



LA INSERCIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR: CASO DE ESTUDIO UNIVERSIDADES MANABITAS

Mg.¹; Mercedes de los Ángeles Cedeño Barreiro

Karen Leonela Anchundia Anchundia²

Jenny Guissella Cobacango Villavicencio³

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Mercedes de los Ángeles Cedeño Barreiro, Karen Leonela Anchundia Anchundia y Jenny Guissella Cobacango Villavicencio (2017): "La inserción laboral del trabajador social en instituciones de educación superior: caso de estudio universidades manabitas", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (marzo 2017). En línea:

<http://www.eumed.net/rev/caribe/2017/03/trabajo.html>

Resumen

El objetivo de este estudio es analizar la inserción laboral de los Trabajadores Sociales en las Instituciones de Educación Superior de Manabí. Se utilizó la metodología descriptiva, con la técnica de la encuesta aplicada a profesionales de Trabajo Social que laboran en las Universidades: Técnica de Manabí, San Gregorio, Laica Eloy Alfaro de Manabí, Escuela Superior Politécnica de Manabí y Estatal del Sur de Manabí; los resultados que en ésta área laboran mujeres y hombres con título de tercer nivel, su forma de ingreso fue a través de entrevistas personales, y su desempeño profesional este delimitado por el rol y las funciones que realizan de acuerdo al perfil de su área de profesión, entre las que se mencionan: Bienestar Estudiantil Talento Humano y Prevención de Riesgos a laborales y Salud Ocupacional.

Un dato importante es que los profesionales que están en esta área son graduados de la Universidad Técnica de Manabí y de Eloy Alfaro de Manta, donde actualmente se ofrece la carrera de Trabajo Social, este recorrido empírico pretendió tener una visión caloscópica de la realidad laboral donde se desenvuelven el área de educación y específicamente en el de la Superior.

¹Docente Titular de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas, Universidad Técnica de Manabí, Ecuador. Email: mdecenedo@utm.edu.ec

² Egresada de la Escuela de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador. Email: karenleonela1@hotmail.com

³Docente Titular de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas, Universidad Técnica de Manabí, Ecuador. Email: gcobacango@utm.edu.ec

Palabras Clave: Trabajo Social, Inserción laboral, desempeño laboral, Instituciones de Educación Superior.

SUMMARY

The aim of this study is to analyse the labor insertion of the Social Workers in the Institutions of Higher Education in Manabí. The descriptive methodology was used, with the technique of the survey applied to Social Work professionals who work in the following institutions: Manabi's Technical University, San Gregorio University, Eloy Alfaro University, Manabi's Polytechnic School and South State University; graduates from the Technical University of Manabí and of Eloy Alfaro of Manta, this empirical route presents a caloscopical vision of the labor reality where the education area is developed and specifically in the superios's

Keywords: Social Work, Labor insertion, labor performance, Institutions of Higher Education.

INTRODUCCION

El objetivo de este artículo es analizar la inserción laboral del Trabajador Social en Instituciones de Educación Superior de Manabí.

La inserción laboral es una palabra que se utiliza tradicionalmente para describir el proceso de los individuos en las actividades económicas. Además ha sido considerado como un indicador con el que las sociedades latinoamericanas miden el bienestar social de la población. El estudio de la inserción incluye las perspectivas laborales y profesionales ocupadas, la continuidad laboral, así como el análisis de las diferencias que se aprecian en estos aspectos.

Se habla de inserción en Trabajo Social, cuando sus profesionales alcanzan el estudio de nivel superior y están preparadas competitivamente para desarrollar su rol, cumplir sus actividades, funciones y responsabilidades en el contexto donde se desenvuelve, estas son relevantes en este proceso, la intermediación en este caso de las instituciones de educación superior entre la oferta y la demanda con las oportunidades laborales existentes y las funciones que realicen en este ámbito marcan la diferencia, para su postulación y posterior integro a las actividades laborales.

En cuanto al desarrollo profesional, es producto de la carrera y de aspectos que una persona puede aportar en aras de conseguir los objetivos institucionales, el crecimiento personal y laboral así como su necesidad y realización, que son características propias del ser humano.

Dentro de este contexto, el desempeño laboral de los profesionales de trabajo social, comprende sus actitudes frente a la experiencia y la práctica, ya que los conocimientos adquiridos y las destrezas son la expresión exterior y evidente de su profesionalismo.

