



Revista Española de Medicina Nuclear e Imagen Molecular



PO174 - CAMBIO CULTURAL EN HUMANIZACIÓN EN LOS PROFESIONALES SANITARIOS: ANÁLISIS PRELIMINAR

Marta Sofía Pereira Pereira, Georgina Giner Mena, Aida Miranda, Sònia Chumillas, Berta Vidal Torres, María Pérez Llauradó, Helena Diago, Marta Milà y M.P. Fierro Alanis

Servicio de Medicina Nuclear, Hospital Joan XIII, IDI, Tarragona, España.

Resumen

Introducción: La humanización en la atención sanitaria (HAS) en hospitales no debe verse como algo excepcional, sino como una obligación en el cuidado de los pacientes. Para lograrlo, es necesario un cambio cultural organizacional que implique formación adecuada sobre humanización, un liderazgo que fomente este cambio, un equipo capacitado con una visión compartida y un sistema de evaluación constante. Este cambio puede lograrse mediante herramientas metodológicas como el modelo ADKAR, que facilita los procesos organizacionales y asegura el éxito en la implementación de nuevas condiciones.

Objetivo: Analizar la sensibilización del personal sobre la humanización en un servicio de Medicina Nuclear. Comparar la percepción del personal antes y después de recibir formación específica sobre humanización. Crear un proyecto de Enfermería de Práctica Avanzada (IPA) en el servicio de MN en colaboración con el Departamento de Ciudadanía del Hospital.

Material y métodos: Se emplea el modelo ADKAR, que abarca cinco etapas: *Awareness*: identificación de debilidades en la HAS mediante un grupo centinela. *Desire*: análisis de datos y desarrollo de un plan de acción. *Knowledge*: formación del personal en HAS. *Ability*: presentación del plan HAS y uso de KPI para identificar áreas de mejora. *Reinforcement*: evaluación continua mediante encuestas y herramientas de valoración.

Resultados: El análisis inicial mostró un bajo nivel de HAS. Participaron 15 trabajadores, con una muestra diversa en formación y roles. Tras la formación, se observó una ligera mejora en la percepción sobre la humanización, especialmente en áreas de sensibilización y conocimiento.

Conclusiones: Una formación básica aumentó la sensibilización y redujo las resistencias al cambio, aunque el éxito final dependerá de la implementación continua de las fases de *Ability* y *Reinforcement*. Aunque los primeros resultados son prometedores para un cambio cultural alineado con la HAS, es necesario realizar un estudio en el cual se puedan utilizar indicadores que reflejen lo observado.