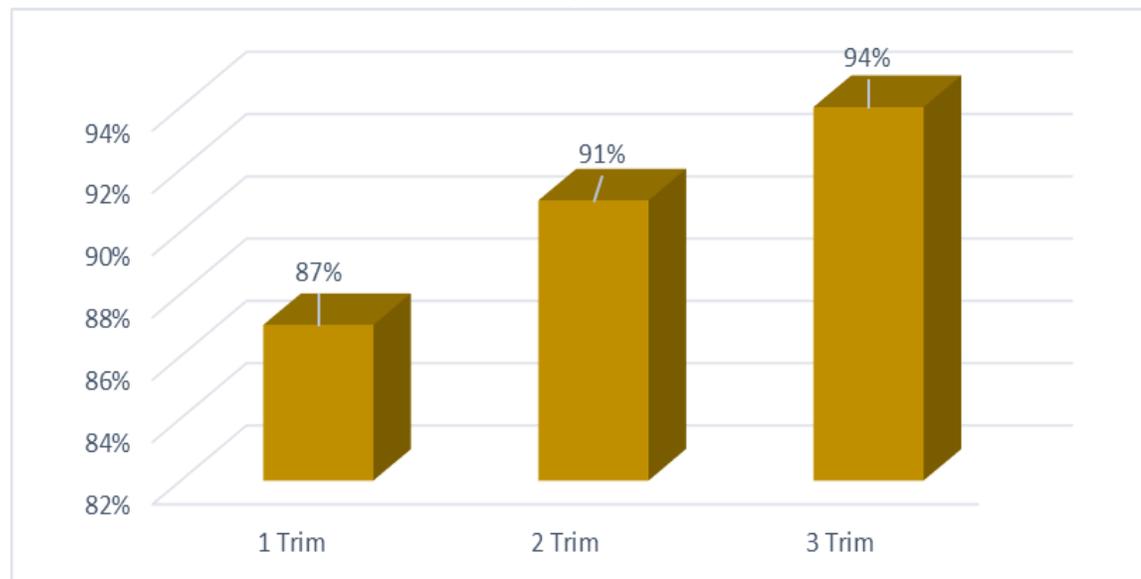


## Eje de Humanización

Porcentaje de usuarios que manifiestan que se les ha socializado sus derechos y deberes  
2021



Porcentaje de usuarios que manifiestan poder expresarse libremente ante el equipo de salud  
2021

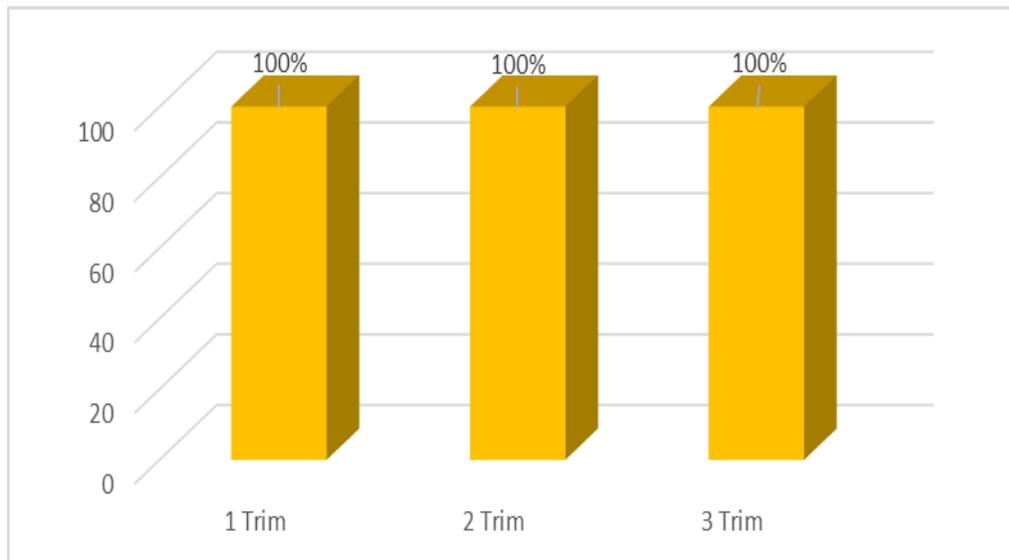


# DESARROLLO DEL PLAN DE ACCIÓN DE MEJORAMIENTO DE LA CULTURA



## Eje de Transformación Cultural

Porcentaje de actividades ejecutadas del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2021



## Eje de Responsabilidad Social

En articulación con la líder del proceso de Gestión Ambiental, se desarrolló la capacitación “Tecnologías respetuosas con el medio ambiente”, dirigida a líderes de procesos y líderes de ejes de acreditación; este tema de formación se estableció por cuanto en el diagnóstico de cultura el 10% de la muestra encuestada, identifica en sus líderes la falta de interés para apoyar la innovación.

