

Guía docente de la asignatura “Dirección de Recursos Humanos en Seguridad Privada”

1. IDENTIFICACIÓN

- ✓ **Nombre de la asignatura:** Dirección de Recursos Humanos en Seguridad Privada
- ✓ **Código:** 104023
- ✓ **Titulación:** Grado de Prevención y Seguridad Integral
- ✓ **Curso académico:** 2018/2019
- ✓ **Tipo de asignatura:** Optativa
- ✓ **Créditos ECTS (horas):** 6
- ✓ **Período de impartición:** Primer Semestre
- ✓ **Idioma en que se imparte:** Catalán/Castellano/Inglés
- ✓ **Responsable de la asignatura y e-mail de contacto:** Alicia Gómez de Hinojosa Guerrero
/Alicia.GomezdeHinojosa@uab.cat
- ✓ **Otros profesores:**

2. PRESENTACIÓN

Actualmente, nadie pone en duda que la dirección de recursos humanos es clave para la consecución de los objetivos de cualquier empresa, además en el sector de la seguridad privada son principalmente las personas las que hacen posible la prestación de los servicios, al margen de si dichos servicios son una combinación de personas, tecnología y procesos.

De hecho, la prestación de servicios de seguridad privada de calidad, adaptados a las características propias del lugar donde se realizan, requiere personas con la capacitación necesaria para desempeñarlos.

A tal efecto, previo al inicio de cualquier servicio es fundamental planificar cuantitativamente (número) i cualitativamente (competencias) los recursos humanos para intentar reclutar y seleccionar a las personas más adecuadas en función de los requerimientos del servicio.

No obstante, no es suficiente con seleccionar a las personas más adecuadas, el éxito en la prestación del servicio o servicios requiere un proceso continuo de formación, desarrollo y fidelización del personal seleccionado para poder ofrecer de manera continua una respuesta óptima a las necesidades presentes y futuras de los clientes.

La evolución continua de las necesidades de estos clientes comporta la adecuación continua de los recursos humanos, y por eso las personas responsables de la dirección de los equipos de profesionales de seguridad privada han de gestionar y liderar de forma proactiva i innovadora, respetando en todo momento lo que establece la administración para el personal de seguridad privada y los servicios que se pueden prestar.

Así pues, esta asignatura pretende capacitar a los alumnos en los instrumentos y técnicas más apropiados para la gestión y el liderazgo de los equipos de profesionales del sector de la seguridad privada que han de hacer posible los objetivos de seguridad de las empresas.

3. OBJETIVOS FORMATIVOS

Los principales objetivos de la asignatura son:

- Analizar la evolución de las políticas de dirección de personas.
- Diferenciar gestión y liderazgo en la dirección de recursos humanos.
- Identificar los diferentes subsistemas de gestión de recursos humanos.
- Conocer las particularidades de la intervención administrativa aplicada al personal y a los servicios de seguridad privada.
- Analizar los diferentes métodos y técnicas para el reclutamiento y la selección de personal.
- Conocer las principales estrategias para el desarrollo y la fidelización.
- Identificar los diferentes estilos de liderazgo.
- Analizar las competencias clave para el liderazgo del personal.
- Reconocer la importancia de la dirección de recursos humanos en la prestación de los servicios de seguridad privada.

4. COMPETENCIES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Competencias Específicas

- CE2. Realizar análisis de intervenciones preventivas en materia de seguridad.
- CE6. Aplicar la normativa legal inherente al sector de la prevención y la seguridad integral.
- CE9. Planificar i coordinar los recursos propios de los tres grandes subsistemas que interactúan en la seguridad: personas, tecnología e infraestructuras.
- CE11. Gestionar eficientemente los recursos humanos.

Resultados de Aprendizaje

- RA2.7. Diagnosticar la situación de la seguridad en empresas y organizaciones.
- RA6.1. Planificar la gestión de la prevención y la seguridad de acuerdo a la normativa legal aplicable al sector.
- RA6.2. Aplicar la normativa y ejercer de forma profesional la seguridad privada y la investigación privada.
- RA9.1. Gestionar colaborativamente los planes de seguridad privada.
- RA11.1. Seleccionar los recursos mínimos para la gestión eficiente de riesgos.

5. TEMARIO Y CONTENIDO

1. Introducción a la Dirección de Recursos Humanos

1.1. Concepto y evolución de la dirección de recursos humanos (RRHH)

- Evolución histórica de la dirección de RRHH.
- Estrategia y dirección de RRHH
- Gestión de recursos humanos
- Liderazgo de equipos

1.2. El sector de la seguridad privada y la gestión de RRHH

- Intervención administrativa
- Los servicios de seguridad
- El personal de seguridad privada

2. Gestión de RRHH

2.1. Captación e Incorporación

- Planificación de las necesidades de personal
- Análisis y descripción de puestos
- Reclutamiento y Selección
- Acogida e incorporación
- Captación e incorporación del personal de seguridad privada.

2.2. Desarrollo y Fidelización

- Formación inicial y continua
- Evaluación del desempeño
- Evaluación del potencial, promociones internas y planes de carrera
- Comunicación y participación (bloque 3)
- Orientación de la gestión de RRHH a la fidelización de personal
- Desarrollo y fidelización del personal de seguridad privada.

3. Liderazgo del personal de seguridad privada

3.1. Liderazgo

- Concepto de dirección y liderazgo
- Estilos de dirección y Liderazgo
- Liderazgo en seguridad privada

3.2. Competencias clave

- Comunicación
- Motivación
- Desarrollo de personas
- Gestión de equipos de trabajo

6. BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

ALLES, M. (2015). *La marca recursos humanos*. Granica.

