



Asignatura: Dirección de Personas
Código: 18298
Centro: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Titulación: Gestión Aeronáutica
Nivel: Grado
Tipo: Obligatoria
Nº. de Créditos: 6

1. ASIGNATURA / COURSE TITLE

Dirección de Personas / Human Resources Management

1.1. Código / Course number

18298

1.2. Materia/ Content area

Organización / Business Organization

1.3. Tipo / Course type

Obligatoria/ Compulsory

1.4. Nivel / Course level

Grado/ Bachelor

1.5. Curso / Year

2º

1.6. Semestre / Semester

2º

1.7. Número de créditos / Credit allotment

6 créditos ECTS/ 6 credits

1.8. Requisitos previos / Prerequisites

No se requiere ningún conocimiento previo para comprender y superar la asignatura. / No previous knowledge is needed to understand and to overcome the subject.



Asignatura: Dirección de Personas
Código: 18298
Centro: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Titulación: Gestión Aeronáutica
Nivel: Grado
Tipo: Obligatoria
Nº. de Créditos: 6

1.9. Requisitos mínimos de asistencia a las sesiones presenciales/ **Minimum attendance requirement**

Asistencia obligatoria / Obligatory attendance

1.10. Datos del equipo docente / **Faculty data**

El equipo docente está integrado por profesores del siguiente departamento:
/ **The faculty is composed of professors from the following department:**

Departamento de Organización de Empresas

Módulo E-8

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

C/ Francisco Tomás y Valiente, 5

Universidad Autónoma de Madrid

28049 Madrid

Secretaría: Despacho E-8-311

Tel.: (+34) 91 497 4398

Fax: (+34) 91 497 2994

administracion.organizacion.empresas@uam.es

Web:

http://www.uam.es/ss/Satellite/Economicas/es/1234888139979/subhomeDepartamento/Organizacion_de_Empresas.htm

Los profesores concretos encargados de la docencia de cada asignatura aparecen en los horarios de cada curso académico, disponibles en la siguiente página web: / **The concrete professors in charge of teaching each subject can be seen in each academic course schedule, which is available at the following web page:**

http://www.uam.es/ss/Satellite/Economicas/es/1242650730114/contenidoFinal/Horarios_y_aulas.htm?idenlace=1242661251796

Los coordinadores de cada asignatura pueden consultarse en la misma página web. / **Each subject coordinator can be seen also at the same web page.**

1.11. Objetivos del curso / **Course objectives**

La asignatura de "Dirección de Personas" pretende enfocar el aprendizaje del alumno hacia el ámbito humano de las organizaciones. La identificación y



Asignatura: Dirección de Personas
Código: 18298
Centro: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Titulación: Gestión Aeronáutica
Nivel: Grado
Tipo: Obligatoria
Nº. de Créditos: 6

conocimiento de los retos organizativos que supone la interrelación de los individuos se hace necesaria en cualquier organización, y, especialmente, en aquéllas donde el trabajo en equipo y la integración de las personas se convierten en una clave competitiva de primer orden. En línea con lo anterior, en el sector aeronáutico, el trabajo en equipo y el conocimiento de los aspectos enfocados hacia la gestión de la actividad humana adquieren una importancia clave, dado su carácter de empresa orientada al servicio al cliente. Los aspectos humanos relacionados tanto con el *back* como con el *front office*, entre otros, son cruciales para sostener un cierto margen de competitividad frente a terceros.

La orientación de esta disciplina se dirige, por tanto, a la enseñanza de aspectos relacionados tanto con la dirección de personas como con las políticas de recursos humanos; el desarrollo de ciertas habilidades de comunicación y gestión, así como el conocimiento de los nuevos retos que se puedan ir presentando en la dirección de personas, también son objeto de análisis.

Human Resources Management tries to focus on the company human area. Relationships between workers should be identified because they suppose in any organization a big challenge, especially in those where the teamwork turn into an important competitive key. On line with the previous thing, in the aeronautical sector, the teamwork and the knowledge of the aspects focused towards the management of the human activity acquire a key importance, in view of his character company orientated to the service to the client. The human related aspects in both front and back office are crucial.

