



HPN

Hospital Provincial Neuquén

■ Dr. Eduardo Castro Rendon ■

MEDICO CLINICO (MIC)

DESCRIPCIÓN DE PUESTO Y PERFIL

2017

Autores:

Tec. Salazar Noelia

Lic. Micci Laura

Colaboradores:

Dr. Molini Walter



Descripción del puesto de trabajo

Nombre del puesto de trabajo

Medico Clínico

Definición del puesto

El Médico Clínico debe estar capacitado para realizar la atención integral del paciente adulto con criterio clínico en la promoción, prevención y rehabilitación de la salud, permitiendo garantizar en forma responsable y ética la continuidad de la atención, facilitando la intervención de otros especialistas y la articulación entre diferentes niveles del sistema para lograr diagnósticos correctos y tratamientos adecuados.

Funciones y responsabilidades

- Realizar la atención directa y continuada del paciente internado, tomando las decisiones necesarias diagnósticas y terapéuticas como también en la información que se brinda al paciente y familiares sobre el cuadro clínico, evolución diaria y pronóstico.
- Tener una actitud profesional centrada y comprometida con el paciente.
- Tener juicio crítico en la toma de decisiones, en la incorporación de información, tener conceptos clave de medicina basada en evidencia y/o metodología de la investigación.
- Realizar la revisión permanente del auto desempeño, análisis sistemático del error como oportunidad de aprendizaje, en la resolución de los disensos y controversias.
- Desarrollar actividades docentes en la formación del equipo de salud y en la educación para la salud en la comunidad.
- Poseer criterios sanitarios indispensables para el fortalecimiento de la red y el sistema, propiciando el equilibrio entre los diferentes tipos y niveles de atención, aplicando racionalidad en la utilización y administración de los recursos.



- Desarrollar actividades de investigación que permitan identificar y priorizar problemas de salud implementando el método epidemiológico para contribuir al diagnóstico y a la búsqueda de mejores intervenciones.
- Hacer uso racional y apropiado de la tecnología diagnóstica y terapéutica consciente de los costos, riesgos y beneficios, privilegiando el bienestar y la autonomía del paciente bajo el criterio de justicia social, en la administración de los recursos disponibles

Actividades y/o Tareas

- Desempeñar el rol de integrador de la asistencia, coordinando e interrelacionando el accionar de las distintas especialidades, garantizando la continuidad de la atención y facilitando la articulación entre los distintos niveles de la misma.
- Llevar adelante el método clínico para la recolección y el ordenamiento sistemático de datos a partir de la anamnesis, la exploración física y exámenes complementarios.
- Realizar Tareas asistenciales, administrativas y docentes en internación e interconsultas.
- Garantizar y realizar cobertura de guardia según disponibilidad del servicio días hábiles, fines de semana y feriados.
- Participar en la gestión y administración (planificación, organización, dirección y evaluación) de la atención del equipo de salud.
- Presentación de ateneos bibliográficos y clínicos.
- Asistencia obligatoria a las reuniones de servicio semanales.
- Atender los cuadros agudos, en el ámbito de la guardia y/o la urgencia
- Desarrollar trabajos de investigación y guías de práctica clínica.
- Realizar la atención ambulatoria directa, continuada de patologías agudas, crónicas y del examen de salud
- Realizar actividad docente dentro y fuera del Hospital (residentes, alumnos pregrado, enfermería y otras profesiones auxiliares técnicas de la medicina).



- Auto capacitación permanente asociada a la práctica asistencial y las habilidades y herramientas necesarias para satisfacerla.

Requisitos

- Las personas que ingresen a la Administración Provincial deberán cumplir los requisitos siguientes según establece el capítulo III artículo 5°, del EPCAPP.
- Medico con especialidad en Clínica Médica certificada con residencia completa
- Edad del personal ingresante hasta 40 años. (preferentemente)
- Aptitud física para el puesto. (determinada por examen Preocupacional).
- No superar un Ausentismo de 12 % anual. (En caso de concurso interno)

Adaptación

En el primer mes se espera que el Medico Clínico se adapte de buena manera al equipo de trabajo.

En el segundo y tercer mes se espera que el Medico Clínico tenga incorporados los conocimientos de patologías complejas del servicio al que depende.

Las evaluaciones serán las de uso institucional.

- Primera evaluación a los 3 meses.
- Luego cada 6 meses

Relaciones y/o Aportes

- Dependencia directa de la jefatura del servicio.
- Cumplir el horario de horas extraordinarias, cuando razones de servicio así lo requieran, con francos compensatorios o retribución extra de conformidad con las disposiciones presupuestarias o especiales que se



dicten al efecto; según establece EPCAPP.

- En caso de no asistir a la jornada laboral, avisar en las primeras dos horas del día al jefe del servicio.
- Deberes y obligaciones, EPCAPP.
- Manual de inducción de HPN.

Perfil

COMPETENCIAS GENERALES

Compromiso

Capacidad para sentir como propios los objetivos y valores de la organización y cumplir con las responsabilidades laborales, y organizacionales, demostrando preocupación por trabajar con precisión y calidad, con el fin de contribuir al cumplimiento de los valores y a la consecución de los objetivos organizacionales. Capacidad para apoyar e instrumentar decisiones que favorezcan el logro de los objetivos comunes y superar obstáculos que interfieran en el logro de los mismos. Requiere adherir a los valores y respetar las normas de la organización.

Definición

Demuestra habilidad y disposición para alinear su conducta con los valores, prioridades y objetivos de la organización. Cumple tanto con los plazos como con la calidad requerida y aspirando alcanzar el máximo resultado posible.

Establece para sí, objetivos de alto desempeño, superiores al promedio y trabaja para alcanzarlos con éxito.

Recibe el reconocimiento por su desempeño y por la productividad obtenida en los diferentes ámbitos en que se desenvuelve.

Comportamientos esperados

Participa activamente en la definición de la visión, misión, valores y estrategias



de la organización y genera en otros la capacidad de sentirlos como propios.

Demuestra respeto por los valores de la organización y con su accionar ecuánime propicia e invita a otros a imitar su ejemplo.

Cumple con sus responsabilidades laborales y organizacionales, y con los objetivos fijados superando los resultados esperados para su puesto de trabajo.

Encuentra satisfacción en el trabajo que realiza, cuando analiza, elabora e implementa soluciones que permiten mejorar los tiempos y la calidad en el mismo.

Es un referente entre sus colegas y personal de la organización por su responsabilidad, trabajo, desempeño y productividad.

Adaptabilidad al cambio

Es la capacidad para adaptarse y avenirse a los cambios, modificando si fuese necesario su propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nueva información, o cambios del medio, ya sean del entorno exterior, de la propia organización, del usuario o de los requerimientos del trabajo en sí.

