



Universidad Nacional de Luján
Departamento de
Ciencias Sociales

LUJÁN, 26 DE JUNIO DE 2023

VISTO: La presentación del programa de la Asignatura: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (24213), para la carrera CONTADOR PÚBLICO (Plan 54.02); y

CONSIDERANDO:

Que tomo intervención la Comisión de Plan de Estudios correspondiente.

Que dicho programa se ajusta a las normas vigentes.

Que la Comisión Asesora de Asuntos Académicos del C.D.D. recomienda su aprobación.

Que el Cuerpo trató y aprobó el tema en su sesión ordinaria realizada el día 7 de junio de 2023.

Que la competencia de este órgano para la emisión del presente acto está determinada por el artículo 64 del Estatuto de la Universidad Nacional de Luján.

Por ello,

EL CONSEJO DIRECTIVO DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES
DISPONE:

ARTÍCULO 1º.- Aprobar el programa que se adjunta a la presente, correspondiente a la Asignatura: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (24213), para la carrera CONTADOR PÚBLICO (Plan 54.02), con vigencia para los años 2022-2023.-

ARTÍCULO 2º.- Regístrese, comuníquese y archívese.-

DISPOSICIÓN DISPCE-CSIUJ:0000304-23

Escr. Elida Montecinos
Secretaría Académica
Depto. de Ciencias Sociales
Universidad Nacional de Luján

Lic. Miguel Angel Nuñez
Presidente Consejo Directivo
Depto. de Ciencias Sociales
Universidad Nacional de Luján



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJÁN
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA OFICIAL

1 / 7

DENOMINACIÓN DE LA ACTIVIDAD: **24213 ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

TIPO DE ACTIVIDAD ACADÉMICA: **ASIGNATURA**

CARRERA: **CONTADOR PÚBLICO**

PLAN DE ESTUDIOS: **54.02 (Resolución H.C.S. N° 788/18) -**

DOCENTE RESPONSABLE:

Palumbo Claudia Inés, Licenciada en Sociología – Profesora Asociada

EQUIPO DOCENTE:

Poggi Silvia, Licenciada en Administración – Contador Público- Profesora Asociada

Santoro Daniel Omar, Magister en Gestión Empresaria – Profesor Adjunto

Medici Guillermo, Licenciado en Administración -Profesor Adjunto

Mammolite Claudia Haydee, Licenciada en Administración - Contador Público – JTP

Palomeque, Santiago – Licenciado en Administración – Ayudante de 1era

Boleggi Elizabeth Alexandra, Licenciada en Administración – Ayudante de 1era

ACTIVIDADES CORRELATIVAS PRECEDENTES: (Disposic. Sec. Acad. 1116/22)

PARA CURSAR: 24203 - Administración 24211- Derecho del Trabajo

PARA APROBAR: 24203 - Administración 24211 – Derecho del Trabajo

CARGA HORARIA TOTAL: HORAS SEMANALES: 4 HS - HORAS TOTALES: 64HS

DISTRIBUCIÓN INTERNA DE LA CARGA HORARIA

TEÓRICO: 50 % 32 horas

PRACTICO: 50 % 32 horas

PERÍODO DE VIGENCIA DEL PRESENTE PROGRAMA: **2022-2023**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJÁN
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA OFICIAL

2 / 7

CONTENIDOS MÍNIMOS O DESCRIPTORES (Resolución HCS 788/18)

Recursos Humanos. Planeamiento estratégico de los Recursos Humanos. Competencias. Diseño de cargos. Descripción y Análisis de puestos. Reclutamiento y Selección de personal. Desarrollo del talento humano. Evaluación de desempeño. Relaciones Laborales. Seguridad industrial. Auditoría. Nuevas tendencias y herramientas en la administración de recursos humanos

FUNDAMENTACIÓN, OBJETIVOS, COMPETENCIAS

La asignatura Administración de los Recursos Humanos brinda al estudiante de la carrera de Contador Público, una mirada integral y sistémica del área de personal, sus funciones y objetivos, como así también, destaca su valor en la gestión de las organizaciones y el desarrollo de las mismas. Las capacidades y talentos de las personas, puestas al servicio de las organizaciones, permitirá sumar a los planes y metas estratégicas una gestión eficiente y calidad en el desarrollo de las mismas.

