

# DISEÑO DE UN SISTEMA DE INFORMACIÓN GERENCIAL PARA OPTIMIZAR LA TOMA DE DECISIONES \*

## DESIGN OF A MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM TO OPTIMIZE DECISION-MAKING

## DESENHO DE UM SISTEMA DE INFORMAÇÃO GERENCIAL PARA OTIMIZAR A TOMADA DE DECISÕES

**Autores:** Cristian Merlos<sup>1</sup>; Claudia Cufre<sup>2</sup>

### RESUMEN

El proyecto “*Diseño de un Sistema de Información Gerencial para Optimizar la toma de decisiones*”, fue implementado en el Nivel de Gestión del Servicio de Enfermería del Hospital Transito Cáceres de Allende de la Ciudad de Córdoba, desde el 1 de marzo hasta el 30 de mayo de 2018. El Servicio de Enfermería del HTCA, al momento de seleccionar personal de enfermería, lo realizaba mediante la revisión de Curriculum Vitae (C.V.) en formato papel con datos básicos (datos personales, fotocopia de DNI, matricula profesional actualizada y fotocopia de título sin legalizar) que profesionales remitían a la jefatura del Servicio durante el año, desconociendo la oportunidad de vacantes. Al momento de llamado del postulante, se consultaba disponibilidad de horario, se realizaban preguntas inherentes a los intereses de la institución, pero se observó que no se requirió información de interés para el Servicio de Enfermería. No existía una guía de entrevista que posibilitara organizar y encaminar el encuentro con el postulante a nuevo ingreso. Se procedió a realizar un diagnóstico institucional en relación con el Proceso de Selección de Postulantes, con un diseño basado en la intervención, cuyo objetivo fue diseñar un Sistema de Información Gerencial para aspirantes a ingreso a fin de optimizar la toma de decisiones del Equipo de Conducción de Enfermería del Hospital Transito Cáceres de Allende. Los beneficiarios directos del proyecto de intervención fue el equipo de conducción del Hospital, quienes contaran con instrumentos de selección del personal de nuevo ingreso. En este proceso se aplicó como metodología la planificación estratégica y técnicas participativas que posibilitaron la implicación de los actores para su elaboración. Durante el desarrollo del proyecto de intervención, se logró el cumplimiento de los diferentes objetivos, reflejados en la elaboración de un formulario de Preselección, la elaboración de una guía de entrevista y la implementación del primer formulario.

**Palabras clave:** Sistema de Información, Selección de Personal, Base de datos, Enfermería.

---

\* Trabajo final para acceder al título de postgrado de Especialidad en Administración y Gestión en Enfermería.

1. Especialista en Administración y Gestión en Enfermería. Enfermero en Hospital Tránsito Cáceres de Allende. Ministerio de Salud de la Provincia de Córdoba.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0155-4913>

2. Especialista en Administración y Gestión en Enfermería. Docente Catedra Gestión de los Servicios de Enfermería Hospitalarios y Comunitarios. Escuela de Enfermería. Facultad de Ciencias Médicas. Universidad Nacional de Córdoba.

ORCID: <https://orcid.org/0000000260571783>

## ABSTRACT

The project “Design of a Management Information System to optimize decision-making” was implemented at the Management Level of the Nursing Service of the Tránsito Cáceres de Allende Hospital (HTCA) in the city of Córdoba, from the 1st of March to the 30th of May of 2018. When it came to hiring new personnel, the Nursing Service at the HTCA evaluated printed versions of resumes which included basic information (personal information, ID photocopy, updated professional license and a photocopy of the University Degree without authentication). Professionals used to send these resumes to the Direction of the Nursing Service during the year without knowing the available vacancies. At the moment of calling an applicant, they were asked about the availability on their schedules and questions were made about the interests of the institution; however, it was observed that no important information related to the nursing service was required from the applicants. There was not a guide for the interviews that could allow organizing and paving the way for the hiring of the new applicant. An institutional diagnosis was carried out in relation to the Process of Selection of Applicants with a design based on intervention and its objective was to design a Management Information System for applicants so as to optimize the decision-making of the Nursing Management Team at the Tránsito Cáceres de Allende Hospital. The direct beneficiary of the intervention project was the Hospital’s Management Team, who will count with personnel selection instruments for new applicants. In this process, the methodology of strategic planning and participation techniques were applied, which allowed the involvement of the actors throughout this process. During the development of the intervention project, the different objectives were achieved and their results were evident in the elaboration of a preselection form, of an interview guide and in the implementation of the first questionnaire.