Transformar las debilidades en fortalezas y potenciar estas últimas en pos de la consecución de las metas y los objetivos organizacionales.

Definición

Adapta tácticas y objetivos para afrontar una situación o solucionar problemas. Revisa y evalúa sistemáticamente las consecuencias positivas y/o negativas de las acciones pasadas para agregar valor a la nueva solución. Cambia su forma de actuar de manera rápida mostrando una estrategia a seguir.

Comportamientos esperados

Promueve en otros la habilidad para identificar, comprender e interpretar rápidamente los cambios producidos en el entorno organizacional.



Detecta y aprovecha las oportunidades del entorno en beneficio de los procesos de su incumbencia.

Conoce las capacidades de sus equipos de trabajo por lo que puede guiarlos para que se adapten a las nuevas necesidades.

Promueve cambios de procesos, servicios o relaciones de acuerdo con lo que requieran las nuevas situaciones.

Propone y aplica acciones con la pretensión de transformar los procesos deficitarios en procesos fortalecidos, aprovechando una interpretación anticipada de las tendencias en juego.

Integridad

Capacidad para obrar con rectitud y honestidad. Capacidad para conducirse de acuerdo con los valores departamentales y profesionales.

Capacidad para actuar en consonancia con lo que cada uno dice o considera importante. Incluye comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente. Las acciones son congruentes con lo que dice.

Definición

Respeto y trabaja en concordancia con los valores institucionales, departamentales y profesionales y promueve en otros a actuar de esa manera.

Cuando las técnicas o procedimientos que se realizan no garantizan un cuidado seguro, propone y/o decide, según su nivel de incumbencia, modificarlas, aun cuando esto genere descontento en algunos integrantes.

Reconoce y asume, sin reparo los errores cometidos y actúa en consecuencia, modificando la conducta. Pugna consigo para no volver a cometerlos.

Es considerado un referente en todo el ámbito organizacional en materia de integridad.



Comportamientos esperados

Actúa en concordancia con los valores organizacionales, departamentales y profesionales. Fomenta e inculca en otros el respeto por estos valores.

Reconoce sin reparos sus errores y rectifica su conducta en función de repararlos y no volver a cometerlos.

Actúa con ecuanimidad y promueve un trato justo entre la gente y los orienta en situaciones donde los valores o intereses son contradictorios o inconsistentes.

Es incorruptible, justo y seguro en la creación y/o aplicación de procesos y procedimientos dentro de la organización e insta a otros que actúen de la misma manera.

Es considerado un referente en todo el ámbito organizacional por su congruencia constante entre el decir y hacer.

Iniciativa e innovación

Es la predisposición a emprender acciones y crear oportunidades, ideando nuevas soluciones en diferentes escenarios.

Sin necesidad de un requerimiento externo.

Definición

Se anticipa a las situaciones con una visión a largo plazo; actúa para crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para los demás. Elabora planes de contingencia. Es promotor de ideas innovadoras.

Comportamientos esperados

Posee una visión de largo plazo que le permite anticiparse a los cambios internos y externos y prever alternativas de acción.

Es requerido por la organización por su aporte de creatividad y visión innovadora, que le permiten resolver situaciones muy complejas que otros no



han sabido solucionar.

Actúa preventivamente para crear oportunidades o evitar problemas potenciales no evidente para los demás.

Analiza las situaciones con profundidad y elabora planes de contingencia.

Promueve la participación y la generación de ideas innovadoras y creativas entre sus compañeros y asiste a sus colegas para que trabajen en el mismo sentido dentro de sus respectivos equipos de trabajo.

Da el ejemplo con su actitud y es el referente para todos en cuanto a tomar iniciativas para la mejora y la eficiencia.

Trabajo en equipo

Capacidad para formar parte de un grupo, colaborar con los demás y trabajar con otras áreas de la organización con el propósito de alcanzar en conjunto los objetivos organizacionales, permitiendo el intercambio de experiencias, respetando los roles y funciones de cada uno de los integrantes. Capacidad para comprender a los otros, respetar el consenso y mantener abiertos los canales de comunicación no siendo necesario ser parte de una estructura formal para ser miembro de un equipo.

Definición

Promueve el trabajo en equipo en todos los miembros de su área/sector y fomenta la cooperación con otras áreas de la organización.

Entiende que el trabajo en equipo debe permitir el intercambio de experiencias, respeto a los roles y potenciar el desarrollo de todos sus integrantes para el logro de los objetivos en común.

Se preocupa por apoyar el desempeño de otros en beneficio de objetivos organizacionales.

Colabora de forma activa con el equipo de trabajo preocupándose por llevar



proyectos a la práctica contando con la opinión y participación de sus pares.

Comportamientos esperados

Coopera en las actividades tendientes al logro de los objetivos organizacionales.

Promueve la colaboración entre áreas y sectores para la consecución de los objetivos organizacionales.

Potencia sus capacidades y colabora para que otros desarrollen las suyas y alienta a todos a obrar del mismo modo.

Trata las necesidades de otras áreas con la misma celeridad y dedicación con que trata las de su área y trabaja arduamente para el logro de los objetivos compartidos.

Es un ejemplo entre sus colegas por su capacidad de trabajo en equipo y en su área de trabajo se le reconoce por su compromiso con el trabajo en equipo.

Conocimientos Generales

- Conocimiento de medicina interna
- Conocimiento en medicina basada en evidencia
- Conocimientos epidemiológicos
- Conocimiento de las zonas sanitarias que componen el sistema de salud publico

Conocimientos Específicos

- Conocimiento en patologías complejas
- Manejo en docencia e investigación
- Tener conocimiento de EPCAPP



Competencias específicas

Tolerancia a la presión

Se trata de la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión del tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia

Definición:

Alcanza los objetivos previstos en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes imprevistos, desacuerdos, oposición y diversidad. Su desempeño es alto en situaciones de mucha exigencia.

Comportamientos esperados:

- Resuelve muy eficientemente sus tareas aun cuando convergen al mismo tiempo problemas que le exigen mayores esfuerzos.
- Actúa con flexibilidad ante situaciones límites, planteando nuevas estrategias de acción y cumpliendo, a pesar de los cambios imprevistos, los objetivos propuestos.
- Mantiene su predisposición y actitud positiva, y la trasmite a su equipo de trabajo, en aquellas ocasiones estresantes en que se enfrentan límites muy estrictos de tiempo y alta exigencia en los resultados.
- Es referente en situaciones de alta exigencia, proveyendo variedad de alternativas para el logro de la tarea y manteniendo la calidad deseada.
- Gestiona sus emociones en épocas de trabajo que requieren de mayor esfuerzo y dedicación.

