

DATOS DE LA ASIGNATURA

Denominación: DIRECCIÓN FINANCIERA Y DE RECURSOS HUMANOS

Código: 102611

Plan de estudios: GRADUADO/A EN GESTIÓN CULTURAL POR LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA **Curso:** 2

Denominación del módulo al que pertenece:

Materia: GESTIÓN DE EMPRESAS

Carácter: OBLIGATORIA

Créditos ECTS: 6

Porcentaje de presencialidad: 40%

Plataforma virtual:

Duración: SEGUNDO CUATRIMESTRE

Horas de trabajo presencial: 60

Horas de trabajo no presencial: 90

DATOS DEL PROFESORADO

Nombre: CUADROS MUÑOZ, JUAN RAMON (Coordinador/a)

Centro: FACULTAD DE DERECHO Y DE CC. EE. Y EMPRESARIALES

Departamento: ECONOMÍA, SOCIOLOGÍA Y POLÍTICA AGRARIAS

Área: ECONOMÍA FINANCIERA Y CONTABILIDAD

Ubicación del despacho: FACULTAD DE DERECHO Y DE CC. EE. Y EMPRESARIALES. Despacho 0.10

E-Mail: et2cumuj@uco.es

Teléfono: 957218471

Nombre: SANTOS ROLDÁN, LUNA MARÍA (Coordinador/a)

Centro: FACULTAD DE DERECHO Y DE CC. EE. Y EMPRESARIALES

Departamento: ESTADÍSTICA, ECONOMETRÍA, INVESTIGACIÓN OPERATIVA, ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS Y ECONOMÍA APLICADA

Área: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Ubicación del despacho: FACULTAD DE DERECHO Y DE CC. EE. Y EMPRESARIALES. Tercera Planta

E-Mail: td1sarol@uco.es

Teléfono: 957218837

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

REQUISITOS Y RECOMENDACIONES

Requisitos previos establecidos en el plan de estudios

Ninguno.

Recomendaciones

Es interesante y recomendable la asistencia a clase, la participación activa y el debate de ideas, tanto en la impartición de la teoría como, principalmente, en las actividades prácticas que se realicen. De esta forma, se conseguirá una enseñanza más dinámica y orientada al mundo laboral.

CB1	Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio
CB2	Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio
CB3	Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética
CG4	Manejar herramientas informáticas y conocer las nuevas tecnologías
CE9	Elaboración de presupuestos y diseño de sistemas de contabilidad de gestión.
CE14	Capacidad de organización y gestión empresarial.
CE15	Conocimientos del sector profesional y empresarial de la cultura y de las redes profesionales de la gestión cultural.
CE24	Conocimiento de los programas y herramientas para la cooperación territorial, institucional y empresarial.

OBJETIVOS

1. Estudiar la evolución del papel de los empleados en la empresa, desde su antigua consideración de un coste asociado al negocio, hasta la actual conceptualización de los recursos humanos.
2. Destacar la aplicación real del enfoque de competencias en todas las áreas modernas de la gestión de personas.
3. Comprender la trascendencia de un adecuado diseño de puestos de trabajo, a través de elementos organizativos relacionados con la eficiencia ambiental y conductual.
4. Describir la importancia y etapas de la planificación cuantitativa y cualitativa de efectivos y de carreras profesionales.
5. Analizar las fuentes y procesos que se llevan a cabo para la garantizar la eficiencia del reclutamiento y selección de personal
6. Desarrollar la importancia de la evaluación del rendimiento del personal y las distintas técnicas e instrumentos que se utilizan para ello.
7. Determinar la necesidad real de implantación en las empresas de un adecuado desarrollo de competencias, a través, principalmente, de los planes formativos.
8. Resaltar el valor fundamental que tiene para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, el desarrollo e implantación de un adecuado sistema retributivo estratégico.
9. Conocer los distintos elementos retributivos que componen el concepto de *compensación total*, como *motor* necesario para la motivación, satisfacción y compromiso de los empleados.
10. Adquirir conocimientos teóricos y prácticos básicos de finanzas de las organizaciones no financieras.
11. Conocer las distintas áreas que componen el departamento financiero y el papel que juegan los mercados financieros como instrumentos de financiación empresarial.
12. Valoración de activos financieros, identificar oportunidades de inversión y seleccionar las fuentes de financiación más adecuadas para alcanzar los objetivos del departamento financiero, así como analizar los resultados de sus decisiones.

