

A large, light gray, stylized profile of a man wearing a cap and a fur-trimmed collar, facing right. This graphic serves as a background for the title.

GESTIÓN DEL
FACTOR HUMANO
EN SEGURIDAD Y
DEFENSA



UNIVERSIDAD
NEBRIJA

GUÍA DOCENTE

Asignatura: Gestión del Factor Humano en Seguridad y Defensa.

Titulación: Master Universitario en Seguridad y Defensa.

Idioma: Castellano.

Carácter: Obligatoria

Modalidad: Presencial y a Distancia

Créditos: 5

Semestre: 1º

Profesor titular: Dr. Alberto Rico Sánchez

Equipo Docente: Dr. José Ángel Pastor Sánchez; Dr. Tomás Gil Márquez; Dra. Jessica Bayón Pérez; Valentín Díaz Blanco; Francisco de Paula Bisbal Pons; Dr. Antonio Nicolás Marchal Escalona; Dr. Alfredo Rodríguez Gómez.

1. COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

1.1. Competencias Generales:

- CGi2. Organizar y gestionar la actividad y el tiempo propios.
- CGi3. Reunir e interpretar con mentalidad científica los datos relevantes; transmitir la información elaborada de forma correcta y con los argumentos adecuados.
- CGi4. Exponer argumentaciones de forma ordenada y comprensible.
- CGi5. Aplicar las TICS, al ámbito propio de la Seguridad y Defensa
- CGp1. Trabajar en equipos multidisciplinares y específicamente de Seguridad y Defensa.
- CGp2. Coordinar y dirigir equipos de trabajo en el ámbito de la seguridad y defensa.
- CGs2. Desarrollar habilidades para el aprendizaje autónomo en el ámbito de las ciencias sociales.
- CGs3. Potenciar la capacidad de iniciativa, creatividad, liderazgo y superación en la vida profesional.
- CGs5. Desenvolverse con eficacia en un entorno de presión

1.2. Competencias Específicas:

- CE4. Utilizar modelos de administración, planificación, organización y dirección estratégica aplicables a la Defensa y Seguridad.
- CE5. Mejorar las habilidades de liderazgo y la gestión estratégica de recursos humanos propios de los Programas de Seguridad y Defensa.
- CE16. Ser capaz de efectuar una valoración económica sobre bienes, servicios y recursos relacionados con seguridad y defensa.
- CE17. Conocer la estructura orgánica y funcional de las Fuerzas Armadas españolas, el régimen jurídico del personal militar y los modelos de administración más eficaces.
- CE18. Conocer la administración de la defensa como política pública de los Estados, sus funciones y objetivos, así como la estructura y funcionamiento de las Fuerzas Armadas, sus misiones y su interrelación con la sociedad a la que sirven.

1.3.- Resultados de aprendizaje

El estudio avanzado de las condiciones humanas, psicológicas y medioambientales de quienes participan activamente en el ámbito de la seguridad, ayuda a los estudiantes a detectar y minimizar los riesgos, y a contribuir de manera activa a la salud de las organizaciones y equipos en los que participen dentro de su actividad profesional.

CONTENIDOS

2.1. Requisitos previos

Ninguno.

2.2. Descripción de los contenidos

Esta asignatura estudia el factor humano centrado únicamente en la seguridad y la defensa. La naturaleza de los servicios que se prestan en este ámbito, su altísimo nivel de exigencia psicológica para poder abordar las materias propias de su ámbito y la detección de posibles problemas psicológicos o psiquiátricos tanto en los usuarios de los servicios como en los propios operadores de las entidades dedicadas a estos sectores, requieren una especialización en la gestión de los recursos humanos, que difícilmente se encuentra en una formación más generalista. Adicionalmente, comprender la importancia del factor humano para el éxito de una misión con riesgo para la integridad física o la vida es igualmente fundamental.

2.3. Contenido detallado

Módulo 1. Diseño organizativo, factor humano y gestión de recursos humanos en la seguridad y defensa.

