

SOCIALIZACIÓN Y COMPROMISO LABORAL EN TRABAJADORES SOCIALES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS

SOCIALIZATION LABOR AND SOCIAL WORKERS COMMITMENT OF PUBLIC AND PRIVATE INSTITUTIONS

Cruz García Lirios*, Javier Carreón Guillén, José Marcos Bustos Aguayo*****

Universidad Nacional Autónoma de México

RESUMEN

En virtud de que el Trabajo Social está inmerso en políticas públicas y programas sociales que van dirigidos a grupos vulnerables, marginados o excluidos, es menester analizar su compromiso considerando dimensiones complementarias o incluso opuestas. En tal sentido, el presente estudio tuvo como objetivos ponderar, describir, analizar, explicar y contrastar ocho dimensiones de compromiso laboral. A partir de la teoría y los estudios psicológicos del estado de la cuestión, se construyó una escala para medir la variable latente con una muestra de 125 profesionales del trabajo social. Se establecieron la normalidad (kurtosis = 7.272; bootstrap = .000), confiabilidad (alfa = .673) y validez (KMO = .875; $\chi^2 = 12.156$; 11gl; $p = .000$) de la escala que midió el compromiso laboral. Se estableció un modelo estructural reflejante en el que el compromiso hacia la institución se relacionó positivamente con el compromiso laboral ($\beta = .91$). Los índices de ajuste y residual corroboraron la hipótesis de multidimensionalidad del compromiso laboral ($\chi^2 = 17.000$; 13gl; $p = .000$; GFI = .975; NFI = .975, CFI = .985, RMSEA = .009). A la luz de los hallazgos esgrimidos se discutieron los alcances y límites.

PALABRAS CLAVE: Socialización, Institución, liderazgo, Compromiso y Trabajo Social

ABSTRACT

Given that social work is involved in public policy and social programs that are aimed at vulnerable, marginalized or excluded, it is necessary to analyze its commitment considering complementary or even contradictory dimensions. In this regard, the present study aimed to ponder, describe, analyze, explain and contrast eight dimensions of work commitment. From theory and psychological studies of the background, we constructed a scale to measure the latent variable with a sample of 125 social work professionals. Were established normality (kurtosis = 7.272; bootstrap = .000), reliability (alpha = .673) and validity (KMO = .875, $\chi^2 = 12.156$; 11gl, $P = .000$) of the scale that measured labor commitment. Established a reflective structural model in which the commitment to the institution was positively related to work engagement ($\beta = .91$). Adjustment rates and residual corroborated the hypothesis of multidimensionality of work commitment ($\chi^2 = 17.000$; 13gl, $p = .000$, GFI = .975, NFI = .975, CFI = .985, RMSEA = .009). In light of the findings put forward were discussed the scope and limits. situation.

KEYWORDS: Socialization, Institution, Leadership, Commitment and Social Work.

Correspondencia: *Cuatro Milpas 197, Benito Juárez, Nezahualcóyotl, Estado de México garcialirios@terra.com 01 55 57437003; ** Adscrito al Sistema Nacional de Investigadores javierg@unam.mx 01 55 5622 8825; *** Adscrito al Sistema Nacional de Investigadores marcos.bustos@unam.mx 01 55 5623 0562

1.- Introducción.

El compromiso laboral en referencia a otras variables psicológicas organizacionales al intermediar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción personal, está configurado por indicadores que se encargan de enaltecer las estructuras y políticas organizacionales para predecir acciones personales. En este sentido, el compromiso laboral ha sido un transmisor de las relaciones y conflictos al interior de una organización que inhiben o potencializan la satisfacción laboral. A medida que el compromiso organizacional transfiere valores organizacionales de interrelación colaborativa, incide en las expectativas de los miembros de una organización. Tal proceso supone la coexistencia entre indicadores del compromiso laboral que por su naturaleza son complementarios y opuestos. Es decir, el compromiso organizacional contiene dos procesos de socialización, primaria alusiva a principios que ubican al individuo en un contexto y secundaria relativa a principios que lo identifican en una estructura de relaciones de poder, ambas pueden ser complementarias u opuestas.

En el ámbito del Trabajo Social, las instituciones fungen como estructuras de socialización secundaria para incidir en las percepciones, creencias, actitudes, decisiones y acciones de sus empleados.

En principio, las instituciones son un escenario de racionalidad política en la que el Estado esgrime programas de asistencia social que los profesionales del Trabajo Social deben seguir y en todo caso perfeccionar dicho sistema para lograr la evaluación favorable de las políticas públicas y los programas sociales.

