



MODALIDAD PRESENCIAL

SÍLABO POR COMPETENCIAS

CURSO:

GESTION 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 6 : Teóricas 1 Prácticas 4
Ciclo	VI
Sección	A
Apellidos y Nombres del Docente	M(a) Berrios Vega Carmen Luz
Correo Institucional	cberrios@unfbc.edu.pe
N° De Celular	968857961



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

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

II. SUMILLA Y DESCRIPCIÓN DEL CURSO

El curso Gestión de Recursos Humanos 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 practicas 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 practica de campo virtual, 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 Desarrollo de calidad de vida laboral en el centro de Trabajo.



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

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

III. CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO:

UNIDAD	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA	NOMBRE DE LA UNIDAD DIDÁCTICA	SEMANAS
UNIDAD I	Frente a los cambios en el contexto organizacional reconoce las políticas de racionalización en el estado a través del funcionamiento y estructura de la gestión por resultados.	RACIONALIZACIÓN DE LAS ENTIDADES EN EL SECTOR PUBLICO	1-4
UNIDAD II	Selecciona modelos para establecer y documentar sistemas de gestión en recursos humanos en las organizaciones.	SISTEMAS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN ORGANIZACIONES	5-8
UNIDAD III	Toma como referencia los planteamientos teóricos metodológicos de la gestión de Recursos Humanos y explica la relación con Trabajo Social y la importancia para el desempeño profesional.	IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS EN LA GESTIÓN DE TRABAJO SOCIAL	9-12
UNIDAD IV	Hace uso de metodología SERVIR para la medición de indicadores frecuentes en recursos humanos y SU RELACIÓN CON las actividades que realiza el trabajador social en entidades públicas o privadas.	MEDICIÓN DE INDICADORES FRECUENTES EN RECURSOS HUMANOS Y LA LABOR DEL TRABAJADOR SOCIAL.	13-16



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

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

IV. INDICADORES DE CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

N°	INDICADORES DE CAPACIDAD AL FINALIZAR EL CURSO
1	Identifica al estado y la racionalización con las entidades.
2	Establece las características relevantes del funcionamiento y el diseño organizacional de las entidades.
3	Diferencia la estructura orgánica de la estructura funcional.
4	Determina los componentes de los órganos y unidades.
5	Explica en diferentes contextos la importancia de los recursos humanos
6	Analiza los pilares del enfoque orientado al ciudadano/cliente
7	Distingue. Los sistemas de gestión administrativa en recursos humanos.
8	Ejercita mediante casos la aplicación del régimen laboral.
9	Sustenta la política de RRHH de una entidad: recursos /atención a los procesos de RRHH.
10	Reconoce una metodología para elaboración de diseño de puestos en una entidad de servicio.
11	Descompone los elementos selección y evaluación de desempeño.
12	Aplica las herramientas de gestión de relaciones humanas en una entidad pública.
13	Identifica etapas para la implementación de planificación de RRHH.
14	Construye la programación operativa en RRHH.
15	Construye Checklist de evaluación de programas en RRHH
16	Sustenta el funcionamiento de planificación de programas en áreas de RRHH. de una entidad



