



Mi Universidad

Mapa Conceptual

Nombre del Alumno: Velazquez Vazquez Cecilia jhaile

Nombre del tema: Delegación de funciones de enfermería

Parcial: 3°

Nombre de la Materia: Administración y Evaluación de los servicios de enfermería

Nombre del profesor: Alfonso Velasquez Perez

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

Cuatrimestre: 9° escolarizado

3.3.2.- DELEGACIÓN DE FUNCIONES

¿Qué es?

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.

las empresas son SISTEMAS

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”**

CONFIANZA

La persona que será delegada a cualquier cargo debe reunir requisitos de conocimiento y experiencia, además de cualidades personales, que ameriten su capacidad de llevar adelante las tareas que le son delegadas.

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.

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.

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. 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.
- 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.