Tal proceso de racionalidad política puede ser complementario o antagónico a los principios que guían el compromiso personal, interpersonal, familiar o colaborativo en los empleados de una institución pública. En tal sentido, el compromiso derivado de la socialización primaria puede llegar a contraponerse al compromiso organizacional derivado de una socialización de segundo orden.

Por ello, es preciso esclarecer las dimensiones del compromiso organizacional a partir de la complejidad que implica el ejercicio del Trabajo Social.

El presente estudio busca establecer las dimensiones del compromiso laboral considerando niveles de complejidad institucional que enmarcarían el desencuentro con indicadores de un compromiso derivado de la socialización primaria.

¿Cuáles son las dimensiones del compromiso laboral en profesionales del Trabajo Social que laboran en instituciones públicas, pero han tenido una formación crítica en torno al ejercicio de su profesión y han sido socializados bajo principios colectivistas en donde los intereses de la mayoría prevalecen sobre los objetivos personales o institucionales?

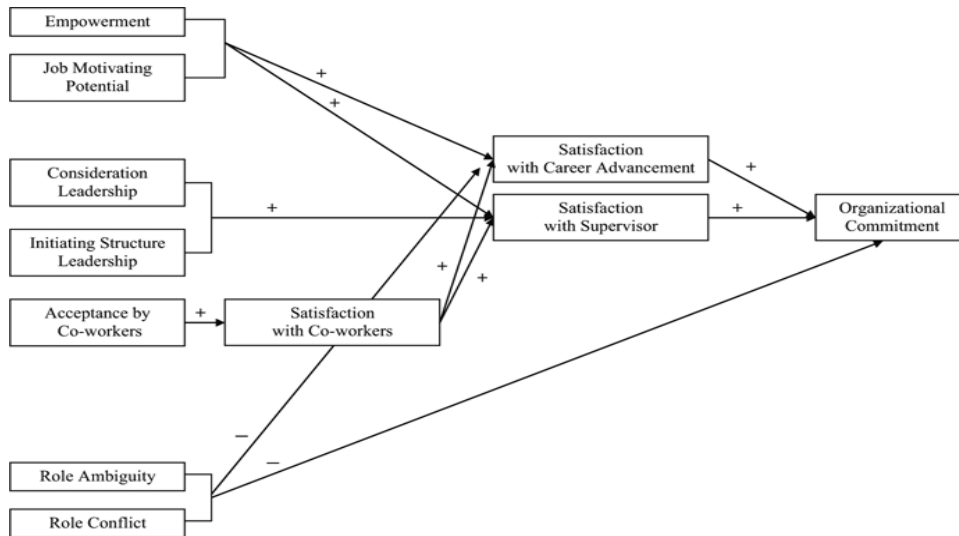
Para responder a la cuestión se revisó la Teoría del Compromiso Laboral que junto con los estudios psicológicos organizacionales muestran que:

- H₀: El compromiso laboral, en tanto entramado de percepciones, creencias, actitudes, intenciones y acciones está configurado por diversas dimensiones y a que en él convergen valores individuales, grupales e institucionales.
- H_a: El compromiso laboral, a pesar de su configuración, es unidimensional al momento de ajustar las expectativas personales y los valores grupales a la política y estructura organizacional.

2.- Teoría del Compromiso Laboral.

La psicología de las organizaciones ha planteado que los procesos productivos son inherentes a los procesos cognitivos de quienes laboran en una organización (Ríos, Téllez y Ferrer, 2010). En referencia al desarrollo organizacional, los estudios psicológicos organizacionales han demostrado que el compromiso es un factor de sistematización de la producción. En tal sentido, el compromiso es asumido como un *conjunto acciones, roles, motivos y expectativas que generan una dinámica colaborativa entre los integrantes de un grupo de trabajo u organización productiva* (véase figura 1).

