

**THE ACTIONS OF THE SOCIAL PROFESSIONAL IN THE ADMINISTRATIVE
AREA OF THE PROVINCIAL GOVERNMENT OF MANABÍ.**

**EL ACCIONAR DEL PROFESIONAL DE LO SOCIAL EN EL ÁREA
ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE MANABÍ.**

Evelyn Katherine Toasa Zambrano

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ

Correo: etoasa9540@utm.edu.ec

ORCID DEL AUTOR <https://orcid.org/0000-0002-3041-5755>

Lic. Fabián Menéndez Menéndez, Mg

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ

Correo: fabian.menendez@utm.edu.ec

ORCID DEL AUTOR: <https://orcid.org/0000-0002-5387-185X>

Fechas de:

Recepción: 11- nov-2021 Aceptación: 19 nov -2021 Publicación: 15-mar-2022

ORCID DE LA REVISTA <https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://www.mqrinvestigar.com/>

Resumen

La investigación permite conocer y describir la importancia de las acciones que realiza el profesional de lo social en el área administrativa del Gobierno Provincial de Manabí, por ende, el objetivo es demostrar el accionar del profesional de lo social en los empleados del área administrativa del GAD Provincial de Manabí. Se trabajó mediante una revisión bibliográfica, para la comprobación del tema en estudio y se definió una metodología descriptiva con enfoque cuantitativo para la recolección, análisis e interpretación de los datos; utilizando la técnica de la encuesta, misma que fue realizada a los empleados del área administrativa de la institución, como instrumento se desarrolló un banco de preguntas con

escalas de Likert, donde fueron integradas diversas interrogantes para el desarrollo de la encuesta, adicionalmente se consideró la población y muestra, estableciendo que la cantidad a encuestar para la obtención de información fue de 60 empleados. Los resultados determinan que el profesional de lo social actúa positivamente, es decir fomenta el diálogo, toma en cuenta las opiniones de cada uno, busca soluciones, los motiva, hace uso de dinámicas de grupo, para que los empleados puedan ejercer satisfactoriamente, alcancen el éxito personal y por ende se logren cumplir los objetivos planteados por el área administrativa de la organización. Finalmente se concluye en que el accionar del profesional de lo social es indispensable, debido a que ayuda a que los empleados fortalezcan sus habilidades y capacidades y proporcione información innovadora sobre proyectos sociales que mejoren las relaciones, la comunicación y el trabajo en equipo.

Palabras Clave: Accionar; profesional de lo social; motivación; comunicación; área administrativa.

Abstract

The research allows to know and describe the importance of the actions performed by the social professional in the administrative area of the Provincial Government of Manabí, therefore, the objective is to demonstrate the actions of the social professional in the employees of the administrative area of the Provincial Government of Manabí. A bibliographic review was carried out to verify the subject under study and a descriptive methodology with a quantitative approach was defined for the collection, analysis and interpretation of the data; using the survey technique, which was conducted to the employees of the administrative area of the institution, as an instrument a bank of questions with Likert scales was developed, where several questions were integrated for the development of the survey, additionally the population and sample were considered, establishing that the number to survey to obtain information was 60 employees. The results determine that the social professional acts positively, i.e. encourages dialogue, takes into account the opinions of each one, seeks solutions, motivates them, makes use of group dynamics, so that employees can perform satisfactorily, achieve personal success and therefore achieve the objectives set by the administrative area of the organization. Finally, it is concluded that the action of the social professional is indispensable, because it helps employees to strengthen their skills and

abilities and provides innovative information on social projects that improve relationships, communication and teamwork.

Keywords: Action; social professional; motivation; communication; administrative area.

Introducción

El ámbito de ejercicio profesional de los trabajadores sociales es muy extenso. Sin embargo, siempre se nos ha asociado a los servicios sociales (primarios o de atención especializada), a centros, servicios y programas pertenecientes a la administración pública o al tercer sector (ONG, asociaciones, fundaciones, federaciones u otras organizaciones sociales), y no tanto a la iniciativa privada, ya sea por cuenta ajena o propia, pero parece ser que la tendencia del Trabajo Social en la actualidad va encaminada a la profesionalización libre (Caravaca, 2016).

