

APORTE SANTIAGUINO

CONTENIDO	Pág.
PRESENTACIÓN	5
Capacidad de las plantas nativas en ambientes con drenaje ácido para la bioacumulación de metales pesados. Capability of native plants in acid drainage water environment using for bioaccumulation of heavy metals	9
Niveles de concentración de metales pesados en especies vegetales emergentes en el pasivo minero ambiental de Ticapampa, Catac, Huaraz, Perú. Levels of heavy metals concentration in emergent plant species in the mining environmental liabilities Ticapampa, Catac, Huaraz Peru.	21
Rescate y sistematización de conocimientos colectivos de la comunidad campesina de cátaac vinculados al uso sostenible de la biodiversidad Rescue and systemation of collective knowledge of the contrymen in the community of catac that are tied to the sustainable use of the biodiversity	27
“Instalaciones de cocinas mejoradas en la cordillera negra de Ancash- comunidad de Chincay con el fin de conservar el medio ambiente” "Installation of improved stoves in the cordillera negra of Ancash - community Chincay to conserve the environment"	37
Evaluación de la calidad del agua de consumo humano de Shancayán y anexos. Evaluation the quality of the water of consumption of the neighborhood of Shancayán and annexes	43
Evaluación de un índice biótico en el río chicama regiones La Libertad, Cajamarca . Perú. Evaluation of a biotic index in the chicama river . Regions The Libertad, Cajamarca. Peru	51
Aplicación de la geomecanica para el mejoramiento del sistema operativo del yacimiento madrugada de la uea admirada Atila - minera Huinac sac. Application the geomecanic for the improvement of the operative system of the madrugada yacimiento uea admirada Atila - Huinac mining sac	59
Tecnología de conservación y ventajas competitivas de la pulpa de palta, producida en el Callejón de Huaylas, como materia prima para la industria. Conservation technology and competitive advantages of the avocado pulp produced in the Callejon de Huaylas, as raw material for industry.	63
“Impacto del cambio climatico sobre la producción de cinco cultivos principales en el departamento de Ancash” The impact of the change over the yield of five main cultivation in the department of Ancash	69
“La cultura organizacional como herramienta para incrementar la competitividad de la gestion de recursos humanos de la curtiembre, industrias y negocios del norte sac, del distrito de el Porvenir-Trujillo” “organizational culture as a tool to increase the competitiveness of the human resource management of the business and industry curtiembre sac north district of the Porvenir-Trujillo”	79
La empresa comunal y su impacto en la economía de la familia comunera de cátaac The communal company and his impact in the economy of the family Cátaac comunera	85
“Los costos abc y su incidencia en la determinación de costos de la prestación de servicios de las unidades vehiculares de la unasam, periodo primer semestre 2008” The costs abc and his incident in the determination of costs of the rendering of services of the traffic units of the unasam, period the first semester 2008	91
“La gestion económica y sus efectos en el crecimiento sostenido de las micro y pequeñas empresas manufactureras en el Callejon de Huaylas año 2008” The management and its effects in the sustainable growing micro and small manufactured enterprises in the Callejón of Huaylas - year 2008	97
Migración y desarrollo urbano de la ciudad de Huaraz Migration in development of the city of Huaraz	103

