



1. Identificación

1.1. De la Asignatura

Curso Académico	2023/2024
Titulación	GRADO EN SEGURIDAD y PROGRAMA ACADÉMICO DE SIMULTANEIDAD DE DOBLE TITULACIÓN CON ITINERARIO ESPECÍFICO DE GRADO EN CRIMINOLOGÍA Y GRADO EN SEGURIDAD
Nombre de la Asignatura	DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Código	5144
Curso	CUARTO y QUINTO(IC)
Carácter	OPTATIVA
N.º Grupos	3
Créditos ECTS	6
Estimación del volumen de trabajo del alumno	150
Organización Temporal/Temporalidad	2 Cuatrimestre y 2 Cuatrimestre(IC)
Idiomas en que se imparte	ESPAÑOL

1.2. Del profesorado: Equipo Docente

Coordinación de la asignatura	Correo Electrónico / Página web / Tutoría electrónica	juancarlos.martin@um.es jcmartin@isen.es / juancarlos.martin@um.es Tutoría Electrónica: Sí
-------------------------------	--	--



JUAN CARLOS MARTIN TORRIJOS Grupo de Docencia: 1, 2 y 9 Coordinación de los grupos:1,2 y 9(IC)	Teléfono, Horario y Lugar de atención al alumnado	Duración Segundo Cuatrimestre	Día Martes	Horario 19:30- 21:00	Lugar	Observaciones Las Tutorías se realizarán, preferentemente a través del Aula Virtual de la UM o por correo electrónico.
RAFAEL CASTILLO FELIPE Grupo de Docencia: 1	Área/Departamento Correo Electrónico / Página web / Tutoría electrónica	DERECHO PROCESAL/DERECHO FINANCIERO, INTERNACIONAL Y PROCESAL				
		rafael.castillo@um.es rafael.castillo@um.es Tutoría Electrónica: Sí				
	Teléfono, Horario y Lugar de atención al alumnado	Duración	Día	Horario	Lugar	Observaciones
		Anual	Martes	18:30- 20:30		
		Anual	Jueves	17:30- 18:30		Previa cita
		Anual	Viernes	08:00- 11:00	(Sin Extensión), Paraninfo y Edificio Rector Loustau B1.0A.019	

2. Presentación

La seguridad es un concepto complejo y polisémico, que puede aplicarse a un amplio espectro de situaciones, que van desde el plano individual, al colectivo como sociedad y, específicamente, a los Estados, tanto a nivel individual como colectivo (organizaciones internacionales y sus relaciones internacionales).



Esto implica que, en cada nivel, las organizaciones implicadas en la Seguridad tienen que contar con unos recursos humanos de índole muy variada, tanto en su nivel de formación (con la responsabilidad asociada), como en su tipología, bien como personal de las administraciones públicas (funcionario o personal laboral) o de empresas y corporaciones de índole privado y con un componente internacional que precisa de gestores que, conociendo las características de los intereses corporativos o empresariales a los que sirven, sean capaces de optimizar el recurso humano disponible (base fundamental de las instituciones) aplicando las técnicas adecuadas, todo ello en un entorno complejo derivado de la flexibilidad de las situaciones y de las regulaciones internacionales y nacionales aplicables.

Por todo ello, con esta asignatura se pretende ofrecer al estudiante una serie de conocimientos generales sobre la gestión del Recurso Humano, con un enfoque específico, en la medida de lo posible, centrado en las empresas y organismos relacionados con la Seguridad, tanto a nivel más básico (operativo) como a nivel estratégico (Seguridad Nacional) abordándose, siempre que la materia lo permie, las características particulares de personal al servicio de la Administración del Estado, con una mención especial a los componentes de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado español y de sus Fuerzas Armadas, como instituciones estrechamente relacionadas con la Seguridad.