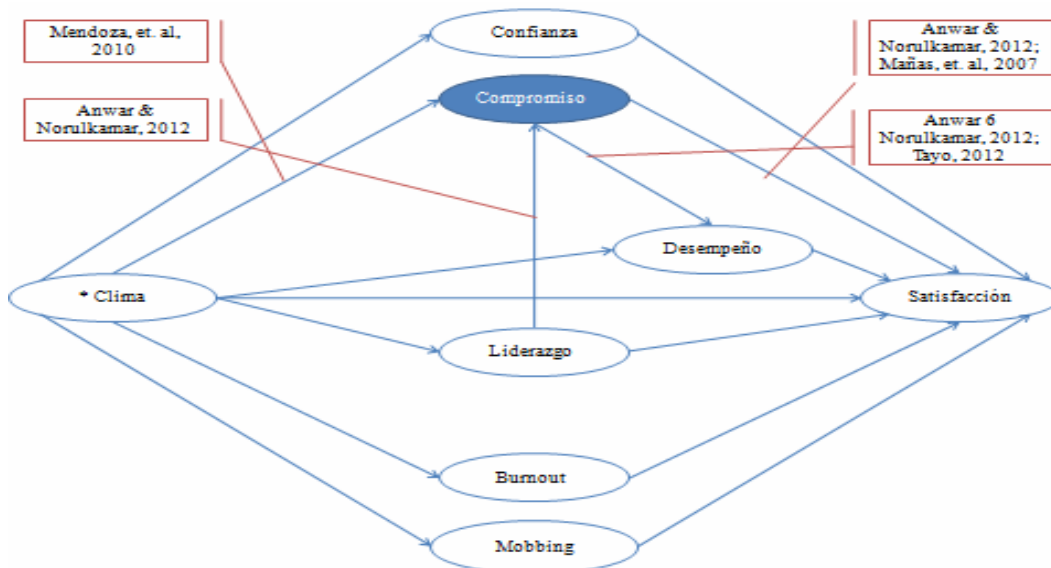
Grafico 1. Figura 1. Modelo de Compromiso Social



Fuente: Caykoylu, Egri, Havlovic & Bradley (2011)

En el marco de las Instituciones de Educación Superior (IES), el compromiso es considerado como un valor intrínseco al individuo. En contraste, las teorías de la organización plantean que el compromiso es un proceso complejo de interrelaciones entre factores psicológicos y organizacionales orientados a la sistematización de estrategias para el logro de objetivos.

Grafico 2. Figura 2. Estado del arte



El estado del arte considera al compromiso como un factor intermedio entre el clima y la satisfacción laboral. A medida que las organizaciones sistematizan la producción, incrementan sustancialmente el bienestar subjetivo.

A partir de tales presupuestos, los psicólogos organizacionales han asumido que el compromiso es un producto más que un proceso permanente de identidad. Quienes asumen un compromiso con sus empresas son considerados como un producto de la dinámica organizacional más que como individuos con personalidades y valores colaborativos. En tal sentido, el reclutamiento y la selección de prospectos no se realiza con base en sus características individuales, sino es sus capacidades y estrategias de afrontamiento ante la emergencia de los conflictos, el riesgo y la incertidumbre.

El compromiso organizacional abre la discusión en torno a la relación entre organización e individuo. La influencia de la primera en el segundo parece ser corroborada con los estudios psicológicos organizacionales, pero el compromiso, en tanto sistematización de funciones y resultados, va más allá del individuo y la organización. El compromiso laboral alude a un conjunto de principios morales y valorativos característicos de los líderes que en su afán de conseguir objetivos, creen firmemente en los ideales de productividad, orden y sistematización de las funciones organizacionales.

En síntesis, el compromiso es un conjunto de creencias, actitudes y acciones que reducen la incertidumbre e incrementan la propensión al futuro. El aumento de expectativas de riesgo, disminuiría la motivación para el trabajo y desordenaría al sistema de relaciones humanas afectando al desempeño de cada miembro.

3.- Estudios psicológicos del compromiso laboral

Los estudios psicológicos del compromiso laboral han establecido relaciones causales entre esta variable y los estilos de liderazgo (Anwar & Norulkamar, 2012). A medida que el tipo de liderazgo se intensifica, explica el incremento del compromiso laboral. Es decir, los diferentes tipos de liderazgo repercuten el aumento o disminución de las percepciones, actitudes, decisiones y

acciones de los empelados. En este sentido, la historia de desempeño repercute en el compromiso de incrementar la productividad en el futuro (Tayo & Adeyemi, 2012). Es decir, detrás del compromiso laboral, las estructuras de mando, las relaciones de tarea, los conflictos y el estrés o la satisfacción parecen explicar el aumento o la disminución del compromiso que asumen los empelados en su estancia laboral, aunque para Mañas, et. al, (2007) el sexo y para Mendoza, et. al, (2010) la atención al cliente explican el grado de compromiso laboral (véase tabla 1).

