

## **Pasión por el trabajo y empoderamiento organizacional: Prevención del burnout en trabajadores sociales**

En la actualidad, los trabajadores sociales son uno de los grupos profesionales más vulnerables al síndrome de quemarse en el trabajo o burnout. El burnout no solo afecta negativamente a la salud física y psicológica de las personas sino que determina en gran medida la calidad de la atención en los servicios sociales y comunitarios. En este sentido, es necesario el estudio de los aspectos organizacionales e individuales del contexto profesional del trabajador social que afectan directamente al burnout, destacándose en este sentido el empoderamiento estructural (acceso a oportunidades, información, apoyo y recursos) en la organización y la pasión por el trabajo. El objetivo de este estudio es verificar el papel predictor del empoderamiento estructural y de la pasión armoniosa por el trabajo sobre el burnout en una muestra de 138 trabajadores sociales de Andalucía. Se llevó a cabo un estudio descriptivo y correlacional mediante el uso de cuestionarios, utilizando el método del path analysis para el análisis de datos. Los resultados mostraron que el acceso a recursos y la pasión armoniosa tuvieron un impacto directo sobre el burnout, mientras que el acceso a oportunidades y el acceso a apoyo influyeron indirectamente, a través de la pasión por el trabajo, sobre la experiencia de burnout en los trabajadores sociales. El uso de estrategias de acceso al poder facilita tanto el desarrollo de una pasión positiva por el trabajo como reduce los niveles de burnout en los trabajadores sociales. Los gestores/responsables de los servicios sociales y comunitarios deben favorecer oportunidades para el desarrollo profesional (i.e. formación), la creación de grupos de apoyo (i.e. círculos de calidad y de salud laboral) y facilitar los recursos y el tiempo necesario para la realización de las tareas profesionales.

## **Pasión por el trabajo, engagement y compromiso organizacional en trabajadores sociales**

La provisión de una adecuada calidad de servicios en los servicios sociales y comunitarios está determinada por la retención y permanencia de sus profesionales, especialmente de los trabajadores sociales. La permanencia/abandono de estos profesionales depende en gran medida de elementos personales y organizacionales, entre los que se destaca el compromiso afectivo con la organización y la intensidad de la identificación de una persona con su organización. Dada la importancia de investigar los determinantes del compromiso afectivo con la organización en el contexto del Trabajo Social, el objetivo de esta investigación es comprobar el papel predictor de la pasión por el trabajo y el engagement (vigor, dedicación y absorción) sobre este compromiso organizacional afectivo en una muestra de 138 trabajadores sociales de Andalucía. Para ello, se llevó a cabo un estudio descriptivo y correlacional y se utilizó el método del path analysis para el análisis de los datos. Los resultados mostraron que la pasión por el trabajo y la dedicación fueron los únicos predictores del compromiso organizacional afectivo. El efecto de la pasión fue indirecto y mediado por la dedicación mientras que la influencia de la dedicación fue directa sobre la percepción de compromiso afectivo con la organización. Las estrategias de intervención para incrementar los niveles de compromiso organizacional de los trabajadores sociales deberían centrarse especialmente en el aumento de recursos laborales tanto para el individuo como para los grupos: recursos físicos (i.e. tecnología, tiempo), sociales (i.e. apoyo social de los compañeros) y de la propia organización (i.e. oportunidades de desarrollo profesional). Estas intervenciones aumentarían los niveles de pasión por el trabajo generando a su vez mayores percepciones de dedicación y de compromiso organizacional, haciendo los servicios sociales y comunitarios “lugares atractivos” donde trabajar.