



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOMAS DE ZAMORA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA RELACIONES LABORALES
CATEDRA: EMPLEO
CICLO LECTIVO: 2016
CUATRIMESTRE: 1ro.
Mail: catedrantezana@gmail.com

INTEGRANTES DE LA CATEDRA

PROFESOR TITULAR: Lic. María Esther Antezana
PROFESOR ADJUNTO: Lic. Eduardo Mariani
JEFE DE TRABAJOS PRACTICOS: Lic. María Ramos Bravo
AYUDANTE DE CÁTEDRA: Lic. Marcelo Mamóndez

FUNDAMENTOS DE LA MATERIA

Los contenidos de la materia incluyen el modo en que se conforman las estructuras de los mercados de trabajo y el empleo, y el proceso y las técnicas de selección de personal que utilizan las organizaciones. Por tratarse de una materia de central importancia de la carrera de Relaciones Laborales, el fin principal se reúne en la aprehensión conceptual de los aspectos que intervienen en la construcción de los mercados de trabajo y del empleo, en sus procesos evolutivos y en sus diferencias regionales. Los contenidos contribuyen a la comprensión de las variables intervinientes, su dinamismo y el grado de incidencia de cada una en el funcionamiento de las estructuras de trabajo y empleo. En este fin, cobra particular significancia el conocimiento de los procesos y las principales técnicas que adoptan las organizaciones para identificar las competencias requeridas, definir los perfiles de puestos de trabajo y realizar los pasos de búsqueda y selección de personas para cubrir sus necesidades de empleo.

Dado que la construcción social del llamado "mercado de trabajo" no surge por generación espontánea, sino que responde a diferentes concepciones en pugna sobre el rol del Estado y las políticas públicas aplicadas, se busca que los estudiantes comprendan y dominen los conceptos teóricos y metodológicos para un adecuado análisis del problema del trabajo y el empleo. En este sentido, se problematizan los principales ejes temáticos, como los enfoques globales, regionales y locales y su incidencia sobre políticas públicas laborales, los actores intervinientes, su correlación de fuerzas en los procesos evolutivos, el conflicto de intereses y sus implicancias en el trabajo y el empleo. De este modo, los estudiantes disponen de herramientas conceptuales y metodológicas para entender los escenarios actuales en donde se desempeñan las empresas y los trabajadores, así como los requerimientos y obligaciones mutuas en un contexto competitivo. Los estudiantes abordan la gestión del empleo, los procesos de búsqueda y selección, y aprenden a medir sus resultados. Al mismo tiempo, tales herramientas les sirven para estudiar e interpretar textos técnicos y teóricos, informaciones periodísticas y publicaciones sobre el tema.

Objetivo General

- Que el estudiante logre conocer y comprender los diferentes enfoques y sus incidencias sobre políticas públicas, conceptualizar sobre la problemática del trabajo y el empleo, y adquirir metodologías de evaluación y medición de resultados en las organizaciones y sus implicancias en los trabajadores.
- Complementariamente, que los estudiantes logren conocer y comprender un marco teórico referencial sobre gestión del empleo, capital intelectual, principales competencias requeridas, procesos de incorporación a las organizaciones con las actuales metodologías de búsqueda y selección de personal.

Objetivos Específicos

- Conocer los fundamentos teóricos y metodológicos relacionados con el empleo.
- Comparar y relacionar los enfoques de las políticas públicas, los procesos económicos concomitantes y su incidencia en la estructura laboral.

- Interpretar los objetivos y alcances de la regulación del empleo.
- Conocer los conceptos e indicadores de medición aplicables al mercado de trabajo y a la gestión del empleo.
- Adquirir habilidades para el uso de datos estadísticos de trabajo y empleo.
- Conocer las normas internacionales de gestión y sus implicancias en los Recursos Humanos.
- Conocer y aplicar las técnicas de búsqueda y selección de personal.
- Identificar las competencias laborales requeridas por las organizaciones para los diferentes puestos de trabajo.
- Comprender la gestión del empleo, la selección por competencias y los indicadores de medición.
- Reconocer nuevas modalidades de trabajo a través de las TIC's.
- Valorar las Social Media como herramientas integrantes del área de Recursos Humanos.

