



Plataforma Institucional del Trabajador: una propuesta para la gestión del talento humano de enfermería

Institutional Platform of the Worker: A proposal for nursing human talent management

Plataforma Institucional do Trabalhador: uma proposta para a gestão do talento humano na enfermagem

193

EDITORIAL

El uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en el sistema sanitario facilita la renovación y la mejora de los procesos a través de los sistemas de información (SI). Es así que resulta de importancia evaluar los SI que dan soporte a los procesos y metas, pues cualquier decisión de construcción de un software debe estar guiado por su valor, ya que un sistema aporta más valor a sus usuarios si proporciona mayores beneficios, sea en términos de retorno de inversión, beneficios sociales o disminución en los costos de gestión¹.

Bajo esta premisa es necesario gestionar el recurso humano basado en competencias, que conjunte los conocimientos, habilidades y actitudes de los colaboradores en la dotación, planificación profesional, así como en la evaluación de su rendimiento dentro de la organización sanitaria². Para ello, se sugiere que el gestor de enfermería haga uso eficiente de las TIC y de los SI con la finalidad de innovar los procesos gerenciales, de manera que, el servicio proporcionado por dichos profesionales satisfaga las necesidades tanto del cliente interno como externo, por lo tanto, el manejo de las herramientas informáticas y SI debe ser una de las competencias del gestor de enfermería³.

La reciente creación de la Plataforma Institucional del Trabajador (PIT), desarrollada para la gestión del talento humano del personal de enfermería que labora dentro de las diversas unidades de atención médica del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), va enmarcada en el valor del personal de enfermería como el talento humano que predomina en la plantilla laboral de las instituciones de salud, además de ser quienes en mayor medida se relacionan con el cuidado directo del paciente.

En la actualidad, el IMSS cuenta con procesos de modernización electrónica para diversos trámites administrativos o para el registro de los cuidados realizados en los departamentos de atención médica. Sin embargo, el Departamento de Enfermería carece de dicha herramienta para simplificar el trabajo y resguardar la información de manera electrónica. Al respecto, se conoce el desarrollo de los SI para la gestión de la productividad en empresas por lo que su implementación en los servicios de enfermería podría contribuir a la gestión del recurso humano de esta área.

La PIT se conforma por siete apartados que incluyen: datos personales, laborales, experiencia laboral, escolaridad, educación continua, registro de asistencias y evaluación del desempeño. Información analizada por el personal directivo del Departamento de Enfermería con base en el Procedimiento para la Gestión Directiva de los Servicios de Enfermería en Unidades de Servicios Médicos de Segundo Nivel de Atención del IMSS⁴.

Los beneficios de la PIT consisten en: 1) mejorar la gestión del talento humano de 131 mil 300 profesionales de enfermería del Instituto ubicados en distintos estados del país⁵; 2) prever el ausentismo programado/no programado; 3) mantener la actualización constante de la información respecto a los datos personales, datos laborales, experiencia laboral, escolaridad, educación continua, registro de asistencias/incidencias, así como la evaluación del desempeño, y 4) facilitar la elaboración de los reportes que el gestor de enfermería entrega mensualmente a la Coordinación Delegacional de Enfermería en cada estado.

El impacto de la PIT consiste en ser un sustento para la toma de decisiones relacionadas con la distribución anual de servicios, análisis de la razón profesional de enfermería-paciente, detección de necesidades de capacitación, adiestramiento y desarrollo del personal, distribución de las funciones laborales, delegación de actividades, prevención de enfermedades laborales, generación de estrategias para la disminución del ausentismo no previsible y agilización en la actualización de los datos de los trabajadores en el Sistema de Información Administrativa de Recursos Humanos de Enfermería (SIARHE), el cual, permite a los gestores diseñar estrategias de planificación, contratación, retención, distribución y utilización de las capacidades del personal asignado a esta área⁶.

La implementación de los SI para automatizar y digitalizar tareas como las gestiones relacionadas con el talento humano en enfermería representa, en forma indirecta, el aumento en la eficiencia, además de que reduce el riesgo asociado a errores humanos. Esto, a su vez, ofrece a los gestores más tiempo para centrarse en las tareas de carácter estratégico que añaden verdadero valor a la institución.

En esa misma línea, la PIT fue creada bajo el concepto de responsabilidad ambiental, a fin de evitar el consumo de hojas de papel, además, permite reducir el tiempo que el personal administrativo y operativo destina para su llenado, pues se pretende que la mayor parte de la PIT sea requisitada por el trabajador durante su ingreso al IMSS y cada seis meses posteriores, con supervisión del gestor de enfermería.

Por lo antes expuesto, podemos asegurar que la PIT es una invención útil para la gestión del talento humano del personal de enfermería del IMSS, el cual permite simplificar los procesos administrativos y servir como referente para la toma de decisiones concernientes al cliente interno y externo de la institución.

REFERENCIAS

1. Leyva-Vázquez MY, Pérez-Teruel K, Febles-Estrada A, Gulín-González J. Mapas cognitivos difusos para la selección de proyectos de tecnologías de la información. *Contad. adm.* 2013; 58(4): 95–117. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(13\)71235-X](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(13)71235-X)
2. Gunawan J, Aunguroch Y, Fisher ML. Competence-based human resource management in nursing: A literature review. *Nurs Forum.* 2019; 54(1): 91-101. <https://doi.org/10.1111/nuf.12302>
3. Strudwick G, Nagle L, Kassam I, Pahwa M, Sequeira L. Informatics competencies for nurse leaders: A scoping review. *JONA.* 2019; 49(6): 323–30. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000760>
4. Instituto Mexicano del Seguro Social. Procedimiento para la Gestión Directiva de los Servicios de Enfermería en Unidades de Servicios Médicos de Segundo Nivel de Atención 2660-003-053. México: IMSS; 2016. <https://bit.ly/3WqaaOn>
5. Instituto Mexicano de Seguro Social. IMSS pionero y a la vanguardia en la capacitación de enfermeras y enfermeros. México: Gobierno de México; 2020.
6. Gobierno de México. Conoce al SIARHE. México: Gobierno de México; 2024. <https://bit.ly/4dAtlev>

D.C. Navarro-Rodríguez
ORCID 0000-0002-5857-0773
Instituto Mexicano del Seguro Social,
Departamento de Enfermería, Aguascalientes, México
diananavarro_o6@hotmail.com