3. Condiciones de acceso a la asignatura

3.1 Incompatibilidades

No consta

3.2 Recomendaciones

4. Competencias

4.1 Competencias Básicas

- 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 las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio
- CB4. Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado



4.2 Competencias de la titulación

- G1. Conocer con precisión los conceptos propios del ámbito de la seguridad y la prevención de riesgos y ser capaz de expresarlos correctamente en la lengua castellana.
- G2. Adquirir los conocimientos teórico-prácticos, métodos, técnicas y herramientas de investigación que proporcionan criterios de actuación eficientes para desempeñar las profesiones relacionadas con la seguridad pública y privada
- G3. Ser capaz de gestionar la información y el conocimiento en el ámbito de los estudios de la seguridad y la prevención de riesgos, incluyendo saber utilizar como usuario las herramientas básicas en TIC en estos ámbitos.
- G6. Ser capaz de trabajar en equipos interdisciplinares que trabajan en el ámbito de la seguridad y la prevención de riesgos.
- G7. Desarrollar habilidades de iniciación a la investigación en el ámbito de la seguridad pública y privada y la prevención de riesgos.
- CE2. Ser capaz de distinguir la organización, métodos y estrategias generales de actuación de las distintas instituciones públicas y privadas, en relación con las diferentes situaciones de inseguridad que se puedan producir.
- CE5. Capacidad para identificar y desarrollar un conjunto de estrategias de investigación de metodología cuantitativa y cualitativa.
- CE6. Ser capaz de entender el funcionamiento de las principales instituciones públicas y privadas, tanto a nivel nacional como internacional.
- CE19. Ser capaz de adquirir un conocimiento teórico-práctico de la psicología de los grupos y las masas, así como de las variables individuales que explican el comportamiento humano.

4.3 Competencias transversales y de materia

- Competencia 1. CM1. Comprender la importancia de la gestión del recurso humano en las organizaciones.
- Competencia 2. CM2. Conocer los procesos fundamentales de la gestión de Recursos Humanos.
- Competencia 3. CM3. Conocer las características de los principales modelos de gestión del recurso humano, con mención especial al modelo institucional público español.
- Competencia 4. CM4. Conocer el impacto de las nuevas tecnologías en los procesos de gestión de Recursos Humanos.
- Competencia 5. CM5. Conocer las técnicas para la elaboración de organigramas y la descripción de los puestos de trabajo.
- Competencia 6. CM6. Conocer los principios generales del planeamiento de personal, especialmente como se planifican las plantillas de personal.
- Competencia 7. CM7. Evaluar los resultados en el área de recursos humanos a través del estudio del desempeño y el clima organizacional.
- Competencia 8. CT1. Desarrollar una capacidad de aprendizaje de forma autónoma.
- Competencia 9. CT2. Desarrollar la capacidad de reflexión científica.
- Competencia 10. CT3. Ser capaz de buscar información relevante de forma eficiente.
- Competencia 11. CT4. Gestionar y organizar el tiempo.
- Competencia 12. CT5. Desarrollar un comportamiento responsable.

5. Contenidos

TEMA 0. Presentación de la asignatura



- Generalidades. Fundamentos de organización. Organización y Planificación del Trabajo. Estructuras empresariales y organizacionales. Las empresas. La gestión de Recursos Humanos.

TEMA 1. Introducción a la Dirección y Gestión de Recursos Humanos

Generalidades sobre la dirección y gestión de los Recursos Humanos. Fundamentos de organización. Estructuras empresariales y organizacionales. Las empresas. La gestión de Recursos Humanos.

TEMA 2. Análisis y descripción de puestos de trabajo

- Aspectos conceptuales. Objetivos del análisis de puestos de trabajo. Métodos para el análisis de puestos de trabajo. Proceso de realización del análisis de puestos de trabajo.

TEMA 3. Planificación de recursos humanos

- Aspectos conceptuales de la planificación de Recursos Humanos. Objetivos. Etapas (fases) de la planificación de Recursos Humanos. Nuevas tendencias: la gestión por competencias. Conclusiones.

