

RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y SATISFACCIÓN LABORAL: PERCEPCIÓN DE PROFESORES DE CÁTEDRA EN UNA UNIVERSIDAD ESTATAL Y PÚBLICA DE CHILE

Omar Acuña-Moraga, Carlos Mauricio Salazar-Botello, Yohana Andrea Muñoz-Jara, Pedro Severino-González y Lesly Analia Carriel-Baez

RESUMEN

Los estudios sobre la gestión universitaria consideran diversos desafíos que emanan de los retos propios de escenarios complejos y dinámicos. El objetivo de esta investigación es analizar la percepción de profesores de cátedra sobre la responsabilidad social universitaria (RSU) y su relación con la satisfacción laboral (SL) de una universidad estatal y pública en Chile. La metodología es cuantitativa de alcance descriptivo-correlacional; para la obtención de la información se aplicaron dos instrumentos auto-administrados a través de la plataforma

SurveyMonkey. Se utilizó un muestreo no probabilístico, donde participaron 146 profesores de cátedra de distintos departamentos de la institución. Los resultados evidencian una relación positiva entre la satisfacción laboral y la RSU. Dicha asociación es significativa y directa en algunas de las dimensiones que constituyen la RSU y la satisfacción laboral. Finalmente, es preciso que estos resultados puedan ser usados para el diseño de estrategias que permiten satisfacer las necesidades de uno de los actores claves de los escenarios de enseñanza y aprendizaje.

Introducción

Las universidades son instituciones que poseen la capacidad de propiciar transformaciones sociales y cambios culturales, generadoras de conocimientos y formadores de profesionales que sean capaces de propiciar los cambios que la sociedad demanda con el fin de lograr un desarrollo humano sostenible (Brito-Cruz *et al.*, 2021; Guaca *et al.*, 2018; Vallaeys, 2018). Durante la crisis sanitaria producida por el Covid-19, las personas se encontraron y se siguen encontrando con diversas modificaciones y ajustes en el trabajo que generan alteraciones en su rutina diaria; en este sentido el aislamiento provocó grandes impactos para la salud mental de las personas, lo que afectó a colegios y

universidades, transformando todo el sistema educativo (Lima *et al.*, 2020; Ribot *et al.*, 2020). En este sentido, los profesores son uno de los colectivos profesionales más afectados (Mahmood *et al.*, 2021; UNESCO, 2020). Según Orellana *et al.* (2004) esto puede producir sentimientos de excesiva carga y reacciones de ansiedad y resistencia.

Dado lo anterior, las casas de estudios superiores se han planteado en cuanto a las implicancias que posee la RSU, debido a que una de sus áreas de impactos es la gestión institucional. Dicha gestión institucional, es preciso sea caracterizada por ser una administración transformadora de realidades y comprensiva de las tensiones que enfrenta cada trabajador (Flores-Fernandez *et al.*, 2022).

Según Rababah *et al.* (2021), el éxito de las prácticas de RSU se logra considerando la participación y satisfacción de los involucrados en cada uno de los procesos que amerita la implementación de acciones socialmente responsables. En este sentido, de acuerdo a Pedraza (2020) es importante analizar la satisfacción laboral en el ámbito educativo puesto que incide de forma directa en la eficacia y rendimiento laboral. En Chile, los estudios sobre la percepción que tienen los profesores frente al tema de la RSU y SL aún son escasos (Alvarado *et al.*, 2017; Cek y Eyupoglu, 2019).

En este contexto, el objetivo de este estudio es analizar la percepción de profesores de cátedra sobre la RSU y su relación con la SL de una universidad estatal y pública en Chile.

Para ello, se realizó un estudio cuantitativo con alcance descriptivo-correlacional, con una muestra no probabilística y para la recogida de datos se aplicó el instrumento de Responsabilidad Social Universitaria de Alvarado *et al.* (2017) y el instrumento Satisfacción Laboral S20/23 de Meliá y Peiró (1989).

Responsabilidad social empresarial y responsabilidad social universitaria

Durante las últimas décadas existe un creciente interés por la responsabilidad social (RS) (Severino-González *et al.*, 2018), su estudio ha permitido la identificación de un concepto, amplio, polisémico y transdisciplinar que explora el rol que desempeñan o deben

PALABRAS CLAVE / Profesores / Responsabilidad social universitaria / Satisfacción laboral / Universidades /

Recibido: 21/09/2022. Modificado: 15/12/2022. Aceptado: 16/12/2022.

Omar Acuña-Moraga. Magister en Dirección y Administración de Empresas. Ingeniero Comercial y Magíster en Dirección de Empresas, Universidad del Bío-Bío (UBB), Chile. Académico, UBB, Chile.

Carlos Mauricio Salazar-Botello. Magíster en Desarrollo y Comportamiento Organizacional,

Universidad Diego Portales, Chile. Licenciado en Educación, UBB, Chile. Director del Departamento de Gestión Empresarial y Académico, Facultad de Ciencias Empresariales, UBB, Chile.

Yohana Andrea Muñoz-Jara. Magíster en Gestión de Empresas y Licenciada en Ciencias

Administrativas, UBB, Chile. Profesional Facultad de Ciencias Empresariales, UBB, Chile.

