



Nombre del Alumno: LEANDRO LÓPEZ VELASCO

Nombre del tema: UNIDAD 2. PROYECCIÓN PERSONAL Y PROFESIONAL.

Nombre de la Materia: PROYECCION PROFESIONAL

Nombre del profesor: YANETH FABIOLA SOLORZANO PENAGOS

Nombre de la Licenciatura: ENFERMERIA

Cuatrimestre: 8°

Fecha: 18/03/2025

Unidad 2. Proyección personal y profesional

2.1 Conocimiento de sí mismo.

El conocimiento de sí mismo, lejos de ser un destino, es un viaje perpetuo y una exploración incesante de la propia identidad, motivaciones, fortalezas y debilidades, un proceso que se nutre de la introspección, la experiencia y la interacción con el mundo. No se trata de una comprensión estática, sino de una evolución constante moldeada por el crecimiento personal y las circunstancias cambiantes de la vida.

2.1.1 Análisis de los factores relacionados con el auto concepto.

Uno de los factores internos más importantes es la autopercepción es nuestras experiencias personales, éxitos y fracasos, moldean nuestra valoración de nuestras capacidades y atributos ya que nuestra autoeficacia, la creencia en nuestra capacidad para lograr objetivos, juega un papel crucial en la formación de un auto concepto positivo. Por el contrario, experiencias negativas repetidas pueden generar una baja autoestima y un auto concepto negativo. Los valores y creencias personales también contribuyen significativamente a la configuración del auto concepto y nuestras convicciones morales, éticas y espirituales influyen en nuestra identidad y en cómo nos percibimos en relación con el mundo

2.1.2 Autoestima.

La valoración que tenemos de nosotros mismos, es un pilar fundamental del bienestar psicológico y no se trata simplemente de sentirse bien consigo mismo, sino de una sólida convicción en el propio valor y capacidad. Un alto nivel de autoestima se asocia con una mayor resiliencia ante la adversidad, mejores relaciones interpersonales y un mayor éxito en la consecución de metas.

2.1.3 Factores Cognitivos.

Los factores cognitivos juegan un papel crucial en la formación y mantenimiento del auto concepto ya que nuestras percepciones, pensamientos, creencias y esquemas mentales influyen directamente en cómo nos vemos a nosotros mismos. La autopercepción, basada en la interpretación de nuestras experiencias, es fundamental ya que los sesgos cognitivos, como la tendencia a recordar más fácilmente los fracasos que los éxitos, pueden distorsionar nuestra imagen, generando un auto concepto negativo.

2.1.4 Factores afectivos.

Los factores afectivos son piezas clave en la configuración del auto concepto. Nuestras emociones, sentimientos y estados de ánimo influyen profundamente en cómo nos percibimos como en experiencias emocionales negativas recurrentes, como la ansiedad o la depresión, pueden generar una autoimagen negativa y baja autoestima. Al contrario, emociones positivas como la alegría, la satisfacción y el orgullo contribuyen a un auto concepto más positivo y resiliente.

2.1.5 Factores de Comportamiento.

Los factores de comportamiento juegan un papel fundamental en la configuración y el refuerzo del auto concepto por lo que nuestras acciones, elecciones y patrones de conducta reflejan y, a su vez, moldean nuestra imagen de nosotros mismos. El éxito en la consecución de metas, el asertividad en las relaciones interpersonales y la capacidad de afrontar los desafíos fortalecen la autoeficacia y la autoestima. Por el contrario, patrones de comportamiento autodestructivos, como la evitación o la procrastinarian, pueden generar una autoimagen negativa y una baja autoestima.

2.2 Análisis de la motivación como un factor de logro.

La motivación es un factor determinante en el logro de objetivos que asu análisis revela la complejidad de las fuerzas internas que impulsan la acción y la persistencia también el análisis también destaca la influencia de factores cognitivos y emocionales en la motivación, incluyendo la autoeficacia, las expectativas de éxito y la regulación emocional.

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

Maslow propone una estructura piramidal que describe la progresión de las necesidades humanas, desde las más básicas hasta las de autorrealización ya que en la base se encuentran las necesidades fisiológicas (alimento, agua, sueño), seguidas de las necesidades de seguridad (protección, estabilidad). Posteriormente, se sitúan las necesidades de pertenencia y amor (afiliación, relaciones sociales), seguidas de las necesidades de estima (autoestima, reconocimiento). En la cúspide se encuentra la necesidad de autorrealización (desarrollo del potencial personal). jerarquía de las necesidades de satisfacción del ser humano.

2.4 Valores personales a cuidar y perfeccionar.

Los valores personales son la brújula que guía nuestras decisiones y acciones, definiendo nuestra identidad y propósito también cuidar y perfeccionar nuestros valores implica un proceso de reflexión continua y autoevaluación para identificar nuestros valores centrales, aquellos que nos dan significado y propósito, es el primer paso.

2.5 Perfil profesional.

Un perfil profesional bien definido es esencial para el éxito en el mercado laboral. Más que una simple lista de habilidades y experiencias, representa una síntesis concisa y atractiva de nuestras capacidades y aspiraciones profesionales ya que un buen perfil profesional destaca nuestras fortalezas, las habilidades relevantes para el puesto deseado y nuestra experiencia relevante, demostrando nuestra capacidad para aportar valor a una organización.

2.6 Identidad Profesional.

La identidad profesional es la comprensión que tenemos de nosotros mismos en el contexto laboral. Es una construcción dinámica que evoluciona con la experiencia y las oportunidades también se define por nuestras habilidades, valores, intereses y aspiraciones profesionales, y se manifiesta en nuestras elecciones de carrera, nuestro desempeño laboral y nuestra interacción con los colegas.

2.7 Modelo de desarrollo profesional.

Un modelo de desarrollo profesional exitoso se centra en el crecimiento continuo y la mejora de las habilidades y conocimientos de un individuo a lo largo de su carrera. Este modelo debe ser personalizado, considerando las metas, fortalezas y debilidades individuales.

2.8 Sistemas de desarrollo profesional.

Los sistemas de desarrollo profesional efectivos son cruciales para el crecimiento individual y el éxito organizacional. Más que simples programas de capacitación, estos sistemas integran estrategias para fomentar el aprendizaje continuo, la adquisición de nuevas habilidades y la mejora del desempeño.

Bibliografía

Universidad del sureste.2025. Antología de proyección profesional.PDF.
<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LEN/3c8769b8d8514fe41b72f9b8a73ca00b-LC-LEN805%20PROYECCION%20PROFESIONAL.pdf>