

PROGRAMA ELECTORAL A LA PRESIDENCIA DE LA CNDE

DICIEMBRE 2018

Dra. Cristina Monforte Royo
Universitat Internacional de Catalunya

JUNTA DIRECTIVA

- Presidenta:** **Dra. Cristina Monforte Royo**
Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud
Universitat Internacional de Catalunya
Barcelona
- Vicepresidente:** **Dr. Roberto Aguado Jiménez**
Facultad de Ciencias de la Salud
Universidad Pública de Navarra
Pamplona
- Vicepresidente:** **Dr. Jesús M^a Lavado García**
Facultad de Enfermería y Terapia Ocupacional
Universidad de Extremadura
Cáceres
- Tesorera:** **Dra. Gema Cid Expósito**
Facultad de Ciencias de la Salud
Universidad Rey Juan Carlos
Madrid
- Secretaria:** **Dra. Almudena Arroyo Rodríguez**
Centro Univ. de Enfermería S. Juan de Dios
Universidad de Sevilla
Sevilla

JUSTIFICACIÓN DEL EQUIPO

El equipo que nos presentamos en esta candidatura lo conformamos profesionales jóvenes, dinámicos, emprendedores y audaces. Todo el equipo somos conocedores de los objetivos que el Sistema Universitario Español marca y exige al profesorado universitario, de las necesidades de las enfermeras¹ de nuestro país en la actualidad, así como de los retos de salud de nuestra población. Tenemos claro el perfil de enfermeras que precisa el sistema sanitario; al que -desde la Universidad del siglo XXI- hemos de dar respuesta, formando profesionales flexibles, comprometidas, autónomas y líderes de cuidados; capaces de trabajar en equipo, de resolver conflictos, de ser mediadoras y facilitadoras de soluciones, de poner a la persona/familia como centro de su misión y que trabajen con orientación a resultados. Todo ese cambio se debe gestar en las Facultades y Escuelas de Enfermería y de la mano del profesorado. Por eso, para nosotros, una CNDE fuerte, unida y comprometida en esas líneas es la clave del futuro.

Cuando pensé en el equipo que quería conformar, me puse a reflexionar que somos un espejo en el que se pueden mirar todos los profesores y profesoras de las facultades de enfermería y que somos la imagen de la enfermería que ven los organismos como ANECA, la CRUE, el Ministerio de Educación y Ciencia, etc.

Por eso, nuestra carta de presentación es la carta de presentación que me gustaría mostrar como CNDE si un día nos sentamos en una mesa a negociar con la ANECA, la carta de presentación que queremos que vean todos los nuevos profesores que aman la enfermería docente y entran con toda la ilusión a hacerse un hueco en sus facultades, la carta de presentación que queremos que vean los responsables de los Ministerios de Sanidad y de Educación cuando les llamemos para debatir sobre las normativas y leyes que nos afectan como profesorado y como profesión. Todos los miembros del equipo planteado en esta candidatura somos doctores; con una experiencia en investigación fuera de dudas, acreditados a diferentes plazas con el enorme esfuerzo que eso supone hoy en día, con experiencia como investigadores principales en proyectos de investigación y con experiencia en liderar proyectos de innovación educativa. Este equipo suma 6 sexenios de investigación y 75 artículos en JCR. Tres de los miembros acreditados como profesores titulares de universidad por ANECA, de acuerdo a los criterios y méritos de investigación, docencia y gestión, establecidos por las comisiones evaluadoras de Ciencias de la Salud. **En el equipo combinamos madurez y experiencia, juventud y dinamismo, fuerza y solvencia. Esa es la CNDE de hoy y, lo decimos con toda sinceridad, es la CNDE que necesitamos.**

Asimismo, el equipo cuenta con dos personas jóvenes, dinámicas y responsables de sus planes de estudio que a la vez están desarrollando sus propias carreras académicas. Por lo tanto, esta

¹ Cuando se utilice el término enfermera/s nos estamos refiriendo tanto a enfermeras como enfermeros, tal y como recoge la Real Academia Española.

junta, posee la **experiencia sobre lo que significa la universidad hoy al contar con personas con carreras académicas consolidadas** (investigación/docencia/gestión), pero a la vez contamos con el contrapunto de personas más jóvenes, que están iniciando sus carreras académicas; este punto dota a esta candidatura del realismo y **visión de futuro** necesario para afrontar los retos del mundo universitario de hoy. Los cinco miembros del equipo poseemos evaluaciones docentes positivas y hemos llevado a cabo proyectos de innovación docente; estos datos muestran su compromiso con una docencia de excelencia.

Hemos ejercido la práctica profesional durante un buen puñado de años, por lo tanto, apostamos por la necesidad de profesores con experiencia asistencial que forme a los estudiantes en ese juicio clínico que tanto necesita nuestro sistema sanitario.

También nos gustaría destacar que los cinco miembros representamos la pluralidad de los centros que conforman la conferencia, así como la pluralidad de titularidades de las universidades integradas en el Sistema Universitario Español. Pensamos que esta diversidad debe quedar reflejada también entre los miembros de la junta que lidere la conferencia en los próximos años, pues, no lo olvidemos, es la realidad que conforma la conferencia nacional de decanas y decanos de enfermería.

