



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: Semipresencial, Presencial y a distancia

Créditos: 5

Semestre: 1º

Profesor titular: Dr. Antonio Nicolás Marchal

Equipo Docente:

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.

2. 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.

2.1. Requisitos previos

Ninguno.

2.2. 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 intergrupal y gestión de conflictos en los equipos de trabajo

Conflicto intergrupal 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

3. Sistemas de evaluación

Criterio General para toda la titulación:

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.

3.1.- 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%

3.1.4.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.

3.2.- FORMA DE EVALUACIÓN PREVISTA EN LA MODALIDAD A DISTANCIA Y SEMIPRESENCIAL:

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%

3.2.4.Restricciones y explicación de la ponderación.

Para poder hacer media con las ponderaciones anteriores es necesario obtener al menos una calificación de 6 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.

3.2.5.- Convocatoria Extraordinaria:

La calificación final de la convocatoria extraordinaria se obtiene como suma ponderada entre la nota del Trabajo Fin de Máster (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.- Actividades formativas con su contenido en ECTS, su metodología de enseñanza y aprendizaje, y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante:

4.1.- Actividades formativas modalidad presencial:

4.1.1.- 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.

(3 ECTS/ 75 horas/ Presencialidad: 100%).

4.1.2.- 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.

(2 ECTS/ 50 horas/ Presencialidad: 0%).

4.2.- Actividades formativas modalidad semipresencial y a distancia:

4.2.1.- 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.

(3 ECTS/ 75 horas/ Presencialidad: 50%).

4.2.2.- 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.

(2 ECTS/ 50 horas/ Presencialidad: 0%).

5. BIBLIOGRAFÍA

ACKOFF, R.L., Un concepto de planeación de empresas, Ed. Limusa S.A., México DF 2005.

AYESTARÁN, S. & ARITZETA, A., Aplicabilidad de la teoría de los roles de equipo de Belbin un estudio longitudinal comparativo con equipos de trabajo, Revista de psicología general y aplicada (Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología), Vol. 56, N° 1, 2003.

BELBIN, R.M., Management Teams: Why They Succeed or Fail 3rd Ed., Routledge Taylor & Francis, New York 2010.

BELBIN, R.M., Team Roles at Work 2nd Ed., Routledge Taylor & Francis, New York 2010.

BENIS, W., Líderes auténticos, Revista de liderazgo, la gestión y la toma de decisiones. N° 38, 2006.

BLAKE, R. & MOUTON, J., The managerial Grid. Gulf Publishing company, Houston 1964.

BLANCHARD, K. & JOHNSON, S., The one Minute Manager, Berkley Book, New York 1984.

BRYSON, J.M., Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations, Ed. Jossey-Bass, San Francisco CA 1988.

BUENO, E., CRUZ I. & DURAN, J.J., Economía de la Empresa. Análisis de las decisiones empresariales, Ed. Pirámide S.A., Madrid 2002.

CARROLL, A., Business and Society: Ethics and Stakeholder Management, Southwestern Publishing, Cincinnati 1993.

CHIAVENATO, I., Administración de Recursos Humanos, McGraw-Hill Interamericana, México DF 1993.

CHIAVENATO, I., Introducción a la Teoría General de la Administración 7ª Ed., Mc Graw-Hill Interamericana, México DF 2007.

CLAVER, E., GASCO, J.L. & LLOPIS, J., Conceptos aplicados de dirección de RR.HH. Guía práctica de desarrollo profesional, Editorial Civitas, Pamplona 2000.