TEMA 4. Contratación y formación de recursos humanos

Introducción. La incorporación de Funcionarios en España. Objetivos de la contratación. La Selección como función del Departamento de Recursos Humanos. Procesos de formación en las organizaciones.

TEMA 5. Desarrollo de la carrera profesional

Qué es el desarrollo de la carrera profesional. Desarrollo de la trayectoria profesional. Técnicas actuales empleadas en el desarrollo profesional. Autogestión de la carrera profesional.

TEMA 6. Evaluación y gestión del rendimiento

- Qué es la evaluación del rendimiento. Principios de la evaluación del desempeño. Modelos para la evaluación del desempeño. Evaluación 360. Tendencias actuales. Problemas de la evaluación del desempeño.

TEMA 7. Gestión de retribuciones

- Concepto de retribución y tipología de la retribución. Principales sistemas retributivos. Factores determinantes de la retribución. Retribución y rendimiento. Factores generales que debe considerar un sistema retributivo.



TEMA 8. Gestión internacional de Recursos Humanos

- Internacionalización de las organizaciones: beneficios. Papel de los Recursos Humanos en la internacionalización de las organizaciones. Retos de la internacionalización de los Recursos Humanos. Políticas de internacionalización de los Recursos Humanos.

TEMA 9. Nuevas tecnologías de la información y Recursos Humanos

- Impacto de las nuevas Tecnologías de la información y la Comunicación (TIC) en los Recursos Humanos. Herramientas digitales en la gestión de los Recursos Humanos. Tendencias tecnológicas actuales en la gestión de Recursos Humanos.

TEMA 10. Evaluación de la gestión de Recursos Humanos

- Necesidad de la evaluación de la gestión de Recursos Humanos. Instrumentos de evaluación de la gestión de Recursos Humanos. Conclusiones.

PRÁCTICAS

Práctica 1. Clases Prácticas: Relacionada con los contenidos Tema 0, Tema 9, Tema 10, Tema 1, Tema 2, Tema 3, Tema 4, Tema 5, Tema 6, Tema 7 y Tema 8

Como actividades prácticas se incluirán al menos tres (3) exposiciones a cargo de expertos en gestión de Recursos Humanos de diversas áreas [empresa de seguridad privada, administración pública (Fuerzas Armadas / Policía Nacional), etc.]. Los estudiantes deberán realizar un trabajo que recoja el contenido de dichas exposiciones y su impresión personal, en relación con los contenidos de la asignatura.

Los trabajos de prácticas deben entregarse a través de "TAREAS" del Aula Virtual o en forma presencial, en horario de clase. Puede llevarse a cabo una defensa oral del trabajo realizado (evaluable).

6. Metodología Docente

Grupo1

Actividad Formativa	Metodología	Horas Presenciales	Trabajo Autónomo	Volumen de trabajo
Exposición teórica: clase magistral		45	54	99.00
Tutorías o trabajos dirigidos.		3	9	12.00



Actividad Formativa	Metodología	Horas Presenciales	Trabajo Autónomo	Volumen de trabajo
Resolución de problemas, simulaciones y estudios de casos		12	27	39.00
	Total	60	90	150

Grupo2

Actividad Formativa	Metodología	Horas Presenciales	Trabajo Autónomo	Volumen de trabajo
Exposición teórica: clase magistral		0	10	10.00
Tutorías o trabajos dirigidos.		0	15	15.00
Resolución de problemas, simulaciones y estudios de casos		0	10	10.00
trabajo autónomo		0	115	115.00
	Total	0	150	150

Grupo9(IC)

Actividad Formativa	Metodología	Horas Presenciales	Trabajo Autónomo	Volumen de trabajo
	Total	0	0	0