Pensamos que, entre todos, (esta junta, apoyada por y en el pleno de la conferencia), seremos capaces de liderar los retos que el sistema universitario español nos plantea.

LOGROS ALCANZADOS POR LA CNDE EN LOS ÚLTIMOS AÑOS

Durante los últimos años, la CNDE ha cambiado y avanzado en muchos aspectos; en muchos de ellos, tres miembros de esta junta que se plantea hemos contribuido directamente:

- **La CNDE ha ganado en participación y liderazgo compartido:** hemos hecho un esfuerzo por descentralizar la junta y contar con equipos de trabajo que trabajan aportando soluciones y análisis sobre diversos temas: comisión que actualizó los Estatutos, comisión sobre simulación, comisión para influir en la Real Academia Española, etc. Además, la Comisión Interterritorial para aunar a los centros de una misma comunidad autónoma y cooperar en aspectos propios de las comunidades.
- **Transparencia:** la CNDE en la actualidad muestra una gran transparencia; se muestran todas las acciones realizadas en el pleno. Existe coparticipación de los miembros en todas las decisiones. Se consultan las acciones y se traslada información completa al Pleno.
- **Comunicación interna:** La información se difunde a través de la web y de correos a sus miembros. Cabe destacar el esfuerzo realizado en atender las necesidades individuales.

Siempre se difunde la información necesaria a todos, incluso cuando la solicitud es específica de un centro. Un claro ejemplo, por lo cercano en el tiempo, es la reciente carta remitida a la Universidad de Barcelona sobre las plazas vinculadas.

- **Comunicación externa:** Se ha actualizado la página web para que sea más navegable también a través de dispositivos móviles. La web cuenta con **6.000 visitas al año** de usuarios de toda España. El 85.8% corresponden a nuevas visitas y el 14.2% corresponden usuarios que repiten. Se difunde información que todos los miembros proponen y aquella que puede ser interesante para los profesores de enfermería.
- **La CNDE ha ganado en confianza**, estando al lado de los miembros y de sus necesidades. Se ha atendido cada solicitud particular cuando se nos ha trasladado (actos de graduación, clausura, sesiones de trabajo, etc.).
- **La CNDE ha ganado en trabajo en equipo entre sus miembros**, promoviendo un clima de participación y de compartir experiencias.
- **La CNDE ha ganado en prestigio y profesionalidad** con diferentes instituciones que se han acercado a nosotros o que, por fin, nos han abierto las puertas:
 - Ministerio de Educación y Ciencia. Derivado de esa confianza, y nos atrevemos a revelar un dato con permiso de su titular, a la presidencia de la CNDE se le ha confiado la elaboración del EIR. Es un dato relevante porque, curiosamente, no estaba en nuestras manos.
 - Presidentes de evaluación de profesorado de ANECA: en los últimos años hemos logrado entablar conversaciones y sesiones de trabajo con los tres últimos presidentes de evaluación de profesorado.
 - Presidentes de Conferencias de Decanos de otras disciplinas de Ciencias de la Salud.
 - Consejo General de Colegios de Enfermería con la nueva presidencia.
 - Asociación Estatal de Estudiantes de Enfermería.
- **La CNDE ha mejorado el contenido y organización de las Jornadas de Profesorado, se han incorporado profesionales del ámbito clínico y se han internacionalizado:** En la actualidad se cuenta con un foro en el que ha mejorado la calidad de los contenidos. Disponemos de libro de actas con ISBN. Han pasado a ser foros de encuentro de profesores, lugar fundamental para generar debate y aspectos de mejora. También se han incorporado profesionales del ámbito clínico y direcciones de enfermería para fomentar el debate y mejora de los planes de estudio. También se ha incorporado mesas de trabajo con pacientes. Y además, se han internacionalizado, con el objetivo de que este foro sea más atractivo para el profesorado.

- **La CNDE ha promovido la incorporación de los estudiantes en el pleno:** Se planteó el beneficio de incluir la voz de los estudiantes. Este aspecto nos visibiliza al lado de nuestros estudiantes y así pueden conocer nuestra preocupación por su formación.
- **Se han impulsado iniciativas que fortalecen la carrera docente e investigadora del profesorado de enfermería mediante la promoción de programas competitivos de innovación docente y de investigación.** Se trata de una apuesta clara para ayudar al profesorado más joven, en sus carreras académicas. **Pensamos que este punto ayudará a promover la acreditación de los profesores y su ilusión por disponer de proyectos competitivos cuanto antes.**
- **La CNDE ha promovido comisiones evaluadoras de las convocatorias de innovación docente y de investigación, de gran calidad y participativas:** Hemos hecho partícipe a todos los profesores de centros miembros de la CNDE. Se integró como evaluadores a profesores con experiencia, pero que quizá todavía no cumplían méritos para ser evaluadores de la Agencia Española de Investigación (AEI, antigua ANEP). Formar parte de esta evaluación mejora sus méritos y currículum para su futura participación en la AEI. Por lo tanto, hemos **ayudado también a profesores más consolidados.**
- **La CNDE ha promovido e impulsado el reconocimiento de enfermería como área de conocimiento científico:** Aunque seguimos trabajando en este punto, como bien sabéis todos, son muchas las acciones realizadas para alcanzar ese reconocimiento.
- **La CNDE ha hecho suya la mejora de una definición de Enfermería para la RAE:** Éste fue el último compromiso adquirido durante el pasado pleno de la CNDE.
- **La CNDE ha trabajado una base de datos con información para sus miembros (mapa de recursos),** sobre profesorado acreditado en figuras de TU y CU y con sexenios para participar en tribunales y comisiones. Asimismo, se ha trabajado en una base de datos de profesorado experto para facilitar sesiones de trabajo y ser muy inclusivos, contando con los profesores de nuestros centros.
- **La CNDE ha trabajado proactivamente en las alianzas** con las conferencias nacionales de decanas y decanos de otras disciplinas de ciencias de la salud para afrontar temas de forma conjunta.

