Nombre del Alumno: Shady Mariell López Enamorado

Nombre del tema: 4.1 Dirección y liderazgo 4.2 Comunicación 4.3 Control

Parcial: 4

Nombre de la Materia: Calidad en los servicios de Enfermería

Nombre del profesor: María del Carmen López Silba

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

Cuatrimestre: 8

4.1 Dirección y Liderazgo

Dirigir es guiar, orientar, conducir, encaminar, llevar al logro de objetivos.
Dirigir implica tomar decisiones, mando y liderazgo.
El liderazgo es una característica de las organizaciones humanas.
Es importante distinguir entre el liderazgo como una cualidad personal, y el liderazgo como una función administrativa.

La dirección y el liderazgo son los aspectos más humanos de las funciones administrativas, son el proceso interpersonal por el cual los subordinados comprenden los objetivos de la organización y contribuyen a su logro. La dirección es una función difícil, porque el administrador enfrenta un complejo de factores, sobre los cuales es imposible tener el control y el conocimiento total.

El factor humano está conformado por personalidades complejas con múltiples escalas de valores. Existen varias teorías para apoyar la dirección, algunas de las más conocidas se resumen a continuación.

Teoría del Comportamiento

Uno de los primeros escritores que examinó ampliamente al elemento humano fue Douglas Mcgregor. En su obra El lado humano de la empresa, establece dos criterios sobre los administradores según su comportamiento con los subordinados.
Dichos criterios los clasificó en extremos opuestos, denominando sus conductas como tolerantes o despóticas.

Teoría X
El administrador que muestra conductas "X" es despótico

considera que sus subordinados se ajustan a las siguientes premisas:

- El ser humano normal tiene aversión al trabajo y lo evitará siempre que pueda.
- El trabajador tiene que ser obligado, controlado, dirigido y amenazado para que realice un esfuerzo adecuado en la consecución de objetivos empresariales.

Teoría Y

El administrador que muestra conducta "Y", es tolerante porque considera que sus subordinados responden a las siguientes premisas:

- El trabajo produce un desgaste físico y mental. La amenaza y el castigo no son los únicos medios para alcanzar los objetivos.
- El trabajador tiene que generar la autodirección para asumir su compromiso con la empresa.

Las teorías X y Y de Mc Gregor tiene muchas interrogantes por resolver, los administradores se dan cuenta que no es tan simple como comparar extremos al dirigir a personas.
En realidad, al final lo que se busca es el esfuerzo pleno de sus empleados.

Teoría de los Rasgos de Personalidad

Según esta teoría, es líder aquella persona que presente, entre otras, las siguientes características personales:

- Energía
- Creatividad
- Autoconfianza
- Agresividad
- Entusiasmo
- Cooperación
- Iniciativa

Si bien la teoría de los rasgos de personalidad perdió su credibilidad, debido principalmente a cierta superficialidad en sus argumentos, también es importante señalar que el liderazgo requiere facilidad en el manejo de relaciones humanas, característica que no es común a todos los personas; por otra parte, se requieren personas que tengan ascendente sobre grupos determinados.
El administrador debe considerar los argumentos teóricos expuestos, al elegir personal para el desempeño de funciones directivas.

Teoría de los Estilos del Liderazgo

Toma en cuenta las características mostradas al practicar el liderazgo, es común confundir el estilo del líder con la personalidad del mismo; si bien no son antagónicas, son diferentes. En la práctica del liderazgo pueden mostrarse tres formas plenamente identificadas que son los estilos de liderazgo:
El estilo autocrático: Da énfasis al líder. Es el quien dicta las órdenes, impone su criterio y decide qué y cuándo se hace.
El estilo democrático: El líder es un miembro más del grupo, que estimula a los subordinados a decidir y a ejecutar las funciones y tareas.
El estilo liberal: Pone énfasis en los subordinados en quienes está centrada la libertad para decidir.

Teoría de la Motivación Humana

Los motivos humanos tienen su base en las necesidades, algunas son humanas primarias y otras secundarias, las necesidades varían en intensidad a lo largo del tiempo.
Berelson y Steiner definen el término motivo como: "Estado interno que da energía, activa o mueve, y que dirige o canaliza el comportamiento hacia las

meta".
La motivación incluye una reacción en cadena que inicia por despertar una necesidad; al presentarse la necesidad, se produce una búsqueda de un deseo o meta, lo que a su vez origina tensión y entonces se produce una acción.

Teoría de la Expectativa

Su premisa esencial es que el ser humano estará motivado para hacer las cosas que conduzcan al logro de una meta, en la medida que su participación realmente beneficie al grupo para obtener dicho resultado.
Broom propone la teoría de la valencia - expectativa, expresando que la motivación de una persona está determinada por sus valores anticipados de los resultados de la acción, multiplicado por la fuerza de la expectativa del logro de la meta.

Fuerza = V (E) Donde:

- La fuerza es la intensidad de la motivación.
- La valencia (V) es la intensidad de preferencia.
- La expectativa (E) es la probabilidad de lograr el resultado previsto.

Teoría de sistemas directivos

Uno de los exponentes más conocidos en torno a las teorías de sistemas directivos es sin duda Likert, quien propuso cuatro sistemas para clasificar el liderazgo:

- Sistema autoritario explotador: Es una dirección rígida, arbitraria, manipuladora que se centra en el jefe. se sanciona mediante premios y castigos.

- Sistema autoritario benévolo: semejante al trato padre-hijo. Poca flexibilidad, pequeña delegación y propicia los

grupos informales de organización.

