Habilidad de ejercer control sobre la forma en que se manifiestan las emociones.



AUTOCONTROL

Autoconocimiento: amplio conocimiento y comprensión acerca de las propias fortalezas y las necesidades de desarrollo en relación con su personalidad, sus cualidades y características y ejecuta acciones consistentemente para mejorar, a partir de su relación consigo mismo/a y hacia los demás.

Comportamiento Asociado	INICIAL	INTERMEDIO	AVANZADO	DOMINANTE
Autoconocimiento	Reconoce sus fortalezas y limitaciones e identifica cómo le favorecen y/o perjudican para el logro de sus objetivos personales.	Identifica mediante el autoanálisis sus fortalezas y necesidades de desarrollo y solicita realimentación para comprender cómo esto interviene en su trabajo y su vida personal.	Potencia sus fortalezas personales al máximo, en favor de la interacción efectiva con otras personas y de la efectiva consecución de metas.	Demuestra un alto grado de introspección y autoconocimiento de sus fortalezas y debilidades personales y valora las capacidades y habilidades en los miembros de sus equipos.
	Demuestra interés por desarrollarse y toma acciones para la mejora de los aspectos de su personalidad que considera relevantes para su crecimiento.	Toma acciones para desarrollar sus áreas de mejora como consecuencia de la realimentación recibida y lo aplica en su ámbito personal y de trabajo.	Trabaja de manera oportuna y continua en la modificación de sus comportamientos y promueve el crecimiento personal en los equipos con quienes interactúa.	Direcciona las necesidades de desarrollo de las personas, con el fin de fortalecer las áreas de capacidad de los equipos.
	Efectúa un proceso reflexivo contínuo y de realimentación, tanto personal como profesionalmente, en el que solicita información a otras personas respecto a las características individuales que debe/puede mejorar.	Analiza sus características de personalidad en referencia a su interacción con otras personas, lo que lo asemeja o diferencia de otros, acepta lo que es y cambia lo que decide no ser.	Identifica su propósito personal en referencia al conocimiento de sí mismo/a, con base en la experiencia y ejecuta acciones que repercuten positivamente en su entorno cercano laboral y personal.	Orienta direcciones estratégicas de crecimiento y gestiona los recursos necesarios para fortalecer las competencias de sus equipos.

Manejo de las emociones: habilidad de ejercer control sobre la forma en que se manifiestan las emociones. Capacidad de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales en uno mismo y en los demás, de manera que puedan ser expresados adecuadamente y con afectividad, permitiendo la sana convivencia y el conocimiento de uno mismo.

Comportamiento Asociado	INICIAL	INTERMEDIO	AVANZADO	DOMINANTE
Manejo de las emociones	Tiene la capacidad de identificar y manejar sus emociones, tanto positivas como negativas, de modo que se canalicen adecuadamente.	Puede identificar las reacciones automáticas que desencadenan las emociones, se hace consciente de ellas y las controla efectivamente al interactuar con otras personas.	Enfrenta de manera asertiva y equilibrada los eventos que le generan emociones fuertes dentro de los equipos de trabajo y otras relaciones interpersonales y actúa como catalizador emocional entre las personas.	Muestra dominio propio en circunstancias apremiantes y procura favorecer en los equipos, ambientes que faciliten la adecuada expresión de las emociones y el equilibrio.
	Identifica con efectividad, las situaciones que le generan estrés, la reacción que esto le ocasiona y busca la forma de contrarrestar los efectos negativos.	Se adapta fácilmente a situaciones diversas de estrés, presión, frustración, entre otras y no permite que éstas afecten su desempeño laboral.	Demuestra neutralidad respecto a las emociones y/o personas que sabe que le afectan, de modo que puede tomar distancia de ello y desapegarse del sentimiento que le causan.	Evita que sus emociones y percepciones personales interfieran en sus funciones e imperen sobre puntos de vista o sentimientos diferentes del suyo.
	Mantiene un adecuado estado de ánimo, nivel de rendimiento y desempeño en su trabajo.	Tiene la capacidad de recuperarse rápidamente de los efectos negativos que le genera una situación o emoción y retorna a una actitud más positiva y propositiva.	Fomenta la capacidad en los grupos de volver a un estado anímico positivo después de alguna situación que socava la motivación o la moral de los integrantes.	Busca, propone y gestiona alternativas colectivas para resolver situaciones o enfrentar acontecimientos que generan algún reto o presión y favorece la recuperación emocional de los equipos luego de una crisis.

Motivación intrínseca: capacidad de motivación interior para satisfacer deseos de autorrealización y crecimiento personal. Factores o determinantes internos que incitan a una acción, activan, dirigen y mantienen la conducta para alcanzar un objetivo deseado.