Tabla 1. Estado del arte

Año	Autor	Muestra	Instrumentos	Resultados
2007	Mañas, et. al,	697 trabajadores de Oviedo, Almería, Roviro y Tarragona, España	*Escala de Compromiso y Satisfacción Organizacional (alfas superiores a .70) *Escala de Satisfacción de Vida *Escala de Bienestar Psicológico (alfa de .83 para cada una).	El sexo, la satisfacción laboral y de vida son predictores del compromiso organizacional
2010	Méndoza, et. al,	87 trabajadores de Arancen y Picos de Arroche, España	*Cuestionario de Datos Sociodemográficos, - Cuestionario de Calidad y Cultura. *Escala de Orientación de Calidad (alfas superiores a .69 para cada una de sus cuatro dimensiones; orientación al cliente, mejora continua, sugerencias y reconocimiento), *Escala de Satisfacción Laboral (alfa de .89), *Escala de Compromiso con la Empresa (alfa de .86) *Escala de Comunicación Organizacional (alfa de .91)	El factor de compromiso correlacionó con la orientación al cliente, sugerencias, reconocimiento y formación ($r = .29$, $r = .29$; $r = .34$ y $r = .23$ todos con un nivel de significancia menor a .05)
2012	Anwar & Norulkamar	207 ejecutivos paquistanies	*Transformational Leaderships Scale *Transactional Leaderships Scale *Job Performance Scale *Job Satisfaction Scale Organizational Commitment Scale	El compromiso laboral se relacionó positivamente con el liderazgo, el desempeño y la satisfacción (r respectiva de .105, .433, .431 y .281; $p = .05$).

				<p>El compromiso determinó el desempeño laboral ($\beta = .105$; $p = .05$) y la satisfacción ($\beta = .43$; $p = .05$)</p> <p>El liderazgo transformacional y transaccional con el desempeño laboral ($\beta = .152$ y $\beta = .107$; $p = .05$), la satisfacción ($\beta = .603$ y $\beta = .305$; $p = .001$) y al compromiso ($\beta = .431$ y $\beta = .281$; $p = .001$).</p>
2012	Tayo y Adeyemi	78 residentes de Nigeria	*Job Performance Scale *Organizational Commitment Scale	Correlacionaron al compromiso organizacional con el desempeño laboral ($r = .075$; $p = .05$).

Mañas, et. al. (2007) así como Anwar & Norulkamar (2012) coinciden en relacionar la satisfacción de vida con el compromiso. Tales hallazgos suponen una continuidad entre la socialización primaria y secundaria ya sea en un sentido colectivista o individualista, favorable o desfavorable, los principios que guían al individuo en un grupo familiar serían los mismos que los guían en un grupo laboral o productivo. A la luz de estos resultados, el compromiso laboral sería el último eslabón, al menos en el ámbito laboral, de un cadena de percepciones, creencias, actitudes, decisiones y acciones dirigidas desde el grupo primario en el que el individuo aprendió los símbolos básicos y en cuyo desarrollo nunca tuvo la oportunidad de cuestionar tales principios que ahora parecen guiarlo en su compromiso, productividad y satisfacción laboral.

En síntesis, el estado del arte parece mostrar evidencias sólidas en torno a la complementariedad entre la socialización primaria y la socialización secundaria.

4.- Método

Se llevó a cabo un estudio transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 125 profesionales del Trabajo Social. El criterio de inclusión consistió haber estado inscrito en la Escuela Nacional de Trabajo Social de la Universidad Nacional Autónoma de México a partir del ciclo escolar 2010 y haber terminado el cien por ciento de los créditos correspondientes. De este modo, se contactaron a 220, pero sólo se entrevistaron a 73 mujeres y 52 hombres, 25 con ingresos superiores a 6000 pesos mensuales, 30 con ingresos entre 3000 y 6000 mensuales, 70 con ingreso menores a 3000 pesos mensuales. 80 habían terminado la licenciatura, pero no se habían titulado, 30 estaban titulados y 15 estudiaban un posgrado o especialización. 68 eran casados, 22 en unión libre y 35 eran solteros. 70 trabajan en el sector salud, 40 en el sector privado y 15 estaban desempleados, aunque habían tenido empleos provisionales relacionados con el Trabajo Social.

