



Mi Universidad

NOMBRE DEL ALUMNO: MERARI ABIGAIL SANCHEZ ALFARO.

NOMBRE DE LA MATERIA: PROYECCION PROFESIONAL.

NOMBRE DEL PROFESORA: YANETH FABIOLA SOLORZANO PENAGOS.

NOMBRE DE LA LICENCIATURA: ENFERMERIA.

CUATRIMESTRE: 8.

INTRODUCCION

En este ensayo podemos saber cómo refleja nuestra personalidad e influye en forma en que interactuamos o como nos relacionamos con los demás y también tener un concepto de nuestro perfil como persona.

Proyección personal y profesional:

La imagen y la impresión que transmitimos a los demás sobre nosotros mismos, nuestras habilidades, valores y objetivos, tanto en nuestra vida personal como en nuestra carrera profesional.

Conocimiento de sí mismo:

La comprensión profunda y precisa de nuestras propias fortalezas, debilidades, valores, creencias, emociones, motivaciones y objetivos, que nos permite tomar decisiones informadas, establecer metas realistas y desarrollar una identidad auténtica.

Análisis de los factores relacionados con el auto concepto:

El autoconcepto se refiere a la forma en que nos percibimos a nosotros mismos, incluyendo nuestras fortalezas, debilidades, valores y creencias factores relacionados con el autoconcepto:

Factores internos:

1. Experiencias personales: Vivencias significativas que influyen en nuestra percepción de nosotros mismos.
2. Pensamientos y creencias: Nuestras ideas y convicciones sobre nosotros mismos y el mundo que nos rodea.
3. Emociones y sentimientos: Nuestros estados emocionales y sentimentales que influyen en nuestra autoimagen.
4. Valores y principios: Nuestros estándares y normas que guían nuestras decisiones y acciones.

Factores externos:

1. Influencia familiar: La forma en que nuestra familia nos percibe y nos trata.
2. Amistades y relaciones: Las interacciones con amigos, compañeros y seres queridos.
3. Experiencias educativas: Nuestras experiencias en la escuela y la educación.
4. Medios de comunicación y sociedad: La influencia de los medios de comunicación y las normas sociales en nuestra autoimagen.

Autoestima:

La valoración y aprecio que tenemos por nosotros mismos, incluyendo nuestra confianza en nuestras habilidades, capacidades y logros, así como nuestra capacidad para aceptarnos y amarnos tal como somos.

La autoestima saludable se caracteriza por:

- Confianza en uno mismo

- Aceptación de los errores y debilidades
- Capacidad para establecer límites saludables
- Resiliencia ante la crítica o el fracaso
- Sentido de valía y merecimiento

La autoestima baja se puede manifestar en:

- Dudas y temores constantes.
- Autocrítica excesiva.
- Dificultad para establecer límites.
- Sensibilidad excesiva a la crítica.

Factores Cognitivos:

Los procesos mentales y mecanismos de pensamiento que influyen en nuestra percepción, interpretación y evaluación de la realidad, incluyendo nuestra autoimagen y autoestima.

Como:

1. Pensamientos y creencias: Nuestras ideas y convicciones sobre nosotros mismos y el mundo.
2. Razonamiento y evaluación: La forma en que evaluamos información y tomamos decisiones.
3. Atención y focalización: En qué nos enfocamos y qué nos llama la atención.
4. Memoria y recuerdos: Los recuerdos y experiencias que hemos tenido y cómo los recordamos.
5. Auto habla: La forma en que nos hablamos a nosotros mismos.

Estos factores cognitivos pueden influir en nuestra autoestima y bienestar emocional, y pueden ser modificados a través de técnicas de pensamiento crítico, reestructuración cognitiva

Factores afectivos:

Los sentimientos, emociones y estados de ánimo que experimentamos en respuesta a nuestras experiencias, pensamientos y relaciones, y que influyen en nuestra autoimagen, autoestima y bienestar emocional.

1. Emociones: Sentimientos como la alegría, tristeza, ansiedad, miedo, etc.
2. Sentimientos de valía: Nuestra percepción de nuestro valor y merecimiento.
3. Sentimientos de culpa y vergüenza: Nuestros sentimientos de responsabilidad y arrepentimiento.
4. Sentimientos de orgullo y satisfacción: Nuestros sentimientos de logro y realización.
5. Estados de ánimo: Nuestro estado emocional general, como la depresión, ansiedad, etc.