Responsabilidad:

Capacidad para encontrar satisfacción en el trabajo que se realiza y en la obtención de buenos resultados. Capacidad para demostrar preocupación por trabajar con precisión y calidad, con el fin de contribuir al cumplimiento de los valores y a la consecución de los objetivos hospitalarios y departamentales. Capacidad para respetar las normas establecidas en el ámbito hospitalario.



Definición:

Cumple con los plazos establecidos en la calidad requerida, preocupándose por lograr los objetivos sin necesidad de recordatorios o consignas especiales.

Comportamientos esperados:

- Trabaja arduamente e insta a otros a trabajar para el logro de los objetivos del servicio.
- Encuentra satisfacción cuando realiza una tarea con buenos resultados.
- Fomenta dentro de su área/sector la satisfacción por la obtención de buenos resultados a través de acciones individuales y conjuntas.
- En algunas oportunidades implementa mejoras sugeridas, en su desempeño e intenta optimizar los tiempos en la realización de las actividades para el logro de resultados.
- Es un referente en materia de responsabilidad en su área/sector de trabajo.

Toma de decisiones

Capacidad para analizar diversas variantes u opiniones, considerar las circunstancias existentes, los recursos disponibles y su impacto en la organización, para luego seleccionar la alternativa más adecuada, con el fin de lograr el mejor resultado en función de los objetivos organizacionales. Implica capacidad para ejecutar las acciones con calidad, oportunidad y conciencia acerca de las posibles consecuencias de la decisión tomada.

Definición:

Resuelve en tiempo y forma problemas de gran relevancia para su área, gracias a la determinación que demuestra en las acciones a seguir.

Comportamientos esperados:

- Toma decisiones mediante el desarrollo de opciones viables y convenientes, que consideran las circunstancias existentes, los recursos disponibles y su impacto en la organización.
- Genera opciones múltiples frente a cada situación a resolver, y especialmente en momentos críticos para la organización.



Hospital Provincial Neuquén
"Dr. Eduardo Castro Rendón"
Departamento de Recursos Humanos
Imicci@hospitalneuquen.org.ar
Buenos Aires 450 Neuquén
Tel/ Fax: 4490865 – Int. 393

- Aplica y promueve el mecanismo de selección de opciones establecido, para obtener el mejor resultado, desde diversos puntos de vista en función de los objetivos organizacionales.
- Ejecuta y supervisa las opciones elegidas con viabilidad y factibilidad.



Anexo

COMPETENCIAS CARDINALES

COMPROMISO:

Capacidad para sentir como propios los objetivos y valores de la organización y cumplir con las responsabilidades laborales, y organizacionales, demostrando preocupación por trabajar con precisión y calidad, con el fin de contribuir al cumplimiento de los valores y a la consecución de los objetivos organizacionales. Capacidad para apoyar e instrumentar decisiones que favorezcan el logro de los objetivos comunes y superar obstáculos que interfieran en el logro de los mismos. Requiere adherir a los valores y respetar las normas de la organización.

GRADO	DEFINICIÓN	COMPORTAMIENTOS ESPERADOS
A	<p>Demuestra habilidad y disposición para alinear su conducta con los valores, prioridades y objetivos de la organización. Cumple tanto con los plazos como con la calidad requerida y aspirando alcanzar el máximo resultado posible.</p> <p>Establece para sí, objetivos de alto desempeño, superiores al promedio y trabaja para alcanzarlos con éxito.</p> <p>Recibe el reconocimiento por su desempeño y por la</p>	<ul style="list-style-type: none">• Participa activamente en la definición de la visión, misión, valores y estrategias de la organización y genera en otros la capacidad de sentirlos como propios.• Demuestra respeto por los valores de la organización y con su accionar ecuánime propicia e invita a otros a imitar su ejemplo.• Cumple con sus responsabilidades laborales y organizacionales, y con los objetivos fijados superando los resultados esperados



	<p>productividad obtenida en los diferentes ámbitos en que se desenvuelve.</p>	<p>para su puesto de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none">• Encuentra satisfacción en el trabajo que realiza, cuando analiza, elabora e implementa soluciones que permiten mejorar los tiempos y la calidad en el mismo.• Es un referente entre sus colegas y personal de la organización por su responsabilidad, trabajo, desempeño y productividad.
B	<p>Demuestra habilidad para alinear su conducta con los valores, prioridades, y objetivos de la organización en su conjunto.</p> <p>Cumple con los plazos preestablecidos y con la calidad requerida, preocupándose para lograr los objetivos sin necesidad de recordatorios o consignas especiales, atento a lo que los compañeros requieran sin descuidar sus propias tareas. Se fija objetivos de alto desempeño y se esfuerza por cumplirlos.</p> <p>Recibe el reconocimiento de colegas y otros miembros de</p>	<ul style="list-style-type: none">• Cumple con la visión, misión y valores de la organización y genera en otros la capacidad de sentirlos como propios.• Demuestra respeto por los valores de la organización y fomenta en otros la adhesión a los mismos.• Cumple con sus responsabilidades laborales y con los objetivos fijados, se esfuerza por superar los resultados esperados para su puesto.• Encuentra satisfacción cuando en el trabajo que realiza puede implementar soluciones sugeridas para



	<p>la organización por su desempeño y productividad en el desarrollo de los procesos de su área de competencia.</p>	<p>optimizar los tiempos y la calidad en la realización del mismo.</p> <ul style="list-style-type: none">• Es un referente en su área y en el ámbito de su institución por su desempeño y obtención de resultados esperados en los procesos de su competencia.
C	<p>Se esfuerza en forma permanente para alinear su conducta con los valores, prioridades y objetivos de la organización.</p> <p>Cumple con los plazos establecidos en la calidad requerida, preocupándose por lograr los objetivos sin necesidad de recordatorios o consignas especiales.</p> <p>Recibe reconocimiento de colegas por el desempeño en su área de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Cumple con los lineamientos fijados para el área o sector de trabajo y genera en todos sus integrantes la capacidad de sentirlos como propios.• Manifiesta respeto por los valores de la organización e insta a otros a adherir a los mismos.• Cumple con sus responsabilidades laborales y los objetivos fijados.• Encuentra satisfacción cuando realiza una tarea, implementa mejoras sugeridas e intenta optimizar los tiempos y la calidad requerida.• Es un referente en su sector y/o en su ámbito más cercano por su trabajo, desempeño y



		productividad.
D	<p>Cumple con sus obligaciones haciendo lo esperado para su puesto. Se interesa por los objetivos comunes, siempre y cuando no interfieran con sus propios intereses y beneficios.</p> <p>Cumple los plazos tomando todos los márgenes de tolerancia previstos y la calidad mínima necesaria para cumplir el objetivo fijado sin comprender el resultado del conjunto.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Cumple con los lineamientos y objetivos fijados para su puesto de trabajo.• Manifiesta respeto por los valores de la organización.• Cumple con las responsabilidades laborales.• Realiza su trabajo pero es necesario recordarle los tiempos de entrega de los mismos.• Desempeña sus tareas con la calidad solicitada, pero no busca nuevas formas para optimizarla y/o superarla.• Es un referente entre sus pares por realizar de manera correcta y con destreza las técnicas y procedimientos que su puesto requiere.
E	<p>Tiene dificultad para apropiarse de los objetivos y valores de la organización.</p> <p>Demuestra escaso interés en cumplir con los compromisos y responsabilidades laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo.• No evidencia adhesión a los objetivos ni a los valores institucionales.• Muestra escaso interés por buscar formas de optimizar su desempeño y encontrar



