



Cuadro sinóptico

Nombre del Alumno: Monserrat del rocío contreras rodríguez

Nombre del tema: Unidad 2

Parcial: 2do

Nombre de la Materia: PROYECCION PROFESIONAL

Nombre del profesor: GUADALUPE DE LOURDES ABARCA

Nombre de la Licenciatura: Derecho

Cuatrimestre: 8tavo

Lugar y Fecha de elaboración: Comitán Chiapas a 12 de marzo del 2024

BIBLIOGRAFIA

- 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

CONOCIMIENTO DE SI MISMO

Es la representación de uno mismo y se engloba con la autoestima y la autovaloración de cada persona, representando sus propias características y reacciones.

ANALISIS DE LOS FACTORES

Son una colección de sentimientos y creencias sobre uno mismo y tiene conocimiento que se tiene de uno mismo ya que es una representación mental.

AUTOESTIMA

Es el amor que una persona tiene por sí misma; para otros, es el conjunto de las actitudes del individuo hacia sí mismo, o la percepción evaluativa de uno mismo

FACTORES COGNITIVOS

Forman la experiencia de las habilidades, cualidades, capacidades, valores y límites tienen un peso fundamental y contribuyen al propio conocimiento. Existen distorsiones cognitivas que deterioran la percepción de uno mismo como: Hipergeneralización, Designación global, Filtrado, Pensamiento polarizado o absolutista, Autoacusación, Personalización, Lectura del pensamiento y Falacias.

FACTORES AFECTIVOS

Se refiere en como evalúas tus habilidades, aptitudes, destrezas y virtudes lo cual te define como persona.

FACTORES DE COMPORTAMIENTO

Es la conducta que nos lleva a la practica de actividades congruentes con los factores cognitivos y afectivos. Es decir, que lo que hacemos sea igual a lo que sintamos y pensamos.

ANALISIS DE FACTOR DE LOGRO

Se aplica en una serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. También se relaciona con la autoestima con sentido al éxito, retos, fantasía y diversidad entre otros.

ANALISIS DE LA JERARQUIA

Estas necesidades son universales, es decir, no importa tu raza, posición económica, ni nacionalidad. Lo interesante es que la prioridad de unas necesidades u otras depende de ciertas condiciones.

VALORES PERSONALES

Cortesía y buena educación: Son fiel reflejo de la calidad de vida de una persona. Cuando nos dirigimos al otro con amabilidad y educación.
 Dominio de sí mismo: Nuestro temperamento influye, considerablemente, en el modo de exteriorizar los sentimientos.
 • Sencillez: Denota respeto y reconocimiento. • Concisión: Importancia al tiempo ajeno. • Optimismo: Transmite ánimo y motivación a los que se relacionan con usted. • Puntualidad: Demuestra consideración hacia las demás personas. • Amabilidad y cordialidad: Denotan buena educación y hacen a la persona más atractiva

**PERFIL
PROFESIONAL**

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

**IDENTIFICACIÓN
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.

**MODELO DE
DESARROLLO
PROFESIONAL**

Modelos de ciclo de vida. Indican que los trabajadores hacen frente a tareas de desarrollo en el transcurso de su profesión.
Modelos basados en la organización. También sostienen que las profesiones pasan por varias fases, sin embargo, afirman que el desarrollo profesional implica aprendizaje.
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.

**SISTEMAS DE
DESARROLLO
PROFESIONAL**

Ayuda a descubrir los intereses y habilidades para aumentar la satisfacción gracias a la posibilidad de identificar y trasladarse a los puestos más coherentes con sus objetivos y planes.

