Mapa conceptual

Nombre del Alumno: Francisco de Jesús Álvarez Velasco

Nombre del tema: Proyección personal y profesional

Parcial: 2

Nombre de la Materia: Proyección profesional

Nombre del profesor: Salomón Vázquez Guillen

Nombre de la Licenciatura: Medicina Veterinaria y Zootecnia

Cuatrimestre: 8

Proyección personal y profesional

Valores personales a cuidar y perfeccionar

Los valores personales son fundamentales a la hora de perfeccionar nuestra imagen. Entre ellos podemos mencionar los siguientes:

Cortesía y buena educación: Son fiel reflejo de la calidad de vida de una persona.

Dominio de sí mismo: Nuestro temperamento influye, considerablemente, en el modo de exteriorizar los sentimientos, por lo que es necesario cierto control a la hora de saber expresarnos

Serenidad: Ser apacible y sosegado transmite a los demás una imagen de paz mental y espiritual, así como un gran equilibrio de la persona.

Saber escuchar: Para mantener una buena comunicación con nuestro interlocutor se debe evitar interrumpir continuamente la conversación o introducir otros temas sin dejar terminar frases a la persona que conversa.

La comprensión: Es pasar por alto las equivocaciones ajenas, de tal forma que no se les de mucha importancia y encontrar, en forma acertada, alguna explicación airosa para despejar diversas situaciones difíciles.

Discreción: No revelar a quien no se debe asuntos que se conocen por la profesión o situación en la que uno se pueda encontrar es una cualidad que no tiene precio.

También existen otros valores que nos ayudan a consolidar nuestra imagen:

- Sencillez: Denota respeto y reconocimiento.
- Concisión: Importancia al tiempo ajeno.
- Optimismo: Transmite ánimo y motivación a los que se relacionan con usted.
- Puntualidad: Demuestra consideración hacia las demás personas.
- Amabilidad y cordialidad: Denotan buena educación y hacen a la persona más atractiva.

Perfil profesional

El concepto de perfil profesional tiene cada vez más difusión y se emplea en el ámbito de la educación y de las organizaciones.

El perfil profesional, como el perfil del egresado, es un concepto que puede interpretarse con facilidad, intuitivamente, y se utiliza de manera flexible

El término de perfil profesional suele hacer referencia tanto al producto de una experiencia educativa como a las características que posee un sujeto.

El modo en que lo definimos en este trabajo tiene sus antecedentes en el uso que se ha dado en educación y en psicología organizacional.

Es posible distinguir la existencia de definiciones educativas y laborales del concepto perfil profesional.

A grandes rasgos las definiciones laborales comprenden términos como competencias y habilidades, mientras que las definiciones educativas destacan el papel de los conocimientos.

Las definiciones de práctica profesional, de perfil profesional y de perfil del egresado han contribuido a lo que en este trabajo entendemos por perfil profesional.

Según José Antonio Arnaz (1981,1996), el perfil profesional es una descripción de las características que se requieren del profesional para abarcar y solucionar las necesidades sociales.

Un individuo se constituirá como profesional después de haber participado en el sistema de instrucción.

Arnaz propone los componentes mínimos que debe contener el perfil del egresado:

1) la especificación de las áreas generales de conocimiento en las cuales deberá adquirir dominio el profesional
2) la descripción de las tareas, actividades, acciones, etc., que deberá realizar en dichas áreas
3) la delimitación de valores y actitudes adquiridas necesarias para su buen desempeño como profesional
4) el listado de las destrezas que tiene que desarrollar.

Frida Díaz-Barriga (1999) describe el perfil profesional como un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que delimitan el ejercicio profesional.

Raquel Glazman y María de Ibarrola (1978) definen la noción de práctica profesional que incluye la determinación de las actividades propias de las carreras que se dictan en el nivel universitario.