1.1. DISEÑO ORGANIZATIVO Y POLÍTICA DE PERSONAL.

1.1.1. Planificación estratégica, diseño organizativo y cultura corporativa: El ajuste Estrategia-Estructura.

Concepto y proceso de planificación estratégica.

Diseño de la estructura organizativa.

Organización formal e informal.

La cultura corporativa: El ajuste de la Estrategia-Estructura.

1.1.2. Política de personal.

Planificación de personal y de plantillas: Enfoque general e individual.

Diseño cuantitativo y cualitativo de puestos de trabajo.

1.2. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

1.2.1. Gestión de recursos humanos por competencias en entornos de cambio.

Reclutamiento y selección.

Desarrollo del personal, formación y promoción.

Retribución y recompensas.

Evaluación del desempeño, productividad y comportamiento organizacional.

Clima organizacional y satisfacción laboral Gestión del talento y coaching.

1.2.2. Consistencia ética de las personas en las organizaciones de seguridad y defensa.

El punto de vista ético.

La ética en los distintos enfoques de la organización.

La conexión entre ética y gestión en el campo de la seguridad y defensa.

Módulo 2. Gestión de equipos y liderazgo en la seguridad y defensa.

2.1. GESTIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO.

2.1.1. Bases de funcionamiento de los equipos de trabajo.

El concepto de equipo de trabajo frente al de grupo de trabajo.

Principales variables para la creación y gestión de los equipos de trabajo.

Procedimientos para la formación de equipos de trabajo cohesionados.

2.1.2. Identificación y gestión de roles.

Roles de tareas y roles de mantenimiento del propio equipo.

Modelo de Blake.

Modelo de Belbin.

Principales roles de equipo estereotipados.

2.1.3. Modelización de los equipos de trabajo.

Equipos funcionales.

Equipos interactivos.

Equipos sincrónicos.

Equipos de apoyo al líder.

2.2. LIDERAZGO

2.2.1. Conceptos, naturaleza y teorías de liderazgo.

Liderazgo y estructura: jefe vs líder.

Teorías sobre liderazgo.

Relación entre madurez y bases de poder.

Estilos principales de liderazgo.

2.2.2. Cualidades y habilidades en el liderazgo.

Cualidades principales de un líder.

El líder comunicador.

El líder motivador.

El líder delegante.

2.2.3. Conducta intergrupala y gestión de conflictos en los equipos de trabajo.

Conflicto intergrupala y desarrollo organizacional.

Causas del conflicto disfuncional entre grupos y sus consecuencias.

Gestión de conflictos intergrupales con resolución.

Gestión de conflictos intergrupales mediante estimulación.

Negociación interpersonal

2.4. Actividades formativas:

Modalidad presencial:

Docencia teórico-práctica: Clases práctico-teóricas en las que se explicarán los fundamentos de las asignaturas, mediante el método del caso, notas técnicas, talleres específicos y la exposición y coloquio-debate de aspectos concretos.

Clases magistrales y fundamentos teóricos.

Explicación técnica para la resolución de casos.

Tutorías.

Trabajo personal y en equipo: Trabajos del alumno de forma individual y un trabajo en grupo, que se presentarán en clase, ayudándole a aplicar los conocimientos a través de los métodos y técnicas desarrollados. Asistencia presencial opcional.

Trabajos individuales y en grupo del estudiante.

Puesta en común de resultados y procedimientos.

Evaluación.

Modalidad a distancia:

Docencia teórico-práctica: Los contenidos didácticos de los módulos de este Máster en Seguridad y Defensa son posicionados en el Campus Virtual Avanzado, en el apartado de "Itinerarios formativos". Estos contenidos se ilustran con animaciones, vídeos y gráficos que hacen más amena su lectura y su estudio por los alumnos. En el apartado "Documentación" se integran los mismos textos, pero sin animaciones, para que los alumnos puedan imprimirlos, si así lo desean. Esto se completa con Tutorías con el profesor y por videoconferencia, en las horas y fechas establecidas. Incluye el aprendizaje basado en el método del caso, y en las notas técnicas. La discusión de aspectos específicos de dichos casos se lleva a cabo en el apartado de "Foros", en el que los alumnos debaten sobre estos casos, así como aquellos temas relacionados que el profesor crea conveniente plantearles. La exposición, individualizada o en grupo, la presentan los alumnos a través del Buzón de Tareas y/o por videoconferencia. Cada módulo cuenta con su propio espacio en el Campus Virtual, que permite compartir documentación e imágenes, y mantener debates por videoconferencia en tiempo real. Asistencia presencial obligatoria: 0%

Clase magistral y fundamentos teóricos.

