



centro adscrito a:



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA
BARCELONATECH

GUÍA DOCENTE DE AUTOCONOCIMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL 2026-27

DATOS GENERALES

Nombre:	AUTOCONOCIMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL
Código:	801329 (BUSINESSTECH) 801387 (MKTTECH) 801836 (GIDE)
Curso:	2025-26
Titulación:	Grado en empresa, innovación y tecnología Grado en marketing, innovación y tecnología Grado en gestión y digitalización en el deporte
N.º de créditos (ECTS):	6
Ubicación en el plan de estudios:	1er. Curso, 1er. cuatrimestre
Departamento:	Dirección de personas y desarrollo profesional
Responsable departamento:	Prof. Marta Roma
Fecha de la última revisión:	Julio 2025
Profesorado:	Prof. Carolina Llacher Prof. Eduard Alcaraz

1. DESCRIPCIÓN GENERAL

La asignatura pretende que el estudiante tome consciencia de que para su desarrollo profesional no solamente son esenciales los conocimientos específicos y las habilidades técnicas propias de la titulación, sino que debe desarrollar y potenciar una serie de competencias genéricas tales como el trabajo en equipo, la comunicación, la autoconfianza, la orientación al logro, la planificación y organización o la toma de decisiones, para ser más competitivo en el ámbito profesional.

Para ello, el estudiante debe conocer la terminología competencial, saber identificar sus propias *soft skills* o habilidades blandas, tener una visión clara de sí mismo/a, de sus propias capacidades y potencialidades, y utilizar aquellas herramientas que le permitirán mejorarlas con el objetivo final de llegar a ser profesionales de éxito siendo capaz de liderarse a sí mismo/a.

2. OBJETIVOS

- Presentar el origen, finalidad y manera de detectar y evaluar las competencias.
- Presentar las diferentes habilidades profesionales y sus tipologías.
- Ofrecer una primera aproximación de los procesos de selección de personal.
- Ofrecer diferentes herramientas para poder evaluar, desarrollar y potenciar las propias competencias.

- Dar a conocer cómo se identifican los modelos mentales y el grado de responsabilidad y proactividad necesarios para realizar un cambio de comportamiento.
- Analizar los aspectos principales que condicionan nuestro comportamiento.
- Mostrar las herramientas que nos permiten reflexionar sobre nosotros mismos/as, nuestras competencias y nuestro potencial.
- Explicar cómo se trabaja por objetivos y saber priorizar a partir éstos.
- Presentar los elementos clave de la motivación.

3. RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

- Desarrollar habilidades para el autoconocimiento y para la reflexión personal para establecer objetivos claros y alcanzables en la carrera profesional.
- Demostrar la capacidad para trabajar en equipo y colaborar de manera efectiva con otros para conseguir objetivos comunes.

4. CONTENIDOS

TEMA 1. ANTECEDENTES

Resultados específicos del aprendizaje

El estudiante después de estudiar el tema y realizar los ejercicios, será capaz de:

- Conocer el concepto clásico de inteligencia e identificar sus autores principales.
- Conocer la teoría de inteligencias múltiples.
- Conocer la teoría de inteligencia emocional.
- Aplicar las teorías de inteligencia clásica, múltiples y emocional.

Contenido

- 1.1 Inteligencia clásica.
 - 1.1.1 Teorías previas al concepto actual de competencia: los antecedentes.
- 1.2 Inteligencias múltiples.
- 1.3 Inteligencia emocional.
 - 1.3.1 Definición.
 - 1.3.2 ¿Qué es y para qué sirve?
 - 1.3.3 Características.

- 1.3.4 Las emociones.
- 1.3.5 Las competencias en el ámbito de la inteligencia emocional.
- 1.3.6 Características y rasgos de las personas con inteligencia emocional
- 1.3.7 ¿Cómo se desarrolla la inteligencia emocional?

TEMA 2. COMPETENCIAS PROFESIONALES

Resultados específicos del aprendizaje

El estudiante después de estudiar el tema y realizar los ejercicios, será capaz de:

- Analizar el concepto actual de competencia y sus tipologías.
- Valorar las competencias o *soft skills* como elementos clave para el desarrollo profesional.
- Identificar las competencias de diferentes perfiles profesionales mediante casos prácticos.

Contenido

- 2.1 El concepto de competencia.
- 2.2 Clasificación de las competencias.
- 2.3 Talento y competencias.
- 2.4 Las competencias en la gestión de los recursos humanos o gestión del talento.