7. Horario de la asignatura

<https://www.um.es/web/estudios/grados/seguridad /2023-24#horarios>



8. Sistema de Evaluación

Métodos / Instrumentos	Exámenes escritos u orales: En el caso de los exámenes escritos, podrán ser pruebas objetivas, de desarrollo, de respuesta corta, de ejecución de tareas, de escala de actitudes, realizadas por los estudiantes para mostrar los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos. Los exámenes orales pueden consistir en entrevistas de evaluación, preguntas individualizadas planteadas para valorar los resultados de aprendizaje previstos en la materia.
Criterios de Valoración	Se efectuará un examen final escrito, de respuesta corta, tipo test (con descuento en los fallos), más una pregunta de desarrollo. Su realización será obligatoria.
Ponderación	60
Métodos / Instrumentos	Informes escritos, trabajos y proyectos: presentación por escrito de prácticas y trabajos resueltos, informes, proyectos, portafolios, con independencia de que se realicen individual o grupalmente.
Criterios de Valoración	Para superar la asignatura será preciso presentar por escrito un Trabajo Fin de Asignatura (TFA), con una extensión entre 1.200 – 1.500 palabras, consistente en la recensión de una obra, un artículo de la bibliografía de los apuntes o de uno sugerido (sujeto en cualquiera de los supuestos a la aprobación del profesor). No presentarlo supondrá la NO superación de la asignatura en cualquiera de las convocatorias.
Ponderación	30
Métodos / Instrumentos	Presentación pública de trabajos: exposición de los resultados obtenidos y procedimientos necesarios para la realización de un trabajo, así como respuestas razonadas a las posibles cuestiones que se plantee sobre el mismo.
Criterios de Valoración	Se efectuará un trabajo que consistirá en el resumen del contenido de las actividades prácticas realizadas y la opinión del alumno sobre dichas prácticas y que podrá ser objeto de una presentación pública para defenderlo.
Ponderación	5



Métodos / Instrumentos	Procedimientos de observación del trabajo del estudiante: registros de participación, de realización de actividades, cumplimiento de plazos, participación en foros
Criterios de Valoración	A lo largo del periodo de clases se efectuarán pruebas escritas, tipo test (descontando los fallos), cuya calificación final será la media de las calificaciones obtenidas sobre el total de las citadas pruebas planteadas por el profesor.
Ponderación	5

Fechas de exámenes

<https://www.um.es/web/estudios/grados/seguridad/2023-24#exámenes>

9. Resultados del Aprendizaje

- RA1. Analizar y describir todos aquellos puestos de trabajo relacionados con la seguridad
- RA2. Calcular planificaciones de plantilla sencillas
- RA3. Identificar las técnicas de selección de trabajadores más adecuadas a cada caso concreto.
- RA4. Detectar las necesidades formativas de una organización y determinar los requisitos básicos de una acción formativa dirigida a sus empleados.
- RA5. Desarrollar métodos de evaluación del rendimiento de los trabajadores.
- RA6. Explicar las características de un sistema retributivo.

10. Bibliografía

Bibliografía Básica



Ordóñez Ordóñez, M. (1997). La nueva gestión de los recursos humanos. Barcelona: Gestión 2000



De la Calle, M.C. y Ortiz de Urbina, M. (2004): Fundamentos de recursos humanos. Madrid: Prentice Hall.



García Molina, S. (2017). Análisis de puestos de trabajo y selección del personal. Elche: Universidad Miguel Hernández, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas.