		<p>soluciones a pequeños problemas que se le presentan.</p> <ul style="list-style-type: none">• Presenta una actitud negativa frente a las soluciones propuestas para mejorar los tiempos y la calidad en la ejecución de las tareas.• Cumple las directivas y realiza su tarea sin esforzarse por superar los resultados esperados para su puesto de trabajo.• Prioriza sus propios intereses y beneficios antes que los institucionales.• No es un referente para sus compañeros.
--	--	--

ADAPTABILIDAD AL CAMBIO:

Es la capacidad para adaptarse y avenirse a los cambios, modificando si fuese necesario su propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nueva información, o cambios del medio, ya sean del entorno exterior, de la propia organización, del usuario o de los requerimientos del trabajo en sí.

Transformar las debilidades en fortalezas y potenciar estas últimas en pos de la consecución de las metas y los objetivos organizacionales.



GRADO	DEFINICIÓN	COMPORTAMIENTOS ESPERADOS
A	<p>Realiza adaptaciones a contextos cambiantes, medios y personas, en forma rápida y adecuada en su vida laboral. Revisa rápida y críticamente su accionar y el de sus pares poniendo en marcha cambios cuando las circunstancias lo ameriten.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Comprende los cambios que se producen en el entorno organizacional y diseña y propone estrategias que permitan su adaptación.• Se adapta con versatilidad, eficiencia y velocidad a distintos contextos, situaciones, medios y personas.• Comprende y valora puntos de vista y criterios diversos, e integra el nuevo conocimiento con facilidad.• Promueve la adaptabilidad al cambio entre sus pares y brinda asesoramiento y asistencia para que a su vez la desarrollen en sus respectivos equipos de trabajo.
B	<p>Adapta tácticas y objetivos para afrontar una situación o solucionar problemas. Revisa y evalúa sistemáticamente las consecuencias positivas y/o negativas de las acciones</p>	<ul style="list-style-type: none">• Promueve en otros la habilidad para identificar, comprender e interpretar rápidamente los cambios producidos en el entorno organizacional.



	<p>pasadas para agregar valor a la nueva solución. Cambia su forma de actuar de manera rápida mostrando una estrategia a seguir.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Detecta y aprovecha las oportunidades del entorno en beneficio de los procesos de su incumbencia.• Conoce las capacidades de sus equipos de trabajo por lo que puede guiarlos para que se adapten a las nuevas necesidades.• Promueve cambios de procesos, servicios o relaciones de acuerdo con lo que requieran las nuevas situaciones.• Propone y aplica acciones con la pretensión de transformar los procesos deficitarios en procesos fortalecidos, aprovechando una interpretación anticipada de las tendencias en juego.
C	<p>Observa la situación objetivamente y puede reconocer la validez del punto de vista de otros, utilizando dicha información de manera selectiva para modificar en ocasiones su accionar. Puede</p>	<ul style="list-style-type: none">• Identifica y comprende los cambios que se producen en el entorno organizacional.• Realiza modificaciones en los métodos de trabajo para adecuarlos a los cambios del entorno.



	<p>poner en marcha cambios en distintas situaciones cuando los mismos le son sugeridos.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Reconoce las oportunidades del entorno e intenta aprovecharlas en beneficio de los procesos de su incumbencia• Acepta propuestas de acción que permitan optimizar los procesos a su cargo y orienta su acción y la del grupo a adaptarse rápidamente a los cambios.• Promueve la integración de ideas y criterios diversos en pos de objetivos de mejora.
D	<p>Tiene escasa capacidad para instrumentar cambios y revisar críticamente su accionar. Suele aferrarse a sus propias opiniones. Siempre sigue los procedimientos. Muestra dificultad en el cambio de estrategia para conseguir resultados.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Está atento a los cambios que se producen en el entorno organizacional.• Cumple con los procedimientos establecidos, aún en medio de grandes cambios.• Optimiza la realización de algunas tareas para adecuarlas a los cambios del entorno.• Suele aceptar algunas propuestas para mejorar los procesos a su cargo.• Puede adaptar su accionar si recibe feedback adecuado y



		comprende los nuevos argumentos.
E	<p>Tiene dificultades para adaptarse y cambiar de estrategia para conseguir un resultado.</p> <p>No modifican sus objetivos cuando percibe complicaciones para conseguirlos. Se encierra en sus planteamientos y creencias.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Le resulta difícil y se resiste a incorporar ideas o criterios distintos y a estar actualizado e informado• No logra comprender en tiempo y forma los cambios producidos en el entorno organizacional.• No detecta las oportunidades del entorno. Es rígido ante la necesidad de adaptarse a los cambios• Le falta de disposición para adaptarse a situaciones medios, personas, contextos o ámbitos cambiantes.

INTEGRIDAD:

Capacidad para obrar con rectitud y honestidad. Capacidad para conducirse de acuerdo con los valores departamentales y profesionales.



Capacidad para actuar en consonancia con lo que cada uno dice o considera importante. Incluye comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente. Las acciones son congruentes con lo que dice.

GRADO	DEFINICIÓN	COMPORTAMIENTOS ESPERADOS
A	<p>Respeta y trabaja en concordancia con los valores institucionales, departamentales y profesionales y promueve en otros a actuar de esa manera.</p> <p>Cuando las técnicas o procedimientos que se realizan no garantizan un cuidado seguro, propone y/o decide, según su nivel de incumbencia, modificarlas, aun cuando esto genere descontento en algunos integrantes.</p> <p>Reconoce y asume, sin reparo los errores cometidos y actúa en consecuencia, modificando la conducta.</p> <p>Pugna consigo para no volver a cometerlos.</p> <p>Es considerado un referente en todo el</p>	<ul style="list-style-type: none">• Actúa en concordancia con los valores organizacionales, departamentales y profesionales. Fomenta e inculca en otros el respeto por estos valores.• Reconoce sin reparos sus errores y rectifica su conducta en función de repararlos y no volver a cometerlos.• Actúa con ecuanimidad y promueve un trato justo entre la gente y los orienta en situaciones donde los valores o intereses son contradictorios o inconsistentes.• Es incorruptible, justo y seguro en la creación y/o aplicación de procesos y procedimientos dentro de la organización e insta a otros que actúen de la misma manera.• Es considerado un referente en todo el ámbito organizacional por su congruencia constante entre el decir y hacer.



