



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Universidad
Nacional
de Córdoba

REPOSITORIO DIGITAL UNIVERSITARIO (RDU-UNC)

La intervención profesional en los recursos humanos de las organizaciones, su inclusión en los trabajos finales de carrera y el lenguaje administrativo

Siria Miriam García

Ponencia presentada en XXIII Jornadas Nacionales de Docentes e Investigadores Universitarios en Recursos Humanos y XIV Jornadas del Cono Sur realizado en 2019 en la Facultad de Ciencias Económicas - Universidad Nacional del Litoral. Santa Fe, Argentina



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



APUARH

XXIII Jornadas Nacionales de Docentes e
Investigadores Universitarios en Recursos Humanos
y XIV Jornadas del Cono Sur 2019

«La Gestión de Recursos Humanos frente
a nuevos retos y oportunidades»

FCE

UNL

La intervención profesional en los recursos humanos de las organizaciones, su inclusión en los trabajos finales de carrera y el lenguaje administrativo.

Área temática

Repensando nuestras prácticas docentes: motivación, liderazgo, comunicación y nuevas competencias.

Autor

Mgter. Siria Miriam García

E-mail

siria@eco.unc.edu.ar

Institución de procedencia

Facultad de Ciencias Económicas- Universidad Nacional de Córdoba

Palabras claves

Trabajos finales, recursos humanos, intervención profesional, lenguaje administrativo.

Resumen

La intervención profesional como elección de la modalidad de un trabajo final de carrera posibilita la conexión teórico-práctico según lo expresa Torralba Roselló (2015).

Esta opción fue utilizada por más del 90% de los cursantes de la asignatura Seminario de Aplicación para estudiantes de la carrera de Licenciatura en Administración, con profundización en recursos humanos, que se cursa en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNC.

Si consideramos que los lenguajes administrativos parten de la base que los mismos se instituyen como escritos sin sujeto de la enunciación explícita (San Emeterio, 2018), los diferentes marcos teóricos a utilizar son elementos claves



APUARH

XXIII Jornadas Nacionales de Docentes e
Investigadores Universitarios en Recursos Humanos
y XIV Jornadas del Cono Sur 2019

«La Gestión de Recursos Humanos frente
a nuevos retos y oportunidades»

FCE

UNL

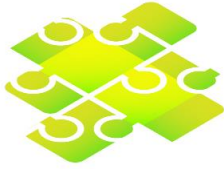
para un abordaje actualizado de los temas de recursos humanos y su aplicación a las organizaciones.

El presente trabajo aborda el marco teórico simplificado que permite avanzar en el estudio de opciones para mejorar el diseño del marco conceptual que los alumnos del área de profundización de recursos humanos requieren, en especial cuando se trata de temáticas novedosas o poco desarrolladas durante la carrera. La conclusión avanza en un Life-Cycle, rescatando la esencia con la que se inició y desarrolló la cátedra de Seminario de Aplicación, con la finalidad de lograr los mejores resultados en nuestros estudiantes.

Marco conceptual

Considerando el saber como variable epistemológica que permite abordar la interacción e interrelación entre las organizaciones y el campo subjetivo operador y operado en dicho fenómeno (San Emeterio, 2011, 2013), es importante rescatar esta problemática donde coexisten procesos de disociación subjetiva respecto al manejo del cuerpo, para poder desarrollar conceptos y gestionar los nuevos saberes de manera eficiente, dando lugar al mundo de la virtualidad.

En el campo de los trabajos sobre estudios organizacionales existe una polaridad de enfoques, ya que en un extremo están los sistemas teóricos que buscan describir conceptualmente el funcionamiento de las organizaciones, y en el otro extremo figuran las herramientas prescriptivas que abordan distintas tecnologías de gestión administrativa. En medio de estos se encuentran enfoques mixtos, lo que evidencia un espacio complejo y heterogéneo con evidencias conceptuales emergentes que colocan al lenguaje como basamento para la construcción teórica del fenómeno organizacional. (San Emeterio, 2018). Este abordaje se ve reflejado en el actual proyecto de investigación que tiene sus orígenes en una secuencia de investigaciones desarrolladas desde el año 2011 en el Instituto de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNC. El equipo



APUARH

XXIII Jornadas Nacionales de Docentes e
Investigadores Universitarios en Recursos Humanos
y XIV Jornadas del Cono Sur 2019

«La Gestión de Recursos Humanos frente
a nuevos retos y oportunidades»

FCE

UNL

multidisciplinario está conformado por Contadores, Licenciados en Administración y Psicólogos cuyo director es el Dr. César San Emeterio.