La calidad de atención del trabajador social en la experiencia, se valora como el desempeño de acuerdo a su conducta diaria, en la cual el profesional demuestra sus principios éticos, profesionales y actitudinales, donde se involucra su actuar profesional, se expresa lo que

hace, como lo hace y lo que dice. El trabajador social es líder en el trato al usuario y se evalúa de acuerdo a los objetivos del puesto del trabajo que desempeña.

Las instituciones del Sistema Nacional de Educación Superior Ecuatoriano tienen como misión la búsqueda de la verdad, el desarrollo de las culturas universales y ancestrales ecuatoriana, de la ciencia y tecnología, mediante la docencia, la investigación y la vinculación con la colectividad.

Su trato es directamente con las personas y es ahí donde necesita de atención integral para cumplir con los objetivos propuestos. El área de Trabajo Social es importante y el profesional es uno de los ejes fundamentales para la asistencia, orientación, asesoría, guía y asesoramiento de estudiantes, durante su permanencia en la institución, así como del personal que labora en la misma, que requiera diversos tipos de atención.

En Manabí existen 5 universidades públicas y privadas y en ellas laboran 13 profesionales de Trabajo Social, en las áreas de: Bienestar Estudiantil, Gestión de Talento Humano, Sistema de Gestión de Prevención y Riesgo Laboral, con funciones específicas en cada una de ellas. Los resultados que se presentan son provenientes de los datos que se recogieron en el trabajo empírico, donde se refleja la realidad de los profesionales en sus puestos de trabajo.

DESARROLLO

El Marco teórico que guía la investigación, explica que por desarrollo profesional se entiende al proceso por el cual las personas logran alcanzar sus metas profesionales y personales que les permiten obtener ingresos económicos y sociales que les garantizan estabilidad y bienestar. Para Blake (1997) establece que existen modelos de desarrollo profesional y que la literatura de investigación no se pone de acuerdo en cuál es el apropiado para cada una de las personas. Estos modelos son: Modelos de ciclo de vida; Modelos basados en la organización, Modelo de patrón de dirección,

Por otro lado, el desarrollo profesional expresa el logro de un conocimiento específico en tanto producto de la expansión de una competencia intelectual, que junto a un conocimiento técnico-operativo habilita el alcance de los objetivos profesionales asumiendo la responsabilidad respecto al manejo de esas competencias profesionales y a los actos que realizan. El nivel de profesionalización permite, en cierto sentido, que se alcance crecientes niveles de autonomía lo cual implica, según Emilio Tenti Fanfani y Víctor Manuel Gómez (2005), los siguientes atributos:

- Conocer mejor que nadie su campo de acción en virtud de un prolongado entrenamiento y educación previa, a la cual denominamos "formación profesional."
- Sostener de manera argumentada decisiones que competen a su campo, en consecuencia su pertenencia está bajo la jurisdicción de la profesión y la entrada a la misma bajo el control de la asociación profesional permanente.

Para algunos autores, desarrollo profesional es sinónimo tanto de perfeccionamiento, como de formación permanente, reciclaje o entretenimiento, a pesar de que cada una de estas voces

responde a significados diferentes, ya que se enmarcan en enfoques teóricos diversos que han ido surgiendo y evolucionando desde la segunda mitad de este siglo (Imbernón,1989).Para otros, desarrollo profesional es un término que sólo cobra sentido en una determinada concepción teórica, que se vincula con un enfoque práctico o crítico del currículo, con una concepción interpretativa de la investigación educativa.

La investigación realizada presenta el desarrollo profesional de los Trabajadores Sociales, oscilan entre 5 a 15 años de trabajo, su desempeño profesional ha garantizado el tiempo de permanencia en la institución, esto se debe a la formación que tuvieron en sus unidades académicas y a sus actualizaciones y capacitaciones que le han permitido tener un abanico de oportunidades de intervención acorde a las situaciones que se presentan, así como a los objetivos institucionales de los mismos.

Una de las fortalezas para el cumplimiento de sus actividades está el trabajo en equipo, la prolijidad en sus acciones y decisiones, la ética profesional con la que se desenvuelven así como también con los resultados que se obtiene.

En trabajo social se habla de desarrollo profesional desde dos caras: una establecida de manera interna hacia la mismo persona y otra externa que es la capacidad de intervención en el trabajo con los usuarios, por ser una área delicada que trata directamente con el ser humano y son sus situaciones, donde es necesario el control emoción y la capacidad técnica operativa para hacerlo de manera consiente, responsable y efectiva.

