



Nombre del Alumno joana lizeth Jiménez Juárez

Nombre del tema: Proyección Profesional

Parcial: 2DO

Nombre de la Materia: Unidad 2. Proyección personal y profesional.

Nombre del profesor: BEATRIZ ADRIANA MENDEZ GONZALES

Nombre de la Licenciatura: Lic. En enfermería

Cuatrimestre: 8vo

Unidad 2. Proyección personal y profesional

2.1 Conocimiento de sí mismo.

El conocimiento de sí mismo (autoconcepto) 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, por lo que a menudo se utilizan estas palabras indistintamente.

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.

Definición: Burns (1990), nos dice que el autoconcepto es la "conceptualización de la propia persona hecha por el individuo, (...) adornado de connotaciones emocionales y evaluativas poderosas, puesto que las creencias subjetivas y el conocimiento fáctico que el individuo se atribuye son enormemente personales, intensos y centrales

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, en este sentido son subjetivas. ♦ Y el conocimiento fáctico que el individuo se atribuye son enormemente personales

2.1.2 Autoestima

Básicamente la 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.

Las "Aes" de la Autoestima.
Aprecio auténtico de uno mismo como ser humano, independientemente de lo que pueda hacer o tener, de tal manera que se considera igual aunque diferente a cualquier otra persona. Un aprecio que incluye todo lo positivo, que pueda haber en uno mismo: talentos, habilidades, cualidades corporales, mentales, espirituales. Disfrutar de nuestros logros sin jactancia, fanfarronería y soberbia

Unidad 2. Proyección personal y profesional

2.2 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 Otra definición de la Motivación: “Autoestima, sentido de éxito, reto, fantasía y diversidad entre otros, son considerados como motivadores positivos para que los novicios cambien sus prioridades, generando una nueva visión personal sobre el aprendizaje.

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

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

Hay un autor clave para entender qué tipo de necesidades tienes, lo interesante es que estas necesidades son universales, es decir, no importa tu raza, posición económica, ni nacionalidad.

Lo interesante es que la prioridad de unas necesidades u otras depende de ciertas condiciones, en especial de la satisfacción del nivel anterior, según el autor más reconocido y mencionado en los textos (Abraham Maslow)

Las metas pueden ser de:

- Corto plazo. El tiempo requerido para una meta de esta categoría es de una semana a un mes, por ejemplo, voy a estudiar dos horas diarias esta semana.
- Mediano plazo. El tiempo requerido va de un mes a un año, son metas más ambiciosas que las anteriores, por ejemplo: voy a sacar buenas calificaciones este semestre, mínimo de 8.
- Largo plazo. El tiempo requerido va de dos a cuatro o cinco años, requieren una mayor paciencia pues sus resultados no son inmediatos y el riesgo es mayor

Unidad 2. Proyección personal y profesional

2.4 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. 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, por lo que es necesario cierto control a la hora de saber expresarnos, lo más adecuado es hacerlo de forma adecuada, elegante y educada

Serenidad

- Ser apacible y sosegado transmite a los demás una imagen de paz mental y espiritual así como un gran equilibrio de la persona. Transmitir serenidad en situaciones de crisis puede contribuir a encontrar mejores soluciones
- 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.

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. Hasta el momento, los diferentes autores no han arribado a una única definición del perfil profesional. 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.

Se pueden encontrar en la literatura definiciones de perfil profesional que hacen hincapié estrictamente en la formación de profesionales y en el diseño curricular, también pueden encontrarse definiciones que ponen el foco en el tipo de tareas que un sujeto potencialmente pueda realizar o en las competencias y habilidades que posee

Unidad 2. 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 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, y de la pertenencia a asociaciones profesionales (locales, regionales, nacionales e internacionales) y sociedades en las que aquellos que ejercen una misma profesión desarrollan y mantienen una misma cultura de trabajo.

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"

2.7 Modelo de desarrollo profesional

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. Es importante señalar que existen diferentes modelos de desarrollo profesional y que la literatura de investigación no se pone de acuerdo sobre cuál es el mejor.

Modelos de ciclo de vida. Indican que los trabajadores hacen frente a tareas de desarrollo en el transcurso de su profesión; pasan por distintas etapas personales o profesionales

Unidad 2. Proyección personal y profesional

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. Cada etapa supone cambios en las actividades y en las relaciones con compañeros y jefes

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 a una fase anterior (Driver, 1992).

2.8 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.

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

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- <https://plataformaeducativauds.com.mx/libro.php?idLibro=17393955631>