Pedro Severino-González. Licenciado en Ciencias Administrativas, Ingeniero Comercial y Magíster en Dirección de Empresas, UBB, Chile. Académico, Universidad Católica del Maule (UCM),

Chile. Dirección: Departamento de Economía y Administración, Facultad de Ciencias Sociales y Económicas, UCM. Av. San Miguel 3605, Talca, Chile. e-mail: pseverino@ucm.cl

Lesly Analia Carriel-Baez. Licenciada en Ciencias Administrativas e Ingeniera Comercial, UBB, Chile

UNIVERSITARY SOCIAL RESPONSIBILITY AND JOB SATISFACTION AT WORK: PERCEPTION OF CHAIR PROFESSORS IN A STATE AND PUBLIC UNIVERSITY OF CHILE

Omar Acuña-Moraga, Carlos Mauricio Salazar-Botello, Yohana Andrea Muñoz-Jara, Pedro Severino-González and Lesly Analia Carriel-Baez

SUMMARY

Studies on university management consider various challenges that emanate from the challenges of complex and dynamic scenarios. The objective of this research is to analyze the perception of chair professors on university social responsibility (USR) and its relationship with job satisfaction (JS) in a state and public university in Chile. The methodology is quantitative with a descriptive-correlational scope; to obtain the information, two self-administered instruments were applied through the

SurveyMonkey platform. A non-probabilistic sampling was used, in which 146 chair professors from different departments of the institution participated. The results show a positive relationship between job satisfaction and USR. This association is significant and direct in some of the dimensions that constitute the USR and job satisfaction. Finally, it is necessary that these results can be used for the design of strategies to meet the needs of one of the key actors in the teaching and learning scenarios.

RESPONSABILIDADE SOCIAL UNIVERSITÁRIA E SATISFAÇÃO PROFISSIONAL: A PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES DE UMA UNIVERSIDADE ESTATAL E PÚBLICA DO CHILE

Omar Acuña-Moraga, Carlos Mauricio Salazar-Botello, Yohana Andrea Muñoz-Jara, Pedro Severino-González e Lesly Analia Carriel-Baez

RESUMO

Estudos sobre gestão universitária consideram vários desafios que emanam dos desafios de cenários complexos e dinâmicos. O objetivo desta pesquisa é analisar a percepção dos professores sobre a responsabilidade social universitária (RSU) e sua relação com a satisfação profissional (SL) em uma universidade estatal e pública no Chile. A metodologia é quantitativa com um escopo descritivo-correlacional; para obter as informações, dois instrumentos auto-administrados foram aplicados através da plataforma SurveyMonkey. Foi utilizada uma

amostragem não-probabilística, na qual participaram 146 professores catedráticos de diferentes departamentos da instituição. Os resultados mostram uma relação positiva entre a satisfação profissional e a USR. Esta associação é significativa e direta em algumas das dimensões que constituem a USR e a satisfação no trabalho. Finalmente, é necessário que esses resultados possam ser utilizados para a concepção de estratégias que atendam às necessidades de um dos atores-chave em cenários de ensino e aprendizagem.

desempeñar las empresas en la sociedad (Chile y Black, 2015; Severino-González *et al.*, 2022a), constituyendo una práctica fundamental en la gestión moderna, ética y transparente de cualquier organización (Gómez *et al.*, 2018; Severino-González *et al.*, 2022b) y, debe contribuir al desarrollo sostenible (Vallaey y Álvarez, 2019; Acuña-Moraga *et al.* 2022). Es importante que las organizaciones añadan de forma voluntaria responsabilidades que trasciendan las obligaciones jurídicas o habitualmente establecidas, siendo una contribución voluntaria y activa de una empresa (Cuba *et al.*, 2020; Severino-González *et al.*, 2021a).

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) representa la forma en que las empresas se comportan éticamente con sus diferentes públicos de

interés mediante la implementación de normas y estándares, conjugando de manera armónica los objetivos de la empresa con las preocupaciones sociales y ambientales (Gómez *et al.*, 2018; Severino-González *et al.*, 2021b). Además, es una forma valiosa para que las organizaciones promuevan comportamientos favorables para los empleados, lo que mejora el desempeño de los trabajadores (Ramdhan *et al.*, 2022).

Las organizaciones generan impactos en la sociedad y las universidades no son la excepción, considerando que la educación siempre ha jugado un papel fundamental en su desarrollo (Gómez *et al.*, 2018; Severino-González *et al.*, 2019; Rodríguez y Marín, 2018; Romero-Argueta *et al.*, 2020). A pesar de que la RSE tiene su origen en las empresas,

puede aplicarse al funcionamiento de las universidades dado que su finalidad es establecer relaciones con la sociedad por medio del quehacer docente y de la investigación (Alvarado *et al.*, 2017).

Los orígenes de la RSU en Chile, están ligados al proyecto Universidad Construye País (Vallaey y Álvarez, 2019) cuyo principal objetivo fue expandir la RS dentro del sistema universitario chileno. Dicho proyecto se vincula con otras iniciativas como: Observatorio Regional de Responsabilidad Social para América Latina y el Caribe (ORSALC), Unión de Responsabilidad Social Universitaria Latinoamericana (URSULA), Red Internacional Universitaria de Responsabilidad Social y Ambiental (RIURSA) y la Red de RSU de Asociación de

Universidades Jesuitas de Latinoamérica (AUSJAL), todas las cuales van dibujando diversos rostros de la RSU, instalando desafíos nacionales y supranacionales, como también retos territoriales y globales.

