



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
ESCUELA DE PEDAGOGÍA
CAMPUS GUADALAJARA

CONOCIMIENTO PERSONAL PARA
UN DESARROLLO PROFESIONAL

PATRICIA MARGARITA HIGAREDA HERRERA

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR POR
EL TÍTULO DE LICENCIADO EN PEDAGOGÍA CON
RECONOCIMIENTO DE VALIDEZ OFICIAL

ZAPOPAN, JALISCO.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	2
I. CONOCIMIENTO PERSONAL.....	7
1.1. Concepto de persona.....	8
1.2. Características del conocimiento personal.....	9
1.3. Áreas del conocimiento personal.....	10
1.4. Tipos de conocimiento personal.....	13
1.4.1. El proceso del conocimiento.....	13
1.4.2. La percepción.....	14
1.5. Personalidad.....	14
II. PROYECTO DE VIDA.....	18
2.1. Sentido de vida.....	20
2.2. Misión.....	22
2.3. Visión.....	24
2.4. Valores.....	25
III. DESARROLLO PROFESIONAL.....	30
3.1. El Desarrollo empieza por la educación.....	31
3.1.1. Concepto de educación.....	31
3.1.2. Naturaleza perfectible de la persona.....	32
3.2. Desarrollo profesional.....	32
3.2.1. Principales áreas de desarrollo profesional.....	35
3.3. Estrategias del profesionalista.....	36
3.3.1. Inteligencia emocional.....	37
3.3.1.1. Áreas básicas de la inteligencia emocional.....	39
3.3.1.2. Afrontamiento.....	42
3.3.2. Calidad en el trabajo.....	43

3.4. Factores esenciales para un buen desempeño profesional.....	45
3.5. Factores que inhiben el desempeño profesional.....	47
3.6. Características de un líder profesional.....	48
3.7. Profesional del talento.....	49
CONCLUSIONES.....	51
BIBLIOGRAFÍA.....	54
ANEXO	

INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación surgió de la necesidad de estar mejor preparado al ambiente laboral. De trabajar en aquellas actividades en donde se satisfagan las necesidades personales y profesionales. Considerando que al momento que se empieza a desarrollar el conocimiento personal en esa medida mejorará la competitividad en lo profesional, porque se va definiendo los valores que se quiere alcanzar.

En la actualidad se puede observar como los medios de comunicación dan solo información lo que causa a la juventud poco razonamiento en lo que quiere, imitando los modelos que se le presentan.

Es una realidad de la juventud el no considerar el tiempo necesario para pensar sobre su propia vida y su trabajo. Porque estos van en sentidos opuestos de lo que realmente quieren. Hace falta reflexionar en lo que le gusta, lo que no le gusta, sus fortalezas y sus debilidades. Para que al tener estos conocimientos pueda tomar las decisiones adecuadas para definir sus objetivos y aplicar estrategias que los lleven a acciones concretas.

En ocasiones se pregunta ¿Qué es lo que motiva a una persona a seguir adelante y ser feliz en lo que está realizando, ¿Qué es lo que le mueve desde su interior? Es preciso conocer e identificar realmente en el interior de la persona lo que se quiere. No dejarse llevar por lo que la sociedad pide que sea la persona. Es necesario estar actualizado constantemente estructurando y reestructurando los objetivos para alcanzar las metas en la vida. Hacer un planteamiento de las fortalezas que se tienen como individuo y las oportunidades que se pueden presentar. Así como también identificar las debilidades que tiene la persona desde la infancia para buscar planes de acción que ayuden a eliminar los obstáculos que se puedan presentar en el logro de los objetivos planteados en el proyecto de vida. Muchas veces se pregunta ¿Por qué cuando la persona esta en su infancia se muestra más feliz y al paso de los años que tiene mayor edad se muestra con angustia o tristeza?. Una explicación de lo que sucede es

porque cuando se tiene menor edad la persona es más libre de sus propios sentimientos, se adapta más fácilmente a los cambios y empieza el conocimiento de sí mismo. Cuando la persona va creciendo va perdiendo el sentido de la propia existencia al no darse el tiempo de reflexionar y de identificar que es lo que quiere en la vida, y sobre todo el tema que se ocupa en el desarrollo profesional.

La vida cambia constantemente y el profesionista se encuentra con la situación de que se ha quedado obsoleto. Por ello, la persona debe de hacer proyectos de desarrollo personal, adquirir otras competencias, no estancarse siempre en los mismos patrones de conducta. Al conocerse le permitirá desarrollarse en forma competente en diversos ambientes laborales ya sea dentro de una institución privada y/o en una organización pública, o bien en forma independiente. Al conocer el propio potencial de habilidades y aptitudes, así como las limitaciones logrará tener la capacidad de respuesta para enfrentar las situaciones de adversidad que se presenten ante los retos personales y profesionales.

El ser humano debe definir su jerarquía de valores por la cual tiende sus acciones. Para ser feliz, exitoso y seguro, debe primero aprender a verse a sí mismo y al mundo como realmente es y actuar con esta visión. La disciplina personal y fuerza de voluntad son necesarias para lograr las metas propuestas en la vida. Haciendo una comparación a un árbol frondoso, el conocimiento personal son las grandes raíces que permitirá al tronco crecer y mantenerse ante la adversidad y las diferentes circunstancias que se le presenten en la vida. Este árbol conforme vaya creciendo ira dando frutos y aportando beneficios a su alrededor.

Por tal motivo esta investigación aborda tres capítulos: el conocimiento personal, el proyecto de vida y el desarrollo profesional. En el primer capítulo da las bases para el conocimiento personal por lo que comienza con el concepto

de la persona, menciona las características que intervienen para el conocimiento, las diferentes áreas del conocimiento personal, los tres diferentes tipos de conocimientos: pensamientos, actitudes y destrezas. Explica el proceso del conocimiento y la influencia de la percepción en el conocimiento.

En el segundo capítulo da la herramienta principal para el conocimiento personal en el proyecto de vida al definir la misión, la visión y los valores que la conducirán al logro de los objetivos planteados.

Y en el tercer capítulo indica los diferentes elementos para aprovechar el conocimiento personal en el desarrollo profesional. Las áreas del desarrollo profesional, las estrategias del profesionista como son la inteligencia emocional y la calidad en el trabajo. Los factores esenciales para el buen desempeño profesional y los factores que lo inhiben, así como las características de un líder profesional. Considerando que el desarrollo profesional empieza por la educación.

Los objetivos de este trabajo de investigación son:

1. Comprender que al tener un mayor conocimiento personal la persona aplicará estrategias que le permitirán un mejor desempeño profesional.
2. Tomar conciencia del sentido del rumbo y movimiento que genera la comprensión de la misión, la visión y los valores que guían a la persona.
3. Emplear el uso y manejo de la inteligencia emocional como herramienta profesional a fin de controlar las emociones y equilibrarlas ante los retos profesionales que se presenten.

La metodología utilizada en este trabajo de investigación es documental.

Este trabajo pretende mencionar las bases del conocimiento personal desde un punto de vista pedagógico, con la finalidad de que con base en estos elementos la persona este en posibilidades de conocer las habilidades y aptitudes las que a través de ciertas estrategias le permitirán una mejor calidad de vida y de desempeño profesional.

CAPÍTULO I
CONOCIMIENTO PERSONAL

1.1. Concepto de persona

La persona es un ser compuesto de materia corporal y alma espiritual que lo hace un ser complejo, al poseer potencialidades específicamente humanas: inteligencia y voluntad, que llevan a conocer la verdad y a querer el bien que se le presenta.

“Filosóficamente hay que decir que el hombre es una persona, no por la sola alma, sino por el alma y el cuerpo”¹.

Boecio dice que la *persona* “es una substancia individual de naturaleza racional”². Por lo que el hombre es un ser libre y responsable, capaz de decidir desde las circunstancias más pequeñas hasta las que influirán en su vida.

Dada su condición humana, es un ser único e irrepetible, histórico e insustituible. Es un ser único, ya que no es una multiplicidad que se da; sino que es irrepetible en todo el Universo y es histórico dado que todo ser humano por su misma espiritualidad deja un legado en la humanidad, dándose en el tiempo. Así como insustituible ya que nadie puede hacer por otro lo que le corresponde en el mundo. Por lo que se puede decir que la persona por su misma substancialidad individual jamás puede ser considerada idéntica a los demás seres humanos. Sino con características específicas que lo hacen distinto.

La persona al ser una substancia corpórea y alma espiritual, es también un ser Bio-Psico-Social. Refiriéndose lo biológico a todos los aspectos orgánicos de la materia corporal. Lo psicológico a todos aquellos aspectos que intervienen en la personalidad del individuo: conciencia, ego, temperamento, etc.; y lo social al ser una característica fundamental del ser humano por su propia naturaleza al

¹ GARCIA DE HOZ, V. *El Concepto de Persona*. p. 83

² KRAMSKY, C. *Antropología Filosófica*. p. 385

satisfacer las necesidades propias del hombre en sociedad, en la cual la persona nace, se desarrolla y muere.