Además, y en la instancia de armado del marco conceptual y teórico es importante tener en cuenta la información que se pueda encontrar en una o varias bases de datos.

Según Sarabia Sánchez (2014) la clasificación mas simple de base datos es la que se sustenta en la variabilidad de los datos y de los contenidos. Según estos criterios una base de datos puede ser de dos tipos:

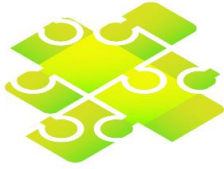
1. Estática: éstas no admiten cambios en la información que contienen, y son útiles para almacenar un conjunto histórico de datos que son necesarios para hacer estudios posteriores sobre proyecciones o toma de decisiones.
2. Dinámicas: estas contienen información susceptible de modificación con el transcurso del tiempo. Los registros se pueden actualizar, borrar o modificar.

Las bases de datos que se pueden consultar on line son principalmente dinámicas, como son la bibliográfica. Por el contrario las que se adquieren en soporte digital o se elaboran para una situación particular son las estáticas.

Las bases de datos que se utilizan en administración en cualquiera de sus especialidades se relacionan con las tesis doctorales, la bibliografía ya existente, la evaluación de la calidad de la bibliografía disponible y la información estadística existente.

A finales de los 80 comenzaron a tener amplia difusión las bases de datos bibliográficas en el ámbito universitario. Si bien al principio era factible acceder por medio de un soporte digital con suscripción, a posteriori su acceso fue más rápido y preciso, por medio del acceso on line, además de estar disponible en varios casos de forma gratuita para consulta desde cualquier lugar o en las bibliotecas de las universidades.

Entre las principales bases de datos se encuentran:



APUARH

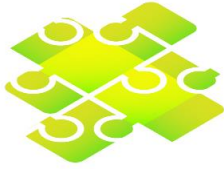
XXIII Jornadas Nacionales de Docentes e
Investigadores Universitarios en Recursos Humanos
y XIV Jornadas del Cono Sur 2019

«La Gestión de Recursos Humanos frente
a nuevos retos y oportunidades»

FCE

UNL

- a. Repositorios bibliográficos: permiten localizar referencias bibliográficas y son on line, lo que facilita el acceso a la información. Estas permiten descargar documentos en formato pdf, y entre las más representativas figuran Blackwell Reference On line, Celex, Cordis, el Consejo Superior de investigaciones científicas (CSIC) en España, CSA Illumina Social Sciences Subject Area (portal que da acceso y permite buscar publicaciones hasta en un total de 17 bases de datos), Dialnet (creada por la Universidad Nacional de La Rioja -Argentina) y Esmerald.
- b. Bases de datos para la evaluación de la calidad y difusión de las publicaciones: estas permiten avanzar en una tarea más bien cualitativa que cuantitativa, mediante el conocimiento de índices o factores de impacto que informan sobre el nivel de difusión de las publicaciones en la comunidad científica y con relación a la calidad de los trabajos bajo el supuesto que las más difundidas son las mejores. Aquí se calcula en función de las citas por artículos o revistas en un determinado período de tiempo que son generalmente 1, 2 o 5 años. Las más conocidas son Scopus (elaborada por Elseiver), ISI Web of Knowledge (ofrece dos herramientas, Journal of Citation Reports y Essential Science Indicator), y Google (con las opciones de Google Scholar y Google Books). Para conocer parámetros sobre la calidad editorial, se encuentra Latindex, útil para revistas científicas de America Latina, El Caribe, España y Portugal. También, entre otras, existe el Centro de Información y Documentación (CINDOC) del consejo superior de Investigaciones Científicas que ha creado una base de datos referencial. En esta se puede encontrar bibliografía de habla hispana de America Latina, que además incluye ponencias en eventos científicos.



APUARH

XXIII Jornadas Nacionales de Docentes e
Investigadores Universitarios en Recursos Humanos
y XIV Jornadas del Cono Sur 2019

«La Gestión de Recursos Humanos frente
a nuevos retos y oportunidades»

FCE

UNL

- c. Bases de datos empresariales: contiene información sobre empresas españolas y portuguesas y está disponible en formato dvd o web.
- d. Bases de datos estadísticas: existe un gran variedad a nivel nacional e internacional. Los distintos organismos, dependientes o no de gobiernos o instituciones supranacionales permiten el acceso a estas.