Es preciso señalar que no existen consenso sobre la RSU, la cual puede ser conceptualizada de diversas formas y métodos, en este sentido, algunas de los acercamientos más ampliamente difundidos manifiestan que la universidad debe difundir y poner en práctica un conjunto de principios, valores y, al mismo tiempo, debe responder a las demandas, necesidades y requerimientos de la sociedad en donde se encuentra inmersa la respectiva IES, todo lo cual puede ser a través de cuatro procesos claves: gestión, docencia, investigación y extensión/proyección social

(Severino-González *et al.*, 2020; Beltrán *et al.*, 2014; Flores-Fernandez *et al.*, 2022). Además, es preciso señalar, según Nuñez y Bermudez (2019) la importancia de que cada IES pueda construir su propio concepto, modelo y estrategia de RSU, la cual debe ser participativamente y generosamente discutida y consensuada. Todo lo cual, se encuentra tensionado por la capacidad que poseen las IES en diseñar estrategias socialmente responsables que tengan la calidad de tributar a la satisfacción de los actores que integran los procesos que constituyen las funciones sustantivas de las casas de estudio superiores (Rababah *et al.*, 2021).

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se define como una valoración subjetiva que realiza la persona sobre su trabajo y la organización a la que pertenece, hace referencia al conjunto de actitudes hacia el trabajo, lo que desarrolla un comportamiento y una disposición psicológica favorable o desfavorable (De Los Heros, 2020; Duche *et al.*, 2019; Pedraza, 2020).

La satisfacción de las personas con su trabajo es una de las variables más importantes relacionadas con el comportamiento organizacional (Duche *et al.*, 2019). Esta ha comenzado a ser abordada por su incidencia sobre la salud, el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores (Trujillo *et al.*, 2020). Los factores que potencian la SL son considerados críticos dado que esto influye en los resultados organizacionales: pueden llevar a un mayor compromiso de los trabajadores con los objetivos y valores de la organización, generar un buen desempeño laboral, una baja del ausentismo, disminución de la rotación y un buen estado emocional o mental de los trabajadores (Cek y Eyupoglu, 2019; Chanana, 2021; Guíñez *et al.*, 2021). Por otro lado, de acuerdo a Duche *et al.* (2019), la insatisfacción laboral se puede traducir en: ausentismo, faltas disciplinarias,

deshonestidad, renunciadas, tardanzas, afectar la autoestima, producir depresión o trastornos emocionales.

El estudio de las condiciones laborales en instituciones de educación superior ha adquirido importancia como parte de los procesos de acreditación de la calidad educativa, ya que está relacionada con las actitudes y el desempeño laboral (Duche *et al.*, 2019; Mahmood *et al.*, 2021; Pedraza, 2020). Por ello, es pertinente estudiar la satisfacción laboral en los profesores debido a la relevancia e incidencia de su profesión, dado que afecta de forma directa en la eficacia y en su desempeño laboral (Cantón y Téllez, 2016).

Por lo tanto, el vínculo entre la percepción de responsabilidad social y satisfacción laboral, se revela que los empleados desarrollan un comportamiento organizacional positivo hacia su organización cuando esta se percibe como socialmente responsable, argumentando que las percepciones de los empleados sobre la RSE pueden mejorar la satisfacción laboral (Barakat *et al.*, 2016; Cek y Eyupoglu, 2019).

Por último, todo lo antes señalado instala un vínculo entre las implicancias que posee la RSU y las acciones asociadas a la RSE. Es por ello que, se considera que en cuanto mayor es la RSE más satisfecho se está en el trabajo, la satisfacción laboral se ve influida positivamente por las prácticas ético-legales internas y externas y se evidencia que la RSE juega un papel mediador en relación con la satisfacción laboral (Closos *et al.*, 2015; Don Santos *et al.*, 2016; Roek *et al.*, 2014). Es por ello que la pregunta de investigación es ¿cuál es la percepción de profesores de cátedra sobre la responsabilidad social universitaria (RSU) y su relación con la satisfacción laboral (SL)? Para esto se ha definido el siguiente objetivo de investigación: analizar la percepción de profesores de cátedra sobre la responsabilidad social universitaria (RSU) y su relación con la satisfacción laboral (SL).

Metodología

Se realizó un estudio bajo el enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo-correlacional de corte transversal (Canales, 2006; Kerlinger y Lee, 2002; Sautu *et al.*, 2005). La población está conformada por un total de 430 docentes de una universidad estatal y pública de Chile que cuenta con dos sedes (sede 1 y sede 2). Se efectuó un muestreo no probabilístico por conveniencia de participación voluntaria (Hernández-Sampieri y Mendoza-Torres, 2018), obteniendo la respuesta de 146 docentes correspondiente al 33,95% de la población.

Para la recolección de datos se aplicó un instrumento vía correo electrónico a través de la plataforma *SurveyMonkey*, este se conforma de tres secciones: Sección I: Variables categóricas tales como: sexo, edad, grado académico, antigüedad laboral en la institución y sede a la que pertenecen; Sección II: Cuestionarios: Instrumento para medir la RSU, diseñado y validado por la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración de México (Alvarado *et al.*, 2017). Consta de 13 preguntas, valorada con una escala tipo Likert que va de 1 a 6, siendo 1 “totalmente desacuerdo” y la opción 6 “totalmente de acuerdo”, agrupadas en cinco dimensiones: Educación (EDU); Generación y aplicación de conocimiento (GEN); Organizacional (ORG); Social (SOC); Ambiental (AMB), el mencionado instrumento, tiene como propósito analizar la percepción que tienen actores del saber sobre la RSU en sus respectivas instituciones educativas; y finalmente la sección III: Instrumento Satisfacción Laboral S20/23 de Meliá y Peiró (1989). Contiene 23 ítems, cuyas alternativas de respuestas (escala tipo Likert) para calificar el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen distintos aspectos de su trabajo van de 1 a 7, siendo 1 “Muy insatisfecho” y 7 “Muy satisfecho”. Estos ítems se agrupan en cinco dimensiones: Satisfacción con la supervisión

(SS); Satisfacción con el ambiente físico (SAF); Satisfacción con las prestaciones recibidas (SPR); Satisfacción intrínseca del trabajo (SI); Satisfacción con la participación (SP), finalmente el mencionado instrumento, tiene como propósito evaluar la satisfacción laboral, el cual se caracteriza por su capacidad de aislar las restricciones motivacionales y temporales que se podría presentar durante el diagnóstico.