Comportamiento Asociado	INICIAL	INTERMEDIO	AVANZADO	DOMINANTE
Motivación intrínseca	Es capaz de reconocer los factores o determinantes internos y personales que le impulsan a la acción en diversas circunstancias	Entiende que la motivación es una decisión suya y encuentra afinidad entre sus motivadores personales y su quehacer laboral.	Emplea su motivación interna para potenciar las fortalezas y motivaciones de los miembros del equipo.	Motiva y entrena a otras personas para que, desde el ejemplo, mantengan en sus equipos un clima de trabajo positivo, participativo y de cooperación.
	Persiste en lograr lo que se propone, poniendo interés y ejecutando tareas continuamente hasta alcanzar su cometido.	Refleja continuamente una actitud positiva, emocionalmente estable y contagiosa y trabaja para mejorar sus habilidades.	Promueve un clima laboral armonioso y procura generar resultados satisfactorios para el área de trabajo, centrándose en los aspectos positivos.	Refuerza positivamente, reconoce las acciones y resultados esperados y proporciona la retroalimentación oportuna a los miembros de su equipo, teniendo en mente la estrategia institucional.
	Activa, mantiene y dirige su energía enfocada en el objetivo, con la intención clara en la meta.	Busca cosas nuevas y nuevos retos, lo motiva el desafío y la curiosidad por adquirir conocimiento, habilidad física y reconocimiento social.	Modela comportamientos en los equipos que reflejan interés por tener autonomía, el deseo de ser mejor en algo que realmente importa y cumplir con un propósito en las acciones que emprende por el bien de otros.	Estructura el ambiente de trabajo para fomentar comportamientos productivos y desalentar a aquellos que son improductivos.

Empatía: capacidad cognitiva de percibir lo que otro puede sentir y reaccionar consecuentemente. Conectarse emocionalmente con otras personas e influir positivamente en ellas.

Comportamiento Asociado	INICIAL	INTERMEDIO	AVANZADO	DOMINANTE
Empatía	Tiene la habilidad para ponerse "en los zapatos del otro" y participar de la realidad ajena con afinidad e interés.	Asume una actitud abierta ante los sentimientos, actitudes y percepciones de otras personas respecto a su propio criterio personal y acepta las diferencias.	Promueve en los equipos con quienes interactúa conductas de afinidad afectiva que enriquecen el ambiente de trabajo.	Establece relaciones estratégicas con otras personas a partir de la comprensión de los comportamientos y emociones que median y coinciden entre ambas partes.
	Puede ver en las circunstancias y realidad del otro/a, los aspectos que difieren de los suyos y aún así demostrar validación y conexión afectiva.	Conocer sus habilidades, sus virtudes, sus defectos, sus capacidades de comunicación, cooperación e integración, en relación con otras personas y las aplica para mejorar el rendimiento productivo.	Propone un acercamiento y conexión entre las personas para potenciar la integración y cooperación de los equipos y mejorar el rendimiento en el trabajo.	Comprende las necesidades de sus equipos y procura ejecutar acciones que las apoyen o solventen.
	Demuestra una actitud comprensiva pero objetiva en la que entiende sin juzgar al otro.	Ejecuta acciones para proveer alivio o comprensión, aún ante perspectivas distintas a la suya, sin emitir juicios de valor.	Forma parte activa de los equipos de trabajo favoreciendo los espacios productivos e interactuando de manera inclusiva.	Promueve una visión integral de los procesos, a partir de las necesidades institucionales, en relación con los intereses y necesidades de las otras partes.

Actitud de aprendizaje: disposición de ánimo que orienta a la acción. Habilidad para comprender que todo lo que le sucede sirve para aprender, crecer y avanzar. Capacidad para tolerar la frustración, aprender a equivocarse y rectificar acciones con el propósito de mejorar continuamente.

Comportamiento Asociado	INICIAL	INTERMEDIO	AVANZADO	DOMINANTE
Actitud de aprendizaje	Reconoce la importancia del aprendizaje continuo y del crecimiento individual y colectivo, a partir de la capacidad, los conocimientos y la experiencia.	Actualiza con regularidad, sus conocimientos específicos, herramientas, y habilidades, mediante la observación, el estudio, el razonamiento de distintas perspectivas.	Asigna trabajos en el equipo basándose en las habilidades y áreas de especialización de cada funcionario.	Propicia y es partícipe de la construcción de conocimiento (gestión de conocimiento), a nivel institucional.
	Identifica sus dificultades para aprender cosas nuevas y toma acciones para sobrepasar sus limitaciones.	Aprende de sus errores y de igual manera no teme fracasar, ya que utiliza todo para crecer y avanzar.	Sabe manejar las fallas del equipo y propicia un ambiente de aprendizaje continuo.	Promueve entre sus colaboradores una cultura de aprendizaje continuo y facilita espacios de intercambio de conocimiento y experiencias.
	Pone en práctica los conocimientos adquiridos.	Pone su aprendizaje al servicio de sus actividades y de otras personas.	Comparte conocimientos y experiencias con el equipo de trabajo (transferencia de conocimiento), para facilitar el alcance de los objetivos de trabajo.	Vincula el aprendizaje con los requerimientos y la cultura institucional y lo pone en práctica a través de múltiples perspectivas..
		Efectúa cambios en sus comportamientos producto de lo que aprende, que producen experiencias enriquecedoras para sí y los demás.	Estimula los cambios conductuales producto del aprendizaje que se perciben en los equipos con quienes interactúa.	Diseña estrategias en los equipos, en los cuales se fomenta y refuerza el cambio conductual como manifestación del aprendizaje.