La actividad se desarrolló teniendo como objetivo principal, el de promover la implementación de compras sostenibles, las cuales constituyen la medicina preventiva que sustenta entornos de sanación de alto rendimiento, atrae nuevas oportunidades, modela valores de liderazgo para comunidades, pacientes y empleados y puede ahorrarle dinero a la Institución.

En total participaron 15 colaboradores a la actividad de capacitación.

# DESARROLLO DEL PLAN DE ACCIÓN DE MEJORAMIENTO DE LA CULTURA



## Eje de Gestión de la Tecnología

Desde el área de sistemas de información, se documentó el Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información – MSPI:

- Es el conjunto de lineamientos, políticas, normas, procesos e instituciones que proveen y promueven la puesta en marcha, supervisión, mejora y control de la implementación del modelo, así como a la implementación de la Estrategia de Gobierno en Línea.
- A través de este documento se realizó un autodiagnóstico del estado actual de la seguridad y la privacidad de la información de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito.
- El diligenciamiento de la herramienta de autodiagnóstico permitió obtener una calificación que evidencia que la Institución se encuentra en un proceso inicial de planificación e implementación de medidas para la seguridad y privacidad de la información.

## Grupo de Estándares de Mejoramiento de la Calidad

Con el fin de promover en los colaboradores el compromiso, respeto, privacidad, reserva y confidencialidad de todos los datos, información y procedimientos registrados en los documentos administrativos y asistenciales que hacen parte de la historia clínica, sin que ésta sea divulgada ni utilizada en provecho propio o de un tercero, se desplegó la Política de Confidencialidad de la Información a todos los colaboradores

En total, 386 colaboradores que tienen acceso a la historia clínica aplicaron al curso a través de la Plataforma E-Learning; la cual hace parte del Programa de Educación Continuada.



## PLAN DE ACCIÓN PARA LA ATENCIÓN DE LA EMERGENCIA SANITARIA DEL CORONAVIRUS COVID-19

- Este Plan de acción integró las acciones que permitieran garantizar al talento humano en salud las medidas de prevención, protección y laborales, así como la prestación oportuna de los servicios de salud, en el marco de la Emergencia Sanitaria.
- El proceso de transformación cultural, permitió que el talento humano en salud, se preparara para afrontar la Emergencia Sanitaria, para que de manera conjunta y articulada, atendiera de forma oportuna y prioritaria a la población Sur Colombiana y de diferentes partes del País, afectada por Coronavirus COVID-19.
- La E.S.E atendió el llamado a cumplir con las exigencias y lineamientos impartidos por los organismos nacionales competentes en la materia.
- Se desarrollaron las fases que respondieran a cada uno de los escenarios de riesgo, entre tanto, cobra relevancia el componente psicológico, desarrollado en articulación con la ARL POSITIVA, teniendo en cuenta el aumento de los índices de estrés, fatiga, ansiedad, entre otros.



## CLIMA ORGANIZACIONAL

### Concepto

“El clima organizacional se relaciona con las condiciones y características del ambiente laboral las cuales generan percepciones en los colaboradores que afectan su comportamiento”.

2012	2016	2019	2021
87%	91%	86.57%	88.06%

### Dimensiones evaluadas:

- *Ambiente Social, Estructura y Gobierno.*
- *Comunicación, Metas y Resultados.*
- *Liderazgo.*
- *Manejo de Diferencias, Remuneración y Beneficios.*
- *Capacidad y Organización.*
- *Fidelización de los colaboradores.*
- *Imparcialidad, Flexibilidad, Autonomía.*
- *Capacitación y Desarrollo.*

## RIESGO PSICOSOCIAL

### Concepto

“Los riesgos psicosociales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente”.