PUNTO DE PARTIDA DE LA CNDE Y RETOS PARA LOS PRÓXIMOS AÑOS

Nos encontramos frente al reto de afrontar una nueva etapa en el gobierno y gestión de la Conferencia Nacional de Decanos y Decanas de Enfermería (CNDE) durante los próximos años y

más allá de los cuarenta años que llevamos en la Universidad. Una situación que continúa siendo de **cambio importante y retos futuros en un sistema universitario**, especialmente por la necesidad de consolidar plantillas de profesores universitarios acreditados, de acuerdo a lo que la legislación vigente establece y de seguir trabajando en la mejora de la docencia, con la incorporación de nuevas estrategias y nuevas tecnologías.

En los próximos años se producirá un recambio generacional de las plantillas docentes de las facultades que afectará también a los equipos de gestión, punto que nos hace prestar especial atención. Este hecho se presenta tanto como una amenaza, dada la escasez de profesores acreditados, en las figuras básicas de ayudante y contratado doctor y, especialmente, en las figuras de titulares de universidad y catedráticos, pero también como una oportunidad. **Pero esa amenaza es como decíamos, una oportunidad: la de ayudar desde la CNDE a que el nuevo profesorado alcance la acreditación necesaria para optar a esas plazas y la de repensar estrategias y acciones para lograr un perfil de profesores de enfermería a la altura del resto de disciplinas universitarias.** Se nos exige no sólo una profunda reflexión, sino **acciones concretas que deben ser lideradas por la CNDE para la preparación e incorporación de profesores altamente cualificados que respondan a las necesidades formativas de las enfermeras que la sociedad y sistema sanitario actual necesitan.**

Se requieren estrategias de unidad y colaboración para ser capaces de generar grupos de investigación y redes que promuevan las líneas de investigación adecuadas, que se aporte y avance en el conocimiento enfermero y en las que los profesores puedan, de forma simultánea, trazar y desarrollar sus carreras académicas, consolidarse en su estatus de profesores universitarios, y aportar ciencia enfermera.

Permitidnos que con toda humildad os digamos que sólo es posible cuando ya se conoce ese camino, por haberlo andado. Nosotros tenemos esa experiencia.

Nuestro punto de partida está muy claro. **Somos buenos docentes, y estamos comprometidos con la docencia.** Es más, nos atreveríamos a decir que somos la disciplina universitaria con mejores indicadores de calidad en la docencia. En esta línea, nos gustaría analizar varios indicadores. (Esta información se presenta aquí muy resumidamente, pero podéis leerla en el anexo de este programa al final del documento).

- Nuestras **memorias de grado se verificaron sin dificultad.** Fuimos capaces de adaptarnos al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) con facilidad.
- Somos una de las titulaciones **con mayor número de “Modifica”** realizados de nuestras memorias de grado. Este indicador nos lleva a afirmar que somos docentes comprometidos con la mejora en la docencia.

- Si analizamos los **procesos de acreditación de los títulos de grado de Enfermería** observamos que el 85% de títulos de grado de enfermería (dato calculado manualmente entre los informes públicos de las agencias de calidad), tienen la dimensión 1 correspondiente al plan de estudios “superada”.
- Otros **indicadores a destacar serían los relacionados con la tasa de eficiencia**. Nuevamente tras consultar fuentes de las diferentes agencias de calidad autonómicas, observamos el elevado porcentaje obtenido en este indicador.
- Somos **expertos en organizar jornadas y foros de calidad** para el profesorado.