El trabajo social es una de las ciencias más amplias y variadas respecto a su accionar profesional, en el ámbito laboral, específicamente en el sector público el rol del trabajador/a social ha tomado gran importancia, puesto que “vela por el bienestar común de todos los trabajadores, cuidando de los deberes y derechos de cada uno de los empleados sin ningún tipo de discriminación” (Feijoo y Calva, 2016, p. 24).

La investigación permite conocer cómo es el accionar de este profesional en el GAD Provincial de Manabí es una temática interesante debido a que hay poco conocimiento sobre lo que hace el trabajador social, cómo es la relación laboral en la institución y cómo ha intervenido en ellos.

Para Cisneros (2016), es importante desarrollar un ambiente de trabajo más idóneo, consiguiendo un alto nivel de compañerismo, la práctica de valores humanos será constante, el enfoque que cada trabajador tiene para realizar mejor su trabajo con eficacia y eficiencia para cumplir los objetivos de la organización. Por tal razón en la investigación se establece como principal objetivo demostrar el accionar del profesional de lo social en los empleados del área administrativa del GAD Provincial de Manabí, con la intención de exponer la

influencia que puede tener tal personaje en el crecimiento de los valores, habilidades, trabajo en equipo, motivación, comunicación y otros aspectos de los empleados del GAD Provincial de Manabí para el mejoramiento en el desarrollo de sus actividades laborales y el alcance de los objetivos organizacionales.

Lo investigado permite dar a conocer que el profesional de lo social puede y está en la capacidad de propiciar un buen ambiente laboral que permita el cumplimiento de objetivos o procesos administrativos. Al mismo tiempo es factible realizarlo, ya que se cuenta con los recursos necesarios para la debida ejecución. Quienes se beneficiarán en este trabajo de manera directa son los empleados del GAD Provincial de Manabí y de manera indirecta serán los autores de la investigación.

Herrera (2017) menciona en su estudio sobre Modelo de Trabajo Social empresarial que a partir de que el Trabajo Social estudia los individuos, grupos y comunidades en su dinámica, necesita mantener vínculo con la administración, debido a que esta le da elementos como: la planeación, organización, integración, previsión, dirección control y manejo del personal, procesos que permiten lograr una buena organización e integración social.

Basantes (2017) indica en su investigación sobre el Modelo de gestión del Trabajo Social en el área de Recursos Humanos, que a través del trabajo social empresarial se identifican, diagnostican y se ponen en contexto problemas y necesidades tanto de la empresa como de sus empleados, procurando para ello una perspectiva integral que tome en cuenta no sólo los aspectos económicos y sociales, también los personales y contextuales, con la finalidad de determinar las relaciones productivas y humanas, y su incidencia en la productividad.

Al respecto, se formula la siguiente pregunta: ¿Cómo influye el accionar del profesional de lo social en los empleados del área administrativa del Gobierno Provincial de Manabí?

Seguido de ello, se puede presentar la hipótesis que el accionar del profesional de lo social influye en los empleados del área administrativa del Gobierno Provincial de Manabí.

Marco teórico

De acuerdo con (Gómez, 2021) que el trabajador social es aquel profesional que tiene la función de hallar y gestionar los recursos necesarios para contribuir en la resolución de

problemas sociales y lograr el bienestar de un individuo, cuando este se encuentra en adversidades dentro de la familia, comunidad o sociedad en general. (Fernández, 2008) establece que este personaje es quien se dedica a apoyar, defender, encontrar soluciones comunitarias, gestionar y proveer datos, elementos y métodos que prevengan problemas sociales, adicionalmente desempeña tareas en la gerencia, administración y planificación.

Seguidamente (Flores, 2021) manifiesta que el trabajador social es quien pretende ser un intermediario entre “los servicios estatales y las comunidades para fomentar el autocuidado individual y familiar y romper con estructuras culturales hostiles para el buen vivir”.

Para (Calvillo, 2012) un trabajador social debe cumplir con las siguientes características:

Responsabilidad. - El trabajador social debe tener siempre en cuenta que debe cumplir con sus obligaciones, haciéndolo con esfuerzo y dedicación, de manera que conozca bien una situación y se responsabilice de ella.

Respeto. - Valor que nunca debe faltar, ya que ayuda a reconocer y apreciar a las personas y los orienta a que sientan confianza.

Ser comunicativo. - Aunque sea una característica innata del trabajador social, ayuda a tener relaciones más abiertas con la sociedad, y partiendo de ello poder conocer sus condiciones, emociones, entre otros.