METODOLOGÍA DE TRABAJO

El desarrollo de esta cátedra está compuesto por clases semanales en donde se introducirá el análisis, la relación temática y la reflexión de los temas propuestos en las respectivas unidades, promoviendo permanentemente una actitud crítica y un intercambio de ideas con los alumnos. Asimismo, será condición fundamental la lectura previa del material bibliográfico. Eventualmente se requerirá a los alumnos la presentación de trabajos prácticos relacionados con las distintas temáticas desarrolladas en las clases. También se propondrán actividades de carácter presencial combinadas oportunamente con otras técnicas audiovisuales y de simulación, que permitan integrar los conceptos y la participación del alumno.

CRITERIOS DE EVALUACION Y ACREDITACION

Los criterios de evaluación establecidos por esta cátedra son:

Lectura de la bibliografía obligatoria
 Integración conceptual de lo analizado en las unidades
 Presentación de Trabajos Prácticos en tiempo y forma
 Empleo de vocabulario adecuado en las presentaciones escritas.
 Participación en clase

Los criterios de acreditación establecidos son:

1. **Condiciones:** Todos los cursantes deberán tener aprobadas las materias previas correlativas, Introducción a las Relaciones Laborales y Psicología General, sin excepción.
2. **Regularidad de la asignatura:** Se alcanza con la aprobación de dos exámenes parciales y de un trabajo práctico de carácter grupal que será evaluado individualmente.
3. **Promoción directa de la asignatura:** Se alcanza con una calificación mínima de 7 (siete) puntos en cada uno de los exámenes parciales más Trabajo Práctico Grupal y Defensa individual del mismo. Cada alumno deberá contar con un total de cuatro notas con 7(siete) o más para su promoción.
4. **Asistencia** al 80% de las clases.
5. **Presentación y Defensa** del trabajo practico en tiempo y forma. Se evaluará el trabajo grupal y la defensa individual (dos notas)
6. **Examen final oral:** Para los alumnos que no hayan obtenido la promoción directa conforme el criterio establecido en el punto 3. En tales circunstancias se tomará en cuenta la evaluación y la acreditación logradas por cada alumno en la regularización.

CONTENIDOS DEL PROGRAMA

ESTRUCTURAS DE LOS MERCADOS DE TRABAJO Y EMPLEO

Unidad 1: Aspectos conceptuales sobre la construcción del Empleo. Paradigmas sobre la crisis y el futuro del Trabajo y el Empleo.

Matriz estructural de abordaje del Trabajo y el Empleo. Actores y condicionamientos globales en el trabajo y el empleo local. Multipolaridad y Regionalismo; Rol del Estado, de las Empresas y de los Trabajadores. Correlación de fuerzas entre los actores y prevalencia temporal de enfoques sobre el Mercado de Trabajo y Empleo. Regulación del Estado y políticas sociales universales, regulación laboral y políticas activas para la generación de empleo; Desregulación del Estado, libre mercado y políticas sociales focales. Consecuencias de ambas concepciones en los encadenamientos productivos, industriales y de servicios. Reconfiguración del trabajo, el empleo y sus procesos organizacionales. Diferencias y similitudes de la crisis del trabajo y el empleo en Europa y en América Latina, y en particular en Argentina.

Bibliografía Unidad 1

- Mariani, Eduardo: "Actores y condicionamientos globales del trabajo y empleo local. Globalización, Multipolaridad, Unipolaridad, Regionalización y Tripolaridad", UNLZ, 2016.
- Boyer, R. y Neffa, Julio C.: "La crisis argentina (1976-2001). Lecturas institucionalistas y regulacionistas" en "La Economía Argentina y sus crisis (1976-2001) - Visiones Institucionalistas y Regulacionistas", Boyer, Robert y Neffa Julio C. coordinadores. Miño y Dávila 2004.
- Neffa, Julio C., "La forma institucional de la relación salarial y su evolución en el Argentina desde una perspectiva de largo plazo" en "La Economía Argentina y sus crisis (1976-2001) - Visiones Institucionalistas y Regulacionistas", Boyer, Robert y Neffa Julio C. coordinadores. Miño y Dávila 2004.
- Fernández, Arturo "Estado y relaciones laborales: Transformaciones y perspectivas" Prometeo 2005.
- Jerome Gotie, "Crisis, desigualdades y mercados de trabajo: la experiencia de Europa y Estados Unidos", Université Paris 1, CES et ISST, 2008-2011.-
- OIT - Lysette Henríquez Amestoy, "Políticas para Pymes frente a la crisis, Conclusiones de un estudio comparativo de América Latina y Europa", Páginas 11 y 12, 47 al 51, 54 y 55, 65 y 66, 76 a 81, 2009.-

Unidad 2: Gestión del Trabajo y el Empleo: Capital Humano y Competencias Laborales. Organización e Indicadores de medición.