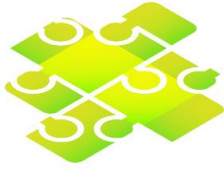
En congruencia con este entorno, Sampieri, Fernandez Collado, Baptista (2003) define el armado del marco conceptual, primero, y del marco teórico luego, como un compendio escrito de artículos, libros, y otros documentos que permiten describir el estado del arte, pasado y actual vinculado con el problema de estudio.

La dinamicidad del mismo en el estudio de las temáticas de los recursos humanos y la posibilidad actual que brinda la virtualidad, por medio de la cual se ha tornado más accesible la información, son aspectos a considerar al momento de brindar a los alumnos herramientas útiles para abordar el trabajo final de la Licenciatura en Administración y dentro de esta a quienes hallan elegido profundizar en el Área de recursos humanos.

Objetivos y metodología.

Entre los objetivos específicos del proyecto de investigación que contiene este trabajo figura el de investigar el proceso de articulación de los lenguajes administrativos con el nivel subjetivo en su implantación en organizaciones. En el marco de este objetivo figura el actual trabajo, con avances parciales, que busca identificar posibles acciones para que los alumnos que realicen intervención profesional en el Area de Recursos Humanos logren un marco teórico acorde con lo establecido en el plan de estudios y lo demandado por la práctica profesional.

La metodología utilizada es cualitativa y aborda cuestiones descriptivas e interpretativas, utilizando la observación participante, documentos y registros y también la experiencia a lo largo del tiempo.



APUARH

XXIII Jornadas Nacionales de Docentes e
Investigadores Universitarios en Recursos Humanos
y XIV Jornadas del Cono Sur 2019

«La Gestión de Recursos Humanos frente
a nuevos retos y oportunidades»

FCE

UNL

El período bajo estudio para el presente comprende los años 2016, 2017 y 2018.

Análisis de resultados

El Plan de Estudio 2009 de la Carrera de Licenciatura en Administración que se dicta en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNC, introduce como innovación particular la formación generalista y en áreas de profundización desde una perspectiva integradora.

Dada la evolución de los conocimientos tanto en diversidad como en cantidad, se hace necesario complementar los conocimientos generalistas con la apertura de áreas de formación que fomenten la profundización sobre saberes específicos.

Esta especificidad se plasma en 4 áreas de manera que puedan propiciar fuentes de orientación para realizar posgrados. Para ello en los dos últimos semestres de la carrera se observa un diseño novedoso donde todas las áreas comparten conocimientos comunes por medio de las asignaturas de Políticas de Negocios, Política Económica y Seminario de Aplicación, y un conjunto de conocimiento que se corresponden con distintas áreas funcionales, como son recursos humanos, comercialización, finanzas y dirección general.

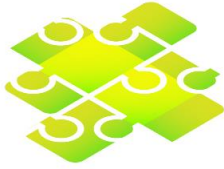
La obtención del título de Licenciado en Administración requiere, entonces, del cursado y aprobación del Seminario de Aplicación, cuya función es orientar a los alumnos en la realización de su Trabajo Final.

En este se hace énfasis en la aplicación de los contenidos del Área de profundización elegida por el alumno.

Esta asignatura posee una carga horaria de 100 horas en el semestre en el cual se dicta y 21 horas semanales, siendo la asignatura que mayor carga horaria posee en el plan de estudios.

Desde su puesta en funcionamiento, en el año 2013, estuvo constituida por un Coordinador y por un docente guía para cada área.

La regularización de esta asignatura se logra mediante dos parciales y la aprobación del Proyecto de Trabajo Final, en tanto que aprobar la misma requiere la aprobación del Trabajo Final. Para esto es necesario presentar el



APUARH

XXIII Jornadas Nacionales de Docentes e
Investigadores Universitarios en Recursos Humanos
y XIV Jornadas del Cono Sur 2019

«La Gestión de Recursos Humanos frente
a nuevos retos y oportunidades»

FCE

UNL

mismo en el plazo de los dos años siguientes al de su regularización, caso contrario deberá regularizar nuevamente la materia. El Trabajo Final se presenta por escrito, y luego se defiende en forma oral en la fecha prevista para examen. Si bien el cursado es presencial, se realiza un uso intensivo del aula virtual y de la comunicación vía mail con los distintos integrantes de la cátedra.