Ser creativo. - La creatividad es un instrumento importante que debe utilizar el trabajador social, de manera que, al practicarla, permite desarrollar la capacidad de hallar soluciones y llevarlas a cabo.

Del mismo modo (De León, 2014) coincide con el aporte de Calvillo, pues manifiesta que un trabajador social debe tener responsabilidad, respeto, ser comunicativo y creativo al momento de desempeñar su labor en el ámbito profesional, sin embargo cree que la tolerancia, la prudencia, la empatía, el saber escuchar y el compañerismo, también son clave esencial para su desarrollo, de manera que al valorar las preferencias de cada ser humano, reflexionar acerca de las consecuencias que pueden ocurrir si no se es prudente, ponerse en el lugar de los demás, entender y comprender lo que los demás desean comunicar y trabajando en equipo, se alcanzará el éxito. El accionar del trabajador social es fundamental en el desarrollo de las

actividades del individuo, de manera que es capaz de establecer actividades o alternativas de resolución socialmente útiles para el alcance de un objetivo propuesto. Para cumplir de manera eficaz y eficiente sus funciones, el trabajador social ejecuta procesos y mecanismos para entender las necesidades que se presentan actualmente en la sociedad.

Es necesario comprender cuáles son esas acciones o funciones que ejerce el trabajador social para la obtención de resultados fructíferos en el desempeño de su profesión, por tal razón se tomaron en consideración las que enlista (Correa et al., 2019), dado que menciona que las acciones que debe desempeñar el profesional en lo social son: detectar directamente las necesidades sociales sean estas individuales, grupales, familiares y de la comunidad, otra de las labores es diseñar, desarrollar y ejecutar proyectos o planes sociales de forma estratégica y productiva, implementando políticas sociales. Trabajar en gerencia y administración también es una de las acciones que debe considerar el trabajador social, puesto que contribuye a que se gestionen correctamente los servicios sociales a través de la organización, dirección y coordinación de estos. Con este argumento (Pineda et al., 2019) señala que el trabajador social evalúa las necesidades de forma minuciosa para orientar correctamente los planes de intervención, previene además situaciones de crisis diseñando y gestionando estrategias de actuación, finalmente promueve el desarrollo individual, el crecimiento personal y las relaciones interpersonales, a través de la implementación de técnicas apropiadas y la aplicación del conocimiento y habilidades sobre dinámicas de grupos.

Posteriormente (Ballesteros et al., 2013) afirman que el trabajador social tiene su accionar en el plano educativo, ya que enseña o informa acerca de teorías y servicios sociales, en la parte de supervisión, porque monitorean que los demás profesionales en esta rama ejecuten sus servicios, habilidades y conocimientos perfectamente. El profesional en lo social también actúa en el plano gerencial, de manera que ejerce responsablemente la planificación y organización de programas relacionados con el servicio social; adicionalmente se defiende en la parte investigativa, puesto que desarrolla procesos metodológicos para analizar, interpretar y decidir en actividades de recolección de información y verificación de la misma, mediante la aplicación de técnicas y herramientas científicas.

En este sentido (Flores, 2021) manifiesta que otra de las acciones del trabajador social es realizar proyectos sociales con la intención de erradicar los problemas que afectan o

perjudican significativamente a la sociedad, promocionar y garantizar recursos sociales que ayuden a que las personas puedan reconocer si los paradigmas que llevan consigo a lo largo de su vida han sido los correctos para vivir de forma feliz y sana con ellos mismos o con los que se encuentran a su alrededor es otra de las funciones del trabajador social y la ejerce dentro del contexto de protección para inmiscuir a la sociedad en lo que se refiere a resiliencia social.

Para (Menéndez, 2006) la administración se define como el proceso por el cual se pretende llegar con eficacia y eficiencia a cumplir los objetivos propuestos, es importante establecer que en este proceso se planifican funciones de cada individuo y se organizan los recursos humanos, tecnológicos y financieros para el alcance del beneficio social.

En este ámbito, Ramírez citado por (Torres, 2006) establece que la administración es la actividad que se encarga de ejecutar los procesos de planificar, organizar, dirigir y controlar, empleando los recursos materiales, financiero y tecnológicos para alcanzar las metas de la empresa.

