



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



MODALIDAD PRESENCIAL
SÍLABO POR COMPETENCIAS
CURSO:
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

I. DATOS GENERALES

Línea de Carrera	Gestión del bienestar social y recursos humanos
Semestre Académico	2026-I
Código del Curso	403
Créditos	03
Horas Semanales	Horas. Totales: 05 Teóricas: 01 Practicas: 04
Ciclo	VII
Sección	A
Apellidos y Nombres del Docente	Galindo Bruno, Diana Mireya
Correo Institucional	dgalindo@unjfsc.edu.pe
N° De Celular	927628440

II. SUMILLA Y DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Pertenece al séptimo ciclo de la Carrera profesional de Trabajo Social, área de Formación Profesional Especializada del Trabajador Social, línea de carrera de Gestión de Bienestar Social y Recursos Humanos. Es de condición obligatorio, componente desarrollo, carácter teórico práctico, con 01 hora teórica y 04 prácticas semanales, dividida en cuatro unidades didácticas y 03 créditos.

Su propósito: usa la gerencia de recursos humanos en base a la normatividad laboral, para desarrollar calidad de vida en el trabajo, facilitando la dinámica organizacional sustentada en ética y responsabilidad social.

Contenidos: Administración de recursos humanos, Interacción personas y organización: previsión, organización, mantenimiento (remuneraciones, planes de prestaciones sociales, calidad de vida y relación con personas) y desarrollo de recursos humanos (capacitación del personal). Desarrollo organizacional (características, proceso y Técnicas de intervención) organizaciones de aprendizaje.

La práctica del curso se desarrollará en la modalidad de práctica de campo, en una unidad de servicio social donde identificará la administración de recursos humanos observando la calidad de vida en el trabajo y las prestaciones sociales.

Concluye con la presentación de un plan de prestaciones sociales o informe de calidad de vida en el trabajo.



ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

III. CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDACTICA	NOMBRE DE LA UNIDAD DIDACTICA	SEMANAS
UNIDAD I	Identifica los conceptos y fundamentos clave de la Gestión de Recursos Humanos para su aplicación.	SISTEMA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.	1 - 4
UNIDAD II	Analiza los modelos y la normativa vigente relacionados con la Gestión de Recursos Humanos.	EVOLUCIÓN DE LA NORMATIVIDAD QUE RIGE EN EL SISTEMA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS.	5 - 8
UNIDAD III	Explica la importancia de los planteamientos teóricos metodológicos de la gestión de Recursos Humanos y en relación con Trabajo Social y el desempeño profesional.	ORGANIZACIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO SOCIAL.	9 - 12
UNIDAD IV	Aplica herramientas de monitoreo, salud y seguridad laboral dentro de la estructura de la Gestión de Recursos Humanos.	MONITOREO DE LA PLANIFICACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.	13 - 16

IV. INDICADORES DE CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO.

NÚMERO	INDICADORES DE CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO
1	Identifica la evolución de la gestión de recursos humanos.
2	Reconoce la importancia del talento humano en las organizaciones.
3	Analiza el contexto organizacional y plantea objetivos adecuados.
4	Explica los fundamentos de la gestión de recursos humanos.
5	Aplica conocimientos mediante el análisis de casos prácticos de los regimenes laborales.
6	Analiza cada sistema como parte de la relación laboral entre el trabajador y la empresa.
7	Distingue los componentes esenciales del clima organizacional en el funcionamiento de cualquier entidad.
8	Aplica las herramientas para la implementación de la Gestión de Recursos Humanos en las organizaciones.
9	Reconoce las políticas de recursos humanos del sector público.
10	Describe la estructura para el manejo de la organización de la GRH en una entidad.
11	Distingue los sistemas de gestión administrativa y la relación del trabajo social con la GRH.
12	Fundamenta los aspectos esenciales de la organización de RRHH.
13	Identifica el proceso de documentos y beneficios que tiene los trabajadores en la GRH.
14	Propone objetivos claros de seguridad y salud en el trabajo para alinear a los actores de la organización.
15	Diseña instrumentos de prevención de riesgos y protección de los derechos laborales.
16	Sustenta la planificación de herramientas para la implementación de la GRH en una organización.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

V. DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDÁCTICAS:

CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA I: Identifica los conceptos y fundamentos clave de la Gestión de Recursos Humanos para su aplicación.					
Semana	Contenidos		Actitudinal	Estrategias de la enseñanza	Indicadores de logro de la capacidad
	Conceptual	Procedimental			
1	Contexto histórico y antecedentes de la Gestión de Recursos Humanos.	Analiza la evolución de la Gestión de Recursos Humanos y su avance en el tiempo.	Valora la evolución histórica de la gestión humana y su relevancia en el contexto actual.	Expositiva (Docente/Alumno) Uso de Videos PPT	Identifica la evolución de la gestión de recursos humanos.
2	Importancia estratégica de la Gestión de Recursos Humanos en las organizaciones.	Establece la importancia del talento humano para el impulso de la empresa.	Demuestra una actitud de respeto y reconocimiento hacia el talento humano como motor de la empresa.	Debate dirigido (Discusiones)	Reconoce la importancia del talento humano en las organizaciones.
3	Coaching organizacional: conceptos y valor fundamental.	Determina el impacto del aprendizaje y coaching en la organización.	Asume una postura proactiva y de apertura hacia nuevas herramientas de aprendizaje y desarrollo personal.	Exposiciones Lecturas Textos Manuales	Analiza el contexto organizacional y plantea objetivos adecuados.
4	Evaluación de la Unidad I.	Realiza una evaluación escrita argumentativa sobre los temas tratados en el Módulo I.	Aporta en la evaluación su criterio y juicio respecto a los temas tratados.	Lluvia de ideas En las Sesiones de clases	Explica los fundamentos de la gestión de recursos humanos.
EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS			EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO
- Estudios de problemas - Cuestionarios			- Trabajos individuales y/o grupales - Soluciones a tareas y ejercicios propuestos		Comportamiento en clase.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA II: Analiza los modelos y la normativa vigente relacionados con la Gestión de Recursos Humanos.				
Semana	Contenidos		Estrategias de la enseñanza	Indicadores de logro de la capacidad
	Conceptual	Procedimental	Actitudinal	
5	Regímenes laborales en el sector público y privado.	Compara las influencias de los distintos regímenes laborales en los servidores públicos y privados.	Valora la importancia de la legalidad y la justicia en la contratación laboral.	Aplica conocimientos mediante el análisis de casos prácticos de los regímenes laborales
6	Prestaciones salariales y sistemas de pensiones en la GRH.	Describe el funcionamiento de los sistemas de pensiones y las prestaciones de ley vigentes.	Muestra interés por la protección social y el bienestar económico del trabajador.	Analiza cada sistema como parte de la relación laboral entre el trabajador y la empresa.
7	Cultura y clima organizacional en las entidades.	Analiza casos prácticos sobre el impacto de la cultura y el clima en el desempeño laboral.	Asume una actitud crítica frente a la importancia de un ambiente laboral saludable.	Distingue los componentes esenciales del clima organizacional en el funcionamiento de cualquier entidad.
8	Evaluación de la Unidad II.	Resuelve una evaluación escrita sobre normativa y sistemas de gestión de RR.HH.	Aporta en la evaluación su criterio y juicio respecto a los temas tratados.	Aplica las herramientas para la implementación de la Gestión de Recursos Humanos en las organizaciones.
EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA				
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO
- Estudios de problemas - Cuestionarios		- Trabajos individuales y/o grupales - Soluciones a tareas y ejercicios propuestos		Comportamiento en clase.

Unidad didáctica II: EVOLUCIÓN DE LA NORMATIVIDAD QUE RIGE EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.



ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA III: Explica la importancia de los planteamientos teóricos metodológicos de la gestión de Recursos Humanos y en relación con Trabajo Social y el desempeño profesional.				
Semana	Contenidos		Estrategias de la enseñanza	Indicadores de logro de la capacidad
	Conceptual	Procedimental	Actitudinal	
9	La Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057) y su impacto en la Gestión de Recursos Humanos	Analiza la implicancia de la Ley N° 30057 en el sistema administrativo del Estado.	Valora el marco legal como garantía de un servicio civil eficiente y justo.	Reconoce las políticas de recursos humanos del sector público.
10	Estructura organizativa de la GRH: Selección, capacitación y control.	Elabora perfiles profesionales y describe puestos de trabajo según las necesidades de la entidad.	Demuestra objetividad y rigor técnico en la definición de perfiles de personal.	Describe la estructura para el manejo de la organización de la GRH en una entidad.
11	Bienestar de personal, planillas y remuneraciones desde el Trabajo Social.	Aplica técnicas de planeación social para atender requerimientos de bienestar y remuneraciones.	Asume un compromiso ético con el bienestar integral de los trabajadores.	Distingue los sistemas de gestión administrativa y la relación del trabajo social con la GRH.
12	Evaluación de la Unidad III.	Resuelve una evaluación escrita sobre la organización de la GRH y su vínculo con el Trabajo Social.	Muestra responsabilidad y juicio crítico al sustentar los temas del módulo.	Fundamenta los aspectos esenciales de la organización de RRHH.
EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA				
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO
- Estudios de problemas - Cuestionarios		- Trabajos individuales y/o grupales - Soluciones a tareas y ejercicios propuestos		Comportamiento en clase.



ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA IV: Aplica herramientas de monitoreo, salud y seguridad laboral dentro de la estructura de la Gestión de Recursos Humanos.				
Semana	Contenidos		Estrategias de la enseñanza	Indicadores de logro de la capacidad
	Conceptual	Procedimental	Actitudinal	
13	Registro, escalafón, legajo y beneficios de los trabajadores.	Organiza la documentación y beneficios correspondientes al legajo del personal.	Valora el orden y la transparencia en el manejo de la información del trabajador.	Identifica el proceso de documentos y beneficios que tiene los trabajadores en la GRH.
14	Salud y seguridad en el trabajo: Prevención de riesgos y accidentes.	Ejercita la formulación de planes de prevención para evitar accidentes y enfermedades profesionales.	Muestra compromiso con la integridad física y mental de los colaboradores.	Propone objetivos claros de seguridad y salud en el trabajo para alinear a los actores de la organización.
15	Riesgos laborales y protección de derechos en la GRH.	Elabora prototipos de documentos técnicos para la vigilancia de los derechos laborales.	Assume una actitud responsable frente a la seguridad en el entorno profesional.	Diseña instrumentos de prevención de riesgos y protección de los derechos laborales.
16	Evaluación Final y Planificación de herramientas de GRH.	Prepara una exposición técnica sobre la implementación de herramientas de gestión.	Demuestra ética y capacidad de síntesis en la presentación de sus resultados finales.	Sustenta la planificación de herramientas para la implementación de la GRH en una organización.
EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA				
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO
- Estudios de problemas - Cuestionarios		- Trabajos individuales y/o grupales - Soluciones a tareas y ejercicios propuestos		Comportamiento en clase.



ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

VI. MATERIALES EDUCATIVOS Y OTROS RECURSOS DIDÁCTICOS

Se utilizarán todos los materiales y recursos requeridos de acuerdo a la naturaleza de los temas programados. Básicamente serán:

MEDIOS ESCRITOS: Guías resúmenes por unidad, libros seleccionados y lecturas obligatorias

MEDIOS Y PLATAFORMAS VIRTUALES: Repositorios de datos, casos prácticos

MEDIOS INFORMATICOS: Computadora, Tablet y celulares

VII. EVALUACIÓN

La Evaluación es inherente al proceso de enseñanza aprendizaje y será continua y permanente. Los criterios de evaluación son de conocimiento, de desempeño y de producto.

1. Evidencias de Conocimiento.

La Evaluación será a través de pruebas escritas y orales para el análisis y autoevaluación. En cuanto al primer caso, medir la competencia a nivel interpretativo, argumentativo y propositivo, para ello debemos ver como identifica (describe, ejemplifica, relaciona, reconoce, explica, etc.); y la forma en que argumenta (plantea una afirmación, describe las refutaciones en contra de dicha afirmación, expone sus argumentos contra las refutaciones y llega a conclusiones) y la forma en que propone a través de establecer estrategias, valoraciones, generalizaciones, formulación de hipótesis, respuesta a situaciones, etc.

En cuanto a la autoevaluación permite que el estudiante reconozca sus debilidades y fortalezas para corregir o mejorar.

Las evaluaciones de este nivel serán de respuestas simples y otras con preguntas abiertas para su argumentación.

2. Evidencia de Desempeño.

Esta evidencia pone en acción recursos cognitivos, recursos procedimentales y recursos afectivos; todo ello en una integración que evidencia un saber hacer reflexivo; en tanto, se puede verbalizar lo que se hace, fundamentar teóricamente la práctica y evidenciar un pensamiento estratégico, dado en la observación en torno a cómo se actúa en situaciones impredecibles.

La evaluación de desempeño se evalúa ponderando como el estudiante se hace investigador aplicando los procedimientos y técnicas en el desarrollo de las clases a través de su asistencia y participación asertiva.

3. Evidencia de Producto.

Están implicadas en las finalidades de la competencia, por tanto, no es simplemente la entrega del producto, sino que tiene que ver con el campo de acción y los requerimientos del contexto de aplicación.

La evaluación de producto de evidencia en la entrega oportuna de sus trabajos parciales y el trabajo final.

Además, se tendrá en cuenta la asistencia como componente del desempeño, el 30% de inasistencia inhabilita el derecho a la evaluación.



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

VARIABLES	PONDERACIONES	UNIDADES DIDÁCTICAS DENOMINADAS MÓDULOS
Evaluación de Conocimiento	30 %	El ciclo académico comprende 4 módulos
Evaluación de Producto	35%	
Evaluación de Desempeño	35 %	

Siendo el promedio final (PF), el promedio simple de los promedios ponderados de cada módulo (PM1, PM2, PM3, PM4)

$$PF = \frac{PM1 + PM2 + PM3 + PM4}{4}$$

VIII. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS WEB

UNIDAD DIDACTICA I

Sesión 1:

Fuente bibliográfica:

Chiavenato, I. (1993). Administración de Recursos Humanos. McGraw-Hill.

