



CUADRO SINOPTICO

Nombre del alumno (a): María Magali Gómez García

Nombre del tema: Proyección personal y profesional

Parcial: 2

Nombre de la Materia: Proyección profesional

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

Cuatrimestre: 8vo

Pichucalco Chiapas. 13/02/25

PROYECCIÓN PERSONAL Y PROFESIONAL.

2.1 CONOCIMIENTO DE SÍ MISMO

Es una noción sobre las capacidades, limitaciones, aspiraciones, motivaciones y los temores que se tienen. Es un 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.

El autoconcepto es una noción altamente estable, aunque se pueda modificar y cambiar de forma gradual y ordenada como consecuencia de la experiencia. Conocerse a sí mismo es el primer paso para alcanzar una vida llena y satisfactoria.

2.1.1 ANÁLISIS DE LOS FACTORES RELACIONADOS CON EL AUTOCONCEPTO

Es la "conceptualización de la propia persona hecha por el individuo,
Conceptualización de la propia persona: el concepto que tenemos de nosotros mismos.
Puesto que las creencias subjetivas: las creencias, se forman con las propias experiencias y son el reflejo de cómo percibimos lo que nos sucede, y como son personales, no hay manera de comprobar que lo que creemos es cierto
Y el 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. El autoconcepto es el conocimiento que se tiene de uno mismo, es decir, es una representación mental de uno mismo.
Entendemos por autoconcepto: "una colección organizada de sentimientos y creencias sobre uno mismo"

2.1.2 AUTOESTIMA.

Es el 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.
Un aprecio que incluye todo lo positivo, que pueda haber en uno mismo: talentos, habilidades, cualidades corporales, mentales, espirituales.
Disfrutar de nuestros logros.
Aceptación tolerante de nuestras limitaciones, debilidades, errores y fracasos.

Un joven que se acepta, reconoce serenamente los aspectos desagradables de su personalidad. Se responsabiliza de todos sus actos, sin sentirse excesivamente culpable por los desacertados. No le asustan sus defectos y prefiere triunfar, pero no se hunde cuando pierde.
Afecto: actitud positivamente amistosa, comprensiva y cariñosa hacia uno mismo, de tal suerte que la persona se sienta en paz y no en guerra, con sus pensamientos y sentimientos

PROYECCIÓN PERSONAL Y PROFESIONAL.

2.1.3 FACTORES COGNITIVOS.

Atención: cuidado esmerado de sus necesidades reales, tanto físicas como psíquicas, intelectuales y espirituales. La persona que se autoestima prefiere la vida a la muerte, el placer al dolor. el gozo al sufrimiento. Protege su integridad física y psíquica; no se expone a peligros innecesarios.

cuando hablamos de autoestima, hablamos de **Afirmación de ese ser humano falible, único, valiosísimo**, que merece respeto y consideración por sí mismo.

La autoestima es el amor por uno mismo y por los demás.

Dimensiones de la Autoestima. Un líder empresarial se acepta como es y cuida su apariencia personal y su salud.

Dimensión afectiva, se refiere al sentimiento de ser aceptado y querido por los demás y al conocimiento y aceptación de las características, tanto positivas como negativas, de su personalidad.

Dimensión social, es sentirse capaz de enfrentar con éxito diferentes situaciones sociales y el sentimiento de pertenecer a un grupo o comunidad

Dimensión académica, es la autopercepción de su capacidad de enfrentar con éxito las exigencias de los estudios que lo conduzcan a dominar todos los conceptos

Se refiere a la formación del concepto que se tiene de uno mismo, basado en las experiencias que se han tenido a lo largo de la vida, también las creencias que se forman con la experiencia sobre las habilidades.

Hipergeneralización. Un solo hecho se generaliza y se crea una regla universal.

Designación global. por ejemplo: "¡Qué tonto soy!", en vez de decir "¡qué tontería he cometido!".

Filtrado. Prestas atención de forma selectiva a las cosas negativas y no le das importancia a lo positivo o simplemente se anula

Afirmación recibida. Es sumamente importante para un joven, un adulto, un anciano, hombre o mujer, recibir y deleitarse con el aprecio, aceptación, afecto y atención que otras personas le brindan desinteresadamente.

Afirmación propia. A medida que la persona crece puede y debe depender menos de la afirmación que viene de otros; es mejor aprender a afirmarse uno mismo

Afirmación compartida. La persona que tiene elevada autoestima, tiende a generar y fortalecer la autoestima de aquellos y aquellas con quienes se relaciona.

Dimensión ética, se refiere a sentirse una persona buena y confiable, segura de su integridad personal y capaz de cuestionar y cambiar críticamente sus ideas, comportamientos

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.

En conclusión, la autoestima se fomenta básicamente por medio de dos fuentes que están profundamente ligadas entre sí: a) la autopercepción, que proviene de la observaciones y evaluaciones que se hace uno mismo, y b) de la percepción de la imagen que los demás tienen de nosotros

Pensamiento polarizado o absolutista. El de todo o nada, llevas las cosas al extremo, todo se ve como blanco o negro, bien o mal

Autoacusación. Es la tendencia a culparse de los hechos o circunstancias de forma irracional

Un concepto relacionado a la evaluación cognoscitiva de las habilidades es la Autoeficacia: se refiere a las valoraciones que hacemos de las capacidades personales, representa el sentimiento de confianza que se tenga para ejecutar eficazmente alguna actividad

PROYECCIÓN PERSONAL Y PROFESIONAL.