Según (Menéndez, 2006) el proceso administrativo se entiende como el proceso continuo en el que cada fase o etapa trabaja de forma unida y en coordinación para que se cumpla simultáneamente, las etapas que conforman este proceso se presentan a continuación:

Planificación. - Esta etapa consiste en planear políticas, presupuestos y procesos de gestión y cómo alcanzar los objetivos de los proyectos diseñados.

Coordinación. - En esta fase se orientan o se dirigen los recursos, herramientas, equipo y personal hacia el cumplimiento de los proyectos con efectividad.

Evaluación. - Etapa final en la que se monitorea y se controlan las acciones, esta a su vez se encarga de verificar que los resultados obtenidos hayan sido iguales de los que se esperaban, caso contrario efectuar una retroalimentación para que el proceso se cumpla satisfactoriamente.

Es fundamental dar a conocer que según (Menéndez, 2006) el proceso administrativo, también considerado como un proceso social que aporta en el diseño y aplicación de políticas,

planificación de funciones y coordinación de los recursos para que cualquier organización alcance con efectividad los objetivos planteados.

Complementando lo antes mencionado (Velasategui, 2011) coincide con (Menéndez, 2006), ya que establece que las etapas del proceso administrativo son planeación y coordinación, no obstante, aclara que otras dos etapas que deben ser indispensables en este proceso son la dirección y el control, debido a que todas las actividades deben ser guiadas para que se cumplan como se requiere y monitoreadas o inspeccionadas para que se efectúen con los recursos, materiales, equipos y herramientas idóneos, para conseguir los objetivos.

Para (Ortega, 2019) el área administrativa es aquella parte de la organización que tiene como función reunir los métodos y técnicas para gestión y gerencia. Es imprescindible destacar que para poder trabajar en esta área lo más importante es tener una formación orientada en la administración de empresas o en derecho laboral. En sí esta área se encarga de gestionar y administrar la utilización de recursos o bienes, además de tramitar y formalizar los documentos para el desarrollo de las actividades organizacionales.

A continuación, (González et al., 2020) aseguran que el área administrativa es la que se encarga de los ejecutivos, para que supervisen las labores de determinada organización, además verifican que los recursos se utilicen de manera adecuada y que el flujo de información sea real.

Con lo antes mencionado, (González et al., 2020) corroboran a los autores referidos afirmando que las principales funciones que realiza el trabajador social en el área administrativa son las siguientes:

- Proponer y elaborar políticas, normas y procedimientos.
- Supervisar la ejecución del presupuesto de la empresa.
- Elaborar programas de capacitación del personal.
- Preparar los planes de ventas, marketing, etc.
- Proponer e implementar mejoras en las políticas de gestión del personal.
- Selección de los planes de las diferentes áreas, departamentos o secciones.

Tomando en cuenta al trabajador social y su accionar en el área administrativa, es fundamental señalar que en diferentes administradores o directivos aparece un aguanete o

resistencia en la gestión de profesionales en el ámbito social, debido a que piensan que no aportan en el alcance de los objetivos empresariales. Sin embargo, esto no es comprobado, puesto que al momento en el que el profesional en lo social conoce y comprende al ser humano y la forma de relacionarse con los demás y trabaja en la atención de las necesidades y el mejoramiento de la calidad de vida grupal, se ata directamente al escenario organizacional, debido a que la gestión del trabajador es indispensable, porque se relaciona con equipos interdisciplinarios, actuando como planificador, coordinador o director (Berrío, 2014).

De acuerdo con (Flores, 2021) el trabajador social actúa positivamente en el desarrollo del área administrativa, ya que ayuda que de manera más inspirada los empleados puedan ejecutar planificaciones y análisis de los proyectos sociales, además de gestionar la construcción de políticas y proyectos de desarrollo y bienestar social que aporten en su desenvolvimiento humanístico y en el de grupos sociales o de la comunidad.

Para (Rodríguez, 2012) el trabajador social influye notablemente en el área administrativa, ya que analiza la problemática social a nivel grupal e individual de quienes conforman mencionada área. Entonces una vez identificado los problemas, el profesional se guía en la clasificación de necesidades, planificación de actividades, desarrollar proyectos, establecer metas y gestionar los recursos para evaluar mediante los mismos, estrategias innovadoras para alcanzar con efectividad los objetivos planteados en los empleados y a nivel de la organización.