Se utilizó un *Cuestionario de Datos Sociodemográficos* que incluye dos opciones para sexo: hombre () mujer () y preguntas abiertas: ¿Cuántos años cumplidos tienes hasta el día de hoy?, ¿Terminaste tus estudios más recientes obteniendo el certificado correspondiente? En caso de responder negativamente escribe el grado en el que te quedaste y la razón principal por la cual interrumpiste tus estudios. En caso de responder afirmativamente, escribe el nivel de estudios en el que te certificaste y la causa principal que te motivó a terminar tus estudios. ¿Cuál fue tu promedio general? ¿En qué turno permaneciste más tiempo? ¿Cuál fue la razón por la que estuviste más tiempo en ese turno? ¿Trabajaste durante tu etapa como universitario? ¿Cuál fue el motivo por el que estuviste en esa condición? Finalmente, escribe tus ingresos aproximados durante un mes, puedes incluir el dinero que ganas en caso de trabajar o recibir el apoyo económico del gobierno o alguna otra institución.

También se utilizó la *Escala de Compromiso Laboral* de García-Lirios (2011) la cual incluye reactivos en torno a las percepciones de apoyo, reconocimiento, aprendizaje y valoración laboral. Incluye cinco opciones de respuesta que van desde “nunca” hasta “siempre”. Los encuestados expresan su grado de compromiso con respecto a situaciones específicas de sus funciones

laborales y su entorno organizacional. A través de un contacto telefónico con la muestra seleccionada en la que se les solicitó una entrevista y cuyos fines serían meramente académicos e institucionales de seguimiento a los egresados fuesen o no titulados. Una vez establecida la cita, se procedió a facilitarles un cuestionario en el que se incluyeron las preguntas sociodemográficas, económicas y psicorganizacionales. En los casos en los que había una tendencia a la misma opción de respuesta o bien, la ausencia de respuesta, se les solicitó que anotaran al reverso las razones por las que contestaron con la misma opción de respuesta o en su caso la ausencia de ellas. Los datos fueron capturados en el Programa Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS por sus siglas en inglés) y los análisis de ecuaciones estructurales se estimaron con la ayuda de programa de Análisis de Momentos Estructurales (AMOS por sus siglas en inglés) y el programa de Relaciones Estructurales Lineales (LISREL por sus siglas en inglés).

El establecimiento del modelo estructural de relaciones reflejantes entre el compromiso laboral y sus indicadores se llevó a cabo considerando la normalidad, confiabilidad y validez de la escala que midió el constructo psicológico.

La tabla 2 muestra los resultados de los análisis de normalidad, confiabilidad y validez.

El parámetro de curtosis fue empleado para establecer la normalidad de la distribución de respuestas ante el nivel de compromiso cuestionado. Los resultados muestran que el parámetro de curtosis tuvo un valor inferior a ocho que es mínimo sugerido para asumir la normalidad de distribución.

En el caso de la confiabilidad, el valor alfa de Cronbach permitió establecer la relación entre cada pregunta y la escala. El valor superior a .60 fue considerado como evidencia de una consistencia interna.

Por último, el análisis factorial exploratorio de componentes principales y rotación varimax en el que los pesos factoriales superiores a .300 permitieron deducir la emergencia del compromiso a partir de ocho indicadores.

Tabla 2. Distribución normal, análisis factorial y confiabilidad del compromiso organizacional

Variable	Media	Desviación	Sesgo	Curtosis	Peso Factorial
Institucional	3.1	.24	-1,378	,985	.304
Supraordinal	2.1	.12	-1,194	,548	-.385
Asistencial	2.5	.25	1,878	2,981	.465
Colaborativo	2.6	.13	1,280	,446	.305
Personal	2.0	.15	1,362	,887	-.567
Familiar	1.7	.17	2,152	3,761	.687
Funcional	3.5	.10	2,043	3,746	-.342
Interpersonal	4.6	.34	-,885	-,333	.723

Multivariate = 7,272; Bootstrap = .000; Alfa = .673; KMO = .875; $X^2 = 12.156$; 11 gl; $p = .000$

Una vez establecida la normalidad, confiabilidad y validez, se procedió a establecer las covarianzas entre los indicadores para modelar las relaciones existentes con el factor organizacional.

5.- Resultados

El análisis de covarianzas muestra asociaciones negativas y positivas, significantes y espurias entre los indicadores del compromiso laboral (véase tabla 3).

En el caso del compromiso que la muestra encuestada tiene con la institución en la que labora está relacionado con el compromiso de crecimiento en pareja ($\Phi = .901$). Es decir, a medida que los objetivos institucionales se cumplen parecen incidir en los objetivos compartidos con alguna pareja. En este sentido, la dinámica interpersonal podría estar interrelacionada con otras dinámicas colaborativas que en el ámbito laboral son inherentes al clima de tareas o al clima de relaciones (Medina, et. al. 2004).

