

Unidad 2. Proyección personal y profesional





AUTOCONCEPTO VS AUTOESTIMA



Autoestima

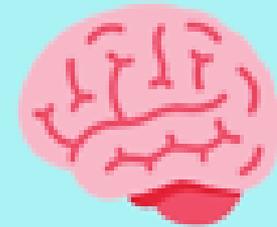
Lo que siento



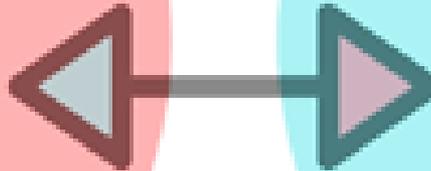
Dimensión Afectiva

Autoconcepto

Lo que pienso



Dimensión cognitiva



Autoconcepto VS Autoestima

@PsicologiaDulce



Imagen descriptiva
de sí mismo.
Capacidades y rasgos
que la persona cree
poseer.



Sentimiento valorativo
de sí mismo.
En función a los
pensamientos y
experiencias.

2.1 Conocimiento de si mismo o autoconcepto



El **autoconcepto** es la opinión, el concepto o la impresión que tenemos de sí mismos, opinión que se desarrolla a lo largo de los años. Por tanto se trata del conjunto de percepciones cognoscitivas y actitudes que las personas tenemos acerca de sí mismos.

Los individuos pueden tener diferentes tipos de autoconceptos, que cambian de vez en cuando, y que pueden, ser o no, retratos precisos de ellos mismos.

Estas creencias influyen en muchas áreas de nuestra vida, como nuestras relaciones, trabajo y autoestima.

EL AUTOCONCEPTO



Es la idea que tengo sobre mí. Las ideas que elaboro sobre mí: pienso que soy responsable, cuidadoso y bien respetuoso.

las ideas que las personas con las que interactué tienen sobre mí: ese niño es extrovertido, es empático, bastante respetuoso.

EL YO CORPORAL

Mis características físicas.

EL YO SOCIAL

La opinión que otros tienen sobre mí.



BASES DEL AUTOCONCEPTO

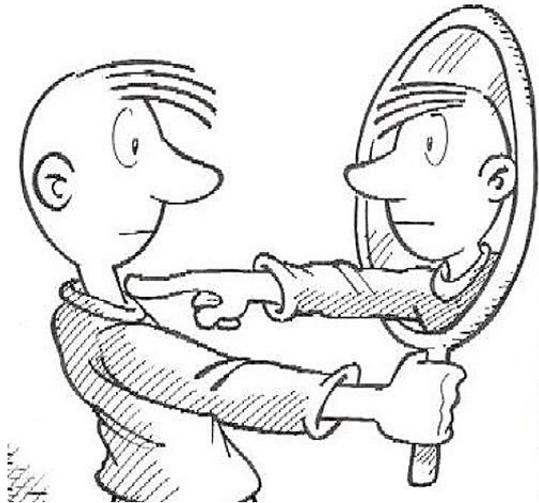
EL YO PERSONAL

Las habilidades y capacidades que identifico en mí.

EL YO MATERIAL

La valoración que doy a las cosas que poseo o adquiero.

El autoconcepto está compuesto por la percepción que uno tiene de sus capacidades, habilidades, características, cualidades y logros. Esta imagen se forma a partir de la autoevaluación de los aspectos positivos y negativos de la propia personalidad.



El autoconcepto se puede ver influenciado por la autoestima, concepto que se refiere al grado en el que uno tiene una valoración positiva o negativa hacia sí mismo. Esta se relaciona directamente con el autoconcepto, ya que la autoestima es el componente emocional de la imagen que uno tiene de sí mismo.

El autoconcepto puede ser influenciado por los demás, a través de los comentarios, opiniones y actitudes que se tienen hacia uno. Estas influencias externas pueden ser positivas o negativas, y pueden afectar la percepción que uno tiene de sí mismo.



¿Cómo mejorar el Autoconcepto?

Mejorar el autoconcepto es fundamental para la salud mental y el bienestar emocional. Aceptarse a uno mismo es la base para lograr un autoconcepto positivo. Para mejorar el autoconcepto, es importante

- ✓ Aprender a conocerse, descubriendo cuales son nuestros valores, necesidades y límites.
- ✓ También es importante aceptar los errores y aprender de ellos para mejorar, sin juzgarnos.
- ✓ Reconocer las fortalezas también es vital para aumentar el autoconcepto, así como practicar el autocuidado. Dedicarnos tiempo y cuidarnos es una buena forma de mejorar el autoconcepto.
- ✓ Finalmente, buscar apoyo es uno de los mejores consejos para mejorar el autoconcepto.



¿Cómo el Autoconcepto influye en la toma de decisiones?

El autoconcepto es una forma de ver a uno mismo, de entender quién eres y cómo te relacionas con el mundo. Esta forma de pensar y sentir influye en nuestro comportamiento y en la toma de decisiones, ya que nuestras acciones se basan en nuestra percepción de nosotros mismos.

Cuando una persona tiene una imagen positiva de sí misma, está motivada para tomar decisiones de acuerdo con sus valores y objetivos. Esto significa que pueden ser proactivos, tomar decisiones que les lleven a lograr sus metas. Por el contrario, cuando una persona tiene una imagen negativa de sí misma, está menos motivada para tomar decisiones que se alineen con sus objetivos.



AUTOESTIMA



¿Qué es la Autoestima?



- **¿A QUÉ LLAMAMOS AUTOESTIMA?**
- **El Autoestima es quererse a uno mismo y querer a los demás. Significa saber que eres valioso (a), digno (a), que vales la pena y que eres capaz, afirmando tu valor.**
- **Implica respetarte a ti mismo y enseñar a los demás a hacerlo.**

Autoestima es...

Conocerme

Aceptarme

Quererme



Lo mejor de mí

Valorarme

Cuidarme

La **autoestima** es el autoconcepto o la percepción que una persona tiene de sí misma. Es una construcción que empieza a formarse en la infancia y continúa a lo largo de toda la vida. Este autoconcepto se modifica o altera en función de las experiencias personales y del entorno en el que la persona crece y se desarrolla.



Se trata de la medida en la que alguien se aprecia, respeta y acepta a sí mismo, influyendo en su autoconcepto, su confianza y su bienestar emocional. Una autoestima saludable implica sentirse capaz, digno de amor y respeto, lo que a su vez contribuye a una mejor calidad de vida, relaciones interpersonales más satisfactorias y la capacidad de enfrentar desafíos con mayor fortaleza emocional.



Beneficios de la autoestima

Nos ayuda a conocernos mejor

Nos ayuda a aceptarnos tal y como somos

Atenderemos mejor a nuestras necesidades

Crearemos una actitud positiva con nosotros mismos

Mejora nuestras relaciones con los demás

Nos permite buscar nuestra felicidad



- ❑ La autoestima, se articula en base a tres componentes:
 - Componente cognitivo: Es el autoconcepto personal, la descripción que tiene cada uno de sí mismo en las diferentes dimensiones de su vida. Incluye la opinión que se tiene de la propia personalidad y conducta, así como las ideas, creencias, etc. sobre sí mismo.
 - Componente afectivo: Supone un juicio de valor sobre nuestras cualidades personales, la respuesta afectiva ante la percepción de uno mismo.
 - Componente conductual: Es el proceso final de la valoración anterior, que se plasma en la decisión e intención de actuar. Lógicamente, nuestras acciones vendrán muy determinadas por la opinión que tengamos de nosotros mismos y del esfuerzo que estemos dispuestos a realizar para conseguir el reconocimiento (propio y de los demás) por nuestras acciones.

COMPONENTES ESPECIFICOS DE:

La Autoestima

El amor a nosotros mismos



AUTOCONCEPTO

¿QUÉ PIENSO DE MI?

VALORATE

AUTOIMAGEN

¿CÓMO ME VEO?