Esto hace que estén presentes tres características de las enunciadas por Khan (1997) para la formación en entornos virtuales y que son la interactividad, la búsqueda on line y los recursos on line.

Las opciones previstas para realizar el Trabajo final-hasta el año 2018- eran intervención profesional, estudio de casos e investigación.

Además está previsto en la resolución del HCD, vigente hasta el 2018, la realización individual o grupal del trabajo, estando limitados estos últimos a dos o tres alumnos.

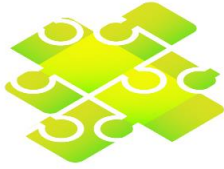
Los temas son de libre elección por el alumnado, pudiendo ser uno tradicional, entendiendo por tales los que conforman el “folclore” de la actividad de los especialistas en recursos humanos, en tanto que los no tradicionales son aquellos que se derivan de la dinámica organización-entorno.

En estos últimos la elección, en especial para el caso de intervención profesional, estuvo dada por las organizaciones que advirtieron un problema específico que requiere atención urgente.

Continuando con lo establecido en el Plan de Estudios 2009, cada área de profundización se conforma por 3 asignaturas obligatorias y 2 materias optativas. Tanto el Director de Departamento como el Director de Carrera pueden proponer cambios en el área de profundización o proponer nuevas áreas.

En el Área de Recursos Humanos se dicta Administración de recursos humanos 2, Administración de recursos humanos 3 y Administración de recursos humanos 4.

En el ciclo común se dicta Administración de recursos humanos 1 , con una carga horaria total de 84 horas en el semestre de dictado y que resulta obligatoria para todos los alumnos, independientemente del área de profundización que vayan a elegir. En ésta se estudian a nivel introductorio los roles de los administradores



APUARH

XXIII Jornadas Nacionales de Docentes e
Investigadores Universitarios en Recursos Humanos
y XIV Jornadas del Cono Sur 2019

«La Gestión de Recursos Humanos frente
a nuevos retos y oportunidades»

FCE

UNL

de recursos humanos y los diferentes subsistemas de recursos humanos, además del coaching, la gestión por competencia, el sistema de trabajo de alto desempeño e indicadores de recursos humanos, entre los principales.

Las distintas asignaturas de recursos humanos, que poseen cada una una carga horaria de 70 horas en el semestre y abordan con más detalles algunos temas.

Administración de recursos humanos 2 comprende el desarrollo de los recursos humanos, la formación en la gestión por competencia, el desarrollo del talento dentro de las organizaciones, estrategias de dirección de recursos humanos, coaching y la gestión de los recursos humanos desde el rol de los líderes.

Por su parte Administración de recursos humanos 3, aborda temas de administración de las compensaciones, evaluación de puestos, remuneraciones e incentivos.

Finalmente Administración 4 comprende la temática de la evaluación de desempeño.

Entre las asignaturas optativas propuestas en el plan de estudios figuran Negociación Laboral, Aplicaciones informáticas a la gestión de Recursos Humanos y Seguridad Social.

Las electivas comunes a las áreas son: Economía de empresas, Calidad Total, Administración Pública, Liderazgo y Estrategia, y Negociación.

Lo indicado precedentemente constituye el punto de partida que implica reconocer al área de recursos humanos como de profundización y no de especialización, con la finalidad de orientar estudios de posgrados.

Resultados parciales de la cursada en el período 2016-2018

A continuación figuran algunos de los principales resultados de lo trabajado por los alumnos que desean profundizar sus conocimientos en el área de recursos humanos, durante los años bajo estudio.

La modalidad elegida por los estudiantes fue la de intervención profesional en su totalidad, para todos los trabajos aprobados en este período.