En contraste, el compromiso consigo mismo, el cual refleja una propensión al individualismo en referencia al compromiso institucional, el cual implica una propensión al colectivismo, son indicadores opuestos ya que mientras los valores de una variable se incrementan se observa una disminución en los valores de la otra variable ($\Phi = -.635$). Esto es que los propósitos personales parecen no converger

con los intereses de la institución en donde los profesionales del Trabajo Social ejercen sus funciones.

Tabla 3. Covarianzas entre los determinantes del compromiso organizacional

	Institucional	Supraordinal	Asistencial	Colaborativo	Personal	Familiar	Funcional	Interpersonal
Institucional	,072							
Supraordinal	,710	,594						
Asistencial	-,586	-,434	,042					
Colaborativo	-,388	-,038	,035	,210				
Personal	-,635	-,009	,187	,055	,103			
Familiar	-,188	-,375	,628	,725	,652	,677		
Funcional	-,224	-,230	,388	,198	,704	,205	,195	
Interpersonal	,901	,650	-,160	-,200	-,776	-,528	,170	,592

En el caso del indicador supraordinal el cual denota un compromiso más allá de las simples funciones de observación, entrevista, sistematización, e intervención que la profesión exige, la crítica de éstas funciones está vinculada con los objetivos interpersonales ($\Phi = .650$). En tal sentido, el clima de tareas y el clima de relaciones están más próximos al compromiso crítico de la profesión que al conflicto ya que el cuestionamiento de las funciones asistencialistas es menester en el desarrollo del Trabajo Social (Mojoyinola, 2006). Quizá es por ésta razón que la crítica de la profesión mantuvo una relación negativa con el compromiso asistencial ($\Phi = -.434$).

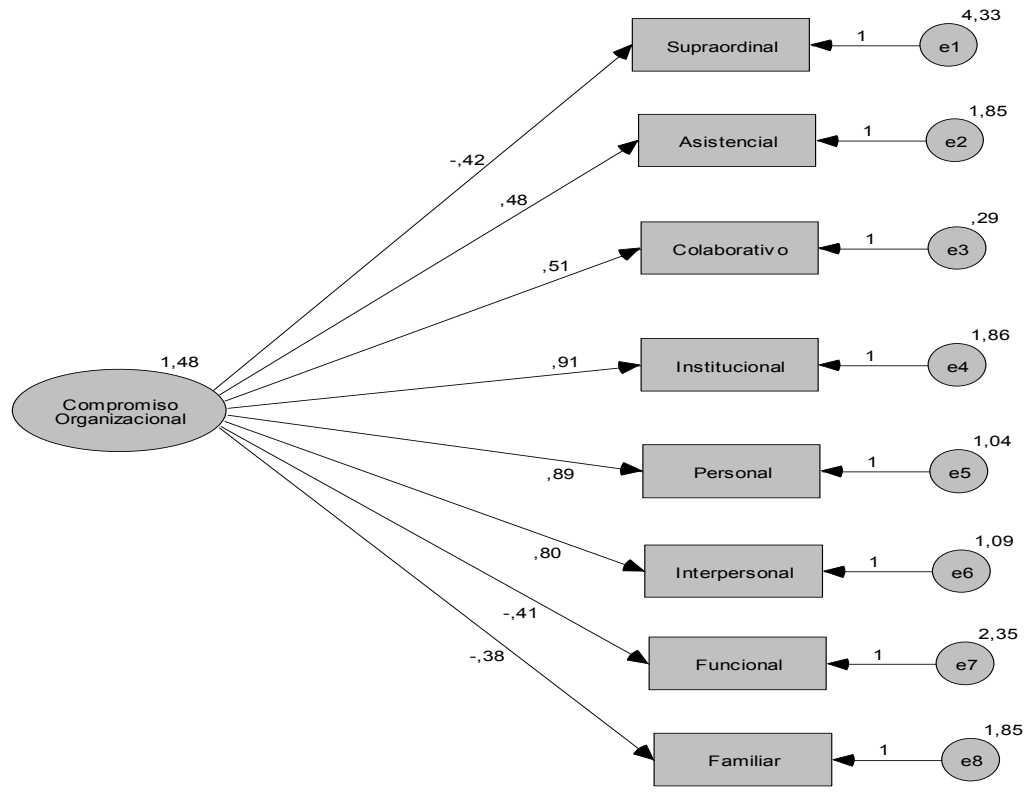
Por su parte, el compromiso asistencial tuvo su mayor vinculación con el compromiso familiar ($\Phi = .628$). Ambos indicadores mantuvieron relaciones positivas a partir de las cuales es posible deducir que la muestra encuestada manifiesta una relación estrecha entre el ejercicio de la profesión como un compromiso asistencial y el tipo de grupo al que pertenecen o quieren pertenecer. Se trata de una tercera socialización del profesional del trabajo social en el que las políticas públicas y los programas asistencialistas parecen complementar la socialización secundaria de las familias y los grupos que rodearon a los profesionales del Trabajo Social en su desarrollo.