	ámbito organizacional en materia de integridad.	
B	<p>Trabaja en concordancia con los valores organizacionales, departamentales y profesionales e insta a otros a actuar de la misma manera.</p> <p>Advierte rápidamente la necesidad de generar modificaciones en los procedimientos y sugiere modificaciones, aun cuando esto genere descontento en algunos integrantes.</p> <p>Reconoce y asume los errores cometidos y actúa en consecuencia, modificando la conducta.</p> <p>Es considerado por sus colegas, un referente en materia de integridad.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Orienta sus acciones en función de los valores organizacionales, departamentales y profesionales. Insta a otros a respetar estos valores.• Reconoce sus errores y rectifica su conducta para repararlos.• Actúa con ecuanimidad en el trato con los demás y orienta a otros en situaciones donde los valores o intereses son contradictorios o inconsistentes.• Aplica y propone procesos y procedimientos de trabajo seguros e insta a otros actúen de la misma manera.• Es considerado un referente entre sus colegas por sostener una conducta congruente entre el decir y hacer.
C	<p>Trabaja en concordancia con los valores organizacionales.</p> <p>Propone, dentro del</p>	<ul style="list-style-type: none">• Trabaja respetando los valores y buenas prácticas profesionales e intenta ser concordante con valores



	<p>equipo, modificaciones en los procedimientos que no garantizan la seguridad.</p> <p>Reconoce ante su equipo los errores cometidos.</p>	<p>organizacionales, departamentales.</p> <ul style="list-style-type: none">• Destaca ante otros la importancia de respetar los valores organizacionales.• Actúa con ecuanimidad en el trato con los miembros de su equipo y reconoce ante ellos sus errores.• Aplica procesos y procedimientos de trabajo seguros e insta a otros actúen de la misma manera.• Es reconocido por actuar en todo momento de manera congruente con lo que expresa.
D	<p>Refiere trabajar en concordancia con los valores institucionales, departamentales y profesionales</p> <p>Acepta sugerencias para modificar los procedimientos que no garantizan la seguridad</p> <p>Suele reconocer errores cometidos o sentimientos negativos y puede expresarlos ante otros.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Trabaja respetando valores y buenas prácticas profesionales.• Mantiene una relación de respeto y consideración con sus compañeros• Suele expresar los sentimientos negativos y errores cometidos.• Realiza sus tareas de acuerdo con los procedimientos y procesos que se le exigen.• Actúa consecuentemente con lo que dice
E	<p>Tiene dificultades para</p>	<ul style="list-style-type: none">• Se guía por los valores y principios



	<p>trabajar de acuerdo a los valores y principios organizacionales.</p> <p>No es coherente en su accionar, ni se guía por criterios profesionales y éticos.</p>	<p>institucionales siempre y cuando no contradigan sus propios intereses.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No realiza su trabajo ni guía el de los demás de acuerdo con las buenas prácticas profesionales. • Realiza los procedimientos guiado por sus propios criterios. • Oculta errores propios o de su equipo. • Su actuación no es consecuente con lo que dice.
--	---	---

INICIATIVA E INNOVACIÓN:

Es la predisposición a emprender acciones y crear oportunidades, ideando nuevas soluciones en diferentes escenarios.

Sin necesidad de un requerimiento externo.

GRADO	DEFINICIÓN	COMPORTAMIENTOS ESPERADOS
A	<p>Se anticipa a las situaciones con una visión a largo plazo; actúa para crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para los demás. Elabora planes de contingencia. Es promotor de ideas innovadoras.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Posee una visión de largo plazo que le permite anticiparse a los cambios internos y externos y prever alternativas de acción. • Es requerido por la organización por su aporte de creatividad y visión innovadora, que le permiten resolver situaciones muy complejas que otros no han



		<p>sabido solucionar.</p> <ul style="list-style-type: none">• Actúa preventivamente para crear oportunidades o evitar problemas potenciales no evidente para los demás.• Analiza las situaciones con profundidad y elabora planes de contingencia.• Promueve la participación y la generación de ideas innovadoras y creativas entre sus compañeros y asiste a sus colegas para que trabajen en el mismo sentido dentro de sus respectivos equipos de trabajo.• Da el ejemplo con su actitud y es el referente para todos en cuanto a tomar iniciativas para la mejora y la eficiencia.
B	<p>Se adelanta y prepara para los acontecimientos que puedan ocurrir en el corto plazo. Crea oportunidades o minimiza los problemas potenciales. Es capaz de evaluar las principales consecuencias de una decisión a largo plazo. Es ágil en la respuesta a los cambios. Aplica distintas</p>	<ul style="list-style-type: none">• Promueve un estilo de gestión y de vinculación con el medio dinámico y creativo, brindando asistencia a su gente para que trabaje con el mismo enfoque.• Planifica cursos de acción o emprendimiento que se anticipa a lo que sucederá o se requerirá en el mediano plazo.• Es capaz de evaluar las



	formas de trabajo con una visión de mediano plazo.	<p>principales consecuencias de una decisión a largo plazo si cuenta con la información y el tiempo necesario.</p> <ul style="list-style-type: none">• Promueve entre sus pares la participación en acciones y evaluaciones preventivas.
C	Toma decisiones en momentos de crisis, tratando de anticiparse a las situaciones que puedan surgir. Tiene distintos enfoques para enfrentar un problema.	<ul style="list-style-type: none">• Idea y lleva a cabo soluciones novedosas para problemas de gestión.• Toma decisiones en momento de crisis tratando de anticiparse a las situaciones problemáticas que podrían surgir en el corto plazo.• Genera habituales espacios de discusión y herramientas que promueven el desarrollo de nuevas ideas, consulta opiniones y establece mecanismos concretos para la promoción de la mejora continua, la creatividad y la innovación en su campo de acción.• Es consultado por sus pares en casos que requieran su capacidad de decidir y analizar problemas.