-  Los RecursosHumanos.com. Introducción a la gestión de los recursos humanos (2008).
-  Byars, LL. L. y Rue, L.W. (1997): Gestión de recursos humanos. Madrid: McGraw-Hill
-  Dolan, S., Valle, R., Jackson y Schuler, R.S. (2007): La gestión de los recursos humanos. Madrid: McGraw-Hill.
-  Fernández Caveda, A. (1996): Manual del director de recursos humanos. Madrid: CISS Gestión.
-  Gan Bustos, F. y Berbel Giménez, G. (2007). Manual de Recursos Humanos. 10 programas para la gestión y el desarrollo del Factor Humano en las organizaciones actuales. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya (UOC).
-  Louart, Pierre. (1994). Gestión de los recursos humanos. Barcelona: Gestión 2000
-  Schein, Edgar H. (1998). La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica. Esplugues de Llobregat (Barcelona): Plaza & Janés
-  Viera, A. (2020). Gerenciando o risco na gestão de Recursos Humanos. Contraineligência aplicada à gestão de pessoas. São Paulo: All Print.
-  Fernández-Ríos, M. (1995). Análisis y descripción de puestos de trabajo. Madrid: Díaz de Santos.
-  Chiavenato, I. (2002): Gestión del talento humano. México: McGraw-Hill.
-  Alles, M. (2012). Desempeño por Competencias. Evaluación de 360°. Buenos Aires: Granica.
-  Martín-Torrijos, JC. (2022). Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Ed. Balduque/ISEN. Cartagena.

Bibliografía Complementaria

-  Armstrong, M. & Baron, A. (1995). The Job Evaluation Handbook. Institute of Personnel and Development.
-  Chalvin, D. (1978). Autodiagnostic des dirigeants et développement des organisations. 2ª ed. Suresnes (Paris): Editions Hommes et techniques.
-  Lawler, E.E. et alt. (2000). Strategy Pay. Jossey-Bass.
-  McAdams, J. L. et alt. (1998). Premiar el desempeño. Díaz de Santos.
-  Porret Gelabert, M. et alt. (2010). Gestión de personas. ESIC



-  Scott-Lennon, F. et alt. (2006). The Appraisals Pocketbook. Mgmt Pocket-books.
-  Whitmore, J. et alt (2009). Coaching: El Método para Mejorar el Rendimiento de las Personas. Paidós.
-  Arraiz, J. I. (1999). Retribuir el Futuro. Barcelona: Santillana Profesional.
-  Moreno, S. Cambiar de empleo sin buscar trabajo: el método del reclutamiento inverso.
-  FACTORIAL HR (2022). Todo sobre la gestión internacional de los recursos humanos.
-  Martín-Torrijos, J.C. (2022). Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Ed. Balduque/ISEN. Cartagena.
-  García de Paredes, C. (2021). Conciliación, retención y «amazon»: nuevas realidades en el paradigma de carrera de los oficiales de la Armada. Revista General de Marina, pp. 923-932.
-  Hay Group. (2004). Las Competencias: Clave para una Gestión Integrada de RR.HH. DEUSTO
-  Jerico, P. et alt. (2008). La nueva gestión del talento. Prentice Hall
-  Cruz Lablanca, I. (2020). Gestión de Recursos Humanos. Madrid: Ministerio de Educación
-  Caperán, J.A. (2013). Evaluación 360°, Psicología del Coaching.
-  Delgado Planas, C. (2000). Págame como yo quiero. Mc Graw Hill
-  Heller, R. (1999). Cómo motivar. Barcelona: Grijalbo
-  Fitz-enz, J. (2009). The ROI of Human Capital. AMACOM
-  Costello, J. S. (1993). Effective Performance Management. Mc Graw-Hill
-  Davis, K. (1983). Comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organizacional. México: McGraw Hill.
-  Delgado, M.I.; Gómez, L.; Romero, A.M. y Vázquez, E. (2006). Gestión de recursos humanos: del análisis teórico a la solución práctica. Madrid: Prentice Hall.

11. Observaciones y recomendaciones

NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES. Aquellos estudiantes con discapacidad o necesidades educativas especiales podrán dirigirse al Servicio de Atención a la Diversidad y Voluntariado (ADYV; <http://>



www.um.es/advv/) para recibir orientación sobre un mejor aprovechamiento de su proceso formativo y, en su caso, la adopción de medidas de equiparación y de mejora para la inclusión, en virtud de la Resolución Rectoral R-358/2016. El tratamiento de la información sobre este alumnado, en cumplimiento con la LOPD, es de estricta confidencialidad.

Esta asignatura se encuentra vinculada de forma directa el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4: "Garantizar una educación equitativa y de calidad".