The orientation of this discipline goes, therefore, to the education of aspects related so much to the human resources management as to the policies of human resources; the development of certain skills of communication and management, as well as the knowledge of the new challenges that they could be presenting in the management, also they are an object of analysis.

Objetivos

El objetivo general de esta asignatura reside en un aprendizaje orientado, tanto al ámbito de la dirección de personas, como al conocimiento de los procedimientos de gestión más adecuados para el gobierno de todos aspectos que conforman el elemento humano de las organizaciones del sector aeronáutico.

Para el alcance de dicho objetivo de carácter genérico, se debe abordar la consecución de otros objetivos más específicos, entre los cuales es posible destacar:



Asignatura: Dirección de Personas
Código: 18298
Centro: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Titulación: Gestión Aeronáutica
Nivel: Grado
Tipo: Obligatoria
Nº. de Créditos: 6

a) El conocimiento de la interacción de las personas y las organizaciones, así como la función que desempeña el área de recursos humanos y sus objetivos dentro de una organización aeronáutica.

b) Los antecedentes de la planificación estratégica y su aplicación a los recursos humanos, así como los modelos y enfoques sobre la gestión estratégica de personas con especial mención al sector aeronáutico.

c) El análisis de la organización de las personas, especialmente mediante el análisis del puesto de trabajo y la función de planificación de los recursos humanos.

d) La comprensión conceptual y estratégica de las políticas de recursos humanos más frecuentes en una organización: reclutamiento, selección, socialización, evaluación del desempeño, desarrollo de la carrera profesional y sistema de retribución.

e) La identificación de las habilidades necesarias en el ámbito de la dirección de personas, orientadas, entre otras, hacia: la comunicación; la capacidad de gestión de conflictos, de competencias, de generación y atracción del talento; el desarrollo del trabajo en equipo; y la importancia del liderazgo.

d) El "encuentro intelectual" con nuevos retos en la dirección de personas, orientados a diversos aspectos de la gestión del equipo humano y la dirección de la diversidad; además de otros que puedan ser de interés en cada momento del tiempo en el sector aeronáutico.

The general aim of this subject focus on the area of the human resource management as well as the knowledge of the business policies most adapted for the government of all aspects that shape the human element of the organizations.

It is also necessary to approach other specific aims, between which it is possible to stand out:

a) People and organizations interaction knowledge, and the role of the human resources department and its objectives within an organization, specifically in the aeronautical sector.

b) Strategic planning and implementation background of human resources, as well as models and approaches to strategic management of human resources, with special reference to the aviation industry.



Asignatura: Dirección de Personas
Código: 18298
Centro: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Titulación: Gestión Aeronáutica
Nivel: Grado
Tipo: Obligatoria
Nº. de Créditos: 6

- c) Analysis of the people organization, especially through job analysis and role of human resource planning.
- d) Conceptual and strategic understanding of organizational human resource policies: recruitment, selection, socialization, performance evaluation, career development and remuneration system.
- e) Identification of the necessary skills in this area orientated towards: the communication, the capacity of conflict management, the generation and attraction of the talent, the development of the teamwork and the importance of the leadership.
- f) The "intellectual meeting" with new challenges in human resource management.

Competencias a desarrollar (genéricas y específicas)

- CG01-Poseer las habilidades necesarias para una correcta comunicación oral y escrita de los conocimientos adquiridos.
 - CG02-Comprender la transcendencia de los valores en los que se basa la democracia, la paz y la igualdad de los ciudadanos/as.
 - CG03-Capacidad de análisis y síntesis.
 - CG04-Capacidad para organizar y planificar.
 - CG05-Apreciación de la diversidad y multiculturalidad.
 - CG06-Habilidades de gestión de la información.
 - CG07-Capacidad para reunir e interpretar datos relevantes para emitir juicios.
 - CG08-Conocimiento de una segunda lengua.
 - CG09-Capacidad para tomar decisiones.
 - CG10-Habilidad para trabajar en un contexto internacional
 - CG11-Capacidad crítica y autocrítica y de trabajo en equipo.
 - CG12-Habilidades interprofesionales.
 - CG13-Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas.
-
- CE05- Dominar y aplicar los conocimientos básicos sobre las diferentes áreas de administración y dirección de empresas, así como sobre las principales relaciones que se establecen entre la empresa y su entorno.
 - CE06- Saber y comprender la evolución de los distintos modelos de estructura organizativa y criterios de clasificación empresarial, y ser capaz de determinar la estructura organizativa adecuada que permita resolver problemas organizativos.
 - CE07- Poseer, comprender y ser capaz de deducir las relaciones del equipo humano que integra una organización, complementado con un conocimiento sociológico organizativo.