El trabajador social tiene tanto que ver en el área administrativa de una organización, de manera que ha logrado convertirse en un potencial administrador del bienestar de la sociedad, debido a que se considera como un profesional capaz y hábil para orientar, organizar y gestionar los recursos que hacen posible la unión de los individuos sociales y los métodos de progreso para que el ser humano incremente la calidad de vida. Es por esta razón que el área administrativa le brinda al trabajador social las razones necesarias para que utilice las herramientas, técnicas, sistemas, métodos, entre otros, que lo ayuden a capacitarse y a actualizarse para ejercer su profesión de forma adecuada y fortalezca sus actividades de apoyo para los empleados y para el servicio a la comunidad.

El trabajador social influye de manera positiva en el área administrativa, ya que delega, comunica, supervisa además dirige de forma acertada un organismo social, gestiona sus recursos y alcanza determinados beneficios. En este apartado es importante mencionar que el trabajador social utiliza técnicas modernas de superación, motivación y desarrollo humano, para que el área de administración realice sus actividades de forma eficaz y eficiente.

En sí el trabajador social apoya al área administrativa, porque facilita al área administrativa desempeñar las actividades en los diferentes ámbitos, especialmente en el organizacional, es decir, sirve de sustento para que los empleados ejecuten con motivación las labores de diseñar, formular y aplicar políticas públicas, dado que en los diferentes procesos se encontrarán personas como “eje y factor activo del desarrollo humano” (Berrío, 2014).

Metodología

Esta investigación se efectuó mediante la respectiva revisión bibliográfica de varias fuentes científicas para la comprobación y sustentación del tema objeto de estudio de acuerdo a (Bernardo, 2010) que afirma que la revisión bibliográfica ayudará a presentar una síntesis del tema investigado y tiene como principal propósito abordar, seleccionar y analizar información ya existente de libros, revistas, artículos, entre otras fuentes de investigación documental, además, esta investigación es de tipo descriptiva, con un enfoque cuantitativo, debido a que detalla de forma real y concreta el objeto de estudio, mediante el uso de elementos estadísticos para el procesamiento y análisis de la información.

La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento un cuestionario de preguntas mediante escalas de Likert de acuerdo a (Matas, 2018) que indica que esta escala apoya a la investigación, de manera que se obtengan datos de calidad, siempre y cuando la persona encuestada demuestre “el acuerdo o desacuerdo de una afirmación o ítem a través de una escala ordenada y unidimensional”, esta se aplicó de forma directa a 60 empleados del GAD Provincial de Manabí que laboran en el área administrativa de la oficina matriz en Portoviejo, para la obtención de datos verídicos. Cabe recalcar que no hubo muestra, pues se trabajó con el 100 % de la población.

Resultados

Para la obtención de información pertinente y confiable en cuanto al tema de estudio, se aplicó como técnica de investigación la encuesta, misma que fue estructurada mediante escalas de Likert a 60 empleados del área administrativa del GAD Provincial de Manabí.

Tabla 1

¿El área administrativa cuenta con un profesional de lo social que oriente positivamente en el desarrollo de sus actividades?

Escala de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nada implementado	0	0%
Poco implementado	0	0%
Medianamente implementado	0	0%
Implementado	9	15%
Totalmente implementado	51	85%
Total	60	100%

Fuente: Encuesta realizada a los empleados del área administrativa del Gobierno Provincial de Manabí.

De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la encuesta aplicada a los empleados del GAD Provincial de Manabí se estableció que un 85% manifestó en cuanto a si el área administrativa cuenta con un profesional de lo social que oriente positivamente en el desarrollo de sus actividades, está totalmente implementado y el 15% restante dio a conocer que está implementado, lo cual se considera positivo para la institución, de manera que existe un personaje que influye en ellos para cumplir con sus labores.

Tabla 2

¿El profesional de lo social utiliza el diálogo como mediación para la resolución de conflictos entre los empleados?

Escala de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nada implementado	0	0%
Poco implementado	0	0%
Medianamente implementado	2	3%
Implementado	22	37%
Totalmente implementado	36	60%
Total	60	100%

Fuente: Encuesta realizada a los empleados del área administrativa del Gobierno Provincial de Manabí.

Los resultados tabulados referencian que un 60% de los empleados entrevistados manifestó que en relación a si el profesional de lo social utiliza el diálogo como mediación para la resolución de conflictos entre ellos, está totalmente implementado, un 37% indicó que está

implementado, mientras que un 3% señaló que está medianamente implementado, por lo tanto, se consideran resultados favorables en relación al objeto de estudio.