TEMA 3. SELECCIÓN POR COMPETENCIAS

Resultados específicos del aprendizaje

El estudiante después de estudiar el tema y realizar los ejercicios, será capaz de:

- Conocer en qué consisten los procesos de selección por competencias.
- Realizar una óptima descripción de un perfil profesional.
- Identificar las diferencias entre un proceso de selección tradicional y un proceso de selección por competencias y los elementos que las integran.
- Conocer las ventajas del modelo de selección por competencias.
- Saber utilizar correctamente diferentes técnicas de selección por competencias.

Contenido

- 3.1 Descripción del perfil competencial.
 - 3.1.1 Análisis de puestos de trabajo.
 - 3.1.2 Bases de datos o diccionarios por competencias.
- 3.2 Modelo de selección por competencias.
 - 3.2.1 Modelo tradicional vs modelo por competencias.
 - 3.2.2 Ventajas del modelo de selección por competencias.
- 3.3. Técnicas de selección por competencias.

TEMA 4. EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS

Resultados específicos del aprendizaje

El estudiante después de estudiar el tema y realizar los ejercicios, será capaz de:

- Conocer las herramientas que permiten evaluar el rendimiento competencial de los trabajadores en el ámbito profesional.
- Saber analizar una rúbrica y una evaluación 360°
- Aplicar métodos de evaluación del desempeño.
- Reflexionar sobre la evaluación del desempeño y el desarrollo de competencias.

Contenido

- 4.1 Evaluación del rendimiento.
- 4.2 Métodos para la evaluación el rendimiento.
 - 4.2.1 Indicadores de comportamiento.
 - 4.2.2 Rúbricas.
 - 4.2.3 Evaluación 360°.
- 4.3. El desarrollo de las competencias.

TEMA 5. ANÁLISIS DE LAS PROPIAS COMPETENCIAS

Resultados específicos del aprendizaje

El estudiante después de estudiar el tema y realizar los ejercicios, será capaz de:

- Identificar y valorar las barreras emocionales que pueden impedir el aprendizaje hacia un cambio.
- Evaluar las propias fortalezas y debilidades a nivel competencial.
- Fortalecer el propio autoconocimiento.
- Analizar la propia imagen y la imagen que los demás tienen de uno mismo.

Contenido

- 5.1. El proceso de mejora de las competencias.
 - 5.1.1. Barreras emocionales.
 - 5.1.2. Aspectos que componen en autoconocimiento.
 - 5.1.3. El perfil competencial y el autoconocimiento.
- 5.2. Instrumentos y técnicas para profundizar en nuestro autoconocimiento.
- 5.3. La autoestima.

TEMA 6. MODELOS MENTALES Y RESPONSABILIDAD PERSONAL

Resultados específicos del aprendizaje

El estudiante después de estudiar el tema y realizar los ejercicios, será capaz de:

- Conocer e identificar qué es un modelo mental, mapa o paradigma.
- Determinar las características de los modelos mentales.
- Identificar las propias creencias.
- Saber cómo se puede mejorar competencialmente a través de un cambio de modelo mental.
- Reconocer los requisitos necesarios para realizar un cambio de modelo mental y de comportamiento.
- Identificar una creencia limitadora o prejuicio y sus consecuencias.
- Saber identificar el grado de responsabilidad propio y de los demás.
- Conocer las diferencias entre el modelo proactivo y reactivo
- Identificar la reactividad o proactividad de una persona en un caso práctico.
- Determinar si un individuo se encuentra en zona de confort, pánico o expansión.

Contenido

- 6.1. Modelos mentales.
 - 6.1.1. Concepto.
 - 6.1.2. Características de los modelos mentales.
 - 6.1.3. ¿Cómo aparecen?
 - 6.1.4. Los modelos mentales en la empresa.
 - 6.1.5. Creencias limitadoras y prejuicios.
 - 6.1.6. Cambio del comportamiento a través del cambio de creencia.
- 6.2. Responsabilidad personal.
 - 6.2.1. Modelo proactivo vs modelo reactivo.
- 6.3. Zona de expansión, pánico y confort.