APORTE SANTIAGUINO

Tratamiento térmico y susceptibilidad a la corrosión del acero austenítico 316-L en solución de NaCl a diferente pH Thermal treatment and corrosion susceptibility of 316-L austenitic steel in NaCl solution at different levels of pH.	109
Influencia del estado nutricional en el rendimiento académico de los alumnos de Obstetricia de la Facultad de Ciencias Médicas. Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo", 2008. (influence of the nutritional state on the academic yield of the obstetrics students of the faculty of Medical Sciences, National University "Santiago Antúnez de Mayolo", 2008)	117
Violencia familiar y factores de riesgo en las mujeres que asistieron a la comisaría de Huaraz en el período enero-octubre 2007 (family violence and factors of risk in the women that went to the police station of Huaraz in the period of January - October 2007)	123
"Factores epidemiológicos que influyen en la morbilidad puerperal. Hospital Víctor Ramos Guardia. Huaraz. 2006" "epidemiological factors influencing morbidity postpartum. Víctor Ramos Guardia. Hospital. Huaraz. 2006"	129
Epidemiología de los factores de riesgo del retardo de crecimiento intrauterino en el Hospital "Víctor Ramos Guardia" de Huaraz 2004 - 2006 The intrauterine growth retardation epidemiology in the hospital "Víctor Ramos Guardia" Huaraz 2004 - 2006.	137
Planes de atención estandarizada para la práctica clínica de atención de enfermería en pacientes con traumatismo encefalo craneal Standardize care plans for the clinical practice of nursing care in patients with cranial trauma brain	149
Beneficios de la técnica de irrigación de colostomía de los clientes colostomizados atendidos en el servicio de cirugía del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz enero 2002 - agosto 2007 Benefits of the technique of irrigation colostomy colostomized assisted customer service in the hospital for surgery of the Víctor Ramos Guardia Huaraz January 2002 - August 2007	159
"Estado nutricional, anemia ferropénica y parasitosis intestinal en niños menores de cinco años del asentamiento humano de Chayhua distrito de Huaraz 2008" Nutritional condition (state), iron deficiency anemia and parasitosis intestinal in five-year-old minor children of the human accession of Chayhua district of Huaraz 2008.	167
Infarto esplénico en la altura, Huaraz- Perú (3.100 m) Splenic infarct at high altitude, Huaraz- Perú (3.000 m)	173
"Factores epidemiológicos frecuentes del aborto clínico. Hospital de Apoyo de Barranca enero - junio 2007" "Epidemiological factors of recurrent clinical abortion. Hospital support of Barranca January - June 2007"	179
Los derechos lingüísticos como teoría y como práctica en Huaraz, Ancash Linguistic rights as theory and praxis in Huaraz, Ancash	187
Estudio gramatical y semántico de la ditransitividad en el quechua de Ancash Grammatical and semantic study of ditransitivity in Ancash quechua	193
Aprendizaje de la matemática mediante el desarrollo de experiencias significativas Mathematics teaching through significant experiences.	199
Nivel de coherencia interna del plan curricular 1993 y evidencias del mismo en la promoción 1993, de la escuela profesional de enfermería de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo - Huaraz Internal coherence's level of the plan curricular 1993 and evidence of the same in the promotion 1993, nursing's professional school UNASAM - Huaraz	205
Laboratorios virtuales de física Virtual laboratory of physics	213
Relación entre la satisfacción con la profesión elegida y el rendimiento académico de los estudiantes de primaria y educación bilingüe intercultural de la "UNASAM". Relation between the satisfaction with the profession chosen and the academic performance of the students of primary and bilingual education intercultural of the "UNASAM".	219

“LA CULTURA ORGANIZACIONAL COMO HERRAMIENTA PARA INCREMENTAR LA COMPETITIVIDAD DE LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS DE LA CURTIEMBRE, INDUSTRIAS Y NEGOCIOS DEL NORTE SAC, DEL DISTRITO DE EL PORVENIR-TRUJILLO”

Lorenzo Rafael Valderrama Plasencia*

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se plantea como problema descubrir y describir las múltiples características de la cultura organizacional y como está incidiendo en el incremento de la competitividad, en la Curtiembre “INDENORSAC” del Distrito El Porvenir de Trujillo.

El Marco Teórico hace referencia al Perfil Cultural, Factores de transmisión cultural, Funciones de la Cultura, La Competitividad, El Desempeño Laboral, La Satisfacción Laboral y la Incidencia de la Tecnología en la Gestión de Recursos Humanos.

Tomando en cuenta que el estudio se ha realizado en la misma Curtiembre, la población involucra a todos los trabajadores, incluyendo a los Directivos; consecuentemente, la muestra utilizada para la encuesta vino a ser equivalente a la población.

Los resultados y conclusiones, nos muestran que la Cultura Organizacional manifestada en la Curtiembre, no identifica a la mayoría de trabajadores y, en consecuencia, está influyendo de manera débil y escasamente compartida, en el incremento de la competitividad en la Gestión de Recursos Humanos. Así mismo, se nota insatisfacción en la mayoría de trabajadores de la curtiembre, originando baja competitividad en los colaboradores.

Con el presente aporte, se pretende contribuir con la Curtiembre “INDENORSAC” en particular, y con todos aquellos que estén interesados en mejorar la competitividad de la Gestión de los Recursos Humanos, teniendo como instrumento a la Cultura Organizacional.

PALABRAS CLAVES. La Cultura Organizacional. La Competitividad. Los Recursos Humanos. La Satisfacción Laboral.