Asignatura: Dirección de Personas
Código: 18298
Centro: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Titulación: Gestión Aeronáutica
Nivel: Grado
Tipo: Obligatoria
Nº. de Créditos: 6

1.12. Contenidos del programa / [Course contents](#)

PROGRAMA SINTÉTICO

Parte Primera: Introducción a la dirección de personas

- Tema 1. Las personas y las organizaciones.
- Tema 2. La gestión estratégica de las personas: los recursos humanos. Aplicación al sector aeronáutico.

Parte Segunda: Políticas de Dirección de Personas

- Tema 3. La organización de los recursos humanos. Aplicación al sector aeronáutico
- Tema 4: El reclutamiento, la selección y la socialización de personas. Aplicación al sector aeronáutico.
- Tema 5. La evaluación desempeño y el desarrollo de la carrera profesional. Aplicación al sector aeronáutico.
- Tema 6. El sistema de compensaciones: la retribución.

Parte Tercera: Desarrollo de Habilidades

- Tema 7. La inteligencia emocional.
- Tema 8. La comunicación.
- Tema 9. La gestión de conflictos.
- Tema 10. El trabajo en equipo.
- Tema 11. El liderazgo.
- Tema 12. La gestión del talento.
- Tema 13. El *coaching*.

Parte Cuarta: Nuevos retos en la dirección de personas en el sector aeronáutico *(los temas pueden variar en función de los retos y desafíos que se vayan planteando en el sector aeronáutico en cada momento del tiempo y su impartición dependerá del calendario escolar y las sesiones disponibles)*

- Tema 14. Diversidad y género en las organizaciones
- Tema 15. Dirigir personas a través de las nuevas tecnologías (Recursos Humanos 3.0)
- Tema 16. *Networking* Interno y Externo
- Tema 17. *Engagement* y Felicidad en las Organizaciones



Asignatura: Dirección de Personas
Código: 18298
Centro: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Titulación: Gestión Aeronáutica
Nivel: Grado
Tipo: Obligatoria
Nº. de Créditos: 6

PROGRAMA DETALLADO

- Tema 1. Las personas y las organizaciones.
 - 1.1. Las personas, las organizaciones y su interacción.
 - 1.2. La función de recursos humanos. Objetivos.
 - 1.3. Exigencias internas y externas en la dirección de personas.

Objetivos:

- Comprender los actuales retos en la dirección de personas, enmarcados en un contexto de cambio, e influidos por condicionantes tanto de carácter interno como externo.
- Percibir cómo las personas y organizaciones tienen objetivos que pueden encontrarse en situación de afinidad y/o conflicto.
- Razonar sobre la función que cumple el área de recursos humanos en las organizaciones.

Bibliografía Básica:

- ✦ DOLAN, S. L.; VALLE, R.; JACKSON, S.; SCHULER, R. (2007): *La Gestión de los recursos humanos. Cómo atraer, retener, y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. 3ª edición. Mc Graw Hill. Madrid. Capítulo 1.
 - ✦ CHIAVENATO, I. (2011): *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. 9ª edición. Mc Graw Hill. Capítulos 1, 2 y 3.
 - ✦ GÓMEZ MEJÍA, L. R.; BALKIN, D. B. y CARDY, R. L. (2001): *Dirección y gestión de recursos humanos*. 3ª edición. Prentice Hall. Madrid. Capítulo 1.
-
- Tema 2. La gestión estratégica de las personas: los recursos humanos.
 - 2.1. Antecedentes de la planificación estratégica. Aplicación a los recursos humanos.
 - 2.2. Elementos de la gestión estratégica de los recursos humanos.
 - 2.3. Modelos y enfoques sobre la gestión estratégica de los recursos humanos.
 - 2.4. Selección de estrategias de recursos humanos a nivel corporativo y de negocio.