**Key words:** Information System. Personnel selection. Database. Nursing.

## RESUMO

O projeto “Desenho de um Sistema de Informação Gerencial para Otimizar a Tomada de Decisões” foi implementado no Nível de Direção do Serviço de Enfermagem do Hospital Tránsito Cáceres de Allende na Cidade de Córdoba, de 1º de março a 30 de dezembro. Maio de 2018. O HTCA O Serviço de Enfermagem, ao selecionar pessoal de enfermagem, o fez por meio da revisão do Curriculum Vitae (C.V.) em formato papel com dados básicos (dados pessoais, fotocópia do DNI, registro profissional atualizado e fotocópia do título sem legalização) que os profissionais enviaram ao chefe do Atendimento durante o ano, sem saber da oportunidade de vagas. No momento da ligação do solicitante, foi consultada a disponibilidade de horário, foram feitas perguntas relacionadas aos interesses da instituição, mas observou-se que não foram solicitadas informações de interesse do Serviço de Enfermagem. Não havia um roteiro de entrevista que permitisse organizar e direcionar o encontro com o candidato à nova renda. Realizou-se um diagnóstico institucional relativo ao Processo Seletivo de Candidatos, com um desenho baseado na intervenção, cujo objetivo foi desenhar um Sistema de Informação de Gestão dos candidatos à admissão de forma a otimizar a tomada de decisão da Equipa Diretiva de Enfermagem do Hospital de Tránsito Cáceres de Allende. Os beneficiários diretos do projeto de intervenção foram a equipa de gestão do Hospital, que passará a dispor de instrumentos de seleção de novos quadros. Nesse processo, o planejamento estratégico e as técnicas participativas foram aplicadas como metodologia que possibilitou o envolvimento dos atores para sua elaboração. Durante o desenvolvimento do projeto de intervenção, o cumprimento dos diferentes objetivos foi alcançado, refletindo-se: na elaboração de um formulário de Pré-seleção, na elaboração de um guião de entrevista e na implementação do primeiro formulário.

**Palavras-chave:** Sistema de Informação, Seleção de Pessoal, Banco de Dados, Enfermagem

## INTRODUCCIÓN

Según Genis Roca (2015) “Hay dos cosas que diferencian a los humanos del resto de especies animales: el lenguaje y la tecnología. Es decir, por un lado, nuestra capacidad de comunicarnos, compartir conocimiento y coordinarnos. Y por otro, nuestra posibilidad de aumentar nuestras capacidades, de ser más productivos y resolver problemas complejos. Cada vez que la humanidad ha sido capaz de dar un salto cualitativo y significativo en su tecnología o en su capacidad de comunicarse, esto ha tenido profundas consecuencias culturales, sociales y económicas. Los historiadores lo llaman un cambio de era, pues son verdaderos hitos que marcan un antes y un después”.

Es así, cómo surgió la posibilidad de implementar en el Servicio de Enfermería del Hospital Tránsito Cáceres de Allende (HTCA) un cambio en la organización de la información por medio de la tecnología y se consideró trabajar con la totalidad del Equipo de Supervisión del Servicio de Enfermería del HTCA para la elaboración de Criterios del Proceso de Selección de Personal.

Durante el desarrollo de informe se podrá visualizar el proceso en la implementación de un C.V. diseñado y la confección de una guía de entrevista para postulantes, donde la tecnología se convirtió en un elemento fundamental e innovador en el Servicio de Enfermería para, no sólo organizar información sino también, para abrir las puertas a una nueva manera de mirarla como una herramienta indispensable en la gestión.

### Objetivo general

- Diseñar un Sistema de Información Gerencial para aspirantes a ingreso a fin de optimizar la toma de decisiones del Equipo de Conducción de Enfermería del Hospital tránsito Cáceres de Allende de la Ciudad de Córdoba.