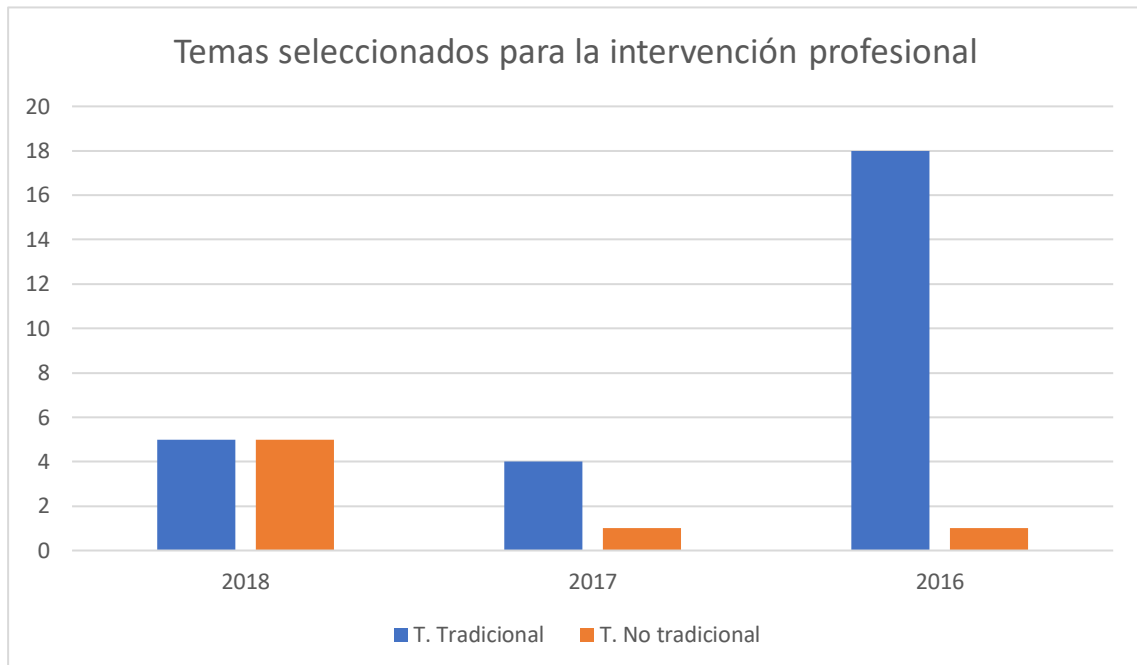
APUARH

XXIII Jornadas Nacionales de Docentes e Investigadores Universitarios en Recursos Humanos y XIV Jornadas del Cono Sur 2019

«La Gestión de Recursos Humanos frente a nuevos retos y oportunidades»



En relación a los temas abordados en los trabajos finales, se puede ver el siguiente gráfico.



El total de trabajos aprobados fue de 34 distribuidos de la siguiente forma:

	2018	2017	2016
T. Tradicional	5	4	18
T. No tradicional	5	1	1

Los temas no tradicionales representan el 20 % del total de los temas, y para el año 2018 es el 50% del total de los trabajos presentados.

En el año 2018 los temas no tradicionales elegidos fueron:

- Equipos de trabajo en la era digital.
- Programa de entrenamiento experto.
- Voluntariado corporativo.
- Transición generacional y protocolo familiar.
- Burnout y mobbing.

El origen de la elección de los temas estuvo concentrado en las organizaciones objeto de estudios o en el interés particular de los alumnos.

Esta distribución se observa en la siguiente tabla:

	2018	2017	2016
Lenguaje no tradicional propuesto por la organización	3	0	0



APUARH

XXIII Jornadas Nacionales de Docentes e Investigadores Universitarios en Recursos Humanos y XIV Jornadas del Cono Sur 2019

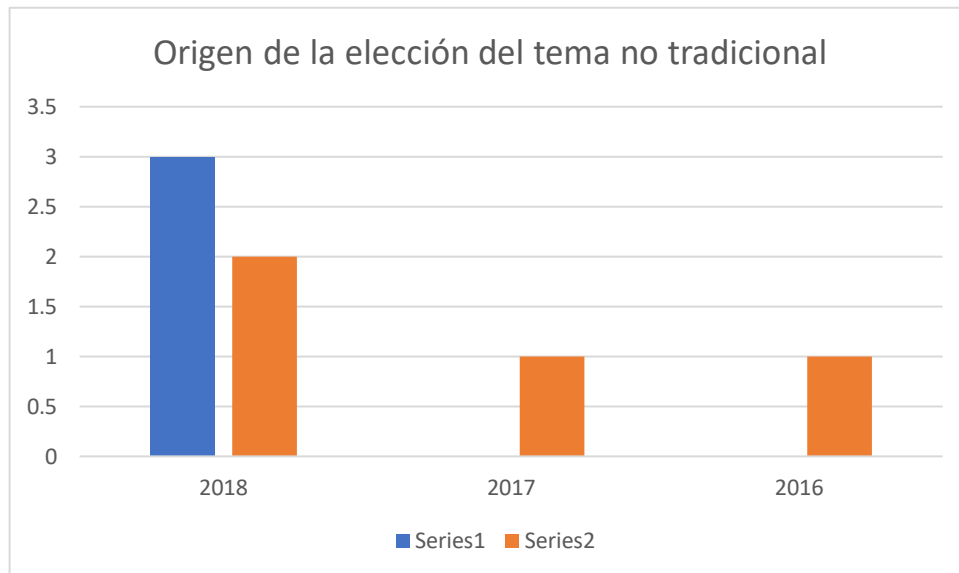
«La Gestión de Recursos Humanos frente a nuevos retos y oportunidades»

