



Journal of Nursing

Revista de Enfermagem

UFPE On Line

ISSN: 1981-8963

EDITORIAL

Regina Célia de Oliveira. Doutora em Enfermagem pela Universidade de São Paulo/Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto (EERP/USP). Docente do Programa Associado de Pós-Graduação em Enfermagem UPE/UEPB, Recife, Pernambuco, Brasil. E-mail: reginac_oliveira@terra.com.br

SAFETY CULTURE AND SAFETY CLIMATE IN HEALTH INSTITUTIONS

In recent years, the term culture has been used widely, either of isolation mode or associated with other words or scenarios. In the context of organizational culture, this expression consists of a set of features that will differentiate it from others, since it assumes the role of legitimizing their value systems, expressed by the beliefs, myths and common habits to the members of the organization, which produce norms of behavior accepted by others.

The organizational culture researchers have sought to establish safety in healthcare organizations as a cultural process, in order to be recognized as an important strategy for improving care, filling a gap in the aspect of patient safety. Thus, a safety culture in the organization brings together the sum of the individual or group values, attitudes, perceptions, competencies and behavior rules that determine the commitment, style and capacity of the health organization in safety management.

Face to these statements, the introduction of safety culture in Brazilian institutions must be stimulated by studies and research, but particularly with interventions that will strengthen this understanding with the team work, noting that one culture is assimilated through a socialization process, which may explain why the change of culture is a long and difficult process

CULTURA DE SEGURANÇA E CLIMA DE SEGURANÇA NAS INSTITUIÇÕES DE SAÚDE

Nos últimos anos, o termo cultura tem sido empregado amplamente, tanto de forma isolada, como associado a outras palavras ou

cenários. No contexto da cultura organizacional, a expressão consiste em um conjunto de características que irão diferenciá-la das demais, considerando que ela assume um papel legitimador dos seus sistemas de valores, expresso pelas crenças, mitos e hábitos comuns aos membros da organização, que produzem normas de comportamento aceitas pelos demais.

Os estudiosos da cultura organizacional têm buscado instituir a segurança nas organizações de saúde enquanto processo cultural, de modo a ser reconhecida como importante estratégia para a melhoria do cuidado, suprimindo a lacuna existente no aspecto da segurança do paciente. Dessa forma, uma cultura de segurança na organização reúne a soma dos valores individuais ou de grupo, atitudes, percepções, competências e padrões de comportamento, que determinam o compromisso, o estilo e capacidade da organização de saúde no gerenciamento da segurança.

Diante de tais afirmativas, a introdução da cultura de segurança nas instituições brasileiras precisa ser estimulada por meio de estudos e pesquisas, mas, sobretudo com intervenções que venham a fortalecer esse entendimento junto à equipe de trabalho, lembrando que, uma cultura é assimilada por meio de um processo de socialização, o que talvez explique porque a mudança de cultura é um processo longo e difícil.

CULTURA DE SEGURIDAD Y CLIMA DE SEGURIDAD EN LAS INSTITUCIONES DE SALUD

Durante los últimos años el término cultura ha venido siendo empleado ampliamente, tanto de forma aislada como asociada a otras palabras o escenarios. En el contexto de la cultura organizacional, consiste en un conjunto de características que la diferencian

de las demás, considerando que asume un papel legitimador de sus sistema de valores, expresado por las creencias, mitos y hábitos comunes a los miembros de la organización, que producen normas de comportamiento aceptadas por los demás.

Los estudiosos de la cultura organizacional vienen buscando instituir la seguridad en las organizaciones de salud como proceso cultural, de modo que se reconozca como estrategia importante para la mejora del cuidado, llenando el vacío existente en el aspecto de seguridad del paciente. De esta forma, una cultura de seguridad en la organización reúne la suma de los valores individuales o de grupo, actitudes, percepciones, competencias y estándares de comportamiento, que determinan el compromiso, estilo y capacidad de la organización de sanidad en la gestión de la seguridad.

Ante tales afirmaciones, la introducción de la cultura de seguridad en las instituciones brasileñas ha de ser estimulada por medio de estudios e investigaciones, pero, sobre todo con intervenciones que fortalezcan esta comprensión entre el equipo de trabajo, recordando que una cultura se asimila por medio de un proceso de socialización, lo que tal vez explique porque el cambio de cultura es un proceso largo y difícil.

REFERENCES

1. Pires JCS, Macedo KB. Cultura Organizacional em organizações públicas no Brasil. RAP. Rio de Janeiro.2006 Jan/Feb [cited 2012 Feb 05];40(1):81-105. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/rap/v40n1/v40n1a05>.
2. Taylor JB. Safety Culture: Assessing and Changing the Behavior of Organizations. Gower Publishing Limited. England; 2010.
3. Pronovost P, Sexton B. Assessing safety culture: guidelines and recommendations. Qual Saf Health Care. 2005; 14(4):231-3.
4. Konh LT, Corrigan JM, Donaldson MS, editors. To err is human: building a safer health system. 3rd. ed. Washington DC: National Academy of Institute of Sciences; 2000.

Corresponding Address

Regina Celia de Oliveira
Rua Arnóbio Marques, 310 Santo Amaro
CEP: 50100-130 – Recife (PE), Brazil