



Nombre del alumno: Carolina García Abarca.

Nombre del tema: Proyección personal y profesional.

Parcial: Primero.

Nombre de materia: Proyección profesional.

Nombre del profesor: YANETH FABIOLA SOLORZANO
PENAGOS.

Nombre de la Licenciatura: Licenciatura en Psicología.

Cuatrimestre: Octavo.

Comitán de Domínguez a marzo del 2025.

PROYECCIÓN PERSONAL Y PROFESIONAL.

CONOCIMIENTO DE SÍ MISMO.

DEFINICIONES

noción sobre las capacidades, limitaciones, aspiraciones, motivaciones y los temores que se tienen.

es la imagen o la representación que se tiene de uno mismo: un proceso mediante el cual cada persona percibe sus propias características y reacciones.

Esta percepción está marcada por la influencia del medio y del prójimo (percepciones externas) y por el concepto de propio yo (percepciones internas).

AUTOESTIMA

El mor que una persona tiene por sí misma. Conjunto de las actitudes del individuo hacia sí mismo, o la percepción evaluativa de uno mismo.

DIMENSIONES

- Dimensión física, referida al hecho de sentirse atractivo(a) físicamente
- Dimensión afectiva, se refiere al sentimiento de ser aceptado y querido por los demás.
- Dimensión social, es sentirse capaz de enfrentar con éxito diferentes situaciones sociales.
- Dimensión académica, es la autopercepción de su capacidad de enfrentar con éxito las exigencias de los estudios, como la valoración de sus capacidades intelectuales y creativas.
- Dimensión ética, se refiere a sentirse una persona buena y confiable, segura de su integridad personal y capaz de cuestionar y cambiar críticamente sus ideas, comportamientos e incluso sus principios, si es necesario, sin dañar su identidad.

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

DISTORSIONES COGNITIVAS

Que deterioran la percepción de uno mismo:

- Hipergeneralización: Un solo hecho se generaliza y se crea una regla universal.
- Autoacusación. Es la tendencia a culparse de los hechos o circunstancias de forma irracional
- Designación global: Utilizas términos peyorativos, te etiquetas negativamente.
- Lectura del pensamiento.
- Filtrado. Prestas atenciones de forma selectiva a las cosas negativas y no le das importancia a lo positivo o simplemente se anula.
- Falacias del control. Puedes sentir que tienes una responsabilidad total con todos y con todo o que no tienes responsabilidad en nada.
- Pensamiento polarizado o absolutista.
- Locus de control interno: se refiere a que toda la responsabilidad es tuya.
- Personalización. Todo está relacionado con uno mismo y nos comparamos negativamente con los demás.
- Locus de control externo: toda la responsabilidad es de los demás, jamás tuya.

PROYECCIÓN PERSONAL Y PROFESIONAL.

CONOCIMIENTO DE SÍ MISMO.

FACTORES AFECTIVOS.

Este aspecto se refiere a qué tan bien o mal evalúas tus propias habilidades, aptitudes, destrezas y virtudes,

Afecto: Sensación subjetiva o un tono emocional acompañado a menudo por expresiones corporales observables por los demás" (Caballo, 1995).

FACTORES DE COMPORTAMIENTO.

Se refiere a la conducta, el llevar a la práctica actividades congruentes con los factores cognitivos y afectivos

ANÁLISIS DE LA MOTIVACIÓN COMO UN FACTOR DE LOGRO.

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

La motivación es la energía que hace que busquemos la satisfacción de las necesidades, dependiendo de la expectativa de logro formada con la experiencia.

PROYECCIÓN PERSONAL Y PROFESIONAL.

ANÁLISIS DE LA JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES DE SATISFACCIÓN DEL SER HUMANO.

PIRAMIDE DE MASLOW

Según el autor más reconocido y mencionado en los textos (Abraham Maslow)

- Básicas. Necesidades fisiológicas.
- Seguridad: conservar la integridad física y emocional.
- Sociales. Son las de asociación o aceptación.
- De Prestigio: Qué tanto nos estimamos o somos estimados por los demás
- De auto realización: satisfacción de las necesidades.
- Retos
- Metas: Una meta se plantea cuando se analiz

VALORES PERSONALES A CUIDAR Y PERFECCIONAR

Cortesía y buena educación, dominio de sí mismo, serenidad, saber escuchar, comprensión, discreción, sencillez, conclusión, optimismo, puntualidad, amabilidad y cordialidad.

PERFIL PROFESIONAL

suele hacer referencia tanto al producto de una experiencia educativa como a las características que posee un sujeto.

Según José Antonio Arnaz (1981,1996), el perfil profesional es una descripción de las características que se requieren del profesional para abarcar y solucionar las necesidades sociales.

Frida Díaz-Barriga (1999) describe el perfil profesional como un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que delimitan el ejercicio profesional.

Cortesía y buena educación, dominio de sí mismo, serenidad, saber escuchar, comprensión, discreción, sencillez, conclusión, optimismo, puntualidad, amabilidad y cordialidad.

Raquel Glazman y María de Ibarrola (1978) definen la noción de práctica profesional que incluye la determinación de las actividades propias de las carreras que se dictan en el nivel universitario.

PROYECCIÓN PERSONAL Y PROFESIONAL.

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

RELACIÓN ENTRE IDENTIDAD PERSONAL Y VIDA PROFESIONAL

El profesional, al hacer su actividad, se hace a sí mismo; su identidad personal.
Para Juan Manuel Cobo (2002), la aceleración de los cambios científicos y tecnológicos está provocando desempleo y necesidad de recalificación; y esto está dando lugar a desajustes de la identidad profesional que obligan a reflexionar en torno a la formación.

MODELO DE DESARROLLO PROFESIONAL

Proceso por el que las personas progresan a través de una serie de etapas caracterizadas por distintas tareas de desarrollo, actividades y relaciones.

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 (Pineda, 1995).

13. 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).

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.