



Nombre de alumno: Aline de la Luz
Oseguera Pérez

Nombre del profesor: Guadalupe de Lourdes
Abarca Figueroa

Nombre del trabajo: Supernota

PASIÓN POR EDUCAR

Materia: Proyección profesional

Grado: Octavo cuatrimestre

Grupo: LPS19SSC1022-A

Comitán de Domínguez, Chiapas a 18 de marzo de 2025

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.



2.1.1 Análisis de los factores relacionados con el autoconcepto

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, en grados variables a su identidad única"

2.1.2 Autoestima

Cuando hablamos de autoestima, hablamos de Afirmación de ese ser humano falible, único, valiosísimo, que merece respeto y consideración por sí mismo, pero siempre reconociendo la existencia de los demás. No se trata de narcisismo, ya que la persona que verdaderamente se autoestima vive abierta, pendiente y atenta a los demás, reconociendo su existencia. La autoestima es el amor por uno mismo y por los demás.



2.1.3 Factores Cognitivos.

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, cualidades, capacidades, valores y límites tienen un peso fundamental y contribuyen al propio conocimiento.

2.1.4 Factores afectivos

Este aspecto se refiere a qué tan bien o mal evalúas tus propias habilidades, aptitudes, destrezas y virtudes, es decir, lo que te define como persona. Además es justo anotar que las emociones y los afectos están involucrados en la concepción de uno mismo



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. Lo anterior parece obvio, sin embargo, no lo es, pues los humanos tienden a la incongruencia, es algo que sólo quienes se tienen en alta valía, se sienten capaz de realizar.

2.2 ANÁLISIS DE LA MOTIVACIÓN COMO UN FACTOR DE LOGRO.



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, cubrirse del frío o el calor o tener un techo.

Tanto la motivación como el esfuerzo para enfrentar una tarea 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” Hernández Madrigal. 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.

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

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), a continuación encontrarás con más detalle a qué se refieren los diferentes niveles.

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, además del aseguramiento de las necesidades básicas, como el trabajo que permite obtener los medios para satisfacerlas.



SOCIALES

Las necesidades sociales son las de asociación o aceptación. Del ser humano se dice que es social en su origen, pues desde que nace requiere del cuidado y atención de los demás, y aprende, de observar a otros, algunas de las conductas básicas.

DE AUTORREALIZACIÓN

Según Maslow, este es el nivel más alto que los seres humanos podemos alcanzar en la satisfacción de las necesidades, y supone que todas las anteriores ya han sido cubiertas, por lo que puede pensarse en el deseo de superación de las propias capacidades.

DE PRESTIGIO

De acuerdo con Maslow, este tipo de necesidad produce satisfacciones como poder, prestigio, categoría y seguridad en uno mismo. 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, pero de modo que se genere admiración y estima por ello, no temor y evitación.

RETOS

A lo largo de la vida, todo ser humano se pone a prueba y enfrenta retos de mayor o menor tamaño, que dependen de los retos anteriores. Para enfrentar los retos hay que tomar riesgos, el dicho que reza: “El que no arriesga no gana”, hace referencia a la posibilidad de fallar o acertar, pero es justo lo que hace a la vida atractiva, genera interés, satisfacción y entusiasmo.

2.4. VALORES PERSONALES A CUIDAR Y PERFECCIONAR



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. Evidentemente, si estos hábitos los cultivamos desde nuestra infancia, se hace más fácil su posterior desarrollo.

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. Esto demuestra descortesía y hace que transmitamos una imagen muy inadecuada.



LA COMPRESIÓN

- Es pasar por alto las equivocaciones ajenas, de tal forma que no se les de mucha importancia y encontrar, en forma acertada, alguna explicación airoso para despejar diversas situaciones difíciles.

LA DISCRECIÓN

- No revelar a quien no se debe asuntos que se conocen por la profesión o situación en la que uno se pueda encontrar es una cualidad que no tiene precio. Otro aspecto que demuestra discreción en la persona es evitar hacer preguntas que denoten un afán de curiosidad innecesario o impertinente.



- Sencillez: Denota respeto y reconocimiento.
- Concisión: Importancia al tiempo ajeno.
- Optimismo: Transmite ánimo y motivación a los que se relacionan con usted.
- Puntualidad: Demuestra consideración hacia las demás personas.
- Amabilidad y cordialidad: Denotan buena educación y hacen a la persona más atractiva.

Unidad 2.

Proyección personal y profesional



2.5. Perfil profesional

El concepto de perfil profesional tiene cada vez más difusión y se emplea en el ámbito de la educación y de las organizaciones. El perfil profesional, como el perfil del egresado, es un concepto que puede interpretarse con facilidad, intuitivamente, y se utiliza de manera flexible (Arnaz, 1981). El término de perfil profesional suele hacer referencia tanto al producto de una experiencia educativa como a las características que posee un sujeto.

2.6. Identidad profesional

Julia Evetts (2003: 32):

...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.



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.

A continuación se presentan tres clases de modelos:

1. Modelos de ciclo de vida.
2. Modelos basados en la organización.
3. Modelo del patrón de dirección.



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. Identifican objetivos profesionales. Diseñan planes de acción para alcanzar dichos objetivos. Los sistemas de planificación profesional benefician tanto a los trabajadores como a la empresa (Russell, 1991).