

**NOMBRE DEL TRABAJO: ENSAYO DIRECCIÓN Y CONTROL DE LOS
SERVICIOS DE ENFERMERÍA.**

**NOMBRE DE LA MATERIA: ADMINISTRACION Y EVALUACION DE
LOS SERVICIOS DE ENFERMERIA**

CATEDRATICO: LIC. EDGAR JAVIER MORALES

ALUMNO: ILCE LUCERO GONZALEZ PEREZ

CUATRIMESTRE: 9°

GRUPO: "C"

FRA, COMALAPA CHIAPAS. 20JUNIO DEL 2020

3.1.- LA DIRECCIÓN EN LOS SERVICIOS DE ENFERMERÍA.

SE DICE QUE DIRECCION ES UNA APLICACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS EN LA TOMA DE DECISIONES; PARA LA DISCUSIÓN DE ESTE PAPEL SE DEBE SABER CÓMO ES EL COMPORTAMIENTO DE LA GENTE, COMO INDIVIDUO Y COMO GRUPO. DE MANERA APROPIADA PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS DE UNA ORGANIZACIÓN. LA RESPONSABILIDAD MÁS IMPORTANTE DEL ADMINISTRADOR ES LA TOMA DE DECISIONES. CON FRECUENCIA SE DICE QUE LAS DECISIONES SON EL MOTOR DE LOS NEGOCIOS Y EN EFECTO DE LA ADECUADA SELECCIÓN DE ALTERNATIVAS DEPENDE EN GRAN PARTE EL ÉXITO DE CUALQUIER ORGANIZACIÓN. CUANDO SE HABLA DE DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA MUCHOS CREERÁN QUE ES FÁCIL DE DOMINAR, PERO EN REALIDAD CONLLEVA UN GRAN ESFUERZO Y PASOS QUE SE DEBEN SEGUIR PARA LOGRARLO. DESDE HACE MUCHOS AÑOS UNA SENCILLA PREGUNTA HA LOGRADO DESPERTAR UNA AMPLIA INVESTIGACIÓN SOBRE EL LIDERAZGO.

DE IGUAL FORMA LA MOTIVACIÓN ES LA LABOR MÁS IMPORTANTE DE LA DIRECCIÓN, A LA VEZ QUE LA MÁS COMPLEJA, PUES A TRAVÉS DE ELLA SE LOGRA LA EJECUCIÓN DEL TRABAJO TENDIENTE A LA OBTENCIÓN DE LOS OBJETIVOS, DE ACUERDO CON LOS ESTÁNDARES O PATRONES ESPERADOS. MÚLTIPLES SON LAS TEORÍAS QUE EXISTEN EN RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN, PERO TODAS PUEDEN AGRUPARSE EN DOS GRANDES TENDENCIAS

AMBOS TIPOS DE TEORÍAS HAN SIDO DE GRAN TRASCENDENCIA EN LA EXPLICACIÓN DE LA CONDUCTA ORGANIZACIONAL, YA QUE A TRAVÉS DE ELLAS SE DESCRIBE LA RAZÓN POR LA CUAL LOS EMPLEADOS SON PRODUCTIVOS, O LO QUE IMPULSA SU CONDUCTA, A LA VEZ QUE SE APORTAN DATOS VALIOSOS PARA MEJORAR DICHA CONDUCTA.

3.1.1.- LA SUPERVISIÓN EN ENFERMERÍA: CONCEPTOS, FUNCIONES Y ACTIVIDADES.

EN ESTE APARTADO NOS HABLA DE LA PALABRA SUPERVISIÓN LA CUAL MENCIONA QUE ES BÁSICA Y RELEVANTE Y TAMBIEN NOS DICE QUE LA PALABRA SUPERVISAR DERIVA DEL LATÍN *SUPER*, QUE SIGNIFICA SOBRE, MIRAR SOBRE, EXAMINAR EN DETALLE, OBSERVAR EL PROCESO DEL TRABAJO Y A LOS TRABAJADORES DURANTE SU EJECUCIÓN O ACCIÓN.

DE ACUERDO AL AUMENTO DE LOS REQUERIMIENTOS DE SERVICIOS DE SALUD, SURGE LA NECESIDAD DE ASIGNAR LA FUNCIÓN DE SUPERVISIÓN CON EL PROPÓSITO PRINCIPAL DE GARANTIZAR UNA ATENCIÓN CON CALIDAD Y CALIDEZ QUE REFLEJE LOS CUIDADOS DE ENFERMERÍA EN LAS FASES DE PREVENCIÓN.

