



NOMBRE DEL ALUMNO:

Nancy Esmeralda Ventura Jiménez

NOMBRE DEL PROFESOR:

Lic. Romelia de León Méndez

LICENCIATURA EN:

Enfermería

MATERIA:

ADMINISTRACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS SERVICIOS DE ENFERMERÍA

PASIÓN POR EDUCAR

NOMBRE DEL TRABAJO:

ensayo sobre el tema:

“unidad III”

FRONTERA COMALAPA, CHIAPAS A 04 DE JULIO DEL 202

Delegacion de las funciones

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. 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.

Control de los servicios de enfermería

Se refiere a analizar los resultados de la ejecución de los planes juntamente con los objetivos ya planteados, es fundamental que los datos o informes de los controles sean accesibles para las personas a las que van a ser dirigidos. En el control de recursos humanos se involucra: principio de la armonía de planes, de jerarquía, control de punto crítico, de acción, De excepción, de equilibrio.

Es apreciar el resultado de ejecutar los planes en relación con los objetivos previamente establecidos, conociendo las causas de las posibles desviaciones y las medidas oportunas para su corrección. Es decir que son el resultado de o l relación que hay dentro de la instituciones para llevar a cabo un registro y ver que todo esté funcionando de manera coordinada y de manera precisa. Se debe de observar todo tipo de procedimiento realizado, quien lo realizo, si se siguieron las técnicas correctas, etc. Y también incluye la firma del paciente para autorización del procedimiento. -Guías de observación: Apartado incluido en la lista de cotejo, aquí se anotan todas aquellas malas prácticas, o detalles que se calificaron erróneamente por parte de la supervisión, y sirve para

retroalimentar dicha técnica, nos permite reconocer los errores cometidos además de que nos notifican los puntos que debemos corregir o actualizar.

Sistemas de control

En materia de salud, dar una respuesta efectiva a los problemas o situaciones de salud que inciden sobre una población y sus individuos, identificados o no por ellos y estableciendo o aplicando las normas, procedimientos y protocolos diagnóstico terapéuticos necesarios, verificando los instrumentos y medios médicos que se utilizan. La Calidad en sus dimensiones técnicas, interpersonales y del entorno continuará siendo un objetivo básico de nuestro sistema. Los programas que se elaboren a nivel de las instituciones y servicios asegurarán sistemas continuos de mejora de la calidad. Los procesos de acreditación y categorización de unidades contribuirán al desarrollo de la misma.

Evaluación del rendimiento del personal de enfermería: instrumentos de evaluación

Es útil para determinar la existencia de problemas en cuanto se refiere a la integración de un empleado/a en la organización. Identifica los tipos de insuficiencias y problemas del personal evaluado, sus fortalezas, posibilidades, capacidades y los caracteriza. Se trata de un proceso sistemático y periódico, se establece de antemano lo que se va a evaluar y de qué manera se va a realizar y se limita a un periodo de tiempo, que normalmente es anual o semestral. Mediante la apropiada evaluación del personal se puede evaluar a los trabajadores a fin de que continúen trabajando en la empresa. Es importante porque permite el mejoramiento de las relaciones humanas entre superiores y subordinados. La evaluación de personal es una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa. Facilita la información básica para la investigación de los recursos humanos. Promueve el estímulo a la mayor productividad. Logra una estimación del potencial de desarrollo de los trabajadores. La valoración del desempeño es una herramienta al servicio de los sistemas de gestión de recursos

humanos. Los resultados de la evaluación se pueden utilizar para desarrollar o mejorar otros programas.