**TEMARIO EXAMEN DE GRADO AREA PERSONAS**

**JULIO 2021**

1. **COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL (profesores Rodewalk, Robles y Liberman).**

**Objetivo General**

El alumno debe conocer y ser capaz de aplicar los principales conceptos que inciden en el comportamiento en el trabajo de las personas/grupos y su impacto en la eficacia de la organización.

**Contenido**

1. CONCEPTOS DE MOTIVACIÓN

* Definición y primeras teorías de la motivación
* Teorías contemporáneas

1. MOTIVACIÓN: DE LOS CONCEPTOS A LAS APLICACIONES

* Diseño del trabajo
* Involucramiento de los empleados
* Las recompensas de los empleados

1. LAS EMOCIONES Y LOS ESTADOS DE ÁNIMO

* Definiciones
* Trabajo emocional
* Teoría de los eventos afectivos
* Inteligencia emocional
* Aplicaciones de las emociones y los estados de ánimo al CO

1. FUNDAMENTOS DEL COMPORTAMIENTO DE LOS GRUPOS

* Definiciones y clasificación de los grupos
* Etapas del desarrollo de los grupos
* Propiedades del grupo
* Toma de decisiones en grupo

1. LOS EQUIPOS DE TRABAJO

* Diferencias entre grupo y equipo de trabajo
* Tipos de equipos

1. COMUNICACIÓN

* Funciones, proceso y dirección
* Comunicación interpersonal y organizacional
* Elección del canal de comunicación
* Barreras a la comunicación eficaz

1. ENFOQUES BÁSICOS DE LIDERAZGO

* Definición
* Teorías basadas en los rasgos
* Teorías basadas en el comportamiento
* Teorías basadas en la contingencia

1. TEORÍAS CONTEMPORÁNEAS DEL LIDERAZGO

* Enfoques de inspiración al liderazgo
* Liderazgo auténtico: la ética y la confianza
* Descubrimiento y creación de líderes eficaces

1. PODER Y POLÍTICA

* Comparación de liderazgo y poder

1. CONFLICTO Y NEGOCIACIÓN

* Definición y transiciones del concepto
* Proceso y estilos de manejo del conflicto
* Negociación

-Estrategias

-Proceso de negociación

-Terceras partes en la negociación

11. FUNDAMENTOS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

* Elementos que la describen
* Diseños organizacionales comunes
* Nuevas opciones de diseño
* ¿Por qué difieren las estructuras?

1. CULTURA ORGANIZACIONAL

* ¿Qué es?
* Funciones, qué hacen y cuándo pueden ser un obstáculo
* Crear y sostener una cultura

1. CAMBIO ORGANIZACIONAL

* Resistencia al cambio
* Enfoques para administrar el cambio organizacional

**ADMINISTRACIÓN DE PERSONAS (Profesores Mehech y Manzano).**

**Objetivo General**

El alumno debe conocer y aplicar los conceptos relacionados con cada uno de los sistemas de administración de los recursos humanos, el impacto que cada uno de ellos causa sobre los demás y especialmente, el rol fundamental que las políticas y estrategias en la gestión de las personas tienen con el logro de la estrategia organizacional.

**Contenido**

1. LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN PERSPECTIVA

* ¿Por qué estudiar administración de recursos humanos?
* Retos competitivos
* La asociación de los gerentes de línea y los departamentos de recursos humanos

1. ESTRATEGIA Y PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

* Planeación estratégica y recursos humanos
* Misión, visión y valores
* Análisis del ambiente
* Análisis interno
* Formulación e implementación de la estrategia
* Evaluación y valorización

1. RECLUTAMIENTO

* Reclutamiento externo e interno

1. SELECCIÓN DE PERSONAL

* Correspondencia entre personas y puestos
* Fuentes de información acerca de los postulantes
* Pruebas de empleo
* La entrevista de empleo
* La decisión de selección

1. CAPACITACIÓN

* Evaluación de necesidades
* Diseño de programas de capacitación
* Implementación de programas de capacitación
* Evaluación de la capacitación

1. GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

* Desarrollo de un programa de evaluación de desempeño efectivo
* Métodos de evaluación de desempeño
* Entrevistas de evaluación

1. GESTIÓN DE REMUNERACIONES

* Planificación estratégica de la remuneración
* La mezcla salarial
* Sistemas de valuación de puestos
* Estructura de las remuneraciones

1. GESTIÓN DE INCENTIVOS

* Razones estratégicas para los planes de incentivos
* Establecimiento de medidas de desempeño
* Administración de los planes de incentivos
* Incentivos individuales
* Incentivos para profesionales y ejecutivos
* Incentivos grupales
* Incentivos empresariales

1. GESTIÓN DEL TALENTO Y CARRERA

* Administración de la carrera profesional
* Desarrollo de una reserva de talento diversa

**Comportamiento Organizacional (Profesores Sánchez, Nagel y Rodríguez)**

1. **Teoría de agencia**
   1. Modelo Agente-Principal y pay-for-performance.
   2. ¿Qué tan fuerte deben ser los incentivos? Determinando parte variable y fija de un esquema salarial

Lectura: Dohmen, Thomas, and Armin Falk. "Performance pay and multidimensional sorting: Productivity, preferences, and gender." *American Economic Review* 101, no. 2 (2011): 556-90.

1. **Beneficios no pecuniarios**

Lectura: Rajan, Raghuram G., and Julie Wulf. "Are perks purely managerial excess?." *Journal of Financial Economics* 79, no. 1 (2006): 1-33.

1. **Tópicos en economía del comportamiento**
   1. Reciprocidad/Egoísmo
   2. Contratos incompletos
   3. Interacciones principal-agente de largo plazo

Lectura: Brown, Martin, Armin Falk, and Ernst Fehr. "Relational contracts and the nature of market interactions." *Econometrica* 72, no. 3 (2004): 747-780.

**ADMINISTRACIÓN DE PERSONAS (TEMARIO HABERMACHER, ICARÁN, MACERA, RIQUELME y SANCHEZ)**

Objetivo General

El alumno debe conocer y aplicar los conceptos relacionados con cada uno de los sistemas de administración de los recursos humanos, el impacto que cada uno de ellos causa sobre los demás y especialmente, el rol fundamental que las políticas y estrategias en la gestión de las personas tienen con el logro de la estrategia organizacional.

Contenido

LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN PERSPECTIVA

• ¿Por qué estudiar administración de recursos humanos?

• ¿Cómo se relaciona la productividad de la empresa con la gestión de recursos

humanos?

ESTRATEGIA Y PLANEACIÓN ESTRATEGICA DE RECURSOS HUMANOS

• Pasos fundamentales en la formación de una estrategia

• Relación entre la estrategia y la ventaja competitiva de la firma

• ¿Porqué es importante conocer la estrategia de la firma para la gestión de

recursos humanos?

DESCRIPCION DE PUESTOS (JOB DESCRIPTION)

• Definición de competencias: ¿Por qué no toda habilidad es una competencia?

• Tipos de competencias

• Gestión por competencias

• Pasos para crear una descripción de cargos

• Relación del diseño de puestos con otras políticas de recursos humanos.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

• Contratación como un problema de asimetría de información y “matching”.

• Diferencia entre reclutamiento y selección

• Estrategia y cultura organizacional como directrices del reclutamiento y la

selección

• Como construir un curriculum

• Ejemplos de otras políticas de reclutamiento (autoselección, referencias, etc.)

• Políticas de selección: tipos de entrevistas de trabajo y sesgos cognitivos

• Tipos de preguntas en entrevistas

INCENTIVOS MONETARIOS

• Pirámide de Maslow y la motivación humana

• Incentivos no monetarios

• Teoría de agencia: incentivos desalineados entre empleado y empleador o moral

hazard

• Tradeoff entre riesgo e incentivos

• Tres pasos básicos para estructurar la compensación: outcomes, base y variable.

• Poder del incentivo: ¿que tan grande tiene que ser la parte variable? Factores

que determinan el poder óptimo

• Comparaciones sociales y compensaciones

• Función de producción de la tarea y compensaciones

• Incentivos perversos