AUTOABRAZATE

COMPONENTES
DE LA
AUTOESTIMA

AUTORREFUERZO

¿ME CONSIENTO?

AUTOELOGIATE

AUTOEFICACIA

¿CONFIO EN MI?

AUTOMOTIVATE

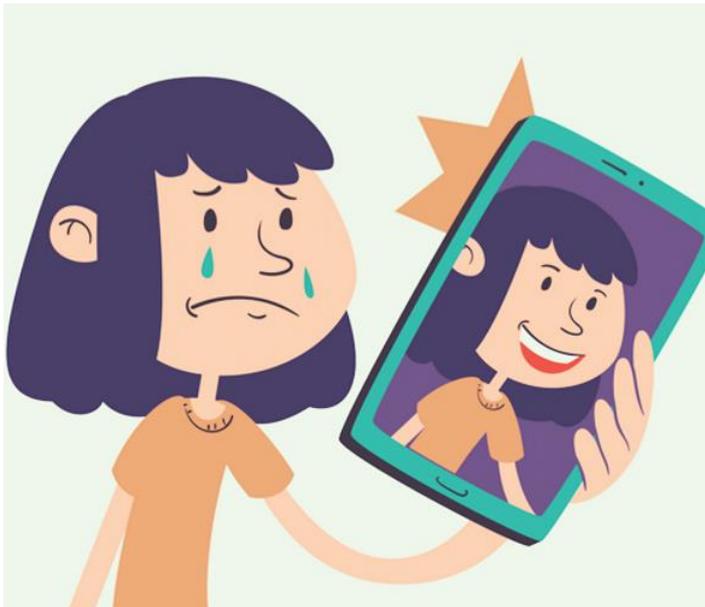
"Si realmente te agradas y te aceptas, siempre encontrarás a alguien que guste de ti y sea capaz de amarte."

Walter Riso



Tipos de autoestima

Una persona con **autoestima alta** es aquella que tiene confianza y elevado sentido del valor por sí misma. Posee fuerza de voluntad y se siente motivada y entusiasta. Desarrolla una mirada compasiva, realista y respetuosa hacia su persona y hacia los demás. Por ejemplo: un adolescente que se anima a mostrar una canción que compuso.



Una persona con **autoestima baja** es aquella que encuentra dificultades para valorar y reconocer las características que la diferencian de los demás. Posee un discurso interior negativo, poca confianza en sí misma. Por ejemplo: una niña que no juega al vóley con sus compañeros por temor a hacerlo mal.

AUTOESTIMA BAJA PASIVA

No se defiende

Sin metas

Sufrido

Triste

Complace para ser aprobado

Acomplejado

Derrotista

FRACASO

Pasivo

Se aísla

No se halla

Inseguro

Temeroso

Se ofende fácilmente

LA GENTE DE BAJA AUTOESTIMA PASIVA, NO CONOCE NI RESPETA SUS PROPIOS DERECHOS





AUTOESTIMA BAJA AGRESIVA

Criticón

Sin control

Superficial

Ofensivo

FRACASO

Inseguro

Egoísta

Agresivo

Irresponsable

Impositivo

Envidioso

**EL PRESUMIDO, ENGREÍDO O PREPOTENTE
TIENE EN REALIDAD UNA BAJA AUTOESTIMA.
NECESITA SOBRESALIR, APARENTAR
Y LLAMAR LA ATENCIÓN PARA SENTIRSE IMPORTANTE.
LA GENTE DE BAJA AUTOESTIMA AGRESIVA,
NO CONOCE NI RESPETA LOS DERECHOS
DE LOS DEMÁS.**

AUTOESTIMA MEDIANA



Timido

Irresponsable

Sale del Paso

Del Montón

Barco sin Timón

Conformista

MEDIOCRE

Indiferente

Indeciso

Metas Inconclusas

Apático

Tibio

Lo deja todo
para Mañana

Borrego

No intenta
cambiar

AUTOESTIMA ALTA

Responsable

Ama la Vida

**Piensa antes de hablar
y actuar, es asertivo**

**Se defiende
sin agredir**

**Controla su agresividad y
sus instintos**

Activo

**Acepta sus errores
y aprende de ellos**

Se Adapta

FELICIDAD

Corrige sin lastimar

Confía en sí mismo

**Se siente bien
consigo mismo**

Es Comprensivo

**Reconoce lo bueno en
los demás**

**Lleva las riendas
de su vida**



La conformación de la autoestima tiene sus cimientos en la primera infancia (influenciada por los padres y el entorno familiar). A lo largo de su vida, la persona puede trabajar sobre sus pensamientos, actitudes y prejuicios para mejorar la valoración que tiene de sí misma.

Por ejemplo: Un niño puede sentirse incómodo cada vez que tiene que resolver un problema de matemática porque no se siente apto, pero puede manifestar una gran confianza en sí mismo cuando interactúa con sus pares.



FORMAS DE PROTEGER NUESTRA AUTOESTIMA:



1. **Confróntalo. Hazlo responsable de lo que te dice.**
2. **Pregúntale sin temor: ¿Qué dijiste?**
3. **Los cobardes se retraen cuando te ven valiente y seguro de tí mismo, o quizá sea una mala comunicación que vale la pena aclarar.**

1. **Si hay algo de verdad en lo que te dice, acéptalo con madurez y pide disculpas sin sentirte humillado.**

Es de sabios reconocer errores y es de grandes pedir perdón.

Protege tu Autoestima:

1. No te comportes como mártir o víctima (pobre de mí).

2. No lo tomes como algo personal. Recuerda que la persona agresiva, tiene dentro un niño agredido, por lo tanto, tú no eres el blanco.

1. Ignóralo. Ve de quién viene.

2. No te pongas en el flechero. Nadie quiere estar cerca de gente cruel o desagradable.

9. Aprende a reírte de ti mismo.

10. No te tomes demasiado en serio.



Construcción y Reconstrucción de mi Autoestima.

1. *Vive conscientemente.*



Sé responsable de tu vida.

Trázate metas, Avanza.

Elige actividades y amigos que te hagan crecer.

Ayuda a gente necesitada.

Sube la autoestima a quienes lo necesitan.

Y TU ESPÍRITU SE LLENARÁ.

FRASES REAFIRMADORAS DEL AUTOESTIMA

@MIPSIKOMAMA

WWW.MIPSIKOMAMA.COM

TE AMO
POR SER QUIEN
ERES

CONFIÓ EN TI...
¡TU PUEDES!

ME ENCANTA PASAR
EL TIEMPO
CONTIGO

ERES
UNICO

¡EXCELENTE PROGRESO!
¡GRAN TRABAJO!

ERES GENIAL,
CADA DÍA ME
SORPRENDES

TE HAS
ESFORZADO
MUCHO

TU VALES
MUCHO



@mipsicomama

PhotoRepost

Luis no se siente capaz de alcanzar ninguna meta "importante" puesto que le parece que casi nunca consigue lo que se propone. Cada vez que tiene que hacer algo nuevo, lo inicia sin entusiasmo, con más miedo al fracaso que afán de lograr el éxito y repitiéndose interiormente frases del tipo: "*no podré*"; "*no sé porqué lo intento*"; "*todo el mundo se estará dando cuenta de lo incompetente que soy*"; "*estoy defraudando a mi familia*", ... Ante la primera dificultad suele abandonar, de manera que se refuerza el juicio negativo anterior ("*otra vez se ha demostrado que no valgo, he fallado y seguiré igual en el futuro*"). De este modo, Luis prefiere limitarse a seguir realizando las pocas cosas en las que siente seguro y evita exponerse a nuevas situaciones ante el temor a fracasar. A la vez, se repite a sí mismo que se siente un fracasado porque es incapaz de hacer nuevas cosas.

¿Qué podría cambiar Luis para aumentar su autoestima?

Actividad 1.

Realiza el **test de autoestima** y comenta tus resultados y tu opinión respecto a los resultados obtenidos (Te identificas o no te identificas).