IGUAL FORMA PROMOVER EL TRABAJO EN EQUIPO Y DESARROLLAR LA EFICIENCIA DEL PERSONAL PARA LOGRAR LA MÁXIMA PRODUCTIVIDAD ESTABLECIENDO RELACIÓN DE ASESORÍA, APOYO-COORDINACIÓN CON EL PERSONAL DE ENFERMERÍA Y OTRAS DISCIPLINAS. LA SUPERVISIÓN ESTÁ BASADA EN CONOCIMIENTOS TÉCNICOS - CIENTÍFICOS CON LA APLICACIÓN DEL PROCESO ADMINISTRATIVO EN TODAS SUS ETAPAS, APOYÁNDOSE EN VALORES ÉTICOS, MORALES Y ESPIRITUALES PARA FORTALECER SU FUNCIÓN. LA PERSONA QUE EJERCE ESTE ROL ES EL ESLABÓN ENTRE LA DIRECCIÓN Y EL PERSONAL OPERATIVO CON EL FIN DE OBTENER LA SATISFACCIÓN PLENA EN LA ATENCIÓN OPORTUNA DEL USUARIO, FAMILIA Y COMUNIDAD. ASPECTOS DEL PERFIL EL PERFIL EN SUPERVISIÓN DEBE IR A LA VANGUARDIA CON LOS AVANCES TECNOLÓGICOS DEBIDO AL AMPLIO ÁMBITO DE TRABAJO Y SU RELACIÓN CONSTANTE CON LOS SERES HUMANOS, POR LO QUE, DEBE CONTEMPLAR LOS ASPECTOS SIGUIENTES: 1. PREPARACIÓN ACADÉMICA EL PERSONAL QUE DESEMPEÑA LA FUNCIÓN DE SUPERVISIÓN DEBE POSEER EL GRADO DE LICENCIATURA EN ENFERMERÍA, LO QUE PERMITE EL FORTALECIMIENTO PROFESIONAL, AMPLIA CAPACIDAD RECONOCIMIENTO Y ANÁLISIS; FAVORECIENDO SU ACCIONAR EN LA TOMA DE DECISIONES; DON DE MANDO, LO QUE PERMITE OPTAR POR MEJORES OPORTUNIDADES PARA PARTICIPAR EN CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN, ASÍ COMO, OTROS CARGOS Y ASCENSOS.

3.1.2.- LIDERAZGO EN ENFERMERÍA: CONCEPTOS BÁSICOS, TEORÍA Y TIPOS.

EN ESTE APRTADO HASE MENCION DE LA IMPORTANCIA QUE TIENE EL LÍDER EMPRESARIAL DEBE TENER LA CAPACIDAD DE APACIGUAR LAS DISTINTAS PERSONALIDADES DE LAS PERSONAS QUE LABORAN EN DETERMINADO SITIO DE TRABAJO, PARA EL MEJOR DESEMPEÑO DE LOS MISMO Y POR CONSIGUIENTE LA CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS, ESTO SIN DEJAR DE LADO LAS EMOCIONES Y SENTIMIENTOS DE DICHOS INDIVIDUOS, PARA ESO EL LÍDER DEBE SER UN EJEMPLO A SEGUIR DENTRO DE LA EMPRESA.

EL LIDERAZGO EMPRESARIAL TAMBIEN PUEDE CLASIFICARSE EN TRANSACCIONAL Y TRANSFORMACIONAL, EL PRIMERO ES EL MÁS RIGUROSO, YA QUE ESTÁ ENFOCADO EN LOS NÚMEROS, EL PROCESO DETALLADO DE CADA ACCIÓN QUE SE LLEVE A CABO Y LOS INGRESOS, EN CAMBIO EL TRANSFORMACIONAL, SE ENFOCA MÁS HACIA EL VALOR QUE SE LE DEBE DAR A LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN LA EMPRESA. PARA ALGUNOS EL SECRETO ESTÁ EN CONSEGUIR EL EQUILIBRIO ENTRE AMBOS, LO QUE PUEDE GENERAR QUE LA ORGANIZACIÓN TENGA UN MAYOR CRECIMIENTO.