- Sistema consultivo: La autoridad se conserva en el líder. Se propicia mayor participación del subordinado, el cual es consultado para la toma de decisiones. Frecuentemente se producen liderazgos autocráticos.

- Sistema democrático participativo: La participación en las decisiones y responsabilidades es de equipo. Se proporciona mayor delegación pero se exige mayor control. La dirección y el tipo de liderazgo propician o limitan la productividad.

Por lo anterior, podemos afirmar que aquí estudiaremos una manera de lograr la eficiencia, la calidad y la efectividad.

4.2 Comunicación

La dirección es posible mediante sistemas de comunicación y coordinación adecuados a la estructura de organización. Es uno de los componentes de la dirección.
Las diferentes teorías de los problemas de las organizaciones. La comunicación administrativa adopta formas que pueden ser sencillas o complejas, los fines hacia los cuales se orienta la comunicación en las empresas pueden resumirse de la siguiente forma:

- Propósitos de la comunicación
- Retroalimentar el sistema administrativo
- Promover conductas cooperativas
- Lograr la eficiencia
- Ejercer la dirección.

Conceptos de Comunicación

Puede definirse como un proceso dinámico, fluido y constante en la transmisión de un mensaje dirigido

a una persona o a varias, cuya recepción produce una respuesta de un mensaje dirigido a una persona. También se identifica como un intercambio de información entre dos o más personas.
La comunicación es un proceso al interior de la persona que inicia con un emisor; de esta forma, el que emite un mensaje se percibe el ambiente exterior, realiza una valoración, señala un receptor y transmite el mensaje.

Métodos de comunicación:
Los métodos de la comunicación cuando son aplicados conforme a los principios que los rigen, aseguran una recepción y respuesta eficaz.
Los métodos básicos de comunicación son:

- El oral
- La palabra escrita
- El lenguaje corporal

Medios de la comunicación:
- oficios → se comunica información ascendente, descendente y horizontal
- Memorando → comunicación por medio de citatorios
- Circulares → se comunica a todo el personal.
- Periódicos → su información capta la atención de los demás.
- Fotografías → Ilustran información en general.
- Películas → Difunden información.
- Informes → son documentos cualitativos y cuantitativos.
- Agendas → se concentran en las tareas pendientes.

4.3 Control

se define al control como la apreciación del resultado en cuanto al logro de objetivos organizacionales.

¿Qué es?

Control es valorar el resultado de la ejecución de los planes, la cual se hace por medio de los sistemas, métodos y medios de control', es detectar oportunamente desviaciones en la acción y aplicar las medidas oportunas para corregirlas.

Propósitos del Control

- Evaluar el logro de objetivos establecidos previamente.
- Prever desviaciones en la ejecución de planes y programas.
- Optimizar la utilización de recursos.
- Establecer diagnósticos continuos y permanentes.
- Promover la creatividad e innovación.

La supervisión

Es una dirección democrática, cuyo principal interés es el supervisado, y su realización plena.

Objetivos

Desarrollo del personal subordinado hacia el logro de la eficiencia.

Promover la calidad del servicio para los usuarios.

Conclusión

El control y la evaluación son elementos fundamentales dentro de la administración en enfermería, ya que permiten garantizar la calidad, seguridad y eficiencia en la atención de los pacientes. Estos procesos son esenciales para medir el desempeño del personal de enfermería, identificar áreas de mejora y asegurar el cumplimiento de los estándares y normativas establecidas en el ámbito de la salud. Sin una adecuada supervisión y análisis de resultados, la prestación de los servicios de enfermería podría verse afectada, comprometiendo la seguridad del paciente y la efectividad de los cuidados proporcionados.

El control dentro de la administración en enfermería implica la supervisión constante de las actividades realizadas por el personal, asegurando que los procedimientos, tratamientos y cuidados se lleven a cabo conforme a las guías clínicas y protocolos institucionales. Además, permite detectar desviaciones en los procesos, corregir errores y establecer estrategias para optimizar la distribución de los recursos humanos y materiales. Un adecuado control garantiza que los servicios de enfermería sean brindados con calidad y apego a principios éticos y legales, evitando negligencias y mejorando la confianza del paciente en el sistema de salud.

Por otro lado, la evaluación permite medir el impacto y los resultados de las acciones implementadas en la gestión de los servicios de enfermería. A través de indicadores de desempeño, auditorías, encuestas de satisfacción y análisis de incidentes, se obtiene información valiosa para la toma de decisiones y la mejora continua de los procesos. Evaluar de manera sistemática las prácticas de enfermería no solo ayuda a identificar oportunidades de mejora, sino que también permite reconocer el esfuerzo y compromiso del personal, promoviendo un ambiente laboral positivo y motivador.

En conclusión, el control y la evaluación en la administración de enfermería son herramientas clave para garantizar una atención de calidad, optimizar los recursos disponibles y fortalecer la seguridad del paciente. La correcta aplicación de estos procesos contribuye a la profesionalización de la enfermería, fomenta la toma de decisiones basadas en evidencia y promueve una cultura de mejora continua en los servicios de salud. Su importancia radica en la capacidad de detectar y corregir fallas, así como en la posibilidad de impulsar estrategias innovadoras que beneficien tanto a los profesionales de la salud como a los pacientes que reciben atención.

Bibliografia

(S/f). Com.mx. Recuperado el 30 de marzo de 2025, de https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LEN/2654f8f25150c26cd03a7c349b32a804-LC-LEN801%20CALIDAD%20EN%20LOS%20SERVICIOS%20DE%20ENFERMER%C3%8DA.pdf