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

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

V. DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDÁCTICAS:

UNIDAD DIDÁCTICA I: RACIONALIZACIÓN DE LAS ENTIDADES EN EL SECTOR PÚBLICO	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA I: <i>Frente a los cambios en el contexto organizacional reconoce las políticas de racionalización en el estado a través del funcionamiento y estructura de la gestión por resultados.</i>					
	SEMANA	CONTENIDOS			ESTRATEGIAS DE LA ENSEÑANZA	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
	1	Gestión estratégica como política del estado peruano. Cadena de valor público.	Describe los componentes de racionalización en el diseño organizacional y la cadena de valor en las entidades.	Coopera en la clase con sus aportes.	Expositiva (Docente/Alumno) <ul style="list-style-type: none"> • Uso de Videos • PPT Debate dirigido (Discusiones) <ul style="list-style-type: none"> • Foros, Exposiciones Lecturas <ul style="list-style-type: none"> • Textos • Manuales • Ley y Reglamento Lluvia de ideas (Saberes previos) <ul style="list-style-type: none"> • En las Sesiones de clase 	Identifica al estado y la racionalización en entidades.
	2	Funcionamiento de las entidades públicas. Diseño organizacional.	Establece relación entre el funcionamiento y diseño de las organizaciones	Extraen ideas principales del tema		Establece las características relevantes del funcionamiento y el diseño organizacional de las entidades.
	3	Estructura orgánica Órganos de la entidad.	Identifica las diferencias entre estructura orgánica y funcional	Comparte opinión con sus compañeros sobre el tema.		Diferencia la estructura orgánica de la estructura funcional.
	4	Componentes de los Órganos y Unidades orgánicas.	Clasifica los tipos de órganos en las entidades publicas	tipos de órganos y unidades en entidades.		Determina los componentes de los órganos y unidades.
	EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
	<ul style="list-style-type: none"> • Estudios de Casos • Cuestionarios 		<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos individuales y/o grupales • Soluciones a Ejercicios propuestos 		<ul style="list-style-type: none"> • Participación activa y ética en clases 	



ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

UNIDAD DIDÁCTICA II: SISTEMAS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN ORGANIZACIONES	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA II: <i>Selecciona modelos para establecer y documentar sistemas de gestión en recursos humanos en las organizaciones.</i>					
	SEMANA	CONTENIDOS			ESTRATEGIAS DE LA ENSEÑANZA	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
	5	Importancia y ubicación de los Recursos Humanos en las organizaciones.	Explica a través de antecedentes el interés de las organizaciones en los RRHH.	Asume actividades en aprendizaje individualizado y cooperativo.	Expositiva (Docente/Alumno) <ul style="list-style-type: none"> • Uso de Videos • PPT Debate dirigido (Discusiones) <ul style="list-style-type: none"> • Foros, Exposiciones Lecturas <ul style="list-style-type: none"> • Uso de Referencias • Revistas Científicas Lluvia de ideas (Saberes previos) <ul style="list-style-type: none"> • Foros, Chat 	Explica en diferentes contextos la importancia de los recursos humanos
	6	Enfoque de servicio al ciudadano	Describe los pilares del enfoque orientado al ciudadano/cliente	Coopera en la clase con sus aportes.		Analiza los pilares del enfoque orientado al ciudadano/cliente
	7	Sistemas de gestión administrativa en recursos humanos	Identifica los subsistemas del modelo de gestión propuesto en clase.	Debate sobre sus puntos de vista mostrando respeto.		Distingue. Los sistemas de gestión administrativa en recursos humanos.
	8	Regímenes laborales en el Perú y Beneficios sociales.	Evalúa ella línea de tiempo los tipos de regímenes laborales.	Comenta en el aula los regímenes laborales en el Perú.		Ejercita. mediante casos la aplicación del régimen laboral.
	EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
	<ul style="list-style-type: none"> • Estudios de Casos • Cuestionarios 		<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos individuales y/o grupales • Soluciones a Ejercicios propuestos 		<ul style="list-style-type: none"> • Participación activa y ética en clase 	



