



UNIVERSIDAD DE ANTOFAGASTA
 FACULTAD DE INGENIERIA
 DEPARTAMENTO DE INGENIERIA COMERCIAL
 CARRERA INGENIERÍA COMERCIAL EN NEGOCIOS
 MINEROS

PROGRAMA DE ASIGNATURA

ANTECEDENTES GENERALES

1.1. NOMBRE DE LA ASIGNATURA	DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS
1.2. CÓDIGO DE LA ASIGNATURA	ICIC 51
1.3. CARRERA	INGENIERIA COMERCIAL EN NEGOCIOS MINEROS
1.4. CURSO/SEMESTRE/NIVEL	QUINTO SEMESTRE/ 5TO NIVEL
1.5. COORDINADOR RESPONSABLE	
1.6. EQUIPO DOCENTE	MARÍA ANGÉLICA MUÑOZ FLORES
1.7. ÁREA DE LA ASIGNATURA	FORMACION PROFESIONAL
1.8. RÉGIMEN DE ESTUDIO	SEMESTRAL
1.9. CARACTERÍSTICAS DE HRS.	04 HORAS TEORICO PRACTICAS
1.10. ASIGNATURAS PREVIAS	ICIC 41 RECURSOS HUMANOS
1.11. REQUISITO PARA	ICIC 71 NEGOCIACION INDUSTRIAL Y MINERA
1.12. FECHA DE INICIO	
1.13. FECHA DE TÉRMINO	

DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA

La dirección de RRHH debe tener un manejo efectivo en aspectos como la administración salarial, las políticas salariales, la planificación del RRHH dado que éstos influyen de manera significativa en los resultados de la Empresa.

1. OBJETIVO GENERAL

El alumno al final del curso deberá ser capaz de conocer, comprender y aplicar los elementos relacionados a la administración salarial, los planes de beneficios sociales, los planes de desarrollo y capacitación de personal y una óptima planificación de personal que permitan mantener sistemas de auditorías que reporten oportunamente deficiencias en el desempeño del Recurso Humano de la Empresa.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Conocer, Comprender y Aplicar:

1. Los sistemas de Administración de Salarios y Políticas Salariales
2. Los Sistemas de Beneficios Sociales
3. Los distintos tipos de Capacitación y el Desarrollo del Recurso Humano ajustado a la Legislación chilena
4. Una adecuada planificación de Recurso Humano en la Empresa
5. Los Modelos de Auditoria

UNIDADES DE APRENDIZAJE

Unidad I: Administración de Remuneraciones.

1. Remuneración según el código del trabajo.
2. Sistema de Compensaciones y Remuneraciones.
3. Método de Evaluación de Cargos por Puntos.
4. Política de Compensaciones y Salarial

Unidad II: Planes de Beneficios Sociales

- 1.- Qué son los beneficios sociales en la empresa
- 2.- Diseño de un Plan de Beneficios Sociales
- 3.- Implementación y monitoreo de un Plan de Beneficios Sociales

Unidad III: Capacitación y Desarrollo de Personal

1. Concepto de Capacitación sus beneficios y ventajas.
2. Marco Regulatorio de la capacitación en Chile
3. Etapas de un Plan de Capacitación
4. Desarrollo Personal y de Carrera.

Unidad IV: Planificación del Recurso Humano

1. Metas organizacionales y requerimientos de RH.
2. Equilibrio dinámico para suministrar RH.
3. Tercerización de RH
4. Sistema de información y base de datos de RH

Unidad V: Auditoria de Recursos Humanos.

1. Objetivo de una auditoría de RH.
2. Metodología para realizar una Auditoría de RH.

METODOLOGÍA

UNIDADES	ESTRATEGIA DIDÁCTICA / TÉCNICA DIDÁCTICA	PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN
<p>La totalidad de las unidades de la asignatura: I, II, III, IV y V</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exposición del docente ▪ Metodologías activas: <ul style="list-style-type: none"> - Análisis de Casos - Aprendizaje basado en problemas. - Debate <p>Lo anterior incluye actividades sincrónicas (dentro del aula)</p> <p>La metodología general de docencia consistirá en un mix: exposición del docente y actividades metodologías activas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Talleres. ▪ Prueba ▪ Exposiciones.

EXIGENCIAS DE LA ASIGNATURA

La asignatura será aprobada con nota mínima de 4.0 en escala de 1.0 a 7.0 (art 34 y 35).

De acuerdo al Reglamento del Estudiante de Pregrado de la Universidad de Antofagasta, el Profesor podrá exigir asistencia a clases 75% (art 29) de 128 horas.

EVALUACIÓN

Número Evaluación	Tipo Evaluación	Descripción	Ponderación	Fecha aprox.
1	Actividad 1 y 2	Unidad I	ACT1 10% ACT2 5%	Se informará la clase anterior
2	Prueba 1	Unidad I.	25%	22 mayo 2025
3	Actividad 3 y 4	Unidad II y III	ACT 3 10% ACT 4 5%	Se informará la clase anterior
4	Prueba 2	Unidad II y III	25%	26 junio 2025
5	Prueba 3	Unidad IV y V	20%	24 julio 2025

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- *Chiavenato, Idalberto, Administración de Recursos Humanos. 5ª edición, McGraw-Hill Interamericana S.A., Colombia, 2000.*

- *Hill, Charles W.L. y Jones, Gareth R., Administración Estratégica. 8ª edición, McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V., Mexico, 2009.*

- William B. Werther, Jr.Keith Davis, "Administración de Personal y Recursos Humanos", Editorial Mc Graw Hill, 5ta Edición, 2000.