FCE

UNL

Lenguaje no tradicional
propuesto por los alumnos 2 1 1

Gráficamente se muestran los resultados a continuación:



La serie 1 responde a las inquietudes de las organizaciones y la serie 2 a los alumnos.

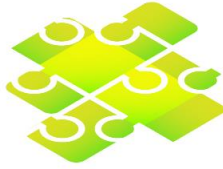
Es posible ver que en el 2018 las organizaciones poseyeron una participación significativa en la elección de tema, a diferencia de los años anteriores donde fue nula.

Las organizaciones identificaron como temas de gran interés a los equipos de trabajo en la era digital, al protocolo familiar y, al burnout y mobbing.

En cuanto a la cantidad de integrantes de los grupos para abordar los trabajos finales se pudo ver lo indicado en la siguiente tabla.

	Tema tradicional	Tema no tradicional
1 alumno	3	
2 alumnos	1	4
3 alumnos	23	3

Gráficamente, se observa que los temas no tradicionales son trabajados por grupos de 2 alumnos en primer lugar, aunque también por grupos de 3 alumnos.



APUARH

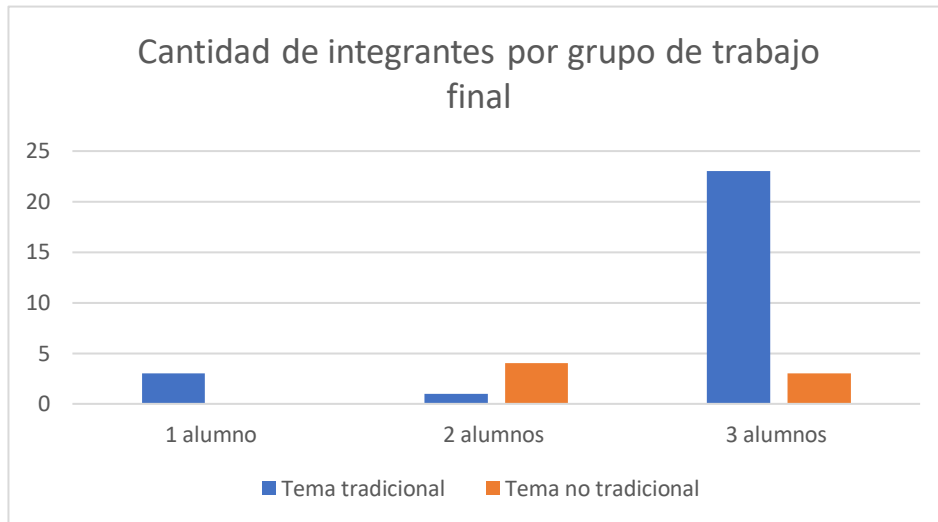
XXIII Jornadas Nacionales de Docentes e Investigadores Universitarios en Recursos Humanos y XIV Jornadas del Cono Sur 2019

«La Gestión de Recursos Humanos frente a nuevos retos y oportunidades»

FCE

UNL

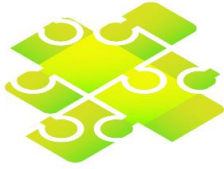
Esto advierte sobre la “compañía” que necesitan los alumnos para abordar temas novedosos, y la importancia de tener un compañero de estudios en esta etapa.



Y, en relación a la fuente de información para lograr el marco conceptual en el caso de los alumnos que eligen un tema novedoso, se advirtió tres orígenes: la búsqueda en internet a través de buscadores conocidos como Google o Bing, sin un formato académico determinado, también la consulta a expertos en el tema siendo en los casos estudiados profesores de otras casas de estudios universitarios, y finalmente el uso de bases de datos donde la elegida es Google académico.

Los resultados se observan en la tabla y gráfica que se muestran a continuación.