Asignatura: Dirección de Personas
Código: 18298
Centro: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Titulación: Gestión Aeronáutica
Nivel: Grado
Tipo: Obligatoria
Nº. de Créditos: 6

Bibliografía Básica:

- DOLAN, S. L.; VALLE, R.; JACKSON, S.; SCHULER, R. (2007): *La Gestión de los recursos humanos. Cómo atraer, retener, y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. 3ª edición. Mc Graw Hill. Madrid. Capítulo 2.
- GÓMEZ MEJÍA, L. R.; BALKIN, D. B. y CARDY, R. L. (2001): *Dirección y gestión de recursos humanos*. 3ª edición. Prentice Hall. Madrid. Capítulo 1.
- SASTRE, M.A. y AGUILAR, E.M. (2003): *Dirección de Recursos Humanos. Un enfoque estratégico*. Mc Graw Hill. Capítulos 3, 5 y 7.

Parte Segunda: Políticas de Dirección de Personas

- Tema 3. La organización de los recursos humanos.

- 3.1. Análisis del puesto de trabajo.
- 3.2. Modelos y métodos de análisis del puesto de trabajo.
- 3.3. La planificación de los recursos humanos.
- 3.4. Etapas y factores en la planificación de los recursos humanos.

Bibliografía Básica:

- DOLAN, S. L.; VALLE, R.; JACKSON, S.; SCHULER, R. (2007): *La Gestión de los recursos humanos. Cómo atraer, retener, y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. 3ª edición. Mc Graw Hill. Madrid. Capítulos 3 y 4.
- CHIAVENATO, I. (2011): *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. 9ª edición. Mc Graw Hill. Capítulos 7 y 8.
- GÓMEZ MEJÍA, L. R.; BALKIN, D. B. y CARDY, R. L. (2001): *Dirección y gestión de recursos humanos*. 3ª edición. Prentice Hall. Madrid. Capítulo 2.

- Tema 4. Reclutamiento, la selección y la socialización de personas.

- 4.1. Oferta y demanda de trabajo.
- 4.2. El proceso de reclutamiento de personas.
- 4.3. El proceso de selección de personas.
- 4.3. El proceso de socialización de personas.

Bibliografía Básica:

- ✦ DOLAN, S. L.; VALLE, R.; JACKSON, S.; SCHULER, R. (2007): *La Gestión de los recursos humanos. Cómo atraer, retener, y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. 3ª edición. Mc Graw Hill. Madrid. Capítulos 5 y 6.
 - ✦ CHIAVENATO, I. (2011): *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. 9ª edición. Mc Graw Hill. Capítulos 5 y 6.
 - ✦ GÓMEZ MEJÍA, L. R.; BALKIN, D. B. y CARDY, R. L. (2001): *Dirección y gestión de recursos humanos*. 3ª edición. Prentice Hall. Madrid. Capítulo 5.
 - ✦ SASTRE, M.A. y AGUILAR, E.M. (2003): *Dirección de Recursos Humanos. Un enfoque estratégico*. Mc Graw Hill. Capítulo 11.
- Tema 5. La evaluación desempeño y el desarrollo de la carrera profesional.
 - 5.1. Evaluación del desempeño: responsabilidad y objetivos.
 - 5.2. Métodos, procedimientos y aplicaciones en la evaluación del desempeño.
 - 5.3. El desarrollo profesional: la perspectiva organizativa y de la persona.
 - 5.4. Obstáculos y problemas al desarrollo profesional.
 - 5.5. Superación de los obstáculos al desarrollo profesional.