La motivación



Interrogación didáctica

- ¿Qué es la motivación?
- ¿Cómo se relaciona la motivación con el trabajo?
- ¿Qué nos motiva a trabajar mejor?
- ¿Cómo nos podemos automotivar?
- ¿Qué nos desmotiva?
- ¿Me tienen que motivar ó me tengo que motivar?
- ¿Por qué es importante estar motivado?

¿QUÉ ES LA **MOTIVACIÓN**?



La **motivación** es como una energía interna que sentimos y que nos puede impulsar a actuar y perseguir nuestras metas y objetivos.

Es como un impulso emocional que nos anima a esforzarnos, persistir y superar obstáculos en busca de lo que deseamos.

La **motivación** puede surgir de diferentes fuentes, como el deseo de éxito, la pasión por algo que nos apasiona o la búsqueda de satisfacción personal.

Cuando estamos motivados, encontramos un propósito y sentido en nuestras acciones, y nos sentimos inspirados a dar lo mejor de nosotros mismos. La motivación nos ayuda a superar la procrastinación y nos impulsa hacia el logro y el crecimiento personal.

Existen **2** tipos de motivación



Motivación extrínseca

Motivación intrínseca

Motivación extrínseca



Es la motivación que viene desde fuera de nosotros

Suele presentarse en forma premio, tales como:



Una medalla



Dinero



Felicitación



Motivación intrínseca

Es la motivación que surge dentro de nosotros y que no se ve relacionada a alguna persona o recompensa externa como la anterior.

Podemos experimentarla cuando terminamos una tarea difícil, ayudamos a alguna persona que lo necesita o cuando practicamos un hobby que nos gusta.



¿QUE MOTIVA AL SER HUMANO?

1. **Motivos Biológicos.** Son aquellos que surgen de la necesidad de cosas que nos mantienen vivos (alimento, agua, calor, sueño, motivación sexual, etc.); son también considerados motivos primarios



2. Psicosociales: Son necesidades cuando consideramos que la felicidad y el bienestar depende de la satisfacción de dichas necesidades detectadas por la experiencia personal. Algunos pueden compartirse en todos los individuos y parecen ser natos, mientras que otros parecen ser completamente aprendidos. Ejemplos de estos motivos son: la búsqueda de estímulos nuevos, la necesidad de afiliación y la necesidad de logro.



Motivación de logro:

Lo importante para la gente que se siente motivada de esta manera es alcanzar su objetivo establecido. Lo que merece la pena es llegar a conseguirlo por el hecho mismo de lograrlo más que los beneficios que se obtengan por lograrlo.



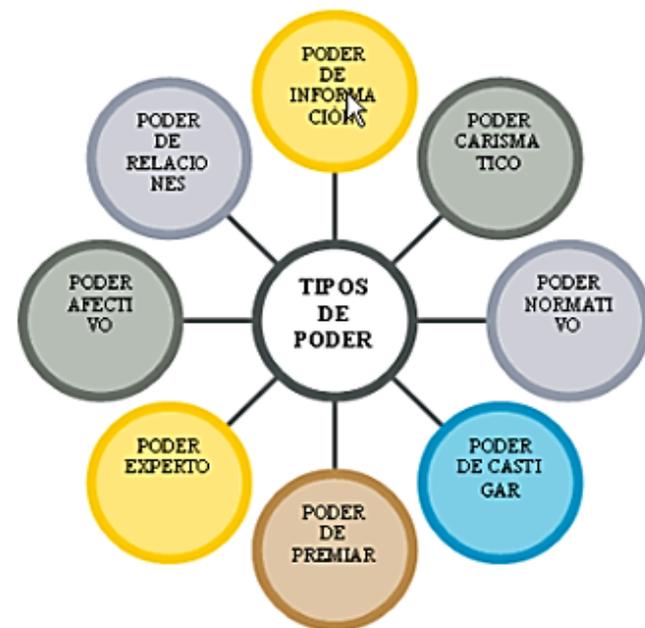
Motivación de afiliación:

En este caso destaca el componente social, lo que se busca principalmente es la unión al grupo y sentir que se forma parte de algo junto con otras personas. El ambiente agradable y colaborativo tiene más peso que las otras motivaciones.



Motivación de poder:

Lo más prioritario es lograr tener la capacidad de influir en su entorno, ya sea tanto en el comportamiento de las personas que le rodean o en modificar elementos de su alrededor a voluntad.



Motivación de competencia:

El placer de un trabajo bien hecho. Un buen resultado es lo que destaca para este tipo de motivación. El objetivo es lograr la meta pensada de tal forma que el resultado final sea excelente.



Componentes de la motivación

Para cumplir nuestras metas necesitamos superar distintos obstáculos y tener la suficiente resistencia para continuar pese a las dificultades que se nos puedan presentar en el camino.



La motivación depende de tres factores:

- **Activación**
- **Constancia**
- **Intensidad**

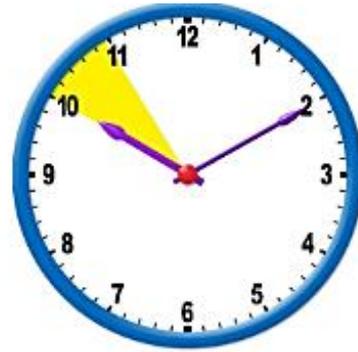
Activación

Se relaciona al motivo por el cual empezamos la tarea.

Ejemplo:

- Recordé algo **Muy bonito** lo dibujare para no olvidarlo.





Constancia

Es el esfuerzo continuo para conseguir nuestro objetivo, pese a que nos cueste lograrlo.

Ejemplo:

- Me cuestan las matemáticas, pero se que se me harán mas fáciles si repaso un poco todos los días .





Intensidad

Significa la concentración y la fuerza con la que queremos lograr nuestro objetivo.

Ejemplo:

- Estas en el ultimo tramo de una carrera y usas toda tu energía para llegar a la meta.





¡Pasos para mantener la motivación!

1. Establecer objetivos claros, simples y alcanzables.
2. Cuando ya tengas tu objetivo en mente, piensa en los pasos que tendrás que seguir para conseguirlo.
3. Ve poco a poco cumpliendo cada uno de ellos y sin darte cuenta ya habrás conseguido tu meta, motivándote aún más a continuar esforzándote y a aprender.

EL
ÉXITO 
es la **SUMA** 
DE
PEQUEÑOS
ESFUERZOS
REPETIDOS
DÍA *tras* DÍA

Análisis de la jerarquía de las necesidades de satisfacción del ser humano.



Pirámide de Maslow

Se trata de una representación de las necesidades más básicas hasta las más complejas que las personas pueden aspirar a efectuar.

El principal objetivo de la pirámide es mostrar cuáles niveles o necesidades son las más básicas y sencillas de cumplir, y la forma en que estas van escalando hasta llegar a la **autorrealización**, es decir, el pináculo de la pirámide.

La primera vez que se mostró la pirámide de Maslow fue en 1943 como parte de su teoría psicológica humanista. En los estudios de Maslow se muestra que las personas sienten motivación para llegar a sus objetivos, sin importar cuales sean, y estos se reflejan en su pirámide.



Para qué sirve una pirámide de Maslow

- 1. Jerarquiza las necesidades:** organiza las necesidades humanas en una estructura jerárquica que funciona como una guía para entender qué impulsa el comportamiento humano.
- 2. Brinda luz sobre el comportamiento:** sirve como herramienta valiosa para comprender las motivaciones individuales y grupales, por lo que ayuda a predecir el comportamiento de las personas.
- 3. Permite diseñar estrategias de motivación:** con los elementos de la pirámide de Maslow se pueden diseñar estrategias de motivación efectivas. Al abordar las necesidades en orden, pueden crearse entornos que favorezcan el **compromiso y el rendimiento.**



4. Se enfoca en el desarrollo personal y profesional: este recurso se utiliza en el desarrollo personal y profesional al destacar la importancia de satisfacer necesidades más elevadas, como la autoestima y la autorrealización. Por lo tanto, ayuda a las personas a establecer metas significativas y a buscar un propósito más allá de las necesidades básicas.