Por ello se sostiene que los trabajadores (as) sociales han venido laborando con ahínco por un desarrollo humano y social, sostenible y sustentable, con accesos suficientes y condiciones básicas que garanticen su desempeño profesional.

En la formación profesional los estudiantes de la carrera de Trabajo Social, sus logros de aprendizaje y perfil de egreso están en razón del brindar formación académica permanente, con competencias específicas del quehacer profesional, con practica constante en actividades laborales en sus diversas áreas, así como conocimientos que le permitan el desarrollo de su profesión con las garantías y expectativas que se tiene sobre ellos.

Para ello también es necesario tener en cuenta la inserción laboral de estos profesionales a sus áreas de trabajo, entendiéndose por ello como la integración de una persona a un lugar de trabajo y el sostenimiento en el mismo, en la actualidad existen serios problemas al momento de mantener un trabajo, puesto que ya no solo es suficiente eso sino que también se vienen otras situaciones que influyen para mantenerlos. (Romero, 2004).

En esta misma línea autores como (Balseiro, y otros, 2012) consideran que la Inserción Laboral es un término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación de los individuos a la actividad económica. También ha sido considerado un indicador con el que las sociedades occidentales miden el nivel de bienestar social de su población.

Para la Federación Internacional de Trabajo Social (2014), Los principios generales del trabajo social son el respeto por el valor intrínseco y la dignidad de los seres humanos, no hacer daño, el respeto a la diversidad y la defensa de los derechos humanos y la justicia social.

El trabajo social es a la vez interdisciplinario y transdisciplinario, y se basa en una amplia variedad de teorías científicas e investigaciones. "Ciencia" se entiende en este contexto, en su sentido más básico como "conocimiento". El trabajo social se basa en un desarrollo constante de sus fundamentos teóricos y de la investigación, así como las teorías de otras ciencias humanas, incluyendo sin límite el desarrollo comunitario, la pedagogía social, la administración, la antropología, la ecología, la economía, la educación, la gestión, la enfermería, la psiquiatría, la psicología, la salud pública y la sociología.

En relación con algunas funciones del trabajador social, este se puede planificar, desarrollar y evaluar, investigar, prevención, , evaluación, rehabilitadora, investigación, ejecutor de programas, inserción social, ; también como consultor-asesor-orientador-consejero; proveedor de servicios; informador, agente de cambio, mediación gestor intermediario,, planificador, administrador;, proyectos y/o actividades; evaluador, activista social, identificador de situaciones, educador social informal, animador, facilitador, supervisión y coordinación movilizador, concientizador, movilizador de recursos humanos que promueve la acción asistencial, rehabilitadora (Lazaro, Rubio, Juarez, Martin, & Paniagua, 2007), (Arroyo, y otros, 2012).

La inserción laboral es una palabra que se utiliza tradicionalmente para describir el proceso de los individuos en las actividades económicas. Además ha sido considerado como un indicador con el que las sociedades latinoamericanas miden el bienestar social de la población (de dónde sacó esto). El estudio de la inserción incluye las perspectivas laborales y profesionales ocupadas, la continuidad laboral, así como el análisis de las diferencias que se aprecian en estos aspectos.

Con fines investigativos se tomó el proceso de inserción laboral de los profesionales de trabajo social en el sistema de las Instituciones de Educación Superior de Manabí, donde se desarrollan sus actividades laborales: Departamento de Bienestar Estudiantil, Talento Humano y Prevención de Riesgo Laboral.

En la LOES (2010) en su Art. 86 establece:

Que la Unidad de bienestar estudiantil... destinada a promover la orientación vocacional y profesional, facilitar la obtención de créditos, estímulos, ayudas económicas y becas, y ofrecer los servicios asistenciales que se determinen en las normativas de cada institución. Esta unidad, además, se encargará de promover un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, en un ambiente libre de violencia, y brindará asistencia a quienes demanden por violaciones de estos derechos... cada institución formulará e implementará políticas, programas y proyectos para la prevención y atención emergente a las víctimas de delitos sexuales, además de presentar, por intermedio de

los representantes legales, la denuncia de dichos hechos a las instancias administrativas y judiciales según la Ley. Se implementarán programas y proyectos de información y prevención integral del uso de drogas, bebidas alcohólicas, cigarrillos y derivados del tabaco, y coordinará con los organismos competentes para el tratamiento y rehabilitación de las adicciones en el marco del plan nacional sobre drogas

