

Gerente	
Código	Nombre Competencia/Comportamientos nivel de competencia (1/2)
C 1	<p style="text-align: center; background-color: #004a7c; color: white; margin: 0;">Identificación y compromiso con la misión, los valores y los objetivos de la Organización</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tiene visión estratégica y la capacidad de liderar cambios estratégicos que potencien interna y externamente la imagen y la percepción sobre la actuación y los resultados del SERMAS. - Integra la misión, los valores y los objetivos del SERMAS en los de la organización que dirige. - Transmite la visión, la misión, los objetivos del SERMAS a todos los niveles de la organización. - Contribuye y consigue la participación de equipos y profesionales en la consecución de objetivos del SERMAS.
C 2	<p style="text-align: center; background-color: #004a7c; color: white; margin: 0;">Mentalidad de Servicio</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concibe las posiciones de responsabilidad desde una óptica de servicio a los demás. - Se preocupa por adecuar y ajustar de forma óptima la cartera de servicios y los estándares de actuación a las necesidades de los pacientes, y se relaciona proactivamente con todos los grupos de interés para hacerlo posible. - Asegura que la cultura y las prioridades organizativas pivotan en torno a las necesidades de los pacientes. - Identifica y prioriza las necesidades y expectativas de los profesionales en las estrategias y decisiones propias de su ámbito de responsabilidad. - Evalúa las implicaciones globales de sus estrategias y actuaciones en el conjunto del SERMAS y se anticipa en anteponer las necesidades del sistema sobre las de su organización y en resolver los posibles conflictos de intereses.
C 3	<p style="text-align: center; background-color: #004a7c; color: white; margin: 0;">Trabajo en equipo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adopta el trabajo en equipo como patrón de conducta. Piensa siempre en cómo afectan al equipo sus decisiones. Consigue que los directivos bajo su responsabilidad actúen como un verdadero equipo. - Aglutina y potencia las diversas capacidades de los miembros del equipo directivo. - Constituye un referente como gestor de equipos, orientado a resultados, dentro y fuera de la Organización. Muestra gran capacidad para unir y construir grandes equipos. - Aporta visión, ejemplo y soluciones a los equipos, al tiempo que les demanda compromiso con los resultados. - Establece relaciones de trabajo cooperativas con los demás, fomenta el espíritu de colaboración entre los distintos equipos y Áreas que componen la organización.
C 4	<p style="text-align: center; background-color: #004a7c; color: white; margin: 0;">Liderazgo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestiona de forma efectiva las relaciones con el resto del Sistema, con los grupos de interés y con la comunidad. - Toma iniciativas, establece metas exigentes y promueve la obtención de resultados. - Inspira y motiva a los profesionales para conseguir un alto rendimiento y para que sientan un alto nivel de satisfacción y compromiso. Reconoce el trabajo bien hecho. Cuida el clima laboral y procura reforzar el orgullo de pertenencia. - Crea una cultura en la que se estimula, reconoce y recompensa el esfuerzo, la cohesión y la ayuda mutua. - Resuelve los conflictos entre áreas y equipos actuando como referente y facilitador. - Tiene capacidad de consenso y es un hábil negociador buscando encontrar acuerdos beneficiosos para todas las partes implicadas. - Lidera, defiende y promueve el cambio. Negocia e integra los procesos de cambio y asegura la visibilidad y la sostenibilidad de las iniciativas de cambio y mejora llevadas a cabo en la organización. - Conoce cómo gestionar adecuadamente la diversidad y especialmente a las distintas generaciones, respetando sus características.
C 5	<p style="text-align: center; background-color: #004a7c; color: white; margin: 0;">Integridad y respeto</p> <ul style="list-style-type: none"> - Considera que actuar de forma íntegra y ética es innegociable incluso en situaciones de presión. - Da ejemplo con su conducta de la cultura de transparencia, integridad y respeto que se promueve en la Organización, especialmente entre sus colaboradores y subordinados. - Impulsa la proactividad y la transparencia en la detección y comunicación de errores e incidencias que ponen en riesgo la seguridad del paciente. - Ejerce la autoridad de manera resolutiva y respetuosa al mismo tiempo. Actúa con coraje y valentía al enfrentarse a los retos. - Se muestra humilde, cercano y accesible. Actúa de forma coherente, transparente, leal y ejemplar. - Reconoce los logros de los demás y muestra una disposición para aprender, especialmente de los errores.
C 6	<p style="text-align: center; background-color: #004a7c; color: white; margin: 0;">Comunicarse con eficacia</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establece y potencia estrategias y canales de comunicación que faciliten la cercanía, la colaboración y la transparencia en la organización. - Utiliza la comunicación de forma efectiva para resolver conflictos y reforzar el compromiso entre áreas o equipos. - Comunica con frecuencia, claridad y sinceridad, escucha activamente y da y pide feedback. - Comparte la información rápidamente y si no puede hacerlo explica las razones.