5. Ayuda a la gestión organizacional: Es útil para la gestión de recursos humanos, ya que al comprender las necesidades de los empleados, las organizaciones pueden crear entornos laborales más satisfactorios, mejorar la retención del talento y promover el bienestar general en el lugar de trabajo



Pirámide de Maslow

Jerarquía de las necesidades humanas



Ejemplos de necesidades de Maslow

1. Ejemplos de necesidades fisiológicas

- ✓ Llevar una alimentación suficiente, adecuada y saludable.
- ✓ Mantener un bienestar físico general (dormir lo necesario, realizar ejercicio, cuidar la salud mental, etc.).
- ✓ Descansar bien después y a lo largo de la jornada laboral.
- ✓ Desenvolverse en un ambiente saludable y con las condiciones sanitarias idóneas para desarrollar la vida humana.
- ✓ Laborar en condiciones ergonómicas que garanticen la comodidad de las personas.



2. Ejemplos de necesidades de seguridad

- ✓ Gozar de estabilidad laboral, económica, ambiental y social.
- ✓ Habitar espacios con protocolos de seguridad ante desastres naturales, accidentes, etc.
- ✓ Tener un sueldo y beneficios laborales o económicos que favorezcan una vida digna.
- ✓ Desenvolverse en un ambiente de confianza y seguro.

3. Ejemplos de necesidades de afiliación

- ✓ Participar en actividades laborales o recreativas que favorezcan la colaboración.
- ✓ Asistir a eventos o lugares para conocer y platicar con otras personas.
- ✓ Colaborar con distintos profesionales para discutir ideas y recibir retroalimentación.
- ✓ Convivir con familiares y amigos para dialogar o realizar alguna actividad entretenida.

4. Ejemplos de necesidades de reconocimiento

- ✓ Recibir un galardón o una mención especial que reconozca la calidad de su desempeño académico o profesional.
- ✓ Participar en programas de incentivos que premien su esfuerzo, disciplina o alta productividad.
- ✓ Escuchar un comentario positivo que señale las cualidades excepcionales de su trabajo.
- ✓ Ganar un premio económico, material o simbólico en reconocimiento a su trayectoria o rendimiento.



5. Ejemplos de necesidades de autorrealización

- ✓ Realizar actividades que promuevan su creatividad, destreza u otros talentos.
- ✓ Participar en trabajos donde pueda adquirir habilidades de liderazgo o colaboración.
- ✓ Adquirir diversos conocimientos técnicos y prácticos sobre disciplinas específicas para afinar o desempeñar nuevas profesiones u oficios.
- ✓ Contribuir en proyectos desafiantes o innovadores para aprender o aplicar ideas y conocimientos sobre algún tema.



Valores personales a cuidar y perfeccionar



LOS VALORES

Definición:

Los valores son las reglas de conducta y actitudes según las cuales nos comportamos y que están de acuerdo con aquello que consideramos correcto. Está relacionado con la propia persona, su conducta, sus sentimientos y la configuración y modelación de sus ideas.





¿Qué valores debo perfeccionar?

Valores profesionales

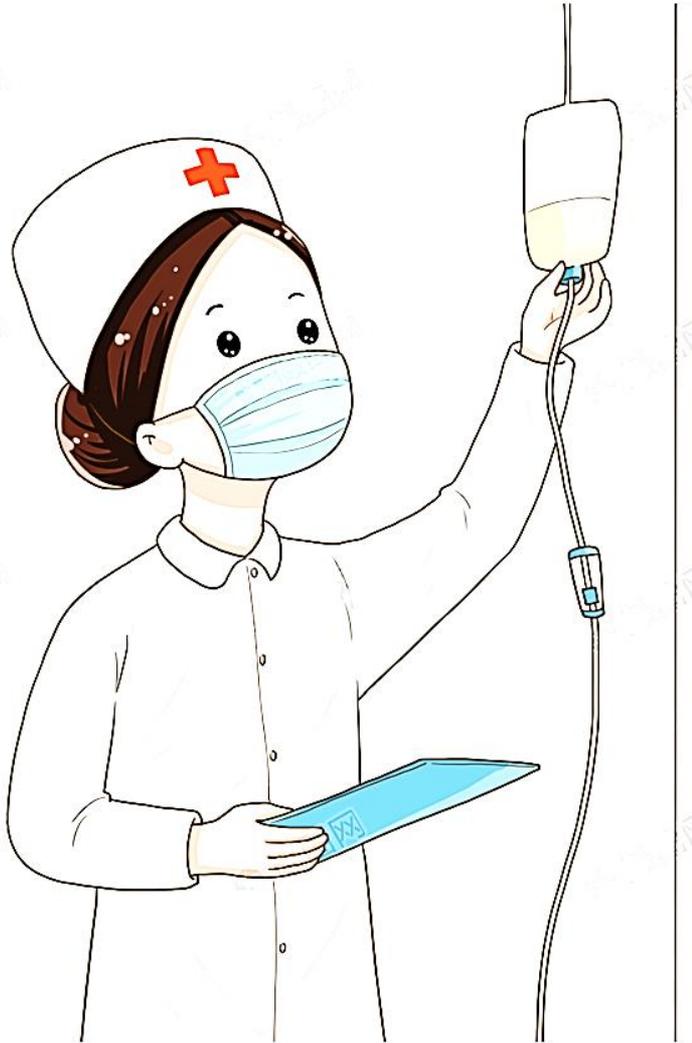
Los **valores profesionales** son los **principios éticos y morales** que guían la conducta de las personas en el ámbito laboral.

Son aquellos principios que se aplican en el trabajo y que definen la forma en que las personas se relacionan con sus compañeros de trabajo, superiores, clientes y demás. De estos valores depende que la persona sea capaz de realizar un trabajo honesto, integro y equilibrado.

Un **buen profesional** con **valores éticos profesionales** es reconocido y apreciado por su respeto, honestidad, ética y compromiso en cualquier campo laboral. Quienes trabajan desde la perspectiva de los valores profesionales saben reconocer y agradecer el **trabajo en equipo**, valoran las competencias de sus compañeros y respetan sus decisiones.



Valores en el profesional de enfermería



- ✓ Responsabilidad
- ✓ Integridad
- ✓ Pasión
- ✓ Sentido de pertenencia
- ✓ Liderazgo
- ✓ Fortaleza
- ✓ Compasión
- ✓ Cooperación
- ✓ Respeto
- ✓ Humildad
- ✓ Humanización
- ✓ Igualdad
- ✓ Solidaridad
- ✓ Tolerancia

Igualdad. Dar un trato igual de cálido, profesional y de calidad sea a quien sea, todos en algún momento de nuestra vida necesitamos de otros , tratar a otros como nos gustaría que nos trataran, tener en cuenta que no importa ni la raza, ni género, ni nivel socio-económico todos necesitamos de todos y todos tenemos los mismos derechos como personas.



Humanismo. Es uno de los valores que mas se ponen en practica en todos los aspectos, ser humanos para tratar a los demás, para ayudar a los demás, para convivir con los demás y tener presente que cada una de las personas son semejantes a mi y que sus problemas son mis problemas y los logros de otros también tienen impacto en mi persona, y que mis actos son como el bumerán que afectan o benefician a otros.

Humildad. Ser humilde implica dar un trato amable y no anteponer los orgullos y prejuicios al brindar un servicio a quien lo necesite, humildad para ponerte en el lugar del paciente para atender a sus necesidades, capacidad para poner a otros antes que a ti cuando se trata de ayudar.



El Respeto. Implica el respeto a la salud física y mental de los pacientes, familiares o personas con las cuales interactuamos a diario, respetar su privacidad y forma de pensar. Dar siempre un trato digno y dirigirnos a los demás con sinceridad.