Para el análisis de los datos se utilizaron los softwares Microsoft Excel y Jamovi (versión 2.3.15), se obtuvo frecuencia de las variables categóricas, análisis descriptivos de las dimensiones y escalas utilizadas, prueba t para diferencia medias independientes y coeficiente de correlación de Pearson (Hopkins *et al.*, 1997; Morales, 2008).

Las dimensiones que constituyen la RSU (Alvarado *et al.*, 2017), son: Educación (RSU), la que tiene implicancias en la formación en cuanto a la forma en que se comprende el mundo, también considera aspectos relacionados con el comportamiento y el valor que se otorga a la vida; Generación y aplicación de conocimiento (RSU), considera la producción del saber y el desarrollo tecnológico, lo que debe tener un sentido en sí mismo en cuanto a la articulación que posee la ciencia con la sociedad a través de la participación de los actores que integran las universidades, las que constituyen un conjunto de acciones que se caracterizan por la relación laboral y sus conexiones con el personal administrativo, cuerpo estudiantil y académico; Social (RSU), particularmente revela un desafío en cuanto al crecimiento y desarrollo de la sociedad de diversas perspectivas, lo que instala una imagen colectiva en cuanto al rol que posee la universidad en la sociedad; y, finalmente Ambiental (RSU), es un aspecto que incorpora actividades que buscan cuidar el medioambiente o revertir los impactos nocivos desarrollados por el ser humano en la naturaleza.

En cambio, las dimensiones que cuestionario de Satisfacción Laboral son (Meliá y Peiró, 1989): Satisfacción intrínseca del trabajo (SL), considera la satisfacción que otorga el trabajo realizado, además de las oportunidades o el gusto por hacer las tareas que constituyen las funciones de un determinado cargo; Satisfacción con las prestaciones recibidas (SL), evidencia el grado en que las organizaciones cumplen con lo comprometido, las estrategias aplicadas en las negociaciones y, al mismo tiempo en los determinantes que se aplican en la fijación de salarios, promoción y formación; Satisfacción con el ambiente físico (SL), se asocia a particularidades del ambiente físico y el espacio propio del ejercicio de las funciones, además de condiciones de borde como limpieza, higiene, como también temperatura, ventilación y otros de similares características; Satisfacción con la supervisión (SL), agrupa el método y la forma en como los supervisores juzgan o caracterizan las tareas realizadas por los trabajadores, además de las relaciones personales que emergen en la supervisión y aplicación de justicia por la tarea realizada; y, finalmente, Satisfacción con la participación (SL), se asocia con las decisiones basadas en la participación del equipo de trabajo que integra una unidad o departamento de manera particular, en donde es transcendental la escucha activa.

Resultados

Se encuestaron 146 profesores de cátedra, de los cuales el 62,3% fueron hombres y el 37,7% restante mujeres. La mayoría posee grado académico de doctor(a) (54,8%), cuentan con más de 20 años de experiencia laboral en la institución (45,2%) y se concentran en mayor proporción en el grupo etario que abarca entre los 51 y 60 años (37,0%). El 55,5% pertenece a la sede 2 y el 44,5% restante a la sede 1 de la universidad estudiada (Tabla I).

Respecto a la confiabilidad del instrumento, el coeficiente

Alfa de Cronbach para la escala responsabilidad social alcanzó un 0,90 y para la escala de satisfacción laboral un 0,94, lo que en ambos casos se considera excelente según George y Mallery (2006). La media (M) de las escalas indica que los encuestados se muestran parcialmente de acuerdo con las prácticas consultadas en relación a la responsabilidad social universitaria (M= 4,40; DE= 0,897), y bastante satisfechos laboralmente (M= 5,65; DE= 0,891) (Tabla II).

Los estadísticos descriptivos por dimensión evidencian que la mejor valorada en la escala de responsabilidad social es la Generación y aplicación de conocimiento (M= 4,77; DE= 1,003), asociada a que los conocimientos generados en la cátedra se vinculan a la cultura de la legalidad, respeto a las normas y temas de sustentabilidad. En contraste a esto, la dimensión con más baja media es la Ambiental (M= 4,01; DE= 1,312), la cual se relaciona a que el profesor ejecute acciones ambientales y fomenta prácticas ambientales en entidades ciudadanas, gubernamentales y empresariales que favorecen el apego a las normativas ambientales (Tabla III).

Por otro lado, en la escala satisfacción laboral la dimensión mejor evaluada es la satisfacción con el ambiente físico (M= 5,90; DE= 1,261), la que se asocia al entorno físico y el espacio en el lugar de trabajo, la limpieza, higiene y salubridad, la temperatura, la

TABLA I
CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LOS PARTICIPANTES (N = 146)

| Características | N | % |
|--|----|-------|
| Sexo | | |
| Mujer | 55 | 37,7% |
| Hombre | 91 | 62,3% |
| Grado académico | | |
| Licenciado | 8 | 5,5% |
| Magíster | 58 | 39,7% |
| Doctorado | 80 | 54,8% |
| Experiencia laboral en la institución | | |
| Entre 1 y 5 años | 16 | 11,0% |
| Entre 6 y 10 años | 22 | 15,1% |
| Entre 11 y 20 años | 42 | 28,8% |
| Más de 20 años | 66 | 45,2% |
| Edad | | |
| Menor de 30 años | 2 | 1,4% |
| Entre 31 y 40 años | 22 | 15,1% |
| Entre 41 y 50 años | 34 | 23,3% |
| Entre 51 y 60 años | 54 | 37,0% |
| Entre 61 y 70 años | 26 | 17,8% |
| Más de 70 años | 8 | 5,5% |
| Sede | | |
| Sede 1 | 65 | 44,5% |
| Sede 2 | 81 | 55,5% |

N: Cantidad de participantes. Fuente: Elaboración Propia.

