

**Nombre de alumno: Mario David  
Gallardo Alfaro**

**Nombre del profesor: Lourdes Abarca  
Figueroa**

**Nombre del trabajo: Super Nota**

**Asignatura: Proyección Profesional**

**Grado: 8° cuatrimestre**

**Grupo: A**

Comitán de Domínguez Chiapas a 18 de marzo de 2025.

## 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.

### ¿Autoestima?

Sentirse bien consigo mismo

Autoconcepto

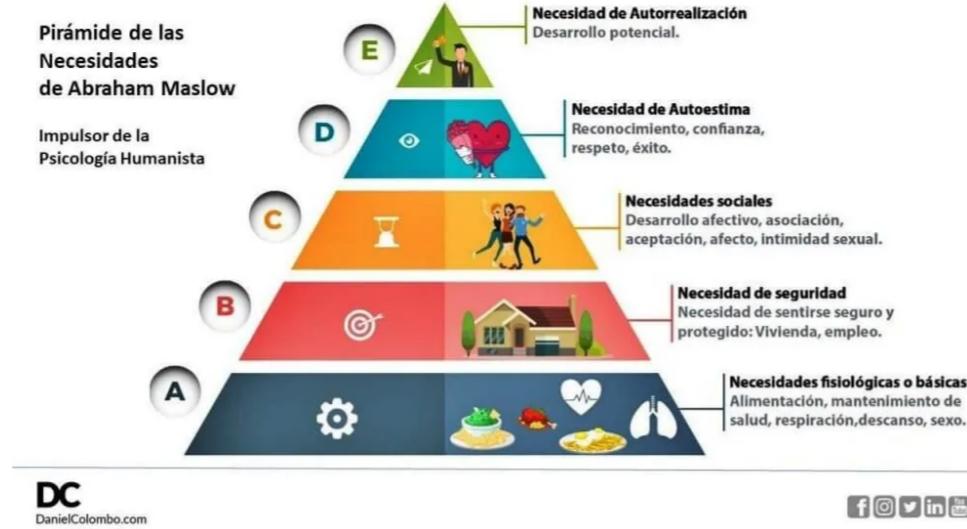
Ver las cosas positivas de sí mismos

Autocuidado

Crear en ti

Sentirse valorado y aceptado

#AmarieSabidMental



## Análisis de los factores relacionados con el autoconcepto.

EL autoconcepto es el conocimiento que se tiene de uno mismo, es decir, es una representación mental de uno mismo (Sutierrez Maldonado, en Obitias, 2008) y se alimenta de las experiencias vividas a lo largo de la vida

Burns (1990), nos dice que el autoconcepto es la "conceptualización de la propia persona hecha por el individuo,

### FACTORES COGNITIVOS

- INTELIGENCIA GENERAL:** Es la capacidad intelectual de cada persona. En función de sea mayor o menor, la persona tendrá más o menos facilidad para el estudio (comprensión, recuerdo y relación de la información, resolución de problemas, etc.)
- ACTITUDES ESPECÍFICAS: creencias, metas, interés:** Se refiere a la forma en que la persona percibe y afronta el aprendizaje; no es lo mismo pensar que estudiar cierta materia del colegio es una pérdida de tiempo a pensar que es una materia interesante y que merece la pena conocerla.
- CONOCIMIENTOS PREVIOS:** Nuestra memoria es como una biblioteca en la que se van guardando ordenadamente nuestros conocimientos. Cuál sea que cuando nos enfrentamos a un determinado tema que tiene relación con algo que ya sabemos lo recordamos mucho más fácilmente. Esto ocurre tanto en la vida diaria normal como en el ámbito académico; comprendo bien una teoría y las cosas que le pertenecen en un futuro que tengo que estudiar de ella la aprendo de forma más fácil.
- PRÁCTICA INTELECTUAL HABITUAL:** Es mucho más sencillo estudiar y aprender temarios cuando la persona está acostumbrada a hacerlo. Por este motivo las personas que desde muy joven han estudiado y aprendido a aprender encuentran grandes dificultades al principio pero luego, poco a poco, pueden hacerlo con mayor facilidad y eficiencia.
- MATERIAL DIDÁCTICO:** Aunque un factor esencial es el interés y la motivación, un libro de texto o unos apuntes claros y comprensibles facilitan mucho el estudio, orientan al que se enfrenta a los temas, proporcionan apoyo cuando se olvidan o no entienden algo y que se olvidan muchas cosas para realizar los ejercicios lo que hace más difícil el proceso de aprendizaje e incluso más tiempo de estudio.

### FACTORES INFLUYENTES EN LA MOTIVACIÓN DE LOGRO

#### NIVEL DE ASPIRACIÓN

- Definido por las creencias individuales sobre lo alcanzable en las tareas.
- Alta motivación de logro: Aspiraciones altas pero realistas.
- Baja motivación de logro: Aspiraciones desproporcionadas o irrelevantes.

#### NIVEL DE ESFUERZO

Depende de:

- Expectativas de éxito
- Expectativas de recompensas externas (calificaciones, reconocimiento, premios)
- Valor subjetivo de las recompensas.

