

|  |
| --- |
| **Proceso de implantación de las recomendaciones seleccionadas** |
| El Hospital de la Santa Creu i Sant Pau cuenta con una reputada trayectoria en el cuidado de la salud. Actualmente, es un centro de alta complejidad y representa la institución hospitalaria decana del Estado español. El actual Plan Estratégico del Hospital tiene como objetivo principal responder de forma eficaz a las nuevas necesidades de la población, reforzando su liderazgo como a hospital terciario y de alta complejidad. Este plan también prevé un singular y potente desarrollo del campus de salud del Hospital, el único del mundo que se encuentra en un entorno que es patrimonio mundial protegido por la UNESCO. Así, dentro del despliegue del Plan Estratégico *Més Sant Pau*, y con una mirada hacia una de sus palancas de transformación, el talento de sus profesionales, la Dirección Enfermera busca el fomento del espíritu de investigación e innovación entre sus profesionales. Para ello, enfermeras con responsabilidades en las áreas de Aprendizaje, Innovación e Investigación, son incorporadas en distintas áreas de los centros de decisión, con coordinadas estrategias de solapamiento de necesidades. Dentro de este marco, se adoptó una estructura sistematizada de trabajo para el desarrollo de la investigación enfermera, con la inclusión de entrevistas y grupos focales con los que se estableció un análisis DAFO de las necesidades de desarrollo. En este contexto se caracterizaron estas necesidades que fueron expuestas a la Gerencia del Hospital y que convergen perfectamente con el análisis realizado por el equipo de trabajo del Nursing Research Challenge (NRC) y sus recomendaciones. Las necesidades detectadas se centraron en 4 factores:• Tiempo. La integración del desarrollo profesional en el horario de trabajo es necesario para poder crear esta cultura de la evaluación de las intervenciones y el impacto sobre las personas y los profesionales.• Apoyo institucional e interprofesional. La necesidad de crear equipos y grupos de trabajo que nos ayuden y apoyen, aumenten la motivación y disminuyan las inseguridades relacionadas con la realización de proyectos de investigación.• Conocimiento. La falta de formación en investigación es un activo poco considerado en enfermería y con mucho valor por el desarrollo de las actividades en investigación ya que pueden tener un impacto importante.• Reconocimiento. Visibilización interna y externa del trabajo realizado y puesta en valor del esfuerzo y el impacto que puede tener en la población y entre los profesionales. Así como reconocimiento económico a través de la carrera profesional.Dentro de este análisis, la Dirección Enfermera establece un Plan Impulsor de la Investigación, en el que se determinaron ejes estratégicos con diversas actividades precisas, con un alineamiento perfecto hacia el listado de las recomendaciones del NRC de cada eje que la institución está interesada en implantar y evaluar:1. Detección del talento (Todas las recomendaciones)2. Formación (Todas las recomendaciones)3. Difusión del conocimientoa. Crear foros de encuentro que permitan aumentar la conexión y colaboración b. Crear un repositorio web donde poder consultar los proyectos activosc. Difundir lo que se hace y fomentar el trabajo en redd. Mejorar la difusión de convocatorias, premios y recursose. Hacer visibles los cambios producidos por la implantación de resultados.f. Desarrollar jornadas de intercambio. Rotaciones que permitan el Bechmarking.4. Fomentar la investigación enfermera en los equipos multidisciplinares y multicéntricos (Todas las recomendaciones)5. Recursos destinados al fomento de la investigación en Enfermeríaa. Facilitar la conciliación de la investigación con la práctica asistencialb. Liberación que permitan o compensen parcialmente la formación de postgrado en investigaciónc. Facilitar la asistencia a foros científicos y formación continuadad. Potenciar modelos como EPA con contenidos docentes e investigadorese. Implicación de los mandos intermedios6. Incorporación de la perspectiva del paciente. Traslación de los resultadosa. Incorporar la perspectiva de paciente en las investigaciones a desarrollarb. Identificar necesidades de investigación en la evaluación de la prácticac. Favorecer el uso de la lengua materna de las y los pacientesd. Impulsar la traslación a la práctica clínica de los resultados de investigacióne. Vincular la práctica clínica y la investigación.La estrategia de implantación será dirigida por la Dirección Enfermera, por su brazo metodológico y compartido por el mando operativo. La finalidad será la implantación de los recursos en todas las unidades del centro hospitalario. El método escogido será el de Bottom-up, en el que Enfermeras Referentes (ER) de las distintas áreas del centro serán formadas para la diseminación de la cultura y la motivación en investigación, aplicando las actividades en sus áreas de referencia. Dispondrán de un total de 8 