El Departamento de Bienestar Estudiantil, en las universidades cumplen funciones específicas relacionadas con el manejo de créditos educativos, ayudas económicas, becas, convenios y promocionar los servicios asistenciales a la comunidad como: trabajo social, atención médica, laboratorio clínico, almacén universitario, a fin de impulsar un ambiente de respeto a los valores éticos y a la integridad física, psicológica y sexual de los estudiantes. (UTM, 2015)

En España dentro del Sistema de Educación Superior, el Servicio de Bienestar Estudiantil trabaja sobre 5 ejes fundamentales: Becas, Cultura, Salud, Participación Estudiantil, Deportes y Recreación (www.undav.edu.ar)

En el área de Talento humano, se practica las relaciones humanas desde una gestión práctica orientada a la acción e intervención de los profesionales en todos los temas inherentes a los trabajadores: administrativos, empleados y docentes dentro de las IES que tienen que ver con su seguridad física y psico – social.

Schuler (1992), la define como la gestión estratégica de los recursos humanos, donde desarrollan actividades en pro de proteger a las persona, formulando e implantando estrategias que inciden en el comportamiento de las personas y en las decisiones respecto a la orientación dada a los procesos de su gestión, que puede afectarlos a medios y largo plazo, tomando como referencia tanto los factores internos como de contexto a la organización, se considera un departamento clave dentro de una organización por su trabajo con las personas.

La Unidad de Prevención de Riesgos del Trabajo y Salud Ocupacional, se encuentra incluida dentro de las unidades que comprende la Dirección General de Gestión Administrativa, la misma que inicia sus actividades en el mes de Julio del 2013.

En la UTM (2013), La Unidad tiene como finalidad conservar la salud de los trabajadores y contribuir a la creación de una cultura de prevención, mediante el diseño y ejecución de programas de Seguridad y Salud Laboral, alineados a la eliminación o reducción de los riesgos laborales producto de las actividades de la Universidad, para prevenir incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales, los mismos que pueden generar pérdidas humanas, materiales, económicas - sociales y así cumplir con las normas legales vigentes en el país y en los convenios Internacionales en esta Área.

Dentro de las funciones de la Unidad están reconocer, evaluar y controlar los riesgos laborales, asesorar en materias de control de incendios, manejo y almacenamiento de materiales, equipos de protección personal, investigar de inmediato y en forma exhaustiva todo incidente, accidente

o enfermedad laboral, que ocurra en el área de trabajo, para determinar las causas y establecer las medidas correctivas respectivas, ejecutar programas de vigilancia de la salud de los trabajadores de la Universidad y generar una cultura de prevención mediante capacitaciones, inducciones, entrenamiento, campañas y charlas en acciones seguras de trabajo y normas de seguridad y salud ocupacional.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se diseñó un estudio transversal y descriptivo que comprendió dos fases: la primera fase fue el método bibliográfico para obtener fundamentación teórica; la segunda fase se llevó a cabo una encuesta de investigación que se aplicó los profesionales de las cinco universidades que existen en la provincia de Manabí, las variables para la misma fueron: inserción laboral y desarrollo profesional que permitió reconocer la realidad en la que se desenvuelven los Trabajadores Sociales en esta área.

RESULTADOS

Los datos generales de los trabajadores sociales que laboran en las universidades: Técnica de Manabí, San Gregorio de Portoviejo, Laica Eloy Alfaro de Manabí, Escuela Superior Politécnica de Manabí y Estatal del Sur de Manabí, muestran la superioridad del sexo femenino con un (99%) sobre el masculino (1%), y sus edades oscilan entre los 30 y 45 años de edad.

Cuadro N° 1

Detalle de sexo de los profesionales Trabajadores Sociales de las universidades en la Provincia de Manabí.

N°	Alternativas	%
1	Femenino	99.00%
2	Masculino	1.00%
Total		100.00%

Fuente: trabajadores sociales de las universidades de la Provincia de Manabí.

Elaborado por: Investigadoras

Con respecto a la inserción laboral, el 77% trabajan en el área de Bienestar estudiantil y Gestión de Talento Humano un 22% y en la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales y salud Ocupacional un 1% (UTM), área nueva que se implementa en ésta IES como proceso de innovación y desarrollo profesional.

