



**Mi Universidad**

**MAPA CONCEPTUAL**

**NOMBRE DEL ALUMNO:** López Morales Yesica Michel.

**TEMA:** UNIDAD I Y II

**PARCIAL:** Primero.

**MATERIA:** Proyección Profesional.

**NOMBRE DEL PROFESOR:** Lic. Rubén Eduardo Domínguez García.

**CARRERA:** Lic. En Enfermería.

**CUATRIMESTRE:** Octavo.

*Frontera Comalapa, Chiapas a 16 de Enero del 2024.*

# UNIDAD I: IMAGEN Y DESARROLLO DE SUS

## IMAGEN

Es

Una representación visual de un objeto mediante técnicas diferentes de diseño, pintura, fotografía, vídeo

### PERCEPCION

### IMAGEN REAL

Se recibe un estímulo visual que es procesado por el cerebro e interpretado como "agradable" o "desagradable".

### PROYECCION

Es

La consecuencia de una percepción de algo que "decimos, hacemos o traemos puesto".

## IMAGEN PROFESIONAL

Es

La percepción que se tiene de una persona o institución por parte de sus grupos objetivo como consecuencia del desempeño de su actividad profesional

### EL VALOR DE LA IMAGEN EN EL AMBITO PROFESIONAL

La imagen personal habla por nosotros y en el ámbito profesional representa una herramienta que puede actuar a tu favor o en tu contra. Cuidar el branding personal puede ser un valor agregado que contribuirá al logro de los objetivos.

### RECOMENDACIONES PARA UNA IMAGEN PROFESIONAL

Son

- Vístete con un objetivo en mente.
- Evita las prendas arrugadas o sucias.
- Aprende el lenguaje de los colores.
- Cuida tu imagen Personal.
- Pon atención a los detalles.

### FACTORES

Son

1. Identidad.
2. Actitud.
3. Comportamiento.
4. Discurso.
5. Vestimenta.

## IMAGEN REAL VS. IMAGEN PROYECTADA

### IMAGEN IDEAL

Es una proyección de lo que quieres ser y todavía no has alcanzado. Está vinculada a la montaña de deseos y sueños que hay en tu corazón y también a "lo que debes ser".

### IMAGEN PROYECTA

Representa lo que eres hoy con tus imperfecciones y virtudes. Está vinculada al presente, al aquí y al ahora y es la fuente como su propio nombre indica para "hacerte realidad".

### ¿CÓMO ACERCAR LA IMAGEN REAL A LA IDEAL?

- Es más fácil cambiar lo que te pones que lo que piensas.
- La Imagen proyectada no es mala
- Consigue que te vista tu guía interno más que tu crítico.
- Reescribe lo que quieres que sea distinto en tu diario de vida.
- Negocia contigo si tus defectos.
- Sé flexible con los resultados negativos
- Dibuja en un papel tu Imagen Real y tu Imagen Ideal con un espacio en medio

## UNIDAD II: PROYECCIÓN PERSONAL Y PROFESIONAL

### MODELO DE DESARROLLO PROFESIONAL

#### CONCEPTO

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.

#### CLASES

Son

- Modelos de ciclo de vida
- Modelos basados en la organización.
- Modelos del patrón de dirección.

### SISTEMAS DE DESARROLLO PROFESIONAL

#### CONCEPTO

Es

El proceso por el que las personas toman conciencia de sus intereses, valores, fortalezas y debilidades, obtienen información sobre oportunidades laborales dentro de la empresa, identifican objetivos profesionales y diseñan planes de acción para alcanzar dichos objetivos.

#### BENEFICIOS

Son

- Ayudan a descubrir sus intereses y habilidades y a aumentar su satisfacción gracias a la posibilidad de identificar y trasladarse a los puestos más coherentes con sus objetivos y planes.
- Reduce el tiempo necesario para cubrir los puestos vacantes,
- Ayuda en la planificación.
- Identifica empleados con talento directivo y proporciona a todos los trabajadores la oportunidad de descubrir sus metas profesionales

## BIBLIOGRAFÍA

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