Responsabilidad. Es hacerse cargo de los propios actos, de las propias decisiones y obligaciones sin que sea necesaria una orden o necesidad externa. Involucra a la voluntad hacia nuestros deberes como parte de nuestra profesión.



Tolerancia. La tolerancia implica ser pacientes con aquellas personas que están bajo nuestro cuidado, en ocasiones son personas que necesitan de atención, saber que no siempre nos toparemos a personas amables sino que a lo largo de nuestra vida estaremos interactuando y relacionándonos con personas que no tienen nuestra misma condición física, mental ni social, ser tolerantes con aquellos que son diferentes a nosotros y tener claramente que en esta sociedad hay diversidad de formas de pensar y proceder.



Ética Profesional. Implica guardar discreción ante los problemas o padecimientos de los demás, cuidar la integridad física y emocional de las personas a las cuales brindamos nuestro servicio y apoyo. Adquirir compromiso por los conocimientos otorgados durante la formación profesional y siempre hacer el bien durante la labor, dando solución correcta a los diversos dilemas éticos presentados.

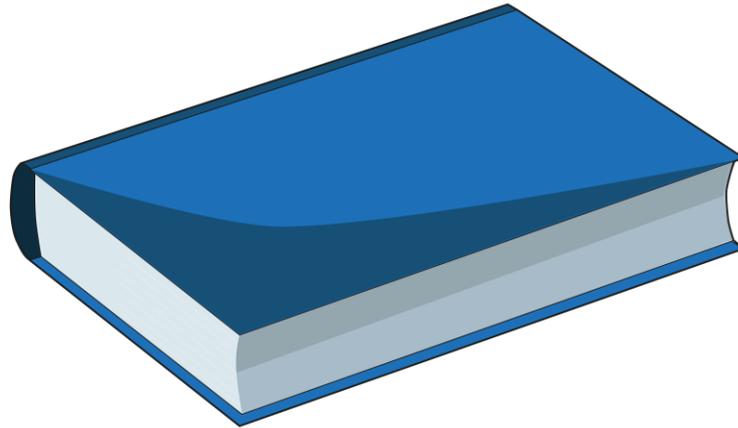
Actividad en clase

**Elaborar un Árbol de valores personales
en el ámbito profesional**

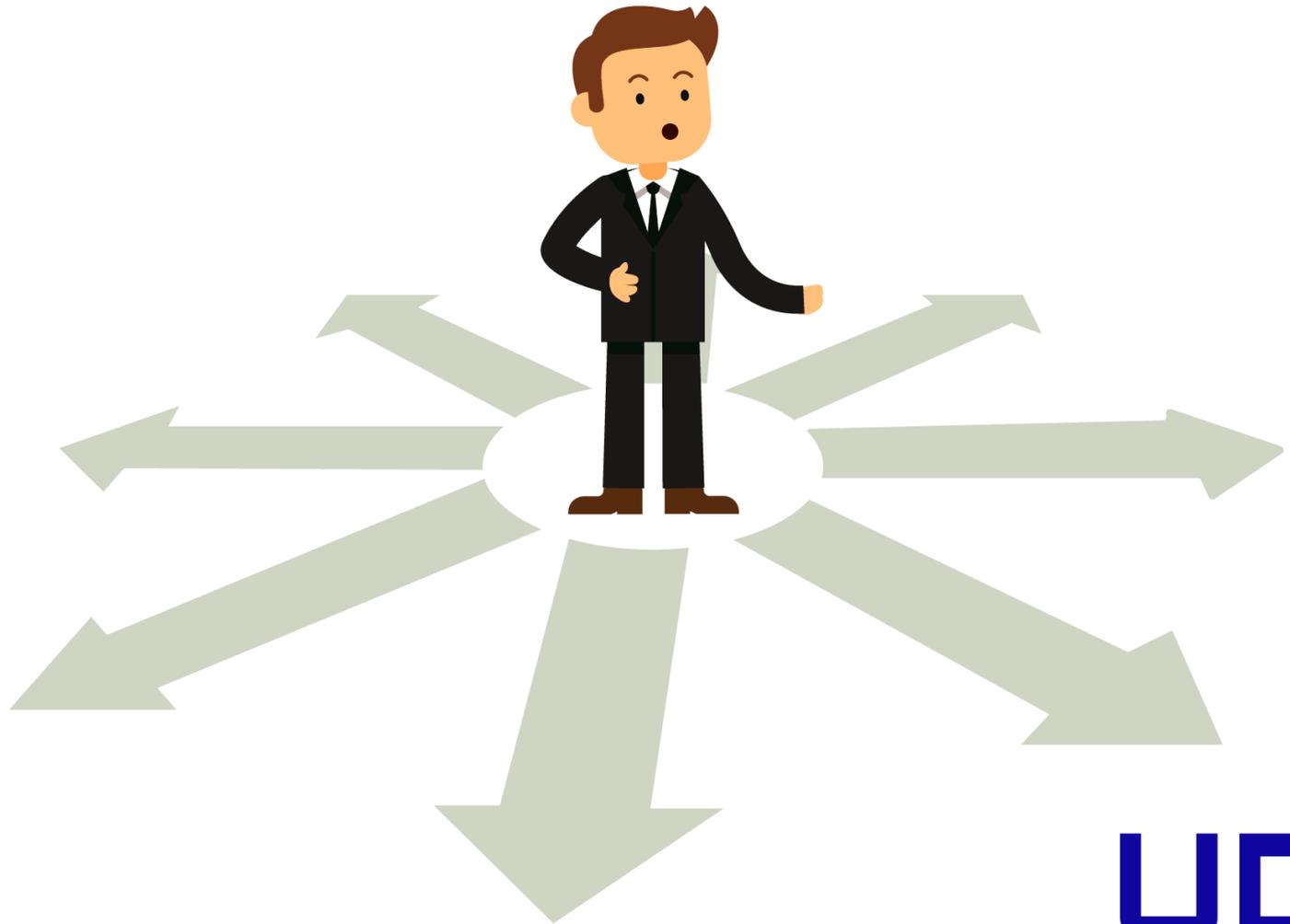


Referencia bibliográfica

<https://www.sesamehr.co/blog/valores-profesionales/>



Toma de decisiones



UDS

Introducción

Como cualquier ser humano todos los días tomamos decisiones rutinarias y no rutinarias; algunas, o tal vez la mayoría de ellas, carecen de importancia y se hacen de forma habitual, pero también en ocasiones tomamos decisiones importantes que pueden tener efectos inmediatos o a largo plazo sobre nuestras vidas.

En la vida laboral tomar decisiones también es una tarea diaria gerencial. Las decisiones convierten a quien las toma en una figura importante, pero también la responsabiliza del desarrollo de la organización y del logro de satisfacción de las necesidades de sus colaboradores. Algunas decisiones se toman con base en emociones e intuición, y en otras tantas se utilizan modelos más adecuados y cercanos a las decisiones objetivas.



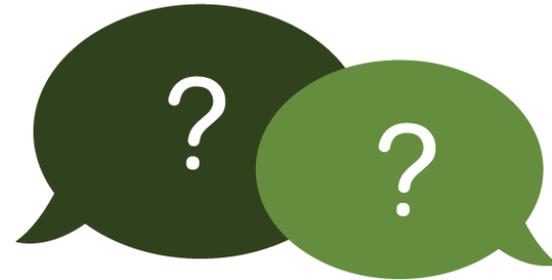
- ✓ Según Madrigal Torres (2009) una decisión es un dictamen, una elección entre varias alternativas.
- ✓ Chiavenato (2002) al respecto, menciona que una decisión “es el proceso de análisis y elección entre las alternativas disponibles de cursos de acción que la persona deberá seguir”.
- ✓ Davis & McKeown (1992) indican que una decisión puede definirse como el proceso de elegir la solución para un problema, siempre y cuando existan al menos dos soluciones alternativas.