“Organizational culture as a tool to increase the competitiveness of the human resource management of the business and industry curtiembre sac north district of the Porvenir-Trujillo”

ABSTRACT

The current essay of searching sets like problem, to give away, and to describe multiple characteristics of organizational culture; and how it affects increase of competitiveness in “INDENORSAC” from “El Porvenir” – Trujillo.

The theoretical framework refers to culture feature, factors of cultural transmission, function of culture, competitiveness, labor fulfillment, and influence of technology in human management.

We took seriously the study in the real place; the population is all the workers in that place, including managers, therefore the sample for the survey is equal to the population.

The results and conclusions show us that organizational culture in the place doesn't identify the most number of workers and therefore it influences weakly and less compartment in the increase of competitiveness in human resource. As well as we saw no satisfaction in the most of the workers, this causes less competitiveness.

With this essay, we pretend to help to “INDERNOSAC” specially who wants to improve competitiveness in human resource management having like instrument an organizational culture.

KEY WORDS: Organizational Culture. Competitiveness. Human Resource. Labor Satisfaction

*Docente UNASAM.

INTRODUCCIÓN

El origen de las curtiembres como actividad productiva se remonta muchísimos años atrás, según puede deducirse de la Biblia, cuando nuestro Señor Jesús ordenó a cierto hombre llamado Cornelio, que mandase traer al Apóstol Pedro, quien se encontraba alojado en la casa de Simón "El Curtidor".

Entre los países sudamericanos, destaca en la industria curtidora Argentina, ocupando el cuarto lugar mundial como exportador de cueros, debido a la disponibilidad de la materia prima: el ganado vacuno.

En nuestro país, actualmente la situación para el sector cueros es crítica y ha sido declarada en emergencia. En tal sentido, Luis Peralta Ramírez, presidente de la Corporación del Cuero, Calzado y Afines de la Sociedad Nacional de Industrias (SNI), informó que actualmente las curtiembres están trabajando al 25% de su capacidad instalada debido a la escasez de pieles y a la crítica situación que desde hace años atraviesa este sector en nuestro país, siendo las empresas más afectadas con esta escasez las curtiembres del norte del país, especialmente de aquellas ubicadas en Trujillo.

En medio de este panorama poco alentador, la Curtiembre "Industrias y Negocios del Norte" SAC. (Indenorsac), la misma que será objeto de la presente investigación, inicia sus actividades en el mes de abril de 1,997, en su local ubicado en el Jr. Leonidas Yerovi 340, en el sector Río Seco del distrito El Porvenir-Trujillo. Entre sus principales productos se cuenta cueros gruesos, delgados, lisos, grabados, suelas, carnazas, cabritillas, en diversos colores y acabados.

Asimismo, otras desventajas por las que atraviesa esta empresa son: la falta de apoyo de parte del gobierno central, regional y de la banca privada; también la presencia de maquinaria y equipo obsoletos en sus instalaciones, deficiente capital de trabajo, la informalidad, sustitutos como el cuero sintético, calzado sintético y básicamente nulo conocimiento y aplicación de cultura empresarial; siendo esto último lo que nos impulsa a desarrollar la presente investigación.

El problema consiste en lo siguiente: "¿De qué manera la Cultura Organizacional sirve como herramienta para incrementar la competitividad en la gestión de recursos humanos de la Curtiembre "Industrias y Negocios del Norte" SAC, del Distrito de El Porvenir-Trujillo? La Hipótesis planteada es: "La Cultura Organizacional es la herramienta que servirá para incrementar la competitividad en la gestión de recursos humanos de la Curtiembre "Industrias y Negocios del Norte" SAC del distrito de El Porvenir-Trujillo".

Objetivo General: Evaluar las características de la Cultura Organizacional y su influencia en el incremento de la competitividad en la Gestión de Recursos Humanos de la Curtiembre "Indenorsac" en el Distrito de El Porvenir-Trujillo.

Objetivos específicos:

- Evaluar los indicadores de transmisión de la cultura
- Evaluar los indicadores del Perfil Cultural

- Evaluar los indicadores de las funciones culturales
- Evaluar los indicadores del desempeño laboral
- Evaluar los indicadores de la satisfacción laboral

Los resultados generales indican que la curtiembre "Indenorsac" puede acceder a la Cultura Organizacional como instrumento competitivo para mejorar la Gestión de sus Recursos Humanos. Existen algunas dificultades propias de este tipo de investigaciones, pero que son manejables. Se espera que el presente trabajo sirva de base para futuras investigaciones en el tema de Cultura Organizacional y la Competitividad en los Recursos Humanos.

