

RESUMEN EXPERIENCIAS

TÍTULO

Necesidades formativas reales de los mandos intermedios: Antes que la innovación y el dato

INTRODUCCIÓN

La incorporación de la IA y de sistemas avanzados de gestión del dato plantean nuevos retos para la gestión enfermera. Sin embargo, su adopción eficaz requiere profesionales con competencias sólidas en liderazgo, toma de decisiones, comunicación, etc. En muchos contextos, los mandos intermedios acceden a puestos de responsabilidad sin una formación específica que les permita desarrollar plenamente su rol gestor, esto dificulta la gestión diaria de los equipos y la implantación de modelos innovadores, tecnológicos y analíticos. Ante esta realidad, se plantea humanizar la gestión mediante el diseño, implantación y evaluación de un plan formativo integral dirigido a estos profesionales, orientado al desarrollo de habilidades blandas y técnicas, dotándoles de herramientas prácticas y prepararlos para los retos actuales y futuros de la gestión sanitaria.

OBJETIVOS

Diseñar, desarrollar e implementar un plan formativo dirigido a mandos intermedios para fortalecer las competencias clave necesarias para una gestión eficiente. Específicos:

- Valorar el nivel de conocimiento previo en competencias gestoras.
- Evaluar el conocimiento adquirido tras la finalización del plan formativo.

METODOLOGÍA Y DESARROLLO

En 2025 se diseñó un plan formativo específico para mandos intermedios, centrado en proporcionar herramientas prácticas para el desempeño de competencias gestoras.

El programa integró habilidades técnicas, como la gestión de permisos y recursos humanos y habilidades blandas, como liderazgo, resolución de conflictos y toma de decisiones. La formación se estructuró en sesiones teórico-prácticas basadas en situaciones reales, favoreciendo la aplicación inmediata en el entorno laboral. El nivel de conocimiento se evaluó mediante un cuestionario tipo Likert, realizado antes y después de la formación, con respuestas de 1 a 5 según el nivel de conocimiento.

RESULTADOS

El plan, compuesto por 10 formaciones impartidas a lo largo de 2025, contó 567 inscritos, de los cuales el 81% eran supervisores y SAF. La evaluación posterior la realizaron 450 participantes, un 78% de los inscritos. Considerando las respuestas de mayor nivel de conocimiento (valores 4 y 5), el resultado previo fue del 46,78% y tras la formación alcanzó el 92,39%. Se valoró el contenido con 94,38% y su aplicabilidad práctica con 97,3%.

CONCLUSIONES

La formación dio respuesta a una necesidad real, reforzando habilidades técnicas y blandas, con un impacto significativo en el nivel de conocimiento.

La elevada valoración del contenido y de su aplicabilidad confirma su utilidad inmediata, fortaleciendo la confianza y la toma de decisiones.

No hay buena gestión sin una base sólida de competencias; cuando estas existen, la tecnología avanza.

BIBLIOGRAFÍA

Agencia Española de Supervisión de la Inteligencia Artificial (AESIA). Agencia Española de Supervisión de la Inteligencia Artificial. Marco institucional y funciones. Gobierno de España; 2023.

Alonso-Betanzos A. Inteligencia artificial y transformación digital en organizaciones sanitarias. Universidad de A Coruña; AEPIA.

Enfermería Intensiva. ¿Las enfermeras están preparadas para ejercer el liderazgo clínico en las unidades de cuidados intensivos? Enfermería Intensiva. 2023.

Mosca AM, Barrionuevo EA, Gómez-Díaz OL. El desafío de formar líderes en la era de la inteligencia artificial. Spirat. Rev Acad Docencia y Gestión Universitaria. 2024;2(2).

Revista Tesela. Competencias de liderazgo y gestión en mandos intermedios de enfermería. Rev Tesela. 2023;31: e14609.

Unió Consorci Formació (UCF). Liderazgo de la enfermera como herramienta estratégica en organizaciones de salud. Barcelona: UCF; 2024.

World Health Organization (WHO). Ethics and governance of artificial intelligence for health. Geneva: WHO; 2021.