Bibliografía Básica:

- ✦ DOLAN, S. L.; VALLE, R.; JACKSON, S.; SCHULER, R. (2007): *La Gestión de los recursos humanos. Cómo atraer, retener, y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. 3ª edición. Mc Graw Hill. Madrid. Capítulos 8 y 9.
- ✦ CHIAVENATO, I. (2011): *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. 9ª edición. Mc Graw Hill. Capítulo 9.
- ✦ GÓMEZ MEJÍA, L. R.; BALKIN, D. B. y CARDY, R. L. (2001): *Dirección y gestión de recursos humanos*. 3ª edición. Prentice Hall. Madrid. Capítulos 7 y 9.
- ✦ SASTRE, M.A. y AGUILAR, E.M. (2003): *Dirección de Recursos Humanos. Un enfoque estratégico*. Mc Graw Hill. Capítulo 16.
- ✦ WERTHER, W.B. y KEITH, D. (2008). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las empresas*. 6ª edición. Mc Graw Hill. Madrid. Capítulo 10.

- Tema 6. El sistema de compensaciones: la retribución
 - 6.1. Concepto de compensación: principios e influencias sobre la retribución.
 - 6.2. Diseño de un sistema de compensaciones.
 - 6.3. Herramientas de retribución basadas en el puesto y las habilidades.

Bibliografía Básica:

- DOLAN, S. L.; VALLE, R.; JACKSON, S.; SCHULER, R. (2007): *La Gestión de los recursos humanos. Cómo atraer, retener, y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. 3ª edición. Mc Graw Hill. Madrid. Capítulos 10 y 11.
- CHIAVENATO, I. (2011): *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. 9ª edición. Mc Graw Hill. Capítulo 10.
- GÓMEZ MEJÍA, L. R.; BALKIN, D. B. y CARDY, R. L. (2001): *Dirección y gestión de recursos humanos*. 3ª edición. Prentice Hall. Madrid. Capítulo 10.

Parte Tercera: Desarrollo de Habilidades

- Tema 7. La inteligencia emocional.
 - 7.1. EL cerebro emocional.
 - 7.2. La naturaleza de la inteligencia emocional.
 - 7.3. Las competencias principales de la inteligencia emocional.
 - 7.4. Las competencias personales.
 - 7.5. Las competencias sociales.

- Tema 8. La comunicación.
 - 8.1. La comunicación interpersonal.
 - 8.2. Empatía, escucha activa y asertividad.
 - 8.3. La comunicación en la empresa: tipos
 - 8.4. Gestión de ambigüedades.
 - 8.5. Canales de comunicación en la empresa.

- Tema 9. La gestión de conflictos
 - 9.1. ¿Qué es un conflicto?
 - 9.2. Tipos de conflictos: interpersonales y grupales.
 - 9.3. El conflicto como oportunidad de mejora.
 - 9.4. Métodos de resolución de conflictos.



- 9.5. Análisis de Problemas.
- 9.6. Toma de decisiones.
- 9.7. La asertividad como herramienta en la resolución de conflictos.

- Tema 10. El trabajo en equipo

- 10.1. Diferencia entre equipo y grupo.
- 10.2. Trabajo en equipo y equipo de trabajo.
- 10.3. Elementos del trabajo en equipo.
- 10.4. Fases en el desarrollo de los equipos.
- 10.5. Tipos de equipos.
- 10.6. Equipos de Alto Rendimiento (*High Performance Teams*).
- 10.7. Claves para la gestión eficaz de equipos.

- Tema 11. El liderazgo

- 11.1. Líderes o jefes: diferencia.
- 11.2. Diferencia entre líder y gestor.
- 11.3. Teorías sobre el liderazgo.
- 11.4. Liderazgo y estilos de Dirección.
- 11.5. Tipos de liderazgo y ejemplos.

- Tema 12. Gestión del talento

- 12.1. ¿Qué es el talento?
- 12.2. Atracción y Retención del Talento.
- 12.3. Elementos del talento.
- 12.4. Casos de talento.

- Tema 13. El *coaching*

- 13.1. ¿Qué es el *coaching*?
- 13.2. Tipos de *coaching*.
- 13.3. El *coach*.