MATERIAL Y MÉTODOS

Población. La población incluye la totalidad de trabajadores de la Curtiembre Industrias y Negocios del Norte SAC, cuyo número asciende a 40.

Muestra. La muestra para el presente trabajo de investigación se obtuvo mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2 (N-1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n = Tamaño de muestra

N = Población (40)

Z = Nivel de Confianza (1.96)

p = Probabilidad de éxito o favor (0.5)

q = Probabilidad de fracaso o en contra (0.5)

E = Error de estimación (5%)

Reemplazando en la fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2 0.5 \times 0.5 \times 40}{(0.05)^2 (40-1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 36$$

Por lo tanto al ser la muestra casi igual a la población, en la presente investigación se trabajó con la población.

Técnicas, fuentes e instrumentos de investigación: La técnica de investigación de la Encuesta utilizó como instrumento el Cuestionario, cuyos informantes fueron la totalidad de trabajadores de la Curtiembre "INDENORSAC".

Tipo de investigación:

- | | |
|-------------------------------------|-----------------|
| 3.4.1. Según su propósito: | Aplicada |
| 3.4.2. Según su diseño: | No experimental |
| 3.4.3. Según su dimensión temporal: | Transversal |
| 3.4.4. Según su profundidad: | Descriptiva |

Procesamiento y análisis de los datos:

La información lograda fue procesada mediante los programas de MS Word, MS Excel y la técnica estadística SPSS 12, arrojándonos los Resultados a través de cuadros y gráficos.

APORTE SANTIAGUINO

RESULTADOS

Tabla 1: Valor de la satisfacción del cliente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	35	85.4	85.4	85.4
	CASI SIMPRE	2	4.9	4.9	90.2
	A VECES	3	7.3	7.3	97.6
	POCAS VECES	1	2.4	2.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: Investigación propia

En cuanto al Valor de Orientación al Cliente, el 85% de los encuestados manifiestan que el cliente es su mayor preocupación, consecuentemente este resultado es una poderosa Herramienta de Competitividad que la empresa debe seguir manteniendo como Fortaleza de su Cultura Organizacional.

Tabla 2: Trabajo en Equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	12	29.3	29.3	29.3
	CASI SIEMPRE	7	17.1	17.1	46.3
	A VECES	13	31.7	31.7	78.0
	POCAS VECES	8	19.5	19.5	97.6
	NUNCA	1	2.4	2.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: Investigación propia

Referente al Trabajo en Equipo desarrollado en la Curtiembre, manifiestan que siempre y casi siempre se da en un 46%, mientras que a veces y pocas veces suman un 52%; consecuentemente, poco más de la mitad de individuos aún no perciben la importancia que el trabajo en equipo trae consigo tanto para el accionar individual como el grupal.

Tabla 3: Disposición adecuada de Capital de Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ES SUFICIENTE	12	29.3	30.0	30.0
	REGULARMENTE SUFICIENTE	13	31.7	32.5	62.5
	INSUFICIENTE	15	36.6	37.5	100.0
	Total	40	97.6	100.0	
Perdid	Sistema	1	2.4		
Total		41	100.0		

Fuente: Investigación propia

Sobre capital de trabajo, para un 37% de los trabajadores existe la percepción de ser insuficiente, mientras que para un 61% resulta suficiente y regularmente suficiente. Es rescatable que más de la mitad sienta que la empresa cuenta con el capital necesario para enfrentar oportunamente los diversos costos y darles la seguridad de que sus labores e ingresos no se verán interrumpidos.

Tabla 4: Considera la Empresa Habilidades, Destrezas y Conocimientos del trabajador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	4	9.8	9.8	9.8
	CASI SIMPRE	1	2.4	2.4	12.2
	A VECES	15	36.6	36.6	48.8
	POCAS VECES	10	24.4	24.4	73.2
	NUNCA	11	26.8	26.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Fuente: Investigación propia

Ante la pregunta hecha a los trabajadores que si la compañía toma en cuenta sus habilidades, destrezas y conocimientos en su desempeño laboral, nunca, pocas veces y a veces son tomados en cuenta, es la respuesta del 88% de encuestados; en tanto que el 12% cree que casi siempre y siempre, lo cual determina la formación de una cultura relativamente débil y consecuentemente una organización poco competitiva.