### Objetivos Específicos

- Analizar la situación actual respecto al Sistema de Información Gerencial en relación con el Proceso de Selección de Personal.
- Identificar los Modelos que el Nivel de Supervisión propone en relación con los criterios de inclusión de cv y Guía de Entrevista del postulante.
- Co-construir los instrumentos de C.V. y Guía de Entrevista conforme a los intereses del grupo de Conducción según el modelo seleccionado.
- Socializar los resultados obtenidos e incorporarlos al Manual múltiple.

## ACTIVIDAD REALIZADA

El proyecto de intervención fue implementado con la participación del Equipo de Conducción, compuesto por 19 miembros (incluida la Jefa del Servicio de Enfermería). El mismo, dispone según los turnos de trabajo, de 13 personas en turno mañana, 3 personas en turno tarde y 3 personas en turno noche. La realización de las actividades para alcanzar los objetivos del proyecto de intervención: “Diseño de un Sistema de Información Gerencial (SIG) para optimizar la toma de decisiones”, se implementaron desde el pensamiento de la Planificación Estratégica, por lo que distintas etapas se ejecutaron de acuerdo con lo planificado. Como lo definen los autores Eduardo Carrillo, Miguel Segovia y José Mafia Paganini (1995) “El SIG se desarrolló como instrumento para cambiar la gestión de los sistemas de salud frente a la necesidad de una rápida racionalización institucional. La eficiencia constituye un elemento importante de los procesos de modernización del Estado y de la reforma del sector de la salud. De hecho, la ineficiencia de la actual organización del sector es el principal obstáculo a la productividad, es decir, a la capacidad de los sistemas de salud de generar servicios que satisfagan, en términos cualitativos y cuantitativos, las necesidades básicas de la población bajo su responsabilidad”.

Para comenzar a desarrollar el primer objetivo planteado, en el cual se hace referencia al análisis de la situación actual con respecto al Sistema de información gerencial, el miércoles 25 de abril se dió inicio con la presentación del Proyecto “*Diseño de un Sistema de Información Gerencial para optimizar la toma de decisiones*”, con la presencia de un total de 19 personas. Los asistentes al mismo fueron: representantes del Comité de Capacitación y Docencia, representantes del Comité de Seguridad del Paciente, Personal de Conducción de los tres turnos llegando al total de 15 (siendo de ésta manera el 79% de los miembros del equipo total), referente institucional y tutora académica. Además, se encontraban: enfermeros y el ingeniero en sistemas del hospital. Para la fecha dispuesta, personal de Conducción se encontraba de licencia (1 de turno noche) y carpeta médica (1 turno mañana). Al encuentro no asistió la jefa del Servicio de Psicología, que previamente había sido invitada.

Al finalizar la presentación, se entregó a cada participante una encuesta para conocer acerca de la viabilidad del proyecto y obtener datos acerca del proceso de selección existente en la institución, material bibliográfico (para cada turno) del marco teórico del proyecto “Diseño de un Sistema de información Gerencial para optimizar la toma de decisiones” y la primera actividad para ser trabajada por turno. Durante la misma semana, se entrevistó a 2 supervisoras que no pudieron asistir y se les facilitó información sobre el proyecto, además de la encuesta antes mencionada.

El análisis de una parte del instrumento administrado se describe a continuación en una tabla, cabe destacar que se utilizó la escala de Likert para la obtención de información, donde el personal involucrado tuvo como opciones valorar sentencias propuestas. La serie de preguntas realizadas, presentaron una escala del 1 al 5 de acuerdo con el grado de aprobación o desaprobación de cada afirmación. Se solicitó que marcaran con “x”.