La persona es principio de sus propias acciones de un modo relativo, dado que por las propias limitaciones de la naturaleza humana no se es de manera absoluta, sino en cuanto lo que el ser humano puede realizar. Platón consideraba al cuerpo humano como la cárcel de la inteligencia, ya que ésta sólo se puede manifestar en la medida que lo permita la materia, es decir a través del cerebro humano.

1.2. Características del conocimiento personal

Para el conocimiento personal es necesario tener tres requisitos indispensables: actitud positiva, apertura y autoestima.

1. La actitud es como se comunica los estados de ánimo a los demás, es un proceso dinámico, interno, sensitivo y perceptual³. Es un proceso dinámico porque varían los estados de ánimo como se puede manifestar la persona ante una situación y puede cambiar constantemente. Es interno porque todo este proceso sucede en las personas al ir percibiendo lo que sucede alrededor de la persona. Los factores que intervienen en las percepciones son:

- a. Los sentidos externos: oído, olfato, gusto, tacto y vista.
- b. Los sentidos internos: simple aprehensión, unión de todas las sensaciones, para dar sentido al objeto que la persona tiene en frente; imaginación; cogitativa: que es la capacidad a nivel sensitivo de distinguir en aquello que conviene o no a la persona; memoria: es la capacidad para retener los nombres, fechas, hechos.

³ Cfr. CHAPMAN Elwood N. *Actitud*. p. 4

- c. La cultura y la educación de los padres de la sociedad en donde se vive.
 - d. Las experiencias previas que se han tenido.
 - e. Las emociones y sentimientos.
2. La apertura es la flexibilidad para aceptar retroalimentación en los actos personales.
3. Autoestima, es la capacidad de quererse a uno mismo tal como es. Este es un factor indispensable en el conocimiento personal.

1.3. Áreas del conocimiento personal

En el conocimiento personal existen cuatro zonas en cada persona que dan la oportunidad de conocerse mejor. Esta forma de conocimiento la desarrollaron Joe Lupt y Harry Gimán llamada "Ventana de Johari"⁴. Este modelo estudia a la persona desde cuatro perspectivas diferentes. Involucrando el conocimiento y/o desconocimiento personal a su vez con lo que los demás conocen y/o desconocen de la persona. Se divide en cuatro áreas del conocimiento personal: abierta, ciega, oculta, desconocida. El área abierta es aquella de lo cual es evidente tanto para las personas que le rodean como para la misma persona, como por ejemplo: el color del cabello, ojos, estatura, características físicas, básicamente. El área ciega es aquella que los demás perciben de la persona sin embargo la persona no la ha reconocido, y que se da más por la forma de ser o el trato con los demás. El área oculta es aquella de lo que la persona conoce de sí y que no se lo da a conocer a los demás. Esta área se puede reconocer como la parte de intimidad que solo la persona decide a quien confiársela. Y el área desconocida es aquella que ni la persona conoce y que aún teniendo la capacidad ni las mismas personas que le rodean la

⁴ Cfr. ESCOBEDO Díaz de León. *Formación de Valores*. p. 38

conocen. Esta área es la que ayuda a enfrentar diversas circunstancias, ayuda a improvisar. En la siguiente tabla describe la ventana de Johari.

Tabla 1. Ventana de Johari

		LA PERSONA	
		CONOCE	DESCONOCE
LOS DEMAS	CONOCE	AREA ABIERTA	AREA CIEGA
	DESCONOCE	AREA OCULTA	AREA DESCONOCIDA

Cada persona tiene diferentes roles o papeles en la vida, dentro de una familia, del trabajo o en comunidad. El identificar cada rol que se desempeña en la vida ayuda a conocerse más como personas. Una persona puede ser al mismo tiempo papá, hijo, vecino, empleado, amigo, esposo, abuelo.

El conocimiento personal permitirá tener los suficientes elementos para realizar un proyecto de vida. El conocimiento personal implica estar atentos a las formas de actuar ante diversas situaciones, a los pensamientos, a la manera de comportarse con los demás, en los sueños, sentimientos y en el proceso de aprendizaje. En una palabra todo el ser. Que no sea necesario que le digan quién es como persona, sino que se conozca a sí mismo. Por eso es muy necesario conocer desde el aspecto corporal como es la salud física y mental, la alimentación, la calidad del sueño, el ejercicio corporal, y todo lo que afecta o beneficia al cuerpo así como de los hábitos que se tienen. En el aspecto familiar: como son las relaciones familiares, ¿Qué rol y/o papeles tiene en el círculo familiar?. En el aspecto social: el desenvolvimiento que se tiene con las demás personas, roles que se utilizan, situaciones que han influido en el estilo de

relación. En el aspecto afectivo: consistencia del estado de ánimo, temperamento, emociones, sentimientos. En el aspecto educativo: capacidad para aprender, hábitos de estudio, hechos importantes que han ocurrido y cambios que se presentaron. En el aspecto espiritual: la influencia de la religión en el comportamiento, experiencias positivas y negativas. En el aspecto financiero-material: Nivel de ingresos económicos, satisfacción, aspiraciones. En el aspecto intelectual: adaptación a los cambios, coeficiente intelectual, capacidad de razonamiento, hechos que han influido positiva y negativamente. En el aspecto laboral: el historial laboral, los logros y fracasos, aspiraciones. En el aspecto recreativo: organización de tiempo, actividades en tiempo de descanso, aficiones, gustos, actividades de pasatiempo.

Es necesario analizar las fuerzas tanto en conocimientos, habilidades y actitudes en la vida, identificar las debilidades. Para ir sondeando las oportunidades que se presentan, así como las amenazas que pueden surgir, es decir los obstáculos y retos que han de presentarse en el desempeño profesional.

El conocimiento personal comienza desde identificar los pensamientos, sentimientos, decisiones y la forma de actuar.

“Nuestras emociones pueden proporcionarnos información valiosa sobre nosotros mismos, sobre otras personas y sobre determinadas situaciones”⁵.

El ser conscientes de los sentimientos, formas de actuar, sensaciones, intenciones la percepción que las demás personas tienen de la persona, influye en el comportamiento y beneficia para conocer las reacciones que se tienen en diversas situaciones. En el conocimiento personal es necesario identificar los estados de ánimo, las emociones y la manera de encauzarlas.

⁵ WEISINGER H. *La Inteligencia Emocional en el Trabajo* p.25

1.4. Tipos de conocimiento personal

A continuación se enuncian los principales tipos de conocimiento personal:

- a) Ideas, pensamientos. Acto de saber y procesar información.
- b) Habilidades, destrezas, acciones, actividades, respuestas, reacciones, movimientos, procesos operaciones, etc.
- c) Actitudes. Adquirir conocimientos mediante la relación emocional con otra gente.

El conocimiento existe en dos formas: conocimiento superficial, aquel que esta abierto y es del dominio público y conocimiento en la sombra, aquel que está escondido de la visión normal.

1.4.1. El proceso del conocimiento

El proceso del conocimiento se vuelve consciente aunque a menudo es un proceso inconsciente y se puede adquirir la conciencia del propio conocimiento por:

- a) Intuición, reflexión, observación, investigación
- b) Experiencias personales
- c) Visualización (conciencia del futuro personal)

El proceso del conocimiento:

Sentidos Externos \Rightarrow Sentidos Internos \Rightarrow Percepción \Rightarrow Inteligencia

Este proceso es muy singular puesto que cada persona percibe el mundo de distinta manera y una misma situación puede ser percibida con muy distintos puntos de vista.

1.4.2. La percepción

La percepción que hace la mente puede cambiar la propia realidad. Se dice que se tiene la posibilidad de captar en la mente alrededor de 100,000 cosas y en su mayoría fijamos nuestra atención sólo en las cosas negativas⁶.

Está científicamente demostrado que un pensamiento influye no sólo en forma psicológica sino fisiológicamente.

Por lo que la persona tiene que tener cuidado de cómo se percibe los comentarios personales y no hacer caso a ellos, o bien tener el criterio necesario para que la persona utilice en forma constructiva los comentarios. Se debe cambiar las creencias a fin de generar un cambio interno que permita cambiar el entorno.

1.5. Personalidad

Hay un proceso natural en la vida de toda persona, los recién nacidos habrán de explorar el mundo exterior y al paso del tiempo adoptarán ciertos hábitos o conductas repetitivas, así mismo definirán patrones de comportamiento. De tal modo, que se irán creando relaciones entre una innata disposición biológica y la experiencia del aprendizaje, así como entre lo que se conoce y lo que se encubre, todo esto va a constituir la forma de ser de cada persona, llamándole "personalidad".

⁶ LOPEZ Barrio M. *Cómo Incrementar la Satisfacción en la Vida*. p.30

“La personalidad representa la estructura y el perfil de cada uno, lo que nos diferencia y nos aproxima a los otros, aquellas pautas de comportamiento muy arraigadas que caracterizan el estilo de vida, nuestra forma peculiar de amar y de pensar, el modo de adaptación propio de cada persona”⁷.