Tabla 5: Política de Compensación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY INSATISFECHO	4	9.8	9.8	9.8
	INSATISFECHO	29	70.7	70.7	80.5
	NI SATISFECHO NI	5	12.2	12.2	92.7
	INSATISFECHO				
	SATISFECHO	3	7.3	7.3	100.0
Total		41	100.0	100.0	

Fuente: Investigación propia

La remuneración y el reconocimiento por parte de la empresa, muestra mucha insatisfacción e insatisfacción en un 81% de los encuestados, y solamente un 7% de personal satisfecho.

A través de estos resultados se nota un alto porcentaje de individuos que no están de acuerdo con sus remuneraciones ni con las políticas justas de ascenso por parte de la empresa. Tal situación resulta sumamente delicada para los intereses de la empresa por las consecuencias que podrían desenlazarse.

TC 6: Combinación de los factores del Perfil Cultural (La Cultura Organizacional)

	Toler. Riesgo	Trabajo Equipo	Orientac a fines	Capac personal	Amb. Agrad.	R.creativ esfuerzo	Toler. Confl.	Total	Total %
Siempre	9.8	29.3	61	22	31.7	9.8	14.6	178.2	25.46
Casi									
Siempre	4.9	17.1	2.4	0	26.8	9.8	2.4	63.4	9.06
A veces	36.6	31.7	2.4	0	24.4	26.8	29.3	151.2	21.60
Pocas									
veces	19.5	19.5	22	48.8	14.6	26.8	22	173.2	24.74
Nunca	29.2	2.4	12.2	29.2	2.5	26.8	31.7	134	19.14
	100	100	100	100	100	100	100	700	100.00

Fuente: Investigación propia

Este resultado está fundamentado en nuestro marco teórico, que nos dice que al combinar los resultados de los componentes del Perfil Cultural, obtendremos un nuevo resultado, esto es, la cultura organizacional, notándose al respecto que solo el 35% de trabajadores, siempre y casi siempre se identifican con la estructura orgánica y con el estilo de dirección de la empresa (Perfil Cultural), mientras que el 65% a veces, pocas veces y nunca están de acuerdo.

Tabla 7: Combinación de los factores de la Satisfacción Laboral (Competitividad)

	Trabajo desafiante	Recompensas justas	Condic. fav. de trabajo	Colegas que apoyan	Total	Total %
Muy satisfecho	2.4	0	7.3	7.3	17	4.25
Satisfecho	34.1	7.3	41.5	43.9	126.8	31.70
Muy insatisfecho	24.4	9.8	4.9	12.2	51.3	12.83
Insatisfecho	17.1	70.7	26.8	22	136.6	34.15
Indiferente	22	12.2	19.5	14.6	68.3	17.08
	100	100	100	100	400	100.00

Fuente: Investigación propia

Al combinar los resultados de los componentes de la Satisfacción Laboral, obtenemos un nuevo resultado referido al grado de Competitividad. Se puede apreciar que solo el 35% de trabajadores se encuentran muy satisfechos y satisfechos en su desempeño laboral, en tanto que el 65% se muestran muy insatisfechos, insatisfechos e indiferentemente satisfechos o insatisfechos.

Este alto grado de insatisfacción, indudablemente, determina una baja competitividad en la Gestión de Recursos Humanos y está en relación directa con la Cultura Organizacional débil y poco compartida que se viene manifestando en la curtiembre.

DISCUSION

A la luz de los resultados obtenidos mediante la presente investigación, se observa que muchos de los conceptos que nos proporciona el Marco Teórico referente a la Cultura Organizacional y la Competitividad, no están siendo aplicados por los responsables de la Gestión en la Curtiembre. Esto puede observarse entre otros aspectos en la falta de trabajo en equipo, el mismo que no está siendo impulsado convenientemente, perdiéndose beneficios como ahorro en costos, duplicidad de esfuerzos, mejor comunicación. Otro tema que no se está tomando en consideración es el reconocimiento de las Habilidades, Destrezas y Conocimientos del trabajador, con lo cual la empresa desperdicia lo que viene a ser parte de su fortaleza, y como consecuencia los colaboradores se tornan monótonos y faltos de creatividad. También puede observarse que no se aplica una adecuada Política de Compensación y la teoría nos indica que esto es fundamental para mantener satisfechos a los colaboradores, manifestar un agradable clima laboral, sentimientos de identificación y fidelidad hacia la empresa.

