

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Proceso de implantación de las recomendaciones seleccionadas**1. **Proceso de identificación de la necesidad de implantar las recomendaciones y situación basal**

Para analizar la situación basal de la que partimos e identificar la necesidad de implantar las recomendaciones seleccionadas, se han seguido dos procesos que se resumen a continuación: 1. Análisis DAFO de la organización

|  |  |
| --- | --- |
| Debilidades | Amenazas |
| * Falta de conocimientos, habilidades y actitudes en investigación de las enfermeras con mayor experiencia profesional.
* Falta de una estructura formal para promover la investigación.
* Carencia de indicadores de medición en materia de investigación.
* Falta de conocimiento por parte del personal de la Clínica de los trabajos, proyectos de mejora y de investigación.
 | * Dificultad de retención del personal (talento).
* Falta de reconocimiento social para realizar investigación en enfermería.
* Falta de tiempo, interés y cultura por consumir y generar investigación científica por la naturaleza de la profesión.
 |
| Fortalezas | *Oportunidades* |
| * Modelo Profesional de la Práctica de Enfermería (MPPE)[1](http://www.index-f.com/tesela/ts22/ts11379r.php).
* Proyecto de Enfermería de la Clínica.
* 7ª acreditación Joint Commission International. Cultura de mejora continua de los cuidados prestados.
* Sistema de carrera profesional, con méritos relacionados.
* Oportunidades de desarrollo profesional en la CUN.
* Área de Desarrollo Profesional e Investigación en Enfermería.
* Sinergias con Facultad de Enfermería de Universidad de Navarra.
* Enfermeras de Práctica Avanzada.
* Canales de comunicación interna para dar difusión a la investigación (SomosCUN e intranet).
 | * Proyecto *Nursing Research Challenge*.
* Formación de postgrado (Máster y Doctorado).
* Personal de nueva incorporación.
* Convocatorias de investigación con financiación externa.
* Premios de investigación para dar visibilidad a enfermería.
* Congresos y eventos donde difundir el conocimiento generado.
 |

1. Evaluación basal de la capacidad investigadora de las enfermeras que trabajan en CUN

Para conocer la situación de la que partimos se han analizado las respuestas a un cuestionario validado que mide la capacidad investigadora de las enfermeras[2](https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2009.03049.x). La tasa de respuesta fue del 14% (118/850). El 42% tiene formación de Máster. El 67% no ha recibido formación en investigación. El nivel de conocimientos en búsquedas bibliográficas y lectura crítica es medio, siendo bajo o nulo en la realización de estudios. El 65% ha presentado una comunicación o póster en un congreso. El 60,2% de enfermeras ha participado en algún trabajo de investigación. El 80% quiere recibir más formación en investigación y el 77,2% participar en proyectos de investigación. Las principales barreras señaladas fueron la falta de tiempo y de conocimientos. 1. **Listado de recomendaciones de cada eje que la institución está interesada en implantar y evaluar**
	1. **Detección del talento:** Potenciar figuras de enfermeras consultoras y referentes; Mejorar la difusión de los proyectos existentes y atraer a enfermeras interesadas en participar en grupos de investigación multidisciplinares; Crear un “mapa” de enfermeras con formación avanzada en investigación.
	2. **Formación:** Contar con enfermeras tractoras con formación avanzada en investigación; Aumentar la formación continuada en metodología de investigación de forma multidisciplinar; Incorporar a proyectos de investigación de enfermeras noveles; Facilitar el acceso a un archivo de recursos disponibles y formación para los que quieran investigar; Organizar clubs de lectura crítica.
	3. **Difusión del conocimiento:** Crear foros de encuentro; Crear un repositorio web, donde poder consultar los proyectos de investigación; Difundir lo que se hace y fomentar el trabajo en red; Mejorar la difusión de convocatorias, premios, recursos de las instituciones.
	4. **Fomentar la investigación enfermera dentro de los equipos multidisciplinares y multicéntricos:** Favorecer la inclusión de enfermeras en los grupos de investigación multidisciplinares; Potenciar la generación de proyectos botton-up; Establecer foros de interrelación con investigadores/as de otras disciplinas de la salud; Crear equipos de trabajo conjuntos y la realización de proyectos multicéntricos.
	5. **Recursos destinados al fomento de la investigación en Enfermería:** Facilitar la conciliación de investigación en la práctica asistencial; Liberaciones que permitan/compensen parcialmente la obtención de formación de postgrado en investigación; Facilitar la asistencia a foros científicos, así como a la formación continuada; Potenciar modelos como la enfermera de práctica avanzada (EPA); Implicación de los mandos intermedios.
	6. **Incorporación de la perspectiva del paciente. Traslación de resultados:** Identificar necesidades de investigación en la evaluación de la práctica asistencial; Impulsar la traslación a la práctica clínica de los resultados de la investigación e innovación; Vincular la práctica clínica y la investigación.
2. **Descripción del proceso de implantación (estrategia, actividades, evaluación y recursos):**