D	<p>Aborda oportunidades o problemas del momento. Reconoce las oportunidades que se presentan, o bien actúa para materializarlas.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Aprovecha cada ocasión para implantar una mejora, resolver cuestiones que se le ponen a consideración y generar espacios para la comunicación interna.• Puede plantear mejoras o soluciones a problemas sencillos, y a otros que no lo son cuando cuenta con el tiempo y el asesoramiento adecuados.• Implementa las propuestas sugeridas por pares o superiores con celeridad y eficiencia.• Percibe la necesidad de dar nuevas respuestas ante problemas atípicos, y se esfuerza por brindarlas a tiempo.
E	<p>Tiene dificultades para prever potenciales problemas o detectar oportunidades a mediano o largo plazo, y para instrumentar acciones al respecto.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Ante situaciones de crisis se siente abrumado y no toma decisiones, delegando la responsabilidad o ignorando la situación a la espera de que se resuelva solo.• Trabajo con mecanismos conocidos y rutinarios.



		<ul style="list-style-type: none"> • Prefiere moverse de acuerdo con pautas establecidas y en ámbitos conocidos, sin que se le exija aporte personal o la generación de cambios. • No hace más de lo esperado en el puesto de trabajo. Demanda una supervisión constante en sus tareas.
--	--	---

TRABAJO EN EQUIPO:

Capacidad para formar parte de un grupo, colaborar con los demás y trabajar con otras áreas de la organización con el propósito de alcanzar en conjunto los objetivos organizacionales, permitiendo el intercambio de experiencias, respetando los roles y funciones de cada uno de los integrantes. Capacidad para comprender a los otros, respetar el consenso y mantener abiertos los canales de comunicación no siendo necesario ser parte de una estructura formal para ser miembro de un equipo.

GRADO	DEFINICIÓN	COMPORTAMIENTOS ESPERADOS
A	<p>Promueve el trabajo en equipo en todos los miembros de su área/ sector y brinda su cooperación a otras áreas de la organización.</p> <p>Trabaja, incluso en forma anónima para el logro de los objetivos organizacionales, considerando más relevante</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabaja con compromiso para el logro de los objetivos organizacionales, favoreciendo el intercambio entre áreas/sectores. • Potencia sus capacidades y genera oportunidades para que otros desarrollen las suyas y alienta a todos a obrar



	<p>los objetivos del conjunto que los personales.</p> <p>Comprende que un equipo de trabajo debe ser una unidad y no la suma de individualidades, entendiendo que existe un condicionamiento mutuo.</p> <p>Se esfuerza por maximizar las capacidades y aprovechar el potencial individual, para mejorar al equipo en su conjunto.</p>	<p>del mismo modo</p> <ul style="list-style-type: none">• Demuestra y comparte sus capacidades con el propósito de alcanzar las metas organizacionales de corto, mediano y largo plazo, apoyando a todas las áreas que forman parte de la organización.• Es considerado un referente en la organización en lo que respecta a trabajo en equipo.
B	<p>Promueve el trabajo en equipo en todos los miembros de su área/sector y fomenta la cooperación con otras áreas de la organización.</p> <p>Entiende que el trabajo en equipo debe permitir el intercambio de experiencias, respeto a los roles y potenciar el desarrollo de todos sus integrantes para el logro de los objetivos en común.</p> <p>Se preocupa por apoyar el desempeño de otros en beneficio de objetivos organizacionales.</p> <p>Colabora de forma activa con el equipo de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none">• Coopera en las actividades tendientes al logro de los objetivos organizacionales.• Promueve la colaboración entre áreas y sectores para la consecución de los objetivos organizacionales.• Potencia sus capacidades y colabora para que otros desarrollen las suyas y alienta a todos a obrar del mismo modo.• Trata las necesidades de otras áreas con la misma celeridad y dedicación con que trata las de su área y trabaja arduamente para el logro de los objetivos



	<p>preocupándose por llevar proyectos a la práctica contando con la opinión y participación de sus pares.</p>	<p>compartidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es un ejemplo entre sus colegas por su capacidad de trabajo en equipo y en su área de trabajo se le reconoce por su compromiso con el trabajo en equipo.
C	<p>Promueve el trabajo en equipo en todos los miembros de su área/sector de trabajo y se compromete en la búsqueda de logros compartidos.</p> <p>Privilegia el interés del grupo y valora las contribuciones de los demás, aunque tengan diferentes puntos de vista.</p> <p>Mantiene una actitud abierta para aprender de los otros, incluidos sus pares y subordinados y colabora con el crecimiento profesional de los miembros de su equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fomenta el trabajo en equipo en su área/sector. • Cooperera con personas de otros sectores de la organización con el propósito de alcanzar los objetivos fijados. • Expresa satisfacción por los éxitos de otros, pertenecientes o no al grupo inmediato de trabajo y alienta a todos a obrar del mismo modo. • Se interesa en potenciar sus capacidades y promueve el desarrollo de capacidades en otros. • Es un ejemplo por su estilo positivo de cooperación y se le reconoce en el área/sector por su espíritu de colaboración.
D	<p>Es cooperador y participa de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Colabora con personas



	<p>buen grado en el equipo.</p> <p>Se compromete intensamente, cuando le interesa o preocupa el tema en cuestión.</p> <p>Realiza la parte de trabajo que le corresponde y mantiene informados a los demás en los temas que los afectan.</p> <p>Expresa agrado ante los éxitos de sus pares.</p> <p>Trabaja de manera individual aunque reconoce las ventajas del trabajo en equipo.</p>	<p>pertenecientes a su grupo de trabajo y las mantiene informadas.</p> <ul style="list-style-type: none">• Se preocupa por las necesidades de otras áreas/sectores e interviene sólo si el tema es de su interés.• Reconoce los éxitos de los otros, pertenecientes o no al grupo inmediato de trabajo.• Se interesa por potenciar sus capacidades.• Es un ejemplo para sus compañeros por el buen trato con todas las personas.
E	<p>Actúa según sus propias responsabilidades por lo que en contadas ocasiones solicita la ayuda de otros para resolver dificultades, asimismo, le cuesta aceptar la visión de los demás.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Se limita a realizar su tarea.• Colabora con los integrantes de su grupo de trabajo y compañeros, solo cuando sus superiores se lo solicitan.• Cooperar con personas de otros sectores de la organización sólo cuando sus superiores se lo solicitan.• No reconoce los éxitos y aportes de otras personas.• No es un ejemplo para sus compañeros por su



		cooperación y buen trato con todas las personas.
--	--	--

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

RESPONSABILIDAD:

Capacidad para encontrar satisfacción en el trabajo que se realiza y en la obtención de buenos resultados. Capacidad para demostrar preocupación por trabajar con precisión y calidad, con el fin de contribuir al cumplimiento de los valores y a la consecución de los objetivos hospitalarios y departamentales. Capacidad para respetar las normas establecidas en el ámbito hospitalario.