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

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

UNIDAD DIDÁCTICA III: IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS EN LA GESTIÓN DE TRABAJO SOCIAL	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA III: Toma como referencia los planteamientos teóricos metodológicos de la agestión de Recursos Humanos y explica la relación con Trabajo Social y la importancia para el desempeño profesional.					
	SEMANA	CONTENIDOS			ESTRATEGIAS DE LA ENSEÑANZA	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
	9	Planificación de políticas de Recursos Humanos	Emplea la metodología de la Ley N° 30057	Debate sobre sus puntos de vista mostrando respeto.	Expositiva (Docente/Alumno) <ul style="list-style-type: none"> • Uso de Videos • PPT Debate dirigido (Discusiones) <ul style="list-style-type: none"> • Foros, Exposición Lecturas <ul style="list-style-type: none"> • Textos • Normatividad Lluvia de ideas (Saberes previos) <ul style="list-style-type: none"> • En las sesiones de clases teóricas 	Sustenta la política de RRHH de una entidad: recursos /atención a los procesos de RRHH. Reconoce una metodología para elaboración de diseño de puestos en una entidad de servicio. Descompone los elementos selección y evaluación de desempeño. Aplica las herramientas de gestión de relaciones humanas en una entidad pública.
	10	Organización del trabajo Gestión del empleo	caracteriza componente de los procesos	Asume actividades en aprendizaje individualizado y cooperativo.		
	11	Gestión de rendimiento: Funciones y productos Gestión de compensaciones: Funciones y productos	Ordena las actividades según tipo, nivel y jerarquía de procesos.	Coopera en la clase con sus aportes.		
	12	Gestión de relaciones humanas y sociales: Funciones y productos	Describe funciones y productos.	Comparte el trabajo con sus compañeros.		
	EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
	<ul style="list-style-type: none"> • Estudios de Casos • Cuestionarios 		<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos individuales y/o grupales • Soluciones a Ejercicios propuestos 		<ul style="list-style-type: none"> • Participación activa en las diferentes actividades académicas. 	



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

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

UNIDAD DIDÁCTICA IV: MEDICIÓN DE INDICADORES FRECUENTES EN RECURSOS HUMANOS Y LA LABOR DEL TRABAJADOR SOCIAL.	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA IV: hace uso de metodología servir para la medición de indicadores frecuentes en recursos humanos y su relación con las actividades que realiza el trabajador social en entidades públicas o privadas					
	semana	contenidos			estrategias de la enseñanza	indicadores de logro de la capacidad
		conceptual	procedimental	actitudinal		
	13	planificación táctica-operativa de sistemas de recursos humanos	describe en orden las etapas de implementación.	participa en el desarrollo de clases.	expositiva (docente/alumno) <ul style="list-style-type: none"> ● videos ● PPT debate dirigido (discusiones) <ul style="list-style-type: none"> ● foros, mesa redonda lecturas <ul style="list-style-type: none"> ● textos ● manuales lluvia de ideas (saberes previos) <ul style="list-style-type: none"> ● en sesiones de clases 	identifica etapas para la implementación de planificación de RRHH.
	14	plan de trabajo	describe las actividades de gestión según niveles de intervención.	comparte el trabajo con sus compañeros.		construye la programación operativa en RR.HH.
	15	evaluación de programas	evaluación de indicadores por actividades.	debate sobre sus puntos de vista mostrando respeto.		construye checklist de evaluación de programas en RRHH
	16	evaluación de trabajos	construye programas de gestión en sistemas administrativos de rrhh.	aprecia el trabajo desarrollado por sus compañeros.		sustenta el Plan de Gestión de calidad de vida en el centro laboral en áreas de RRHH. de una entidad
	EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO		
<ul style="list-style-type: none"> ● estudios de casos ● cuestionarios 		<ul style="list-style-type: none"> ● trabajos individuales y/o grupales ● soluciones a ejercicios propuestos 		<ul style="list-style-type: none"> ● participación activa y ética en las clases 		



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

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:

1. MEDIOS Y PLATAFORMAS VIRTUALES

- Casos prácticos
- Aula Virtual
- Wasap
- Biblioteca Virtual

2. MEDIOS INFORMÁTICOS

- Computadora
- Tablet
- Celulares
- Internet

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 son permanentes 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.



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

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

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.