Si seguimos analizando los informes de acreditación de los grados de enfermería de nuestro país, igual que afirmamos que somos buenos docentes por los resultados favorables obtenidos en la dimensión 1 de los informes de acreditación de nuestros títulos de grado, no podemos decir lo mismo de los resultados obtenidos en la **dimensión o estándar de calidad de profesorado de nuestros centros** (dimensión o estándar 4 o 5, dependiendo de la agencia de calidad universitaria). Este estándar es el que mayor porcentaje de “condicionados” o “suficiente” (siendo “suficiente” igual a “condicionado” o “se acepta con condiciones”. Este dato objetivo nos preocupa, no sólo ahora, sino especialmente en el futuro dada la previsión de jubilaciones previstas en nuestros centros. **Este es uno de los mayores retos que tenemos que afrontar en la conferencia en los próximos años².**

Además, no sólo necesitamos profesores doctores acreditados en todas las figuras contractuales, sino que también **necesitamos profesores con sexenios, que puedan participar en paneles de acreditación de títulos, de profesorado y en la evaluación de convocatorias de proyectos de investigación de nuestra disciplina**. En esta línea, leer el apartado de profesorado al que hacen referencia los informes de acreditación de las diversas agencias evaluadoras, ayuda a tomar conciencia de nuestra realidad. Todos los informes detallan y destacan que, si bien algunos centros sí alcanzan el porcentaje de doctores, los informes siguen profundizando en la precariedad de sexenios de nuestros profesores. Los informes detallan que aquellos centros cuyos profesores cuentan con sexenios, suelen corresponder a plantillas de profesorado de otros departamentos y no del de enfermería. Una de las agencias estima que la media de sexenios del profesorado de enfermería corresponde a 0.1 por profesor de enfermería.

² Por ejemplo, en comunidades autónomas grandes como sería Cataluña, de los 11 títulos de diferentes universidades acreditados hasta el momento, sólo 1 centro “alcanza” el estándar. Las otros 10 tienen el estándar “condicionado”. Otro ejemplo sería el de la Comunidad de Valencia, donde de cinco universidades (con varios centros cada una de ellas), sólo 2 “alcanzan” el estándar y el resto lo tienen “condicionado”.

Estos datos nos confrontan con la realidad y nos exigen nuevas propuestas y estrategias. Además, cabe destacar que **para el desarrollo de nuevos másteres y mayor número de plazas de programas de doctorado pasa por un número importante de profesores acreditados y con sexenios**. Por lo que se requieren estrategias para tener al profesorado adecuado.

La CNDE ha realizado algunas acciones como la convocatoria de proyectos competitivos. No obstante, se requieren más acciones. Debemos dejar de ser los “hermanos pequeños” de las disciplinas universitarias. Debemos dejar de ser los que tenemos que aceptar lo que otros digan porque nosotros no llegamos. Debemos dejar de ser los que no tenemos plantillas con profesores titulares de universidad (por la vía de la investigación y no la vía excepcional de la gestión) y profesores catedráticos. Pero para ello se requiere: plan de trabajo, estrategia, capacidad de plantear nuevos *timings* y quizá moratorias para la exigencia de ANECA para lograr profesores titulares de universidad y catedráticos en enfermería y, sobre todo, se requiere un equipo de trabajo capaz de hablar *de tú a tú* con ANECA, en igualdad de condiciones, desde nuestra experiencia, desde nuestra valía investigadora, desde el ejemplo de que sí se puede ser investigador enfermera de primer nivel. No somos los hermanos pequeños, los que no llegamos. No podemos ir a pedir favores extraordinarios, a ser siempre diferentes del resto de disciplinas universitarias. **Se requiere un plan de acción exigente y riguroso para caminar hacia la senda que nos hará iguales a todos**. Siendo inclusivos, teniendo en cuenta la realidad de todos los centros que conforman la CNDE. **Creando redes, potenciando sinergias que nos harán más fuertes**.

En ningún momento perdemos de vista que queremos ser buenos docentes (aunque ya lo somos). **Precisamente porque queremos ser buenos docentes, necesitamos acreditarnos. Por ello la CNDE debe estar y ayudar en ese camino**.

Éste ha sido y debe seguir siendo uno de nuestros desvelos más importantes de la conferencia. Pero desde luego no es el único. Las constantes agresiones a la identidad de la profesión, a nuestra independencia y autonomía, no pueden dejar de ser señalados y criticados, siempre sin perder nuestro prisma de profesorado universitario, y sin olvidar que el futuro de nuestro alumnado estará comprometido si no contribuimos y colaboramos con algunas situaciones que tan significativamente atentan contra nuestra profesión. Es por ello que también proponemos un pequeño cambio en los estatutos para que sólo las decanas enfermeras, puedan ser presidentes de esta conferencia, así como la exigencia de ostentar el título de doctor (PhD).

Otro aspecto a considerar y no menor, es el de la pasada situación de crisis económica de nuestro país, hecho que ha **perpetuado una situación de precariedad** de los presupuestos de nuestras universidades. Este hecho, seguirá marcando el devenir de nuestros centros. La falta de inversión hace que tengamos que afrontar el futuro con mucha creatividad, especialmente ahora, donde hemos de invertir en la partida económica de profesorado (quizá disminuyendo su docencia,

invirtiendo en los equipos de investigación de profesores de nuestros centros, y otras ideas creativas que entre todos podamos fomentar), para ayudar a desarrollar sus carreras académicas. El profesorado de enfermería ha sido más que ejemplar, dando de forma desinteresada en pro de la mejor formación para los alumnos. No obstante, estamos ante un **momento muy especial, en el que nuestras universidades tienen que entender la necesidad de invertir en profesorado para formar plantillas adecuadas**, a la altura de lo que la legislación vigente nos requiere. Nuevamente lo decimos con mucha humildad; estamos en un momento en el que nos jugamos mucho, como la permanencia de departamentos de enfermería con plantillas adecuadas. Debemos hacer una apuesta en pro de la consolidación de las plantillas de nuestros departamentos y facultades. Claramente apostamos por las facultades del futuro. Para ello necesitamos contar con los mejores profesores, altamente preparados y cualificados.