TABLA II
ANÁLISIS FIABILIDAD

| Escalas | M | DE | α de Cronbach |
|------------------------|------|-------|----------------------|
| Responsabilidad Social | 4,40 | 0,897 | 0,902 |
| Satisfacción Laboral | 5,65 | 0,891 | 0,935 |

M: Media. DE: Desviación estándar. Fuente: Elaboración Propia.

ventilación y la iluminación. Mientras la dimensión peor valorada es la satisfacción con las prestaciones recibidas, concierne al grado en que la empresa cumple el convenio, la forma en que se da la negociación, el salario recibido, las

TABLA III
ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS POR DIMENSIÓN

| Dimensiones | M | DE | N |
|--|------|-------|-----|
| Educación (RSU) | 4,59 | 1,051 | 146 |
| Generación y aplicación de conocimiento (RSU) | 4,77 | 1,003 | 146 |
| Organizacional (RSU) | 4,42 | 1,036 | 146 |
| Social (RSU) | 4,14 | 1,278 | 146 |
| Ambiental (RSU) | 4,01 | 1,312 | 146 |
| Satisfacción intrínseca del trabajo (SL) | 5,85 | 0,923 | 146 |
| Satisfacción con las prestaciones recibidas (SL) | 5,39 | 1,087 | 146 |
| Satisfacción con el ambiente físico (SL) | 5,90 | 1,261 | 146 |
| Satisfacción con la supervisión (SL) | 5,51 | 1,209 | 146 |
| Satisfacción con la participación (SL) | 5,72 | 1,212 | 146 |

Fuente: Elaboración Propia.

oportunidades de promoción y de formación (Tabla III).

Al comparar las medias según sexo para los constructos responsabilidad social universitaria y satisfacción laboral, se aprecian diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en la responsabilidad social universitaria, siendo más alta la percepción de las mujeres ($t= 3,140$; $p= 0,002$; $d= 0,5363$) con un tamaño de efecto moderado (Cohen, 1988). En la media de la dimensión Educación (RSU), donde también la media es más

alta en las mujeres con un tamaño del efecto moderado ($t= 3,218$; $p= 0,002$; $d= 0,5496$), por su parte las dimensiones de RSU: Organizacional ($t= 2,655$; $p= 0,009$; $d= 0,4534$), Social ($t= 2,161$; $p= 0,032$; $d= 0,3691$) y Ambiental ($t= 2,194$; $p= 0,030$; $d= 0,3747$), existe una diferencia estadísticamente significativa en favor de las mujeres con un tamaño del efecto pequeño (Tabla IV).

A partir del análisis de las correlaciones (Tabla V), se aprecia una relación directa significativa ($r= 0,536$; $p<$

$0,001$) entre los constructos RSU y SL. Asimismo, destaca que las dimensiones de responsabilidad social universitaria: Organizacional (ORG-RSU) y Social (SOC-RSU) tienen una asociación directa y significativa al $0,001$ con todas las dimensiones de la satisfacción laboral (Satisfacción intrínseca del trabajo (SI-SL), Satisfacción con las prestaciones recibidas (SPR-SL), Satisfacción con el ambiente físico (SAF-SL), Satisfacción con la supervisión (SS-SL) y Satisfacción con la participación (SP-SL).

En la misma línea (Tabla V), se encuentra una asociación significativa y positiva/directa entre las dimensiones: Generación y aplicación de conocimiento (GEN-RSU) con la Satisfacción con las prestaciones recibidas (SPR-SL) ($r= 0,304$; $p< 0,01$) y la Satisfacción con el ambiente físico (SAF-SL) ($r= 0,336$; $p< 0,01$). Mismo caso para la dimensión Ambiental (AMB-RSU), donde es evidencia una asociación directa y significativa al $0,001$ con las dimensiones: Satisfacción con las

TABLA IV
DIFERENCIAS EN PERCEPCIÓN DE RSU Y NIVELES DE SATISFACCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| RSU – Satisfacción Laboral | Mujeres | | Hombres | | t de student | p | d de Cohen |
|--|---------|-------|---------|-------|--------------------|-------|------------|
| | M | DE | M | DE | | | |
| Educación (RSU) | 4,93 | 1,076 | 4,37 | 0,983 | 3,218 | 0,002 | 0,5496 |
| Generación y aplicación de conocimiento (RSU) | 4,97 | 0,933 | 4,64 | 1,028 | 1,917 | 0,057 | 0,3274 |
| Organizacional (RSU) | 4,70 | 1,043 | 4,24 | 0,997 | 2,655 | 0,009 | 0,4534 |
| Social (RSU) | 4,43 | 1,211 | 3,96 | 1,291 | 2,161 | 0,032 | 0,3691 |
| Ambiental (RSU) | 4,31 | 1,321 | 3,82 | 1,279 | 2,194 | 0,030 | 0,3747 |
| Satisfacción intrínseca del trabajo (SL) | 5,81 | 1,015 | 5,88 | 0,867 | -0,428 | 0,669 | -0,0731 |
| Satisfacción con las prestaciones recibidas (SL) | 5,34 | 1,172 | 5,42 | 1,037 | -0,441 | 0,660 | -0,0754 |
| Satisfacción con el ambiente físico (SL) | 6,19 | 0,916 | 5,73 | 1,406 | 2,171 ^a | 0,032 | 0,3707 |
| Satisfacción con la supervisión (SL) | 5,47 | 1,283 | 5,53 | 1,169 | -0,256 | 0,798 | -0,0437 |
| Satisfacción con la participación (SL) | 5,79 | 1,099 | 5,67 | 1,279 | 0,583 | 0,561 | 0,0996 |
| Responsabilidad Social Universitaria | 4,69 | 0,837 | 4,23 | 0,890 | 3,140 | 0,002 | 0,5363 |
| Satisfacción Laboral | 5,70 | 0,909 | 5,63 | 0,884 | 0,476 | 0,635 | 0,0813 |