La creciente importancia del Emprendedurismo nos impulsa también a preparar a los alumnos para el autoempleo que es el primer escalón para la creación de muchas organizaciones, donde resulta fundamental la formación de líderes y equipos para que los emprendimientos puedan desarrollarse y por ende es necesario estar preparados para gestionar personas.

Además en la actualidad, los contadores son profesionales encargados del manejo y la gestión de organizaciones, y con la información que poseen, orientan a los directivos para la toma de decisiones además de generar compromisos consigo mismos y con la sociedad, en tanto que su función es satisfacer las necesidades de información que pueden tener todos los grupos sociales vinculados a una economía determinada, cuyo ámbito de aplicación es el conocimiento, pasado, presente y futuro de la realidad económica y financiera de cada organización o unidad económica para la que trabajen.

Para trabajar con las personas de manera eficaz y eficiente es preciso comprender el comportamiento humano, conocer los distintos sistemas, técnicas y herramientas que pueden generar mejores condiciones de trabajo; es necesario entender cómo ayudar a generar competencias, habilidades y aumentar las capacidades de las personas, cómo motivar a todos los actores a dar lo mejor de sí mismos.

Es por ello que la Gestión de Recursos Humanos es un aspecto imprescindible para comprender, crear sistemas y asesorar en todos los aspectos relacionados con las incumbencias propias de la carrera.

Objetivos Generales

- Formar a los alumnos con una visión sistémica, integral y moderna en la gestión del planeamiento, desarrollo, administración y control de los recursos humanos, del comportamiento humano en las organizaciones atendiendo a las necesidades de las mismas y al mismo tiempo generando bienestar para los trabajadores.
- Proporcionar todas las herramientas de la gestión de recursos humanos para el siglo XXI, para poder comprender la necesidad de su aplicación en el ámbito organizacional
- Desarrollar competencias para la gestión de las personas tanto en el plano social (organizaciones públicas y privadas), como en el instrumental que comprendan los factores involucrados en diversos cursos de acción posibles.
- Comprender la importancia de las relaciones laborales y su gestión, en el marco de la necesidad de asesorar en la búsqueda de equilibrios entre los diferentes actores organizacionales.

CONTENIDOS

UNIDAD I GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y PLANEAMIENTO ESTRATEGICO



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJÁN
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA OFICIAL

3 / 7

La organización como sistema –Las personas en las organizaciones. El comportamiento organizacional. Definición de gestión de RRHH. La evolución del pensamiento en Recursos Humanos – Dimensión Histórica - Relación con otras disciplinas – Planeamiento Estratégico de los RRHH - - Elementos condicionantes del plan estratégico: cultura organizacional -- contexto - Recursos Físicos y económicos - Visión - Misión y capital humano. - Definición de Capital Humano. Requisitos - Mercado de Recursos Humanos y Mercado Laboral- Desafíos del Entorno – Nociones de Gestión de RRHH en la Administración Pública - – Indicadores para la gestión de RRHH - La ética en la gestión

UNIDAD II ORGANIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Políticas generales de recursos humanos. Relación por tipo y tamaño de las organizaciones – Estructura del área de recursos humanos – Divisiones funcionales – Objetivos de cada una – Indicadores de gestión
DISEÑO DE PUESTO- ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

Información sobre análisis de puesto - Requerimiento del puesto - Perfil - Obtención de datos e información - Identificación de las Competencias - Perspectivas General para el diseño de puesto - Técnicas para el diseño de puestos

COMPETENCIAS:

Sistema de competencias - Habilidades y Personalidad - Competencias organizacionales y de los puestos

UNIDAD III INTEGRACION DE LOS RRHH

Marketing Personal - Contrato psicológico - Currículum Vital: diferentes tipos.