Desde el nacimiento incluso antes del mismo se van marcando ciertas características que distinguen al individuo, habrá unos más independientes y otros necesitarán más ayuda para desarrollarse, así entonces la personalidad será la suma de biología y desarrollo que no se debe confundir con el carácter pues éste es un modo o estilo de comportamiento.

En latín personalidad significa per / sonare: voz y máscara persona era la máscara que usaban los actores del teatro clásico. La persona no es sólo algo físico sino un cúmulo de sentimientos y emociones a lo que se le llama personalidad.

Se puede considerar básicamente tres modos en que las personas interactúan con el ambiente en un ciclo continuo⁸:

1. Las personas eligen el ambiente en que se desenvuelve.
2. De acuerdo a la personalidad la persona se desenvuelve en el ambiente que le rodea.
3. La manera en como la persona trata a los demás influye en la manera de como tratan a la persona.

De lo anterior se ocupa la teoría cognitiva, que es aquélla que describe a la mente como todo un sistema organizado de almacenamiento de información, destacando en el aspecto social la influencia de las situaciones externas así como el control personal hacia esas situaciones.

⁷ DESVIAT M. *Nuestra Forma de Ser*. p. 18

⁸ Cfr. *Ibidem*.p. 44

cambio de actitud, y al cambiar en lo personal poder cambiar todo lo que existe alrededor.

En el transcurso del capítulo del conocimiento personal menciona quién es la persona, los requisitos y/o características necesarias para el conocimiento, las cuatro áreas del conocimiento, los tipos del conocimiento, el proceso que implica en sí el conocimiento y los factores que influyen en el conocimiento como son la percepción y la personalidad. Por lo que en el siguiente capítulo se analiza el proyecto de vida que ayudará en el proceso del conocimiento personal.

CAPÍTULO II
PROYECTO DE VIDA

El proyecto de vida es el conjunto de planteamientos relacionados con la misión, las metas, los objetivos y los planes de acción, fundamentados en el conocimiento de creencias, valores, fuerzas, limitaciones, recursos, oportunidades, amenazas y expectativas en cada una de las áreas que integran a la persona y orientados a satisfacer necesidades y cumplir propósitos de desarrollo para trascender¹⁰.

El proyecto de vida responde a la pregunta del ¿para qué se hace alguna actividad?. ¿En qué va a beneficiar en la vida?. Es decir organizar la vida para que sea congruente con las cosas más importantes.

Una meta efectiva identifica el lugar en donde la persona se encuentra en ese momento y el lugar que quiere estar. Propiciando los medios para obtener la información de cómo llegar. Busca una constante superación de las metas planteadas en un principio cuando llega el momento unifica los esfuerzos y la energía. Otorga significado y propósito a todo lo que se hace.

El proyecto de vida es una guía que se presenta de manera esquemática facilitando el logro de las metas planteadas, en ella se describe lo que quiere llegar a ser y los resultados que desea obtener. Y todas las acciones que se tienen que llevar a cabo para la consecución de cada uno de los objetivos planteados. Es necesario realizar evaluaciones periódicas para conocer el avance para el logro de los objetivos que se propuso en un principio y la mejora que se presenta en la persona.

El proyecto de vida desata el crecimiento de la persona y exige decisión de acción, no sólo quedarse en la visión de lo que se va a realizar sino hacerlo. Ayuda a definir lo que se va hacer y cuando.

Es necesario identificar y escribir los propósitos no dejar en intenciones sino traducirlos en objetivos, metas para poderlos cumplir. Para llevar a cabo el proyecto de vida se requiere de un proceso en el cual el primer paso son los propósitos de hacer las cosas; el segundo paso las metas, que son aquellas acciones a realizar de manera general. El tercer paso son los objetivos

¹⁰ CARRILLO López R. *Cómo Desarrollar la Inteligencia Motivacional*. p. 98

redactados en tiempo y espacio; el cuarto paso: son los planes de acción que se implementaran contestando el qué, cómo, cuándo, con qué, con quién; y el quinto paso: la autoevaluación de cada paso.

El proyecto de vida es un sistema de hábitos, en donde todos se relacionan para el logro de los objetivos.

2.1. Sentido de vida

En la actualidad a la persona cuesta mucho trabajo pensar cuáles son las razones que tiene para vivir. Y sólo tiende a estar en el presente superando los obstáculos del momento, pero no tiene el soporte necesario para enfrentar esas adversidades sin que se desintegre el ser. La mayoría de las personas deciden lo que quieren de la vida profesional por imitación a los padres porque quizás el padre sea un gran doctor, ingeniero, abogado, contador. Pero no se ponen a analizar desde su individualidad qué es lo que los hace ser diferentes, singulares, que aunque se pertenezca a una familia cada miembro tiene una responsabilidad en la vida.

Requiere esfuerzo detener el tiempo para pensar en aquellos motivos por los cuales está viviendo, qué es lo que busca en la vida, hacia dónde dirige su caminar. Esto sucede porque en todos lados se prende la radio, la televisión, la computadora, así como diversidad de artículos que provoca ruido a la conciencia y no da tiempo para reflexionar. Una de las causas de lo que sucede es el gran miedo al silencio, a la soledad, de estar el hombre solo ante sí mismo. Se vuelve el espejo de sí, un reflejo de sus actos. Un tomar conciencia de lo que está haciendo hasta ese momento, qué decisiones está tomando y cómo éstas repercuten en el futuro y en las personas que le rodean.

Otra de las causas que provoca esta indiferencia ante sí mismo es simplemente pereza mental. Se debe pensar quién es, para qué se vive, qué

está haciendo con la vida, hacia dónde va, hacia dónde quiere ir en realidad. Esta indiferencia se debe a que desde temprana edad los medios de comunicación influyen sin dejar de considerar la educación o formación a las personas. Ya que todo ese cúmulo de información viene dirigida de tal manera que la persona ya no tiene que hacer esfuerzo para pensar.

Y la tercer causa y la más importante es que al pensar sobre lo que se está haciendo o dejando de hacer va a implicar de mayor responsabilidad de acción. El ser responsable es aquella persona que decide no quedarse en la mediocridad no estancarse y mejorar y/o transformar su pensamiento y por lo tanto su estilo de vida. En el cual decide ser el protagonista de su propia vida porque sabe que cada quién vive su individualidad y no la de otros.

El ser humano en la actualidad no encuentra el sentido de la vida porque sólo le preocupa salir del momento por el cual está pasando sin tomar alguna acción concreta. Esto sucede muy a menudo porque no se le dedica el tiempo para reflexionar en quién es, hacia donde va, para visualizar el futuro. Existe una crisis de deshumanización porque sólo se piensa en satisfacer las necesidades básicas como el alimento, el vestir, y el hogar. Pero una vez que fueron satisfechas esas necesidades ya no interesa en seguir trascendiendo en el actuar. Por consecuencia aumentan los delitos, la mediocridad, el conformismo ante la sociedad, los abusos de toda índole que se manifiestan; así como hasta el suicidio, debido a que el hombre no encontró o perdió el sentido de su vida.

La persona se mantiene al margen de lo que sucede a su alrededor provocándole indiferencia, se vive en una sociedad consumista, en la cual sólo se enfoca a necesidades materiales, olvidándose de la esencia de todo ser como es la unión de lo corpóreo con lo espiritual.

Esto sucede porque no se tiene un tiempo para plantear el ¿por qué de la existencia?, por tanta contaminación de información que se presenta ante los sentidos.

La persona debe de tener cimientos fuertes para aprender a vivir, al igual que un edificio tiene que tener buena estructura, ladrillos, andamios para sostener el peso de varias familias. Al hacer una comparación con la construcción de un edificio se puede decir que la educación familiar sostiene la estructura del edificio de la persona, los ladrillos que se colocan son para dar forma y representa los actos de cada día. Los andamios son los soportes de apoyo que tiene la persona en el transcurso de la vida, siendo todas aquellas personas que de alguna manera contribuyen a la formación para lograr los objetivos. Esta actividad implica riesgo pero el fruto que se obtiene del esfuerzo diario logran formar la obra del constructor.

2.2. Misión

Es aquello para lo cual la persona está en la vida, lo que le permitirá encontrar su realización personal y profesional dándole el estilo propio. Descubrir el oficio, profesión o actividad en la cual debe desarrollarse y para el cual tiene todos los recursos necesarios para hacerlo muy bien y triunfar. Las cualidades y / o fortalezas individuales son las que permiten desarrollarse más en ciertas áreas que otras. Esto es importante conocer de cada quién, ya que dará más éxito en las actividades y no equivocarse el camino. Porque cuando la persona decide dedicarse a trabajar y sólo tiene que satisfacer sus necesidades económicas sin que le guste lo que hace terminará odiando su trabajo. El trabajo es un medio de perfeccionamiento del ser humano en donde están en acción todas sus potencialidades humanas: inteligencia y voluntad.