El proceso de implantación se estructura en 5 paquetes de trabajo (PT): 3 troncales y 2 transversales (Figura 1). Además del equipo detallado en la sección 4, se contará con: (1) enfermeras con doctorado y máster del ámbito asistencial y académico, bibliotecaria, personal administrativo y del departamento de Reputación y Comunicación Corporativa; y (2) recursos materiales: gestor de referencias, acceso a ordenadores y a las principales bases de datos.**Figura 1. Estructura del proceso de implantación de las recomendaciones**1. **Responsable, equipo o estructura constituida para acometer la propuesta y su interacción.**

La propuesta reúne las características, condiciones técnicas y operativas que aseguran su cumplimiento. Está enmarcado en el Proyecto de Enfermería y MPPE[1](http://www.index-f.com/tesela/ts22/ts11379r.php) de la CUN (https://www.cun.es/en/our-professionals/nursing-patient-care-services). El equipo que desarrolla este proyecto tiene experiencia probada en investigación, en programas educativos y en liderar proyectos. Está formado por 2 enfermeras con un alto cargo de responsabilidad, tanto en la Clínica como en la Universidad de Navarra (UN), con grado de doctor, y 3 colaboradoras con grado de máster. Entre ellos se incluyen profesores universitarios y profesionales expertos de la enfermería con experiencia clínica. Para la realización del estudio se dispone de los medios y recursos materiales que posibilitan su desarrollo como se ha especificado en la sección previa.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Rol en el equipo** | **Nombre, nivel educativo** | **Rol en la organización** |
| Responsable | Mónica Vázquez-Calatayud, PhD  | Miembro de la Dirección de Enfermería; Directora del Área de Desarrollo Profesional e Investigación en Enfermería de la CUN. |
| Colaboradora | Elena Regaira Martínez, MSc | Responsable del Área de Desarrollo Profesional e Investigación en Enfermería de la CUN. |
| Colaboradora | Carmela Arteaga Jordá, MSc | Enfermera de apoyo al Área de Desarrollo Profesional e Investigación en Enfermería de la CUN |
| Colaboradora | Almudena Buerba Díaz, Phc | Enfermera de apoyo al Área de Desarrollo Profesional e Investigación en Enfermería de la CUN |
| Colaboradora | Nuria Esandi Larramendi, PhD | Vicedecana de investigación de la Facultad de Enfermería de UN |

1. **Cronograma de la implantación de las recomendaciones.**

A continuación, se presenta el cronograma previsto para el desarrollo del proyecto durante los dos primeros cursos académicos. Es necesario tener en cuenta que podrá existir alguna variación y perfeccionamiento del proceso en base al desarrollo y evaluación de las actividades vinculadas a las principales tareas definidas. Se ha establecido que durante las reuniones del equipo exista una revisión mensual de los indicadores de medición de proceso y de resultado de las recomendaciones, según proceda, de la satisfacción de las enfermeras con las píldoras formativas y actividades realizadas (presencial u online); y con menor frecuencia, una vez por curso académico, la revisión de otros sistemas de evaluación, como la capacidad investigadora y grupos focales para identificar mejoras a implantar. MVC: Mónica Vázquez-Calatayud; ERM: Elena Regaira Martínez; CAJ: Carmela Arteaga Jordá; ABD: Almudena Buerba Díaz; NEL: Nuria Esandi Larramendi; MJY: María Jesús Yañez |