

Cuadro sipnotico

NOMBRE DEL ALUMNO: LÓPEZ ROBLERO LESLY.

MATERIA: Administración y Evaluación de los servicios de enfermería.

NOMBRE DEL PROFESOR: Alfonzo Velázquez Pérez

LICENCIATURA: ENFERMERÍA

CUATRIMESTRE: NOVENO CUATRIMESTRE.



8 de Julio 2022; Frontera Comalapa Chiapas.

DELEGACIÓN DE FUNCIONES.

- 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 es fundamental (ORGANIZACIÓN INTELIGENTE).
- 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.

ORGANIZACIÓN INTELIGENTE

- La habilidad y capacidad para DELEGAR funciones claves, por parte de la Dirección o Gerencia de las empresas.
- 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.).
- 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.

Para delegar la Dirección o Gerencia debe tener CONFIANZA personal y funcional en la persona que va a ser objeto de la delegación.

TIPS CLAVES PARA UNA DELEGACION EXITOSA

- 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.
- Delegar responsabilidad por supuesto, pero también autoridad para poder ejercerla, y los medios adecuados.
- 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.
- Generar una “Visión” compartida estimulante, con las personas a las cuales se les delega funciones.