- CUBEIRO, J.C., Claves de atracción y fidelización del talento, Revista de liderazgo, la gestión y la toma de decisiones Nº 42, 2007.
- DALZIEL, M.M., CUBEIRO, J.C. & FERNÁNDEZ, G., Las Competencias: clave para una gestión integrada de los Recursos Humanos, Bilbao. Ediciones Deusto, Bilbao 1996.
- DELGADO, M.I.; GÓMEZ, L.; ROMERO, A.M. & VÁZQUEZ, E., Gestión de recursos humanos: Del análisis teórico a la solución práctica, Pearson Alhambra, Madrid 2006.
- DRUCKER, P., Managing in turbulent times, Harper & Row, New York 1980.
- FERNÁNDEZ-VILLACAÑAS, M.A., Principios de Administración: Organización y Dirección, Academia General del Aire - Ministerio de Defensa de España, San Javier 2002.
- FERNÁNDEZ-VILLACAÑAS, M.A., Development of a Methodology and an Optimization Model for the Performance Evaluation of the Employees in the Public Economic Management and Procurement Systems: The Case Study of the Spanish Air Force, Journal on Advances in Theoretical and Applied Informatics Vol 5 Num, 1, Dec 2019.
- FONTRODONA, J., GUILLEN, M. & RODRÍGUEZ, A., La ética que necesita la empresa, Unión Editorial S.A, Madrid 1998.
- GARCÍA-GUIU, C. & EXTREMERA, N., Liderazgo e Inteligencia emocional: aplicaciones psicossociológicas en Seguridad y Defensa, Revista Armas y Cuerpos Nº 143, Zaragoza 2020.
- GOLEMAN, D., Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional, Ediciones B, S.A., Barcelona 2013.
- GOSLIN, J. & MINTZBERG H., The five minds of a Manager, Harvard Business Review. November 2003.
- HELLRIEGEL, D. & SLOCUM, J.W. Jr., Comportamiento organizacional 12ª Ed., Cengage Learning Editores, México DF 2009.
- HERSEY P., BLANCHARD K.H. & NATEMEYER W.E., Situational Leadership, Perception, and The Impact of Power, Group & Organization Studies, 1979.
- HITT, M.A., DUANE, R. & HOSKISSON, R.E., Strategic Management: Competitiveness & Globalization. Concepts and Cases 12th Ed., Cengage Learning, Boston 2017.
- HOLLANDER, E.P., Leadership Dynamics: A Practical Guide to Effective Relationship, Free Press, New York 1978.
- KAST, P. & ROSENZWEIG, J.E., Administración en las organizaciones: enfoque de sistemas y de contingencias, McGraw Hill, México DF 1993.
- KOONTZ, H. & O'DONNELL, C., Administración, McGraw Hill, México DF 1985.
- KOTTER, J., El factor del liderazgo, Díaz de Santos, Madrid 1990.
- LATTMAN, CH & GARCÍA ECHEVARRIA, S., Management de los RR.HH. en la Empresa, Ed. Díaz de Santos, Madrid 1992.
- LAURSEN, K. & FOSS, N., New Human Resource Management practices, complementarities and the impact on innovation performance, Cambridge Journal of Economics Nº 244, 2003.
- MCGREGOR, D., The human side of enterprise, McGraw-Hill, New York 1960.
- MELIAN, S. & VERANO, D., Estilos de Dirección de RRHH dentro de la Empresa: una cuestión de intensidad en la DRRHH, Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa Nº 36, 2008.
- MENGUZZATO, M. & RENU, J.J., La Dirección Estratégica de la Empresa. Un enfoque innovador de Management, Ariel Economía, Barcelona 1991.
- MINTZBERG, H., La Estructuración de las Organizaciones, Ed. Ariel, Barcelona 2012.
- MINTZBERG, H., El Poder en la Organización, Ariel Economía, Barcelona 2008.

PETERS, T.J. & WATERMAN, R.H. Jr., In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies, Harper and Row, New York 1982.

PEÑA, I. & HERNÁNDEZ, F., La Integración de la Dirección de Recursos Humanos en el proceso de formulación de la estrategia como determinante de los resultados, *Universia Business Review - Actualidad Económica*, 2007.

PUCHOL, L., Dirección y Gestión de Recursos Humanos, ESIC, Madrid 1993.

ROBBINS, S. & JUDGE T.A., Comportamiento Organizacional 13ª Ed., Pearson Prentice Hall, Naucalpan de Juárez 2009.

RODRÍGUEZ, C. & SANJOAQUÍN, E., Razón y emoción en el liderazgo empresarial, *Aprende RH: la revista de los recursos humanos y del e-learning* N° 34, 2012.

RUIZ, A., Innovar en retención del talento con marketing interno, *Revista de liderazgo, la gestión y la toma de decisiones* N° 38, 2006.

SANCHÍS, J.R & CAMPOS, V., Las prácticas de RR. HH. de alto rendimiento y su relación con el comportamiento estratégico y organizativo de la empresa, *Revista de liderazgo, la gestión y la toma de decisiones* N° 40, 2010.

SILICEO, A., CASARES, D. & GONZÁLEZ, J.L., Liderazgo, valores y cultura organizacional: Hacia una organización competitiva, Mc Graw–Hill Interamericana, México DF 1999.

ULRICH, D., Human Resource Champions, Harvard Business School Press, Boston 1996.

ULRICH, D., ZENGER J. & SMALLWOOD N., Liderazgo basado en resultados, European Institute for Leadership - Gestión, Barcelona 2000.

ULRICH, D. & BROCKBANK, W., The HR value proposition, Harvard Business School Press, Boston 2005.

YARCE, J., El poder de los valores en las organizaciones, Ediciones Ruz e Instituto Iberoamericano de Liderazgo, México DF 2006.

ZENGER, J.H. & FOLKMAN, J., The Extraordinary Leader: Turning Good Managers into Great Leaders 2nd Ed., McGraw Hill Education, New York 2009.

6. DATOS DEL PROFESOR

Nombre y Apellidos	Antonio Nicolás Marchal
Departamento	Derecho
Titulación académica	Doctor Acreditado
Correo electrónico	amarchale@nebrija.es
Localización	Facultad de Ciencias Sociales
Tutoría	Se pueden realizar tanto en modalidad online, así como presencial, previa petición de hora y fecha por e-mail