Considerando las definiciones anteriores, **la toma de decisiones** es la elección de una alternativa entre varias para una situación específica, la cual tiene un proceso que estudia, analiza e implementa decisiones, ya sea a través de una persona o un grupo de personas.

Tipo de decisiones

Existen diferentes tipos de decisiones que se toman en relación con la cantidad y calidad de información con que se cuenta, o las que se toman de forma individual o en grupo. A continuación se describen cada una:



Decisiones bajo certidumbre

Si la persona o grupo de trabajo que van a tomar la decisión están plenamente informados sobre el problema y sus posibles soluciones, entonces podemos declarar que las probabilidades de logro son muy objetivas. La toma de decisiones en este contexto se vuelve muy fácil y en el análisis de alternativas se elige la que potencialmente ofrece mayores beneficios.

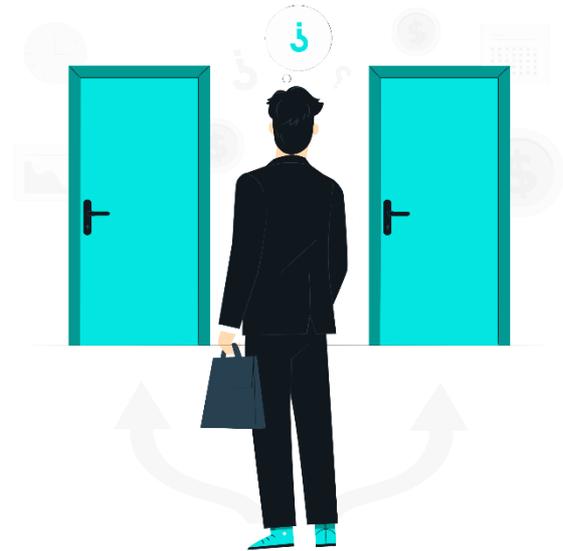


Decisiones bajo incertidumbre

Por el contrario, si contamos con una pobre información entonces la asignación de probabilidades a nuestro tipo de toma de decisiones sería muy limitada; de hecho, nuestros gerentes estarían dudosos para definir el problema y mucho más para establecer soluciones o alternativas con sus posibles resultados.

Decisiones bajo riesgo

El tercer tipo de decisiones está determinado por la falta de información, a diferencia de las decisiones de tipo incertidumbre; el riesgo guarda un grado de probabilidad de hechos que se desconocen y que de alguna manera se aceptan bajo las condiciones en que actualmente se presenta la situación.



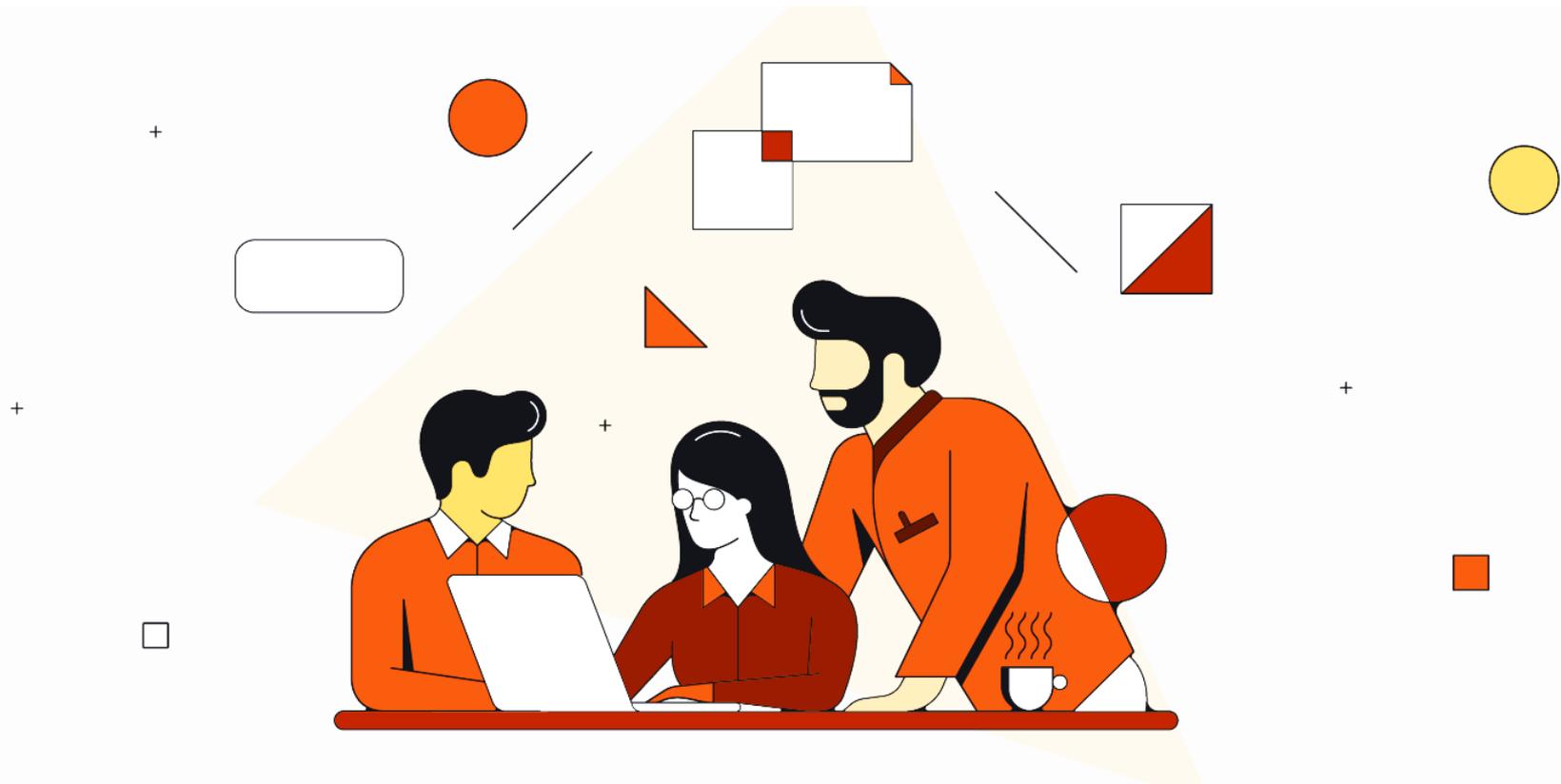
Decisiones programadas

Las decisiones programadas responden a una agenda de la organización ya definida; son acciones repetitivas y de las cuales se tiene una decisión establecida; es decir, prescribe una serie de pasos que los trabajadores deben seguir en los procesos, así como una serie de manuales y documentos administrativos que determinan los procesos y procedimientos de trabajo.



Decisiones no programadas

Las decisiones no programadas no son repetitivas y se presentan en situaciones extraordinarias que el gerente debe enfrentar. Por ejemplo, decidir si se adquiere otra organización o no, la ausencia de un trabajador por accidente casero o la pérdida material por una precipitación pluvial, etc., son situaciones que no se vuelven a presentar con frecuencia.



