

Direcció de recursos humans en seguretat privada

Codi: 104023

Crèdits: 6

Titulació	Tipus	Curs	Semestre
2502501 Prevenció i Seguretat Integral	OT	4	0

La metodologia docent i l'avaluació proposades a la guia poden experimentar alguna modificació en funció de les restriccions a la presencialitat que imposin les autoritats sanitàries.

Professor/a de contacte

Nom: Alicia Gómez de Hinojosa Guerrero

Correu electrònic: Alicia.GomezDeHinojosa@uab.cat

Utilització d'idiomes a l'assignatura

Llengua vehicular majoritària: espanyol (spa)

Grup íntegre en anglès: No

Grup íntegre en català: No

Grup íntegre en espanyol: No

Altres indicacions sobre les llengües

Tanto catalán como castellano serán lenguas vehiculares de la asignatura, se utilizarán en función de los alumnos.

Prerequisits

Aquesta assignatura no té prerequisits.

Objectius

Els principals objectius de l'assignatura són:

- Analitzar l'evolució de les polítiques de direcció de persones.
- Diferenciar gestió i lideratge en la direcció de recursos humans.
- Identificar els diferents subsistemes de gestió de recursos humans.
- Conèixer les particularitats de la intervenció administrativa aplicada al personal i als serveis de seguretat privada.
- Analitzar els diferents mètodes i tècniques per al reclutament i la selecció de personal.
- Conèixer les principals estratègies per al desenvolupament i la fidelització.
- Identificar els diferents estils de lideratge.
- Analitzar les competències claus per al lideratge del personal.
- Reconèixer la importància de la direcció de recursos humans en la prestació dels serveis de seguretat privada.

Competències

- Adaptar-se a situacions imprevistes.
- Aplicar la normativa legal inherent al sector de la prevenció i la seguretat integral.
- Donar resposta als problemes aplicant el coneixement a la pràctica.
- Generar propostes innovadores i competitives en la investigació i en l'activitat professional desenvolupant la curiositat i la creativitat.
- Gestionar eficientment els recursos humans.

- Identificar, gestionar i resoldre conflictes.
- Planificar i coordinar els recursos propis dels tres grans subsistemes que interactuen en la seguretat: persones, tecnologia i infraestructures.
- Realitzar anàlisis d'intervencions preventives en matèria de seguretat.
- Treballar en xarxes interinstitucionals i interprofessionals.
- Utilitzar la capacitat d'anàlisi i de síntesi per a la resolució de problemes.

Resultats d'aprenentatge

1. Adaptar-se a situacions imprevistes.
2. Aplicar la normativa a l'exercici professional de la seguretat privada i la recerca privada.
3. Diagnosticar la situació de la seguretat integral en empreses i en organitzacions.
4. Donar resposta als problemes aplicant el coneixement a la pràctica.
5. Generar propostes innovadores i competitives en la investigació i en l'activitat professional desenvolupant la curiositat i la creativitat.
6. Gestionar col·laborativament els plans de seguretat privada.
7. Identificar, gestionar i resoldre conflictes.
8. Planificar la gestió de la prevenció i la seguretat d'acord amb la normativa legal aplicable al sector.
9. Seleccionar els recursos mínims per a la gestió eficient de riscos.
10. Treballar en xarxes interinstitucionals i interprofessionals.
11. Utilitzar la capacitat d'anàlisi i de síntesi per a la resolució de problemes.

Continguts

INTRODUCCIÓ

Actualment, ningú posa en dubte que la direcció de recursos humans és clau per a la consecució dels objectius de qualsevol empresa, a més en el sector de la seguretat privada són principalment les persones les que fan possible la prestació del serveis, al marge de si aquests serveis són una combinació de persones, tecnologia i processos.

De fet, la prestació de serveis de seguretat privada de qualitat, adaptats a característiques pròpies on aquests serveis es realitzen, requereix persones amb la capacitat necessària per a dur-los a terme.

A tal efecte, previ a l'inici de qualsevol servei es fonamental planificar quantitativament (número) i qualitativament (competències) el recursos humans per a intentar reclutar i seleccionar a les persones més adequades en funció dels requeriments del servei.

No obstant, no és suficient en trobar a les persones més adequades, l'èxit en la prestació del servei o serveis requereix un procés continu de formació, desenvolupament i fidelització del personal seleccionat per a poder donar de manera continua una resposta òptima a les necessitats presents i futures dels clients.

L'evolució continua de les necessitats d'aquests clients comporta la adequació continua dels recursos humans i per això les persones responsables de la direcció dels equips de professionals de seguretat privada han de gestionar i liderar de forma proactiva i innovadora, respectant en tot moment el que l'administració estableix per al personal de seguretat privada i els serveis que poden prestar.