La definición de profesión: "Acción y acto de profesar. Empleo, facultad u oficio. Ejercer voluntariamente una cosa"¹¹. Por lo que se puede decir que profesión es aquella actividad que se realiza para satisfacer necesidades físicas, económicas y emocionales. Hay trabajos que requieren más fuerza física y otras que tienen mayor concentración intelectual.

Todas las personas tienen conciencia que permite percatarse de la individualidad irreplicable, en donde cada uno tiene características propias que hacen distinguirse de los demás, el físico, el carácter, los valores, las limitaciones, las cualidades, la personalidad. Y lo que permite dar una contribución única e irreplicable a la sociedad. Como es cierto que el mundo sigue su curso independientemente de las personas que se encuentran en él, es muy certero mencionar que si la persona deja de realizar aquello que por naturaleza le corresponde nadie lo hará por esa persona. Cada persona le da un sello propio a lo que realiza y que de cierta manera repercute en todos los que están a su alrededor. De modo que la tarea de cada uno es la oportunidad específica para llevarla a cabo en su tiempo y en su espacio. Se debe actuar pensando en el bien que se le da a la sociedad, y no sólo por el bien que representa lograr aquello que se le asignó.

A la vida sólo se le puede responder siendo responsable de lo que se hace o se deja de hacer ante lo que se le presenta.

La misión de cada uno no es algo que se escriba de la noche a la mañana o por una inspiración. Requiere una introspección profunda, un análisis cuidadoso, una expresión meditada y a menudo muchos borradores, hasta llegar al producto final. El ser humano tiene la capacidad de dar respuestas a todas sus preguntas siempre y cuando empiece a callar y a escucharse a sí mismo. No falsas palabras, ni justificación de hechos- pretextos- sino un análisis real de lo que va a lograr en la vida con las capacidades que tiene desde el nacimiento y

¹¹ *Diccionario Enciclopédico*. p. 1181

con aquellos conocimientos y habilidades que va adquiriendo en el transcurso de su propia existencia. De buscar ser mejor como personas no quedarse en un estancamiento o mediocridad. Tal vez pasen varias semanas o incluso meses antes que se sienta realmente cómodo con lo que busca en la vida, en qué actividades desarrollará la inteligencia y la voluntad encontrando una satisfacción y entusiasmo de lo que se hace con un compromiso profundo de los propósitos y principios de acuerdo a las creencias.

2.3. Visión

Es una capacidad humana en la que interviene el sentido interno, en donde las aspiraciones de la persona se visualizan en el futuro deseable pero en tiempo presente. Aquello que al presentarse como un bien ante la inteligencia se busca alcanzar porque representará la conveniencia en el desarrollo de la persona.

Algunos factores que pueden intervenir en la visión de futuro son: actitud positiva, autoestima, influencia familiar, escolar y social – afectiva. Si la persona no tiene una actitud abierta y positiva, con retos continuos, cualquier comentario que le hagan en su medio social, en ocasiones va a ser determinante para decidir quedarse en la misma situación que esta viviendo, sin aventurarse a actuar o cambiar su circunstancia actual sin miedo a perder lo que se tiene en el momento. Hay una frase que dice el que no arriesga no gana, identificar lo que se quiere lograr, qué es lo que gustaría contribuir en el medio en que se desenvuelve.

La visión siempre trata sobre el futuro que se desea, en donde empieza el mañana. Es una idea o imagen de lo que pretende la persona. Es preciso en una visión especificar el objetivo de manera clara, breve y conciso.

La persona es el líder de su propio destino, la que busca la realización de sus metas, clarifica la dirección del actuar, por ello la importancia de hacerlo con entusiasmo.

Una visión es la idea de lo que se pretende lograr y que puede sufrir cambios e ir perfeccionando según las circunstancias de la persona.

Una visión no es limitativa, pero es necesario que se especifique en metas y en objetivos para lograr sus propósitos. La visión surge de las oportunidades que tiene la persona en el medio que se encuentra. Para esto es necesario no ser demasiado idealistas, sino basarse en su propia realidad. Ejemplo. Si la visión es ser líder, la persona camina y viste como un líder, se comporta como tal y será un líder.

2.4. Valores

Hoy en día encontramos un mundo lleno de cambios constantes, inestable, habitado por personas que se presentan todos los días con una gran variedad de estímulos que amenazan su integridad. No obstante, los valores son los que sostienen y equilibran la vida de los seres humanos.

“Los valores son bienes objetivos-absolutos, universales y permanentes-que perfecciona a quien los vive”¹².

Los valores que se enseñan a la alguien van a influir en su personalidad, en su forma de ser, pensar, sentir y de actuar. La persona se va definiendo a sí misma a través de sus valores.

Los valores son bienes objetivos que se descubren en las actividades que van realizando todos los días. Son realidades captables por los sentidos

¹² Ibidem. p. 50

externos e internos y representan bienes que producen bienestar personal y social satisfaciendo alguna necesidad personal. Que hacen preferirlos entre otros, incorporándolos al sistema de vida. Cada persona va condicionando la preferencia de sus valores de acuerdo a creencias, necesidades, estados de ánimo, estado fisiológico, preferencias o circunstancias temporales. La vivencia de los valores es relativa a su grado de prioridad dentro de una jerarquía subjetiva.

El ser humano antes de reconocer los valores como tales, primero los va descubriendo como necesidades específicas a cubrir. Y una vez que satisface sus necesidades individuales, los va apreciando como valores universales en la vida. La persona le va dando su propia jerarquía en lo particular según considere su importancia o repercusión y conforme a sus propias ideas, creencias, experiencias. Es decir se va interiorizando al ir satisfaciendo necesidades y le da un orden de importancia a dos factores: orden de sobrevivencia y orden de trascendencia. En el cual primero se deben de satisfacer las necesidades básicas en relación al cuerpo, para con esa base satisfacer las necesidades que trascienden en la persona.

El ser responsable desde los actos simples y cotidianos autodefine.

No es sencillo reconocer con claridad cuáles son los valores por los cuales la persona se guía, ya que en cada contexto sociocultural y económico la persona reacciona muchas veces por condicionamientos o recompensas a valores diferentes.

Tener un estilo de vida profesional congruente con los valores dan perseverancia, respeto, criterio, apertura mental, motivación, realización, felicidad y entusiasmo. Así como el no tener esa congruencia causa inconsistencia, manipulación, falta de criterio, negativismo, mediocridad, falta de identidad, confusión, miseria emocional y apatía.

Los valores se manifiestan en el ser humano en sus conductas, creencias, opiniones, actitudes, propósitos, metas, sentimientos e intereses. Dando lugar a los procesos de perfeccionamiento y realización individual, comunitaria y social.

Es necesario construir una red de mecanismos para establecer y/o mantener comportamientos que concuerden con los valores fundamentales.

Los valores permiten enfrentar las situaciones que se presentan con una doble perspectiva: amenaza por un lado y oportunidad por el otro. Ante esa crisis se plantea el reto de superarla. Asumiendo la responsabilidad de una actitud proactiva que permite salir adelante; de lo contrario, sobrevienen el estancamiento, la enfermedad y la prolongación de la crisis.

Cada persona es responsable de desarrollar estrategias para lograr un equilibrio entre los valores.

Maria Pliego¹³ clasifica entorno a unas esferas de valor, en donde los primeros cuatro valores se refieren al espíritu, y los últimos cuatro al cuerpo:

Tabla 1. Esferas de valores de Maria Pliego.

Valores relacionados al alma espiritual	<ul style="list-style-type: none"> Religioso: Es aquel por el cual el hombre en su capacidad de razonar conoce la existencia de un ser Superior que le dio la vida y todo lo que le rodea. Que es necesario que exista un principio ordenador del universo.
---	--

¹³ Cfr. PLIEGO M. *Los Valores y la Familia*. p.151

	<ul style="list-style-type: none"> • Moral: El hombre busca el camino del recto vivir, apoyándose en virtudes humanas como la fortaleza, prudencia, etc.
	<ul style="list-style-type: none"> • Estético: La contemplación de las maravillas de la naturaleza, de una obra de arte. • Intelectual: Facultad del hombre que le permite razonar, inferir, deducir, encontrar la verdad de las cosas.
Valores relacionados al cuerpo	<ul style="list-style-type: none"> • Afectivas: El hombre manifiesta la capacidad de amar y ser amado.
	<ul style="list-style-type: none"> • Sociales: El hombre es un ser sociable por naturaleza el cual satisface su necesidad de convivencia.
	<ul style="list-style-type: none"> • Físicas: Todos aquellos aspectos que el hombre tiene que cuidar mediante el ejercicio, alimentación, cuidado del sueño.
	<ul style="list-style-type: none"> • Económicas: Son aquellas actividades del hombre que le permite un nivel de vida digno, alimentación, vestido, seguridad.

Esta tabla explica la jerarquía de valores de Maria Pliego la cual esquematiza los cuatro valores relacionados al alma: religioso, moral, estético e intelectual. Así como los cuatro valores relacionados al cuerpo: afectivas, sociales, físicas y económicas.