^a La prueba de Levene significativa ($p< 0,05$) sugiere que las varianzas no son iguales. Fuente: Elaboración Propia.

TABLA V
MATRIZ DE CORRELACIONES DE LAS DIMENSIONES Y ESCALAS RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA Y SATISFACCIÓN LABORAL

| | RSU - SL | EDU-RSU | GEN-RSU | ORG-RSU | SOC-RSU | AMB-RSU | SI-SL | SPR-SL | SAF-SL | SS-SL | SP-SL | RSU | SL |
|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----|----|
| EDU-RSU | — | | | | | | | | | | | | |
| GEN-RSU | 0,653*** | — | | | | | | | | | | | |
| ORG-RSU | 0,534*** | 0,576*** | — | | | | | | | | | | |
| SOC-RSU | 0,489*** | 0,444*** | 0,679*** | — | | | | | | | | | |
| AMB-RSU | 0,372*** | 0,450*** | 0,597*** | 0,672*** | — | | | | | | | | |
| SI-SL | 0,043 | 0,159 | 0,399*** | 0,338*** | 0,265** | — | | | | | | | |
| SPR-SL | 0,228** | 0,304*** | 0,490*** | 0,479*** | 0,417*** | 0,579*** | — | | | | | | |
| SAF-SL | 0,214** | 0,336*** | 0,330*** | 0,303*** | 0,208* | 0,245** | 0,389*** | — | | | | | |
| SS-SL | 0,193* | 0,187* | 0,526*** | 0,498*** | 0,382*** | 0,497*** | 0,663*** | 0,386*** | — | | | | |
| SP-SL | 0,197* | 0,230** | 0,481*** | 0,469*** | 0,355*** | 0,532*** | 0,667*** | 0,264** | 0,815*** | — | | | |
| RSU | 0,763*** | 0,752*** | 0,882*** | 0,820*** | 0,762*** | 0,314*** | 0,487*** | 0,346*** | 0,466*** | 0,446*** | — | | |
| SL | 0,237** | 0,320*** | 0,575*** | 0,541*** | 0,420*** | 0,679*** | 0,842*** | 0,638*** | 0,883*** | 0,820*** | 0,536*** | — | |

EDU-RSU: Educación (Responsabilidad Social Universitaria); GEN-RSU: Generación y aplicación de conocimiento (Responsabilidad Social Universitaria); ORG-RSU: Organizacional (Responsabilidad Social Universitaria); SOC-RSU: Social (Responsabilidad Social Universitaria); AMB-RSU: Ambiental (Responsabilidad Social Universitaria); SI-SL: Satisfacción intrínseca del trabajo (Satisfacción Laboral); SPR-SL: Satisfacción con las prestaciones recibidas (Satisfacción Laboral); SAF-SL: Satisfacción con el ambiente físico (Satisfacción Laboral); SS-SL: Satisfacción con la supervisión (Satisfacción Laboral); SP-SL: Satisfacción con la participación (Satisfacción Laboral); RSU: Responsabilidad Social Universitaria; SL: Satisfacción Laboral. * $p< ,05$; ** $p< ,01$; *** $p< ,001$.

prestaciones recibidas (SPR-SL) ($r=0,417$), Satisfacción con la supervisión (SS-SL) ($r=0,382$) y Satisfacción con la participación (SP-SL) ($r=0,355$).

Discusión

En este estudio se analizó la RSU y la SL, a partir de esto se evidencia que la percepción de las mujeres respecto a la responsabilidad social es más alta, al realizar la comparación de medias se aprecia que todas las dimensiones del cuestionario de RSU, son mayores respecto de los hombres. Lo antes señalado es consistente con los hallazgos de Severino-González *et al.* (2019), debido a que las mujeres son las que expresan mayores valores en todo momento considerando diversos criterios.

La diferencia significativa que se evidencia en las dimensiones Educación, Organizacional, Social y Ambiental, indica que las mujeres poseen una mejor percepción respecto de temas tales como, los planes de estudio fomentan los análisis éticos, la no corrupción y el respeto por los derechos humanos. Todo lo cual es consistente con los valores que son promovidos por las IES a través de sus estrategias y orientaciones que buscan instalar un comportamiento socialmente responsable (Severino-González *et al.*, 2022c). Además de advertir que la universidad promueve sus principios éticos, se práctica la vida universitaria con respeto a los derechos humanos, se conocen los mecanismos para hacer denuncias y existe una preocupación por las normativas ambientales.