Explicación técnica para la resolución de casos.

Tutoría.

Trabajo personal y en equipo: El alumno realizará y presentará dos trabajos individuales y otro en grupo, que muestren la aplicación de los métodos y técnicas desarrollados a través de los módulos, por los medios descritos anteriormente.

Trabajos individuales y en grupo del estudiante.

Puesta en común de resultados y procedimientos.

Evaluación.

Actividades formativas modalidad presencial:

Actividades formativas	Horas	Porcentaje de presencialidad de la AF
Docencia teórico-práctica	75	50%
Trabajo personal y en equipo	50	0%

Actividades formativas modalidad a distancia:

Actividades formativas	Horas	Porcentaje de presencialidad de la AF
Docencia teórico-práctica	75	50%
Trabajo personal y en equipo	50	0%

3. Sistemas de evaluación

3.1. Sistemas de calificaciones

El sistema de calificaciones finales se expresará numéricamente del siguiente modo:

- 0 - 4,9 Suspenso (SS)
- 5,0 - 6,9 Aprobado (AP)
- 7,0 - 8,9 Notable (NT)
- 9,0 - 10 Sobresaliente (SB)

La mención de "Matrícula de Honor" podrá ser otorgada a alumnos que hayan obtenido una calificación igual o superior a 9,0.

3.2. Criterios de evaluación

La evaluación contemplará todos los aspectos integrados en la docencia, siendo una evaluación integral de toda la actividad del alumno, y garantizando un criterio de seriedad y rigor académico. Habrá una prueba objetiva final en todas las asignaturas (que puntuará al menos un 40 % de la nota global) y se puntuarán también las actividades prácticas, los trabajos entregados, la participación en clase, exposiciones, etc.

FORMA DE EVALUACIÓN PREVISTA EN LA MODALIDAD PRESENCIAL:

Convocatoria Ordinaria:

3.1.1. Participación	10%
3.1.2. Prácticas, proyectos o trabajo de asignatura	40%
3.1.3. Prueba objetiva final	50%

Restricciones y explicación de la ponderación.

Para poder hacer media con las ponderaciones anteriores es necesario obtener al menos una calificación de 5 en la prueba objetiva final.

FORMA DE EVALUACIÓN PREVISTA EN LA MODALIDAD A DISTANCIA:

Convocatoria Ordinaria:

3.2.1.Participación en las discusiones planteadas en los foros	10%
3.2.2.Trabajos individuales o en grupo	40%
3.2.3.Prueba objetiva final.	50%

Restricciones y explicación de la ponderación.

Para poder hacer media con las ponderaciones anteriores es necesario obtener al menos una calificación de 5 en la prueba objetiva final. Si la prueba objetiva final es un examen, será presencial; y si es un trabajo que deba ser defendido ante tribunal o ante el profesor, la defensa será presencial o por videoconferencia.

Convocatoria Extraordinaria:

Para poder hacer media con las ponderaciones anteriores es necesario obtener al menos una calificación de 5 en la prueba objetiva final. Si la prueba objetiva final es un examen, será presencial (siempre que las circunstancias lo permitan); y si es un trabajo que deba ser defendido ante tribunal o ante el profesor, la defensa será presencial o por videoconferencia.

La calificación final de la convocatoria extraordinaria se obtiene como suma ponderada entre la nota de la prueba objetiva final (60%), siempre que su nota sea igual o superior a 5, y las calificaciones obtenidas en los trabajos escritos presentados en la convocatoria ordinaria (40%). Queda a criterio del profesor solicitar y evaluar de nuevo las prácticas o trabajos escritos, si éstos no han sido entregados en fecha, no han sido aprobados o se desea mejorar la nota obtenida en convocatoria ordinaria.