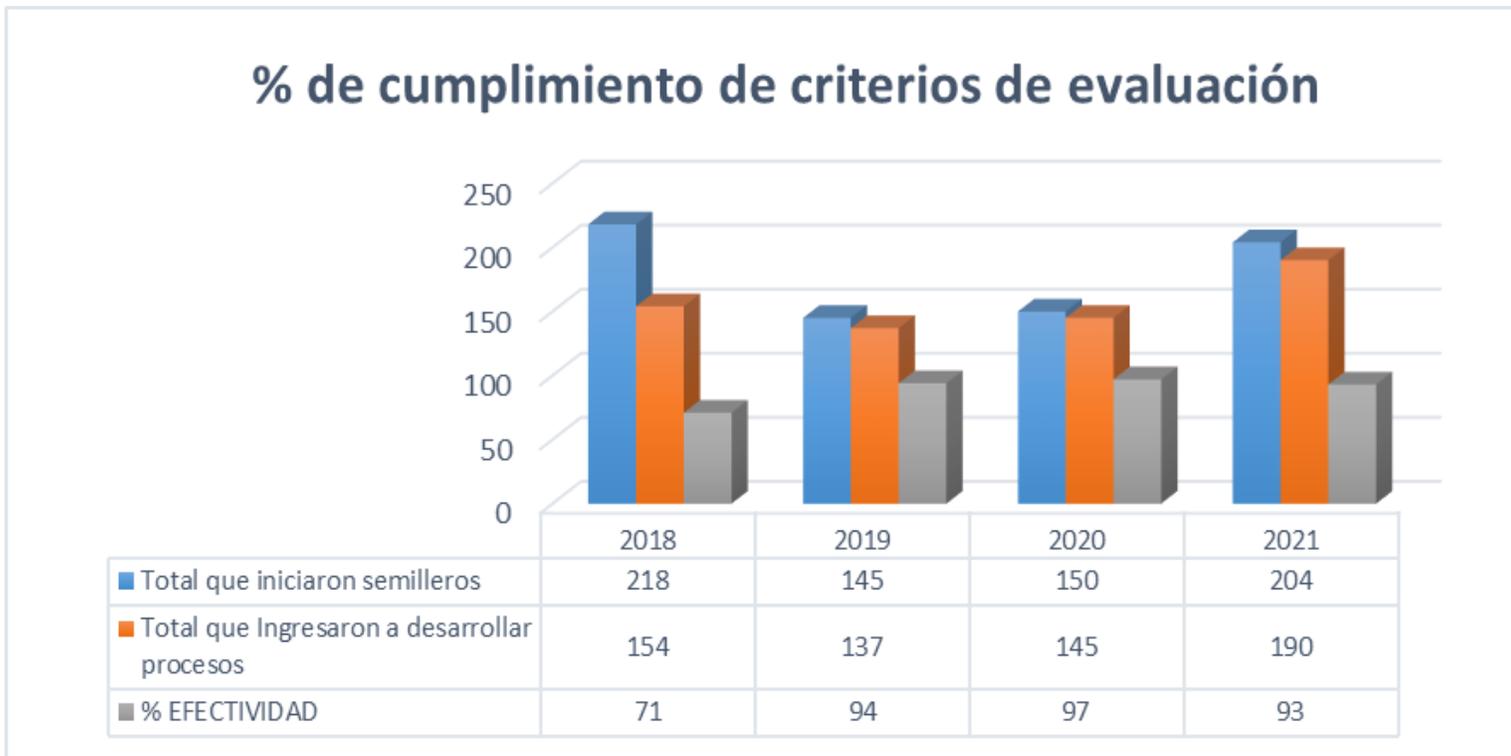
Se viene aplicando la batería de riesgo psicosocial y en la vigencia 2021, a través de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial se identificaron los factores de riesgo psicosocial que deben ser intervenidos en articulación con la ARL Positiva, ésta se aplicó al 80% de los colaboradores activos de la Institución.

Con esta herramienta se busca, dar cumplimiento y hacer seguimiento al programa de intervención en riesgo psicosocial, valorando los factores de riesgo psicosocial a nivel:

- Intralaboral
- Extralaboral y
- Niveles de estrés en la población objetivo.

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

## Desarrollo de los Semilleros de Talento Humano



# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

## Desarrollo del Plan Institucional de Capacitación

**Objetivo**

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias, conocimientos, habilidades de formación y capacitación.

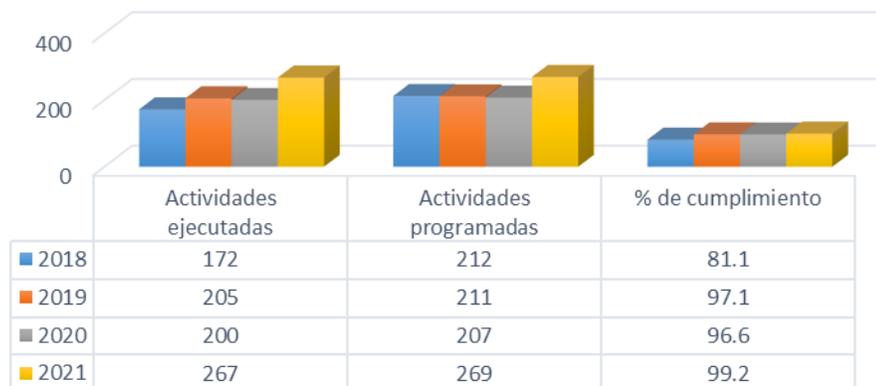
### Fases

- Sensibilización
- Diagnóstico de necesidades
- Consolidado de necesidades
- Programación
- Ejecución
- Seguimiento y evaluación

