



Mi Universidad

CUADRO- SINOPTICO.

Nombre del Alumno: GILDER MATEO LOPEZ

Nombre del tema: PROYECCIÓN PERSONAL Y PROFESIONAL.

Parcial: II PARCIAL

Nombre de la Materia: PROYECCIÓN PROFESIONAL

Nombre del profesor: GUADALUPE DE LOURDES ABARCA FIGUEROA

Nombre de la Licenciatura: LICENCIATURA EN DERECHO

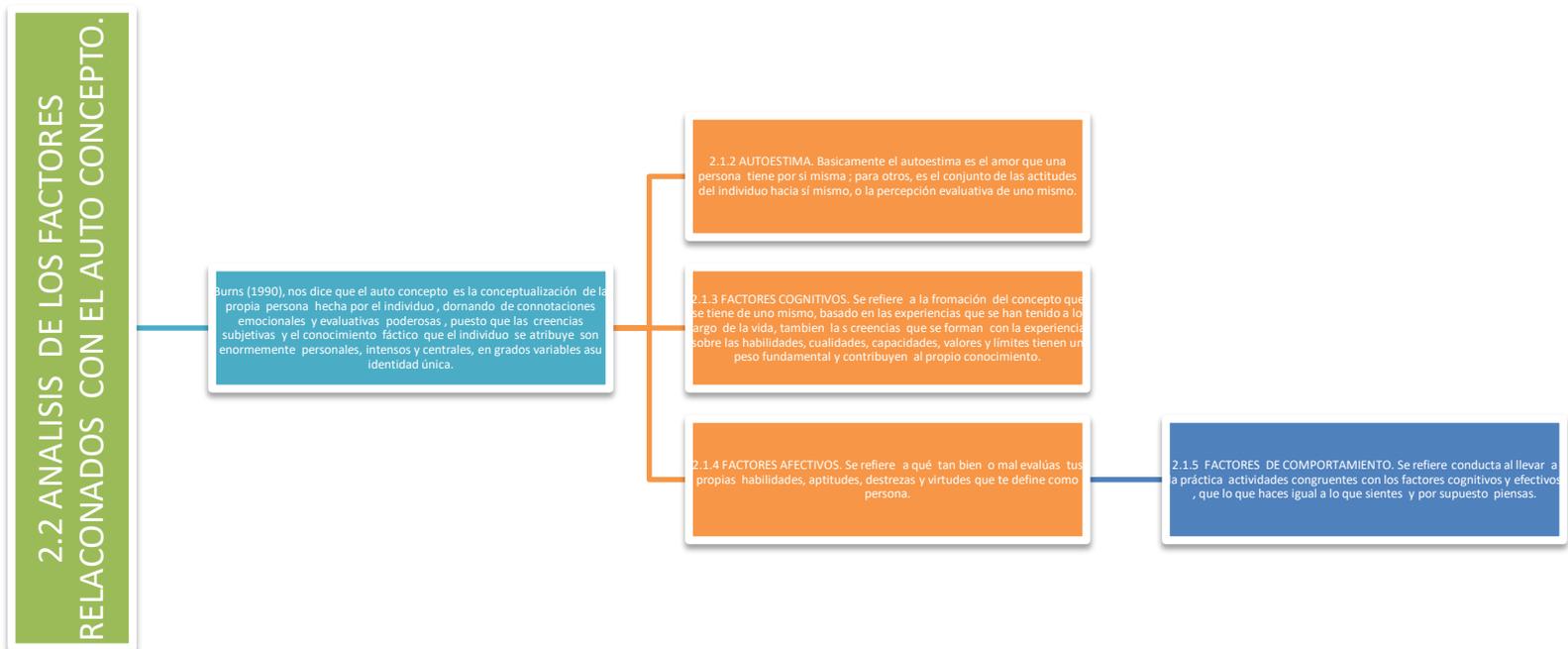
Cuatrimestre: 8vo. CAUTRIMESTRE

2.1 CONOCIMIENTO DE SI MISMO.

El conocimiento de si mismo es una noción sobre las capacidades, limitaciones, aspiraciones, motivaciones y los temores que se tienen.

El auto concepto 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.

El auto concepto es una noción altamente estable, aunque se pueda modificar y cambiar de forma gradual y ordenada como consecuencia de la experiencia.