ATRACCIÓN (Reclutamiento): Concepto de atracción – Identificación de necesidades - Desafíos y Estrategias del reclutamiento - Canales de Búsqueda Interna y Externa. - Solicitud de empleo Requisitos del puesto - Costos- Solicitud de Empleo- Evaluación de resultados – Atracción 2.0

SELECCIÓN: Concepto – Selección 2.0 - Proceso de selección: Pasos de la selección – Técnicas más frecuentes - Pruebas: Test Psicológicos y Psicotécnicos – Control del proceso y toma de decisiones - Orientación de las personas: Socialización, Inducción y ubicación - Evaluación de la incorporación - Egresos -

UNIDAD IV RETENCIÓN DE LOS RRHH

Las organizaciones como agente de retención impositiva y de la seguridad social. Las Remuneraciones y los encuadres legales.

ADMINISTRACIÓN DE REMUNERACIONES Y COMPENSACIONES

Políticas de Remuneraciones y Compensaciones- Concepto de Remuneraciones - Estructura de Remuneraciones - Valoración del Puesto - Tendencia Salarial - Instrumentos de Compensación - Programa de Incentivos y Beneficios Adicionales - Participación en las utilidades - Retribución por desempeño -

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

HIGIENE Y SEGURIDAD: Condiciones de la Seguridad e Higiene Laboral – Medicina Laboral - Ley de Riesgo del Trabajo (ART) – Ergonomía – calidad de vida laboral

PSICOSOCIOLOGIA LABORAL Y PSICOPATIAS LABORALES - Enfermedades profesionales

SEGURIDAD SOCIAL: Marco Conceptual - Sujeto Protegido - Objeto propio de la Seguridad Social Laboral

UNIDAD V DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJÁN
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA OFICIAL

4 / 7

MOTIVACIÓN: Principio y conceptos - Teorías Motivacionales. Motivación y estímulo de desempeño - Técnicas para el mejoramiento de la Calidad de vida Laboral
CAPACITACIÓN: Concepto y Objetivos - Proceso de capacitación - Diagnóstico de Necesidades - Evaluación de la capacitación y el desarrollo Técnicas de Capacitación -
PLAN DE CARRERA: Concepto - Planeamiento de la Carrera Profesional - Condiciones para el desarrollo - Desarrollo de las Competencias -
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO: - Métodos y técnicas - Desempeño y competitividad - Medición del desempeño - Disciplina y Sistema de sanciones - Remuneración y desempeño

UNIDAD VI RELACIONES LABORALES Y NUEVAS TENDENCIAS EN LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Historia del movimiento obrero - Funciones típicas de la representación gremial - Estilos de ejercicio de la función de personal - Políticas - Relaciones entre Sindicatos y Gestión de las Organizaciones - Negociación colectiva. Técnicas de Negociación. Diagnóstico y Planificación de las Relaciones Laborales. - Moobing - Políticas comunicacionales - Asesoramiento del personal.
Globalización y RRHH - Nuevas tendencias y herramientas en la administración de RRHH - nuevos diseños de puestos de trabajo - Teletrabajo - Auditoría

METODOLOGÍA

El programa de la materia es una herramienta para el abordaje de la realidad organizacional, en el área de los Recursos Humanos. Se dividió el programa en seis unidades, clasificando los contenidos desde un enfoque sistémico.

Los docentes trabajarán como facilitadores de los conocimientos abordándolos a partir de la complejidad de los conceptos. Se trabajarán clases teóricas y se desarrollarán aproximaciones a la realidad organizacional.

Se realizará una planeación de distribución de contenidos a lo largo de todo el cuatrimestre que será facilitada a los estudiantes al comienzo de cada período.

Los estudiantes deben poder anticipar los contenidos, a fin de despejar dudas en cada clase presencial.