**Tabla 1**  
*Instrumento de Evaluación Ex Antes*

Aspectos	Valoración					
	5	4	3	2	1	Total
1- Conocimiento del proceso de selección de personal del Servicio de Enfermería	7	2	2	3	3	17
2- Participación en el proceso de selección de personal anteriormente	3	3	3	2	6	17
3- Conocimiento de los criterios selección de personal	2	7	0	4	4	17
4- Opinión tomada en cuenta la en selección de personal	0	6	1	4	6	17
5- Modalidad correcta del proceso de Selección de Personal de Enfermería que se viene haciendo	0	3	2	4	8	17
6- Elaboración de criterios de selección de postulantes futuros	1 1	4	2	0	0	17
7- La informática puede ser una herramienta para favorecer a la organización de la información de los postulantes	1 0	4	3	0	0	17
8-Utilización de redes sociales	5	6	3	2	1	17
9- Utilización de herramientas informática	4	1	4	4	4	17
10- El Servicio de Enfermería debería aprovechar las herramientas que brinda la informática, para el crecimiento de la Profesión y para el Desarrollo Organizacional	1 0	4	2	1	0	17

Luego del primer encuentro general de la presentación del Proyecto, considerado como fundamental, por percibirse el primer impacto sobre lo que se anheló transmitir, estableciéndose un proceso de feedback que permitió recolección de datos, se programó la primera reunión de trabajo con el equipo de Conducción.

Para dar comienzo al cumplimiento del segundo y tercer objetivo, el día miércoles 9 de mayo, se llevó a cabo la primera reunión en el tercer piso de la institución, en el área de Reunión de Supervisión, donde se contó con la participación de representantes del Equipo de Conducción del turno mañana (9) y turno noche (2), donde se expusieron los resultados obtenidos en las encuestas y así ratificar la necesidad de parte de la mayoría de elaborar un proceso de selección de personal, pertinente a las necesidades institucionales y teniendo en cuenta la posibilidad de implementar herramientas administrativas y gerenciales que permitiesen dar rumbo seguro al proyecto. Además, cada turno hizo entrega de las respuestas a las actividades propuestas, donde se presentó una Cédula de entrevista para postulantes administrada por el Ministerio de Salud como material referencial al Proceso de Selección que es llevado a cabo actualmente. En esta instancia, se hizo necesario la reprogramación de lo planificado, ya que supervisoras del turno noche, manifestando su interés por participar, se comprometieron a quedarse luego de cumplir con su turno en reuniones posteriores previamente acordadas. Sobre las bases de las ideas expuestas en el proyecto, en la reunión se profundizó acerca de las necesidades institucionales con respecto a los futuros postulantes y las competencias del mercado, se realizó un análisis acerca del perfil enfermero asentado en el Manual Múltiple del servicio. También se dió lugar para compartir anécdotas y experiencias obtenidas de los procesos de selección llevados a cabo en la institución. Se compartió con el equipo de trabajo material bibliográfico en formato multimedia, presentando definiciones administrativas de diferentes aspectos del proceso de selección, como por ejemplo los términos: Talento Humano, Capital Humano, Clima Laboral y Cultura Organizacional. Posteriormente a lo expuesto, por medio de recurso multimedia y la implementación del programa A TUBE CATCHER, se realizó una presentación de diferentes tipos de empresas multinacionales (comerciales) y nacionales (comerciales y de salud), haciendo referencia a la importancia que otorgan las mismas al Proceso de Selección de Personal, desde la Preselección llegando hasta la Entrevista de Trabajo.

Con respecto a la difusión, se acordó en primer lugar que las redes sociales serían protagonistas a la hora de promocionar el ingreso a la página web hospitalaria por parte de los postulantes. En segundo lugar, la secretaria del Servicio de Enfermería será la encargada de transmitir a las personas que

concurrieran a dejar su C.V. en formato papel como tradicionalmente se realizaba, que el C.V. sea presentado en la web anexando documentos escaneados como el DNI, TÍTULO Y MATRÍCULA PROFESIONAL, luego de completar el formulario de preselección establecido en la página del hospital. Toda esta información quedará asentada en una base de datos del Servicio de Enfermería.

Para concretar el objetivo planteado, se necesitó de 2 reuniones dispuestas los días 22 y 24 de mayo con el ingeniero en sistemas de la institución, donde de manera muy predisuelta, colaboró con lo expuesto anteriormente. En estas reuniones, se creó una dirección de mail, establecida para el Servicio de Enfermería, donde se receptorían todas aquellas cédulas completadas por los postulantes y los documentos escaneados quedando guardados así en una BASE DE DATOS propia del Servicio para ser utilizados a la hora de una PRESELECCIÓN DE PERSONAL.