Desde la conferencia se pretende afrontar esta nueva etapa promoviendo acciones que potencien los siguientes aspectos:

- El desarrollo de la actividad investigadora de nuestros profesores, visibilidad de la investigación y consolidación de plazas de profesorado de enfermería.
- La innovación docente en Enfermería, que revierta en la generación de conocimiento científico que mejore la calidad de la docencia que impartimos y asegure la inclusión de nuevas tecnologías en sus procesos.
- La internacionalización, proyección externa de la profesión, a la vez que promovemos la identidad propia de la enfermería.

El desarrollo de estas líneas es el compromiso con el que nos presentamos ante el pleno de la conferencia. Estas líneas serán el hilo conductor del trabajo que queremos desarrollar durante los próximos años. **La junta que lidero nos sentimos preparados:** por nuestra **experiencia en investigación**, fácilmente revisable si ponéis nuestros nombres en PubMed (sumamos 75 artículos publicados en JCR) y nuestro nivel adecuado de inglés adquirido en periodos de estancias en universidades extranjeras; y por nuestra **capacidad de trabajo, de entrega, creatividad e ilusión y orgullo**. Valores que no serían nada, absolutamente nada sin vuestra participación, pues sólo con un compromiso de todos y todas podremos afrontar una etapa que se presenta difícil, pero ilusionante. Nuestro planteamiento radica en:

➔ **#investigación #grupos de investigación #compartir grupos #sinergias #compartir experiencias investigadoras #convocatorias competitivas #profesores evaluadores #profesores evaluadores en ANECA #sexenios #dimensión de profesorado “se alcanza”**

➔ **#innovación docente #participación docente #sinergias #compartir experiencias docentes**

→ #gestión #gestión de la calidad #gestión de las acreditaciones de títulos #sinergias

→ #internacionalización #participación en foros donde se gestan las directivas europeas #liderazgo nacional e internacional

→ #comunicación #alianzas estratégicas #visibilidad del cuerpo docente de enfermería

Por último, nos gustaría destacar que seguimos trabajando sin datos. Los datos utilizados para la realización de este programa se han tenido que localizar a través de las páginas web de las diversas agencias autonómicas y nacional de calidad universitaria. No disponemos de informes que nos ayuden a tener una visión panorámica de la formación en enfermería en nuestro país. Este hecho marca la necesidad que tiene el pleno de la conferencia de trabajar con datos integrados, de realizar informes que visibilicen la docencia en enfermería en España. Para ello se requiere profesionalizar esta actividad para disponer de informes adecuados que nos permitan dialogar con las agencias de calidad universitaria, el Ministerio de Educación y Ciencia, la CRUE y la Conferencia de Decanos de Ciencias de la Salud.

→ #informes integrados #informes de calidad sobre las enseñanzas de Enfermería en nuestro país

Estas líneas maestras que constituyen nuestro programa, surgen del análisis de las debilidades y amenazas que consideramos que en la actualidad tiene la CNDE, pero también de las fortalezas y oportunidades que son nuestro baluarte y nuestras armas para afrontar esas situaciones. A continuación, mostramos en la Tabla 1 el análisis de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de la CNDE en la actualidad.

ANÁLISIS DAFO DE LA CNDE

Tabla 1: Análisis de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de la CNDE

DEBILIDADES	AMENAZAS
→ Implicación personal desigual en cuanto al trabajo y participación en las actividades de la CNDE.	→ Necesidad de renovación del cuerpo docente con insuficiente porcentaje de profesorado acreditado en los centros.
→ Falta de datos integrados de las enseñanzas de Enfermería en España.	→ Dificultades para la acreditación de profesorado.
→ Falta de informes integrados de las enseñanzas de Enfermería en nuestro país.	→ Falta de atractivo de la carrera académica (sueldo, difícil, etc.).
→ Falta de gestión con datos objetivos (número de egresados, plazas de inicio de estudios, número de doctores acreditados, etc.).	→ Precariedad laboral para garantizar la inserción laboral de los egresados y la consecuente 'fuga' de profesionales.
→ Liderazgo todavía bastante centrado en la Junta Directiva ("junta-centrismo").	→ Saturación del sistema sanitario para garantizar plazas de formación de alumnado en prácticas.