El proyecto de vida permite un mayor conocimiento personal que implica tener el sentido de vida, entender cuál es la misión personal, establecer la visión y definir los valores personales que rigen el actuar.

Por lo que al tener estos elementos permitirá a la persona el desarrollo profesional el cual se explica en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO III
DESARROLLO PROFESIONAL

3.1. El desarrollo empieza por la educación

3.1.1. Concepto de Educación

Etimológicamente la educación significa, “conducir”, “educar”, llevar a un hombre de un estado a otro, de una situación a otra. También significa “sacar de”, “extraer”. La noción etimológica, da dos notas a la educación: en primer lugar, no se trata como un resultado, sino como un proceso, de un movimiento; en segundo término, hace referencia a una interioridad, a la situación interior del hombre, de la cual van a brotar esos hábitos o formas de vivir que determinan o posibilitan el que de un hombre digamos que está educado¹⁴.

La educación es un proceso humano en el cual ha de realizarse desde el apoyo de los demás, desde una realidad social no decidida por la persona, sino dada, objetiva, externa a ella¹⁵. En la cual la persona recibe orientación, instrucción y enseñanza desde el nacimiento. Y conforme va creciendo va aprendiendo con la observación y la experiencia. Por lo que también a la educación se ha concebido como una ordenación u organización dentro de la perfección. Es decir un desenvolvimiento, evolución o desarrollo de facultades nos llevan a la perfección¹⁶.

Se tienen diversos conceptos de educación entre ellos el que considera Víctor García de Hoz como “perfeccionamiento intencional de las potencias específicamente humanas”¹⁷. En donde la educación se da de manera inmediata en las potencias humanas y de manera mediata en toda la persona, al ser la persona un ser complejo de los demás seres y al buscar su desarrollo y perfección integral.

¹⁴ Cfr. GARCIA De Hoz, V. *Principios de Pedagogía Sistemática*. p.17

¹⁵ Cfr. GARCIA De Hoz, V. *Op.cit.* p. 22

¹⁶ Cfr. GARCIA De Hoz, V. *Op.cit.* p.21

¹⁷ Cfr. *Ibidem.* p. 25

La importancia de la educación en el aspecto profesional, consiste en mantener una actualización constante sea cual fuere la profesión y de esta manera obtener los conocimientos innovadores que permitan perfeccionar y optimizar el desempeño, no quedarse sólo con los primeros conocimientos que se dieron en la escuela, es necesario asistir a diversos cursos, seminarios que beneficie a la profesión. Estar enterados de lo que sucede en la actualidad tanto en el país donde se vive, como de todo el mundo. La actualización permitirá a la persona flexibilidad al cambio según sus necesidades pero congruente con los valores que se hayan elegido.

3.1.2. Naturaleza perfectible de la persona

La naturaleza del hombre es perfectible de manera esencial; pero esta perfección no se da por sí sola, sino que necesita de los demás desde el momento de la concepción. En donde los padres de familia van educando y perfeccionando al hijo desde el vientre de la familia, escuela, amigos, etc., propiciando el continuo perfeccionamiento de la persona¹⁸.

La persona mejora en medida que realiza actos que lo lleven a una perfección integral en diversos aspectos físico, social, económico, afectivo, cultural, intelectual, estético, moral, religioso.

3.2. Desarrollo profesional

Para tener un desarrollo en el aspecto profesional es necesario después de identificar los aspectos internos, conocer todos aquellos medios que ofrece la sociedad para satisfacer estas necesidades. Identificar los diferentes campos o áreas en donde según el perfil que se tiene tanto en conocimientos, habilidades y actitudes se puede perfeccionar.

¹⁸ Cfr. GARCIA DE Hoz, Víctor. Op.cit. p.54

Para que se dé un buen desarrollo profesional en la persona es necesario que las actividades vayan de acuerdo a su personalidad, debido a que hay personas introvertidas que les interesa más desenvolverse en áreas cerradas, así como personas extrovertidas que les interesa estar en lugares abiertos. Así como aquéllas que saben acatarse a las normas y otras que son más creativas e innovadoras. Esto puede depender del desarrollo de su propia capacidad intelectual y de las distintas habilidades que trae consigo desde su nacimiento.

Todos tienen potencial en diferentes grados y para actividades variadas. Esto permite tener diferentes áreas laborales para desarrollarse profesionalmente.

Cada persona reacciona de manera diferente a las situaciones que se le presentan por su misma personalidad. Debido que la personalidad influye en el estado de ánimo, rendimiento, motivación y actitudes. Puede influir de manera favorable o desfavorable.

El gusto por el trabajo se refleja en el profesionalismo y la calidad con que se desempeña. El compromiso es un factor indispensable para lograr cualquier tarea que se plantea desde un principio.

El desarrollo profesional es un proceso dinámico en donde interviene la persona buscando una calidad de vida en el trabajo. Es un proceso porque implica pasos a seguir desde el momento que decide la persona trabajar, dónde trabajar, con quién trabajar, etc. Es dinámico, porque aquella persona tiene que estar en constante actualización, así como buscar las mejores herramientas y metodologías a implementar en beneficio de la profesión que ejerce. Se menciona que interviene la persona, porque este desarrollo no se puede dar ajeno a él, sino involucrado. En búsqueda de una mejor calidad de vida a través del trabajo y de hacer bien las cosas a la primera y con entusiasmo.

Cuando se trabaja de manera independiente uno va a estableciendo sus propias normas y políticas de comportamiento. Sin embargo cuando se trabaja con un patrón es necesario respetar los procedimientos que ya se tienen establecidos.

Las creencias en el trabajo se traducen en las formas de hacer las cosas y conducirse de acuerdo con lo que va aprendiendo al paso de tiempo. La experiencia laboral produce mayor aprendizaje en la persona que sólo el conocimiento que se transmite en la escuela tradicional, y le permite optimizar tiempo y esfuerzo en sus actividades, así como habilidad o pericia.

El desarrollo profesional implica constantes cambios, ser los protagonistas de los actos, afrontando las responsabilidades.

En la actualidad se vive en tiempos de incertidumbre en donde no es tan fácil elegir lo que se quiere hacer laboralmente. El mercado es estrecho (elección). Sin embargo teniendo una visión clara de lo que realmente se quiere se puede lograr. La influencia de la sociedad ejerce presión al cambio y al mismo tiempo generan controversia los problemas sociales y económicos que esta viviendo.

Factores que facilitan un desarrollo profesional:

- a) Internos: Actitudes, conocimientos, habilidades.
- b) Externos: Ambiente laboral, prestaciones, sueldo, etc.

Para tener un desarrollo satisfactorio en el ámbito profesional es necesario recibir o en su caso dar estímulos positivos sobre las capacidades que tiene el individuo.

3.2.1. Principales áreas del desarrollo profesional

En la actualidad se observa que el profesionista tiene una gran variedad de medios para hacer lo que sabe hacer y lo que lo gusta hacer. En la siguiente tabla explica las diferentes áreas en el ambiente laboral en que la persona se puede desarrollar profesionalmente y los aspectos necesarios a considerar en cada una de las áreas y la forma de retribución económica.

Tabla 1. Aspectos profesionales necesarios para cada área laboral.

Área:	Percepción del ingreso laboral más común:	Aspectos profesionales necesarios:
Iniciativa privada	Bajo el régimen de sueldos y salarios / honorarios	Cuidado de aspectos bajo los cuales se rigen los contratos: puntualidad, disciplina, cumplimiento en la asignación de labores, etc. Así como aspectos de profesionalización continua.
Sector público	Bajo el régimen de sueldos y salarios / honorarios	Cumplimiento de labores asignadas, sin embargo actualmente se piensa dar más impulso de la profesionalización de carrera a este sector.
Profesionista Independiente	Ingresos u honorarios profesionales	Liderazgo y creatividad, visión, aspectos de calidad en el desempeño laboral.

3.3. Estrategias del profesionista

“La estrategia es el arte de proyectar y dirigir. La habilidad, arte para dirigir un asunto, un proceso regulable, es un conjunto de reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento”¹⁹.

A continuación se describen las estrategias recomendables de cualquier profesionista.

Tabla 2. Estrategias del profesionista

Autodisciplina	Es la capacidad de regularse uno mismo, de fijarse objetivos y de tomar decisiones de acuerdo a ellos.
Autonomía	Es la capacidad de dirigir sus propias acciones sin que le obliguen órdenes exteriores.
Responsabilidad	Es la capacidad de cumplir las tareas encomendadas para cada acción.
Perseverancia	Es la capacidad de mantenerse para lograr los objetivos propuestos. Aceptando las dificultades que se presentan como nuevos aprendizajes.
Eficacia	Es la capacidad de obtener mayores resultados en poco tiempo.
Espíritu práctico	Es la capacidad de resolver rápidamente los problemas que se puedan presentar.
Dinamismo	Es la capacidad de aprovechar los obstáculos que se presentan para considerarlos como retos.
Creatividad	Es la capacidad innovadora en todas las situaciones que se presenten.
Confianza en uno mismo	Aceptarse tal como es la persona con sus capacidades y aspectos a mejorar.