Para el caso de la satisfacción laboral los hombres se sienten más satisfechos, con medias más altas, pero no significativas respecto de las mujeres. Esto implica que las mujeres están más satisfechas con la limpieza, higiene, el espacio para trabajar, la iluminación, ventilación y temperatura ambiental de su lugar de trabajo. Lo antes señalado, se vincula con los hallazgos de

Aldrete-Rodríguez *et al.* (2011), lo que evidencia las implicancias que posee el ambiente físico para el desarrollo efectivo de las tareas y acciones que constituyen las funciones que desarrollan los y las trabajadores en sus estaciones de trabajo.

Existe una correlación positiva y significativa al $p < 0,001$ entre RSU y SL, en prácticamente todas sus dimensiones. Esto indica que en la medida que la percepción respecto a la responsabilidad social universitaria es mayor, más altos se mantienen los niveles de satisfacción laboral. Lo cual es preciso considerar para el diseño de prácticas de gestión de personas debido a la relevancia que posee en las expectativas y, por ende, en la satisfacción de los colaboradores, dejando espacio para la implementación de estrategias de responsabilidad social como moderadora de satisfacción laboral (Madero-Gómez, 2020).

Las dimensiones de estas escalas que correlacionan con mayor significancia positiva son: Satisfacción con las prestaciones recibidas (SPR-SL) y Organizacional (ORG-RSU), Social (SOC-RSU) y Ambiental (AMB-RSU), todas al $p < 0,001$, implica que en la medida que las personas tienen una mayor satisfacción laboral con el salario que reciben, las oportunidades que le brinda la institución y el grado que cumple sus compromisos, las personas perciben de manera positiva las acciones tendientes a mantener principios éticos, poseer prácticas para denunciar situaciones irregulares, respetar las normativas ambientales y el fomento en la participación de iniciativas en diversas entidades ciudadanas.

Es importante que las universidades desarrollen estrategias vinculadas con la RSU y la SL, dado que las acciones tendientes a ser responsables socialmente propician la satisfacción laboral. Entre estas acciones se encuentran: programas estratégicos que fomenten el desarrollo de situaciones éticas, la no corrupción,

respeto de los derechos humanos, no discriminación, inclusión, así también por el respeto de leyes y normas, es decir, que la universidad principalmente destaca por su preocupación por la comunidad y sociedad con la que interactúa, velando por su bienestar. Esto coincide con los planteado por diferentes estudios, los cuales indican que en la medida que las universidades promuevan condiciones favorables para los trabajadores, esto incide en su satisfacción y compromiso, así como la influencia que posee sobre estas las prácticas ético-legales y la relación positiva que existe entre responsabilidad social y satisfacción laboral (Closos *et al.*, 2014; Miranda *et al.*, 2020).

Conclusiones

El presente trabajo evidencia la relación que existe entre las acciones de RSU y SL, todo indica que los resultados de este vínculo son virtuosos y tributan de manera positiva al quehacer de la universidad. Contar con trabajadores satisfechos que responden a los valores institucionales vinculados a la RSU, se transforma en una ventaja para el desarrollo de las actividades propias de la universidad.

El avance del conocimiento en esta investigación radica en identificar la percepción de los profesores de cátedra de una universidad estatal y pública respecto de la responsabilidad social universitaria y su relación con la satisfacción laboral de manera empírica. Futuras investigaciones podrían complementar los resultados a partir de la incorporación de datos cualitativos que rescaten los relatos de los encuestados, recuperando las narraciones de los profesores de tal manera de verificar a través de sus experiencias la relación entre estas variables.

REFERENCIAS

Acuña-Moraga O, Severino-González P, Sarmiento-Peralta G, Stuardo-Solar C (2022)

Consumo sustentable en Chile: una aproximación a los objetivos de desarrollo sostenible (ODS). *Información tecnológica* 33: 181-190.

Aldrete-Rodríguez M, Aranda Beltrán C, Valencia-Abundiz S, Salazar Estrada J (2011) Satisfacción laboral y síndrome burnout en docentes de secundaria. *Revista de Educación y Desarrollo* 17: 15-22.

Alvarado EA, Moralez DR, Ortiz JR (2017) Un análisis sobre la percepción que los directivos y docentes tienen de la responsabilidad social universitaria en las facultades de contaduría y administración en México. *Revista Universidad y Empresa* 19: 37-59.

Barakat SR, Isabella G, Boaventura JMG, Mazzon JA (2016) The influence of corporate social responsibility on employee satisfaction. *Management Decision* 54: 2325-2339. <https://doi.org/10.1108/MD-05-2016-0308>

Beltrán J, Íñigo E, Mata A (2014) La responsabilidad Social Universitaria, el reto de su construcción permanente. *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)* 5: 3-18.

Brito-Cruz T, Lara-Gamboa C, Morales-Diego A, Sánchez-May M, Perez-Jaimes A, Torres-Zapata Á (2021) Aproximación del teletrabajo en el ámbito universitario. *Invurnus* 16: 1-8. <https://doi.org/10.46588/invurnus.v16i1.43>

Canales M (Ed.) (2006) *Metodologías de investigación social. Introducción a los oficios* (1a ed.). Lom Ediciones, Chile. 408 pp.

Cantón IM, Téllez SM (2016) La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de investigación* 13: 214-226.

Cek K, Eyupoglu SZ (2019) Does teachers' perceived corporate social responsibility lead to organisational citizenship behaviour? The mediating roles of job satisfaction and organisational identification. *South African Journal of Business Management* 50: 1-11. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v50i1.1481>

Chanana N (2021) The impact of COVID-19 pandemic on employees organizational commitment and job satisfaction in reference to gender differences. *Journal of Public Affairs* 21: e2695.