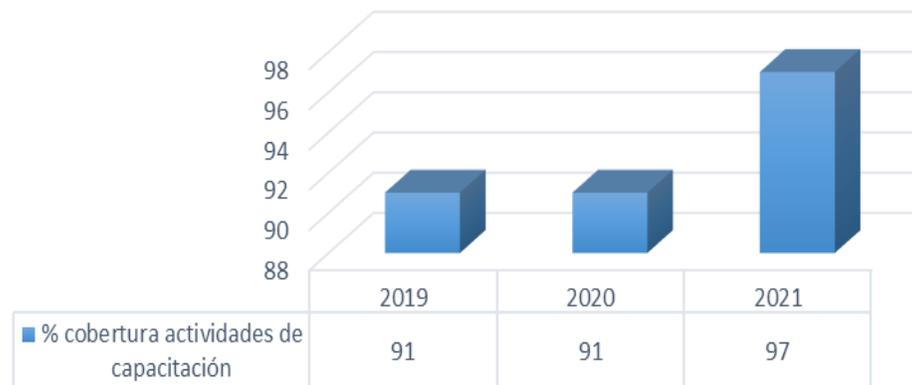
### Ejes temáticos

- Creación del Valor Público
- Gestión del Conocimiento e Innovación
- Transformación Digital
- Probidad y Transparencia

**% cumplimiento actividades de capacitación**



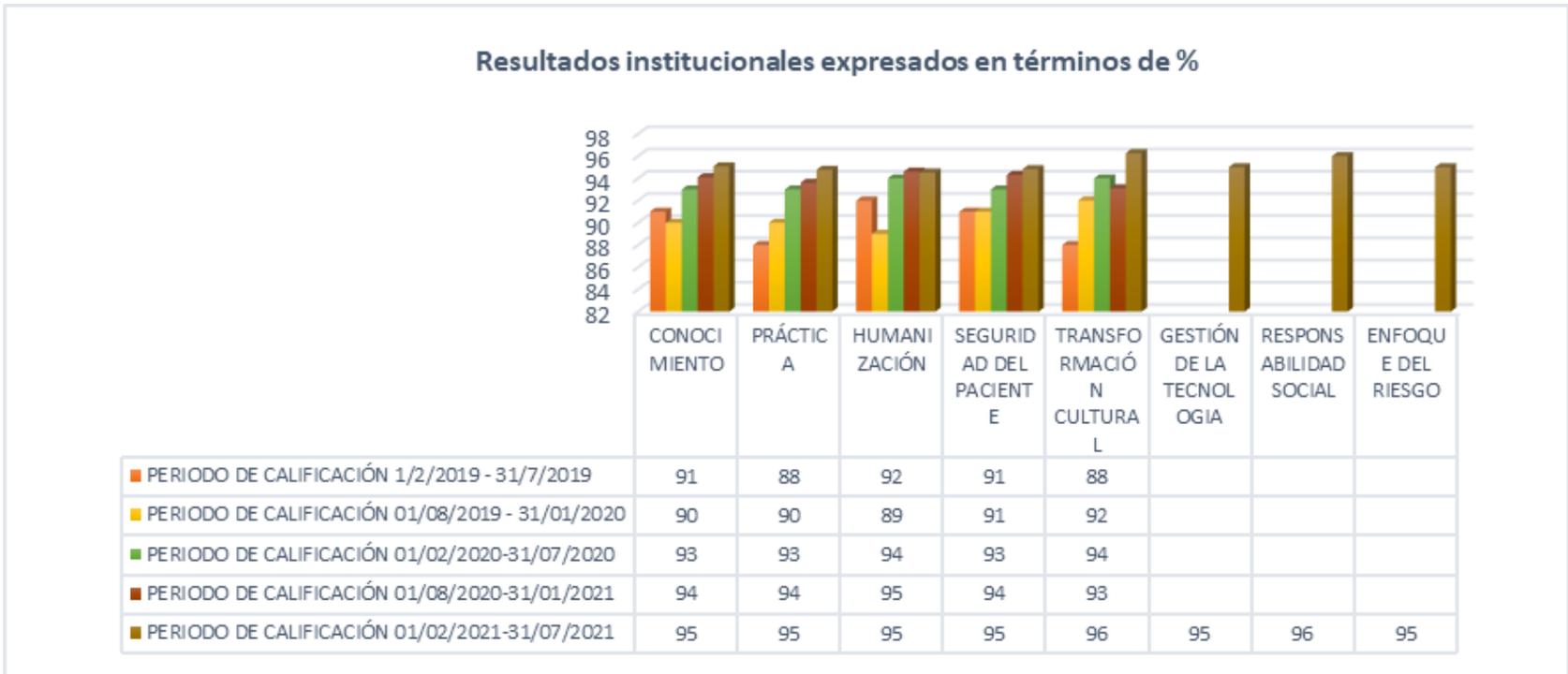
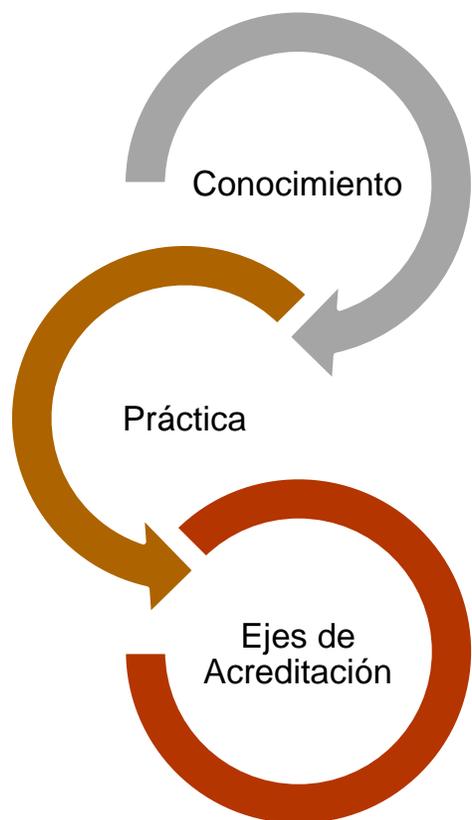
**% cobertura actividades de capacitación**



# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Desarrollo del procedimiento de evaluación de desempeño y/o calificaciones periódicas individuales

Criterios de calificación:



Conocimiento: 93%      Práctica: 92%      Humanización: 93%      Seguridad del Paciente: 93%  
 Transformación Cultural: 93%

## Desarrollo de las actividades de bienestar social e incentivos

### El Plan de Bienestar Social e Incentivos está orientado a:

- Mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los colaboradores.
- Obtener mayores niveles de satisfacción y productividad.
- Fomentar el desarrollo de actividades y procesos integradores y de sana convivencia.

- Estas actividades se caracterizan por estar orientadas para atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación

### Área de protección y servicios sociales

- Estas actividades se caracterizan por atender las necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

### Área de calidad de vida laboral

- Estas actividades permiten generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño.

### Estímulos e Incentivos

## Actividades del Plan de Bienestar Social vigencia 2019



Campeonatos institucionales y juegos tradicionales



San Pedro Acreditado

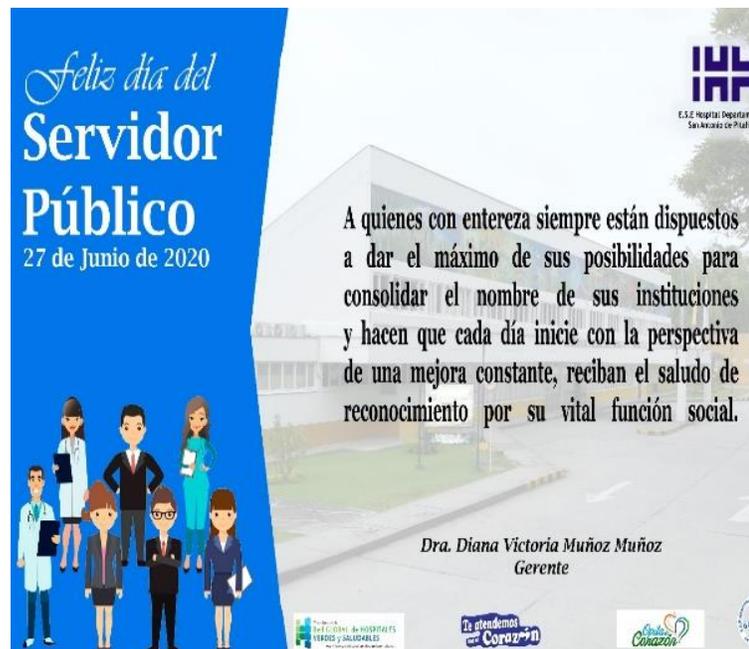


Reunión Empresarial

## Actividades del Plan de Bienestar Social vigencia 2020



Colaborador del mes



Día del Servidor Público



Día de la Familia

## Actividades del Plan de Bienestar Social vigencia 2021



Caminata ecológica por sendero institucional



Preparación para retiro de la vida laboral



Gran Noche de Talentos

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



## Desarrollo de la jornada de inducción institucional

### Inducción Institucional

Dirigido a los nuevos colaboradores y estudiantes en práctica formativa, independientemente del tipo de vinculación y/o contratación