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 DIDÁCTICA I:

Fuentes Bibliográficas:

- Alles, M. (2015). Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias (3ª ed.). Granica.
- Arellano, D. (2004). Gestión estratégica para el sector público. Fondo de Cultura Económica.
- Camisón, C., Cruz, S., & González, T. (2006). Gestión de la calidad: Conceptos, enfoques, modelos y sistemas. Pearson Educación.
- Chiavenato, I. (2015). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones (3ª ed.). McGraw-Hill.
- Farías, J. (2013). Dirección de capital humano (2ª ed.). Trillas.

Fuentes Hemerográficas

- Niño de Guzmán, J. (2015). La cultura organizacional en el contexto de la globalización. Revista de Investigación Apuntes Universitarios, 5(1), 19-40.
- Cruz, R. S. (2011). Relación entre el enfoque de gestión de la calidad y el desempeño organizativo: Una aproximación desde la perspectiva basada en los recursos. [Publicación en revista o boletín no especificado].
- Gómez, F. (2023). Papel del trabajador social en el departamento de recursos humanos de las empresas: Una aproximación conceptual al trabajo social empresarial. Facultad de Educación y Trabajo Social, Universidad de Valladolid.

UNIDAD DIDÁCTICA II:

Fuentes Bibliográficas:

- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 4 de julio de 2013.
- Resolución Ministerial N° 156-2013-PCM, aprueban el "Manual para mejorar la atención a la ciudadanía en las entidades de la administración pública". Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 15 de junio de 2013.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 22 de diciembre de 2014.



ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

Fuentes Electrónicas

- Rangel, S. (2006). La importancia de los recursos humanos en la estrategia de las organizaciones. Universidad de la Sabana. Recuperado de <https://intellectum.unisabana.edu.co/entities/publication/7bdf9f5d-fdb2-52b7-e053-7e0910accd73>
- Valladares, M. (2024). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en los colaboradores de la agroindustria Campos – Ica 2022 [Tesis de maestría]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Recuperado de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/8986/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

UNIDAD DIDÁCTICA III:

Fuentes Bibliográficas:

- CESAP Altos Estudios. (2013). Gestión de la seguridad y salud ocupacional (Módulo I; J. P. Rosales, Recopilador). Lima, Perú.
- Ospina, E. (2021). El sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en la legislación vigente. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000076-2021-SERVIR-PE, aprueban la "Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento". Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 29 de abril de 2021.

Fuentes Hemerográficas:

- Revista Konecta KPN. (2023, marzo-abril). Importancia de la seguridad y salud en el trabajo (Edición N° 16).

Fuentes Electrónicas:

- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. (2013). Guía metodológica para elaborar perfiles de puestos en las entidades públicas. Gerencia de Recursos Humanos del Perú. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/3035579-elaboracion-del-manual-de-perfiles-de-puestos>
- Díaz, Y. (2023). Tesis: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Recuperado <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7445/GESTI%C3%93N>
- Jaén, M. (2010). Tesis Doctoral: Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales.



ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

Recuperado de <https://docta.ucm.es/entities/publication/99915e7a-18c5-4b09-8aa4-ef32f9395390>

- Portugal, O., & Alvarado, A. (2023). Gestión del talento humano y capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo – 2023 [Tesis]. Universidad José Carlos Mariátegui. Recuperado de https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/2152/Olenka-Adrian_tesis_titulo_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y

UNIDAD DIDÁCTICA IV:

Fuentes Bibliográficas:

- Briones, G. (2002). Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales. A. Editores.

Fuentes Hemerográficas:

- Castañeda, P., & Salame, A. (2009, julio). Profesionalidad de trabajo social chileno. Trabajo Social, (76) pp.111-117.

Fuentes Electrónicas:

- Cerna, J. (2022). Gestión de recursos humanos y calidad de servicio de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2021 [Tesis]. Universidad César Vallejo. Recuperado de [repositorio UCV].
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo (1ª ed.). PRODOC. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_638150.pdf
- Quintano, D. (2022). Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta - 2020 [Tesis]. Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/698/QUINTANO%20HUAMAN%20C%20DIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Huacho, Febrero de 2026