- ASSSENS, J. (2006). *Huevos con beicon*. Granica.
- ACCIONA, AVIVA, CORREOS, EVERIS EDP, INDRA, NH HOTEL GROUP, SECURITAS. (2016) *Universidades Corporativas. Forjando Personas para Ganar el Futuro*, UOC.
- BONACHE, J, CABRERA, A. (directores) (2006). *Dirección de Personas*, Pearson Education.
- CHAMORRO-PREMUZIC, T., FURNHAM, A. (2010). *Psicología de la selección de personal*. TEA Ediciones.
- CUEIRO, J.C. y GALLARDO, L. (2010). *Liderazgo Guardiola*, Alienta.
- DE MIGUEL, S. Y PEÑALVER, A. (coordinadores) (2010). *Eficacia directiva*, Díaz de Santos.
- DOLAN, SH., MARTÍN, I. y SOTO, E. (2004). *Los 10 Mandamientos para la Dirección de personal*, Gestión 2000.
- GALLARDO, V. (2009). *Liderazgo Transformador*, LID Editorial Empresarial.
- GAN, F. Y TRIGINÉ, J. (2006) *Manual de Instrumentos de Gestión y Desarrollo de las Personas en las Organizaciones*. Díaz de Santos.
- GOLEMAN, D. (2013). *Liderazgo. El Poder de la Inteligencia Emocional*. Ediciones B.
- HUNTER, J.C. (2005). *Las claves de la paradoja*. Empresa Activa – Urano.
- ROJAS, P. (2010). *Reclutamiento y selección 2.0*. UOC.
- WHITMORE, J. (2003). *Coaching*, Paidós.

7. METODOLOGÍA DOCENTE

La metodología docente combinará el estudio individual a partir del material docente con la tutorización del profesorado.

Los estudiantes tendrán prepararán los temarios de forma autónoma y las sesiones de videoconferencia se dedicarán a profundizar sobre los temas tratados, así como a resolver posibles dudas.

Se creará además un foro de dudas donde el alumnado podrá realizar las preguntas y aclaraciones que considere sobre la asignatura.

7.1 ACTIVIDADES DE FORMACIÓN

Título	UD	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Tipo: Supervisadas				
Prácticas				
Resolución de casos prácticos				RA 2.7 RA 6.1 RA 6.2 RA 9.1 RA
Debates y foros de discusión		75	3	11.1
Tipo: Autónomas				
Realización de trabajos/informes				RA 2.7 RA 6.1 RA 6.2 RA 9.1 RA
Estudio personal		75	3	11.1

8. SISTEMA DE EVALUACIÓN

La evaluación de la asignatura incluye diferentes elementos de evaluación; es decir:

- Pruebas escritas: consistirá en dos pruebas escritas de carácter teórico práctico que representen un 60% (10% y 50%) de la nota final.
- Evaluación de temas trabajados en el aula moodle: se tendrán que presentar dos trabajos relacionados con el contenido de la materia y se valorará la adecuación del contenido y la presentación escrita, representan el 40% de la nota final.

Por último, está previsto, para aquellos alumnos que no superen el conjunto de elementos de evaluación anteriormente descritos, una reevaluación el día 16 de febrero que consistirá en una prueba escrita final del conjunto de contenidos de la asignatura, que sólo da opción a un 5 como nota final.

En caso de no superar la asignatura de acuerdo con los criterios antes mencionados (evaluación continuada), se podrá hacer una prueba de recuperación en la fecha programada en el horario, y que versará sobre la totalidad de los contenidos del programa.

Para participar a la recuperación el alumnado tiene que haber sido previamente evaluado en un conjunto de actividades, el peso de las cuales equivalga a un mínimo de dos terceras partes de la

calificación total de la asignatura. No obstante, la calificación que constará al expediente del alumno es de un máximo de 5-Aprobado.

El alumnado que necesite cambiar una fecha de evaluación han de presentar la petición rellenando el documento que encontrará en el espacio moodle de Tutorización EPSI.

Sin perjuicio de otras medidas disciplinarias que se estimen oportunas, y de acuerdo con la normativa académica vigente, "en caso que el estudiante realice cualquier irregularidad que pueda conducir a una variación significativa de la calificación de un acto de evaluación, se calificará con un 0 este acto de evaluación, con independencia del proceso disciplinario que se pueda instruir. En caso que se produzcan diversas irregularidades en los actos de evaluación de una misma asignatura, la calificación final de esta asignatura será 0".

Las pruebas/exámenes podrán ser escritos y/u orales a criterio del profesorado.

8.1 ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Título	Peso	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Prueba Final de Evaluación Continuada	50%	2	0.08	RA 2.7 RA 6.1 RA 6.2 RA 9.1 RA 11.1
Prueba intermedia de Evaluación Continuada	10%	2	0,08	RA 2.7 RA 6.1 RA 6.2 RA 9.1 RA 11.1
PEC 1	20%			RA 2.7 RA 6.1 RA 6.2 RA 9.1 RA 11.1.
PEC 2	20%			RA 2.7 RA 6.1 RA 6.2 RA 9.1 RA 11.1

9. PREVENCIÓN Y SEGURIDAD INTEGRAL

La dirección de RRHH en seguridad privada es una asignatura clave para el adecuado diseño y desarrollo de la prevención y la seguridad en cualquier empresa o entidad. La prestación de servicios de prevención y seguridad conlleva la captación e incorporación de las personas más adecuadas para llevarlos a cabo. Además, la continua evolución de los servicios de prevención y seguridad requiere del continuo desarrollo de los equipos de trabajo y de su fidelización a través de un estilo de liderazgo que posibilite en todo momento que las empresas tengan las personas con el talento necesario para

la consecución de sus objetivos de seguridad y prevención y consecuentemente para la consecución de sus objetivos estratégicos.