Estos factores afectivos pueden influir en nuestra autoestima, relaciones y bienestar emocional, y pueden ser manejados a través de técnicas de regulación emocional, terapia y apoyo social.

Análisis de la motivación como un factor de logro:

La motivación se refiere a los procesos psicológicos que impulsan y dirigen el comportamiento humano hacia la consecución de objetivos y metas. Por ejemplo cuando tenemos un objetivo o alguna meta.

Tipos de Motivación

1. Motivación Intrínseca: Se refiere a la motivación que proviene de dentro de la persona, como la curiosidad, el interés o la pasión.
2. Motivación Extrínseca: Se refiere a la motivación que proviene de factores externos, como la recompensa, el reconocimiento o la presión social.

Factores que Influencian la Motivación

1. **Objetivos y Metas:** La claridad y especificidad de los objetivos y metas pueden influir en la motivación.
2. **Valores y Creencias:** Los valores y creencias personales pueden influir en la motivación y la dirección del comportamiento.
3. **Emociones y Sentimientos:** Las emociones y sentimientos pueden influir en la motivación, como la alegría, la tristeza o la ansiedad.

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

La jerarquía de la necesidad de satisfacción del ser humano se refiere a la organización de las necesidades humanas en una estructura jerárquica, donde las necesidades más básicas se satisfacen antes de que se puedan satisfacer las necesidades más altas.

Niveles de la jerarquía:

1. **Necesidades Fisiológicas:** Respiración, alimentación, hidratación, sueño, reproducción.
2. **Necesidades de Seguridad:** Seguridad física, seguridad emocional, estabilidad financiera, protección contra la violencia.
3. **necesidades Sociales:** Amor y afecto, pertenecía y aceptación, amistad y relaciones sociales, sentido de comunidad.
4. **Necesidades de Estima:** Autoestima y confianza, reconocimiento y respeto, logros y realizaciones, sentido de orgullo.
5. **Necesidades de Autorrealización:** Desarrollo personal y crecimiento, realización de potencialidades, contribución a la sociedad, sentido de propósito y significado.

Valores personales a cuidar y perfeccionar:

Los valores personales son principios y creencias que guían nuestro comportamiento, decisiones y relaciones. A continuación, se presentan algunas definiciones de valores personales importantes a cuidar y perfeccionar:

1. Integridad: La integridad se refiere a la coherencia entre nuestras palabras y acciones, y a la honestidad en nuestras interacciones con los demás.

2. Respeto: El respeto se refiere a la consideración y valoración de los derechos, opiniones y sentimientos de los demás.

3. Responsabilidad: La responsabilidad se refiere a la capacidad de asumir y cumplir con nuestros compromisos y obligaciones.

Cuidar y perfeccionar estos valores personales puede ayudarnos a:

- Desarrollar relaciones más saludables y significativas
- Tomar decisiones más informadas y éticas
- Mejorar nuestra autoestima y confianza
- Contribuir a la creación de una sociedad más justa y equitativa.

Perfil profesional:

El perfil profesional es una descripción detallada de las habilidades, conocimientos, experiencias y características personales que definen a un profesional en un área específica. Este perfil se utiliza comúnmente en el ámbito laboral para:

1. Definir requisitos: Establecer los requisitos mínimos para un puesto de trabajo.
2. Buscar candidatos: Identificar a los candidatos que mejor se ajustan al perfil requerido.
3. Evaluación de desempeño: Evaluar el desempeño de un empleado en relación con el perfil profesional establecido.

Un perfil profesional típico incluye:

1. Habilidades técnicas: Conocimientos y habilidades específicas del área de trabajo.
2. Habilidades blandas: Habilidades interpersonales, de comunicación y de trabajo en equipo.

Algunos ejemplos de perfiles profesionales son:

1. Perfil de un ingeniero de software: Debe tener habilidades técnicas en programación, experiencia en desarrollo de software y habilidades blandas para trabajar en equipo.
2. Perfil de un gerente de marketing: Debe tener habilidades técnicas en marketing digital, experiencia en gestión de campañas publicitarias y habilidades blandas para liderar equipos y tomar decisiones estratégicas.

En resumen, un perfil profesional es una herramienta importante para definir los requisitos y características ideales para un puesto de trabajo, y para evaluar el desempeño de los empleados.

