

## 1. DATOS BÁSICOS

<b>Asignatura</b>	Desarrollo e Impacto Personal
<b>Titulación</b>	Grado Ciencia de Datos
<b>Escuela/ Facultad</b>	Escuela de Ciencias, Ingeniería y Diseño (STEAM)
<b>Curso</b>	Primero
<b>ECTS</b>	6
<b>Carácter</b>	Obligatorio
<b>Idioma/s</b>	Castellano
<b>Modalidad</b>	Presencial
<b>Semestre</b>	1º
<b>Curso académico</b>	24/25
<b>Docente coordinador</b>	Alicia Rabadán Lorenzo
<b>Docente</b>	Alicia Rabadán Lorenzo (presencial) / Marta Calvo Catoira (online)

## 2. PRESENTACIÓN

La asignatura Desarrollo e impacto personal es una asignatura transversal que se imparte en todos los grados que se basa en el aprendizaje de inteligencias múltiples. El alumno al finalizar habrá trabajado competencias personales y profesionales, habrá aumentado su autoconocimiento, habrá aprendido a asumir la responsabilidad con realismo y actitud positiva hacia la búsqueda de empleo.

La importancia de la materia dentro del plan de estudios es obvia, pues los futuros profesionales, necesitan ser capaces de influir e impactar en su entorno profesional, comunicándose con solvencia y adaptándose a diversas situaciones y públicos, para desarrollar su trabajo.

## 3. COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

### Competencias transversales:

- CPT01- Crear ideas nuevas y conceptos a partir de ideas y conceptos conocidos, llegando a conclusiones o resolviendo problemas, retos y situaciones de una forma original.
- CPT02 – Transmitir mensajes (ideas, conceptos, sentimientos, argumentos), tanto de forma oral como escrita, alineando de manera estratégica los intereses de los distintos agentes implicados en la comunicación.
- CPT04- Influir en otros para guiarles y dirigirles hacia unos objetivos y metas concretos, tomando en consideración sus puntos de vista, especialmente en situaciones derivadas de entornos volátiles, inciertos, complejos y ambiguos (VUCA) del mundo actual.
- CPT05 - Cooperar con otros en la consecución de un objetivo compartido, participando de manera activa, empática y ejerciendo la escucha activa y el respeto a todos los integrantes.
- CPT06 – Integrar el análisis con el pensamiento crítico en un proceso de evaluación de distintas ideas o posibilidades y su potencial de error, basándose en evidencias y datos objetivos que lleven a una toma de decisiones eficaz y válida.

- CPT07 – Adaptarse a situaciones adversas, inesperadas, que causen estrés, ya sean personales o profesionales, superándolas e incluso convirtiéndolas en oportunidades de cambio positivo.
- CPT08 – Mostrar comportamientos éticos y compromiso social en el desempeño de las actividades de una profesión, así como sensibilidad a la desigualdad y a la diversidad.

**Competencias específicas:**

- CP06 - Capacidad para evaluar y aplicar los principios de la ética y la responsabilidad social en proyectos de ciencia de datos, mediante el análisis de su impacto en las personas y el medioambiente, y el cumplimiento de la deontología profesional y la legalidad vigente.

**Resultados de aprendizaje:**

El estudiante, al superar la materia, será capaz de:

- Realizar trabajos cooperativos donde demostrará su capacidad para liderar y trabajar de manera efectiva y eficaz en equipo.
- Asumir un estilo de liderazgo adecuado a cada situación y actuar efectivamente ante conflictos interpersonales.
- Comprender la dinámica y el desarrollo de los equipos de trabajo y su gestión eficaz.
- Comprender las ideas y las opiniones de los demás para la toma de decisiones conjuntas y orientarse a la gestión del desarrollo de los demás.
- Comprender la importancia de tomar conciencia de sí mismo y de controlar sus emociones.
- Identificar intereses, necesidades y perspectivas de los otros en las relaciones interpersonales.
- Identificar nuevas oportunidades y resistencias a los cambios y tomar decisiones razonadas en momentos de incertidumbre.
- Utilizar estrategias para comunicarse de manera efectiva en el ámbito profesional, tanto de manera oral como escrita.
- Analizar desde el punto de vista ético casos relacionados con la actividad profesional, tomando decisiones y defendiéndolas racionalmente.
- Emitir juicios de valor y asumir las consecuencias derivadas de los actos propios y ajenos, en base a las normas establecidas.