Empleo Privado, Empleo Estatal y Empleo No Gubernamental. Regularidades y Ajustes en el Mercado de Trabajo. Subempleo, Empleo Informal y Desempleo. Condiciones de empleabilidad: Perfiles y Competencias Laborales, Aprendizaje Permanente, Talento, Motivación, Comportamiento y Calidad en el trabajo.

Reconfiguración de las Empresas. Planificación, Programación, Presupuesto, Proyección y Control. Organización, Normas y Métodos de Gestión internacionales (ISO 9000) y sus implicancias en los "recursos humanos" y en las competencias laborales. Tipo de Organización, Mapa Organizacional, Mapa Funcional y Descripción de Puestos de Trabajo.

Productividad, Tiempo, Costos, Calidad (desempeño y permanencia) y Satisfacción del cliente interno o externo. Indicadores de gestión de Empleo: Costo por Empleado, Costo por fuente de reclutamiento, Tiempo de respuesta, Tiempos para cubrir el puesto, Tiempos para comenzar, Grado de aceptación de ofertas, Grado de satisfacción del cliente interno o externo. Indicadores generales del área de Empleo: Promedio de búsquedas mensuales, Cantidad de personas entrevistadas por búsqueda, Cantidad de Búsquedas por selector, Días promedio por búsquedas, Cantidad de Búsquedas por niveles, Costo por búsqueda, Índice de rotación.

Bibliografía Unidad 2

1. Martha Alles, "Selección por Competencias", Cap. 1, 2 y 10, 1ª Edición, 6ª Reimpresión, Editorial Gránica, Buenos Aires, 2013.
2. Martha Alles, "Dirección Estratégica de Recursos Humanos", Cap. 2. "Gestión por competencias", 3ª Edición, Editorial Gránica, Buenos Aires, 2015.
3. Vargas Zuñiga Fernando, "Competencias Clave y Aprendizaje Permanente", Cap. II en "Competencias Clave y empleabilidad", OIT/CINTEFOR, 2004.
4. Vargas Zuñiga Fernando, "Conceptos Básicos sobre Competencia Laboral", Cap. A en "40 preguntas sobre competencias Laborales", OIT/CINTEFOR, 2004.
5. Hernández, Ramiro Jesús, "En el Diseño de los Puestos de Trabajo: ¿Competencias laborales?", Ministerio de Turismo de Cuba, 2007.
6. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Argentina: "Marco conceptual de la Normalización y Certificación de Competencias Laborales", 2013.
7. Mariani, Eduardo: "Normas y Métodos de gestión internacional utilizados por las empresas", Empleo, UNLZ, 2010.-

Unidad 3: Problemas actuales sobre ética y praxis del Trabajo y del Empleo.

Abordajes teóricos-prácticos sobre las actuales modalidades del empleo y trabajo humano: Construcción de las Relaciones Laborales y transformación del trabajo, la persona y la sociedad. El trabajo y las cuestiones de la identidad y la subjetividad de la persona. Planificación del empleo y la Seguridad Social. Primera etapa laboral e inclusión de los Jóvenes. Última etapa laboral y egreso de la actividad. Análisis de casos con problemáticas actuales en el Empleo (Acoso Laboral, Discapacidad, etc.) Consecuencias en la salud humana, en las relaciones laborales, sociales y familiares, y en el costo de las organizaciones. Resolución de conflictos en el Trabajo y el Empleo (SECLO, OAVL)