Identidad Profesional:

La identidad profesional se refiere a la forma en que un individuo se define y se presenta a sí mismo en su carrera profesional. A continuación, se presentan algunas definiciones relacionadas con la identidad profesional:

1. Identidad profesional: La identidad profesional es la forma en que un individuo se define y se presenta a sí mismo en su carrera profesional, incluyendo sus valores, habilidades, experiencias y objetivos.
2. Imagen profesional: La imagen profesional se refiere a la forma en que un individuo se presenta a sí mismo en su entorno laboral, incluyendo su apariencia, comportamiento y comunicación.

3. Reputación profesional: La reputación profesional se refiere a la opinión que los demás tienen de un individuo en su carrera profesional, basada en su desempeño, habilidades y comportamiento.

Algunos aspectos clave de la identidad profesional incluyen:

- Valores y principios: Los valores y principios que guían el comportamiento y las decisiones profesionales.

- Habilidades y competencias: Las habilidades y competencias que un individuo posee y utiliza en su carrera profesional.

- Experiencias y logros: Las experiencias y logros que un individuo ha obtenido en su carrera profesional.

En resumen, la identidad profesional es la forma en que un individuo se define y se presenta a sí mismo en su carrera profesional, y está influenciada por una variedad de factores, incluyendo valores, habilidades, experiencias y objetivos.

Modelo de desarrollo profesional:

Un modelo de desarrollo profesional es un marco estructurado que guía el proceso de mejora y crecimiento de un individuo en su carrera profesional. Este modelo proporciona una estructura para:

1. Identificar necesidades de desarrollo: Reconocer áreas de mejora y necesidades de desarrollo profesional.
2. Establecer objetivos: Definir objetivos claros y específicos para el desarrollo profesional.
3. Crear un plan de acción: Desarrollar un plan de acción para alcanzar los objetivos, incluyendo actividades de aprendizaje y desarrollo.
4. Implementar y monitorear: Implementar el plan de desarrollo y monitorear el progreso.

5. Evaluación y ajuste: Evaluar el progreso y ajustar el plan de desarrollo según sea necesario.

Características clave de un modelo de desarrollo profesional:

1. Centrado en el individuo: Se enfoca en las necesidades y objetivos individuales.
2. Flexible y adaptable: Se puede adaptar a las necesidades cambiantes del individuo y del entorno laboral.

Sistemas de desarrollo profesional:

Un sistema de desarrollo profesional es un conjunto de procesos, herramientas y recursos que se utilizan para apoyar y promover el crecimiento y desarrollo de los empleados en una organización. Estos sistemas están diseñados para:

1. Identificar necesidades de desarrollo: Reconocer áreas de mejora y necesidades de desarrollo profesional de los empleados.
2. Crear planes de desarrollo: Desarrollar planes de acción para alcanzar los objetivos de desarrollo profesional.
3. Proporcionar oportunidades de aprendizaje: Ofrecer oportunidades de aprendizaje y desarrollo, como cursos, talleres, mentoría y coaching.
4. Evaluar y retroalimentar: Evaluar el progreso y proporcionar retroalimentación constructiva para mejorar el desempeño.
5. Reconocer y recompensar: Reconocer y recompensar el logro de objetivos y el desarrollo profesional.

Componentes de un sistema de desarrollo profesional:

1. Análisis de necesidades: Identificar las necesidades de desarrollo de los empleados.
2. Planificación del desarrollo: Crear planes de acción para alcanzar los objetivos de desarrollo profesional.

3. Aprendizaje y desarrollo: Proporcionar oportunidades de aprendizaje y desarrollo.

Conclusión:

En este tema podemos saber la motivación que es un factor clave para el logro de objetivos y metas, y se ve influenciada por la satisfacción de las necesidades humanas. El desarrollo profesional es esencial para mejorar el desempeño, aumentar la satisfacción laboral y retener el talento. La identidad personal y profesional es fundamental para definir nuestros valores, objetivos y aspiraciones y La motivación, el desarrollo profesional y la identidad personal están estrechamente interconectados. La motivación puede impulsar el desarrollo profesional, que a su vez puede influir en la identidad personal y profesional. La identidad personal y profesional puede también influir en la motivación y el desarrollo profesional.

Bibliografía:

Antología de proyección profesional.