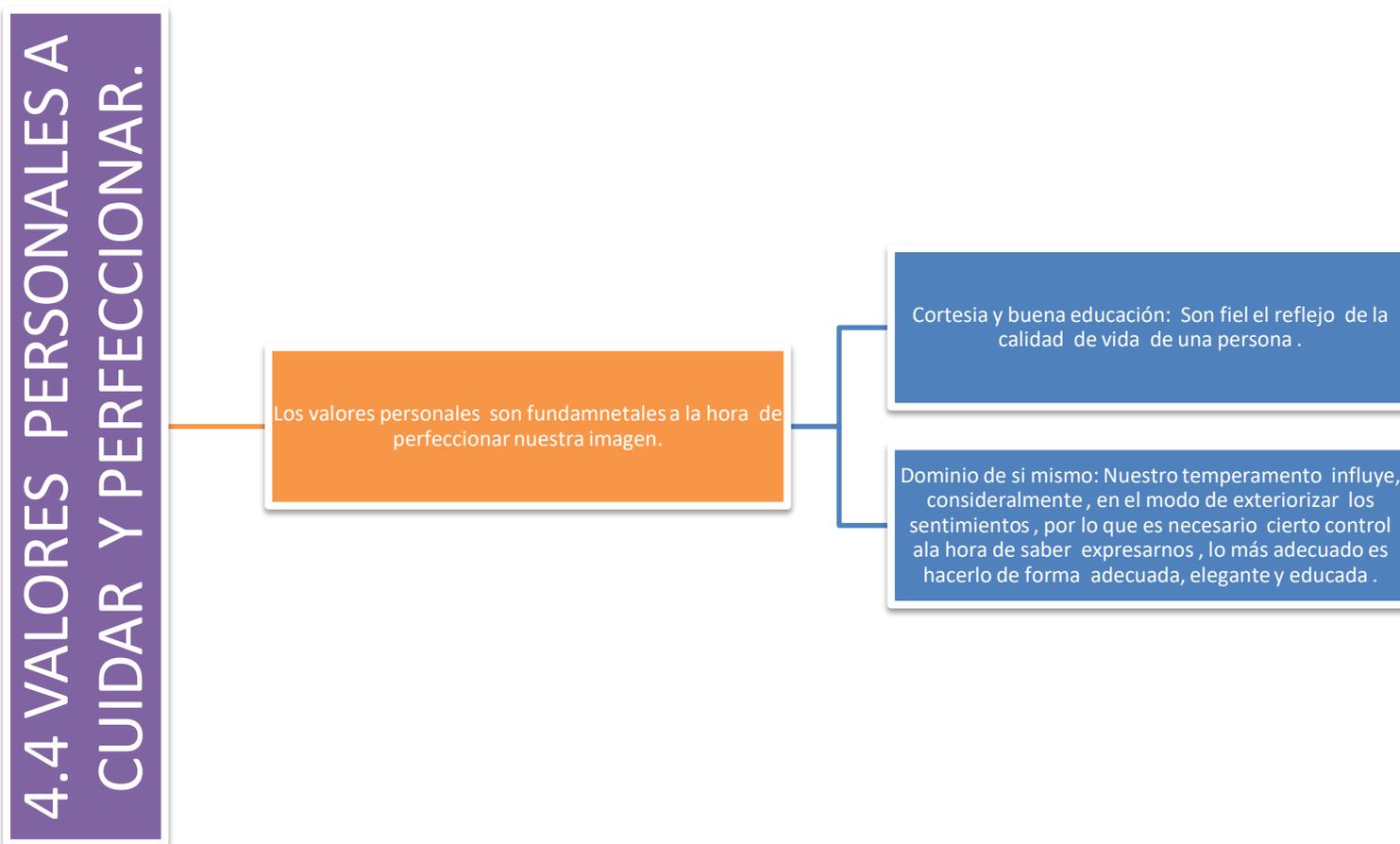
2.3 ANALISI DE LA JERARQUÍA DE LA NECESIDADES DE SATISFACCIÓN DEL SER HUMANO.

Hay un autor clave para entender qué tipo de necesidades tienes, lo interesante es que estas necesidades son universales, no importa tu raza, posición, económica, ni nacionalidad.

Basicas: Entanto que el ser humano no tenga cubiertas las nesecidades básicas para la supervivencia, pensará en otra cosa que no sea, comer, beber, dormir, cubrirse del frío o el calor o tener un techo.

Seguridad: Estas son las necesidades que se refieren a la seguridad personal, en donde se cumpla con el objetivo de conservar la integridad física y emocional, además del aseguramiento de las nesecidades basicas, como el trabajo que permite obtener los medios para stisfacerlas.

Sociales: Las necesidades sociales son las de asociación o aceptación.



4.5 PERFIL PROFESIONAL.

El perfil profesional es un concepto que puede interpretarse con facilidad, intuitivamente, y se utiliza de una manera flexible.

El término de perfil profesional suele hacerse referencia tanto al producto de una experiencia educativa como a las características que poseen un sujeto.

Jose Antonio Arraz (1981- 1996), el perfil profesional es una descripción de las características que se requieren de profesional para abarcar y solucionar las necesidades sociales.

La practica profesional se compone de dos, dimensiones; una se refiere a la actividad para desarrollar e implica la delimitación de un campo de acción, y la otra, se refiere al nivel de comportamiento que alcanza el agruado universitario.

2.6 IDENTIDAD PROFESIONAL.

La identidad profesional se asocia con el hecho de tener experiencias, formas de entender y conocimientos técnicos comunes.

La identidad común es producida y reproducida mediante la socialización ocupacional y profesional a través de las trayectorias educativas compartidas y concidentes, de la formación profesional y las experiencias vocacionales y de la pertenencia a asociaciones profesionales (locales, regionales, nacionales e internacionales).

La profesión y el trabajo son factores de identidad individual y social: Generalmente forman parte importante de la vida de las personas.

Juan Manuel Cobo (2003: 263-264), el profesional que ejerce su profesión correctamente es una persona, que con el ejercicio de su profesión está haciendo o procurando a otros el bien propio de su actividad profesional y que, por lo mismo, puede experimentar la satisfacción que acompaña a la experiencia de hacer el bien a los demás.

2.7 MODELO DE DESARROLLO PROFESIONAL.

El desarrollo profesional es el proceso por el que las personas progresan a través de una serie de etapas características por distintas tareas de desarrollo, actividades, y relaciones.

Es importante señalar que existen diferentes modelos de desarrollo profesional y que la literatura de investigación no se pone de acuerdo sobre cuál es el mejor.

Modelo ciclo de vida.
Modelos basados en la organización.
Modelo de patrón de dirección.

2.8 SISTEMAS DE DESAROLLO PROFESIONAL.

Los sistemas de planificación profesional benefician tanto a los trabajadores como a la empresa (Russell, 1991). A los primeros les 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.

Desde la perspectiva de la empresa, la planificación profesional reduce el tiempo necesario para cubrir los puestos vacantes, ayuda en la planificación (preparación de los trabajadores para las vacantes de renovación o jubilación), identifica empleados con talento directo y proporciona a todos los trabajadores la oportunidad de descubrir sus metas profesionales y desarrollar planes para alcanzarlas.