Bibliografía Unidad 3

1. Eduardo Mariani: "Aportes desde la Psicología y el Psicoanálisis, Dra. María Isabel Pérez Jauregui", en "Hermenéutica de las Espiritualidades en la Posmodernidad. Aportes y Desafíos", en edición, 2015.-
2. Lorena Godoy, Antonio Stecher, Ximena Díaz: "Trabajo e identidades: continuidades y rupturas en un contexto de flexibilización laboral", Capítulo 3, Pp. 81-100, en Rocío Guadarrama y José Luis Torres (Coords.): "Los significados del trabajo femenino en el mundo global", Cuadernos A, 27, Temas de innovación social. Editorial ANTHROPOS de España y Universidad Autónoma Metropolitana de México, 2007.
3. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina: "Servicio de Conciliación Obligatoria (SECLO), Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, ¿Qué es Violencia Laboral?, y Materiales de Difusión", 2015.-

ADMINISTRACION DE PERSONAL, PROCESOS Y TÉCNICAS DE SELECCIÓN DE CANDIDATOS

Unidad 4: Interacción entre Personas y Organizaciones. Procesos y Técnicas en Selección de Candidatos

Interacción entre las personas y las organizaciones.

Orígenes de la ARH. Definición. Las Personas como Seres humanos, como meros Recursos y como Socios de la organización. El Enfoque Sistémico en la ARH. Sistemas y Subsistemas de la ARH. Ubicación de la ARH en la Estructura Organizacional. El Capital Intelectual Principal Activo de las Empresas del Tercer Milenio.

Descripción y Requerimiento del Puesto

Descripción del Puesto y Recogida de información. Análisis de Áreas de Resultados. Análisis de Situaciones Críticas. Análisis de los Requerimientos objetivos para el Descriptivo de Puestos. Análisis de los Requerimientos del Entorno Social del Puesto de Trabajo. Análisis de Competencias Conductuales requeridas para el Puesto de Trabajo. Definición del Perfil Motivacional Idóneo para el Puesto de Trabajo.

Planificación y Búsqueda

Reclutamiento de Personas. Investigación Interna. Modelo basado en la demanda estimada del producto ó servicios. Modelo basado en segmentos de cargos. Modelo de sustitución de puestos clave. Modelo basado en el flujo de personal. Modelo de planeación integrada. Investigación Externa. El Proceso de Reclutamiento. Medios de Reclutamiento. Reclutamiento Interno. Ventajas y Desventajas del Reclutamiento Interno. Reclutamiento Externo. Ventajas y Desventajas del Reclutamiento Externo. Reclutamiento Mixto. El Anuncio. Confección de un anuncio. Por qué publicar? Partes indispensables de un anuncio. Uso de Internet para publicaciones laborales.

Selección del Postulante

Concepto de Selección de Personal. Proceso de Reclutamiento. Bases para la Selección de Personas: Recolección de información acerca del Perfil del Puesto y del Candidato. Entrevista de Selección. Pruebas de conocimiento o capacidad. Selección de Currículum Vitae. Planeamiento y Desarrollo de Entrevista Focalizada. Información Mínima que se deriva de la Entrevista Focalizada.

Métodos de Evaluación

Aplicación de Pruebas Psicológicas Individuales y Grupales. Aplicación de Pruebas de Conocimientos Técnicos y Pruebas Situacionales. Assessment Centre Method. Introducción y Aspectos Generales. Detección y Desarrollo del Potencial. Noción de Potencial. Métodos Tradicionales de Identificación de Potencial. Relación del Assessment Center con la Gestión de Recursos Humanos. Entrevistas Avanzadas y en Profundidad. Análisis Profundo de Competencias Conductuales y Laborales.

Negociación, Comunicación e Incorporación del Postulante

Preparación de la candidatura final. Redacción del Informe Final. Referencias laborales. Trámites de admisión. Inducción. Concepto. Finalidad. Etapa de Integración con el Área de Capacitación. La entrevista de salida. Evaluación y control de los resultados. Comunicación y ética durante un proceso de selección. Relación con desempleados, no ingresantes y consultoras.

