



## VARIACIÓN TEMPORAL EN LAS DIMENSIONES DE LA CULTURA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE EN UN SERVICIO DE URGENCIAS HOSPITALARIO

Sònia Jiménez, Albert Antolín, Elisabeth García, Yvonne Arce, Ernest Bragulat, Miquel Sánchez.

*Àrea d'Urgències. Hospital Clínic. Barcelona*

**Introducción.** La cultura de seguridad del paciente (SP) de los profesionales de una organización, es un elemento fundamental en las prácticas encaminadas a mejorar la calidad asistencial.

**Objetivo:** Analizar los cambios que han tenido lugar en la percepción de las dimensiones de la cultura de SP entre los profesionales de un servicio de urgencias en la última década.

**Método:** Estudio comparativo mediante la encuesta HSOPSC de la AHRQ. Distribución en cuatro momentos: noviembre 2009 y 2012, diciembre de 2015 y noviembre de 2018. La encuesta informa sobre la percepción en 12 dimensiones. El análisis se ha realizado según la metodología AHRQ: RESPUESTAS POSITIVAS (porcentaje de respuestas positivas a preguntas formuladas en positivo y respuestas negativas a preguntas en negativo) y RESPUESTAS NEGATIVAS (respuestas negativas a preguntas en positivo y respuestas positivas a preguntas en negativo) que se han traducido a porcentajes por cada dimensión.

**Resultados:** 571 encuestas. Todas las dimensiones aumentaron en respuestas positivas. ¿Trabajo en equipo en la unidad? casi consigue la definición de fortaleza (68.9%, 66.8%, 69.5%, 70%). ¿Percepción global de seguridad? volvió a ser casi una debilidad en el último periodo (55.7%, 44.1% y 32%, 46%,  $p < 0,0001$ ). ¿Dotación de personal? (53%, 56.8%, 63%, 71%), fue debilidad en los cuatro. La calificación global de seguridad mejoró (4.9 +/- 0.13 vs 6.2 +/- 0.12 vs 6.5 +/- 0.16, 6.7 +/- 1.5,  $p < 0,0001$ ). El 50% de profesionales puntuaron el nivel de seguridad por encima de 5.5 en 2009, 6.5 en 2012 y 7 en 2015 y 2018.

**Conclusiones:** La cultura de SP en nuestra organización ha presentado variaciones a lo largo del tiempo en diferentes dimensiones. Sin embargo, algunas se mantienen como fortalezas (trabajo en equipo) o debilidades (dotación de personal). Estos cambios permitirán elaborar estrategias específicas con el objetivo de mejorar la SP en nuestra organización.