Aunque no define lo que es la práctica profesional, Villarreal (1980) afirma que en parte ésta se constituye en la práctica social, más concretamente en el marco del modo de producción del sistema en que se trabaja

Identidad profesional

Julia Evetts (2003: 32): La identidad profesional se asocia con el hecho de tener experiencias, formas de entender y conocimientos técnicos comunes, así como maneras coincidentes de percibir los problemas y sus posibles soluciones.

La identidad común es producida y reproducida mediante la socialización ocupacional y profesional a través de trayectorias educativas compartidas y coincidentes, de la formación profesional y las experiencias vocacionales.

La profesión y el trabajo son factores de identidad individual y social. Generalmente forman parte importante de la vida de las personas

Además de convertirse en el principal modo de mantenerse económicamente, la profesión aporta prestigio social y realización personal.

Para Juan Manuel Cobo (2003: 263-264) el profesional que ejerce su profesión correctamente es una persona:

Que con el ejercicio de su profesión está haciendo o procurando a otros el bien propio de su actividad profesional y que, por lo mismo, puede experimentar la satisfacción que acompaña a la experiencia de hacer el bien a los demás

Relación entre identidad personal y vida profesional

Agustín Domingo Moratalla (2010: 97-98) coincide con los autores antes citados en la estrecha relación entre identidad personal y vida profesional:

"Los nuevos contextos económicos, políticos y sociales plantean de forma radicalmente nueva la relación entre identidad personal y vida profesional, entre la unidad narrativa del proyecto de vida y la diversidad de ocupaciones que constituyen un medio de vida".

Esto se consigue cuando el profesional se plantea de forma radical su relación con el tiempo y con ello "orienta su proyecto de vida personal, su vida familiar, su compromiso ciudadano y su carrera profesional".

El profesional, al hacer su actividad, se hace a sí mismo; su identidad personal no se entendería sin su identidad profesional (Moratalla, 2010: 101-103).

Desajustes en la identidad profesional

Para Juan Manuel Cobo (2002), la aceleración de los cambios científicos y tecnológicos está provocando desempleo y necesidad de recalificación; y esto está dando lugar a desajustes de la identidad profesional que obligan a reflexionar en torno a la formación.

La formación inicial (licenciatura) ya no representa necesariamente una etapa final, sino apenas la entrada al mundo laboral y a una formación permanente.

Por ello, los principios de la ética profesional de nivel general son tan importantes, porque puede haber cambios significativos en la trayectoria profesional de los individuos.

Modelo de desarrollo profesiona

El desarrollo profesional es el proceso por el que las personas progresan a través de una serie de etapas caracterizadas por distintas tareas de desarrollo, actividades y relaciones.

A continuación, se presentan tres clases de modelos:

Modelos de ciclo de vida. Indican que los trabajadores hacen frente a tareas de desarrollo en el transcurso de su profesión

Modelos basados en la organización. También sostienen que las profesiones pasan por varias fases

Modelo del patrón de dirección. Describe cómo contemplan las personas su profesión; cómo deciden sobre la rapidez con que quieren avanzar por las etapas profesionales y en qué punto desean regresar a una fase anterior

Sistemas de desarrollo profesional

La planificación del desarrollo profesional es el proceso por el que las personas (Feldman, 1998):

Toman conciencia de sus intereses, valores, fortalezas y debilidades.

Obtienen información sobre oportunidades laborales dentro de la empresa.

Identifican objetivos profesionales.

Diseñan planes de acción para alcanzar dichos objetivos.

Diseñan planes de acción para alcanzar dichos objetivos. Los sistemas de planificación profesional benefician tanto a los trabajadores como a la empresa (Russell, 1991).

A los primeros les ayudan a descubrir sus intereses y habilidades y a aumentar su satisfacción gracias a la posibilidad de identificar y trasladarse a los puestos más coherentes con sus objetivos y planes.

Desde la perspectiva de la empresa, la planificación profesional reduce el tiempo necesario para cubrir los puestos vacantes, ayuda en la planificación, identifica empleados con talento directivo y proporciona a todos los trabajadores la oportunidad de descubrir sus metas profesionales y desarrollar planes para alcanzarlas.