



VALORACIÓN DEL FORMADOR

- “Resalto la apropiación del tema del facilitador” (Salamanca).
- “Excelente manejo de la información y claridad en las socialización de las mismas” (Ayudas Diagnósticas).



VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN

- “Nos hace crecer mucho en cuanto a conocimientos del funcionamiento y manejo de la IPS UNIVERSITARIA a cerca de la atención, derechos y deberes de los usuarios” (A&S).
- “Me parece excelente este tipo de capacitaciones pues esto ayuda a que desde los propios funcionarios inicien en medios de prevenir este tipo de casos” (Admisiones).
- “Los felicito por estas capacitaciones tan productivas para los que laboramos en la IPS universitaria. Gracias por preocuparse por el bienestar laboral” (Enfermería B.1).



PROCESOS DE LA IPS

- “Seguir capacitándonos para intercambiar ideas entre compañeros y aprender un poco más sobre el tema” (Alpha Seguridad).
- “Al igual que el personal de la IPS es muy importante que los usuarios sepan que tienen el deber de respetar a las personas que los atendemos” (Archivo Clínico).
- “Promover y extender este tipo de actividades al personal que transporta pacientes y en especial en salas de espera y ascensores” (Vigilancia Epidemiológica).



INFRAESTRUCTURA DE LA IPS

- “Veo la necesidad de conocer los sitios donde se presentan servicios médicos” (Salud Oral Sede Ambulatoria).
- “Tener cuidado con el horario” (Cirugía ambulatoria).
- “No tenemos al afiche de lavado de manos en la unidad renal” (Calidad).



MODIFICACIONES DE PENSAMIENTO

- “Es un buen aporte para nosotras como institución y auxiliares crecer cada día mas por un bien común como son nuestros usuarios” (Dialyser).
- “Es un tema muy importante y nos crea conciencia para hacer entender al usuario que es un deber leer el consentimiento informado antes de firmarlo, aun después de escuchar al médico cuando le advierte las condiciones” (Otras disciplinas Sede Ambulatoria).
- “Estos temas son necesarios para mejorar y alcanzar nuestras metas en calidad en la institución. Agradecemos estos pequeños talleres que nos enseñan mucho” (Archivo Clínico).
- “Me parece súper buena la conferencia, sugiero que sigan haciendo estos talleres con más frecuencia para nuestro crecimiento personal” (A&S).

METODOLOGÍA

DIDACTICA:

- “Sería bueno el apoyo de documentos o ayudas audiovisuales donde se ejemplifiquen tratos inadecuados” (Compras e inventarios)
- “Mejorar ayudas dinámicas” (Salud Oral).
- “Profundizar más con el grupo en el debate sobre derechos y deberes; estimular más la conversación sobre situaciones hipotéticas y reales” (Psicología sede Ambulatoria).

TEMAS:

- “La capacitación fue muy constructiva y educadora” (Enfermería ambulatoria).
- “Quedan temas pendientes...” (Enfermería B.1).
- “Hacer más capacitaciones sobre estos temas de atención al usuario...” (A&S).
- “Muy buena orientación y tema muy aplicable” (Salud Oral).

PROGRAMACIÓN:

- “Tener horarios flexibles y que uno esté descansado, utilizar también diapositivas” (Alpha Seguridad).
- “Que estas capacitaciones se puedan realizar los sábados después de las 12 m para que todos los colaboradores participen” (Servicio farmacéutico- Ambulatoria).
- “Hacer un taller más largo debido a que el tiempo es muy corto para estos temas tan importantes” (Estadística y Epidemiología).

PERCEPCIONES RELACIONADAS CON LA CALIDAD EN LAS ENCUESTAS



SENTIDO DE PERTENENCIA

- El tipo de contratación no permite generar un sentido de pertenencia con la institución.
- Ciertos servicios piensan que se los excluyen (ya sea por la ubicación, flujo de personal, etc.), ya que sienten que la IPS no los tienen en cuenta para eventos, premios (bonos) o reconocimientos.
- Responden positivamente a estímulos materiales (pastilleros), generando expectativa y deseo de participar



[Volver](#)

PERCEPCIÓN ANTE LA ENCUESTA

- Se tiene la idea que si se quejan o manifiestan las insatisfacciones que tienen acerca de la IPS UNIVERSITARIA, serán despedidos de sus puestos de trabajo.
- Gran parte de los encuestados hacían referencia a las múltiples encuestas que les hacían de este tipo y que no recibían o no se enteraban de los resultados, por ende, tenían la percepción de que es un trámite que se les realiza solo por cumplir y que no pasa a mayores.



[Volver](#)

RELACIONES ENTRE EL PERSONAL DE SALUD

- Un grupo de enfermeras demuestran tener muy buena relación con algunas de sus jefes.

Otras auxiliares de enfermería piensan que están muy solas y no son apoyadas en su trabajo por parte de sus jefes inmediatos o demás personal asistencial del área o piso.

- En algunos puestos de servicio se nota un poco de división entre los cargos o rangos de trabajo y se observa muy poco diálogo entre el personal sobre los pacientes, pero si se observa que pasan mucho tiempo digitando en las hojas de cada paciente.



[Volver](#)

ESTRUCTURA DE LA IPS UNIVERSITARIA

- En la IPS no se han generado estrategias de señalización u orientación para el usuario dentro de sus instalaciones, se debería pensar en ella, pues es un poco complicada la arquitectura de la Institución y por ende es muy fácil que los usuarios se pierdan frecuentemente o lleguen tarde a citas médicas.
- En el momento en que estaban recibiendo los medicamentos, no había un espacio donde hacerlo por eso las enfermeras usaron el suelo para contar y organizar las medicinas.



[Volver](#)

CULTURA DE LA CALIDAD

Para lograr un cambio en la cultura de la calidad dentro de la IPS UNIVERSITARIA, se hace necesario:

- Tener proyectos definidos que movilicen el personal de salud a una transformación del pensamiento y de su propia cultura.
- Dar continuidad al proyecto de formadores en calidad, otorgándole un lugar determinado, horarios flexibles y recursos para impactar a toda la población.
- Introducir a los nuevos empleados en la cultura institucional, por medio de los formadores en calidad.
- Generar eventos periódicos donde se informe y motive al crecimiento en la cultura de la calidad de la IPS UNIVERSITARIA.



[Continuar](#)

CULTURA DE LA CALIDAD

- En función de ofrecer una calidad es importante pensar en una señalización temporal y móvil dadas las condiciones actuales de reestructuración que vive la IPS.

- El modo de contratación y de salario afecta el sentido de pertenencia de los empleados por la institución. Por lo cuál es importante evaluar el tipo de contratación.

- Reforzar las buenas acciones con estímulos (suvenires) para que se conviertan en un buen hábito y éste en una cultura de la calidad.

- Fortalecer lo teleológico en las formaciones y en las capacitaciones realizadas en la institución. (implementar capacitaciones constantes y colectivas)



[Volver](#)

OBJETIVOS DEL PROYECTO

General

Identificar la influencia que tiene el saber pedagógico en la transformación de las prácticas en salud para fortalecer la cultura de la calidad en la IPS UNIVERSITARIA

[Continuar](#)

Específicos

Analizar las estrategias pedagógicas que contribuyen la transformación de la practicas en salud y fortalecen la cultura de la calidad.

Comprender las interacciones que se establecen entre los sujetos que participan de los talleres (formaciones) para la transformación de prácticas en salud y fortalecer la cultura de la calidad.