Parte Cuarta: Nuevos retos en la dirección de personas

- Tema 14. Diversidad y género en las organizaciones
- Tema 15. Dirigir personas a través de las nuevas tecnologías (Recursos Humanos 3.0)
- Tema 16. *Networking* Interno y Externo
- Tema 17. *Engagement* y Felicidad en las Organizaciones



Asignatura: Dirección de Personas
Código: 18298
Centro: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Titulación: Gestión Aeronáutica
Nivel: Grado
Tipo: Obligatoria
Nº. de Créditos: 6

1.13. Referencias de consulta / Course bibliography

Bibliografía básica:

- DOLAN, S. L.; VALLE, R.; JACKSON, S.; SCHULER, R. (2007): *La Gestión de los recursos humanos. Cómo atraer, retener, y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. 3ª edición. Mc Graw Hill. Madrid.
- CHIAVENATO, I. (2011): *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. 9ª edición. Mc Graw Hill. Madrid.
- GÓMEZ MEJÍA, L. R.; BALKIN, D. B. y CARDY, R. L. (2001): *Dirección y gestión de recursos humanos*. 3ª edición. Prentice Hall. Madrid. Madrid.
- SASTRE, M.A. y AGUILAR, E.M. (2003): *Dirección de Recursos Humanos. Un enfoque estratégico*. Mc Graw Hill. Madrid.
- WERTHER, W.B. y KEITH, D. (2008). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las empresas*. 6ª edición. Mc Graw Hill. Madrid.

2. Métodos Docentes / Teaching methodology

Clases teóricas:

Las clases teóricas abordarán los contenidos incluidos en el Programa de la asignatura. Se completarán con ejemplos prácticos que faciliten al estudiante la comprensión de los conceptos.

Con el ánimo de conseguir un mayor grado de eficiencia docente, existirá un calendario de sesiones de la asignatura, por lo que el alumnado podrá identificar el tema que se impartirá en cada una de ellas. Cada sesión se dividirá de la siguiente manera:

Clases prácticas:

Las clases prácticas abordarán la tercera parte del programa (desarrollo de las habilidades) y consistirán en la presentación de trabajos realizados por los alumnos; dichos trabajos se enmarcarán dentro de un entorno de temáticas relacionadas con la actualidad de la Dirección de Personas en cada momento, y específicamente con el sector aeronáutico. Se incluirán ejemplos y casos reales para reforzar el aprendizaje y, al finalizar la presentación, se abrirá un turno de preguntas y un debate sobre las materias expuestas.

El material de las clases prácticas se pondrá a disposición de los alumnos en la plataforma docente *Moodle* (o, en su defecto, en cualquier otro método



Asignatura: Dirección de Personas
Código: 18298
Centro: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Titulación: Gestión Aeronáutica
Nivel: Grado
Tipo: Obligatoria
Nº. de Créditos: 6

informático que esté a disposición del alumnado) para que forme parte de la materia del examen.

Actividades complementarias

Las actividades complementarias consistirán en reuniones de tutela obligatoria de grupo, y se conciben como un elemento clave de la formación de esta materia, especialmente en los aspectos relacionados con el seguimiento de las actividades dirigidas. Por ello, además de la posibilidad que tienen los estudiantes de acudir a las tutorías en los horarios establecidos al efecto, deberán acudir, obligatoriamente, a las tutorías planificadas de seguimiento de los trabajos de los participantes, cuyo horario queda establecido oficialmente por la Facultad.

Sistemas de apoyo a la docencia

Como sistema de apoyo a la docencia se utilizará *Moodle*, herramienta docente de formación *on line*, en la que se colgarán los apuntes y documentación utilizados en clase, lecturas complementarias, materiales de apoyo y los trabajos de los alumnos, siempre respetando la Ley de Protección de datos, o con autorización.



