



**ADMINISTRACION Y EVALUACION DE LOS
SERVICIOS DE ENFERMERIA.
SERVICIOS DE ENFERMERÍA.**

**LIC. ROMELIA DE LEÓN.
ENSAYO.**

PRESENTA LA ALUMNA:

XIMENA MAURICIO SALES.

MODALIDAD, CUATRIMESTRE Y GRUPO:

**ENFERMERIA ESCOLARIZADO, 9NO
CUATRIMESTRE "A".**

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.

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 y personalidad, y dentro de parámetros que son fijados por la empresa (que pueden ser también cambiados, como procedimientos, procesos, metas, reglamentos de trabajo, etc.), es importante que la persona delegada pueda desplegar su creatividad y capacidad. Incluso debemos estar dispuestos a que tenga cierto margen de error, ya que de lo contrario sería imposible la delegación, y primaría la creencia errónea que si delegamos funciones claves, nadie lo puede hacer como nosotros.

Si nos ponemos a pensar ejemplos, todos tenemos conocimiento de empresas en donde el personal fue logrando una integración de sus habilidades y saberes, hasta lograr ser un gran equipo de trabajo, con excelentes resultados. Esto mismo obviamente se aplica al deporte o a muchas otras disciplinas, donde este proceso extraordinario se puede dar para lograr conformar un equipo de alto rendimiento, cosa que es un proceso, ya que no se logra en el corto plazo. Es que la inteligencia de un equipo bien integrado SUPERA la inteligencia de sus integrantes individuales, y pueden desarrollar aptitudes extraordinarias para el trabajo coordinado y en conjunto, permitiendo a su vez grandes RESULTADOS y el crecimiento de cada uno de los integrantes. En este marco conceptual entonces, la DELEGACION de funciones cobra una importancia capital, para contribuir a lograr esas organizaciones inteligentes con capacidad continua de superarse a sí mismas y crecer.

TIPS CLAVES PARA UNA DELEGACION EXITOSA

Desde nuestro punto de vista, los principales que hay que tener en cuenta son los siguientes:

- Tener muy clara la función que se va a delegar, sus claves, objetivos centrales y por supuesto las tareas.
- Tener un Perfil también claro del tipo de persona a la cual se va a delegar, en sus cualidades personales, sus aspectos comportamentales, y por supuesto idoneidad para la función. Con una salvedad: a veces podemos y hasta debemos delegar ciertas funciones en personas que no están totalmente preparadas para esas tareas, pero que tienen un nivel de compromiso y motivación que les permitirá sin duda, en poco tiempo adquirir los conocimientos prácticos para la misma.
- Delegar responsabilidad por supuesto, pero también autoridad para poder ejercerla, y los medios adecuados. Obviamente no se le puede exigir demasiado a una persona a la cual le delegamos importantes responsabilidades sino tiene también autoridad delegada para que pueda ejercerla en su ámbito. Y con los medios sucede lo mismo: sin medios adecuados la delegación es inútil.
- Generar confianza en los procesos de delegación, mediante el Coaching, apoyo y una buena coordinación, y no tanto una supervisión estrecha que impida el desarrollo o la mejor aplicación del delegado.
- Aplicar procesos de capacitación específica para fortalecer la posición y el conocimiento aplicado de las personas que han sido delegadas, mejorando por lo tanto su autoestima y confianza para la función.