<ul style="list-style-type: none"> → Poco conocimiento de nuestra existencia más allá de nuestros centros. → Falta de participación de algunas CCAA en el pleno de la CNDE. → Escasa trascendencia y poca resonancia en los medios de nuestra actividad y trabajo como CNDE. → Falta de presencia de enfermeros/as en las comisiones responsables de toma de decisiones (académicas, profesionales y políticas). → Falta de visibilidad de las líneas de investigación de los profesores de enfermería. → Falta de reconocimiento del valor de la innovación docente en las agencias de evaluación del profesorado y las universidades en general. 	<ul style="list-style-type: none"> → Falta de visibilidad, 'presencia' académica y social
--	--

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> → Alta representatividad. Participación de un número importante de centros (n=96). → Alianzas, red de apoyo y buen entendimiento entre Centros. → Presencia e integración de centros de titularidad diversa: públicos, adscritos y privados. → Buena relación con instituciones: Ministerio de Educación y Ciencia (MEC), Asociaciones profesionales y científicas, Colegios Profesionales, INVESTEN, ALADEFE, FINE, etc. y con ANECA. → Titulación con alta demanda. → Institución referente en el ámbito docente y profesional (científico y técnico). → Consolidación de las Jornadas de Profesorado como foro de intercambio de 'buenas prácticas'. → Situación económica estable. → Relación estable y fluida del grupo. → Alto consenso en la toma de decisiones y logro de objetivos. → Continuidad de liderazgo. 	<ul style="list-style-type: none"> → Enriquecimiento de la Conferencia por la diversidad de realidades de los Centros. → Desarrollo académico en las diferentes etapas del proceso formativo. → Mayor accesibilidad a interlocutores MEC, ANECA. → Buenas relaciones con otras conferencias nacionales e internacionales de las CC de la Salud. → Escenario favorable para el desarrollo y ocupación de nuevos espacios para la enfermería tanto en el ámbito académico (cargos de los equipos decanales de facultades de otras titulaciones desempeñados por enfermeras), como en el laboral (enfermería avanzada). → Integración de centros en otras facultades (alianzas, mayor representación). → Desarrollo de nuevas tecnologías para el beneficio de la actividad de la CNDE. → Capacidad para proyectar al exterior desde la CNDE la actividad investigadora y capacidades del colectivo.

DESARROLLO DE LAS LÍNEAS DE TRABAJO PARA LOS PRÓXIMOS AÑOS EN LA CNDE

De este análisis DAFO surgen las 4 líneas de trabajo que se plantean a continuación.

- 1. Desarrollo de la actividad investigadora de nuestros profesores, visibilidad y adecuación de los requisitos de acreditación:**
 - a. Estrategias de promoción de la actividad investigadora del profesorado de enfermería en todos los centros que conforman la CNDE.
 - b. Promover la visibilidad de la investigación, grupos y líneas de investigación del profesorado de enfermería.
 - c. Consolidación de plazas de profesorado de enfermería (TU por la línea de la investigación, y CU).
 - d. Estrategias para la adecuación de los requisitos de acreditación
- 2. Promover el valor de la innovación docente en Enfermería en agencias evaluadoras:**
 - a. Estrategias de generación de conocimiento científico que mejore la calidad de la docencia que impartimos y que aseguren la inclusión de las nuevas tecnologías
 - b. Estrategias de promoción de la innovación docente entre el profesorado de enfermería.
 - c. Promover la visibilidad de la innovación docente y grupos de innovación docente en enfermería.
 - d. Análisis del concepto de prácticas clínicas en enfermería.
- 3. Internacionalización, proyección externa y promoción de la identidad propia de la enfermería:**
 - a. Promover estrategias para mayores alianzas con organismos de enfermería internacional
 - b. Promover estrategias de visibilidad externa internacional;
 - c. Promover una comunicación proactiva con organismos de profesorado de enfermería internacionales
 - d. Cooperar junto a los organismos y asociaciones profesionales de la enfermería para promover la visibilidad de la profesión enfermera
- 4. Participación e implicación de los miembros de la CNDE y realización de informes de la CNDE sobre cuestiones técnicas de los planes de estudio y profesorado.** (esta línea será también transversal a lo largo de las 3 líneas principales)

La CNDE también necesita informes integrados sobre las enseñanzas de Enfermería de nuestro país. Disponer de análisis de indicadores es fundamental para generar informes de buenas prácticas, de recomendaciones de la CNDE para aspectos que, desde la gestión académica, como decanas y decanos, necesitamos para tomar decisiones. Por ejemplo: informe sobre aspectos

prioritarios en plan de estudios para cumplir con la directiva europea; informe sobre estrategia para alcanzar el número de profesores acreditados necesario, informe sobre modificación de planes de estudios, etc.