2.1.4 FACTORES AFECTIVOS.

Se refiere a qué tan bien o mal evalúas tus propias habilidades, aptitudes, destrezas y virtudes, es decir, lo que te define como persona. Sensación subjetiva o un tono emocional acompañado a menudo por expresiones corporales observables por los demás” Las emociones son aspectos que pueden impulsar o limitar una acción, nos afectan positiva o negativamente.

Pero lo importante es que en el concepto de uno mismo, se ve afectado por el estado de ánimo, si es de felicidad, tenderemos a valorarnos más positivamente, estaremos conformes con nuestro aspecto, juzgaremos nuestras habilidades y destrezas. si el ánimo es pesimista tenderemos a conceptualizarnos de forma muy devaluada, nuestros defectos y errores son más evidentes, nos juzgamos con mayor dureza y no seremos capaces de ver la justa medida.

2.1.5 FACTORES 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. El autoconcepto es una de las cosas más importantes relacionadas con el éxito escolar, las manifestaciones de la personalidad, el control emocional y la calidad de las relaciones interpersonales en todos los aspectos de la vida.

“Muéstrate seguro de ti pero sin arrogancia” Para aumentar el autoconcepto hay que tener conductas asertivas

1. Iniciar y mantener conversaciones.
2. Hablar en público.
3. Expresión de amor, agrado y afecto.
4. Defensa de los propios derechos.
5. Pedir favores.

2.2 ANÁLISIS DE LA MOTIVACIÓN COMO UN FACTOR DE LOGRO

Motivación: “Autoestima, sentido de éxito, reto, fantasía y diversidad entre otros, son considerados como motivadores positivos Tanto la motivación como el esfuerzo para enfrentar una tarea dependen en buena parte de cómo evaluamos nuestros éxitos y fracasos anteriores. La motivación es el conjunto de variables intermedias que activan la conducta y/o la orientan en un sentido determinado para la consecución de un objetivo.

podemos decir que la motivación es la energía que hace que busquemos la satisfacción de las necesidades, dependiendo de la expectativa de logro formada con la experiencia. motivación es intermitente y cambia de acuerdo a la actividad, así, hay tareas o circunstancias que generan que se actúe o se piense.

PROYECCIÓN PERSONAL Y PROFESIONAL.

2.3 ANÁLISIS DE LA JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES DE SATISFACCIÓN DEL SER HUMANO.

Básicas. Necesidades fisiológicas. En tanto que el ser humano no tenga cubiertas las necesidades básicas para la supervivencia, difícilmente pensará en otra cosa que no sea, comer, beber, dormir, etc.

Seguridad: Éstas son las necesidades que se refieren a la seguridad personal, en donde se cumpla con el objetivo de conservar la integridad física y emocional

Sociales. Las personas buscan la compañía de otros y hacen lo necesario para ser aceptados, identificarse con algún grupo en especial

De Prestigio: Es aquí en donde nace la necesidad de ser líder, de tener una influencia en la sociedad y poder de convencimiento para imponer nuestras ideas a los demás

Retos: "El que no arriesga no gana", hace referencia a la posibilidad de fallar o acertar

1. Aceptar el miedo y correr el riesgo que implica el ponerse una meta.

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

Las metas pueden ser de: Corto plazo. es de una semana a un mes.

Mediano plazo. El tiempo requerido va de un mes a un año

Largo plazo. El tiempo requerido va de dos a cuatro o cinco años

2.4 VALORES PERSONALES A CUIDAR Y PERFECCIONAR

Cortesía y buena educación: Cuando nos dirigimos al otro con amabilidad y educación, generalmente vamos a recibir la misma respuesta.

Dominio de sí mismo: Nuestro temperamento influye, considerablemente, en el modo de exteriorizar los sentimientos

Serenidad: Transmitir serenidad en situaciones de crisis puede contribuir a encontrar mejores soluciones

Saber escuchar: 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

Discreción: No revelar a quien no se debe asuntos que se conocen por la profesión o situación

Sencillez: Denota respeto y reconocimiento.

Optimismo: Transmite ánimo y motivación a los que se relacionan con usted.

Puntualidad: Demuestra consideración hacia las demás personas.

2.5 PERFIL PROFESIONAL.

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

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.

el perfil profesional es una descripción de las características que se requieren del profesional para abarcar y solucionar las necesidades sociales.

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 a la actividad por desarrollar e implica la delimitación de un campo de acción y, la otra, se refiere al nivel de comportamiento que alcanza el graduado universitario.

PROYECCIÓN PERSONAL Y PROFESIONAL.

2.6 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. 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 puede experimentar la satisfacción que acompaña a la experiencia de hacer el bien a los demás; que puede experimentar, asimismo

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". Desajustes en la identidad profesional: la aceleración de los cambios científicos y tecnológicos está provocando desempleo y necesidad de recalcificación; y esto está dando lugar a desajustes de la identidad profesional que obligan a reflexionar en torno a la formación.

2.7 MODELO DE DESARROLLO PROFESIONAL

1. Modelos de ciclo de vida. Indican que los trabajadores hacen frente a tareas de desarrollo en el transcurso de su profesión.
2. Modelos basados en la organización. También sostienen que las profesiones pasan por varias fases, sin embargo, afirman que el desarrollo profesional implica aprendizaje de los trabajadores para realizar tareas definitivas.

3. 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. Otros empleados consideran sus profesiones como una espiral: permanecen durante un tiempo en un determinado puesto o empleo y luego pasan a un área completamente diferente.

2.8 SISTEMAS DE 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. 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

Referencia bibliográfica: Antología (UDS) proyección profesional