Bibliografía Unidad 4

1. Chiavenato Idalberto, "Parte I. Interacción entre Personas y Organizaciones", Administración de Recursos Humanos. 5ª. Edición, Mc Graw Hill, 2006.
2. Brooking, A. "El Capital Intelectual Principal Activo de las Empresas del Tercer Milenio"; Paidós Cap. 1 y 2, 1997.
3. Ansorena Cao Alvaro de, "15 Pasos para la Selección de Personal con Éxito-Métodos e Instrumentos", Paidós 1996.
4. Chiavenato Idalberto, "Administración de Personal", Cap. 5, Reclutamiento de Personal, Mc Graw Hill, 2006.
5. Alles, Martha, "Selección por Competencias", Cap.5, Planificación de una Selección: El Anuncio, Granica, 2012.
6. Alles, Martha, "Dirección Estratégica de Recursos Humanos-Gestión por Competencias-Casos", Cap.3, Relevamiento de Perfil por Competencias, Granica 2005
7. Alles Martha, "Dirección Estratégica de Recursos Humanos-Gestión por Competencias-Casos", Cap. 4, Registro de la Entrevista por Competencias, Granica 2005.
8. Alles, Martha, "Dirección Estratégica de Recursos Humanos-Gestión por Competencias-Casos", Cap.5, Negociación, oferta y comunicación a los descartados. Granica 2005.
9. Alles, Martha, "Selección por Competencias", Cap.8 Negociación, Oferta e Incorporación: Las referencias laborales. Los trámites de admisión. La inducción. La Entrevista de salida, Granica, 2012.
10. Alles, Martha, "Selección por Competencias", Cap.9 Comunicación y Ética durante un proceso de Selección, Granica, 2012

Unidad 5 Herramientas Utilizadas en Selección de Candidatos. Liderazgo

La Evaluación Psicológica en Selección de Personal.

Qué es una Evaluación Psicológica? Perfiles más frecuentes y Técnicas más utilizadas. Ámbitos de aplicación y encuadre profesional. Diferencias conceptuales entre competencias, capacidades y habilidades. Variables más frecuentemente evaluadas. Técnicas más utilizadas en evaluaciones psicolaborales.

Comunicación Verbal y no Verbal del Postulante en la Entrevista

El Lenguaje del Cuerpo: Los Territorios y Zonas. Los Gestos con las Palmas y los Brazos. Las Manos en la cara. Los Brazos y Piernas defienden. Otros Gestos y Actitudes Comunes. Las Técnicas de Inclusión y Exclusión.

Aplicación de la Grafología en Selección de Personal

Qué es la Grafología? Introducción. Terminología Básica. Espacios y su simbolismo. Zonas grafológicas. Tipos de escritura. Formas: Ejecución y Coligamento. Tamaño de la escritura. Lo que un buscador de empleo debe saber sobre grafología. Rasgos. Espacios. Márgenes. Velocidad. Remate y signos de puntuación. Firma.

La Inteligencia Emocional

Introducción. Qué es la inteligencia emocional. Nuevo concepto en Selección de Personal. Conocimiento de uno mismo. Gestión del humor. Motivación de uno mismo. Control del impulso. Apertura a los demás: Empatía. Simple autoevaluación de inteligencia emocional.

Aspectos del Liderazgo en Selección.

El poder de la inteligencia emocional. El liderazgo primal. El Liderazgo Resonante y Disonante. Características del liderazgo resonante y discordante. En qué se basan ambos liderazgos?. Otras Tipologías de liderazgo consideradas en selección de personal.

Bibliografía Unidad 5

1. Albajari, V. y Mames, S., "La Evaluación Psicológica en Selección de Personal - Perfiles más frecuentes y técnicas más utilizadas"; Paidós (2005)
2. Allan Peace, "El Lenguaje del Cuerpo". Editorial Planeta, 1994
3. Peace Allan y Bárbara, "El Lenguaje del Cuerpo" Editorial Amat, 2006 [BIBLIOGRAFIA EN BLOG CATEDRA](#)
4. Andrea Minervini, "Curso de Grafología- Somos lo que escribimos". Latinoamericana Editora, 2007.
5. Daniel Goleman, "La Inteligencia Emocional en la Empresa", Apéndice I, Editorial Zeta, 2007.
6. Goleman, Daniel "Inteligencia Emocional" (25a ed. edición). Editorial Vergara, 1995, Buenos Aires
7. Goleman, Daniel "La Práctica de la Inteligencia Emocional". Editorial Kairós.1998, Barcelona
8. Daniel Goleman, Richard Boyatzis, Annie Mckee, "El Líder Resonante crea más", Editorial Sudamericana, 2008
9. María Esther Antezana, "Lider Resonante Vs. Lider Disonante", Revista Divulgación Procurar Recursos N° 45 y 46, 2009.