PROPUESTA DE ACCIONES DE ESTE PROGRAMA

LÍNEAS TRABAJO	OBJETIVOS	ACCIONES
Línea 1	Estrategias de promoción de la actividad investigadora del profesorado de enfermería en todos los centros que conforman la CNDE	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación de la investigación a través de la web. - Promover la comunicación a través de notas de prensa. - Recoger y difundir información sobre los diferentes programas acreditados y el proceso/estrategia seguida para conseguir la acreditación en la dimensión de profesorado y sexenios (informes técnicos → Línea 4) - Seguir promoviendo las convocatorias competitivas de investigación entre profesores de centros miembros de la CNDE - Analizar el presupuesto de la CNDE para potenciar más las convocatorias competitivas - Facilitar la comunicación entre grupos para el establecimiento de sinergias.
	Promover la visibilidad de la investigación, grupos y líneas de investigación del profesorado de enfermería	<ul style="list-style-type: none"> - Compartir alternativas utilizadas por otros centros y otras titulaciones - Difundir las líneas de investigación a través de la web - Difundir entre las redes sociales - Enviar notas de prensa a los medios con la concesión de las convocatorias competitivas de innovación docente.
	Consolidación de plazas de profesorado de enfermería (TU por la línea de la investigación, y CU)	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias para incorporar profesores de enfermería en las comisiones de evaluación de profesorado de ANECA y otras agencias autonómicas. - Trabajar con el Ministerio y con ANECA los <i>timings</i> para obtención de acreditados para plazas de TU y CU - Seguir trabajando en el 'mapa de recursos' que muestre las personas con acreditación para formar parte de comisiones de acreditación, evaluación, etc. - Trabajar con otras conferencias con situaciones similares para presentar una postura conjunta. - Análisis y estrategia sobre los criterios de evaluación de profesorado.
	Estrategias de generación de conocimiento científico que mejore la calidad de la docencia	<ul style="list-style-type: none"> - Invitar a referentes internacionales en el ámbito para compartir experiencias.

Línea 2	que impartimos y que aseguren la inclusión de las nuevas tecnologías	<ul style="list-style-type: none"> - Disponer del listado de profesorado experto en el ámbito. - Generar sesiones de trabajos con profesores que estén publicando en JCR sobre temas de innovación docente. - Generar un grupo de trabajo alrededor de las Jornadas de profesorado
	Estrategias de promoción de la innovación docente entre el profesorado de enfermería	<ul style="list-style-type: none"> - Innovar en las sesiones de trabajo para mejorar su aplicabilidad. - Disponer del listado de profesorado experto que se ha empezado a crear. - Facilitar la comunicación entre grupos para el establecimiento de sinergias - Seguir promoviendo las convocatorias competitivas de innovación entre profesores de centros miembros de la CNDE - Analizar el presupuesto de la CNDE y potenciar más las convocatorias competitivas
	Promover la visibilidad de la innovación docente y grupos de innovación docente en enfermería	<ul style="list-style-type: none"> - Potenciar la difusión de la innovación docente a través de la web - Potenciar la difusión de la innovación a través de twitter y otras redes sociales - Enviar notas de prensa a los medios con la concesión de las convocatorias competitivas de innovación docente.
	Análisis del concepto de prácticas clínicas en enfermería	<ul style="list-style-type: none"> - Crear grupo de trabajo específico - Analizar este concepto en las universidades europeas - Analizar datos de oferta de formación práctica a través de la Comisión interterritorial
Línea 3	Promover estrategias para mayores alianzas con organismos de enfermería	<ul style="list-style-type: none"> - Mayor desarrollo y trabajo interno de la Comisión interterritorial - Organizar comisiones de trabajo. - Replantear la CiT - Desarrollo de redes a través de la CIT - Proponer un cambio en los estatutos para que sólo las decanas enfermeras, puedan ser presidentes de esta conferencia, así como exigir que ostente el título de doctor (PhD)
	Promover estrategias de visibilidad externa internacional del cuerpo docente de enfermería	<ul style="list-style-type: none"> - Mayor uso y participación de la CNDE en redes sociales - Participación activa en la campaña <i>Nursing Now</i> - Aumentar el nivel de compromiso con la difusión de nuestra actividad y la CNDE - Seguir trabajando en unas jornadas de profesorado internacionales de calidad donde establecer redes y alianzas de trabajo entre el profesorado de enfermería.
	Promover una comunicación proactiva con organismos de profesorado de enfermería internacionales	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar un listado de organismos internacionales con los que empezar a comunicarnos proactivamente
	Cooperar junto a los organismos y asociaciones profesionales de la enfermería	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar un listado de instituciones con las que potencias alianzas estratégicas.

	para promover la visibilidad de la profesión enfermera	- Promover una definición social de enfermería adecuada, que responda a la realidad de la profesión
Línea 4	Disponer de análisis integrados sobre indicadores de las enseñanzas de Enfermería	- Realización de informes sobre tasas de eficiencia, abandono, graduación, etc. - Realización de informes sobre perfil de ingreso del estudiante de enfermería - Realización de informes sobre la acreditación de los títulos de grado, destacando las dimensiones alcanzadas y no alcanzadas
	Promover la participación en comisiones de trabajo de todos los miembros de la CNDE	- Creación de grupos de trabajo y delegar actividades y objetivos en miembros de la CNDE con experiencia en diversos temas

Son todos importantes retos para una nueva etapa para la CNDE. Retos que deben ser afrontados con ilusión y optimismo, pero con estrategias reflexionadas que nos permitan situarnos con fuerza en este contexto globalizado y en el que los posicionamientos y alianzas van a ser trascendentes en un periodo que reclaman una CNDE fuerte, unida y preparada para asumir el protagonismo necesario.

Cambios y retos que una junta joven, pero a la vez con un profundo conocimiento de las necesidades que requieren los nuevos planteamientos y con una enorme capacidad de trabajo, puede ayudar a consolidar y posicionar a la CNDE en la posición de fuerza que merece.