A continuación, se presenta la disposición de los datos receptados del postulante, según una demostración mediante una prueba piloto:

**Tabla 2**

*Formulario de Preselección del Personal de Enfermería Hospital Tránsito Cáceres de Allende.*

<b>Nombre:</b>	Ejemplo
<b>Dirección:</b>	Calle Falsa 123
<b>Estado Civil:</b>	Casado
<b>Teléfono:</b>	351234567
<b>DNI:</b>	12345678
<b>Nacionalidad</b>	argentino
<b>Número de Matrícula:</b>	12345
<b>Hijos:</b>	Si
<b>Email:</b>	ejemplo@ejemplo.com

<b>Antecedentes de Enfermedades:</b>	Etc
<b>Títulos Obtenidos:</b>	lic. en Enfermería
<b>Promedio de la Carrera</b>	7,89
<b>Número de Matrícula:</b>	12345
<b>Experiencia Laboral:</b>	Etc
<b>Actualmente trabaja:</b>	Si
<b>Horarios:</b>	Lunes a viernes de 8 a 12
<b>Conocimientos de herramientas informáticas:</b>	Word avanzado, Excel Avanzado
<b>Idiomas:</b>	Inglés
<b>Estudia:</b>	SI
<b>Lugar De Estudio:</b>	UTN
<b>Horarios De estudio:</b>	MAÑANA
<b>¿Tiene algún familiar o conocido trabajando en la institución?</b>	SI
<b>El sistema de trabajo del hospital implica que se necesite de su trabajo en cualquier sector del hospital y en cualquier turno. ¿USTED ESTA DE ACUERDO CON ESTO?</b>	SI

Continuando con el cumplimiento de los objetivos planteados, en un segundo encuentro, llevado a cabo el día 15 de mayo a las 08:00hs en el Área de Reunión de Supervisión, se puso en marcha la etapa de la elaboración de la

Guía de Entrevista para aquellos postulantes preseleccionados. Al encuentro asistieron 8 supervisoras representantes del turno mañana (incluida la jefa del Servicio) y 1 Supervisora en representación del turno noche. En dicho encuentro, se proporcionó información del marco teórico del Proyecto” Diseño de un Sistema de Información Gerencial para optimizar la toma de decisión” sobre la temática de la Selección de Personal. Se trataron temas referidos a la guía de entrevistas necesaria para llevar a cabo la elección de aquel postulante previamente seleccionado. Una de las oportunidades observadas en la evaluación ex – antes para la comunicación de información fue, que la mayoría de los miembros de conducción utilizaba redes sociales. El estudio de la sociedad a partir del concepto de red es expresado por el sociólogo Manuel Castells (1996,1997,1998), quien traza una teoría sistemática de la sociedad de la información, a través del análisis de los efectos de la tecnología informacional en la sociedad contemporánea. El autor citado, ya apuntaba a las relaciones sociales como redes de puntos interconectados a fin de intercambiar información, capital y comunicación cultural. En la sociedad del conocimiento y de la información tenemos las redes sociales, que solo existen porque las relaciones sociales contemporáneas se configuran de esta forma, a través de lazos que unen personas con intereses afectivos y temáticos semejantes. En relación con lo anteriormente expuesto, por medio de la Red Social WhatsApp, se compartió 3 videos en formato multimedia, extraídos de YouTube, sobre técnicas de Selección de Personal que pudieran ser consideradas por el Equipo de Conducción para dar paso a la segunda actividad.

En un tercer encuentro acordado para el miércoles 23 de mayo, se llevó a cabo el cierre de la actividad, quedando elaborado de manera integral por los tres turnos del personal de Conducción, un instrumento que será utilizado como guía de entrevista al momento de evaluar a los postulantes preseleccionados. Además, quedó asentada la necesidad de ser valorado a futuro, según el impacto que cause en selecciones próximas. Este instrumento quedará en la base de datos del Servicio de Enfermería y será implementado al momento de entrevistar a Profesionales Enfermeros, en donde cada dato registrado se guardará y facilitará la organización de la información obtenida.