Cuadro N° 2**Área de Intervención Profesional del Trabajador Social**

N°	Alternativas	%
1	Bienestar estudiantil	77.00%
2	Gestión de Talento Humano	22.00%
3	Unidad de Prevención de Riesgos Laborales y salud Ocupacional (UTM)	1.00%
Total		100%

Fuente: trabajadores sociales de las universidades de la Provincia de Manabí.

Elaborado por: Investigadoras

Una de las inquietudes que se presentaron en el desarrollo del trabajo es la manera de cómo ingresaron a laboral en las IES; puesto que en muchas ocasiones se debe tener claro que procesos se cumplen para el mismo, es así que el 39% ingresó por entrevistas personales realizadas por el equipo de Talento Humano de la Universidad, el 22% lo hizo a través de los concursos de méritos y oposición, el 20% por recomendaciones personales y un 19% por otros medios que no especifican.

Cuadro N° 3**Situaciones de Ingreso a sus puestos de Trabajo**

N°	Alternativas	%
1	Entrevistas personales	39.00%
2	Concursos de mérito y oposición	22.00%
3	Recomendaciones personales	20.00%
4	Otros	19.00%
Total		100%

Fuente: trabajadores sociales de las universidades de la Provincia de Manabí.

Elaborado por: Investigadoras

Los roles y las funciones que realizan los profesionales en sus áreas son: Atención a usuarios internos y externos el 25% ;promoción y prevención en diversos programas institucionales el 17%, gestores y promotores del Bienestar Social el 25%, de seguimiento y control de calidad de los casos el 18% y de formación y capacitación continua a los miembros de la comunidad universitaria el 15%

Cuadro N° 4

Roles y funciones del trabajador social

N°	Alternativas	%
1	Atención a usuarios internos y externos	25.00%
2	promoción y prevención en diversos programas institucionales	17.00%
3	gestores y promotores del Bienestar Social	25.00%
4	seguimiento y control de calidad de los casos	18.00%
5	formación y capacitación continua a los miembros de la comunidad universitaria	15.00%
Total		100%

Fuente: trabajadores sociales de las universidades de la Provincia de Manabí.

Elaborado por: Investigadoras

DISCUSIÓN

Se analizaron las características que adopta la Inserción Laboral del Trabajador Social en Instituciones de Educación Superior, en ella se describen que la forma de ingreso a sus puestos de trabajo fue a través de entrevistas personales y contactos directos de las personas.

Se observa que aún la equidad de género dentro de este campo es inequitativa, esto se debe en que es ahora en los actuales momentos donde dejó de feminizarse a la profesión y aún no hay muchos profesionales de sexo masculino que la ejercen.

En el desarrollo profesional, la opinión sobre su formación académica ha sido positiva, y consideran que han garantizado la labor de cada tarea en las diferentes áreas: dar seguridad a los usuarios, tomando decisiones junto al equipo interdisciplinario. Cumple con sus conocimientos, habilidades, aptitudes y valores.

Sus roles y funciones están enmarcados de acuerdo a su perfil y donde la Atención a usuarios internos y externos, es prioridad, el ser gestores y promotores del Bienestar Social es una de sus actividades diarias no solo con estudiantes, sino con el personal administrativos y docente que llegan al Departamento de trabajo social a buscar las posibles soluciones.

CONCLUSIONES

El Trabajador Social es un profesional que se desempeña en distintas áreas, realiza funciones y acciones diversas por la complejidad laboral a la que se enfrenta, ofrece una atención integral, con conocimientos actuales y precisos que les permiten intervenir en el mundo laboral y en este caso en las instituciones de educación superior, es agente que guía, orienta, asesora

y dirige situaciones inherentes con las personas, grupos, comunidades y trabaja con el equipo interdisciplinario.

Los resultados definen que la formación académica impartida les sirvió mucho para el desarrollo profesional y así poder cumplir con el perfil roles y funciones de la institución. La mayor parte es mujeres que se incluye en el trabajo social

Los resultados de esta investigación, demuestran que los profesionales en Trabajo Social, han recibido una formación idónea para desempeñarse en las diferentes áreas de intervención y cumplir con las funciones propias de su competencia; no obstante, han experimentado incertidumbres y obstáculos para su inserción laboral después de la culminación de los estudios universitarios.

