

Denominación de la MATERIA:	Créditos ECTS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Materia 2.1: Gestión del Compromiso 	3 ECTS (75 horas)
Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios:	
Los contenidos que componen esta materia se imparten a lo largo del segundo trimestre de la titulación.	
Competencias básicas:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ CB1. Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación. ▪ CB2. Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio. ▪ CB3. Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios. ▪ CB4. Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones -y los conocimientos y razones últimas que las sustentan- a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades. ▪ CB5. Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo. 	
Competencias generales:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ CG4. Diseñar y ejecutar estrategias de fidelización y compromiso de las personas en las organizaciones. ▪ CG8. Adquirir las habilidades y competencias necesarias para el diseño y puesta en marcha de proyectos innovadores en torno a la gestión del talento de las personas y las organizaciones. 	
Competencias transversales:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ CTR1. Trabajo en equipo: Colaborar con otros en trabajos dirigidos a la consecución de objetivos comunes, planificando coordinadamente las acciones, intercambiando informaciones, asumiendo responsabilidades y afrontando los conflictos y problemas que se presentan. ▪ CTR2. Comunicación efectiva: Utilizar, transmitir y/o generar información a partir de la obtención, el contraste y tratamiento de la existente en diversas fuentes, generando documentación, formas de hacer y relaciones fluidas y efectivas en el contexto de los trabajos a realizar. ▪ CTR3. Visión global y contextual: Analizar el contexto socioeconómico y cultural para poder interpretar y comprender su impacto y adaptarse al mismo desde una comprensión global. ▪ CTR4. Aprender a aprender: Aplicar conocimientos y estrategias adquiridas previamente para generar nuevos aprendizajes, reflexionando sobre los procedimientos y contextos más adecuados para adquirir y desarrollar conocimiento en todas aquellas situaciones que se presenten y transferirlos a otras nuevas. ▪ CTR6. Pensamiento crítico. Desarrollar la capacidad de resolver problemas y tomar decisiones desde una visión crítica, constructiva y soportada por elementos éticos ante situaciones complejas con el fin de generar soluciones. ▪ CTR7. Creatividad e innovación: Desarrollar y emplear la curiosidad y el conocimiento existente para generar nuevas ideas, productos y procesos. 	
Competencias específicas:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ CE2.1.1. Conocer los aspectos claves de la gestión del compromiso en las organizaciones y su impacto en la gestión de las personas. 	
Resultados aprendizaje:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ RA2.1.1. El estudiante conoce los aspectos claves de la gestión del compromiso en las organizaciones y su impacto en la gestión de las personas. 	
Requisitos previos:	
No se han establecido requisitos previos.	

Breve resumen de los contenidos:

- Marco conceptual de la gestión del compromiso.
- Aspectos claves de la gestión del compromiso. Las fuentes del compromiso:
 - Componente afectivo.
 - Compromiso de continuación.
 - Compromiso normativo.
- Principios guía de la gestión por compromisos y sus implicaciones en el desempeño de las personas. Los ejes y motores del compromiso.
- Liderazgo y compromiso de las personas.
- Generación de un proyecto compartido en la organización.
- Diseño e implementación de proyectos de gestión del compromiso.

Actividades formativas:

Las acciones formativas planificadas para este módulo son las siguientes:

- Trabajos grupales en el aula orientados a la resolución de problemas. (1ECTS)
- Desarrollo, redacción y presentación de trabajos individuales y/o grupales. (0,5 ECTS)
- Talleres orientados a la adquisición de las competencias. (0,5 ECTS)
- Prácticas en el ordenador y aplicaciones de las TICs. (1ECTS)

Sistema de evaluación:

Todas las materias se evaluarán mediante el sistema de evaluación continua a través de la cual se proporciona una información constante, tanto al profesorado como al alumnado del proceso de aprendizaje a lo largo del periodo académico.

Las acciones formativas dirigidas a la adquisición de competencias prácticas de las materias se evaluarán a través de la realización de diferentes actividades (trabajos en grupo, casos, problemáticas reales, etc.) correspondiendo como máximo al 80% de la nota final.

Las actividades formativas de presentación de conocimientos y estudio individual se podrán evaluar con pruebas orales y/o escritas que corresponden como mínimo al 20% de la nota final.

Los detalles de evaluación y calificación se harán explícitos en la planificación docente anual de las materias en función de los docentes responsables y de los conocimientos de cada módulo / curso.

Bibliografía:

- Bayona, C., Goñi, S., Madorrán, C., (2000), "Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los RRHH", <http://www.upna.es>.
- Gallardo Gallardo, E., (2008), Evolución en el estudio y medida del compromiso organizativo: problemáticas y soluciones
- Meyer, J., Allen, N., (1990): "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational&Organizational Psychology, 63(1), 1-18.
- Meyer, J., Allen, N. (1984): "Testing the "Side-Bet Theory" of Organizational Commitment: some metodological considerations". Journal of Applied Psychology. Vol. 69, Nº 3, 372-378.
- Meyer, J., Allen, N. (1991): "A three-component conceptualization of Organizational Commitment". Human Resource Management Review, Vol.1, Nº 1, pp. 61-89.
- Meyer, J., Allen, N. (1997): Commitment in the Workplace. Theory, research and application. Sage Publications, Inc.Thousand Oaks, California.
- Simo, P., Fernandez, V., Enache, M., (2010), Estudio de la relación entre el compromiso organizativo y la intención de abandonar la organización: Modelo de dos componentes de compromiso de continuidad, Cuadernos de Gestión, Vol. 10. Nº 2, 15-28.
- Simo, P., (2008), Estado del arte del constructo compromiso organizativo: modelo de 3 componentes, Working Papers.