Los docentes utilizarán diferentes tecnologías de apoyo para la enseñanza y de comunicación con los estudiantes, entre las cuales se destacan las herramientas informáticas (plataforma de la universidad, redes, etc). Los docentes podrán agregar material de clase.

Se podrán ofrecer algunas instancias no presenciales, sincrónicas y asincrónicas en especial, cuando la cantidad de inscriptos sea mayor a la capacidad establecida en las aulas, cuando no hay disponibilidad de espacios para el dictado presencial, cuando se necesite coordinar esta modalidad con asignaturas previas o posteriores que se dictan el mismo día, o cuando, por otras razones los docentes estimen conveniente utilizar esta modalidad.

De ofrecerse algunas instancias no presenciales, éstas se desarrollarán a través del Aula Virtual de la asignatura, la plataforma de reuniones virtuales y demás herramientas que pudiera proveer la UNLu para su desarrollo.

El tipo de actividades que podrán desarrollarse bajo modalidad no presencial podrían ser: clases teóricas, clases de consultas, clases prácticas, en donde se podrían utilizar las salas grupales provistas por las plataformas de videoconferencias, entre otras posibles.

TRABAJOS PRÁCTICOS

Los docentes podrán elaborar diferentes trabajos prácticos de carácter obligatorio con la finalidad de profundizar contenidos desarrollados en las clases o como forma de anticipación a los contenidos del programa. Además, se diseñará un trabajo práctico central, que se realizará en grupos de alumnos o individualmente según se disponga, cuyo principal objetivo será la transferencia de conocimientos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJAN
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA OFICIAL

5 / 7

teóricos a las diferentes realidades organizacionales. Este trabajo podrá ser exigido en forma escrita o utilizando formatos virtuales y puede incluir exposiciones orales de los alumnos.

REQUISITOS DE APROBACIÓN Y CRITERIOS DE CALIFICACIÓN:

CONDICIONES PARA PROMOVER (SIN EL REQUISITO DE EXAMEN FINAL)

DE ACUERDO AL ART.23 DEL TO REGIMEN GENERAL DE ESTUDIOS Anexo I RESHCS-LUJ:0000261/21

- 1) Tener aprobadas las actividades correlativas al finalizar el turno de examen extraordinario de ese cuatrimestre.
- 2) Cumplir con un mínimo del 80 % de asistencia para las actividades teóricas o prácticas.
- 3) Aprobar todos los trabajos prácticos/monografías/ensayos (según se establezca) previstos en este programa, pudiendo recuperarse hasta un 25% del total por ausencias o aplazos
- 4) Aprobar el 100% de las evaluaciones previstas con un promedio no inferior a seis (6) puntos sin recuperar ninguna.
- 5) Aprobar una evaluación integradora de la asignatura con calificación no inferior a siete (7) puntos. Esta evaluación puede ser el último parcial en caso en que la asignatura tenga como modalidad acumular los contenidos del programa en los exámenes parciales y el último integre a todos.

CONDICIONES PARA APROBAR COMO REGULAR (CON REQUISITO DE EXAMEN FINAL)

DE ACUERDO AL ART.24 DEL TO REGIMEN GENERAL DE ESTUDIOS Anexo I RESHCS-LUJ:0000261/21

- 1) Estar en condición de regular en las actividades correlativas al momento de su inscripción al cursado de la asignatura.
- 2) Cumplir con un mínimo del 80 % de asistencia para las actividades teóricas o prácticas.
- 3) Aprobar todos los trabajos prácticos/monografías/ensayos (según se establezca) previstos en este programa, pudiendo recuperarse hasta un 40% del total por ausencias o aplazos
- 4) Aprobar el 100% de las evaluaciones previstas con un promedio no inferior a cuatro (4) puntos, pudiendo recuperar el 50% de las mismas. Cada evaluación solo podrá recuperarse en una oportunidad.