¹⁹ *Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado*. p.1392

Administración del tiempo	Planificación de las actividades, indicación de tiempos y prioridades para cada una.
---------------------------	--

Se puede observar en la tabla las diferentes estrategias del profesionalista que al implementarlas en su actividad laboral le dará mayor rendimiento.

3.3.1. Inteligencia emocional (IE):

La Inteligencia Emocional es un concepto actual e innovador que dio origen en 1990, en la Universidad de Yale en Estados Unidos, donde Salovey y Mayer propusieron este término a fin de resaltar la importancia que tiene actualmente en el ámbito profesional el conocimiento y control de emociones. Ellos la definieron como:

“La habilidad para monitorear los sentimientos y las emociones propias y las de los demás para discriminar entre ellas y regularlas, utilizando esta información para solucionar los problemas”²⁰.

En la actualidad las reglas que rigen el mundo globalizador, el avance de tecnologías, etc., exigen del profesionalista no sólo que cuente con los suficientes conocimientos técnicos, eso ya no es suficiente. Ahora es de suma importancia que además de la preparación técnica se posea el dominio de habilidades personales, las que se pueden considerar como básicas, entre otras:

- Habilidad para expresar ideas claras y precisas
- Capacidad de adaptación al cambio
- Autorregulación emocional (control de impulsos)
- Empatía

²⁰ OLVERA Y. *Inteligencia Emocional*. p. 15

La importancia de la inteligencia emocional radica en aquellos profesionistas que son capaces de auto-observar sus propias emociones y asimismo la de los demás, es decir, ser empáticos, utilizando esta estrategia para el manejo de sus relaciones con los demás, lo cual beneficiará su ámbito laboral. Se observa que muchos directivos fracasan por su falta de habilidad para poder trabajar bajo presión o estrés y descargan su malhumor en sus colaboradores, en cambio aquellos ejecutivos que tienen éxito son los que muestran una actitud templada y en equilibrio de sus emociones ante las diversas situaciones que puedan presentarse en el desempeño del trabajo, esto no es fácil porque no se transmite confianza a los demás si antes no se posee en lo personal. Se tiene el ejemplo de muchos estudiantes que salen obteniendo muy buenas calificaciones pero que al emplearse en el ámbito laboral, fracasan porque no saben manejar adecuadamente sus relaciones interpersonales y en ciertos casos se aíslan o no logran integrarse al equipo de trabajo debido a que no aceptan críticas constructivas ni ser dirigidos y paradójicamente está demostrado que aquellos profesionales que son promovidos a puestos directivos en los cuales llegan a desenvolverse con arrogancia y maltrato también fracasan aun cuando tengan un coeficiente intelectual alto, debido a que sus relaciones con sus colaboradores y subordinados muestran separación en los equipos de trabajo.

Así bien, ahora se sabe que el profesional no tendrá éxito dentro de su ámbito de carrera, tan sólo con inteligencia y conocimientos, debido a que los tiempos exigen que los futuros empresarios posean ciertas habilidades y que además sean capaces de autorregular sus propias emociones, estrategia que les ayudará para integrar equipos de trabajo multidisciplinarios y competitivos.

Se entiende la inteligencia emocional como una estrategia actual que permite ayudar a las personas a entender y controlar sus emociones, lo cual sin duda contribuirá al éxito profesional.

El manejo y dominio de la inteligencia emocional presenta la ventaja de que puede ser aprendida y hasta desarrollada, a diferencia del cociente intelectual el cual no puede ser modificado tan solo por vivencias.

3.3.1.1. Áreas Básicas de la Inteligencia Emocional:

A continuación se describen las áreas básicas de la Inteligencia Emocional²¹:

a) Lenguaje emocional:

Son las palabras de que dispone una persona para poder expresar ya sea en forma oral o escrita sus experiencias. Por ejemplo: cuando la persona siente coraje es capaz de expresar qué pasa con el cuerpo, quizás la cara se enrojece, etc., pero también es capaz de conocer cómo reacciona cuando se encuentra tranquilo, se puede utilizar esta información mental para ir regulando los estados de ánimo, como un pequeño ejemplo cuando se dice la persona: “estoy tranquilo” “todo va a salir bien”, etc. la repetición suave de estas frases hará que empiece a sentirse relajado, de alguna manera son ejercicios motivacionales muy recomendables.

b) Control de impulsos:

Sólo si la persona conoce los impulsos y es capaz de controlarlos, puede estar en habilidad de estar relajados y tener una mente objetiva y con ello tomar buenas decisiones, por lo cual no se espera que las emociones controlen porque entonces se bloquea. Esta habilidad para hacer frente a situaciones difíciles en la vida se le conoce como afrontamiento.

²¹ Cfr. Ibidem p.21

Un estudio de la inteligencia emocional que se realizó a varios niños con la consigna de darles un chocolate si terminaban completamente con su tarea o bien medio chocolate en forma inmediata, solo algunos niños resistieron sus impulsos y terminaron con sus tareas a fin de obtener el premio final y el chocolate total, lo cual demostró que esos niños aceptaban retos y sabían controlar sus emociones lo que más adelante los llevaría a ser mas competitivos, en cambio los niños que optaron por medio chocolate demostraron según este estudio ser conflictivos y con pocas posibilidades de adaptación a reglas²².

c) Revelación emocional

Culturalmente se dice que se debe esconder las verdaderas emociones, pero está demostrado que aquellas personas que guardan cierto grado de estrés, desarrollan enfermedades que se acumulan en el cuerpo, sólo hablando de los problemas podremos entender el origen de los mismos y atenderlos oportunamente y afrontar los conflictos de una manera más efectiva, como estrategia es recomendable la escritura, la plática con colaboradores o subordinados, etc. lo anterior está comprobado que tiene beneficios emocionales según investigaciones realizadas en 1999 con alumnos del Instituto Politécnico Nacional en México, mismos que fueron llamados como “ejercicios de escritura emocional autorreflexiva”(Ver anexo)²³.

d) Adaptación emocional

Se le conoce como la capacidad de superar una situación negativa, mediante estilos de afrontamiento que permitan adaptarse a las situaciones que se presentan.

²² Cfr. Ibidem. p.24

²³ Ibidem. p. 57

e) Empatía:

Se le conoce como la habilidad para colocarse en el lugar de los demás y tratar de entender el punto de vista ajeno. Por ejemplo la empatía consistirá en tratar de entender que el grado de complejidad de un trabajo puede requerir de un mayor tiempo de los subordinados y deban ser recompensados de alguna manera a fin de incentivarlos.

f) Esperanza.

La esperanza ayuda a motivar y a hacer alcanzables las metas. La esperanza ayuda a pensar en forma positiva y alentadora, lo cual dará seguridad y confianza a la persona²⁴.

¿Cómo poder aplicar la inteligencia emocional en el ámbito laboral? . Se recomiendan las siguientes estrategias²⁵:

- Establecer objetivos claros y alcanzables
- Evaluar en forma individual a los empleados (en caso de ser líder)
- Hacer reuniones de trabajo en donde se detecten y expongan fallas, utilizando la empatía laboral.
- Motivar al grupo. Un buen líder debe ser capaz de crear en un grupo la conciencia grupal que permita proyectar y realizar los objetivos personales en grupales y crear un compromiso a todos niveles.
- Manejo de Habilidades, dominando a plenitud las emociones negativas para canalizarlas en forma positiva, es necesaria una buena comunicación que permita cerrar buenos negocios, persuadir a los demás o dar solución a disputas.

²⁴ Cfr. Ibidem . p. 29

²⁵ Cfr. Ibidem . p.67

Las emociones negativas no reguladas solo bloquean el buen desempeño laboral y dificultan la comunicación y las relaciones interpersonales.

El profesionalista no debe ser de los que evitan hablar de sus problemas laborales, sino saberlos afrontar y ser de aquéllos que logran aún ante una situación difícil “sacar la casta”, tomando como un impulso de energía para abrir un nuevo ciclo lo que otros verían solo como un fracaso.

Se debe aprender de las experiencias y canalizar la energía en forma positiva.

3.3.1.2. Afrontamiento

Ante diversas situaciones de dificultad o amenaza todos tienden a afrontarlas de distinta manera, habrá que evaluar qué estrategia se utilizará para amortiguar una amenaza y ver si funciona o no. Cuando se identifica y ataca plenamente el problema se está en más posibilidades de rectificar el estado emocional.

Tabla 3. Tabla de las estrategias más estudiadas y comunes de afrontamiento²⁶.