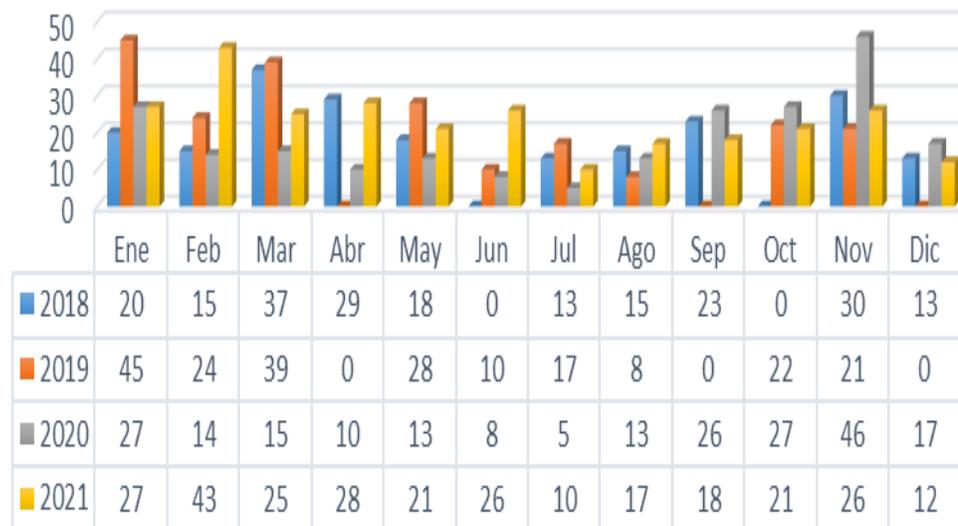
#### Inducción general

Se realiza teniendo en cuenta los ocho (8) grupos de Estándares de Acreditación.

#### Inducción específica

Se realiza teniendo en cuenta los temas transversales de la Institución.

### Cobertura a la Inducción Institucional



### Consolidado de participantes por vigencia

2018: 213

2019: 214

2020: 221

2021: 274

## PRESENTACIÓN DEL CASO

### Avulsión del Calcáneo Posterior Tuberosidad (fractura de pico): Informe de un caso

Juan Pablo Unigarro Villota\*, Paola E. Vallejo Mora\*\*, Jaime Alonso Muñoz Salamanca\*\*  
\*Universidad Cooperativa de Colombia - Sede Pasto, Neaño, Colombia  
\*\*Universidad El Bosque, Bogotá, Colombia

#### RESUMEN

Las fracturas de calcáneo representan el 2-3,1% de todas las fracturas<sup>1</sup>; entre estas, las menos comunes son las avulsiones del tendón de Aquiles, descritas por el Dr. Bohler como "fracturas de pico"<sup>2</sup>. Las descripciones en la literatura son muy escasas, siendo el informe más grande el de Sieng Myung et al. en 2012, donde un resumen de 764 casos de fracturas de calcáneo contenía 20 fracturas por avulsión. Los mecanismos más comunes de trauma son tropezones, caídas o golpes directos<sup>3</sup>. En este reporte se presenta el caso clínico de un paciente de 48 años que acudió al Servicio de Emergencia de un hospital de segundo nivel luego de caer de un árbol quedando suspendido del miembro inferior derecho. Las radiografías revelaron signos de una fractura por avulsión de calcáneo, que se manejó quirúrgicamente mediante osteosíntesis con excelentes resultados clínicos en el seguimiento. Dada la poca frecuencia de este tipo de fracturas, consideramos importante presentar este artículo.

Palabras clave: Calcáneo, fractura, tratamientos de fracturas, complicaciones de fracturas.  
Nivel de evidencia: IV

#### Avulsión de la tuberosidad posterior del calcáneo en pico de pato. Informe de un caso

#### RESUMEN

Las fracturas del calcáneo representan el 2-3,1% de las fracturas en general y las avulsiones del tendón de Aquiles son las menos frecuentes de este grupo. Fueron descritas por Bohler como "fracturas en pico de pato". Los casos publicados son muy escasos, Sieng-Myung y cols. publicaron la revisión más grande con 764 casos de fracturas de calcáneo, 20 de ellos con avulsión de la tuberosidad del calcáneo. Los mecanismos de acción más frecuentes son tropezos, caída o golpe directo. Se presenta a un paciente de 48 años que concurre al Servicio de Urgencia de un hospital de segundo nivel, tras caerse de un árbol y quedar suspendido sobre la pierna derecha. Ingresó para estudio con evidencia radiográfica de fractura por avulsión del calcáneo y fue sometido a una osteosíntesis, con una excelente evolución clínica.

Palabras clave: Calcáneo, fractura, tratamiento, complicaciones.  
Nivel de Evidencia: IV

#### INTRODUCCIÓN

Entre las fracturas del tarso, el calcáneo es el hueso que se lesiona con mayor frecuencia, alrededor del 60% de los casos; sin embargo, representan un porcentaje mínimo de todas las fracturas en general, entre el 2% y el 3,1%.<sup>1</sup> Según su morfología, las fracturas del ángulo posterosuperior de la tuberosidad mayor del calcáneo pueden ser de dos tipos, según Lelièvre: tipo I, una fractura que asienta por encima de la inserción del tendón de Aquiles en el calcáneo, llamada "fractura de pico" porque el fragmento de avulsión es pequeño; y el tipo II, una fractura que termina en la cara posterior a la altura de las tuberosidades plantares del calcáneo en la que se traiciona el ángulo posterosuperior en su totalidad<sup>2</sup>. Para este tipo de fractura se han determinado tres mecanismos distintos de producción:

- 1) flexión dorsal violenta del pie en el momento de máxima flexión plantar, como suele ocurrir en una caída desde altura;