TEMA 7. GESTIÓN EMOCIONAL

Resultados específicos del aprendizaje

El estudiante después de estudiar el tema y realizar los ejercicios, será capaz de:

- Conocer la base biológica de las emociones.
- Adquirir habilidades para desarrollar la gestión emocional tanto a nivel intrapersonal como interpersonal.
- Comprender y aprender a actuar ante situaciones que requieran una gestión emocional.
- Saber analizar necesidades y demandas emocionales en diferentes contextos.
- Saber aplicar métodos y herramientas para la gestión emocional.

Contenido

- 7.1. Teorías de la emoción.
- 7.2. Dimensiones y componentes de la gestión emocional en la neurociencia.
 - 7.2.1. La base biológica de las emociones.
 - 7.2.2. Fundamentos científicos.
- 7.2. La función de las emociones.
- 7.3. La gestión emocional en las organizaciones.
 - 7.3.1. La cultura empresarial.
 - 7.3.2. El liderazgo.
 - 7.3.3. Métodos y herramientas para un ambiente emocionalmente favorable.
 - 7.3.4. Estrés laboral y gestión emocional.

TEMA 8. OBJETIVOS Y PRIORIZACIÓN

Resultados específicos del aprendizaje

El estudiante después de estudiar el tema y realizar los ejercicios, será capaz de:

- Identificar la misión, visión, valores y objetivos.
- Valorar los recursos disponibles para el logro de los objetivos.
- Saber realizar una planificación para el logro de un objetivo.
- Utilizar técnicas de gestión del tiempo.
- Saber aplicar la matriz de administración y gestión del tiempo.

Contenido

- 8.1. La visión, la misión y los valores.
- 8.2. Los objetivos.
 - 8.2.1. Cómo se formulan los objetivos.
 - 8.2.2. Tipos de objetivos.
 - 8.2.3. Características.
 - 8.2.4. Orientación al logro.
 - 8.2.5. Requisitos para alcanzar un objetivo.
 - 8.2.6. Estrategias para la consecución de objetivos.
 - 8.2.7. Eficacia y eficiencia de los resultados.
- 8.3. Priorización para alcanzar los objetivos.
- 8.4. Gestión del tiempo.

TEMA 9. MOTIVACIÓN

Resultados específicos del aprendizaje

El estudiante después de estudiar el tema y realizar los ejercicios, será capaz de:

- Saber en qué consiste el proceso motivacional.
- Analizar e identificar los aspectos de una falta de motivación.
- Aprender los mecanismos de reconocimiento positivo y recompensas.
- Desarrollar un proceso de motivación.
- Saber utilizar diferentes teorías para analizar procesos de motivación.
- Aplicar diferentes teorías de motivación en casos concretos.
- Determinar las técnicas más adecuadas para el desarrollo y mantenimiento de la motivación.

Contenido

- 9.1. El proceso de motivación.
 - 9.1.1. Motivos intrínsecos.
 - 9.1.2. Motivos extrínsecos.
 - 9.1.3. Motivos transcendentales.
- 9.2. La motivación en las organizaciones.
- 9.3. Teorías de motivación.
 - 9.3.1. Teoría de jerarquía de necesidades de Maslow.
 - 9.3.2. Teoría de necesidades de McClelland.
 - 9.3.3. Teoría bifactorial de Herzberg.
 - 9.3.4. Teoría de equidad de Adams.
 - 9.3.5. Teoría de las expectativas de Vroom.
 - 9.3.6. Teoría de los objetivos de Locke.

9.3.7. Teoría de refuerzo de Skinner.

9.4. Técnicas de motivación.

5. METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

Se basa, por un lado, en clases expositivas participativas complementadas con la lectura y/o la visualización y análisis, de manera anticipada, tanto del conjunto del material audiovisual como de la documentación que está incluida en el campus virtual para cada uno de los temas.

Por otro, se desarrollan clases prácticas que conjuntamente con el material audiovisual y documental puesto a disposición del estudiante en el campus virtual, y la realización de trabajos en casa, permiten reafirmar los conceptos y los procedimientos que se han presentado en las clases expositivas, equiparándose de esta forma a las prestaciones docentes de la modalidad presencial.

Las principales actividades que se realizarán son:

- Estudio y preparación de los contenidos.
- Clases expositivas vinculadas al material docente y audiovisual del campus virtual.
- Trabajo en grupo/cooperativo con presencia del profesor/a.
- Capacidad de implantar clases de repaso de aquellos contenidos o asignaturas que por las circunstancias o por su propia esencia presenten unas dificultades objetivas mayores para el conjunto del estudiantado. En todo caso, la Dirección de los estudios correspondientes determinará, en cada caso, el alcance y la pertinencia.
- Realización, por parte del alumno, de las principales actividades propuestas en la modalidad presencial, si bien en este caso, se desarrollaran en casa y serán entregadas mediante la plataforma educativa.