Asignatura: Dirección de Personas
Código: 18298
Centro: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Titulación: Gestión Aeronáutica
Nivel: Grado
Tipo: Obligatoria
Nº. de Créditos: 6

3. Tiempo de trabajo del estudiante / **Student workload**

	Nº horas	%
Actividades presenciales:	50	33%
Clases teóricas:	1,5h x 22 sesiones = 33 horas	
Clases prácticas:	1,5h x 6 sesiones = 9 horas	
Pruebas de Conocimiento y actividades complementarias	2 x 2h = 4 h	
Tutorías programadas en el cuatrimestre. (Serán tutorías en grupos reducidos de alumnos). (*)	2x1h= 2h	
Realización de examen final:	2h	
Actividades no presenciales (trabajo autónomo del estudiante)	100	67%
Preparación de actividades prácticas (ejercicios, trabajos individuales y/o en grupo, etc.)	45	
Estudio semanal y preparación de exámenes	55	
Carga total de horas de trabajo: 25 horas x 6 créditos ECTS	150	100%

(*)Nota: según la normativa UAM las tutorías no deben incluir más de 10 alumnos.

4. Métodos de evaluación y porcentaje en la calificación final / **Evaluation procedures and weight of components in the final grade**

RESULTADOS ESPERADOS DE APRENDIZAJE

- Poseer y comprender conocimientos en el área de la Dirección de Personas y, específicamente, en relación con el sector aeronáutico.
- Saber aplicar en el contexto profesional los conocimientos adquiridos, disponiendo de las competencias que permiten elaborar y defender argumentos, y resolver problemas en el ámbito de la Dirección de Personas y, específicamente, en empresas del sector aeronáutico.



Asignatura: Dirección de Personas
Código: 18298
Centro: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Titulación: Gestión Aeronáutica
Nivel: Grado
Tipo: Obligatoria
Nº. de Créditos: 6

- Tener capacidad para reunir e interpretar datos relevantes dentro del ámbito de la Dirección de Personas para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas importantes de índole económica, social, científica o ética; con especial mención a los referentes al sector aeronáutico.
- Poder transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.
- Haber desarrollado habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con alto grado de autonomía.

PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN

La evaluación de la asignatura se computará de acuerdo a un sistema que recogerá tanto el resultado de la evaluación continua como el resultado de una prueba ordinaria (o extraordinaria) basada en un examen individual.

Las ponderaciones asignadas a los métodos de evaluación son las que aparecen a continuación:

- a) Examen individual (obligatorio): 50% de la calificación.
- b) Evaluación continua (obligatoria): 50% de la calificación. La evaluación continua puede recoger para su valoración:
 - b1) participación en clase y resolución de ejercicios teóricos y prácticos.
 - b2) pruebas de conocimiento y trabajos individuales.
 - b3) exposiciones y trabajos en grupo.

Tanto en la convocatoria ordinaria como en la extraordinaria, para superar la asignatura, los alumnos tienen que haber aprobado ambas partes: la evaluación continua y el examen individual, es decir, se requiere que la calificación de cada una de las evaluaciones (continua y examen individual) sea superior a 2,5 sobre 5 puntos (5 puntos es la máxima calificación posible en cada una de las evaluaciones, pues supone el 50% de 10 puntos, tal y como se describió en el párrafo anterior).

Con independencia de lo anterior, según la Comisión de Garantía Interna de la Calidad de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UAM, *con carácter general, y teniendo en cuenta la metodología ECTS, la enseñanza es presencial y tiene carácter obligatorio al estar incluido en el cálculo de las horas de dedicación del estudiante*. La asistencia a las clases es, por tanto, obligatoria. No obstante, se admitirá un 20% de faltas de asistencia sin justificar sobre el total de las clases.



Asignatura: Dirección de Personas
Código: 18298
Centro: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Titulación: Gestión Aeronáutica
Nivel: Grado
Tipo: Obligatoria
Nº. de Créditos: 6

Por último, la calificación final se establecerá de 0 a 10 puntos de acuerdo con la legislación vigente.

En cuanto a la evaluación extraordinaria, tan sólo será nuevamente evaluable el examen final de la convocatoria ordinaria, manteniéndose para esta evaluación extraordinaria la calificación de la evaluación continua obtenida a lo largo del curso. Los alumnos en segunda y sucesivas convocatorias, en su caso, mantendrán la calificación de la evaluación continua del año anterior, siempre que estén matriculados con el mismo profesor/a o, en caso de estar matriculados con otro profesor, siempre que ambos profesores acuerden mantener dicha calificación.