GRADO	DEFINICIÓN	COMPORTAMIENTOS ESPERADOS
A	Desempeña las tareas con dedicación basándose en los objetivos acordados, cuidando cumplir tanto con los plazos como con la calidad requerida y aspirando alcanzar el máximo resultado posible, centrado en el apoyo recibido y prestado a sus compañeros. Su responsabilidad está por encima de lo esperado en su nivel o posición.	<ul style="list-style-type: none">• Trabaja arduamente junto a otros para el logro de los objetivos del Hospital y del servicio y/o área.• Encuentra satisfacción cuando el trabajo que realiza favorece y permite la obtención de buenos resultados tanto en los procesos de trabajo que lo involucran, como en el hospital en su conjunto.• Promueve entre los miembros del equipo, satisfacción por los resultados exitosos, producto



		<p>del trabajo individual y conjunto.</p> <ul style="list-style-type: none">• Analiza, elabora e implementa soluciones que permiten mejorar los tiempos y la calidad en la ejecución de las tareas y procesos y facilita así el logro de los objetivos organizacionales.• Es un referente en el hospital por su responsabilidad profesional.
B	<p>Cumple con los plazos preestablecidos y con la calidad requerida, preocupándose para lograr los objetivos sin necesidad de recordatorios o consignas especiales, atento a lo que los compañeros requieran sin descuidar sus propias tareas.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Trabaja arduamente y promueve el logro de los objetivos del hospital y del servicio y/o área.• Encuentra satisfacción cuando el trabajo que realiza favorece y permite la obtención de buenos resultados en todos los procesos de trabajo que lo involucran.• Fomenta en todos los actores involucrados en sus procesos de trabajo la satisfacción por la tarea realizada y por la obtención de buenos resultados producto de



		<p>acciones individuales y conjuntas.</p> <ul style="list-style-type: none">• Implementa soluciones sugeridas para mejorar su desempeño y optimizar los tiempos en la realización de sus actividades para el logro de objetivos del servicio.• Es un referente entre sus pares por su comportamiento responsable.
C	<p>Cumple con los plazos establecidos en la calidad requerida, preocupándose por lograr los objetivos sin necesidad de recordatorios o consignas especiales.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Trabaja arduamente e insta a otros a trabajar para el logro de los objetivos de su área o sector.• Encuentra satisfacción cuando realiza una tarea con buenos resultados.• Fomenta dentro de su área/sector la satisfacción por la obtención de buenos resultados a través de acciones individuales y conjuntas.• En algunas oportunidades implementa mejoras sugeridas, en su desempeño e intenta optimizar los tiempos en la realización de las actividades para el logro



		<p>de resultados.</p> <ul style="list-style-type: none">• Es un referente en materia de responsabilidad en su sector de trabajo.
D	<p>Cumple los plazos tomando todos los márgenes de tolerancia previstos y la calidad mínima necesaria para cumplir el objetivo fijado sin comprender el resultado del conjunto.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Demuestra preocupación por realizar correctamente sus tareas para contribuir a los objetivos fijados para su sector de trabajo.• Realiza su trabajo, dentro del periodo estipulado, pero es necesario recordarle constantemente los tiempos de entrega del mismo.• Expresa a sus compañeros del área o sector la satisfacción por un trabajo bien realizado.• Desempeña sus tareas con la calidad solicitada, pero no busca nuevas formas para optimizarla y/o superarla.• Solicita ayuda en situaciones que no puede manejar y lo desestabilizan tanto personal como profesionalmente.
		<ul style="list-style-type: none">• Descuida sus objetivos laborales cuando se siente



E	No ha desarrollado esta competencia.	<p>desbordado por sus obligaciones personales y/o laborales.</p> <ul style="list-style-type: none">• Muestra escaso interés por buscar formas de optimizar su desempeño y encontrar soluciones a pequeños problemas que se le presentan.• En general no cumple con los objetivos asignados.• Presenta una actitud negativa frente a soluciones propuestas para mejorar los tiempos y la calidad en la ejecución de las tareas.• No se responsabiliza por su trabajo, por ello realiza sus tareas sin la calidad requerida y/o fuera de término.
---	--------------------------------------	--

TOLERANCIA A LA PRESIÓN

Se trata de la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión del tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.



GRADO	DEFINICIÓN	COMPORTAMIENTOS ESPERADOS
A	<p>Alcanza los objetivos previstos en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes imprevistos, Desacuerdos, oposición y diversidad. Su desempeño es alto en situaciones de mucha exigencia.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Resuelve muy eficientemente sus tareas aun cuando convergen al mismo tiempo problemas que le exigen mayores esfuerzos.• actúa con flexibilidad ante situaciones límites, planteando nuevas estrategias de acción y cumpliendo, a pesar de los cambios imprevistos, los objetivos propuestos.• mantiene su predisposición y actitud positiva, y la trasmite a su equipo de trabajo, en aquellas ocasiones estresantes en que se enfrentan límites muy estrictos de tiempo y alta exigencia en los resultados.• es referente en situaciones de alta exigencia, proveyendo variedad de alternativas para el logro de la tarea y manteniendo la calidad deseada.• gestiona sus emociones en épocas de trabajo que requieren de mayor esfuerzo



		y dedicación.
B	Habitualmente alcanza los objetivos aunque esté presionado por el tiempo, y su desempeño es bueno en situaciones de mucha exigencia.	<ul style="list-style-type: none">• trabaja con determinación y perseverancia para alcanzar con eficacia objetivos difíciles.• toma decisiones dentro de su nivel de responsabilidad que requieren compromiso y esfuerzo mayores a los habituales.• trabaja con energía y mantiene alto nivel de desempeño aún en situación exigente y cambiante, con interlocutores diversos en espacios de tiempos acotados, durante jornadas intensas y prolongadas.• es un ejemplo para el servicio o departamento al cuidar las relaciones interpersonales en momentos difíciles y motivar a sus pares a obrar del mismo modo, a fin de establecer un clima laboral armónico y de alta productividad.
C	Alcanza los objetivos aunque	<ul style="list-style-type: none">• requiere de algún guía para



	<p>esté presionado, su desempeño es inferior en situaciones de mucha Exigencia.</p>	<p>organizarse, en algunas ocasiones en las que el ritmo de trabajo demanda mayores esfuerzos que lo habitual.</p> <ul style="list-style-type: none">• maneja sin inconvenientes varios problemas a la vez, logrando alcanzar sus objetivos la mayoría de las veces.• responde con una baja en su rendimiento si se siente presionado por su superior (o por las circunstancias) para la entrega del trabajo asignado.• en situaciones prolongadas de estrés, sus trabajos suele ser de baja calidad.• requiere de un supervisor más cercano cuando debe enfrentar tareas abrumadoras.
D	<p>Su desempeño se deteriora en situaciones de mucha presión, tanto sea por los tiempos o por Imprevistos de cualquier índole: desacuerdos, oposición, diversidad.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Se ofusca cuando surge una cantidad de obstáculos o problemas mayor de la que habitualmente está acostumbrado a manejar.• se desorganiza, si se siente aturdida por el volumen de trabajo.• se conduce con agresividad