Recibido el 2 de julio de 2020. Aceptado tras evaluación el 28 de diciembre de 2020 - Dr. JUAN PABLO UNIGARRO VILLOTA - juanunigarro@outlook.es - <https://doi.org/10.30605/2022-07-01-0058>  
Cíenelo citar este artículo: Unigarro Villota JP, Vallejo Mora PE, Muñoz Salamanca JA. Avulsión de la Tuberosidad del Calcáneo Posterior (Fractura del Pico). Caso Clínico Rev. Asoc Argent Ortop Traumatol 2022;87(1):57-63. <https://doi.org/10.15417/rao.1982-7434.2022.87.1.1148>

## La Revista de la Asociación Argentina de Ortopedia y Traumatología publicó un caso Clínico Tratado Exitosamente en nuestra E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito

El pasado 28 de diciembre de 2020, la Revista de la Asociación Argentina de Ortopedia y Traumatología, publicó en su portal un caso clínico tratado exitosamente por nuestros especialistas de la institución, relacionado con Avulsión del Calcáneo Posterior Tuberosidad (fractura de pico).

El diagnóstico y manejo oportuno pueden conducir a excelentes resultados en términos de recuperación de la movilidad y la función, razón por la que esta investigación se suma, a nuestra Institución, como un avance importante de innovación que fortalece las competencias y conocimiento de nuestros Profesionales de la Salud y Estudiantes en Práctica Formativa y aporta al desarrollo científico para tratar este tipo de enfermedades presentadas con poca frecuencia en la región.

## Tricobezoar Gástrico Gigante y Rapunzel Síndrome: Reporte de Caso en un Hospital del Sur del Huila- Colombia



Felipe Andrés Beltrán Torres<sup>1</sup>, Rafael Enrique Gómez Celedón<sup>1</sup>, Mario Germán Orozco Sandoval<sup>2\*</sup>, Johann Fernando Orozco Castro<sup>2</sup>, Laura Cristina Fantino Ibarra<sup>3</sup>, Stefany Mejía Buesaquillo<sup>3</sup> y Xsara Camila Rodríguez Cerón<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Departamento de Anestesiología y Cirugía General, Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, Colombia

<sup>2</sup>Anestesiólogo, Hospital San Antonio de Pitalito Huila, Colombia

<sup>3</sup>Médico de Medicina Interna, Hospital San Antonio de Pitalito Huila, Colombia

Recibido: 07 de diciembre de 2021; Publicado: 13 de diciembre de 2021

\*Autor para correspondencia: Mario Germán Orozco Sandoval, Anestesiólogo, Hospital San Antonio de Pitalito, Colombia

**Palabras clave:** Tricobezoar, tricotofagia; Gástrico; tricotilomania

### Introducción

Los bezoares corresponden a conglomerados de materiales no digeribles, tratándose de tricobezoares pilosos que al mezclarse con la secreción gástrica y restos de alimentos se compactan formando masas de crecimiento progresivo ya sea en el estómago, intestino delgado o incluso en el colon. Ocurren principalmente en mujeres jóvenes y están estrechamente relacionados con la tricotilomania y la tricotofagia. El espectro clínico va desde casos asintomáticos, síntomas vagos e inespecíficos, hasta complicaciones que pueden ser letales. El principio terapéutico fundamental se basa en la extracción total del cuerpo extraño, para lo cual se han descrito técnicas endoscópicas y quirúrgicas, incluidas las mínimamente invasivas. Se debe tener en cuenta que el enfoque de salud mental no puede quedar al margen, no solo del paciente sino también del entorno psicosocial.

En nuestro medio se considera una entidad rara, siendo desconocida su incidencia, con escasas publicaciones limitadas a casos clínicos y revisiones de la literatura. Por ello, y con el objetivo de mejorar la información disponible sobre esta patología, presentamos un caso de extracción exitosa de un tricobezoar gigante en una joven de 19 años con antecedentes de tricotofagia y trastornos psiquiátricos.

### Descripción del Caso Clínico

Se trata de una paciente femenina de 19 años, soltera, ama de casa, con déficit cognitivo leve y tricotilomania desde los 4 años, sin otros antecedentes médicos de interés, tóxico-alérgicos o

antecedentes quirúrgicos. Ingresó a la institución por cuadro clínico de varios meses de evolución, consistente en dolor y distensión abdominal, asociado a pérdida de peso no cuantificada y episodios eméticos ocasionales. Al ser interrogada sobre tricotilomania o tricotofagia, la madre confirmó estas conductas desde los 4 años. Al examen físico el paciente se encuentra en malas condiciones musculares y nutricionales, IMC 17 kg/m<sup>2</sup>, abdomen levemente distendido, doloroso a la palpación profunda en hipocondrio izquierdo con sensación de masa dura, bien delimitada, peristalsis positiva, sin signos de irritación peritoneal. Los paraclínicos mostraron anemia moderada de volúmenes normales, leucocitosis leve con desviación a la izquierda y trombocitosis, sin alteración de la coagulación.