Tabla 3

¿El profesional de lo social motiva a los empleados para que realicen sus actividades?

Escala de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nada implementado	0	0%
Poco implementado	0	0%
Medianamente implementado	5	8%
Implementado	21	35%
Totalmente implementado	34	57%
Total	60	100%

Fuente: Encuesta realizada a los empleados del área administrativa del Gobierno Provincial de Manabí.

Los resultados obtenidos mediante la investigación fueron que el 57% de los empleados encuestados manifestó que en referencia a si el profesional de lo social motiva a los mismos para que realicen sus actividades, está totalmente implementado en la institución, el 35% señaló que está implementado y el 8% restante indicó que se encuentra medianamente implementado, por tal razón es necesario que se trabaje y se tomen decisiones oportunas en este apartado para lograr completamente el éxito en cuanto a la motivación por parte del profesional de lo social hacia los empleados para el desarrollo positivo de las actividades.

Tabla 4

¿El profesional de lo social toma en cuenta las opiniones de todos los empleados para llegar a un acuerdo que logre el beneficio común?

Escala de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nada implementado	0	0%
Poco implementado	0	0%
Medianamente implementado	4	7%
Implementado	23	38%
Totalmente implementado	33	55%
Total	60	100%

Fuente: Encuesta realizada a los empleados del área administrativa del Gobierno Provincial de Manabí.

Los resultados obtenidos reflejan que el 55% de los empleados encuestados manifestó que en cuanto a si el profesional de lo social toma en cuenta las opiniones de ellos para llegar a un acuerdo que logre el beneficio común está totalmente implementado dentro de la institución, un 38% indicó que está implementado y el 7% medianamente implementado, lo

que resulta favorable para la organización, de manera que se están ejerciendo acciones provechosas para mejorar el rendimiento en el área administrativa.

Tabla 5

¿El profesional de lo social busca soluciones que ayuden a resolver los problemas de los empleados?

Escala de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nada implementado	0	0%
Poco implementado	0	0%
Medianamente implementado	6	10%
Implementado	15	25%
Totalmente implementado	39	65%
Total	60	100%

Fuente: Encuesta realizada a los empleados del área administrativa del Gobierno Provincial de Manabí.

En relación a los resultados obtenidos mediante la encuesta aplicada a los empleados del GAD Provincial de Manabí se estableció que un 65% dio a conocer que en cuanto a si el profesional de lo social busque soluciones que ayuden a resolver los problemas de los empleados, está totalmente implementado, el 25% implementado y el 10% restante señaló que está implementado, resultados que favorecen a la institución, puesto que se toman en cuenta los intereses y necesidades en el área administrativa para solucionar los conflictos internos.

Tabla 6

¿El profesional de lo social realiza charlas de motivación y superación para que los empleados cumplan satisfactoriamente sus labores?

Escala de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nada implementado	0	0%
Poco implementado	0	0%
Medianamente implementado	2	3%
Implementado	15	25%
Totalmente implementado	43	72%
Total	60	100%

Fuente: Encuesta realizada a los empleados del área administrativa del Gobierno Provincial de Manabí.

Los resultados obtenidos mediante la investigación fueron que el 72% de los empleados encuestados manifestó que en referencia a si el profesional realiza charlas de motivación y superación para que ellos cumplan satisfactoriamente sus labores, está totalmente implementado en la institución, el 25% señaló que está implementado y el 3% restante indicó que se encuentra medianamente implementado, lo que resulta ventajoso para la institución,

ya que tratan de mejorar día a día, a través de nuevos conocimientos y la actualización de información en el desarrollo de los procesos.

Tabla 7

¿El profesional de lo social utiliza métodos dinámicos o de interacción que ayuden a mejorar las relaciones entre los empleados?

Escala de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nada implementado	0	0%
Poco implementado	0	0%
Medianamente implementado	0	0%
Implementado	22	37%
Totalmente implementado	38	63%
Total	60	100%

Fuente: Encuesta realizada a los empleados del área administrativa del Gobierno Provincial de Manabí.

Referente a si el profesional de lo social utiliza métodos dinámicos o de interacción que ayuden a mejorar las relaciones entre los empleados, el 63% manifestó que está totalmente implementado en el área administrativa del GAD Provincial de Manabí y el 37% restante indicó que está implementado. Estos resultados son fructíferos para la organización, de manera que a medida que integren estrategias dinámicas y de relación social entre los empleados, las relaciones interpersonales serán más estables y cordiales para trabajar en equipo y alcanzar los objetivos propuestos.