En cuanto a la validación para la contrastación de la Hipótesis, que nos permita conocer que el Perfil Cultural (La Cultura Organizacional) sirve de herramienta para lograr competitividad en la Gestión de Recursos Humanos, nuestro Marco Teórico basado en la obra de Emilio Diez de Castro "Administración y Dirección" (2001) pp.55-57 indica..." *Hay ciertos rasgos que caracterizan de forma más determinante la esencia y la forma de proceder de la organización: su énfasis en la innovación, en asumir riesgos, en satisfacer al cliente, en la agresividad, cuya combinación proporcionaría un determinado perfil cultural de cada organización*". Efectivamente, al hacer dicha combinación de rasgos mediante la investigación, se ha obtenido resultados que indican que en la Curtiembre se manifiesta una cultura organizacional débil y poco compartida, ocasionando a su vez un nivel de competitividad relativamente bajo en los Recursos Humanos, demostrándose que la Cultura Organizacional servirá para incrementar la Competitividad en la gestión de Recursos Humanos, siempre y cuando se tomen en cuenta los fundamentos teóricos correspondientes.

CONCLUSIONES

1. Se aprecia que los distintos factores que conforman la transmisión de la cultura (valor de satisfacción al cliente, etc.), son compartidos por la gran mayoría de trabajadores.
2. Se observa que los diferentes factores que caracterizan el Perfil Cultural de la Curtiembre, (Trabajo en equipo, etc.), muestran ciertos rasgos débiles y poco compartidos por la organización.
3. Se aprecia que la mayor parte de trabajadores reconocen que los distintos factores de las funciones de la cultura (Capital de trabajo, etc.) de la Curtiembre son favorables para todos.
4. Se nota en la gran mayoría de los trabajadores de la Curtiembre un desempeño laboral rutinario, debido a la falta de reconocimiento de sus habilidades, conocimientos, destrezas, motivación, así como también que el liderazgo asumido por la empresa no se cumple con exactitud.
5. Se aprecia que la gran mayoría de los trabajadores no está de acuerdo con las políticas salariales y de ascenso justas aplicadas por la empresa.
6. Se observa que la Cultura Organizacional manifestada en la Curtiembre, no identifica a la mayoría de trabajadores y en consecuencia está influyendo de manera débil y escasamente compartida, en el incremento de la competitividad en la Gestión de Recursos Humanos.
7. Se nota insatisfacción en la mayoría de trabajadores de la Curtiembre, originando baja Competitividad en la Gestión de Recursos Humanos.

BIBLIOGRAFIA

- La Santa Biblia, Hechos de los Apóstoles, capítulo 10, verso 6
- CHIAVENATO, Idalberto, Gestión del talento humano, 1ª edic, Colombia, Edit. Mc. Graw Hill, 2002
- CHIAVENATO, Idalberto, Administración de Recursos Humanos, 5ª edic., Colombia, Edit. Mac. Graw Hill, 2000
- DAVIS, Keith, Comportamiento Humano, 10ª edic., México, Edit. Mac. Graw Hill, 2000
- DESSLER, Gary, Administración de Personal, 8ª edic., México, Edit. Prentice Hall, 2001
- EGAN, Gerard, El valor agregado de los empleados, 1ª edic., México, Edit. Prentice Hall, 1996
- GOMEZ, Mejia, Dirección de Recursos Humanos, 3ª edic., España, Edit. Prentice Hall, 2001
- GORDON, Judith, Comportamiento Organizacional, 5ª edic., México, Edit. Prentice Hall, 1996
- HELLRIEGEL, SLOCUM, WOODMAN, Comportamiento Organizacional, 8ª edic., México, Edit. Thomson, 1999
- PORTER, Michael, Ventajas Competitivas, 1ª edic., México, Edit. CECSA 1998
- Revista especializada "El Fabricante", N° 03, Septiembre 2004
- ROBBINS, Stheppen, Comportamiento Organizacional, 8ª edic., Edit. Prentice Hall, 1999

Responsable del Trabajo:

Lorenzo Rafael Valderrama Plasencia

Correo Electrónico:

querubinp@hotmail.com