## 4. CONTENIDOS

La materia está organizada en las siguientes unidades:

**Unidad 1.** La comunicación en el ámbito profesional. Argumentación y síntesis. Exposición y redacción.

**Unidad 2.** El desarrollo personal y la inteligencia emocional en las relaciones interpersonales

**Unidad 3.** Cambio y capacidad de adaptación.

**Unidad 4.** El pensamiento proactivo.

**Unidad 5.** El concepto de bienestar en el ámbito personal y profesional.

**Unidad 6.** El impacto personal.

## 5. METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

A continuación, se indican los tipos de metodologías de enseñanza-aprendizaje que se aplicarán:

- Clases magistrales.
- Método del Caso.
- Aprendizaje cooperativo.
- Aprendizaje Basado en Problemas.
- Aprendizaje Basado en Proyectos.
- Aprendizaje basado en enseñanzas de laboratorio (prácticas de laboratorio, prácticas en taller, entornos de simulación).
- Gamificación.
- Experiencias de campo (Visitas, ponencias de profesionales externos, prácticas externas)

## 6. ACTIVIDADES FORMATIVAS

A continuación, se identifican los tipos de actividades formativas que se realizarán y la dedicación en horas del estudiante a cada una de ellas:

### Modalidad presencial:

Actividad formativa	Número de horas
Clases magistrales	36h
Resolución de problemas	6h
Estudio de casos y estudios de campo	20h
Debate y coloquio	18h
Contrato de aprendizaje	2h
Estudio autónomo	56h
Tutorías	7h
Pruebas presenciales de conocimiento	5h
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>

### Modalidad online:

Actividad formativa	Número de horas
Clases magistrales y clases virtuales	36h
Resolución de problemas	4h

Estudio de casos	20h
Foro virtual (debate y coloquio)	18h
Contrato de Aprendizaje (definición de intereses, necesidades y objetivos)	2h
Estudio de contenido y documentación complementaria (trabajo autónomo)	61h
Tutorías virtuales	7h
Pruebas presenciales de conocimiento	2h
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>

## 7. EVALUACIÓN

A continuación, se relacionan los sistemas de evaluación, así como su peso sobre la calificación total de la asignatura:

### Modalidad presencial:

Sistema de evaluación	Peso
Pruebas presenciales para evaluar objetivos de contenidos teórico/prácticos (pruebas objetivas tipo test, exposiciones escritas, exposiciones orales, estudio de casos/resolución de problemas, debates, pruebas de simulación)	60 %
Pruebas no presenciales para evaluar objetivos de contenidos teórico/prácticos (estudio de casos/resolución de problemas)	15 %
Pruebas para evaluar actitudes (rúbricas de evaluación de actitudes, participación en clase)	10 %
Pruebas de autoevaluación y co-evaluación (contrato de aprendizaje, objetivos de aprendizaje)	15 %

### Modalidad online:

Sistema de evaluación	Peso
Pruebas presenciales físicas para evaluar objetivos de contenidos teórico/prácticos (pruebas objetivas tipo test, exposiciones orales, exposiciones escritas, estudio de casos/resolución de problemas, debates, pruebas de simulación)	60%
Pruebas no presenciales para evaluar objetivos de contenidos teórico/prácticos (estudio de casos/resolución de problemas)	10%
Pruebas para evaluar actitudes (rúbricas de evaluación de actitudes, participación en las sesiones)	5%

Pruebas de autoevaluación y co-evaluación (contrato de aprendizaje, objetivos de aprendizaje)	10%
-----------------------------------------------------------------------------------------------	-----

En el Campus Virtual, cuando accedas a la asignatura, podrás consultar en detalle las actividades de evaluación que debes realizar, así como las fechas de entrega y los procedimientos de evaluación de cada una de ellas.

### 7.1. Convocatoria ordinaria

Para superar la asignatura en convocatoria ordinaria deberás obtener una calificación mayor o igual que 5,0 sobre 10,0 en la calificación final (media ponderada) de la asignatura.