El día miércoles 13 de junio, se llevó a cabo una reunión extra, con la participación de la Jefa del Servicio de Psicología de la institución, con el fin de poder brindar recomendaciones al momento de entrevistar a los postulantes y cuáles serían los puntos a tener en cuenta. El encuentro se desarrolló en el 3er piso del Área de Reunión de Supervisión, donde participaron 7 miembros del equipo de conducción del turno mañana, además de la Psicóloga. La reunión, duró aproximadamente 1 hora, donde se aclaró por parte de la Psicóloga que

“La mejor manera de poder conocer a un postulante y obtener datos significativos en cuanto a su personalidad, actitudes y aptitudes es la entrevista en profundidad; más allá de las diferentes técnicas psicométricas disponibles”.

Para la finalización y concreción de los objetivos planteados, puntualmente con la socialización, el día viernes 22 de junio se llevó a cabo la presentación del proyecto e informe realizado en el Diseño de un Sistema de Información Gerencial para optimizar la toma de decisiones, con la participación del Primer Año de la Carrera de Especialización en Administración y Gestión en Enfermería, realizada en el marco de la visita al centro de rotación hospitalaria en el Hospital Tránsito Cáceres de Allende. Con respecto al manual múltiple, los diferentes instrumentos elaborados quedaron a disposición para la inclusión en el mismo.

### **Evaluación post**

La evaluación ex - post consiste en la medición o sistematización y explicación de los resultados acumulados de: Cobertura, Focalización, Eficacia, Eficiencia, Efectos, Impacto, Relación costo / impacto.

Según los datos obtenidos, ha sido muy alto el nivel de participación en la realización de los instrumentos. Lo mismo ocurrió con el grado de eficacia del Proyecto de Intervención “Diseño de un Sistema de Información Gerencial para optimizar la toma de decisiones”.

Durante el desarrollo del proyecto de intervención, se logró el cumplimiento de los diferentes objetivos, reflejados en: la elaboración de un formulario de Preselección, la elaboración de una guía de entrevista y la implementación del primer formulario.

Debido al tiempo estipulado para la realización de las prácticas en terreno, más el tiempo que demanda el reclutamiento de postulantes, queda pendiente la implementación de la guía de entrevista.

Los indicadores de resultado se relacionan directamente con los resultados a más largo plazo del proyecto, cuando ha concluido. En relación con esto, el nivel de participación en la realización del Instrumento de preselección ha sido muy alto. Casi lo mismo puede considerarse con el nivel de participación en la realización de la guía de Entrevista, el cual fue alto.

De esta forma se llegó al 100% de lo planificado en cuanto a la elaboración de instrumentos, llegando a la totalidad de dos.

## EXPERIENCIA ADQUIRIDA

Durante el tiempo de cursado de la Especialización en Administración y Gestión en Enfermería, se fueron obteniendo conocimientos desde diferentes puntos de vista de los aspectos que componen al Servicio de Enfermería. La implicancia y el acercamiento a un nuevo material bibliográfico, con mayor influencia de autores y docentes cercanos a la gestión de los servicios, hicieron posible conocer el desempeño de la tarea de conducción y comprender como trabajar desde una nueva dimensión más allá del nivel operativo.

Ahora bien, con lo anteriormente expuesto, no todo queda en la obtención de información, sino que, mediante el diagnóstico, el análisis, la organización de los datos, la búsqueda de información se posibilita la comprensión de los diferentes fenómenos que se van desencadenando en cada una de las realidades institucionales, en el que el factor humano es sumamente protagonista.

La complejidad de los problemas de las diferentes organizaciones de salud crea la necesidad de entender y comprender lo que se va manifestando en el proceso de desarrollo organizacional, lo que promueve el resurgimiento en Enfermería de que la Gestión, ya no sólo se trata de experiencia, sino que implica la capacitación en esta función y el desarrollo de nuevas capacidades de resolución.

Con esta experiencia, surgieron diferentes problemas a resolver, identificados por el Equipo de Conducción, pero la sensación percibida es que muchas veces no se sabe por dónde empezar para dar solución; y es ahí donde se parte de una primera barrera. La posibilidad de realizar y coordinar el proyecto abrió las puertas a ser protagonista, llevando adelante un objetivo brindando las herramientas y aprovechando las fortalezas y oportunidades del medio.

