



Evidence based information sheets for health professionals

Evidencia para determinar el impacto de la designación de "hospital imán" sobre la práctica en enfermería y los resultados de los pacientes

Recomendaciones

Pueden realizarse varias recomendaciones para la práctica basándose en los resultados generales:

- La dirección y gestión en enfermería debe utilizar intervenciones basadas en la evidencia para mejorar el entorno de trabajo percibido por la enfermera. Los posibles enfoques que se pueden tener en cuenta son: la promoción de la colaboración enfermera/médico, el desarrollo de la autonomía de la enfermera, la implantación de modelos de gestión compartida y apoyo a la formación continuada de gestores en enfermería. **(Grado A)**
- Las directoras de enfermería deben considerar la designación de "hospital imán" como un medio para mejorar el entorno de trabajo percibido por la enfermera en su institución. **(Grado A)**
- Las directoras de enfermería deben desarrollar procesos para la medición continua de la satisfacción de las enfermeras y los pacientes. Esta información puede emplearse para desarrollar e implantar estrategias de mejora. **(Grado A)**
- Los directores de enfermería deben evaluar las implicaciones financieras del entorno de trabajo percibido por las enfermeras en las instituciones (incluida la designación de "hospital imán". En general se considera que el entorno de trabajo percibido por la enfermera tiene un impacto positivo. **(Grado A)**

Fuente de información

Este *Best Practice information sheet* se deriva de una revisión sistemática, publicada en 2009, "Revisión sistemática completa de la evidencia para determinar el impacto de la designación de 'hospital imán' sobre la práctica de enfermería y los resultados de los pacientes: ¿merece la pena la inversión?" [A comprehensive systematic review of evidence on determining the impact of Magnet designation on nursing and patient outcomes: is the investment worth it?]². El informe de la revisión sistemática está disponible a través del Instituto Joanna Briggs:

www.joannabriggs.edu.au

Antecedentes

El concepto de "hospital imán" surgió de la escasez nacional de enfermeras que tuvo lugar en los Estados Unidos durante las décadas de los 70 y 80.

El término se utiliza para indicar una institución que había atraído y retenido con éxito a las enfermeras, a pesar de la escasez de las mismas a nivel nacional. Para identificar las características indicativas de un "hospital imán", 46 hospitales participaron en un estudio patrocinado por la Academia Americana de Enfermería (American Academy of Nursing, por su nombre en inglés). A partir del estudio original, se identificaron 14 características o factores que se consideró que diferenciaban a las instituciones que fueron capaces de reclutar y retener, con mayor eficacia, a las enfermeras durante la escasez de las mismas.

Las investigaciones adicionales corroboraron el valor de muchos de estos factores a la hora de crear entornos de trabajo más óptimos. Estos datos sugieren que los ambientes de trabajo influyen tanto en la enfermera y como en los resultados del paciente. La designación de "hospital imán" requiere un compromiso firme para fomentar la cultura de la excelencia, la cuidadosa asignación de recursos, la diligencia para alinear y mantener los sistemas de apoyo a los cuidados del paciente y al desarrollo profesional.

Grados de Recomendación

Los siguientes grados de recomendación se derivan de los niveles de evidencia establecidos por el Instituto Joanna Briggs en 2006

(<http://www.joannabriggs.edu.au/pubs/approach.php>)

Grado A Recomendación demostrada para su aplicación

Grado B Recomendación moderada que sugiere que se considere su aplicación

Grado C Recomendación no demostrada

Objetivos

El objetivo general es proporcionar la mejor evidencia disponible sobre el impacto de la designación "hospital imán" en los resultados del paciente y la enfermera. En concreto, este *Best Practice information sheet* determinará:

1. ¿Qué impacto/influencia tiene la designación de "hospital imán" sobre los resultados de la institución, incluido pero no limitado al ambiente de la institución y el entorno de trabajo profesional de las enfermeras?
2. ¿Qué impacto/influencia tiene la designación de "hospital imán" sobre los resultados de enfermería, incluido pero no limitado a la satisfacción de las enfermeras, el reclutamiento y la permanencia de enfermeras en los hospitales de cuidados a pacientes agudos?
3. ¿Qué impacto/influencia tiene la designación de "hospital imán" sobre los resultados del paciente, incluidos los resultados de pacientes relacionados con las enfermeras en los hospitales de cuidados a pacientes agudos?
4. ¿La inversión económica necesaria para la designación de "hospital imán" compensa los resultados que se obtienen?

Calidad de la investigación

La revisión tuvo en cuenta estudios cuantitativos o cualitativos que comparaban resultados de la institución, las enfermeras, los pacientes y los resultados económicos en los "hospitales imán" frente a los hospitales sin dicha designación.