Discusión

De acuerdo a las encuestas realizadas se determinó que el profesional de lo social orienta positivamente al empleado para que pueda desarrollar sus actividades. Entonces, en este apartado la definición de (Flores, 2021) prevalece de manera significativa, puesto que para él el profesional de lo social actúa de forma positiva en el desarrollo del área administrativa, ya que ayuda a que los empleados puedan planificar y analizar proyectos sociales que aporten en la construcción de políticas de desenvolvimiento humanístico.

El 60% de los empleados encuestados manifestó que el profesional de lo social utiliza el diálogo como mediación para la resolución de conflictos entre los empleados, lo que ayuda a mejorar las actividades realizadas en el área administrativa de la institución. Por su parte (Calvillo, 2012) define que un profesional de lo social debe ser comunicativo, para tener

relaciones más abiertas con la sociedad, sin embargo, (De León, 2014) cree que además de ser comunicativo, es necesario ser prudente, empático, tolerante, saber escuchar y actuar con compañerismo para alcanzar el éxito.

La motivación es totalmente implementada por el profesional de lo social en los empleados del área administrativa, según el 57% de los encuestados, el que exista la motivación hace que los empleados puedan realizar con mayor entusiasmo sus actividades. Además de desarrollar mejor sus actividades (Berrío, 2014) indica que al momento de que los empleados trabajan con motivación podrán diseñar, formular y aplicar políticas públicas y encontrar personas como “eje y factor activo del desarrollo humano”.

El 55% de los encuestados estableció que el profesional de lo social toma en cuenta las opiniones de los empleados para llegar a un acuerdo que logre el beneficio común, esto es fundamental según (Calva, 2016), debido a que señala que el trabajador social vela por el bienestar común de todos los trabajadores, cuidando de sus deberes y derechos sin ninguna discriminación. Por su parte (Basantes, 2017) manifiesta que además de considerar las opiniones de los empleados, también es importante diagnosticar sus problemas y necesidades, procurando para ello una perspectiva integral que tome en cuenta los aspectos económicos, sociales, personales y contextuales, para mejorar la productividad en el desarrollo de las actividades.

El buscar soluciones que ayuden a resolver los problemas de los empleados es implementado en el área administrativa según lo manifiesta el 65% de los encuestados, tema que es fundamental para hallar soluciones que incentiven o garanticen un mejor rendimiento de las actividades laborales. Esto se sustenta en lo que indica (Gómez, 2021), puesto que manifiesta que el trabajador social es aquel profesional que tiene la función de hallar y gestionar los recursos para contribuir en la resolución de problemas sociales y lograr el bienestar de un individuo, cuando el mismo se encuentre en adversidades dentro de la familia, comunidad o sociedad en general.

(Rodríguez, 2012) señala que es necesario planificar actividades, desarrollar proyectos, establecer metas y gestionar recursos, para la creación de ideas innovadoras que ayuden a alcanzar los objetivos organizacionales. Por lo tanto, los resultados obtenidos corroboran lo

antes mencionado, ya que al realizar actividades como: charlas de motivación y superación es de gran aporte para el crecimiento de la institución, dado que están totalmente implementadas en un 72% e implementadas en un 25%.

Los métodos dinámicos y de interacción son totalmente implementados en un 63% e implementados en un 37%, lo que resulta favorable, debido a que ayudan a mejorar las relaciones entre los empleados del área administrativa del GAD Provincial de Manabí, quedando probado la teoría de (Pineda, 2019) acerca de la implementación de técnicas y habilidades sobre dinámicas de grupo, de manera que aportan en la orientación correcta de los planes de intervención, en la gestión de estrategias y en promover el desarrollo individual, crecimiento personal y las relaciones interpersonales.

Conclusión

El accionar del profesional de lo social en el área administrativa es un tema que ha aportado significativamente en el desarrollo de las actividades del Gobierno Provincial de Manabí, de manera que se ha logrado conocer que este personaje implementa el diálogo, la motivación, la búsqueda de soluciones, dinámicas grupales, para que los empleados puedan desarrollar sus labores con mejor rendimiento en el alcance del bienestar común y por ende los objetivos organizacionales.