CONTENIDOS

1. Contenidos teóricos

UNIDAD 1: LA FUNCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA.

UNIDAD 2: EL ENFOQUE DE COMPETENCIAS.

UNIDAD 3: EL DISEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO.

UNIDAD 4: EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.

UNIDAD 5: LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO.

UNIDAD 6: LA EMPRESA Y EL DIRECTOR FINANCIERO.

UNIDAD 7: ¿PORQUE LAS EMPRESAS NECESITAN LOS MERCADOS Y LAS INSTITUCIONES FINANCIERAS?.

UNIDAD 8: EL VALOR DEL DINERO EN EL TIEMPO.

UNIDAD 9: EL VALOR ACTUAL NETO Y OTROS CRITERIOS DE INVERSIÓN.

UNIDAD 10: EL ANALISIS DE LOS FLUJOS DE CAJA EN LAS DECISIONES DE INVERSIÓN.

2. Contenidos prácticos

Estudios de caso específicos por cada una de las unidades.

Utilización de herramientas informáticas para la solución de prácticas y ejercicios.

METODOLOGÍA

Aclaraciones generales sobre la metodología (opcional)

Para la adecuada preparación de la asignatura se facilitarán los contenidos teóricos y los casos objeto de estudio y análisis en la correspondiente parte práctica de la asignatura. Todo el material está, adicionalmente, en la plataforma *Moodle* que funciona como soporte virtual de la asignatura.

Adaptaciones metodológicas para alumnado a tiempo parcial

Para los estudiantes a tiempo parcial se tendrá en cuenta su condición y disponibilidad en la asignatura, tanto en el desarrollo de la misma como en su evaluación. La adaptación del estudiante a tiempo parcial a la asignatura se llevará a cabo de mutuo acuerdo entre el profesor responsable y los alumnos implicados al inicio del cuatrimestre. Los criterios de evaluación siempre garantizarán la igualdad de derechos y oportunidades entre todos los compañeros.

Actividades presenciales

Actividad	Grupo completo	Grupo mediano	Total
Actividades de evaluación	2	2	4
Estudio de casos	6	6	12
Exposición grupal	-	5	5
Lección magistral	31	-	31
Trabajos en grupo (cooperativo)	3	5	8
Total horas:	42	18	60

Actividades no presenciales

Actividad	Total
Análisis	15
Búsqueda de información	10
Consultas bibliográficas	15
Estudio	45
Trabajo de grupo	5
Total horas:	90

MATERIAL DE TRABAJO PARA EL ALUMNADO

Casos y supuestos prácticos
Dossier de documentación
Manual de la asignatura

EVALUACIÓN

Competencias	Instrumentos			
	Casos y supuestos prácticos	Exposiciones	Pruebas de respuesta corta	Pruebas de respuesta larga (desarrollo)
CB1			X	X
CB2	X	X		
CB3	X	X		
CE14	X	X	X	X
CE15	X	X	X	X
CE24	X			
CE9	X	X	X	X
CG4	X	X		
Total (100%)	10%	15%	40%	35%
Nota mínima.(*)	0	0	4	4

(*) Nota mínima para aprobar la asignatura.

Método de valoración de la asistencia:

Se valora junto al resto de calificaciones parciales.

Aclaraciones generales sobre los instrumentos de evaluación:

Para alumnos repetidores, la nota correspondiente a la exposición temática y el estudio de caso, se conservarán

sólo durante el año académico siguiente.

Aclaraciones de evaluación para el alumnado a tiempo parcial:

La nota de la exposición temática, estudio de casos y actividades de evaluación parcial, sólo será aplicada si el alumno obtiene una **nota media de 4.0** en el examen final (que se compone de preguntas tipo test y desarrollo).