4.- BIBLIOGRAFÍA

- Ackoff, Russell L. (2005). Un concepto de planeación de empresas. México: Limusa.
- Ballbé, Manuel (1985). Orden público y militarismo en la España constitucional: (1812-1983). Madrid: Alianza.
- Ballesteros Martín, M. A. (et al.) (2011). Ensayos sobre la cultura de defensa y la paz en la España actual. Córdoba: Universidad de Córdoba; Madrid: Ministerio de Defensa.
- Belbin, R. M. (2010). Management Teams: Why They Succeed or Fail. Nueva York: Routledge Taylor & Francis.
- Belbin, R. M. (2010). Team Roles at Work. Nueva York: Routledge Taylor & Francis.
- Blake, R.; Mouton, J. (1964). The managerial Grid. Houston: Gulf Publishing company.
- Blanchard, Ken; Johnson, Spencer (1984). The one Minute Manager. Nueva York: Berkley Book.
- Bryson, J.M. (1988). Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations. San Francisco (California): Ed. Jossey-Bass.
- Bueno Campos, Eduardo; Cruz Roche, Ignacio; Durán Herrera, Juan José (1992). Economía de la Empresa. Análisis de las decisiones empresariales. Madrid: Pirámide.
- Carroll, A. (1993). Business and Society: Ethics and Stakeholder Management. Cincinnati: Southwestern Publishing.
- Cartilla del Guardia Civil (1987). Madrid: Secretaría General Técnica del Ministerio del Interior.
- Chiavenato, Idalberto (1992). Administración de Recursos Humanos. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, Idalberto (2007). Introducción a la Teoría General de la Administración. México: Mc Graw-Hill.

- Claver Cortés, Enrique (et al.) (2000). Conceptos aplicados de dirección de recursos humanos: guía práctica de desarrollo profesional. Madrid: Civitas.
- Código de la Policía Nacional (2022). Madrid: Boletín Oficial del Estado.
- Dalziel, Murray M.(et al.) (1996). Las Competencias: clave para una gestión integrada de los Recursos Humanos. Bilbao: Ediciones Deusto.
- Delgado, María Isabel (et al.) (2006). Gestión de recursos humanos: Del análisis teórico a la solución práctica. Madrid: Pearson Alhambra.
- Díaz Fernández, Antonio M. (2006): Los servicios de inteligencia españoles: desde la Guerra Civil hasta el 11-M: historia de una transición. Madrid: Alianza Editorial.
- Drucker, P. (1980). Managing in turbulent times. Nueva York: Harper & Row.
- Fernández Villacañas, Manuel Antonio (2002). Principios de Administración: Organización y Dirección. San Javier (Murcia), Academia General del Aire.
- Fontrodona Felip, Joan; Guillén Parra, Manuel; Rodríguez Sedano, Alfredo (1998). La ética que necesita la empresa. Madrid: Unión Editorial.
- García-Guiu López, Carlos (et al.) (2013). Líderes al servicio de la sociedad: liderazgo en entornos internacionales. Granada: Universidad de Granada.
- Goleman, Daniel (2013). Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional. Barcelona: Ediciones B.
- Hellriegel, D. (et al.) (2009). Comportamiento organizacional. México: Cengage Learning Editores.
- Hitt, M.A. (et al.) (2017). Strategic Management: Competitiveness & Globalization. Concepts and Cases. Boston: Cengage Learning.
- Hollander, E.P. (1978). Leadership Dynamics: A Practical Guide to Effective Relationship. Nueva York: Free Press.
- Janowitz, Morris (1990). El soldado profesional. Madrid: Ministerio de Defensa, Secretaría General Técnica.
- Jar Couselo, Gonzalo (2000). Modelos comparados de policía. Madrid: Servicio de Publicaciones del Ministerio del Interior.
- Jordán Enamorado, Javier (et al.) (2008). Seguridad y defensa hoy: construyendo el futuro. Madrid: Plaza y Valdés.
- Kast, P.; Rosenzweig, J.E. (1993). Administración en las organizaciones: enfoque de sistemas y de contingencias. México: McGraw Hill.
- Koontz, H.; O'Donnell, C. (1985). Administración. México: McGraw Hill.
- Kotter, J. (1990). El factor del liderazgo. Madrid: Díaz de Santos.
- Lattman, Ch.; García Echevarría, S. (1992). Management de los RR.HH. en la Empresa. Madrid: Díaz de Santos.
- McGregor, D. (1960). The human side of enterprise. Nueva York: McGraw-Hill.
- Menguzzato, M.; Renau, J.J. (1991). La Dirección Estratégica de la Empresa. Un enfoque innovador de Management. Barcelona: Ariel.
- Mintzberg, H. (2008). El Poder en la Organización. Barcelona: Ariel.
- Mintzberg, H. (2012). La Estructuración de las Organizaciones. Barcelona: Ariel.
- Morales Villanueva, Antonio (1988). Administración policial española: Cuerpo Nacional de Policía, Guardia Civil, policías autónomas, policías locales. Madrid: San Martín.
- Ordenanzas de S. M. para el régimen, disciplina, subordinación y servicio de sus ejércitos [...] (1850-1852). Madrid: imprenta de los señores Andrés y Díaz.
- Payá Santos, Claudio (et al.) (2017). Inteligencia aplicada a la seguridad del siglo XXI. Madrid: Universidad Nebrija, Cátedra Nebrija Santander en Análisis y Resolución de Conflictos: E-Praxis: Instituto Superior para la Defensa "General Juan Pablo Duarte y Díez".
- Peters, T.J.; Waterman, R.H. Jr. (1982): In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies. Nueva York: Harper and Row.