Búsqueda en base de datos	Búsqueda por internet	Consulta a expertos
1	4	2



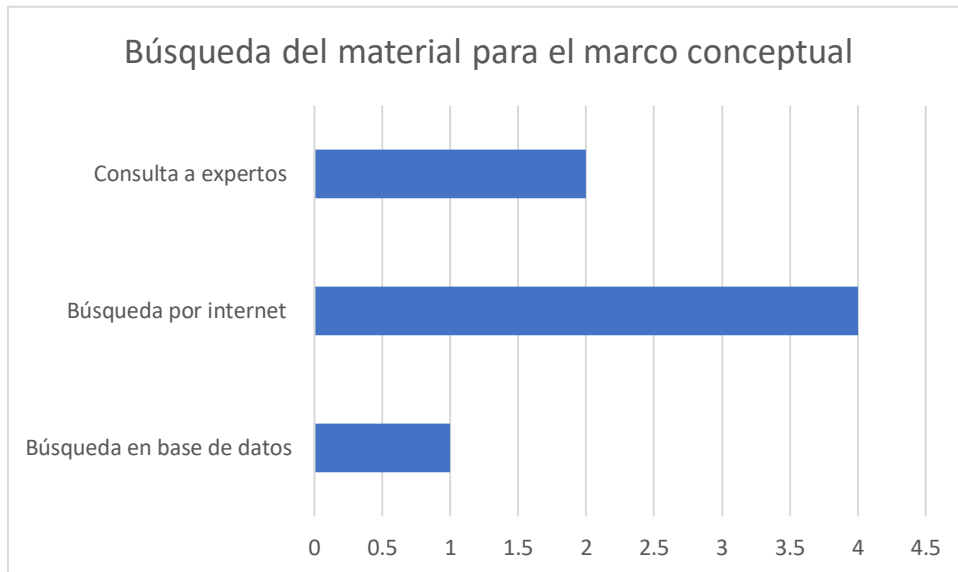
APUARH

XXIII Jornadas Nacionales de Docentes e
Investigadores Universitarios en Recursos Humanos
y XIV Jornadas del Cono Sur 2019

«La Gestión de Recursos Humanos frente
a nuevos retos y oportunidades»

FCE

UNL



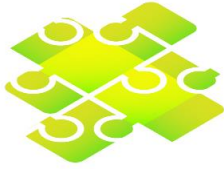
La búsqueda en internet con los buscadores standard y conocidos son los que predominan y ponen en evidencia la necesidad de conocer sobre el tema en términos generales para el caso de temas no tradicionales, y a su vez no abordados o escasamente tratados en el cursado de la carrera.

Recomendaciones y conclusiones

El lenguaje administrativo es dinámico y las vinculaciones con las necesidades organizacionales son variables por lo que lo planteado en el plan de estudios 2009 para la Licenciatura en Administración es acorde a esta situación.

Al momento de elegir la modalidad del trabajo final durante el período 2016-2018, hubo un predominio absoluto de intervenciones profesionales con situaciones empresariales donde era evidente el posible problema. En el año 2018 se observó una importante participación de las organizaciones en requerimientos de conocimientos sobre temas que están escasamente abordados durante el ciclo profesional de la carrera, no obstante los alumnos decidieron aceptar este desafío y buscar profundizar en los mismos.

Para ello fue necesario la realización de un marco conceptual durante el cursado del Seminario, que probablemente haya desalentado a quienes hacían un trabajo individual al momento de trabajar temas poco conocidos por los alumnos.



APUARH

XXIII Jornadas Nacionales de Docentes e
Investigadores Universitarios en Recursos Humanos
y XIV Jornadas del Cono Sur 2019

«La Gestión de Recursos Humanos frente
a nuevos retos y oportunidades»

FCE

UNL

El marco teórico posible de ser abordado en un período más largo de tiempo alentó el trabajar en estas temáticas.

Como institución experta en conocimientos, una Facultad donde se cursen estudios universitarios debe dotar a los alumnos de herramientas para que puedan dar respuestas a los problemas asociados con temas novedosos o poco tratados en relación a los recursos humanos, que es la temática de este trabajo. El qué enseñar está expuesto de modo simplificado en este trabajo, y conforme avancen los cambios deberá ser reconsiderada su vigencia, pero el punto crítico a partir de la experiencia es cómo abordar el aprendizaje de este conjunto de herramientas u otras similares de modo que el valor agregado de su uso sea visible durante una carrera de grado.