La revisión incluyó participantes que habían trabajado como enfermeras en uno de los cuatro tipos de hospital: American Nurses Credentialing Center "imán" (ANCC por sus siglas en inglés), con prestigio de ser "hospital imán", aspirante a "hospital imán" y hospital no imán, y se recogieron, dentro de estas instituciones, los resultados de las enfermeras, la institución y los pacientes. Como el foco de este estudio eran los resultados específicos de los hospitales con designación ANCC "imán", los estudios que informaban únicamente sobre los hospitales con prestigio de ser de "imán" y hospitales no imán fueron excluidos de la revisión.

A efectos de esta revisión, se definió como un "hospital imán" aquel con designación ANCC "imán" en el momento del estudio. Esta revisión tuvo en cuenta los estudios que midieron los resultados específicos de las enfermeras, la institución y el paciente.

Un total de 143 resúmenes se revisaron y se tuvieron en cuenta para su recuperación. Setenta y cuatro de estos resúmenes cumplieron los criterios

de inclusión de esta revisión. De los estudios incluidos para el análisis y recuperación (anexos VII y VIII), todos eran estudios descriptivos de comparación y la mayoría utilizaban una encuesta transversal que comparaba los resultados de dos o tres categorías de designación de "hospital imán".

Resultados

Rendimiento global del hospital

Una mejora del rendimiento global del hospital se asocia con una menor duración de la estancia hospitalaria, menor rentabilidad, menor crecimiento de los ingresos hospitalarios, y una afiliación a un sistema no sanitario. La práctica profesional de enfermería explicó una cantidad muy pequeña de la varianza y no fue significativa. Tras controlar la variable de la combinación de casos, los hospitales con las calificaciones de calidad más altas fueron más propensos a tener una duración media de estancia más corta, menor crecimiento de ingresos hospitalarios, no formaban parte del sistema de salud y tenían menores márgenes de beneficios. La práctica profesional de enfermería explicó una varianza pequeña y no fue significativa.

Entorno de trabajo percibido por la enfermera

En los resultados a nivel de la institución, el entorno profesional de la práctica de la enfermería fue la variable evaluada de forma más habitual, ya que aparecía en 15 de los 17 estudios revisados.

Las instituciones "imán" tenían un mejor ambiente de práctica profesional de enfermería.

Las enfermeras "imán" puntuaron más alto en dos de los tres parámetros del cuestionario Condiciones de eficacia en el trabajo (Conditions of Work Effectiveness, en inglés): el poder y el empoderamiento.

En una encuesta sobre el control, la autonomía, los beneficios, los salarios y las relaciones, contrastada en el ámbito del Nursing Work Index, (NWI, por sus siglas en inglés), las puntuaciones medias combinadas fueron significativamente mayores para los 5 hospitales "imán" en el estudio, frente a los 23 hospitales "no imán". Las enfermeras veteranas de los hospitales "imán" puntuaron significativamente más alto que sus homólogas en hospitales "no imán".

Escala del entorno laboral dentro del Nursing Work Index (PSE-NWI, por sus siglas en inglés)

La escala PSE-NWI es una valoración del entorno de la práctica a través de una serie de parámetros: participación de la enfermera en los asuntos del

hospital; fundamentos de enfermería para la calidad de los cuidados; capacidad, liderazgo y apoyo a las enfermeras por parte de la dirección de enfermería; relaciones entre enfermeras y médicos; y adecuación del personal y los recursos.

Los estudios mostraron que los hospitales "imán" tenían mayores puntuaciones en cuanto al entorno profesional de enfermería; sin embargo, al comparar los hospitales ANCC "imán" con los hospitales con prestigio de ser "hospital imán", sólo una subescala (fundamentos de enfermería para la calidad de los cuidados) fue significativamente mayor en el grupo "imán". En otro estudio, al comparar los hospitales ANCC con los hospitales "no imán", los resultados revelaron puntuaciones generales más altas para este parámetro en los hospitales ANCC. Tres de estos parámetros (participación de las enfermeras en los asuntos del hospital; fundamentos de enfermería para la calidad de los cuidados; y la adecuación del personal y los recursos) fueron significativamente mayores en los hospitales ANCC frente a sus homólogos en los hospitales no ANCC, independientemente de la unidad de especialidad. Los dos parámetros restantes (capacidad, liderazgo y apoyo a las enfermeras por parte de la dirección de enfermería; y relaciones entre enfermeras y médicos) fueron significativamente más altos que en el grupo de especialidades del hospital "no imán".