Por el contrario, el compromiso asistencialista está relacionado negativamente con el compromiso interpersonal ($\Phi = -.160$). A pesar de que la relación es espuria, otras variables ejercen influencia sobre ambos compromisos, tal asociación es relevante ya que el compromiso con la institución que proyecta y dirige los programas sociales se desvanece ante la interrelación del profesional del Trabajo Social con otros colegas, grupos vulnerables, referencia o pertenencia. El compromiso con el círculo interpersonal más cercano es opuesto a la política institucional

En el caso de la relación entre el compromiso colaborativo y el compromiso familiar ($\Phi = .725$) es posible observar que el grupo de socialización primaria funge como un complemento del grupo de socialización secundaria. En términos sistémicos, el mesosistema en el que la familia y el trabajo son indicadores por excelencia, puede ser explicado a partir del compromiso como un factor multidimensional (Bronfenbrenner, 1977; 1994). No obstante, el compromiso colaborativo está relacionado negativamente con el compromiso interpersonal ($\Phi = -.200$).

Por otra parte, el compromiso consigo mismo está asociado positivamente con el compromiso hacia la profesión: el trabajo social ($\Phi = .704$). Las identidades personal y laboral al estar vinculadas explican el ejercicio consistente de la profesión aún a pesar de las vicisitudes de la misma. En un contexto en el que las funciones del Trabajo Social se reducen a procedimientos técnicos y riesgo inherentes a los estudios socioeconómicos, los profesionales del Trabajo Social manifiestan una asociación estrecha entre las funciones de su trabajo y los objetivos personales de vida, pero tales aspectos son opacados por las relaciones con sus compañeros de profesión ya que el compromiso con la profesión es opuesto al compromiso interpersonal ($\Phi = -.776$).

Grafico 3. Determinantes sociodemográficos del compromiso organizacional



Una vez establecidas las covarianzas entre los indicadores se procedió a estimar un modelo reflejante. La figura 3 muestra una mayor correlación entre el compromiso laboral-organizacional y el indicador institucional ($\beta = .91$). En este sentido, el constructo psicológico del compromiso laboral-organizacional es explicado por el compromiso hacia la política institucional. Al parecer, los profesionales del Trabajo Social están influidos por los principios organizacionales más que por los objetivos personales, interpersonales, colaborativos, funcionales, profesionales, asistenciales, familiares o críticos inherentes al Trabajo Social.

En un sentido opuesto, el compromiso crítico de la profesión se relacionó negativamente con el factor ($\beta = -.42$). Tal resultado complementa el supuesto en torno al cual los profesionales del Trabajo Social ajustan sus objetivos a las políticas internas de la institución para la cual laboran, aunque coexisten con otros principios que guían el compromiso organizacional.

Por último, se estimaron los índices de ajuste y residuo para contrastar la hipótesis relativa a la configuración de un compromiso organizacional que tendría

como indicadores aspectos inherentes al individuo, familia, colegas, funciones, políticas y estructura en la que cada trabajador social está inserto (véase tabla 4).

Tabla 4. Índices de ajuste de la estructura del compromiso organizacional

Chi Cuadrada	Grados de Libertad	Nivel de Significancia	Índice de Bondad de Ajuste (GFI)	Índice de Ajuste Normal (NFI)	Índice de Ajuste Comparado (CFI)	Error de Aproximación Cuadrático Medio (RMSEA)
17.00	.13	.000	.975	.975	.985	.009

Los resultados muestran que la hipótesis nula puede ser aceptada ya que los índices de ajuste son próximos a la unidad y el residual cercano al cero.

6.- Conclusión.

El presente estudio ha establecido ocho dimensiones del compromiso organizacional para evidenciar las diferencias entre el compromiso derivado de una socialización primaria que se observó en los objetivos personales, interpersonales, familiares y colaborativos en comparación al compromiso derivado de una socialización secundaria que se observó en los principios asistenciales, institucionales funcionales y supraordinales.