ADAPTATIVA	DESADAPTATIVA
Darse tiempo para pensar en una situación	Desarrollar pensamientos negativos
Buscar alternativas de solución	Aislarse, evadir o comerse las uñas
Posponer y retomar	Discutir por todo

Sin embargo, existen estilos de afrontamiento que no son para nada recomendables, entre ellas esta la *rumiación*, la cual es el enfoque pasivo y repetitivo de pensamientos desadaptativos o catastróficos²⁷, el ejemplo de estar

²⁶ Cfr. Ibídem. p35

²⁷ Cfr. Ibídem. p37

lamentándose y repetirse algo que no se hizo y que incluso se tiende hasta caer en depresión, hay que recordar que el “hubiera” no existe, así que será en vano que lamentarse por haber tomado decisiones erróneas, lo mejor es afrontar de manera positiva la situación y tratar de resolverla.

3.3.2. Calidad en el trabajo

La calidad en el trabajo es el estándar que indica si realmente se llevo al término lo que se propuso, es un esfuerzo continuo de mejora personal y profesional. La calidad comienza desde las pequeñas cosas hasta las grandes.

La calidad es una filosofía de vida, no es un arreglo rápido ni tomar resoluciones al azar o coincidencia, sino es un proceso de ajustarse a estándares mediante el compromiso y actitud positiva.

“Los estándares personales de calidad son la prueba de fuego que utilizamos, tanto en nosotros mismos como en el resto de la gente, para ver si actuamos del modo en que dijimos (o dimos a entender) que lo haríamos”²⁸.

Para desarrollar estándares personales se deben de seguir los siguientes pasos:

1. Definir las distintas áreas de la vida personal y profesional importantes.
2. Jerarquizar las áreas de su vida personal y profesional.
3. Mencionar los objetivos o resultados finales en cada área de la vida.
4. Indicar las actividades específicas para alcanzar cada objetivo.

En el proceso de la calidad personal y profesional es necesario evaluar los estándares que se establecieron, esto con el objetivo de seguir mejorando ya

²⁸ BONE D.y Griggs R. *Calidad en el Trabajo*. p.11

sea de manera cualitativa mediante la observación de actitudes, juicios; así como cuantitativa orientada a resultados.

Algunos requisitos de la calidad a considerar: compromiso(actitud), capacidades personales (conocimientos, habilidades).

“Un compromiso completo con la calidad en el trabajo se define como una elección decisiva personal u organizacional, que se persigue a través de un plan de acción acordado”²⁹.

El compromiso es un acto propio de la persona que surge del conocimiento de algo que se le presenta como bueno y decide llevarlo a cabo. El compromiso se da en todas las personas y en diferentes grados según el interés que se tenga a cada proyecto, actividad que se realiza según su importancia. Las capacidades personales y profesionales, se dirigen al saber cómo hacer las cosas por el conocimiento que se tiene de ellas y la habilidad para realizarlas.

Para lograr un plan de calidad orientado hacia la acción es necesario mencionar los retos que se presentan, las tareas que se van a realizar para lograrlos, las fechas límites para terminarlo, y mencionar al responsable. Al mencionar qué persona es la responsable se aumenta el compromiso por entregar la tarea o actividad en el tiempo estipulado.

“Calidad personal: El costo personal de la calidad incluye el tiempo, el dinero y la energía emocional utilizados en aprender y llevar a la práctica una vida con altos estándares de calidad. Incluye, asimismo, el tiempo, la voluntad, el dinero y las oportunidades perdidos cuando no vivimos con calidad”³⁰.

²⁹ Ibidem. p.28

³⁰ Ibidem. p. 72

3.4. Factores esenciales para un buen desempeño profesional

Si a través de un simple saludo se puede expresar seguridad en una entrevista laboral, y causa el impacto de la persona, todo lo que se exterioriza es como el empaque de un regalo.

Muchas veces se ha topado con personas que ostentan cargos de altos ejecutivos o empresarios y a veces no podemos definir ese algo específico que los hace mostrar liderazgo, y para llegar a ese nivel profesional es necesario considerar varios factores esenciales³¹:

- La primera impresión nunca se olvida, la apariencia personal en cualquier entrevista laboral es muy importante. La limpieza de los zapatos, el cabello, y en general el cuidado que ponemos en nuestra persona refleja el interior. Muchas citas de trabajo fracasan por un vestuario no pulcro o poco apropiado. Nadie confiaría a un negocio a alguien que no tiene el mínimo cuidado de su persona.
- La personalidad, la cual se refleja desde el brillo de los ojos, hasta la forma en que se viste y expresa las ideas. Si el ver una obra de arte expresa el espíritu del autor, se puede imaginar lo valioso que es vender la propia imagen en el plano profesional.
- La autoimagen, cuando se asume una mala imagen ya sea en el vestir o se refleja cansancio o sueño esto inhibe el comportamiento y seguramente afectara el desempeño laboral. La ropa formal es una inversión en la persona.
- La autoconfianza, la publicidad actual puede hacer que se crea que se necesita de una marca específica para sentirse bien, sin embargo esto se logra solamente creyendo en sí mismo. La seguridad o autoconfianza debe basarse en una preparación académica adecuada. Los

³¹ Cfr. VARGAS G. *Todo Sobre la Imagen del Éxito*. p.14

pensamientos positivos constantes tienen mucha influencia en la seguridad de la persona.

- El carácter, es el empuje que se tiene para realizar lo que se quiere sin duda un factor imprescindible en el plano laboral, de forma cortez y sin alterarse tan sólo con carácter se puede hacer valer la jerarquía o bien dar instrucciones decisivas sin titubeos.
 - La fe, es la confianza que se tiene en sí mismo, es un estado de tipo mental que se puede crear por repetición continua de ideas, es una de las fuerzas más grandes que mueven a un hombre, es el primer paso del éxito: la fe personal.
 - El entusiasmo, es un empuje positivo que surge del interior es una forma emocional positiva. Una sensación de estimulación.
 - La constancia o tenacidad, es una demostración de querer y poder hacer las cosas. Es aquella persistencia que permite hacer la diferencia entre el éxito y el fracaso.
 - La ley de la atracción, indica que las acciones corresponden a los pensamientos. Si se espera que pasen cosas positivas éstas de alguna forma ocurrirán, al igual que en sentido inverso.
 - La disciplina da el control de sí mismo.
 - La actitud, es conveniente asumir las actitudes que se anhela tener o ser o bien modificar actitudes negativas (indiscreción, falta de temperamento, mal humor, etc.)
 - La asertividad, del latín asertum significa “afirmación positiva de derechos”, una buena toma de decisiones representa el liderazgo de firmas internacionales, asimismo contempla la manera más directa y clara de decir las cosas sin rodeos.
 - La proxemia, consiste en el buen dominio de tiempo y espacio que actúa como herramienta de comunicación no verbal. Existe un espacio físico que se no puede invadir en nuestras relaciones laborales y personales. Se debe hacer que se respeten y respetar ese espacio vital que todos tienen y del cual pocas veces se habla, sin embargo existe.
-

- La voz, según investigaciones cuando se proyecta un tono de voz adecuada ésta influye en un 38% en la otra persona, 55% la imagen y solo 7% el contenido de las palabras. La voz impacta en la vida personal y profesional, debe de mostrar seguridad y confianza de lo que se dice y cómo se dice.
- La comunicación, es importante tanto para expresar las ideas así como también para saber escuchar, se debe evitar palabras extranjeras u ofensivas que sólo entorpecen la comunicación con los demás.

3.5. Factores que inhiben el desempeño profesional

Los factores que inhiben el desempeño profesional son³²:

- La timidez, en ocasiones se teme a ser rechazado y la persona se da por vencido sin antes emprender la batalla. Este aspecto debe de ser controlado, mediante diversas técnicas, una de ellas es: mirarse al espejo y ejercitar las formas en que se conducirá, el tono de voz o espejear el lenguaje corporal y respiración.
- La forma de caminar si se hace mirando al suelo, da un aire de inseguridad o tristeza, así como el lenguaje corporal puede reflejar pereza si no se camina con firmeza puede dar una mala imagen.
- El nerviosismo, el enojo, el aburrimiento y otros aspectos similares pueden reflejar desinterés y debe de manejarse emocionalmente a través de estrategias que nos permitan controlar la calma, ya que pueden reflejar deshonestidad. Si se trata del caso en que se contrate personal se debe poner mucha atención en estos factores porque delatan al candidato a través de la comunicación no verbal o lenguaje del cuerpo.
- Falta de un acertado manejo de las relaciones laborales, en los negocios este factor es importantísimo y no deja de serlo en cualquier ámbito

³² Cfr. Ibidem p.21

profesional ya que siempre se está formando parte de un grupo de trabajo.

- El miedo y la falta de aceptación al cambio, se vive en un mundo de constantes cambios en el que muchos empleos se pierden día con día sin embargo para aquel profesionista perseverante que trabaje con calidad, siempre habrá trabajo, ya que existen múltiples opciones como lo son: trabajar en forma independiente, dar clases, etc.
- La inconsistencia, si no se es constante en lo que se desea o no se da en totalidad el esfuerzo, aunque se tenga un buen objetivo no servirá de nada sino el actuar y lo dejarlo todo para el mañana.
- Los vicios o los excesos cuando interfieren en las jornadas laborales alcoholismo, drogadicción, incluso la impuntualidad entre otras.