En todo caso, será necesario que obtengas una calificación mayor o igual que 5,0 en la prueba final, para que la misma pueda hacer media con el resto de actividades.

### 7.2. Convocatoria extraordinaria

Para superar la asignatura en convocatoria ordinaria deberás obtener una calificación mayor o igual que 5,0 sobre 10,0 en la calificación final (media ponderada) de la asignatura.

En todo caso, será necesario que obtengas una calificación mayor o igual que 5,0 en la prueba final, para que la misma pueda hacer media con el resto de actividades.

Se deben entregar las actividades no superadas en convocatoria ordinaria, tras haber recibido las correcciones correspondientes a las mismas por parte del docente, o bien aquellas que no fueron entregadas.

## 8. CRONOGRAMA

En este apartado se indica el cronograma con fechas de entrega de actividades evaluables de la asignatura:

#### Modalidad presencial:

Actividades evaluables	Fecha
Trabajo / proyecto	Semana 5, 9 y 11
Prueba de conocimiento (Parciales)	Semana 4 y 8
Prueba de conocimiento final	Enero 2025
Análisis de caso	Semana 6 y 12
Participación en debates y foros	Todas

#### Modalidad online:

Actividades evaluables	Fecha
Trabajo/ proyecto	Semana 5, 6, 9 y 15
Prueba de conocimiento final	Semana 18
Análisis de caso	Todas
Participación en debates y foros	Todas

Este cronograma podrá sufrir modificaciones por razones logísticas de las actividades. Cualquier modificación será notificada al estudiante en tiempo y forma.

## 9. BIBLIOGRAFÍA

La obra de referencia para el seguimiento de la asignatura es:

- GOLEMAN, D. (1999). La práctica de la inteligencia emocional. Editorial Kairós.
- GÓMEZ FERNÁNDEZ, J.M. (1999). Recursos Humanos: Fundamentos del comportamiento humano.
- HEATH, C. Y HEATH, D. (2000). Cambia el chip: cómo afrontar cambios que parecen imposibles. Ediciones gestión.

A continuación, se indica bibliografía recomendada:

- A.A.V.V. (2005). Fundamentos de comunicación humana. McGraw-Hill Interamericana
- ALLES, M. (2005). Diccionario de preguntas. Gestión por competencias. Granicas.
- ALMAGRO, J.J. (2005). Érase una vez jefes, jefecillos y jefazos. Ed. Pearson - Prentice Hall.
- ARROYO, J. C. (2010). La adaptabilidad al cambio como ideología. Editorial Club Universitario.
- ARZÚA, S. (1999). La gestión del conocimiento del capital intelectual de las organizaciones como elemento clave para mejorar la competitividad. En A.M. Guell, coordinador, Homo favor, homo sapiens. La gestión del capital intelectual. Ediciones del Bronce.
- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA. (AEPNL). <http://aepnl.com>.
- BAUMAN, Z. (2001). La posmodernidad y sus descontentos. Akal.
- BETHAMI D. Y ROGER, C. (2007). Comunicación en un mundo cambiante. McGraw- Hill Interamericana.
- BREGANTIN, B. (2008). Curso rápido para hablar en público. De Vecchi.
- CALVO-MORA, A., DOMÍNGUEZ- CC, M and CRIADO, F (2017). Assessment and improvement of organisational social impact through the EFQM Excellence Model. Total Quality Management, 2017.
- CODOBA, M. (2004). Metodología para la toma de decisiones. Ed. S.L. Delta Publicaciones Universitarias.
- CONTRERAS, Y.R., MARTÍNEZ DE LEÓN, I. (2007). Los contratos psicológicos: sus efectos en los resultados de las organizaciones. Facultad de Ciencias de la Empresa. Universidad Politécnica de Cartagena.
- DAN, J. (2004). Aprender las claves de la inteligencia emocional. Gestión 2000.
- DAVENPORT, T., y PRUSAK, L. (1998). Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know. Harvard Business School Press.
- DE JOSÉ, M.; DANVILA, I. Y MARTÍNEZ, F. (2011). Guía de competencias emocionales para directivos. ESIC Editorial.
- DE LA VILLA MORAL JIMÉNEZ, M., & GANZO SALAMANCA, S. (2018). Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles. Psicología desde el Caribe, 35(1), 18-32.