EXÁMENES PARA ESTUDIANTES EN CONDICIÓN DE LIBRES

- 1) El estudiante concluirá el cursado de una asignatura en condición de LIBRE, si, habiendo participado en al menos una (1) de las evaluaciones establecidas como obligatorias en el programa vigente de la asignatura, o de las instancias de recuperación de la misma, no hubiera alcanzado el rendimiento exigido para ser considerado regular. Estos estudiantes SI podrán optar por rendir examen final de la asignatura en condición de libre con el programa vigente a la fecha del examen. La modalidad del examen será escrita y oral.
- 2) Para rendir una asignatura en condición de libre sin que sea requisito haberla cursado previamente se deberán tener aprobadas las correlatividades correspondientes y SI podrá rendirse en condición de libre.
- 3) Las características del examen libre son las siguientes: se tratará de dos exámenes, uno práctico que deberá ser entregado al docente por lo menos con siete días previo a la fecha del examen teórico (este corresponde al llamado planeado por la universidad en cada período de exámenes). El examen práctico constará del desarrollo de un trabajo práctico integrador de contenidos de la asignatura. El examen teórico será en base al programa completo y será de



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJAN
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA OFICIAL

6 / 7

carácter escrito y presencial. La aprobación del examen práctico condicionará la aprobación del examen teórico. Resulta importante también que el estudiante se comuniqué primeramente con el equipo docente para recibir indicaciones concretas sobre día, horario y llamado.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA

UNIDAD I - SISTEMA DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

Krieger Mario. Sociología de las Organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional. 1ª ed. Prentice Hall y Pearson Education. 2001. Pp 34-38 y 153-160

Alles Marta. Dirección Estratégica de los Recursos Humanos, gestión por competencias. 3ª ed. CABA: Granica. 2015. Cap 1

Bohlander George, Snell Scott y Morris, Shad. Administración de Recursos Humanos. 17ª ed. México: CENGAGE Learning. 2017. Pp 40-74 y 575-611

Perez Van Morlegan Luis y Ayala Juan Carlos (coordinadores). La gestión Moderna en Recursos Humanos. 1ª ed. CABA: Eudeba. 2012. Cap 1

Ozlack Oscar. Profesionalización de la función pública en el marco de la nueva gestión pública. Desarrollo Económico, v. 21, N° 84 (enero-marzo 1982)

Schlemenson Aldo. La perspectiva ética del análisis organizacional. 1ª ed. Argentina: Paidós. 1990. pp 31-44

Ulrich, Dave. Recursos Humanos Champions. Buenos Aires. Argentina. 1ª ed. Buenos Aires: Granica. 2004

Werther Williams y Davis Keith. Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Empresas. 6ª ed. México: Mc Graw Hill. 2008. Cap. 1,2,3 y 5

UNIDAD II – SUBSISTEMA DE ORGANIZACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Ariza, José Antonio y otros; Dirección y Administración Integrada de Personas - ed. México: Mc Graw Hill. 2004. Cap. 1

Perez Van Morlegan Luis y Ayala Juan Carlos (coordinadores). La gestión Moderna en Recursos Humanos. 1ª ed. CABA: Eudeba. 2012. Cap 9

Werther Williams y Davis Keith. Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Empresas. 6ª ed. México: Mc Graw Hill. 2008. Cap 4

UNIDAD III – SUBSISTEMA DE INTEGRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS

Albajari Verónica y Sergio "La evaluación psicológica en selección de personal. Perfiles más frecuentes y técnicas más utilizadas. 3ª ed. Buenos Aires: Ed. Paidós. 2013. Cap 1,5 y 6

Alles Martha. Dirección Estratégica de los Recursos Humanos, gestión por competencias. 3ª ed. CABA: Granica. 2015. Cap 4

Chiavenato Idalberto. Administración de Recursos Humanos, El Capital Humano de las organizaciones. 9ª ed. México: Mc. Graw Hill. 2011. pp68-69, 72-77, 132-142, 143-163, 166 -168