Fuente electrónica:

<https://pderecho.pe/sistema-administrativo-gestion-recursos-humanos/>

Sesión 2:

Fuente bibliográfica:

Alles, M. (2015). Dirección estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias.

Fuente electrónica:

<https://www.youtube.com/watch?v=ZblcBxLDKXw>

Sesión 3:

Fuente bibliográfica:

Chiavenato, I. (1994). Introducción a la Teoría General de la Administración.

Fuente electrónica:

<https://mexico.unir.net/noticias/comunicacion-mercadotecnia/comunicacion-organizacional/>

Sesión 4:

Fuente electrónica:

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPCI_d2d157fa11bd4b4bd34b904128f1f181/Details

<https://www.studocu.com/pe/document/universidad-peruana-de-ciencias-e-informatica/administracion/quintano-huamandiana/68074924>

UNIDAD DIDACTICA II

Sesión 5:

Fuente bibliográfica:

Guía de Regímenes Laborales - Plataforma del Estado Peruano

Fuente electrónica:

<https://www.youtube.com/watch?v=3rIT1LMv9hg>



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

Sesión 6:

Fuente bibliográfica:

Fariás, J. (2013). Dirección de Capital Humano. Segunda edición.

Fuente electrónica:

<https://www.sbs.gob.pe/usuarios/informacion-de-pensiones>

Sesión 7:

Fuente bibliográfica:

Niño de Guzmán, J. (2015). La cultura organizacional en el contexto de la globalización.

Fuente electrónica:

<https://www.youtube.com/watch?v=8MeKdDNexls>

Sesión 8:

Fuente electrónica:

Material recopilado de la [Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR](#)

UNIDAD DIDACTICA III

Sesión 9:

Fuente electrónica:

<https://www.gob.pe/institucion/susalud/normas-legales/862416-30057-2013>

https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_public/anexos/ppto2026/Ley_N_32513-LeydePpto2026.pdf

<https://lpderecho.pe/ley-servicio-civil-ley-30057-actualizada/>

Sesión 10:

Fuente bibliográfica:

Alles, M. (2015). Dirección estratégica de Recursos Humanos. Granica S.A.

Fuente electrónica:

<https://www.youtube.com/watch?v=QAIIOn5YqAY>

<https://www.youtube.com/watch?v=jhYLYg9OO-c>

Sesión 11:

Fuente bibliográfica:

Rocha L. (2005). Formación Profesional del Trabajador Social en el Perú.

Vásquez, A. (2018). Bienestar Social Laboral y Calidad de Vida.

Fuente electrónica:

<https://www.gob.pe/institucion/essalud/tema/prestaciones-economicas>

<https://www.youtube.com/watch?v=xUU3EMtoTAQ>

Sesión 12:

Fuente bibliográfica:

Berlo, D. (2008). El proceso de la comunicación. Editorial El Ateneo.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

UNIDAD DIDACTICA IV

Sesión 13:

Fuente bibliográfica:

Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. McGraw-Hill.

Alles, M. (2006). Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias. Granica.

Fuente electrónica:

[Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - SAGRH - Orientación - Autoridad Nacional del Servicio Civil - Plataforma del Estado Peruano](#)

Sesión 14:

Fuente bibliográfica:

Reglamento de la ley N°29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo

Fuente electrónica:

https://www.youtube.com/watch?v=MVpBPv46Kv4&list=PLF1cLZO8dRvImXLPsKiB_OEK-40v0kml2

<https://www.youtube.com/watch?v=zZdGxHR7AA>

Sesión 15:

Fuente bibliográfica:

Chiavenato, I. (2017). Planeación, Reclutamiento y Selección de Personal. McGraw-Hill.

Fernández, M. (2013). Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Ediciones de la U.

Fuente electrónica:

<https://www.youtube.com/watch?v=zZdGxHR7AA>

Sesión 16:

Fuente bibliográfica:

Alles, M. (2017). Diccionario de términos de Recursos Humanos. Granica.

Chiavenato, I. (2017). Planeación, Reclutamiento y Selección de Personal. McGraw-Hill.

Fuente electrónica:

<https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/4848509-el-abc-de-la-implementacion-del-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-las-entidades-publicas>

<https://www.youtube.com/watch?v=VTp6ESXF640>

Huacho, Febrero del 2026

Universidad N.
José Faustino Sánchez Carrión
José Faustino Sánchez Carrión
[Firma]
Mg. Lc. Diana Gallardo Bravo
DOCENTE