A continuación y a modo de recomendaciones para reflexionar, se presentan un conjunto de interrogantes con opciones de respuesta para facilitar el trabajo de los alumnos en esta etapa de la carrera. Estos son meramente ejemplificativos, considerando que debieran actualizarse y revisarse en el marco de un plan de estudios que reconoce la importancia de la flexibilidad.

A continuación figuran los interrogantes y sus posibles respuestas. Estas últimas se desprenden de los análisis de diferentes situaciones en las que se participó como docente guía.

- ❖ ¿En qué momento de la carrera es importante que los alumnos aprendan a realizar búsqueda de material académico para abordar temas que no están siendo abordados con la profundización deseada?
 - ✓ Durante el ciclo profesional.
 - ✓ En una asignatura especialmente diseñada
 - ✓ En la asignatura Seminario de Aplicación
 - ✓ En asignaturas determinadas durante todos los ciclos

En el período bajo estudio se avanzó sobre este tema en la Asignatura Seminario de Aplicación, pero los resultados advierten sobre la poca posibilidad que esto tenga un efecto masivo. Igualmente sería necesario innovar en este aspecto en relación a esta asignatura y ver los resultados obtenidos.



APUARH

XXIII Jornadas Nacionales de Docentes e
Investigadores Universitarios en Recursos Humanos
y XIV Jornadas del Cono Sur 2019

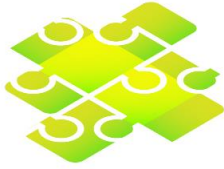
«La Gestión de Recursos Humanos frente
a nuevos retos y oportunidades»

FCE

UNL

- ❖ ¿Qué nivel de profundización es el requerido para una carrera cuyo título no es de Licenciado en Recursos Humanos?
 - ✓ El mayor posible, y sin límites.
 - ✓ El dado por las incumbencias del título profesional que obtiene.
 - ✓ El requerido por las exigencias de la organización sobre la cual realizará su trabajo de intervención profesional.
- ❖ ¿Es necesario un plan de capacitación dirigido a los docentes involucrados en esta etapa de aprendizaje para que el alumno pueda abordar un marco conceptual y/o teórico novedoso ?
 - ✓ Si, para equilibrar los niveles de conocimiento y los aspectos pedagógicos a tener en cuenta.
 - ✓ No, si los docentes involucrados participan de proyectos de investigación.
 - ✓ Debe ser de libre elección para los docentes.
- ❖ Es necesario una evaluación diagnóstica en relación al alumno?
 - ✓ Siempre y en diferentes temas.
 - ✓ Depende del presupuesto pues se deben asignar recursos especiales.
 - ✓ Para elaborar un marco conceptual y teórico es indispensable.

Una metodología trabajada en un curso de recursos humanos (Performance Management for Managers) en la Universidad de Columbia N.Y, EEUU, reivindica la importancia del ciclo de vida que incluye la definición de metas en la Institución, la planificación de las acciones, la identificación de las funciones del coaching y la revisión de los resultados. Este es un marco propicio para avanzar en las preguntas y las respectivas respuestas enunciadas más arriba. La condición inevitable es que se constituya un círculo para que los resultados deseados sean factibles de lograr.



APUARH

XXIII Jornadas Nacionales de Docentes e
Investigadores Universitarios en Recursos Humanos
y XIV Jornadas del Cono Sur 2019

«La Gestión de Recursos Humanos frente
a nuevos retos y oportunidades»

FCE

UNL

Bibliografía

Columbia University. Sitio Web: <https://www.columbia.edu> . Fecha de consulta:
30 de septiembre de 2019.

Khan, B. (1997) Web – Based Instruction. Englewoods Cliffs, New Jersey.

San Emeterio, C. (2011, 2013) Informes de proyectos de investigación sobre
Gestión de corporalidad y entornos virtuales, SECyT UNC. Córdoba. Argentina.

San Emeterio, C. (2018). Proyecto de investigación sobre semiótica de lo
subjetivo en los lenguajes administrativos. SECyT UNC. Córdoba. Argentina

Sampieri, R., Fernandez Collado, C. ,Baptista Lucio, P. (2003). Metodología de
la investigación. McGraw Hill. México.

Sarabia Sánchez, F. (2014). Métodos de investigación social y de la empresa.
Ediciones Pirámides. España.

Torralba Roselló, F. (2015). Pasión por educar. Editorial Khaf. España.