Perez Van Morlegan Luis y Ayala Juan Carlos (coordinadores). La gestión Moderna en Recursos Humanos. 1ª ed. CABA: Eudeba. 2012. Cap 9

Werther Williams y Davis Keith. Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Empresas. 6ª ed. México: Mc Graw Hill. 2008. Cap. 6, 7 y 8

UNIDAD IV SUBSISTEMA DE RETENCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Alles Martha. Dirección Estratégica de los Recursos Humanos, gestión por competencias. 3ª ed. CABA: Granica. 2015. Cap 8

Giorno Mónica. Impuesto a las ganancias de 4ta categoría. Paper de trabajo. 2018.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJÁN
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA OFICIAL

7 / 7

Perez Van Morlegan Luis y Ayala Juan Carlos (coordinadores). La gestión Moderna en Recursos Humanos. 1ª ed. CABA: Eudeba. 2012. Cap 6, 10 y 15
Hidalgo Bernardo. Remuneraciones inteligentes. 1ª ed. Buenos Aires: Granica. 2016. Cap VII y VIII
Jorge Mangosio. Fundamentos de Higiene y Seguridad en el trabajo. 3 ed. Buenos Aires: Nueva Librería. Cap 1 y 2
Werther Williams y Davis Keith. Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Empresas. 6ª ed. México: Mc Graw Hill. 2008. pp 111 - 444

UNIDAD V SUBSISTEMA DE DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

Alles Martha. Dirección Estratégica de los Recursos Humanos, gestión por competencias. 3ª ed. CABA: Granica. 2015. Cap 5 y 6
Chiavenato Idalberto. Administración de Recursos Humanos, El Capital Humano de las organizaciones. 9ª ed. México: Mc. Graw Hill. 2011. pp 316-319, 324 -346, 201 a 226
Perez Van Morlegan Luis y Ayala Juan Carlos (coordinadores). La gestión Moderna en Recursos Humanos; Ed. Eudeba; 1ª edición; 2012; Cap 13 y 14
Krieger Mario. Sociología de las Organizaciones: una introducción al comportamiento organizacional. 1ª ed. Buenos Aires: Prentice. 2001. cap 2 y 4
Werther Williams y Davis Keith. Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Empresas. 6ª ed. México: Mc Graw Hill. 2008. Cap. 9; Cap 10 y Cap. 11 y págs. 453 a 457

UNIDAD VI RELACIONES LABORALES Y NUEVAS TENDENCIAS EN LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Alles, Martha. Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias. 1ª ed. Buenos Aires: Granica. 2005. pp 447-470
Perez Van Morlegan Luis y Ayala Juan Carlos (coordinadores). La gestión Moderna en Recursos Humanos. 1ª ed. CABA: Eudeba. 2012. pp 39-134
Werther Williams y Davis Keith. Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Empresas. 6ª ed. México: Mc Graw Hill. 2008. Cap. 16
Chiavenato Idalberto. Administración de Recursos Humanos, El Capital Humano de las organizaciones. 9ª ed. México: Mc. Graw Hill. 2011.

IV.- BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Alles Martha. Diccionario de Comportamientos: la trilogía. 1ª ed. Buenos Aires: Granica. 2012.
Chiavenato Idalberto. Administración de Recursos Humanos, El Capital Humano de las organizaciones. 9ª ed. México: Mc. Graw Hill. 2011.
Ariza José Antonio. Dirección y Administración Integrada de Persona. 1ª ed. México: Mc Graw Hill. 2004
Etkin Jorge. Capital Social y Valores en la organización sustentable. 1 ed. Buenos Aires: Granica. 2007. Cap 16
Maristani, Jaime. Administración de Recursos Humanos. 2ª ed. Buenos Aires: Pearson/Prentice Hall. 2007. Cap. 15

DISPOSICIÓN DE APROBACIÓN: CDD CS Nº **304-23**