La investigación realizada presentó resultados favorables, lo que permitió determinar que el profesional de lo social influye de manera positiva en los empleados del área administrativa, ya que se demostraron porcentajes altos en cuanto al tema en estudio, por lo tanto, seguir indagando temas relacionados con el ya estudiado, ayudará a definir que el rol del trabajador social es importante, además es necesario que exista este personaje en las organizaciones para que fortalezca las habilidades y capacidades de los empleados y aporte con información innovadora sobre proyectos y políticas sociales que mejoren las relaciones, comunicación, el trabajo en equipo y otros aspectos de quienes conforman el Gobierno Provincial de Manabí.

Referencias Bibliográficas

Ballestero, A., Viscarret, J., y Úriz, M. (2013). Funciones profesionales de los trabajadores sociales. *Professional functions of social workers in Spain*, 127-138.

- Basantes, M. (2017). Modelo de gestión de Trabajo Social en Recursos Humanos, Tesis. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/8059/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-4.pdf>
- Bernardo, L. (Mayo de 2010). Javeriana.edu. Obtenido de https://www.javeriana.edu.co/prin/sites/default/files/La_revision_bibliografica.mayo_2010.pdf
- Berrío, O. (2014). Conversaciones entre la Administración y el Trabajo Social. Dialnet, 418-439.
- Caravaca, C. (2016). Los nuevos ámbitos de Intervención desde el ejercicio libre en Trabajo social. Revista hispanoamericana de Historia de las Ideas. (33), 181-202. <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/50562/1/LRH%2033.10.pdf>
- Calvillo, M. (07 de Julio de 2012). Características de un Trabajador Social. Obtenido de <https://www.trabajo-social.es/2012/07/7-caracteristicas-de-un-trabajador.html>
- Cisneros, K. (2016). El rol del Trabajador Social en la Empresa Integración Avícola Oro Cía. Ltda., para la Promoción del Bienestar Personal y Familiar De Los Trabajadores en el periodo 2016”, Tesis. Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/10797/1/T-UCE-0017-TS055-2016.pdf>.
- Correa, M., Corena, A., García, K., y Usme, S. (2019). Funciones de los trabajadores sociales del área de la salud en los hospitales y clínicas. Redalyc, 199-217.
- De León, C. (14 de Noviembre de 2014). Características de un Trabajador Social . Obtenido de Trabajo Social : <https://itrabajosocial.com/9-caracteristicas-poseer-trabajadora-social/>
- Feijoo, K., y Calva, V. (2016). Competencias profesionales del trabajador social para el desempeño en el ámbito empresarial en la empresa aguas Machala E.P. Año 2016, Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Machala. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/8158>.
- Fernández, S. (2008). Identidad y formación en el trabajo social. Redalyc, 153-164.
- Flores, D. (23 de Marzo de 2021). La intervención del/la Trabajador/a Social frente al apego emocional de mujeres adultas. Obtenido de

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/23797/1/UCE-FCSH-FLORES%20DANIELA.pdf>

- Gómez, J. (11 de Mayo de 2021). El trabajador social . Obtenido de Campus training: <https://www.campustraining.es/noticias/que-es-trabajador-social/>
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., y Verdezoto, G. (2020). Modelo de Gestión Administrativa para el Desarrollo Empresarial . Universidad y Sociedad, 32-37.
- Herrera, A. (2017). Modelo de Trabajo Social Empresarial, <https://www.mitrabajoessocial.com/modelo-de-trabajo-social-empresarial/>.
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. Redie, 38-47.
- Menéndez, A. (2006). La Administración y el Trabajo Social . 3-23.
- Ortega, O. (13 de Marzo de 2019). Área de administración de empresas: definición y funciones. Obtenido de Trabajo y personal: <https://trabajoypersonal.com/area-de-administracion/>
- Pineda, M., J, L., Ordóñez, L., y Espinoza, E. (2019). Competencias específicas del profesional de trabajo social . Scielo.
- Rodríguez, M. (21 de Septiembre de 2012). Administración y trabajo social. Obtenido de <https://es.slideshare.net/milagritosrodriguez espejo/administracion-y-trabajo-social>
- Torres, S. (2006). Una visión contemporánea del concepto de la administración . 111-133.
- Velastegui, W. (08 de Febrero de 2011). Proceso Administrativo. Obtenido de <https://es.slideshare.net/wilsonvelas/proceso-administrativo-6854883>