Decisiones individuales

Este tipo de decisiones son aquéllas en que participa sólo una persona directamente. Para tomar una decisión individual la persona se basa en las siguientes bases:

- ✓ Hechos
- ✓ Intuición
- ✓ Autoridad

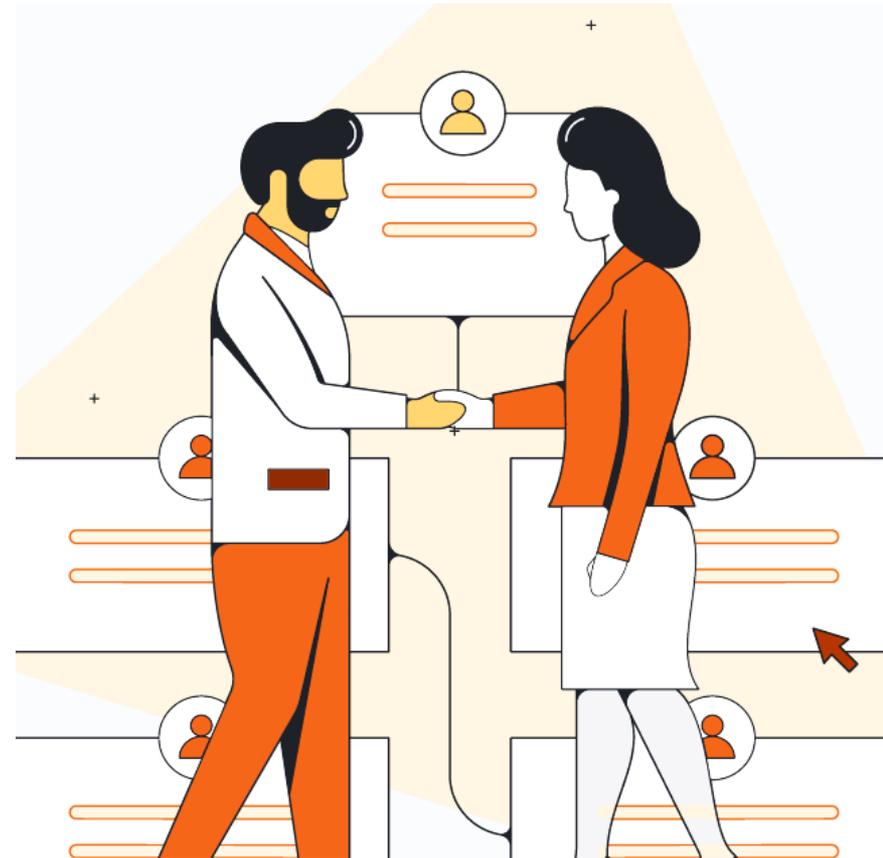
En cada una de estas bases pueden existir ventajas y desventajas, permitiendo de esta manera decidir qué tanto podemos valernos, ya sea de la experiencia o de la intuición al tomar una decisión. Por ejemplo, la intuición nos puede llevar a una decisión falsa, ya que la corazonada no fue buena.



Decisiones de grupo

Las decisiones estratégicas y corporativas de una institución se toman en grupo. En este tipo de decisiones radica su importancia, entre otras cosas, en que su efecto es de largo alcance para sus actividades y el personal.

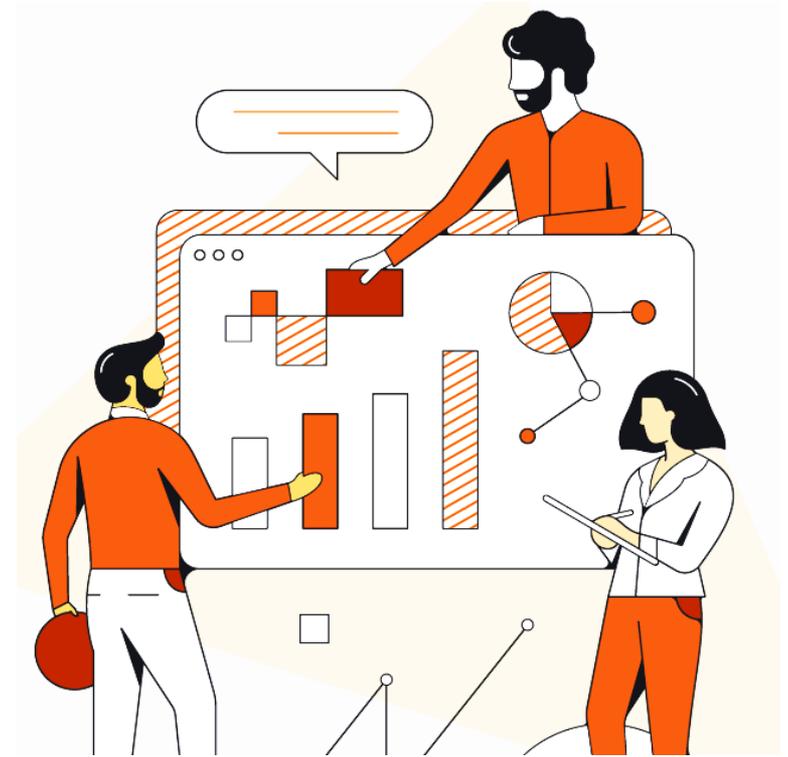
Este tipo de decisiones se encuentra identificado dentro de las organizaciones a través de grupos como comités, sindicatos, jurados, dictaminadores, academias, consejos técnicos, etcétera, que sirven como instrumentos para la toma de decisiones; estos grupos representan a la gente que se verá afectada por la decisión.



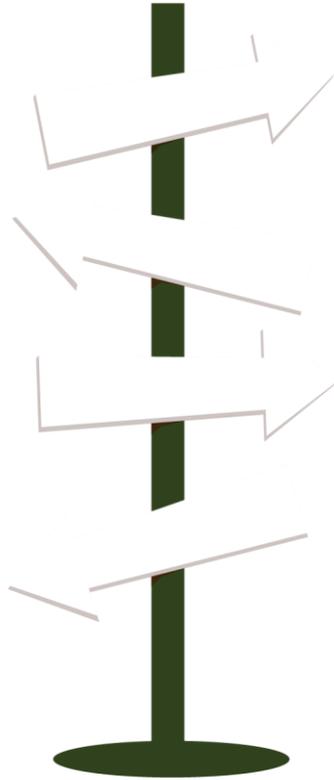
La información en la toma de decisiones

Para tomar una decisión es importante contar con uno de los recursos más cotizados en la organización: la información.

El sistema de información gerencial es considerado como un sistema formal para recopilar, integrar, comparar, analizar y difundir información interna y externa de la empresa de forma oportuna, eficaz y eficiente.



Proceso de la toma de decisiones



1. Detectar el problema
2. Recopilar información
3. Identificar y analizar las alternativas
4. Seleccionar la opción adecuada
5. Implementar y evaluar

Modelos para la toma de decisiones

Sackett (1985), enumeró tres estrategias para el diagnóstico clínico: Razonamiento inductivo, hipotético-deductivo y de reconocimiento de patrones.

MODELO: RAZONAMIENTO INDUCTIVO.

Este modelo de razonamiento busca la información sin estar dirigida desde un inicio por alguna hipótesis; es decir se procede a la anamnesis (interrogatorio) y exploración de aparatos y sistemas que ayudaran a formular una primera hipótesis.

Veamos un ejemplo:

Paciente de 42 años de edad, acude a un centro de atención primaria por inestabilidad moderada, nistagmo unidireccional e importantes manifestaciones vegetativas, el médico realiza la anamnesis y examen físico encontrando un Dix-Hallpike positivo. De esta manera el médico ejecuta su primera hipótesis: vértigo paroxístico posicional benigno.

MODELO: HIPOTÉTICO-DEDUCTIVO.

Este modelo considera que al inicio del proceso se establecen hipótesis basadas en la evidencia disponible, o incluso en la intuición, que después se someten a prueba mediante la exploración y los exámenes complementarios.

Un ejemplo:

Mujer de 30 años, divorciada, gerente de un empresa y un hijo con parálisis cerebral infantil; manifiesta dolor de cabeza de moderada intensidad, en forma continua en región occipital irradiado hacia los hombros, el cual cede en alguna ocasiones con paracetamol. Al analizar los síntomas y los antecedentes, el médico postula una probable cefalea tensional como primera hipótesis, antes de explorar a la paciente y descartar signos de alarma.

MODELO DE: RECONOCIMIENTO DE PATRONES.

Este modelo se plantea como un proceso de mero reconocimiento del cuadro comparándolo con el modelo de la enfermedad que se dispone en la mente, por similitud global, sin ningún tipo de razonamiento.