Para alumnos repetidores, la nota correspondiente a la exposición temática y el estudio de caso, se conservarán sólo durante el año académico siguiente, no así las notas de las dos actividades de evaluación parciales que tendrán validez, únicamente, para el curso en el que se realizan.

Criterios de calificación para la obtención de Matrícula de Honor: *Deberá obtenerse, como mínimo, un nueve en cada una actividades calificadas realizadas durante el curso.*

¿Hay exámenes/pruebas parciales?: *No*

BIBLIOGRAFÍA

1. Bibliografía básica:

ARIZA, J.A.; MORALES, A.C. y MORALES, E. (2004): *Dirección y administración integrada de personas. Fundamentos, procesos y técnicas en práctica*. McGraw-Hill, Madrid.

LEAL MILLÁN, A. (Coord.) et al. (1999): *El factor humano en las relaciones laborales. Manual de dirección y gestión*. Pirámide, Madrid.

MORALES, A.C.; ARIZA, J.A. y MORALES, E. (1999): *Gestión integrada de personas. Una perspectiva de organización*. Desclée de Brouwer, Bilbao.

PEREDA MARÍN, S. (2006): *Gestión de recursos humanos por competencias*. Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 2ª ed.

WATSON WYATT (2001): *Manual práctico de política retributiva*. Cuadernos CINCO DÍAS.

BREALEY, R.A.; MYERS, S.C. y MARCUS, A.J. (2007) *Fundamentos de finanzas corporativas*. McGraw-Hill, Madrid, 5ª edición.

BREALEY, R.A.; MYERS, S.C. y MARCUS, A.J. (2015) *Fundamentals of Corporate Finance*. McGraw-Hill, New York, 8ª edición.

2. Bibliografía complementaria:

ALLES, M.A. (2000): *Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias. Casos prácticos*. Ediciones Granica. Montevideo.

CHIAVENATO, I. (2000): *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill, Santafé de Bogotá, 5ª ed. CLAVER, E.; GASCÓ, J.L. y LLOPIS, J. (2000): *Los recursos humanos en la empresa. Un enfoque directivo*.

Civitas, Madrid, 2ª ed., 3ª reimpresión.

DOLAN, S. (2007): *La gestión de los recursos humanos*. McGraw-Hill, Madrid.

GASALLA DAPENA, J.M. (2011): *La Nueva Dirección de Personas: la Dirección por Confianza*. Pirámide. Madrid.

GOMEZ MEJÍA, L.R. (2004): Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Prentice Hall. Madrid.

HAY GROUP (1998): Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos. Deusto, Bilbao.

PUCHOL MORENO, L. (2007): Dirección y gestión de recursos humanos. Díaz de Santos, Madrid, 7ª ed.

RUL-LÁN BUADES, G. (1996): Administración de recursos humanos. Publicaciones ETEA, Córdoba, 3ª ed.

VALERO, J.A.; FERNÁNDEZ, A. y MATEO, R. (2002): Casos de recursos humanos y relaciones laborales. Pirámide, Madrid.

- BREALEY, R.A.; MYERS, S.C y ALLEN, F. (2010) *Principios de finanzas corporativas*. McGraw-Hill, Madrid, 9ª edición.

- PARTAL UREÑA, A.; MORENO BONILLA, F.; CANO RODRIGUEZ, M. y GOMEZ FERNANDEZ-AGUADO, P. (2013) *Introducción a las finanzas empresariales*. Ediciones Pirámide, Madrid, 2ª edición.

- ROSS, S.A.; WESTERFIELD, R.W. y JAFFE, J.F. (2012) *Finanzas corporativas*. McGraw-Hill, México, DF. 9ª edición.

- ROSS, S.A.; WESTERFIELD, R.W. y JORDAN, B.D. (2010) *Fundamentos de finanzas corporativas*. McGraw-Hill, Madrid. 9ª edición.

- VALLS MARTÍNEZ, M.C. (coord.) (2014) *Introducción a las finanzas*. Ediciones Pirámide, Madrid, 2ª edición.

CRITERIOS DE COORDINACIÓN

- Actividades conjuntas: conferencias, seminarios, visitas...
- Criterios de evaluación comunes
- Fecha de entrega de trabajos
- Realización de actividades