



**Cuadro  
sinóptico**

## **Mi Universidad**

**NOMBRE DEL ALUMNO:** Cielo Lizbeth Pérez Velázquez

**TEMA:** Delegación de funciones en enfermería

**MATERIA:** Administración y evaluación de los servicios de enfermería

**NOMBRE DEL PROFESOR:** Alfonso Velásquez Pérez

**LICENCIATURA:** enfermería

**CUATRIMESTRE:** noveno cuatrimestre

**Delegación de funciones.**

**Claves**

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.

Si queremos tener unidades económicas sólidas y con perspectivas de futuro, es preciso entender que las empresas son sistemas, es decir, organizaciones con diversos componentes, donde el factor humano y su realización en el trabajo son fundamental.

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.

La delegación 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 delegación exitosa**

Tener muy clara la función que se va a delegar, sus claves, objetivos centrales y por supuesto las tareas.

Generar confianza en los procesos de delegación, mediante el Coaching, apoyo y una buena coordinación

Aplicar procesos de capacitación específica para fortalecer la posición y el conocimiento aplicado de las personas

Generar una "Visión" compartida estimulante, con las personas a las cuales se les delega funciones.

Cuando hay una "Visión" genuina, la gente actúa y aprende no porque se lo ordenen, sino porque lo deseen y eso es motivación.

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.

Delegar responsabilidad por supuesto, pero también autoridad para poder ejercerla, y los medios adecuados.

Estar dispuesto a "bancarse" errores (dentro de ciertos márgenes, por supuesto), en este proceso de crecimiento y consolidación de la persona a cargo en una función