



28 DE SEPTIEMBRE DE 2022

PREGUNTAS
ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS

JULISSA CÁRDENAS RODAS
UNIVERSIDAD DEL SURESTE
LICENCIATURA EN NUTRICIÓN



PREGUNTAS DE DISCUSIÓN

1. DESCRIBE LA DIFERENCIA ENTRE DIRECCIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD Y DIRECTOR DE LOS SERVICIOS DE SALUD.
2. DESCRIBE LAS FUNCIONES QUE DEBE DESARROLLAR UN DIRECTIVO DE SERVICIOS DE SALUD Y DA UN EJEMPLO DE UNA TAREA DE CADA FUNCIÓN.
3. EXPLICA POR QUÉ LAS HABILIDADES INTERPERSONALES SON IMPORTANTES EN LA ADMINISTRACIÓN DEL CUIDADO DE LA SALUD.
4. COMPARA TRES MODELOS DE DISEÑO ORGANIZACIONAL.
5. EXPLICA POR QUÉ EL PAPEL DIRECTIVO EN ASEGURAR EL ALTO DESEMPEÑO ES CRÍTICO.
6. ¿CUÁL ES LA DIFERENCIA ENTRE LIDERAZGO Y ADMINISTRACIÓN?
7. ¿LOS LIDERES NACEN O SON ENTRENADOS PARA SERLOS?
8. ENLISTA Y DESCRIBE LOS MODELOS CONTEMPORANEOS DEL LIDERAZGO.
9. ¿CUÁLES SON LAS COMPETENCIAS DEL LIDERAZGO? ¿PODRÍAS SER UN BUEN LÍDER Y NO TENER TODAS LAS COMPETENCIAS ENLISTADAS EN ESTE MODELO?
10. ¿POR QUÉ LOS LÍDERES DE LOS SERVICIOS DE SALUD DEBEN TENER UN ALTO COMPORTAMIENTO ETICO?

1. La dirección de los servicios es el proceso que ya está organizado o establecido para una tarea adecuada en una institución y director es el que ejecuta la planeación.
2. **PLANEACIÓN:** Requiere que el administrador establezca la dirección y determine cuáles necesidades deben cubrirse. **ORGANIZACIÓN:** Se refiere al diseño completo de toda institución. **INTEGRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS:** Se refiere a la selección, desarrollo y retención de los recursos humanos como una fuerza de trabajo calificada para la obtención de las metas. **CONTROL:** Se refiere al monitoreo de las actividades y desempeño de los grupos de trabajo tomando las acciones correctivas para incrementar la calidad de los servicios que proporcionan. **DIRECCIÓN:** El propósito de esta función es llevar la organización al cumplimiento de las metas con liderazgo. **TOMA DE DECISIONES:** Esta función es crítica y primordial sobre todas las demás funciones administrativas.
3. Porque nos permiten tener una buena comunicación con las personas, tener empatía hacia ellas.
4. **ESTRUCTURA FUNCIONAL:** Es la más común, basada en la habilidad de cada persona, ideal para empresas con un mediano o un alto número de trabajadores. **ESTRUCTURA LINEAL:** Es el modelo común de las pequeñas y medianas empresas. En este caso la línea de autoridad es más clara, pues se trata de un alto directivo (gerente o dueño) que controla y supervisa varios

niveles organizacionales. **ESTRUCTURA DIVISIONAL:** Divide a la compañía en departamentos funcionales, mejor llamados divisiones o unidades, con una cadena de mando única.

5. Porque de él depende el buen funcionamiento de una persona en cuanto a sus tareas que se le asignaron en una institución.
6. Los administradores aseguran la consumación del plan controlando y resolviendo problemas mientras en el liderazgo para alcanzar una visión se requiere de motivación e inspiración.
7. **Los líderes nacen, no se hacen.** Para los defensores de la Teoría del Rasgo, el liderazgo es algo innato. Según esta teoría, hay personas que nacen con ciertas características, habilidades comunicacionales y carisma para influenciar, inspirar, administrar de forma efectiva y liderar equipos.
8. **CARISMÁTICO:** Los líderes carismáticos tienen habilidades extraordinarias, o conductas que inspiran entusiasmo en sus seguidores. **TRANSFORMACIONAL:** Motivan a sus seguidores para crear cambios buscando innovación en el rol y tareas, estos líderes inspiran a trascender los intereses personales por el bien de la organización. **TRANSACCIONAL:** Es un complemento del liderazgo transformacional, pero, existe una diferencia entre estos dos tipos de liderazgo. **AUTÉNTICO:** Conocen sus creencias y valores, son considerados como muy éticos. Estos líderes tienen mucha confianza e inspiran la confianza en las personas. **SERVICIO:** Este liderazgo pone en primer lugar el desarrollo y crecimiento de sus seguidores, trasciende sus propios intereses, están a la orden del bienestar común y de las necesidades de las personas que los siguen, este tipo de liderazgo aporta empatía, escuchan y comprenden a sus seguidores.
9. Fijar el rumbo, demostrar carácter personal, motivar a los miembros del equipo, generar capacidad dentro de la empresa. No podría ser un buen líder, ya que para serlo necesito la complementación de cada una.
10. Porque deben de tener todo claro y en orden para dar un buen ejemplo y que las otras personas se dejen llevar por eso y así hacer un buen trabajo.
11. La jefa donde trabajaba, había pasado por un problema emocional entonces dejó su trabajo por un tiempo y cuando regresó quiso tomar las riendas de nuevo pero los empleados ya no la tomaban con seriedad, incluso algunos llegaron a renunciar, debido a los cambios que quiso dar en la empresa.
12. En la misma empresa, había una gerente, como ella decía que sabía más que la misma dueña, empezó a influenciar a los demás y los otros solo le hacían caso a ella.
13. Yo como administradora de una empresa, lo que haría es investigar más a fondo, traer nuevas propuestas de trabajo, un ambiente más pacífico para que no se les dificulte el trabajo, e incluso dar charlas o cursos para mejorar el aprendizaje de mis empleados.

- 14.** Haría una encuesta para saber cuál es la inconformidad, de ahí podría hacer una junta y preguntarles directamente el ambiente laboral en el que les gustaría trabajar, cuales son problemas y así.
- 15.** Un problema legal en el cual mis primos y mi tía estuvieron involucrados, para pelear un seguro de vida. Yo como ciudadana justa que soy, les brinde mi pro y contra de acuerdo a la situación.