Escala del Entorno de Trabajo Percibido por la Enfermera (Perceived Nurse Work Environment Scale, PNWE, por sus siglas en inglés)

La escala PNWE compara las diferencias en la percepción del entorno de trabajo en las enfermeras de varios tipos de hospital, según una serie de parámetros. Un total de 2.092 enfermeras de cuidados intensivos pertenecientes a 64 centros diferentes participaron en el estudio. Las enfermeras que trabajaban en los hospitales "imán" tenían mayores puntuaciones medias que las de los hospitales aspirantes a "hospital imán" y los hospitales "no imán" en tres subescalas: la práctica profesional, el proceso de enfermería, y el ambiente positivo de reparto de tareas. Sin embargo, en los modelos multinivel, después de ajustar por la variabilidad entre los hospitales, el estado "hospital imán" se asoció significativamente con la competencia de las enfermeras ($p = 0,02$), pero no hubo una asociación independiente entre los hospitales "imán" y los "no imán" en los restantes seis parámetros.

Se ha empleado una amplia gama de escalas e instrumentos para evaluar la designación "hospital imán" y su impacto en los resultados de las enfermeras, la institución y el paciente. En general, la revisión encontró evidencia muy a favor de la designación "hospital imán", aunque los estudios no fueron de alta calidad. La mejor evidencia actual apoya el impacto de la designación "hospital imán" en los resultados de las enfermeras, la institución y el paciente. Los resultados de esta revisión sistemática proporcionan una fuerte evidencia para apoyar el efecto positivo de la designación "hospital imán" en el entorno de trabajo percibido por la enfermera y buena evidencia de que la designación "hospital imán" se asocia con menores niveles de agotamiento emocional, mayor satisfacción en el trabajo y una mayor intención de quedarse.

Implicaciones para la práctica y la investigación

Abordar la mejora de las condiciones de trabajo de las enfermeras en los hospitales es esencial para mejorar la seguridad del paciente. Como la salud está en transición hacia una era de transparencia impulsada por los pacientes, la obligación de demostrar la evidencia de unas condiciones de trabajo que apoyen los cuidados de enfermería es de una importancia cada vez mayor. La designación de "imán" consigue precisamente esto.

Es necesario investigar más a fondo la relación entre el entorno de trabajo percibido por la enfermera y/o la designación de "hospital imán" y los resultados de los pacientes. Los estudios en esta revisión se encuentran en el nivel de efectividad-3. Esta es una relación compleja que requiere de estudios que vayan más allá del análisis univariante y tengan en cuenta las covariables del paciente y de la institución. La falta de estudios económicos de esta revisión fue inesperada y problemática, dado que las cuestiones relacionadas con los costes no están claras, mientras que la implantación ha seguido avanzando.

Agradecimientos

Este *Best Practice information sheet* ha sido elaborado por el Instituto Joanna Briggs y ha sido revisado por un panel de expertos de los Centros Colaboradores del Instituto Joanna Briggs.

Referencias

1. The Joanna Briggs Institute. Systematic reviews - the review process, Levels of evidence. 2009 Available from : <http://www.joannabriggs.edu.au/pubs/approach.php>.
2. Salmond SW, Begley R, Brennan J, Saimbert MK, A comprehensive systematic review of evidence on determining the impact of Magnet designation on nursing and patient outcomes: is the investment worth it? JBI Library of Systematic Reviews 2009;7(26):1144-1203.
3. Pearson A, Wiechula R, Court A, Lockwood C. The JBI model of evidence-based healthcare. Int J of Evid Based Healthc 2005; 3(8):207-215.

Versión original traducida al castellano por: Paula García Manchón.

Traducción revisada por: Cintia Escandell García.

Bajo la coordinación del Centro Colaborador Español del Instituto Joanna Briggs para los Cuidados de Salud Basados en la Evidencia

- The Joanna Briggs Institute
Margaret Graham Building,
Royal Adelaide Hospital,
North Terrace, South Australia, 5000
www.joannabriggs.edu.au
ph: +61 8 8303 4880
fax: +61 8 8303 4881
email: jbi@adelaide.edu.au



- Published by
Blackwell Publishing

**WILEY-
BLACKWELL**

"The procedures described in *Best Practice* must only be used by people who have appropriate expertise in the field to which the procedure relates. The applicability of any information must be established before relying on it. While care has been taken to ensure that this edition of *Best Practice* summarises available research and expert consensus, any loss, damage, cost, expense or liability suffered or incurred as a result of reliance on these procedures (whether arising in contract, negligence or otherwise) is, to the extent permitted by law, excluded".

Traducido y difundido por:

**Práctica
basada
en la
evidencia**

Este *Best Practice Information Sheet* presenta la mejor evidencia disponible sobre este tema. Se incluyen implicaciones para la práctica con la confianza de que los profesionales utilizarán esta evidencia teniendo en cuenta el contexto, las preferencias del paciente y su juicio clínico.⁴

**CENTRO
COLABORADOR
ESPAÑOL**

Del Instituto Joanna Briggs
para los cuidados de salud basados en la evidencia