El trabajador social está ganando espacio en las instituciones de educación superior de Manabí ya que en cada una está en área con los profesionales en trabajo social.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arroyo, Eduardo; Garcia, Ramòn; Pineda, Gabriel; Velásquez, Karla; Peña, Ilse; Hidalgo, Alejandra; Vergara, Elsa (2012) Funciones Laborales Del Trabajador Social Editorial Universidad Veracruzana disponible en: <http://www.uv.mx/personal/eperry/files/2011/05/EVIDENCIAS-INVEST.-CUANTITATIVA-FUNCIONES-DEL-TRABAJADOR-SOCIAL-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf> Consultado en: [4 de febrero de 2017],p.20-22.

Balseiro Almario, C. L., Zárate Grajales, R. A., Matus Miranda, R., Balan Gleaves, C., Sacristán Ruíz, F., García Cardona, M., & Pérez Ruíz, A. (2012). Inserción laboral, desarrollo profesional y desempeño institucional de las (os) egresadas (os) del Plan único de especialización en enfermería de la ENEO-UNAM: una experiencia de doce años. *Enfermería universitaria*, 9(1), 16-26. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632012000100003 Consultado en: [4 de febrero de 2017],

Chiavenato, I. "Gestión de Talento Humano". (2000): Editorial, Mexicana.pp.36.

Espinosa, A. (2013) Consejo Nacional De Trabajo Social, [Ley 53 de 1977,Decreto 2833 de 1981](#) Disponible en: <http://www.consejonaledetrabajosocial.org.co/spanish2/index.php> Consultado en: [10 de febrero de 2017]

Espinosa, A. (2013). Desarrollo Profesional. Disponible en www.consejonaledetrabajosocial.org.co/spanish2/index.php/home/desarrollo-profesional Consultado: [12 de febrero de 2017]

Federación Internacional de Trabajo Social (2014) Definición Global del Trabajo Social
Disponible en <http://www.adasu.org/prod/1/487/Definicion.Global.del.Trabajo.Social..pdf>
Consultado: [14 de febrero de 2017]

Fernández Losa, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. Cuadernos de Gestión Vol. 2. N.º 1 Disponible en: <http://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>. Consultado: [16 de febrero de 2017] p.70

Lazaro, Santa; Rubio, Eva; Juarez, Almudena; Martin, Julian; Paniagua, Rosario
APRENDIENDO LA PRÁCTICA DEL TRABAJO SOCIAL (2007) Editorial Universidad Pontificia Comillas

Ley Orgánica De Educación Superior (2010) Disponible en: <file:///E:/Ley%20Org%C3%A1nica%20de%20Educaci%C3%B3n%20Superior.pdf>
Consultado [18 de febrero de 2017]

Minervino M (2014) [Master Executive en Dirección de Empresas Tecnológicas e Industriales](http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/04/17/las-funciones-de-recursos-humanos-en-la-gestion-del-talento/) Recuperado de: <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/04/17/las-funciones-de-recursos-humanos-en-la-gestion-del-talento/> [13 de febrero de 2017]

[Núñez.C](#) (1999) Revista de educación nº 318. Economía de la educación, Unidad editora: Secretaría General Técnica. Centro de Publicaciones. Ministerio de Educación y Cultura España p.76.

Pelayo Pérez, Mariana Betzabeth (2012) Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. Disponible en: <http://www.eumed.net/> [15 de febrero de 2017]

Rozas M; Diloretto,M; Ríos,C; Lugano,C; Velurtas,M; Oyhandi,M; Danel,P; Aguinaga,A. Lozano, S. El desarrollo profesional del Trabajo Social: notas para su comprensión en relación con la formación y la inserción laboral. Recuperado de: http://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/el_desarrollo_profesional_del_trabajo_social_publicacion_del_equipo_docente_ts_ii.pdf Consultado: [18 de febrero de 2017]

Rozas Pagaza, M., Diloretto, M., Rios, C., Lugano, C., Velurtas, M., & Oyhandi, M. et al. (2005). El desarrollo profesional del Trabajo Social: notas para su comprensión en relación con la formación y la inserción laboral.. Presentation, Universidad de la Plata Escuela Superior de Trabajo Social.

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Departamento de gestión de talento humano
Disponible en <http://departamentos.ulearn.edu.ec/recursoshumanos-universidad/trabajo-social/> Consultado: [22 de febrero de 2017]

Universidad Técnica de Manabí (2013) Unidad de Prevención de Riesgos del Trabajo y Salud Ocupacional Disponible en <http://www.utm.edu.ec/unidadriesgos/> Consultado: [28 de febrero de 2017]