6. EVALUACIÓN

De acuerdo con el Plan Bolonia, el modelo premia el esfuerzo constante y continuado del estudiantado. Un 40% de la nota se obtiene de la evaluación continua de las actividades dirigidas y el 60% porcentaje restante, del examen final presencial. El examen final tiene dos convocatorias.

La nota final de la asignatura (NF) se calculará a partir de la siguiente fórmula:

- **NF = Nota Examen Final x 60% + Nota Evaluación Continuada x 40%**

- Nota mínima del examen final para calcular la NF será de 40 puntos sobre 100.
- La asignatura queda aprobada con una NF igual o superior a 50 puntos sobre 100.

Tipo de actividad	Descripción	% Evaluación	
Entregas:			30%
	Control	15%	
	Dossier autoconocimiento	5%	
	Vídeo autoconocimiento	10%	
Cuestionarios:			10%
	Tema 1. Cuestionario	1%	
	Tema 2. Cuestionario	1%	
	Tema 3. Cuestionario	1%	
	Tema 4. Cuestionario	1%	
	Tema 5. Cuestionario	1%	
	Tema 6. Cuestionario	1%	
	Tema 7. Cuestionario	1%	
	Tema 8. Cuestionario	1%	
	Tema 9. Cuestionario	1%	
	Cuestionario final	1%	
Examen final			60%
	Examen final	100%	

7. BIBLIOGRAFÍA

7.1. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Covey, S. (2015). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. Barcelona: Planeta.

7.2. BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Alles, M. (2016). *Selección por competencias*. Madrid: Granica.

Ávila, S. (2015). *Aprendiendo a liderar*. Barcelona: Pearson.

Baró, T. (2019). *La gran guía del lenguaje no verbal*. Barcelona: Paidós Iberica.

Bonet-Gascot, W. (2019). *Neuroliderazgo. El arte de transformar*. Indiana: Palibro.

Boyatzis, R., McKee, A. (2006). *Liderazgo emocional*. Barcelona: Deusto.

- Dilts, R. (2004). *Coaching. Herramientas para el cambio*. Madrid: Urano.
- Fox, C. (2012). *El mito del carisma*. Barcelona: Empresa Activa.
- Garcia, C., Ferrer, N., Corticeiro, M. (2020). *Neuroliderazgo. El líder del siglo XXI*. Torrazza: NC Consulting.
- Gallo, C. (2016). *Hable como en TED*. Madrid: Conecta.
- Gladwell, M. (2017). *La inteligencia intuitiva*. Madrid: Taurus.
- Goldratt, E. (2013). *La meta: un proceso de mejora continua*. Madrid: Diaz de Santos.
- Goleman, D (2005). *La inteligencia emocional*. Barcelona: Kairos.
- Goleman, D., Boyatzis, R. E., y McKee, A. (2002). *El líder resonante crea más*. Barcelona: Plaza Janés.
- Hunter, J. (2013). *La paradoja*. Barcelona: Empresa Activa.
- Menéndez, J.L, Worth, C. (2002). *Abre el melón*. Madrid: Aguilar.
- Postigo, I. (2018). *Gestión profesional y emocional de equipos: cómo conseguir un equipo de alto rendimiento y motivado*. Barcelona: ESIC Editorial.
- Robinson, K. (2009). *El elemento: descubrir tu pasión lo cambia todo*. Barcelona: Conecta.
- Rojas, M. (2022). *Cómo hacer que te pasen cosas buenas*. Barcelona: Espasa.
- Rovira, A., Trias de Bes, F. (2020). *La buena suerte*. Barcelona: Planeta.
- Sinek, S. (2018). *Empieza por el porqué*. Madrid: Empresa Activa.
- Udaondo, M. (2020). *Comunica. Las claves de la comunicación para el liderazgo*. Madrid: LID.
- Wolk, L. (2007). *El arte de soplar brasas en acción*. Buenos Aires: Gran Aldea Editores.
- Whitmore, J. Coaching. (2018). *El método para mejorar el rendimiento de las personas*. Barcelona: Paidós Iberica.