

## **FICHA DE REFERENCIA**

**Alumna:** Fuentes Rangel Angélica Arisbe

**Autor:** Carreón Guillén Javier

**Título:** Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud

**Año:** 2015

**Revista:** Revista de Contaduría y Administración, 60, UNAM

**País:** México

**ISSN:** 0186-1042

**Páginas:** 31-51

**Fecha de recepción:** 11.12.2013

**Fecha de aceptación:** 05.05.2014

**Disponible en:** <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v60n1/v60n1a3.pdf>

### **Recursos utilizados para localizar artículo:**

Se realizó una búsqueda avanzada desde el servidor Google, bajo las categorías trabajo social, salud y artículos de revistas, de la cual se desplegó un listado de 20 opciones, siendo el presente artículo el quinto de esta lista, mismo que se seleccionó por cumplir con las categorías de inclusión y el considerar que pertenece al área de especialización de pertenencia en la maestría la cual es “dimensiones sociales de la salud”

Reseña descriptiva de artículo:

### **“Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud”**

El artículo es la presentación del estudio realizado por Javier Carreón (administrador de profesión y docente de la UNAM), respecto al análisis del compromiso laboral con la gestión del tratamiento en enfermedades de los profesionistas de trabajo social, para realizar este estudio se utilizó un muestreo probabilístico en el cual se contemplaron 125 trabajadores sociales con experiencia en implementación de programas sociales y estrategias para promoción de la salud, a los cuales se les aplicó la escala de compromiso laboral de García, la cual parte de un modelo estructural y multidimensional, de los entrevistados 75 fueron mujeres y 50 hombres, con edad promedio de 30 años, que egresaron de la licenciatura en promedio hace 7 años y que laboran en centros de salud del estado de Morelos.

Dentro de la escala se rescatan las categorías de clima laboral, salario y estrés que implica atención individualizada al considerar que estas variables condicionan el ejercicio profesional, suponiendo que un alto grado de compromiso implica una atención eficiente al usuario de los servicios y por lo tanto una evaluación favorable de la política social.

El compromiso laboral se ve mediado por procesos de socialización, guiándose esta socialización por dos principios: el primero correspondiente al contexto, el cual ubica al individuo en un espacio y momento específico y condicionante, mientras que el segundo es relativo al orden de las estructuras de relación de poder. En el ámbito del trabajo social las instituciones donde laboral funcionan como estrategias de socialización desde las cuales se transmiten creencias, actitudes que impactan en las decisiones y acciones de los profesionistas, siendo la institución un escenario de racionalización política, el cual puede ser contradictorio o complementario a los principios que guían el compromiso personal, interpersonal, familiar y colectivo, implicando el ejercicio profesional de trabajo social una complejidad.

Así el compromiso laboral se da desde el apoyo, el reconocimiento, el aprendizaje y la valoración, lo que implica un sistema psicológico organizacional que parte del clima y termina en la satisfacción, ya que los procesos productivos son inherentes a los procesos cognitivos, por tanto, el compromiso es factor de producción, viéndose mediado este por los deseos personales y las visiones organizacionales, en las cuales el liderazgo incrementa el compromiso laboral.

La aplicación de la escala permitió detectar que los objetivos profesionales están en relación con los objetivos personales (expectativas de futuro dentro de la pareja), el compromiso personal individual es opuesto a compromiso colectivo profesional (detectándose que el compromiso personal es favorable para el compromiso laboral), misma situación que se presenta respecto a el compromiso gremial y la política institucional, presentándose un compromiso asistencial dentro de la profesión vinculado a el compromiso familiar, hacia la cual los profesionistas presentan una visión negativa (visión asistencialista de la profesión), suponiendo por su parte el compromiso institucional un reconocimiento por parte de las jefaturas que se refleja en la disponibilidad y asignación de recursos.

Con la información obtenida el autor concluye que la socialización en segundo grado de la profesión tiene una visión asistencial, institucional funcional y supra ordinaria, ya que los y las trabajadoras (es) sociales ajustan sus objetivos a la estructura y política de la organización para la cual laboran, presentándose liderazgos que impactan en la satisfacción laboral desde las cuales se refleja la influencia de las estructuras de poder laboral.

## Referencias

Carreón Guillén, J. (2015). Compromiso laboral de trabajo social en el sector salud. *Revista de Contaduría y Administración, UNAM*, 31-51.