		<p>cuando siente mucha presión sobre su persona para finalizar algún tipo de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none">• transmite a todo su entorno de trabajo emociones negativas, generando conflictos entre sus pares que impactan directamente en calidad no solamente de su trabajo, sino el de todo el servicio o departamento.
E	no desarrolla esta competencia	<ul style="list-style-type: none">• Actúa con enojo cuando surgen obstáculos o problemas mayores a los habituales.• se siente aturdida por el volumen de trabajo y no logra realizarlo, entorpeciendo el de sus pares.• cuando siente mucha presión no realiza ningún tipo de trabajo.• generando conflictos entre sus pares que impactan directamente en calidad no solamente de su trabajo, sino el de todo el servicio o departamento, generando malas relaciones entre sus pares.



TOMA DE DECISIONES

Capacidad para analizar diversas variantes u opiniones, considerar las circunstancias existentes, los recursos disponibles y su impacto en la organización, para luego seleccionar la alternativa más adecuada, con el fin de lograr el mejor resultado en función de los objetivos organizacionales. Implica capacidad para ejecutar las acciones con calidad, oportunidad y conciencia acerca de las posibles consecuencias de la decisión tomada.

GRADO	DEFINICIÓN	COMPORTAMIENTOS ESPERADOS
A	Anticipa y prevé el alcance y profundidad del impacto que sus decisiones pueden tener en el cumplimiento de la estrategia y los objetivos.	<p>Afronta el proceso de toma de decisiones mediante el desarrollo sistemático de opciones viables y convenientes, que consideran las circunstancias existentes, los recursos disponibles y su impacto en la organización.</p> <p>Convence a sus colaboradores de la necesidad de generar opciones múltiples frente a cada situación a resolver, y especialmente en momentos críticos para la organización.</p> <p>Establece mecanismos de selección de opciones que contemplan el mejor resultado, desde diversos puntos de vista, en función de los objetivos organizacionales.</p> <p>Controla el desarrollo de las</p>



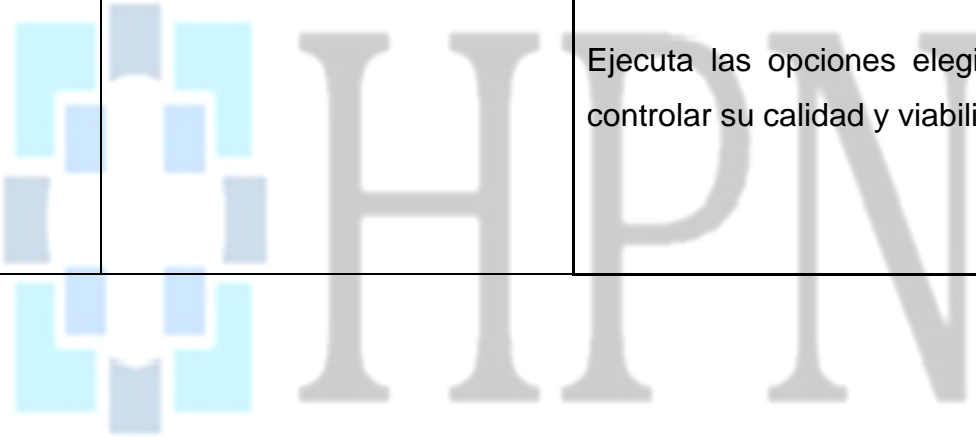
		<p>opciones elegidas para asegurarse que las mismas respetan las pautas de viabilidad y factibilidad fijadas, tomando conciencia acerca de sus consecuencias.</p>
B	<p>Resuelve en tiempo y forma problemas de gran relevancia para su área, gracias a la determinación que demuestra en las acciones a seguir.</p>	<p>Toma decisiones mediante el desarrollo de opciones viables y convenientes, que consideran las circunstancias existentes, los recursos disponibles y su impacto en la organización.</p> <p>Genera opciones múltiples frente a cada situación a resolver, y especialmente en momentos críticos para la organización.</p> <p>Aplica y promueve el mecanismo de selección de opciones establecido, para obtener el mejor resultado, desde diversos puntos de vista en función de los objetivos organizacionales.</p> <p>Ejecuta y supervisa las opciones elegidas con viabilidad y factibilidad.</p>



C	Analiza las variantes de acción teniendo en cuenta los lineamientos preestablecidos por la organización.	<p>Toma decisiones considerando las circunstancias y el impacto que tendrán en su sector de trabajo.</p> <p>Genera claras opciones frente a cada situación a resolver, y especialmente en caso de momentos críticos para su área.</p> <p>Utiliza el mecanismo de selección de opciones establecido, para obtener el mejor resultado, desde diversos puntos de vista en función de los objetivos organizacionales.</p> <p>Ejecuta con calidad las opciones elegidas.</p>
D	Realiza un adecuado análisis de la información disponible para tomar decisiones acertadas.	<p>Toma decisiones que permiten un óptimo aprovechamiento de los recursos existentes.</p> <p>Genera más de una opción frente a cada situación a resolver.</p> <p>Aplica el mecanismo de selección de opciones establecido.</p> <p>Ejecuta con los procedimientos vigentes las opciones elegidas.</p>
E	Evita, cada vez que es posible,	Al momento de seleccionar un



	<p>tomar decisiones y delega esta responsabilidad en otras personas.</p>	<p>curso de acción no evalúa las posibles consecuencias y disponibilidad de recursos.</p> <p>No logra generar claras opciones frente a situaciones a resolver, aun en el caso de cuestiones críticas para la organización.</p> <p>Aplica mecanismos de selección de opciones propios, sin tener en cuenta los objetivos organizacionales.</p> <p>Ejecuta las opciones elegidas sin controlar su calidad y viabilidad.</p>
--	--	---





CUADRO INDICADOR DE COMPETENCIAS REQUERIDAS

Competencias Cardinales	Grado A	Grado B	Grado C	Grado D	Grado E
Compromiso	X				
Adaptabilidad al cambio		X			
Integridad	X				
Iniciativa e Innovación	X				
Trabajo en equipo		X			
Competencias Específicas	Grado A	Grado B	Grado C	Grado D	Grado E
Responsabilidad		X			
Tolerancia a la presión	X				
Toma de decisiones		X			