Teniendo en cuenta la anamnesis y los hallazgos clínicos, se considero como principal sospecha diagnóstica la presencia de un tricobezoar, por lo que se solicitó esofagogastroduodenoscopia, la cual reportó cuerpo extraño ocupando toda la cavidad gástrica, constituido por mucosidad, restos de comida y cabello, confirmándose así el diagnóstico. Debido al tamaño del tricobezoar no es posible realizar la extracción endoscópica, optándose por la extracción quirúrgica por laparotomía. Se lleva al paciente al acto quirúrgico, incisión supraumbilical línea media con exploración sistemática de la cavidad peritoneal, identificándose ocupación gástrica al 100% por masa de consistencia pastosa, se realiza gastrotomía oblicua, se identifica tricobezoar, se realiza extracción completa de una sola pieza,

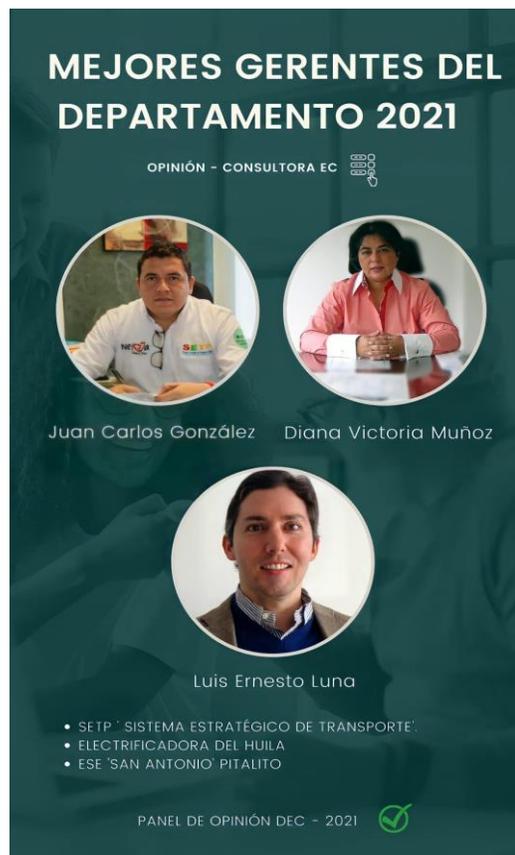
## La Editorial Juniper Publisher publicó un caso Clínico Tratado Exitosamente en La E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito

El pasado 13 de diciembre de 2021, la Editorial Juniper Publisher, publicó en su portal un caso clínico tratado exitosamente por nuestros especialistas de la institución, relacionado con un Tricobezoar Gástrico en una paciente.

Para la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, es motivo de orgullo y de satisfacción del deber cumplido, poder contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de nuestros pacientes, el manejo clínico y científico de patologías poco comunes en la región, y brindar servicios de salud con los mejores estándares; a través del equipo de Talento Humano especializado y comprometido con nuestros pacientes

# RECONOCIMIENTOS RECIENTES A NUESTRA INSTITUCIÓN

## Los Mejores Gerentes del Departamento del Huila 2021



En enero de 2022, Noticias Neiva publicó en su portal los resultados de Opinión Consultora EC, donde se dio a conocer el reconocimiento a los mejores Gerentes del Departamento del Huila en la vigencia 2021 (siendo nuestra gerente uno de ellos).

Este reconocimiento tiene un gran impacto en el Eje de Transformación Cultural, por cuanto contribuye con el ejemplo gerencial en lo implementado en nuestra línea de acción **“CULTURA ÉTICA Y TRANSPARENTE”**

## Mención de Honor del Colegio Médico del Huila



El 04 de febrero de 2022, los directivos del Colegio Médico del Huila entregaron un especial reconocimiento (Mención de Honor) a la Dra. Diana Victoria Muñoz Muñoz, Gerente de la Institución.

Exaltando las contribuciones a nivel regional en los ámbitos científicos, humanísticos gremiales o sociales y la labor de los Profesionales de La E.S.E. por sus inmensos aportes durante la pandemia COVID-19.

## LOS RETOS CONTINÚAN...

Seguiremos avanzando con los retos trazados y los nuevos que se presenten con su apoyo, como:

Lograr adaptarnos a las condiciones sociales, ambientales, y económicas e intervenir las necesidades que impacten el desarrollo y ejercicio de la labor de los profesionales de la salud.



Fortalecer el desarrollo y gestión del talento humano, maximizando y potenciando sus habilidades y capacidades, orientadas al logro de resultados, con una clara convicción de la necesidad de motivar e incentivar a los colaboradores



Fortalecer las estrategias necesarias tendientes a mejorar y mantener el nivel de cultura esperado, adoptar conductas y capacidades más flexibles en cuanto a la investigación e innovación y a la creación de acciones internas que busquen la consecución de resultados en el corto, mediano y plazo.



# Gracias