#### EXPERIENCIAS PASADAS

- Historial de éxitos y fracasos influye en el autoconcepto académico.
- Determina la percepción de adecuabilidad del esfuerzo requerido.

#### ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE

- La eficacia del esfuerzo aumenta con técnicas de aprendizaje eficientes (evocación, práctica espaciada y entrelazada.)
- Optimizan el rendimiento académico.

#### VALOR Y UTILIDAD DE LAS TAREAS

La motivación persiste cuando:

- Las tareas tienen valor instrumental.
- Son útiles para el futuro o generan sensaciones de autoeficacia.



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.

### Factores de Comportamiento

Se refiere a la conducta, al frente a prácticas actividades congruentes con los factores cognitivos y afectivos, es decir, que lo que haces sea real a lo que sientes y por supuesto, piensa. Lo anterior pareciera, sin embargo, no ser así, pues los humanos tienden a la incongruencia, es decir, que sus pensamientos se parecen a la realidad, se sienten capaces de realizarlos, pero no se relacionan con la realidad de acciones, para ello ha tenido que aprender ciertas habilidades y actitudes que le permitan afrontar retos de manera efectiva, la continuación se enlistan algunos de los comportamientos observados en las personas que muestran una alta autoestima.

### LOS FACTORES AFECTIVOS

Favorecen el aprendizaje:

- Confianza
- Autoestima
- Motivación
- Cariño
- Entusiasmo
- Disfrute

Dificultan el aprendizaje:

- Terror
- Tensiones
- Miedo
- Violencia
- Baja autoestima
- Frustración

## Los 20 VALORES PROFESIONALES más importantes

- Compromiso
- Ética
- Responsabilidad
- Esfuerzo
- Respeto
- Lealtad
- Adaptabilidad
- Honestidad
- Individualismo
- Secreto profesional
- Inclusión
- Responsabilidad social
- Tolerancia
- Organización
- Motivación
- Confianza
- Humildad
- Delegar
- Generosidad
- Solidaridad

### Perfil Personal/Profesional

Me considero una persona responsable, dinámica y creativa, con facilidad de adaptación y capacidad de trabajar en equipo, en condiciones de alta presión, con iniciativa para resolver problemas eficientemente y lograr las metas y objetivos trazados por la empresa.

Persona seria, responsable y con muchas ganas de trabajar y de aprender, con don de gentes y comunicativo/a. Me considero con capacidad de liderazgo, de organización y dispuesto/a a trabajar en equipo

### Objetivo Profesional

Acceder a un puesto en el área de Marketing para contribuir con mi formación y experiencia laboral, en el logro de las metas generales de la empresa y poder adquirir así una mayor experiencia y superación personal.

Poner en práctica todos los conocimientos adquiridos durante mi formación universitaria y poder formar parte de un equipo de trabajo que me permita desarrollarme personal y profesionalmente.

### El Desarrollo Profesional es el proceso de aprendizaje y mejora constante de habilidades

Yo Presente ———— Etapas de desarrollo profesional ———— Yo Futuro

Yo Presente

INCORPORACIÓN

< 30 años

CRECIMIENTO

30 - 45 años

MADUREZ

45 - 60 años

MAESTRIA

> 60 años

Yo Futuro

infombas.com

### Ejemplo Plan de desarrollo profesional

Aspiración Profesional	Objetivos desarrollo profesional	Recursos y Acciones
<p>Maria es ingeniera industrial y aspira a ser <b>directiva de Marketing</b> en una empresa líder del sector de la tecnología.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo habilidades directivas y planificación estratégica.</li> <li>Dominar el <b>análisis de datos</b>.</li> <li>Adquirir <b>experiencia</b> en técnicas de Marketing Digital.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formación <b>MBA</b> (Master in Business Administration) para adquirir visión global de la empresa y habilidades directivas.</li> <li>Formación <b>análisis datos</b>.</li> <li>Colaboración en <b>proyectos de marketing digital</b> de la empresa.</li> <li><b>Mentoring</b>.</li> <li><b>Conferencias</b> y seminarios de Marketing Digital</li> </ul>

infombas.com

## BIBLIOGRAFÍA BÁSICA Y COMPLEMENTARIA:

- Gordo, V. (2003) Imagología. México: Grijalbo.
- Gordo, V. (1999). El poder de la imagen. México: Edamex
- Denis L. Wilcox, Phillip H. Warren K. Agee, Glen T. Cameron (2001) Relaciones Públicas -Estrategias y Tácticas. Madrid: Pearson Educación, S.A.
- Paul Capriotti Peri. (1999) Planificación estratégica de la imagen corporativa. Barcelona: Editorial Ariel, S.A.
- Desarrollo de liderazgo, National Minority Aids Council; Enlace:  
<https://targethiv.org/sites/default/files/file-upload/resources/desarrollo-de-liderazgo.pdf>
- Herrera Garnica, Gloria Rebeca de Fátima; 2013 .Desarrollo humano; Pearson,
- Alles, M. (2004 - 2005). Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por competencias: el diccionario. . Ed. Granica, 2002. Buenos Aires.
- Covey, S. (1989). Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. Paidós, 2010