NOTAS ADICIONALES:

1. Si el estudiante no participa en ninguna de las pruebas de evaluación continua y tampoco en la prueba del examen final, no se le puede asignar una calificación numérica de la asignatura. Sería "No evaluado".
2. El estudiante debe participar en todas las pruebas exigidas por la profesora en la evaluación continua para que se le asigne una calificación numérica. Si no participa en alguna de ellas su calificación sería "No evaluado", con excepción de autorización de la profesora previa presentación de una justificación razonable.
3. En la convocatoria ordinaria (enero/mayo), si el estudiante ha participado en todas las pruebas de evaluación continua, aunque no participe en la prueba final, se le asignará la calificación numérica correspondiente a la evaluación continua con un máximo de 5 puntos sobre 10, tal y como se establece en el porcentaje asignado a esta evaluación.
4. En la convocatoria ordinaria (enero/mayo), si el estudiante no ha participado en ninguna de las pruebas de evaluación continua, y sí en la prueba final, no se le podrá asignar la calificación máxima de 5 puntos sobre 10, tal y como se establece en el porcentaje asignado a esta evaluación, dado que parte de las competencias indicadas en la memoria de esta asignatura se habrían quedado sin evaluar, por lo que la asignatura se consideraría "no superada".

5. Cronograma* / Course calendar

*El cronograma tiene carácter orientativo, se determina cada año en función de las festividades y de los días reales de docencia presencial.

Las clases de esta materia atienden al calendario del segundo semestre, que, previsiblemente, va desde el 27 de enero de 2014 hasta al 23 de mayo de 2014. Este periodo incluye las clases y la evaluación ordinaria.



Asignatura: Dirección de Personas
Código: 18298
Centro: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Titulación: Gestión Aeronáutica
Nivel: Grado
Tipo: Obligatoria
Nº. de Créditos: 6

La previsión de días festivos queda pendiente de definir hasta la aprobación del calendario de la UAM para el curso académico 2013-14, si bien habrá que tener en cuenta las siguientes posibles festividades:

- Fiesta de la Universidad
- 19 de marzo (San José)
- Fiesta de Económicas
- Semana Santa
- 1 de mayo
- 2 de mayo (Comunidad de Madrid)
- 15 de mayo (San Isidro)

SEMANAS		FECHA PREVISTA	CONTENIDOS	PRESENCIAL	NO PRESENCIAL
Semana	1		Tema 1	1,5	3
Semana	1		Tema 1	1,5	3
Semana	2		Tema 2	1,5	3
Semana	2		Tema 2	1,5	3
Semana	3		Tema 3	1,5	3
Semana	3		Tema 3	1,5	3
Semana	4		Tema 4	1,5	3
Semana	4		Tema 4	1,5	3
Semana	5		Tema 5	1,5	3
Semana	5		Tema 5	1,5	3
Semana	6		Tema 6	1,5	3
Semana	6		Tema 6	1,5	3
Semana	7		Tema 12	1,5	3
Semana	7		Tema 12	1,5	3
Semana	8		Tema 15	1,5	3
Semana	8		Tema 15	1,5	3
Semana	9		Tema 16	1,5	3
Semana	9		Tema 17	1,5	3
Semana	10		Tema 17	1,5	3
Semana	10		Presentaciones del tema 13	1,5	3
Semana	11		Presentaciones del tema 14	1,5	3
Semana	11		Presentaciones del tema 6	1,5	3
Semana	12		Presentaciones del tema 7	1,5	3



Asignatura: Dirección de Personas
Código: 18298
Centro: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Titulación: Gestión Aeronáutica
Nivel: Grado
Tipo: Obligatoria
Nº. de Créditos: 6

Semana	12		Presentaciones del tema 8	1,5	3
Semana	13		Presentaciones del tema 9	1,5	3
Semana	13		Presentaciones del tema 10	1,5	3
Semana	14		Presentaciones del tema 11	1,5	3
Semana	15		Periodo de Exámenes	2	19
semana	15		Periodo de Exámenes		
			Periodo de Exámenes		
Pendiente(*)			Actividades complementarias, pruebas de conocimiento y tutorías	7,5	
Total	150			50	100