



**Nombre de alumno: Anahí Jihovana
López Encinos**

**Nombre del profesor: Lic. Luis Miguel
Sánchez Hernández**

**Nombre del trabajo: Mapa
Conceptual**

Materia: proyección profesional

Grado: 8° Cuatrimestre

UNIDAD 2

2.1 CONOCIMIENTO DE SI MISMO:

EL CONOCIMIENTO DE SI MISMO, ES UNA NOCIÓN SOBRE LAS CAPACIDADES, LIMITACIONES, ASPIRACIONES, MOTIVACIONALES Y LOS TEMORES QUE SE TIENE.

ES LA REPRESENTACIÓN DE UNO MISMO, UN PROCESO MEDIANTE EL CUAL CADA PERSONA HECHA POR EL INDIVIDUO ADOBNADO DE CONOTACIONES EMOCIONALES.

EL AUTOCONCEPTO ES UNA NOCIÓN ALTAMENTE ESTABLE, AUNQUE SE PUEDA MODIFICAR Y CAMBIAR DE FORMA GRADUAL.

2.11 ANALISIS DE LOS FACTORES RELACIONADOS CON EL AUTOCONCEPTO

ADORNANDO DE CONOTACIONES EMOCIONALES Y EVALUATIVAS PODEROSAS, PUESTO QUE LAS CREENCIAS SUBJETIVAS Y EL CONOCIMIENTO FACTICO.

TENEMOS DENTRO MISMO SIEMPRE ESTARA PERMEADO DE LAS EMOCIONES QUE SEAN MAS INTENSAS EN EL MOMENTO DE NUESTRA VIDA EVALUANDO SIEMPRE EN LA RELACION A LOS SENTIMIENTOS.

ES UNA REPRESENTACION MENTAL DE UNO MISMO Y SE ALIMENTA DE LAS EXPERIENCIAS VIVIDAS A LO LARGO DE LA VIDA.

FACTORES COGNITIVOS

SE REFIERE A LA FORMA DEL CONCEPTO QUE SE TIENE DE UNO MISMO, BASADA EN LAS EXPERIENCIAS QUE SE HAN TENIDO A LO LARGO DE LA VIDA.

UN CONCEPTO RELACIONADO A LA EVOLUCION COGNOSTIVA DE LAS HABILIDADES ES LA AUTOEFICIENCIA, YA SABEMOS QUE ES UNA VISION COMUESTA DE UNO MISMO.

REPRESENTA EL SENTIMIENTO DE CONFIANZA QUE SE TENGA PARA EJECUTAR EFICAZMENTE.

UNIDAD 2

IDENTIDAD PROFESIONAL

FORMAS DE ENTENDER Y CONOCIMIENTOS TÉCNICOS DE COMUNES ASI COMO MANERAS COINCIDENTES DE PERCIBIR.

PROFESION ESTA HACIENDO O PROCURANDO A OTROS EL BIEN PROPIO DE SU ACTIVIDAD PROFESIONAL Y QUE POR LO MISMO PUEDE EXPERIMENTAR.

GENERALMENTE FORMAN PARTE IMPORTANTE DE LA VIDA DE LAS PERSONAS

MODELO DE DESARROLLO PROFESIONAL

ES EL PROCESO POR EL QUE LAS PERSONAS PROGRESAN A TRAVES DE UNA SERIE DE ETAPAS CARACTERIZADO.

TAMBIEN SOSTIENE QUE LAS PROFESIONES PASAN POR VARIAS FASES.

DESCRIBE COMO CONTEMPLAN LAS PERSONAS SU PROFESION COMO DECIDEN SOBRE LA RAPIDEZ CON QUE QUIEREN QUE AVIZEN.

SISTEMAS DE DESARROLLO PROFESIONAL

FOMENTAN LAS TRAYECTORIAS DE APRENDIZAJE COORDINADAS Y EFICACES QUE AYUDEN A LOGRAR ESTE OBJETIVO PARA LA FUERZA LABORAL.

PROPORCIONA UNA OPORTUNIDAD PARA EXPLORAR POSIBLES METAS LABORALES Y PLANIFICAR LOS PASOS PARA LOGRARLAS.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA Y COMPLEMENTARIA:

- 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