Como se acaba de observar son menos los factores que obstaculizan el desempeño profesional que aquéllos que solamente dependen de la persona y solamente de ella ponerlos en marcha.

3.6. Características de un líder profesional

Las características de un líder profesional son³³:

1. Mantener una actualización constante.
2. Tener ética y ser congruente con los actos.
3. Desarrollar una filosofía propia y en constante evolución.
4. Participar en actividades y cursos propios de la profesión.
5. Adecuar los objetivos a la realidad en que se vive.
6. Trabajar con una visión a futuro y en beneficio de la sociedad sea cual fuere su profesión.

³³ Cfr. CARMONA R. *Proyecto de Vida*. p.270

7. No perder los objetivos ni embelezarse en ellos sin acción en un tiempo razonable a lo planeado.
8. Niveles altos de comunicación y motivación con el personal subordinado.
9. Identificar aquellas personas que frenan el desarrollo personal y adecuar la actitud personal o en su caso alejarse de ellos.
10. Aprender a decir No a objetivos muy ambiciosos o fuera del alcance o en exceso riesgosos.

3.7. Profesional del talento

Se puede definir al profesional del talento como aquella persona que logró identificar aquella actividad que le gusta hacer, porque lo sabe hacer y dirige todas sus emociones a lograr las metas propuestas de manera coherente con sus valores fundamentales. Es encontrar la vocación en el trabajo profesional. La vocación es el llamado interior que cada uno conoce a desarrollar aquello que le gusta o le llama la atención. Todas las cosas suceden siempre por algún motivo, y esto es lo que va permitiendo en etapas sucesivas encontrar nuestro trabajo ideal.

Todas las personas poseen un talento innato, se debe descubrir cuál es el que le corresponde a cada quién. En ocasiones esta tarea que tiene cada individuo requiere de un gran esfuerzo, en particular si la persona, no ha tomado decisiones y ha actuado conforme a ellas. Es más fácil dejarse llevar por lo establecido que por aquello que implique un esfuerzo.

El profesional de su trabajo es aquella persona que disfruta lo que hace, que se implica en sus actividades y no escapa de sus responsabilidades. Es una persona que se apasiona por su trabajo, por la necesidad de sentirse útil y aprovechar al máximo los conocimientos y las habilidades.

En toda actividad nueva a realizar genera un grado de incertidumbre, pero esto no significa que no se pueda llegar a realizar. Al contrario el enfrentarse y llevarla a cabo hasta su término se tendrá mayor recompensa y satisfacción.

La mayoría de las personas se dejan llevar en la elección de su profesión por aquellas actividades que han visto que en los demás les reditúa bastante bien en lo económico, social y político. Y no escogen por lo que realmente les gusta. Este tipo de decisiones al paso del tiempo si no fue redituable la persona se siente frustrada por no escoger y elegir realmente aquello que le gustaba.

Este capítulo menciona la importancia de la educación para el desarrollo profesional de la persona. Sus principales áreas, estrategias del profesionista. Así como el control de la Inteligencia Emocional en el trabajo para la búsqueda de la calidad, describiendo los factores esenciales para un buen desempeño profesional. Así como aquéllos que lo inhiben. Se describe las características del líder profesional. Al buscar ser el profesional del talento que es aquella persona que trabaja en lo que le gusta y sabe hacer.

En el transcurso de este estudio de investigación se observa que el centro, principio y fin del desempeño profesional es la persona. En donde se requiere el conocimiento personal para lograr el desarrollo profesional. Por tal motivo dentro del conocimiento personal empieza por conocer la esencia de la persona, las características del conocimiento, las áreas del conocimiento, los tipos de conocimiento, el proceso del conocimiento, la percepción y la personalidad que son factores que influyen en el conocimiento.

Para llevar a cabo el conocimiento personal se analiza el proyecto de vida, mediante el sentido de vida, misión, visión y valores lo que permite un desarrollo tanto personal como profesional. Al considerar que el desarrollo empieza por la educación al ser perfectible la persona por naturaleza. Así como implementar las diversas estrategias y factores esenciales para el desarrollo profesional.

En muchas ocasiones aunque parezca extraño la persona no se conoce a sí misma, razón que dio origen a este trabajo, el cual dio a conocer los elementos básicos del conocimiento personal, proceso importante pero a la vez poco consciente. Por ello se dieron a conocer los mecanismos considerados claves que rigen el comportamiento y personalidad en la diversidad humana ya que al tener una mayor comprensión de las habilidades y destrezas la persona puede canalizar adecuadamente sus capacidades.

La persona es educable y por ende perfectible, así que un buen desarrollo integral empieza en la educación. Así mismo se enunciaron los principales factores que facilitan el buen desempeño profesional así como aquéllos que lo inhiben, concluyendo que al ser menores éstos últimos y que dependen enteramente de la cada persona simplemente con un cambio de actitud positiva. Se debe recordar que la actitud es aquella pequeña cosa que hace una gran diferencia.

La principal aportación que pretendió dar este trabajo al profesionista es la comprensión de un mayor conocimiento personal basado en una misión, visión y valores integrales, que le permitirán proyectar un mayor sentido de vida.

¿Cuántas personas que se conocen aun teniendo muchas cosas materiales no logran ser felices? Esto se debe al grado de conocimiento personal que tenga cada individuo y de la aceptación de valores que posea.

El nivel de satisfacción que se tenga en mucho depende de lo que se cree, siempre existirán áreas en las cuales mejorar, siempre y cuando la persona crea que puede mejorar en ellas.

Se espera un cambio positivo en el profesionista, a través de la clara comprensión de estos conceptos y así mismo en la manera como afronte los retos personales y profesionales, lo cual aunado al empleo de ciertas estrategias

propuestas más no limitativas tales como la inteligencia emocional y la calidad en el trabajo le permitirán tener un mejor desempeño profesional.

Se sabe que la mente es prodigiosa y misteriosa, sin embargo aun no se ha aprendido a dominarla en su totalidad, por ende no se conoce todo lo que es capaz y su verdadera potencialidad.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- BONE D. y Griggs R.; Calidad en el Trabajo; Ed. Iberoamérica; 1992; México, D.F. 87 páginas.
 - CARRILLO R. Cómo Desarrollar la Inteligencia Motivacional; Ed. Pax México; 2001; México. 219 páginas.
 - CARMONA R. Proyecto de Vida; Ed. Aldina; 2001; México. 364 páginas.
 - GARCIA De Hoz, V.; El Concepto de Persona; Ed. Rialp; 1989; España. 150 páginas.
 - GARCIA De Hoz, V.; Principios de Pedagogía Sistemática; Ed. Rialp; 1989; España. 693 páginas.
 - LEIDER, R. J. y otros. El Trabajo Ideal; Ed. Piados; 2002; España. 211 páginas.
 - LOPEZ M. Cómo Incrementar la Satisfacción en la Vida; Ed. Diana, 2000; México. 304 páginas.
 - OLVERA J. Et.Al. Manual para Profesionales en el Ámbito Industrial; Inteligencia Emocional., Ed. Plaza y Valdes. Editores; 2002; México. 76 páginas.
 - VARGAS G. Todo Sobre la Imagen del Éxito; Ed. Planeta, 2001; México. 304 páginas.
 - WEISINGER Hendrie. La Inteligencia Emocional en el Trabajo; Ed. Javier Vergara Editor; 1998; Buenos Aires – Argentina. 221 páginas.
-

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- CHAPMAN; Actitud; Ed. Iberoamericana;1998; México, D.F. 86 páginas
 - CORBELLA, J. Descubrir la Psicología. Ed. Folio; 1994; Barcelona, España. 39 páginas.
 - Diccionario Enciclopédico. Ed. Olimpia; 1995; Barcelona.. 1520 páginas.
 - DESVIAT , Manuel. Nuestra Forma de Ser. Ediciones Temas de Hoy.;1997; Madrid, España. 255 páginas.
 - ESCOBEDO Díaz de León; Formación de Valores; Ed. Trillas; 2000; México. 180 páginas.
 - Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Tomo V. Selecciones del Readers Digest;1986; México. 1724 páginas.
 - GLOVER, D. El Ser Humano. Ed. Cast. Edebí. ;1997; Barcelona, España. 160 páginas.
 - KRAMSKY, C. Antropología Filosófica; [s.n]; 1992; México. 1041 páginas.
 - PLIEGO, M. Los Valores y la Familia; Ed. Minos; 1995; México. 170 páginas.
-

ANEXO

EJERCICIO

Nombre: Edad:

Mi problema es (o fue):

Yo me siento (me sentí)

Mi meta es (o fue)

Solución (es) que utilice (utilizaré)

Causas

Efectos:

Esto me sirvió de experiencia para:

Si en lo sucesivo, me pasa algo así yo podré hacer:

Haga una lista breve de palabras antónimas y ahora vea si las ha experimentado y a través de qué medios las logró o las vivió (ejemplos: felicidad-llanto, satisfacción-decepción, etc)
