



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

## PROGRAMA DE ASIGNATURA



### ANTECEDENTES GENERALES

<b>1.1. NOMBRE DE LA ASIGNATURA</b>	RECURSOS HUMANOS
<b>1.2. CÓDIGO DE LA ASIGNATURA</b>	ICIC 41
<b>1.3. CARRERA</b>	INGENIERIA COMERCIAL EN NEGOCIOS MINEROS
<b>1.4. CURSO/SEMESTRE/NIVEL</b>	SEGUNDO SEMESTRE
<b>1.5. COORDINADOR RESPONSABLE DOCENTE</b>	MARÍA ANGÉLICA MUÑOZ FLORES MARÍA ANGÉLICA MUÑOZ FLORES
<b>1.6. ÁREA DE LA ASIGNATURA</b>	FORMACION BASICA
<b>1.8. RÉGIMEN DE ESTUDIO</b>	SEMESTRAL
<b>1.9. CARACTERÍSTICAS DE HRS</b>	4 HORAS TEORICO/PRACTICAS
<b>1.10. ASIGNATURAS PREVIAS</b>	ICIC 21 COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL ICIC 31 RELACIONES LABORALES ICIC 51 DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS
<b>1.11. REQUISITO PARA</b>	
<b>1.12. FECHA DE INICIO</b>	
<b>1.14. FECHA DE TÉRMINO</b>	

### DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA

- Conocer conceptos fundamentales del área de recursos humanos.
- Aplicar la caracterización administrativa del trabajo directivo, funcional y operativo.
- Conocer los conceptos fundamentales de la administración de personal para realizar los procesos de procesos de reclutamiento, selección de personal, administración de remuneraciones.
- Conocer el manejo de las teorías de comunicación, motivación, liderazgo.

## OBJETIVOS

---

### 1. OBJETIVOS GENERALES

Al finalizar el curso, el alumno deberá ser capaz de conocer, comprender los conceptos fundamentales de la administración de personal.

### 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Desarrollar las habilidades que le permitan organizar y conducir un proceso sistemático de reclutamiento y selección de recursos humanos
2. Desarrollar la habilidad para organizar una unidad de trabajo diseñando los cargos que permitan el cumplimiento de los objetivos organizacionales a través de la asignación de funciones y responsabilidades del cargo.
3. Desarrollar las habilidades para diseñar procesos sistemáticas y objetivos de evaluación desempeño de cada individuo en el desarrollo de su respectivo cargo.
4. Diseñar una estructura de remuneraciones que cumpla con la condición de ser sistémica, objetiva, transparente, competitiva y motivadora para el personal.
5. El alumno deberá ser capaz de diseñar un sistema de prestaciones sociales no obligatoria para la empresa que satisfagan necesidades sociales de los trabajadores, siendo un complemento de las remuneraciones del personal y constituyan un elemento que afiance la buena relación entre empresa y personal.
6. El alumno deberá elaborar un proyecto sistemático y continuo de entrenamiento del personal con el fin de mejorar la productividad del personal, contribuyendo también a satisfacer las necesidades individuales de desarrollo de las personas.

## UNIDADES DE APRENDIZAJE

---

### 1a. UNIDAD: RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

1. Planeacion de personal y los modelos de planeación.
2. Investigacion externa, segmentación del mercado y las fuentes de reclutamiento del RRHH.
3. Proceso de reclutamiento
4. Reclutamiento internos
5. Reclutamiento externo
6. Reclutamiento mixto.

Lectura recomendada : caps. 5 Chiavenato.

### 2a. UNIDAD: SELECCIÓN DE PERSONAL.

1. Concepto de selección como proceso de comparación.
2. Concepto de selección como proceso de decisión
3. Técnicas de selección
4. Entrevista de selección
5. Prueba de conocimiento o capacidad
6. Procesos de selección, su evaluación y control de resultados.

Lectura recomendada caps. 6 Chiavenato

### 3a. UNIDAD: INTEGRACION O SOCIALIZACION

1. Inducción
2. Tipos de inducción
3. Taller práctico: Levantamiento de Inducción.

Lectura recomendada: Parte IV págs.. 280-290 Chiavenato

### 4a. UNIDAD: DISEÑO, DESCRIPCION Y ANALISIS DE CARGO.

1. Concepto del cargo
2. Concepto del diseño de cargo
3. Modelos de diseño
4. Enriquecimiento del cargo y enfoque motivacional en el diseño del cargo
5. Descripción de cargos
6. Análisis de cargo
7. Métodos de descripción y análisis de cargos

Lectura recomendada: caps. 7 – 8 Chiavenato

### 5a. UNIDAD: EVALUACION DE DESEMPEÑO

1. Que es la Evaluación de Desempeño y sus responsables
2. Objetivo de la evaluación del desempeño

- 
3. Beneficio de la Evaluación de Desempeño
  4. Métodos de Evaluación de Desempeño
  5. Recompensas y castigos
  6. Desvinculación.

Lectura recomendada: caps. 9 Chiavenato

## **METODOLOGÍA**

---

### **1. ESTRATEGIAS DEL APRENDIZAJE**

El programa se realiza a través de clases expositivas, trabajos individuales y grupales, uso de casos, controles de lectura y pruebas de medición de conocimiento.

Es importante señalar que trabajos tales como lecturas, investigación y preparación de informes son importantes y tienen un alto valor en el curso.

### **2. TECNOLOGÍA, AUXILIARES DIDÁCTICOS Y EQUIPOS AUDIOVISUALES**

Equipos: TV, DATA

## **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) y, asistencia a clases 75% (art 29) de 128 horas debe asistir mínimo 96 horas . Artículos del Reglamento del estudiante de pregrado de la Universidad de Antofagasta.

## **EVALUACIÓN**

---

Número Evaluación	Tipo Evaluación	Descripción	Ponderación	Fecha aprox.
1	Actividad 1,2 y 3	Unidad I	ACT 1 CV 5% ACT 2 Caso 5% ACT 3 Juego de Roles 10%	Se informará
2	Prueba 1	Unidad I y II	20 %	07 Octubre 2025
3	Actividad 3 Actividad 4	Unidad III Unidad IV	ACT 4 Caso 10% ACT 5 Debate 10%	Se informará
4	Prueba 2	Unidad III	20%	18 Noviembre 2025
5	Prueba 3	Unidad IV	20%	09 Diciembre 2025

## **BIBLIOGRAFÍA BASICA**

---

Chiavenato, I., "Administración de Recursos Humanos.", McGraw-Hill Latinoamericana S.A., Colombia, 1994.

## **BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA**

---

Robbins, S., "Comportamiento Organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones", 6ta Edición, Prentice – Hall Hispanoamericana S.A., México, 1996.

Hampton, D., "Administración", 2<sup>a</sup> Edición, McGraw-Hill, México, 1989.

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