Així doncs, aquesta assignatura pretén capacitar als alumnes en els instruments i les tècniques més apropiats per a la gestió i el lideratge dels equips de professionals de seguretat privada que han de fer possible els objectis de seguretat de les empreses.

CONTINGUTS

1. Introducció a la direcció de Recursos Humans (RRHH)

1.1. Concepte i evolució de la direcció de RRHH: Evolució històrica de la direcció de RRHH. Estratègia i direcció de RRHH. Gestió de recursos humans. Lideratge d'equips.

1.2 El sector de la seguretat privada i la gestió de RRHH: Intervenció administrativa. Els serveis de seguretat. El personal de seguretat privada.

2. Gestió de RRHH

2.1. Captació i incorporació de personal: Planificació de las necessitats de personal. Anàlisi i descripció de llocs de treball. Reclutament i selecció. Acollida i incorporació. Captació i incorporació del personal de seguretat privada.

2.2. Desenvolupament i fidelització: Formació inicial i continua. Avaluació de l'acompliment. Avaluació del potencial, promocions internes i plans de carrera. Comunicació i participació. Orientació de la gestió de RRHH a la fidelització de personal. Desenvolupament i fidelització del personal de seguretat privada.

3. Lideratge del personal de seguretat privada.

3.1. Lideratge: Concepte de direcció i lideratge. Estils de direcció i lideratge. Lideratge en seguretat privada.

3.2. Competències clau: Comunicació. Motivació. Desenvolupament de persones. Gestió de equips de treball

Metodologia

L'enfocament metodològic és pràctic a fi de potenciar la transferència dels continguts objecte d'aprenentatge al context professional (sector de la seguretat privada). A aquest efecte, a través de les activitats de l'assignatura es combinarà la introducció teòrica-pràctica de continguts amb l'aplicació a situacions pràctiques.

Nota: es reservaran 15 minuts d'una classe, dins del calendari establert pel centre/titulació, per a la complementació per part de l'alumnat de les enquestes d'avaluació de l'actuació del professorat i d'avaluació de l'assignatura/mòdul.

Activitats formatives

Títol	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Tipus: Dirigides			
Videoconferències amb la participació activa de l'alumnat	6	0,24	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11
Tipus: Supervisades			
RESOLUCIÓ DE DUBTES SOBRE TEMARI I PRÀCTIQUES	24	0,96	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11
Tipus: Autònomes			
Estudi y preparació d'activitats.	120	4,8	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11

Avaluació

L'avaluació de l'assignatura inclou:

- Una prova escrita de caràcter teoricopràctic (exàmens). Representen un 40% de la nota final.
- Dos treballs relacionats amb el contingut de la matèria. Es valorarà l'adequació del contingut i la presentació escrita. Representen el 60% de la nota final.

Finalment, està previst, per a aquells alumnes que no superin el conjunt d'elements d'avaluació anteriorment descrits, una re-avaluació que consistirà en una prova final escrita, del conjunt de continguts de l'assignatura. Per participar en la recuperació, l'alumnat ha d'haver estat prèviament avaluat en un conjunt d'activitats, el pes de les quals equivalgui a un mínim de dues terceres parts de la qualificació total de l'assignatura. No obstant això, la qualificació que constarà a l'expedient de l'alumne serà d'un màxim de 5-aprobat.

Sense perjudici d'altres mesures disciplinàries que s'estimin oportunes, i d'acord amb la normativa acadèmica vigent, els estudiants que realitzin qualsevol irregularitat que pugui conduir a una variació significativa de la qualificació d'un acte d'avaluació, es qualificarà amb un 0 aquest acte de avaluació. En el cas que es produeixin diverses irregularitats en els actes d'avaluació d'una mateixa assignatura, la qualificació final d'aquesta assignatura serà 0.

Activitats d'avaluació

Títol	Pes	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Prova escrita (examen) 1	40%	0	0	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11
Treball escrit 1	30%	0	0	1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 11

Bibliografia

BIBLIOGRAFIA RECOMANADA

AGUIRRE, M. (2017), *Dirigir y motivar equipos*. Pirámide.

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*. M. 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.

REY, S. (director), TENA, G. (editor) (2017). *Nuevas tecnologías y gestión de recursos humanos: Proyecto Thechnos: Impacto de las redes sociales y marco laboral neotecnológico*. Wolters Kluwer y Cuatrecasas.

RIOS, I. (2018), *Equipos motivados, equipos productivos*. Tébar Flores.

ROJAS, P. (2010). *Reclutamiento y selección 2.0*. UOC.

WHITMORE, J. (2003). *Coaching*. Paidós.

Programari

Cap específic