- DE MORA, E. (2008). Funny Pop. Ed. Empresa Activa.
- FERGUS, S. Y ZIMMERMAN, M. A. (2005), Adolescent resilience: A framework for understanding healthy development in the face of risk. *Annual Review of Public Health*, 26, 1- 26.
- FERNANDEZ C., Y GALGUERA L. (2008). La comunicación humana en el mundo contemporáneo. McGraw- Hill Interamericana.
- FERNÁNDEZ, P. (2009). Desarrolla tu inteligencia emocional. Editorial Kairós.
- FOX CABANE, O. (2013) El mito del carisma. Empresa activa.
- FUENTES, C. R. Y TORBAY, A. (2004). “Desarrollar la creatividad desde los contextos educativos: un marco de reflexión sobre la mejora socio-personal”. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. Vol. 2, Nº1. Revista Electrónica.
- GARCÍA RINCÓN, C. y HERNÁNDEZ, C. (2008). Gafas, brújulas y herramientas. Editorial Homo Prosocial.
- GILAR-CORBI, R., POZO-RICO, T., & CASTEJÓN, J. L. (2019). Desarrollando la inteligencia emocional en educación superior: evaluación de la efectividad de un programa en tres países.
- GOLEMAN, D. (1995). *Emotional Intelligence*. Bantam Books.
- GUIX, X. (2013). Jefes: Aprenda a conocerlos y gane su confianza. Conecta. HARVARD BUSINESS REVIEW (2006). La toma de decisiones. Deusto.
- JOHNSON, S (2019). ¿Quién se ha llevado mi queso? Empresa activa.
- KALBERMATTER, M., GOYENECHÉ, S, Y HEREDIA, R. (2006). Resiliente, se nace, se hace y se rehace. Editorial Brujas.
- KNINGHT, S. (2007). La PNL en el trabajo. Sirio.
- LÓPEZ, J. (2007). El camino de las hormigas. Alba Editorial.
- LUTHANS, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. Ed. McGraw-Hill.
- MARCOS, L. R. (2007). La autoestima: nuestra fuerza secreta. Espasa.
- MARÍN, A. (2007). Hablar en público y comunicarse correctamente. Libsa.
- NÚÑEZ, J.R. (1988). Comunicación escrita. En J. García (ed.) *Habilidades Comunicativas*. Akal S. L. (págs. 37-70).
- O’CONNOR, J. Y SEYMOR, J (2007). *Introducción a la PNL*. Urano.
- OCHMAN, M. (2010). La negociación efectiva: una apuesta interdisciplinaria en un mundo interdependiente. Miguel Angel Porrúa. Grupo Editorial.
- PÉREZ, J. (2017). Tratar el estrés con PNL. Centro de estudios Ramón Areces S. A.
- PUCHOL, L. (2010). El libro de las habilidades directivas. Editorial Díaz de Santos.
- RAMÓN, F. (2008). La Isla de los 5 faros. Planeta S.A.
- REYERO, J. (2010). Hablar para convencer. Comunicar más y mejor en entornos profesionales. FT. Prentice Hall.
- ROBBINS, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson. Prentice Hall.
- ROBBINS, Stephen P. (2004). *Comportamiento organizacional*. 10 ed., Pearson.
- ROCA, E (2005). *Cómo mejorar tus habilidades sociales*. Editorial ACDE.
- ROEBUCK, C. (2000). *Comunicación eficaz*. Blume Empresa.
- ROGERS, J. (2000). *Técnicas de influencia. Un manual práctico para pensar y trabajar con inteligencia*. Blume Empresa.
- ROJAS MARCOS, L. (2009) *La autoestima*. Espasa.
- ROJAS, E. (2020) *Todo lo que tienes que saber sobre la vida*. Espasa.
- SENGE, P.M. (1990). *The Fifth Discipline*. Doubleday.
- SENGUPTA, S., SHARMA, S., & SINGH, A. (2021). Authentic leadership fostering creativity in start-ups: Mediating role of work engagement and employee task proactivity. *Business Perspectives and Research*, 9(2), 235-251.
- SERRAT, A (2005). *PNL para docentes: Mejora tu autoconocimiento y tus relaciones*. Graó.