Unidad 6 Nuevas Tecnologías Aplicadas al Trabajo y Evaluación de Personas. Social Media

Teletrabajo y Nuevas Tecnologías Aplicadas al Trabajo

Qué es el Teletrabajo. Definiciones. Antecedentes. Beneficios del Teletrabajo. Cómo empezar a Teletrabajar. En qué teletrabajar? Perfil del Teletrabajador. Ventajas y Desventajas. Sitios recomendados. Experimentar la tecnología del Trabajo a Distancia. Los mercados de trabajo glociales. Aspectos Legales. Régimen del Teletrabajo en relación de dependencia en Argentina. El Teletrabajo y el MTESS.

Social Media y Selección de Personas. Reclutamiento 2.0 y Headhunting 2.0. Reclutamiento Móvil

Social media una nueva forma de estar en contacto con el mercado. Conectividad e inmediatez. Información disponible y selección de personas. Atracción 2.0. Reclutamiento de personas antes del social media. Reclutamiento 2.0. Información en la red vs. Antecedentes laborales. Primera selección y social media. Las redes sociales ofrecen servicios de reclutamiento. Headhunting y headhunting 2.0. Otras aplicaciones. Confirmación de información previa al ingreso. Conceptos sobre Reclutamiento Móvil.

Evaluación Digitalizada de Candidatos.

Oferta de evaluaciones digitalizadas para empresas y consultoras. Conceptos sobre la Aplicación Sistemas digitalizados HOGAN. Sistemas digitalizados DISC. Sistemas digitalizados PDA.

Bibliografía Unidad 6

1. Sonia Boiarov, "Cómo empiezo a Teletrabajar?" Cap. 1 Qué es el teletrabajo? Cap. 2 Breve historia y prejuicios sobre teletrabajo. Cap. 6 Los mercados de trabajo glociales. Cap. 11 Aspectos Legales en Argentina. Edición 2010.
2. Aspectos Jurídicos del Teletrabajo en Argentina, MTESS Comisión de Teletrabajo, 2004
3. Martha Alles, "Social Media y Recursos Humanos" Cap.6 Social Media y Selección de Personas. Reclutamiento 2.0 y Headhunting 2.0, Granica 2012
4. Trabajo de Investigación: Sistemas Digitalizados de Evaluación en Recursos Humanos. HOGAN/DISC/PDA, 2012.

Unidad 7 Incorporación de jóvenes profesionales al mundo laboral; su paso previo por becas y pasantías. Incertidumbres, posibilidades, competencias

Integrando Jóvenes profesionales a la organización: Los programas de jóvenes profesionales y el sistema de recursos humanos. Profesionales Jóvenes: competencias requeridas. Necesidades. Objetivos. Campos de formación.

Residencias. Tutorías. Incertidumbres de los Jóvenes Profesionales. Dificultades de la empresa y de los jóvenes en la integración de las partes (educación – trabajo). Conceptualización de Pasantías y otras formas vinculadas a educación trabajo. Pasantías y trabajo informal. Modelos de Convenios de Pasantías y Prácticas Laborales. Reglamento de Becas. Avisos de pasantes. Leyes que las regulan.

Otras formas de empleo. Trabajo por proyectos. Trabajo en Equipos. Los equipos y nuevas necesidades. Equipos, empowerment y aprendizaje.

Bibliografía Unidad 7

1. Ernesto Gore, "La Educación en la Empresa-Aprendiendo en contextos organizativos". Cap. 12-"Integrando profesionales jóvenes a la organización. Ediciones Granica. Argentina.
2. Ernesto Gore, "La Educación en la Empresa-Aprendiendo en contextos organizativos" Cap. 13-"Trabajo en Equipos". Ediciones Granica. Argentina.

En blog de cátedra.

3. Nueva Ley de pasantías N° 26427.
4. Reglamentación de la Ley de Pasantías
5. Pasantías en el secundario vs. trabajo informal - Hilma Ré
6. Modelos de convenios: Pasantías y Prácticas laborales.
7. Modelo de reglamento de becas.
8. Modelo de avisos solicitando pasantes.
9. Preguntas frecuentes Jóvenes profesionales CABA
10. Link de película Recursos Humanos: <http://www.youtube.com/watch?v=VVwVYDWcq0>