Ejemplo:

Típico caso de paciente de 69 años con dolores articulares en la mano, que se exagera al despertar por la mañana y mejora con el ejercicio, *antiinflamatorios no esteroideos o ambos. El medico diagnostica Artrosis.*

UDS



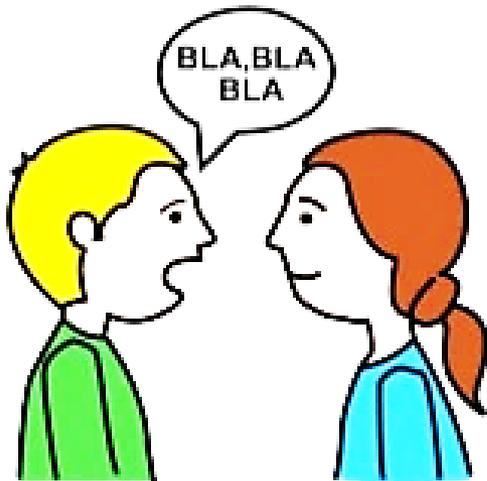
Evita la incertidumbre y toma decisiones correctamente. Una mala decisión podría costar la vida de un ser humano.



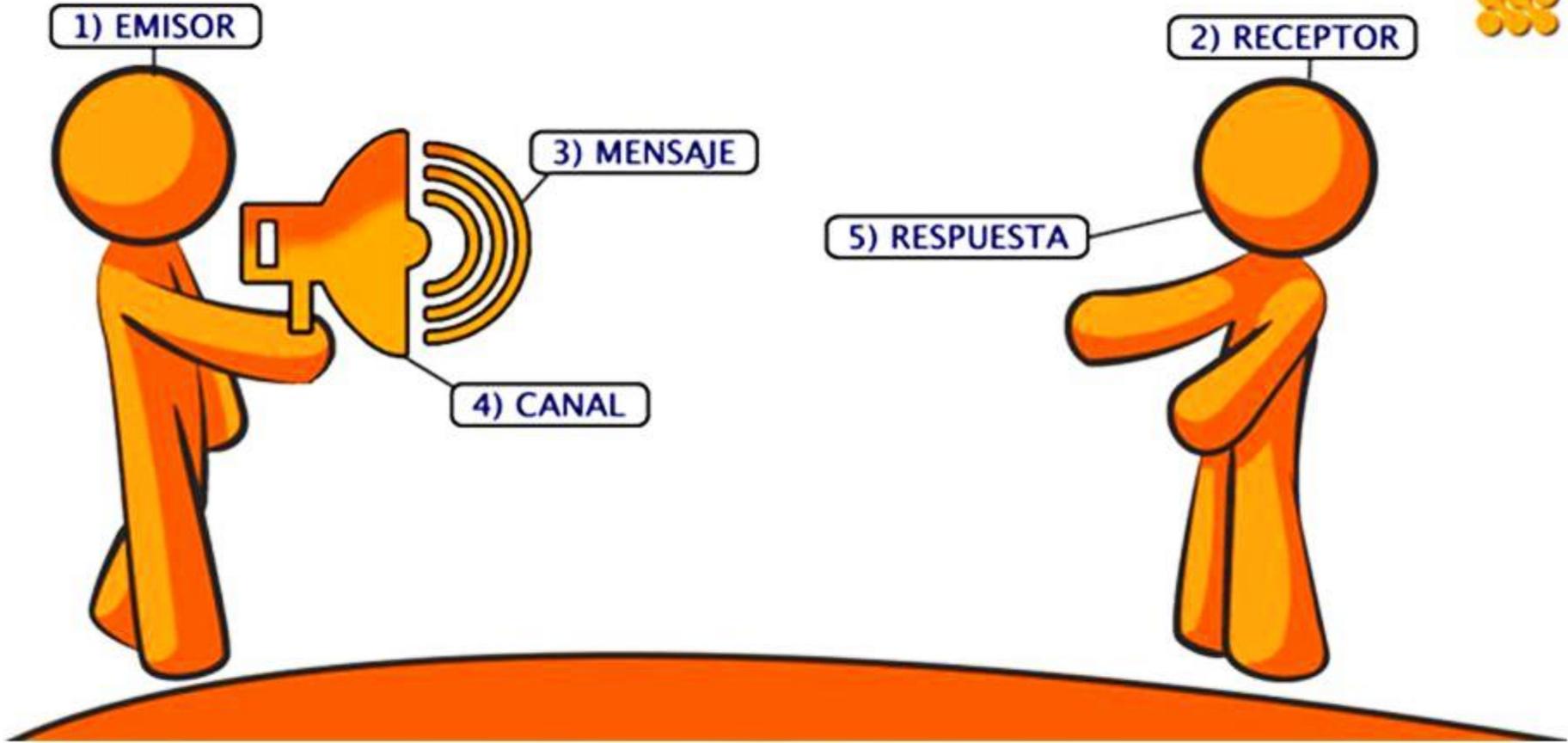
COMUNICACIÓN

QUE ES LA COMUNICACION

La comunicación constituye una característica y una **necesidad** de las personas con el objetivo de poder **intercambiarse informaciones** y relacionarse entre sí.



Los Elementos



Elementos de la comunicación





**COMUNICACIÓN
VERBAL Y NO VERBAL**

LA COMUNICACIÓN

Uso de las palabras para la interacción entre los seres humanos.

Es la comunicación percibida a través de los sentidos (vista, tacto y olfato)

puede ser

VERBAL

NO VERBAL

puede ser

si utilizamos

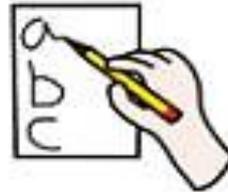
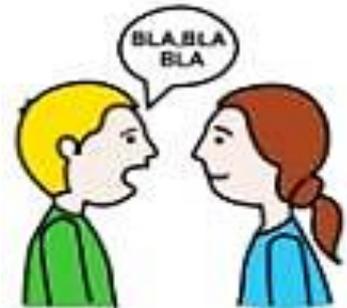
oral

escrita

gestos

imágenes

sonidos



Elementos de la comunicación



Verbal



A

Palabras

B C



Tono de la voz

No Verbal



Expresión facial



Gestos con
brazos y manos



Distancia corporal



Postura



Mirada

Comunicación Verbal

- **Aspectos que influyen:**
 - Tono, timbre
 - Ritmo
 - Jugar con las pausas
 - **Lenguaje:** correcto, sin 'slang' o colegasos 😊
 - **Discurso:** la precisión, la sencillez y la brevedad son fundamentales para una comunicación eficaz
 - **Frases cortas, brevedad.**

Importancia de la comunicación no verbal

- Mediante las señales no verbales podemos determinar si una persona está mintiendo, si tiene seguridad en sí misma, si está aburrida o ansiosa.



Importancia de la comunicación en el trabajo

- ✓ Evita los malentendidos y ayuda a resolver conflictos.
- ✓ Permite establecer normas de convivencia para organizar la vida social.
- ✓ Proporciona información que guía a las personas para tomar decisiones.
- ✓ Impulsa el intercambio de conocimientos y la innovación.
- ✓ Promueve la formación de equipos.
- ✓ Mejora el rendimiento y el clima de trabajo.
- ✓ Contribuye a gestionar las crisis a través del diálogo y la aceptación de diferentes opiniones.

UDS



**CONSEJOS PARA
MEJORAR LA
COMUNICACIÓN**

Escucha activa: Presta atención a lo que comunica la otra persona.

Sé consistente: Sé claro con lo que quieres comunicar, cuidando la congruencia entre lo que dices con palabras y tu lenguaje no verbal.

Retroalimentación positiva: Trata de transmitir mensajes claros que sean positivos y aborda lo negativo de forma constructiva.

Aclara tus dudas: Si no comprendiste alguna información, asegúrate de preguntar y clarificar dicho punto.

Respeto: La cordialidad mutua es indispensable para construir una comunicación efectiva.