- SHARMA, R (2021). El líder que no tenía cargo. Debolsillo.
- SIEBERT, A. (2007). Resiliencia: construir en la adversidad. Planeta DeAgostini Profesional y Formación.
- SILVA, A. K. L., BARRIENTOS-MONSALVE, E. J., & DÍAZ, M. C. C. (2020). Comunicación asertiva ¿estrategia de competitividad empresarial?. Aibi Revista De investigación, administración E ingeniería, 8(1), 147-153.
- SOLÉ, M. (2003). El protocolo y la empresa. Planeta S. A.
- SUÁREZ, E., CALVO-MORA, A., ROLDÁN, J.L., PERIÁÑEZ-CRISTOBAL, R (2017) Quantitative research on the EFQM excellence model: A systematic literature review (1991–2015). European Research on Management and Business Economics, 23 (2017) 147-156.
- UNISDR. (2012). Cómo desarrollar ciudades más resilientes: Un Manual para líderes de los gobiernos locales. Naciones Unidas.
- VALLEDOR, J. (2001). Cómo usar la PNL para ser efectivo en su trabajo. [en línea]. Disponible en <<https://www.ucema.edu.ar/posgrado-download/tesinas2001/Valledor-MADE.pdf>> [Consulta: 15 octubre de 2017].
- VELIZ, F. (2014). Resiliencia organizacional: el desafío de cuidar a las personas, mejorando la calidad de vida en las empresas del siglo XXI. Gedisa.
- WALLER, T. (2020). *Personal Brand Management: Marketing Human Value*. Springer Nature.
- WANG, Z., ZHANG, J., THOMAS, C. L., YU, J., & SPITZMUELLER, C. (2017). Explaining benefits of employee proactive personality: The role of engagement, team proactivity composition and perceived organizational support. Journal of Vocational Behavior, 101, 90-103.
- ZAFRILLA, J (Coord), y Laenciana, T, (Coord). Adaptación y flexibilidad. Murcia: Escuela de la Administración Pública de la Región de Murcia (Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas). (Consulta: julio, 2021).

## 10. UNIDAD DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA Y DIVERSIDAD

Desde la Unidad de Orientación Educativa y Diversidad (ODI) ofrecemos acompañamiento a nuestros estudiantes a lo largo de su vida universitaria para ayudarles a alcanzar sus logros académicos. Otros de los pilares de nuestra actuación son la inclusión del estudiante con necesidades específicas de apoyo educativo, la accesibilidad universal en los distintos campus de la universidad y la equiparación de oportunidades.

Desde esta Unidad se ofrece a los estudiantes:

1. Acompañamiento y seguimiento mediante la realización de asesorías y planes personalizados a estudiantes que necesitan mejorar su rendimiento académico.
2. En materia de atención a la diversidad, se realizan ajustes curriculares no significativos, es decir, a nivel de metodología y evaluación, en aquellos alumnos con necesidades específicas de apoyo educativo persiguiendo con ello una equidad de oportunidades para todos los estudiantes.
3. Ofrecemos a los estudiantes diferentes recursos formativos extracurriculares para desarrollar diversas competencias que les enriquecerán en su desarrollo personal y profesional.
4. Orientación vocacional mediante la dotación de herramientas y asesorías a estudiantes con dudas vocacionales o que creen que se han equivocado en la elección de la titulación.

Los estudiantes que necesiten apoyo educativo pueden escribirnos a:

[orientacioneducativa.uev@universidadeuropea.es](mailto:orientacioneducativa.uev@universidadeuropea.es)



## **11. ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN**

¡Tu opinión importa!

La Universidad Europea te anima a participar en las encuestas de satisfacción para detectar puntos fuertes y áreas de mejora sobre el profesorado, la titulación y el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Las encuestas estarán disponibles en el espacio de encuestas de tu campus virtual o a través de tu correo electrónico.

Tu valoración es necesaria para mejorar la calidad de la titulación.

Muchas gracias por tu participación.