- Puchol, L. (1993). Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Madrid: ESIC.
- Reales ordenanzas para las Fuerzas Armadas (1979). Madrid: Servicio Geográfico del Ejército.
- Reales ordenanzas de la Armada (1984). Madrid: Boletín Oficial del Estado.
- Reales ordenanzas del Ejército del Aire (1984). Madrid: Lamruja.
- Reales ordenanzas para las Fuerzas Armadas (2009). Madrid: Ministerio de Defensa, Secretaría General Técnica.
- Requena y Díez de Revenga, Miguel (et al.) (2010). Luces y sombras de la seguridad internacional en los albores del siglo XXI. Madrid: UNED, Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.
- Robbins, S.; Judge, T.A. (2009). Comportamiento Organizacional. Naucalpan de Juárez (México), Pearson Prentice Hall.
- Siliceo, A.; Casares, D.; González, J.L. (1999). Liderazgo, valores y cultura organizacional: Hacia una organización competitiva. México: Mc Graw–Hill.
- Tzu, Sun. El arte de la guerra (2016). Madrid: Edaf.
- Ulrich, D. (1996). Human Resource Champions. Boston: Harvard Business School Press.
- Ulrich, D.; Zenger, J.; Smallwood, N. (2000). Liderazgo basado en resultados. Barcelona: European Institute for Leadership - Gestión.
- Ulrich, D.; Borckbank, W. (2005). The HR value proposition. Boston: Harvard Business School.
- Vigón, Jorge (2016). Estampa de capitanes: el espíritu militar español. Madrid: Secretaría General Técnica Ministerio de Defensa.
- Yarce, J. (2006). El poder de los valores en las organizaciones. México: Ediciones Ruz e Instituto Iberoamericano de Liderazgo.
- Zenger, J.H.; Folkman, J. (2009): The Extraordinary Leader: Turning Good Managers into Great Leaders. Nueva York: McGraw Hill Education.

5. DATOS DEL PROFESOR

Nombre y Apellidos	Alberto Rico Sánchez
Departamento	Seguridad y Defensa
Titulación académica	Doctor Acreditado
Correo electrónico	aricos@nebrija.es
Localización	Facultad de Derecho y de Relaciones Internacionales
Tutoría	Se pueden realizar tanto en modalidad online, así como presencial, previa petición de hora y fecha por e-mail