Gerente

Código	Nombre Competencia/Comportamientos nivel de competencia (1/2)	
Responsabilidad social		
C7	<ul style="list-style-type: none"> ‘- Lidera y gestiona bajo estándares comúnmente aceptados de buen gobierno, transparencia y sostenibilidad. - Evalúa el impacto social de las actuaciones e insiste y se preocupa por garantizar el máximo retorno a la sociedad de la inversión y el gasto sanitario. - Fomenta proactivamente la colaboración institucional y organizativa para la mejora del bienestar colectivo. Construye vínculos firmes con su comunidad de influencia para reforzar las relaciones de confianza y de cooperación. - Impulsa la utilización sostenible de los recursos y la protección de la biodiversidad, así como contribuye a la lucha contra el cambio climático, promoviendo la minimización de impactos procedentes de las actividades de su organización. - Promueve actuaciones que garanticen el bienestar de los profesionales en el desempeño de sus funciones. 	
Escuchar, conocer y entender al paciente y a su entorno		
C8	<ul style="list-style-type: none"> ‘- Promueve y apoya todo tipo de iniciativas y mejoras que potencien la capacidad organizativa para conocer y entender mejor al paciente y a su entorno. Fomenta las alianzas con las Asociaciones de Pacientes, con Organizaciones no Gubernamentales, y demás grupos de interés. - Es consciente y conoce las necesidades de la población de influencia de su organización. - Fomenta el compromiso de los profesionales para que éstos actúen teniendo en cuenta las necesidades emocionales de los pacientes y familiares al ofrecer la mejor atención clínica. - Interviene en los conflictos que surgen entre los profesionales y los pacientes armonizando las perspectivas y necesidades respectivas. 	
Humanizar la atención y el cuidado		
C9	<ul style="list-style-type: none"> - Considera la humanización de la atención y los cuidados un valor esencial del sistema y lo integra como eje de su gestión. - Impulsa, planifica, coordina y hace seguimiento periódico de acciones y programas de mejora en materia de humanización de la actuación y de los cuidados del paciente. - Identifica necesidades de mejora en las que confluyen las inquietudes de pacientes y profesionales y adopta medidas e iniciativas para darles respuesta efectiva. 	
Facilitar la participación y respetar la autonomía del paciente		
C10	<ul style="list-style-type: none"> ‘- Trabaja en el desarrollo de un modelo organizativo más transparente y abierto al paciente, construyendo canales y escenarios que lo hagan factible y viable. - Contribuye a la sensibilización, difusión y materialización de compromisos con el paciente y con la sociedad relacionados con la participación y la autonomía del paciente. - Vela por el respeto a la autonomía y la participación del paciente, y por la conciliación entre ambos objetivos y el de su seguridad. 	
Mejorar en beneficio de la sociedad		
C11	<ul style="list-style-type: none"> - Incorpora la mejora continua y la innovación como ejes organizativos y estratégicos, trascendiendo su consideración como meros proyectos o procesos internos. - Fomenta la creación de una cultura de innovación y aprendizaje que incluya a todos los profesionales. - Practica de forma periódica la revisión crítica del funcionamiento de la organización y pone en marcha iniciativas para anticiparse y dar respuesta a las necesidades de la Sociedad en materia de salud. - Se preocupa por desarrollar, potenciar y reconocer las capacidades de los profesionales de su organización. 	
Autocontrol y resistencia al estrés		
C12	<ul style="list-style-type: none"> ‘- Conoce e identifica sus emociones y sabe cómo gestionarlas adecuadamente. - Su experiencia, madurez y práctica en el afrontamiento activo de situaciones de presión o de crisis le permiten una óptima adaptación a sus funciones, llegando a reducir los factores percibidos como ansiógenos o amenazadores. - Se muestra resiliente y fomenta la creación de una cultura resiliente. - Tiene la capacidad para liderar con una visión optimista que le permite ver oportunidades donde otros ven adversidades y la habilidad de generar pasión, optimismo y entusiasmo en los colaboradores. - No toma decisiones apresuradas, si es posible reflexiona previamente. No paraliza la toma de decisiones por esperar a tener toda la información posible. Toma las decisiones, de forma juiciosa, en el momento adecuado y con la información disponible. - Se muestra flexible y es capaz de aceptar distintos puntos de vista. - Evita el juicio emocional. Analiza el efecto a largo plazo de cada decisión y no sólo su impacto inmediato. - Asume que el ejercicio de su responsabilidad tiene un carácter contingente y que el marco de actuación es complejo, sin que ello afecte a su compromiso con los profesionales y la organización. 	