A SI MISMO ENTRE LAS CARACTERÍSTICAS QUE DEBE TENER UN LÍDER SE ENCUENTRAN, LA CAPACIDAD DE TOMAR BUENAS DECISIONES, YA QUE SOBRE ÉL RECAE GRAN RESPONSABILIDAD, EL CARISMA A LA HORA DE DIRIGIRSE HACIA UN EMPLEADO PARA QUE ÉSTE SE DESEMPEÑE AL MÁXIMO, DISCIPLINA, DEBE MOSTRAR AUTORIDAD SI LA SITUACIÓN LO AMERITA, LA ORGANIZACIÓN ES DE VITAL IMPORTANCIA PARA LIDERAR, YA QUE DEBE ORDENAR Y ADMINISTRAR BIEN LOS RECURSOS QUE HAY EN LA EMPRESA, DEBE TENER TAMBIÉN LA VISIÓN DE UNA PERSONA EMPRENDEDORA, DEBE SER CREATIVO PARA DISEÑAR Y EJECUTAR IDEAS ÚNICAS QUE AYUDEN AL DESARROLLO DE LA EMPRESA, DEBE SER UNA PERSONA CON BUEN LÉXICO PARA QUE AL MOMENTO DE EXPRESAR ALGUNA IDEA, ÉSTA LLEGUE CLARA AL RECEPTOR Y SEA EJECUTADA DE MANERA EFECTIVA, ADEMÁS DE ESO DEBE TENER UNA BUENA PRESENCIA FRENTE A LOS DEMÁS, LA HONESTIDAD DEBER SER LA CARACTERÍSTICA MÁS IMPORTANTE YA QUE TANTO EL EMPLEADOR COMO LOS EMPLEADOS DEPOSITAN SU CONFIANZA EN ELLA.

3.1.4.- DELEGACIÓN DE FUNCIONES.

TAMBIEN NOS DICE QUE UNA DE LAS CLAVES DEL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS, CUALQUIERA SEA SU RUBRO O PORTE, ES LA CALIDAD DE LA DELEGACIÓN DE FUNCIONES, ENTENDIENDO POR TAL LA ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES PERO TAMBIÉN DE LA AUTORIDAD Y LOS MEDIOS PARA PODER CUMPLIRLAS. ES UNA DE LAS HERRAMIENTAS ORGANIZATIVAS CLAVES PARA PODER MANTENER UN FUNCIONAMIENTO EMPRESARIAL Y PODER DESARROLLARSE, AUNQUE POR SUPUESTO TIENE SUS BEMOLES. UN EQUIPO DE TRABAJO NECESITA DE LA GERENCIA O DIRECCIÓN DE UNA EMPRESA, LA SUFICIENTE DELEGACIÓN DE ATRIBUCIONES PARA PODER EJECUTAR SUS TAREAS, SIEMPRE EN RELACIÓN A SU EXPERIENCIA Y COMPETENCIA PARA LAS MISMAS A SU CARGO. OBVIAMENTE EXISTEN ACTIVIDADES O RUBROS DONDE LA DELEGACIÓN PUEDE Y DEBE SER MAYOR, Y OTROS DONDE SE TRABAJA CON MÀS CONTROL O SUPERVISIÓN. PERO SI QUEREMOS TENER UNIDADES ECONÓMICAS SÓLIDAS Y CON PERSPECTIVAS DE FUTURO, ES PRECISO ENTENDER QUE LAS EMPRESAS.

ES DECIR, ORGANIZACIONES CON DIVERSOS COMPONENTES, DONDE EL FACTOR HUMANO Y SU REALIZACIÓN EN EL TRABAJO ES FUNDAMENTAL. ESTO ES LO QUE SUELE LLAMARSE POR ALGUNOS AUTORES MUNDIALES RELEVANTES UNA "ORGANIZACIÓN INTELIGENTE". UNA DE LAS CLAVES PARA CONFORMAR UNA ORGANIZACIÓN INTELIGENTE ES JUSTAMENTE LA HABILIDAD Y CAPACIDAD PARA DELEGAR FUNCIONES CLAVES, POR PARTE DE LA DIRECCIÓN O GERENCIA DE LAS EMPRESAS. ES MUY CLARO QUE PARA DELEGAR LA DIRECCIÓN O GERENCIA DEBE TENER CONFIANZA PERSONAL Y FUNCIONAL EN LA PERSONA QUE VA A SER OBJETO DE LA DELEGACIÓN. INDUDABLEMENTE ESTA PERSONA DEBE REUNIR REQUISITOS DE CONOCIMIENTO.

Y EXPERIENCIA, ADEMÁS DE CUALIDADES PERSONALES, QUE AMERITEN SU CAPACIDAD DE LLEVAR ADELANTE LAS TAREAS QUE LE SON DELEGADAS. PERO ES IMPORTANTE UNA OBSERVACIÓN: CADA PERSONA TIENE SU PROPIO ESTILO.

