

**Dirección de recursos humanos en seguridad  
privada**

Código: 104023  
Créditos ECTS: 6

Titulación	Tipo	Curso	Semestre
2502501 Prevención y Seguridad Integral	OT	4	0

La metodología docente y la evaluación propuestas en la guía pueden experimentar alguna modificación en función de las restricciones a la presencialidad que impongan las autoridades sanitarias.

## Contacto

Nombre: Alicia Gómez de Hinojosa Guerrero

Correo electrónico: Alicia.GomezDeHinojosa@uab.cat

## Uso de idiomas

Lengua vehicular mayoritaria: español (spa)

Algún grupo íntegramente en inglés: No

Algún grupo íntegramente en catalán: No

Algún grupo íntegramente en español: No

## Prerequisitos

Esta asignatura no tiene prerequisites.

## Objetivos y contextualización

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.

## Competencias

- Adaptarse a situaciones imprevistas.
- Aplicar la normativa legal inherente al sector de la prevención y la seguridad integral.
- Dar respuesta a los problemas aplicando el conocimiento a la práctica.
- Generar propuestas innovadoras y competitivas en la investigación y en la actividad profesional desarrollando la curiosidad y la creatividad.
- Gestionar eficientemente los recursos humanos.
- Identificar, gestionar y resolver conflictos.
- Planificar y coordinar los recursos propios de los tres grandes subsistemas que interactúan en la seguridad: personas, tecnología e infraestructuras.
- Realizar análisis de intervenciones preventivas en materia de seguridad.
- Trabajar en redes interinstitucionales e interprofesionales.

- Utilizar la capacidad de análisis y de síntesis para la resolución de problemas.

## Resultados de aprendizaje

1. Adaptarse a situaciones imprevistas.
2. Aplicar la normativa en el ejercicio profesional de la seguridad privada y la investigación privada.
3. Dar respuesta a los problemas aplicando el conocimiento a la práctica.
4. Diagnosticar la situación de la seguridad integral en empresas y en organizaciones.
5. Generar propuestas innovadoras y competitivas en la investigación y en la actividad profesional desarrollando la curiosidad y la creatividad.
6. Gestionar colaborativamente los planes de seguridad privada.
7. Identificar, gestionar y resolver conflictos.
8. Planificar la gestión de la prevención y la seguridad de acuerdo con la normativa legal aplicable al sector.
9. Seleccionar los recursos mínimos para la gestión eficiente de riesgos.
10. Trabajar en redes interinstitucionales e interprofesionales.
11. Utilizar la capacidad de análisis y de síntesis para la resolución de problemas.

## Contenido

### INTRODUCCIÓN

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.

### CONTENIDOS

#### 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. 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.

## Metodología

El enfoque metodológico es práctico con objeto de potenciar la transferencia de los contenidos objeto de aprendizaje al contexto profesional (sector de la seguridad privada). A tal efecto, a través de las actividades de la asignatura se combinará la introducción teórica-práctica de contenidos con la aplicación a situaciones prácticas.

Nota: se reservarán 15 minutos de una clase dentro del calendario establecido por el centro o por la titulación para que el alumnado rellene las encuestas de evaluación de la actuación del profesorado y de evaluación de la asignatura o módulo.

## Actividades

Título	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Tipo: Dirigidas			
Videoconferencias con la participación activa del alumnado	6	0,24	1, 2, 4, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11
Tipo: Supervisadas			
RESOLUCIÓN DE DUDAS SOBRE TEMARIO y PRÁCTICAS	24	0,96	1, 2, 4, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11
Tipo: Autónomas			
Estudio y preparación de actividades.	120	4,8	1, 2, 4, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11

## Evaluación

La evaluación de la asignatura incluye:

- Una prueba escrita de carácter teórico-práctico (exámenes). Representan un 40% de la nota final.
- Dos trabajos relacionados con el contenido de la materia. Se valorará la adecuación del contenido y la presentación escrita. Representan el 60% de la nota final.

Por último, está previsto, para aquellos alumnos que no superen el conjunto de elementos de evaluación anteriormente descritos, una recuperación que consistirá en una prueba escrita final, del conjunto de contenidos de la asignatura.

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.

Sin perjuicio de otras medidas disciplinarias que se estimen oportunas, y de acuerdo con la normativa académica vigente, los estudiantes que realicen 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. En el supuesto de que se produzcan diversas irregularidades en los actos de evaluación de una misma asignatura, la calificación final de esta asignatura será 0.

## Actividades de evaluación

Título	Peso	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Prueba escrita (examen) 1	40%	0	0	1, 2, 4, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11
Trabajo escrito 1	30%	0	0	1, 2, 4, 3, 5, 6, 8, 9, 11

## Bibliografía

### BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

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

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

ASSENS, 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.

## Software

Ninguno específico.