Fdo.: Dra. Cristina Monforte Royo
Barcelona, 27 de noviembre de 2018

ANEXO: Análisis indicadores docentes del Grado de Enfermería en nuestro país.

1. **Nuestras memorias de grado se verificaron sin dificultad.** Fuimos capaces de adaptarnos al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) con facilidad. De hecho, este trabajo, aunque fue arduo (muchos lo recordamos), no fue complejo. Todo lo contrario, fue relativamente asequible, puesto que los profesores de enfermería eran innovadores, pensaban con resultados de aprendizaje, incorporaban la evaluación de competencias en los planes docentes pre-Bolonia. Había mucha creatividad, mucha iniciativa, mucho compromiso con la disciplina y con la profesión, etc. Todos estos aspectos facilitaron la redacción de memorias de grado coherentes, rigurosas y audaces en cuanto al perfil formativo del egresado. Fuimos una disciplina que rápidamente nos adaptamos al nuevo modelo del EEES. De igual modo nos integramos en los sistemas internos de garantía de la calidad universitaria; precisamente por todo lo descrito. Lo único que nos retrasó en la homologación europea de acuerdo con el MECES 2 fue la denuncia que pesaba sobre nuestros hombros con el anterior título de Diplomado en Enfermería por incumplimiento de la Directiva 2013/55/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, especialmente en lo referente al cumplimiento de las 2300 horas de prácticas. Disculpar esta regresión al pasado, sin embargo, lo queremos destacar para entender bien nuestra historia. La denuncia previa sobre la Diplomatura hizo que Europa mirara con detenimiento nuestros planes de estudios de Grado. No obstante, aunque fuimos de los últimos títulos homologados a nivel europeo, lo superamos con satisfacción. Por lo que nos atrevemos a decir con todas sus letras: **El cuerpo de profesores de enfermería del Sistema universitario español somos buenos docentes y velamos por la calidad de la docencia.**
2. Si analizamos los **procesos de modificación de memorias de título de grado**, también podemos afirmar que somos docentes comprometidos con la mejora en la docencia. Nuevamente, al analizar los informes de seguimiento de los títulos de grado de enfermería a través de las páginas web de las diferentes agencias de evaluación de la calidad universitaria, observamos que somos una de las titulaciones con mayor número de “Modificas” realizados de nuestras memorias de grado. Este dato vuelve a ser un indicador objetivo del grado de compromiso que el profesorado de enfermería tenemos con la docencia y los resultados de aprendizaje de nuestros egresados. Ese compromiso nos lleva a realizar cuantos cambios sean necesarios para tener el plan de estudios más adecuado y novedoso para formar enfermeras de calidad.
3. Si analizamos los **procesos de acreditación de los títulos de grado de Enfermería** (tras analizar todas las páginas web de las agencias autonómicas de evaluación de la calidad universitaria) observamos que el 85% de títulos de grado de enfermería (dato calculado

manualmente entre los informes públicos a través de las páginas web de las agencias de calidad autonómicas), tienen la dimensión 1 correspondiente al plan de estudios, superada. En el 85% de los títulos esta dimensión fue evaluada como se “se alcanza”. Este indicador nos lleva a afirmar la extraordinaria calidad de la docencia en enfermería.

4. **Otros indicadores a destacar serían los relacionados con la tasa de eficiencia.** Nuevamente tras consultar fuentes de las diferentes agencias de calidad autonómicas, observamos el elevado porcentaje obtenido en los siguientes indicadores:
 - a . Tasa de eficiencia
 - b . Tasa de graduación; tasa de graduación en t+1
 - c . Tasa de satisfacción de nuestros egresados
 - d . Porcentaje de egresados que volvería a repetir estudios de enfermería en el sistema universitario español.
 - e . Tasa de inserción laboral (no entraré en temas de precariedad laboral en el sistema sanitario actual; aunque es una realidad que nos “preocupa” y “ocupa” a todos, no es competencia o responsabilidad primera de la CNDE, sino del ámbito profesional de la enfermería, es decir, Colegios profesionales)³.
5. En la gran mayoría, **estos indicadores están por encima de la media de otras titulaciones universitarias.** Pensamos que todos estos indicadores debemos ponerlos en valor y difundirlos. **Enfermería somos referentes docentes. No cabe ninguna duda.**
6. También **somos expertos en organizar jornadas y foros de calidad para el profesorado de la conferencia.** Los resultados de satisfacción de la última jornada que tuvo lugar en Granada (Acta N° 34 de la sesión plenaria de la CNDE, Madrid, 22 de febrero 2018) ratifican que somos **innovadores y creativos.**

³ Con este comentario no queremos dar una imagen de “despreocupación” de un tema que afecta a todos nuestros egresados; sencillamente queremos manifestar que nuestro objetivo es formar buenas enfermeras y prepararlas para lo que el mercado laboral (en este caso el sistema sanitario) necesita. Deben ser otros actores, comprometidos con la profesión, los que trabajen con y en el sistema sanitario. Lo nuestro será estar a su lado, con compromiso docente, formando a las mejores enfermeras y enfermeros para que atiendan las necesidades de salud de nuestra población.