Desde ya, se destaca la apertura y la disponibilidad institucional para desarrollar el proyecto, compartiendo experiencias y necesidades observadas, siendo una de las primeras instancias de conocimiento del desempeño del área de Supervisión.

Otra experiencia obtenida de gran importancia fue la interrelación con profesionales de distintas disciplinas que colaboraron en el proyecto, donde también se observó la apertura y la necesidad de trabajar para el desarrollo de la institución, generándose un intercambio de saberes y donde la producción realizada dió inicio a futuras intervenciones.

Durante el desarrollo del proyecto, se pudo acercar y conocer la función de conducir los diferentes equipos de trabajo y determinar aquellas necesidades que son de importancia para tratar y solucionar.

Se pudo trabajar en un ambiente de interés y conexión, donde el objetivo principal, más allá del Proyecto, siempre fue el de mejorar la calidad del cuidado.

Poder implementar algunas herramientas que nos otorga la tecnología implica un cambio, no solo en la utilización sino también generacional. Esto se refleja lo que nos muestra la bibliografía cuando se habla de un avance de la enfermería, una transformación, y a lo largo del periodo de trabajo de campo pudo percibirse este comienzo, esta nueva herramienta dentro de la Enfermería, que no solo permite la organización de datos, sino que requiere de una nueva movilización en los actores Enfermeros, de todos los niveles.

La informatización y el uso de nuevas tecnologías es un proceso progresivo y cada vez más presente en nuestra sociedad y en nuestra profesión. Todas las áreas sanitarias están afectadas por este proceso de informatización. Pero todavía hay profesionales de Enfermería que tienen dificultades a la hora de utilizarlas, sobre todo aquellos que llevan más años de profesión y que pertenecen a la generación que “vio llegar la tecnología”, con lo que han tenido que adaptarse a una nueva forma de trabajar. El enfermero de hoy en día tiene un enorme reto en el aprovechamiento de los nuevos recursos tecnológicos para realizar su labor de una manera más eficiente, efectiva y en el menor tiempo posible y para desenvolverse con soltura en el acceso a la información y el conocimiento en salud, su gestión o la generación y difusión de nuevo conocimiento.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Se pueden llevar a cabo acciones de intervención directa en el Servicio de Enfermería, con la cooperación de los actores necesarios, porque existe una participación del equipo de Conducción de Enfermería en todas las oportunidades que se les brindan para el intercambio de saberes, experiencias y reflexiones sobre su desarrollo profesional, como así también teorizar al respecto. El grado de autonomía con el que opera enfermería es suficiente para generar los espacios precisos para la producción grupal.

A lo largo del recorrido de la Carrera, se observaron diferentes inconvenientes de especializándose en relación con los tiempos de cursado y la distancia. Esto brinda una oportunidad para la aplicación de la tecnología en la difusión, expansión, fortalecimiento y la “viralización” de la especialización,

mediante la implementación de teleclases, la utilización de nuevas plataformas que faciliten la interrelación de datos sin el límite, debido al tamaño de estos. La aplicación de las teleconferencias interinstitucionales, provinciales y nacionales, pueden acercar más aún sobre las diferentes realidades que se van desarrollando en cada lugar.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arandojo Morales M.<sup>a</sup> Isabel. *Nuevas Tecnologías y nuevos retos para el profesional de enfermería*. Index Enferm [Internet]. 2016 Jun [citado 2018 Jun 28]; 25(1-2):38-41. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962016000100009&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962016000100009&lng=es).

Carrillo E, Segovia M, Paganini J M. (1995). *El sistema de información gerencial y los procesos de cambio de los sistemas de salud*. Disponible en web: <http://hist.library.paho.org/Spanish/BOL/v118n2p175.pdf>

Castells, M. (1996). *The rise of network society*. Oxford and Malden, Mass.

Castells, M. (1997) *The power of identity*. Oxford and Malden, Mass.

Castells, M. (1998) *End of the millennium*. Oxford and Malden, Mass.

Roca, G. (Coord.) *Las nuevas tecnologías en niños y adolescentes*. Guía para educar saludablemente en una sociedad digital. Barcelona: Hospital Sant Joan de Déu (ed); 2015. Disponible en la web: <http://faros.hsjdbcn.org>