horas quincenales para la ejecución del plan de trabajo en las distintas unidades de su influencia. Un total de 21 enfermeras máster o doctoras tendrán como finalidad poder implantar las distintas recomendaciones de forma coordinada en las distintas áreas seleccionadas. Las estrategias serán consensuadas con las ER en las reuniones mensuales de coordinación con la Unidad de Soporte a la Investigación (USI) formada por el Jefe de Enfermería de Investigación y Evaluación y la Enfermera Gestora de Investigación. La USI coordinará los esfuerzos generales de las unidades en interacción con la unidad de desarrollo de la investigación y traslación de resultados del Instituto de investigación para conseguir mejores financiaciones para los proyectos, soporte logístico y asesoramiento jurídico/administrativo. Al mismo tiempo, la estructura de la USI será la encargada de evaluar los criterios de crecimiento y desarrollo mediante los indicadores seleccionados, junto con las Unidades de Impulso Estratégico de Innovación y la Oficina Estratégica del Campus de Aprendizaje, de la que forman parte las enfermeras responsables de innovación y aprendizajes. El área de Mejora continua, estructurada actualmente por una Jefa y dos enfermeras de calidad asistencial, establecerán las ayudas necesarias para la identificación de necesidades y la diseminación de resultados y aplicabilidad clínica de la investigación. Esta estructura enfermera confiere solidez al crecimiento de la profesión en nuestro hospital al introducir la mirada enfermera en los distintos proyectos transversales y de una forma coordinada.Las enfermeras referentes serán quienes deberán detectar las necesidades en investigación de las unidades, aglutinadoras de esfuerzos, fuentes de motivación e impulsoras del pensamiento científico entre las enfermeras asistenciales. Impulsarán las líneas de trabajo consensuadas con el equipo de la USI y propondrán nuevas herramientas de difusión de la cultura investigadora enfermera. Durante los primeros 6 meses se afianzará la estructura de investigación, empleando los primeros esfuerzos en realizar un análisis pormenorizado de indicadores propuestos y valorables. A partir de ese momento, se pondrán en marcha las recomendaciones de forma escalonada en el siguiente semestre, con lo que la implantación de todas las recomendaciones serán realizadas de forma completa en el primer año. De esta manera, durante le segundo año se evaluará su implementación. Los resultados serán dispuestos en un cuadro de mando de evaluación permanente, que sea útil a las ERs y al equipo de la USI.El cronograma será consensuado con las ERs de forma mensual para su ajuste, con la finalidad de conseguir una punta de lanza del proyecto que facilite una implantación homogénea en toda la institución:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ACTIVIDAD Meses🡪 | 1-2 | 3-4 | 5-6 | 7-8 | 9-10 | 11-12 | 18 |
| Captación y Formación ER |  |  |  |  |  |  |  |
| Reuniones Mensuales-Acuerdos-Aplicación actividades |  |  |  |  |  |  |  |
| Evaluación de Indicadores |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Detección del talento |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. Formación |  |  |  |  |  |  |  |
| a. Organizar clubs de lectura crítica  |  |  |  |  |  |  |  |
| b. Incorporar enfermeras noveles  |  |  |  |  |  |  |  |
| c. Aumentar la formación continuada |  |  |  |  |  |  |  |
| d. Existencia de enfermeras tractoras |  |  |  |  |  |  |  |
| e. Archivo recursos para investigadores |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. Difusión del conocimiento |  |  |  |  |  |  |  |
| a. Crear foros de encuentro |  |  |  |  |  |  |  |
| b. Crear un repositorio web |  |  |  |  |  |  |  |
| c. Difundir y fomentar red |  |  |  |  |  |  |  |
| d. Mejorar la difusión de recursos |  |  |  |  |  |  |  |
| e. Visibilizar los cambios producidos |  |  |  |  |  |  |  |
| f. Desarrollar jornadas de intercambio |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. Fomentar la investigación “multi” |  |  |  |  |  |  |  |
| a. Establecer foros de interrelación  |  |  |  |  |  |  |  |
| b. Enfermeras en grupos multidisciplinares |  |  |  |  |  |  |  |
| c. Proyectos Bottom up |  |  |  |  |  |  |  |
| d. Crear grupos de trabajo conjuntos |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. Recursos al fomento de la investigación |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. Incorporación de la perspectiva del paciente |  |  |  |  |  |  |  |
| a. Incorporar la perspectiva de paciente  |  |  |  |  |  |  |  |
| b. Identificar necesidades de investigación  |  |  |  |  |  |  |  |
| c. Favorecer el uso de la lengua materna de las y los pacientes |  |  |  |  |  |  |  |
| d. Impulsar la traslación a la práctica clínica  |  |  |  |  |  |  |  |
| e. Vincular la práctica clínica y la investigación. |  |  |  |  |  |  |  |
|  | USI +ER |  | Aprendizajes |  | Innovación |  | USI + Innov+ Mejora C + Aprendizajes |

 |