



Cuadro sinóptico

Nombre del alumno (a): Juan Pablo Gómez Velazco.

Nombre del tema: Unidad 2, proyección personal y profesional.

Parcial: I ro.

Nombre de la Materia: Proyección profesional.

Nombre del profesor: Cynthia Álvarez Poumian.

Nombre de la Licenciatura: Psicología.

Cuatrimestre: 8vo.

**Unidad 2
Proyección
personal y
profesional**

**Conocimiento
de sí mismo**

- Noción sobre las capacidades, limitaciones, aspiraciones, motivaciones y los temores que se tienen.
- Concepto dinámico que engloba la autoestima y la autovaloración.

El autoconcepto es la imagen o la representación que se tiene de uno mismo: un proceso mediante el cual cada persona percibe sus propias características y reacciones.

Autoestima.

Amor que una persona tiene por sí misma; para otros, es el conjunto de las actitudes del individuo hacia sí mismo, o la percepción evaluativa de uno mismo.

Análisis de los factores relacionados con el autoconcepto.

- Conceptualización de la propia persona hecha por el individuo. **Concepto que tenemos de nosotros mismos.**
- Adornado de connotaciones emocionales y evaluativas poderosas. **Permeado de las emociones que sean más intensas en el momento de nuestra vida, evaluando siempre en relación a los sentimientos.**
- Puesto que las creencias subjetivas. **Las creencias, se forman con las propias experiencias y son el reflejo de cómo percibimos lo que nos sucede.**
- Conocimiento fáctico que el individuo se atribuye son enormemente personales. **Nadie más puede tener más conocimiento de la persona que el individuo mismo.**
- Intensos y centrales. **Están plagados de sentimientos y dirigidos sólo al individuo mismo.**
- En grados variables. **El autoconcepto cambia de un momento de vida a otro.**

Factores.

- Cognitivos. **Formación del concepto que se tiene de uno mismo, basado en las experiencias que se han tenido a lo largo de la vida.**
- Afectivos. **Qué tan bien o mal evalúas tus propias habilidades, aptitudes, destrezas y virtudes, es decir, lo que te define como persona.**
- De comportamiento. **Se refiere a la conducta, el llevar a la práctica actividades congruentes con los factores cognitivos y afectivos, es decir, que lo que haces sea igual a lo que sientes y por supuesto, piensas.**

-Aes de la autoestima.

- Aceptación tolerante de nuestras limitaciones, debilidades, errores y fracasos.
- Afecto.
- Atención.

-Tipos de afirmaciones.

- Afirmación recibida. **Recibir y deleitarse con el aprecio, aceptación, afecto y atención que otras personas le brindan.**
- Afirmación propia. **Es mejor aprender a afirmarse uno mismo.**
- Afirmación compartida. **Tiende a generar y fortalecer la autoestima de aquellos y aquellas con quienes se relaciona.**

-Dimensiones.

- Física.
 - Afectiva.
 - Social.
 - Académica.
 - Ética.
- Asertividad.** **Es expresar nuestras necesidades, creencias, sentimientos y pensamientos de manera clara, directa, firme, sin agredir ni herir a su interlocutor y respetando los derechos de los demás, sin experimentar sentimientos negativos**

-Características.

- Autoestima alta. **• Independiente, con iniciativa, espontánea. • Orgullosa de sus logros. • Responsable, comprometida. • Tolerante a las frustraciones. • Entusiasta, asume retos y desafíos. • Capaz de persuadir, creativa y con tendencia al liderazgo.**
- Autoestima baja. **• Apática, temerosa, angustiada. • Tiene complejo de inferioridad o superioridad. • Insegura, sin iniciativa. • Débil frente a la frustración, se derrumba fácilmente. • Tendiente a vivir de la opinión ajena. • Desconfía de sí mismo y de los demás.**

**Unidad 2
Proyección
personal y
profesional**

Análisis.

Análisis de la motivación como un factor de logro.

La motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares.

Dependen en buena parte de cómo evaluamos nuestros éxitos y fracasos anteriores dando, por ende, un autoconcepto de eficiencia y favoreciendo con ello la autoestima.

El término motivación se deriva del verbo latino movere, que significa "moverse", "poner en movimiento" o "estar listo para la acción".

La motivación es la energía que hace que busquemos la satisfacción de las necesidades, dependiendo de la expectativa de logro formada con la experiencia.

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

Entender qué tipo de necesidades tienes, lo interesante es que estas necesidades son universales, es decir, no importa tu raza, posición económica, ni nacionalidad.

-Básicas. Necesidades fisiológicas.

Necesidades básicas para la supervivencia, comer, beber, dormir, cubrirse del frío o el calor o tener un techo.

-Seguridad.

Seguridad personal, en donde se cumpla con el objetivo de conservar la integridad física y emocional, además del aseguramiento de las necesidades básicas.

-Sociales.

Las necesidades sociales son las de asociación o aceptación.

-De prestigio.

Produce satisfacciones como poder, prestigio, categoría y seguridad en uno mismo.

-Autorrealización.

Nivel más alto que los seres humanos podemos alcanzar en la satisfacción de las necesidades.

-Retos.

Todo ser humano se pone a prueba y enfrenta retos de mayor o menor tamaño, que dependen de los retos anteriores.

-Metas.

Una meta se plantea cuando se analiza lo que se es y lo que se quiere ser.

Valores personales a cuidar y perfeccionar.

Los valores personales son fundamentales a la hora de perfeccionar nuestra imagen.

- Cortesía y buena educación.
- Dominio de sí mismo.
- Serenidad.
- Saber escuchar.

- Comprensión.
- Discreción.
- Sencillez.
- Concisión.

- Optimismo.
- Puntualidad.
- Sencillez.
- Amabilidad y cordialidad.

Perfil profesional.

Suele hacer referencia tanto al producto de una experiencia educativa como a las características que posee un sujeto.

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.

Identidad profesional.

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.

Desarrollo profesional.

Modelo.

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.

-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.

Afirman que el desarrollo profesional implica aprendizaje de los trabajadores para realizar tareas definitivas. Cada etapa supone cambios en las actividades y en las relaciones con compañeros y jefes.

-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.

La planificación del desarrollo profesional es el proceso por el que las personas.

- Toman conciencia de sus intereses, valores, fortalezas y debilidades.
- Obtienen información sobre oportunidades laborales dentro de la empresa.
- Diseñan planes de acción para alcanzar dichos objetivos.

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.

Referencias:

- Universidad Del Sureste. UDS. (s.f.). Antología de Proyección Profesional. https://fileservice.s3mwc.com/storage/uds/biblioteca/2025/03/sgeUn3YVMltk3STev8f1-PROYECCION_PROFESIONAL.pdf