La convergencia entre estos principios de localización contextual e identidad ante relaciones de poder permiten deducir que el compromiso laboral es un entramado de percepciones, creencias, actitudes, decisiones y acciones encaminadas a la interrelación entre las ocho dimensiones esgrimidas.

Sin embargo, la prevalencia del compromiso institucional parece mostrar que los profesionales del Trabajo Social ajustan sus objetivos a la estructura y política de la organización para la cual trabajan.

Tales hallazgos son relevantes a la luz de la Teoría del Compromiso Laboral ya que complementan uno de sus principios relativo a la atención al cliente. En la medida en que las organizaciones siguen una política de evaluación y satisfacción de la calidad del servicio propician un incremento en las responsabilidades, expectativas y compromisos de sus empleados (Caykoylu, et. al, 2011). De este modo, el presente estudio ha encontrado que el ajuste a las normas y

políticas de una organización prevalece sobre los objetivos personales, interpersonales, colaborativos y familiares. Es decir, si en las instituciones donde laboran los profesionales del Trabajo Social se siguieran políticas de calidad del servicio y a partir de evaluaciones consecutivas se estableciera la productividad, la muestra encuestada ajustaría sus compromisos primarios a los objetivos de dicha institución.

Sin embargo, la estructura de mando, de acuerdo con los estudios de Anwar & Norulkamar (2012), Tayo & Adeyemi (2012), muestran que el estilo de liderazgo explica un mayor porcentaje de la varianza del compromiso laboral en referencia a la satisfacción de vida, el desempeño o la productividad. En este sentido, la presente investigación sostiene que el compromiso hacia la institución al coexistir con el compromiso personal, explica la influencia del estilo de liderazgo. En el contexto del estudio, la muestra encuestada manifestó un compromiso laboral consistente en adecuar sus expectativas con la misión y visión de la institución donde laboran. Por ello, es lógico pensar que el estilo de liderazgo complementa la socialización primaria.

A pesar de las contribuciones esgrimidas, se recomienda extender el estudio a los estilos de liderazgo para desarrollar una teoría que permita explicar la influencia de la estructura de poder institucional en el compromiso laboral de los profesionales del Trabajo Social. Si se considera que en las instituciones los liderazgos son ocupados por otros profesionales de la salud tales como administradores, contadores o médicos, entonces sería pertinente explicar las áreas de oportunidad para lo profesionales del Trabajo Social al momento de asumir un compromiso y responsabilidad mayor: la planificación de una institución.

7.- Referencias.-

- Anwar, F. & Norulkamar, U. (2012). Mediating role of organizational commitment among leadership and employee outcomes, and empirical evidence from telecom sector. *Processing International Seminar on Industrial Engineering and Management 2*, 116-161
- Bronfenbrenner, U. (1977). Toward an experimental ecology of human development. *American Psychologist*. 32, 523-530
- Bronfenbrenner, U. (1994). Ecological models of human development. In M. Gauvain (ed.). *Reading of the development of children*. (pp. 37-43). Oxford: Elseiver

- Caykoylu, S., Egri, C., Havlovic, S. & Bradley, C. (2011). Key organizational commitment antecedents for nurses, paramedical professionals and non-clinical staff. *Journal of Health Organization and Management*. 25, 7-33
- García J. y Brás, J. (2008). Satisfacción profesional y compromiso organizativo: un metanálisis. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*. 17, 71-68
- García-Lirios, C. (2011). Estructura del estrés laboral. *Alternativas*. 25, 22-33
- Mañas, M., Salvador, C., Boada, J., González, E. y Agullo, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*. 19, 395-400
- Medina, F., Munduate, L., Martínez, I., Dorado, M. y Mañas, M. (2004). Efectos positivos de la activación del conflicto de tarea sobre el clima de los equipos de trabajo. *Revista de Psicología Social*. 10, 3-15
- Méndoza, M., Orgambidez, A. y Carrasco, A. (2010). Orientación de la calidad total, satisfacción laboral, comunicación y compromiso en establecimientos de turismo rural. *Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*. 8, 351-361
- Mojoyinola, J. (2006). Social work interventions in the prevention and management in violence domestic. *Journal of Social Science*. 13, 97-99
- Ríos, M., Téllez, M. y Ferrer, J. (2010). El empoderamiento como predictor del compromiso organizacional en las pymes. *Contaduría y Administración*. 231, 103-125
- Tayo, E. y Adeyemi, A. (2012). Job involvement & organizational commitment as determinants of job performance among educational resource centre personal. *European Journal of Globalization and Development Research*. 5, 301-313