Chile LM, Black XM (2015) University-community engagement: Case study of university

- social responsibility. *Education, Citizenship and Social Justice* 10: 234-253. <https://doi.org/10.1177/1746197915607278>
- Closon C, Leys C, Hellemans C (2015) Perceptions of corporate social responsibility, organizational commitment and job satisfaction. *Management Research* 13: 31-54. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-09-2014-0565>
- Cohen J (1988) *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Routledge. Nueva York, EE.UU. 590 pp.
- Cuba CN, Mohamed MM, Pacheco PA (2020) Responsabilidad social y rendimiento laboral en los colaboradores de los programas sociales de Lima, Perú. *Revista Conrado* 16: 278-285.
- De Los Heros MG, Murillo SC, Solana VN (2020) Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes universitarios del área de salud. *Revista de Economía del Caribe* 26: 1-21.
- De Roeck K, Marique G, Stinglhamer F, Swaen V (2014) Understanding employees' responses to corporate social responsibility: mediating roles of overall justice and organisational identification. *The International Journal of Human Resource Management* 25: 91-112.
- Don Santos EP, Dias SR, Calvalcanti MS, Coutinho TP (2016) Percepção de responsabilidade social e satisfação no trabalho: um estudo em empresas brasileiras. *REGE Revista de Gestão* 23: 306-3015.
- Duche PA, Gutiérrez AO, Paredes QF (2019) Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Revista Conrado* 15: 15-24.
- George D, Mallery P (2006) *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 13.0 Update* (6th ed.). Pearson Education. Nueva Delhi, India. 400 pp.
- Gómez LM, Alvarado NY, Pujols BA (2018) Practicando la Responsabilidad Social Universitaria en el Caribe: Perspectivas de los públicos internos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria* 12: 101-120.
- Guaca N, Caicedo Y, Díaz JC (2018) *Estado del arte del teletrabajo*. ECACEN, 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.22490/ECACEN.2568>
- Guiñez CN, Jeldes DF, Ganga CF, Mansilla OK (2021) Satisfacción e insatisfacción en los docentes con cargos administrativos de instituciones de educación superior: Un estudio exploratorio en tiempos de covid-19. *Interciencia* 46: 324-331.
- Flores-Fernández L, Severino-González P, Sarmiento-Peralta G, Sánchez-Henriquez J (2022) Responsabilidad social universitaria: diseño y validación de escala de la perspectiva de los estudiantes de Perú. *Formación universitaria* 15: 87-96.
- Hernández-Sampieri R, Mendoza-Torres C (2018) *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana editores. México. 634 pp.
- Hopkins K, Hopkins BR, Glass G (1997) *Estadística Básica para las Ciencias Sociales y del Comportamiento* (3rd ed.). Prentice Hall, México. 406 pp.
- Kerlinger F, Lee H (2002) *Investigación del comportamiento* (4ta ed.). McGraw-Hill Interamericana de México, México. 850 pp.
- Lima C, Carvalho P, Lima I, Nunes J, Saraiva J, de Souza R, da Silva C, Neto M (2020) The emotional impact of Coronavirus 2019-nCoV (new Coronavirus disease). *Psychiatry Research* 287: 112915. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112915>.
- Madero-Gómez S (2020) La satisfacción laboral como efecto moderador entre las prácticas organizacionales de recursos humanos y las líneas estratégicas de responsabilidad social corporativa en México. *Estudios Gerenciales* 36: 391-401.
- Mahmood F, Ariza MA, Saleem M, Han H (2021) Teachers' teleworking job satisfaction during the COVID-19 pandemic in Europe. *Current Psychology*. 1-14. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02355-6>
- Meliá JL, Peiró JM (1989) La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas* 5: 59-74.
- Miranda E, Hurtado D, Fernández E, Hurtado D, Flores J (2020) Responsabilidad social universitaria y satisfacción laboral del personal administrativo en una universidad pública de Huancayo (Perú). *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 4: 375-388. https://doi.org/10.37811/cl_rm.v4i2.83
- Morales P (2008) *Estadística aplicada a las ciencias sociales*. Universidad Pontificia Comillas. Madrid, España. 364 pp.
- Nuñez L, Bermudez E (2019) Values, University Social Responsibility (USR), Education for Sustainable Development (EDE) and Organizational Communication Management. *GECONTEC: Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología* 7: 103-115.
- Orellana N, Almerich G, Belloch C, Díaz I (2004) *La actitud del profesorado hacia las TIC: Un aspecto clave para la integración*. IV Encuentro de Virtual Educa. 379-392. Barcelona, España. <https://doi.org/10.13140/2.1.2264.6089>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO. (27 de marzo de 2020). *Respuesta frente al brote del COVID 19. Llamado a la acción respecto a los y las docentes*. UNESCO. https://teachertaskforce.org/sites/default/files/migrate_default_content_files/tf_covid19_calle2020%20action_27mar2020_esp_1.pdf.
- Pedraza MN (2020) Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* 10. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Rababah A, Nikitina NI, Grebennikova VM, Gardanova ZR, Zekiy AO, Ponkratov VV, Bashkirova NN, Kuznetsov NV, Volkova TI, Vasiljeva MV (2021) University Social Responsibility during the COVID-19 Pandemic: Universities' Case in the BRICS Countries. *Sustainability* 13: 7035. <https://doi.org/10.3390/su13137035>.
- Ramadhan RM, Kisahwan D, Winarno A, Hermana D (2022) Internal Corporate Social Responsibility as a Microfoundation of Employee Well-Being and Job Performance. *Sustainability* 14: 9065.
- Ribot V, Chang N, González A (2020) Efectos de la COVID-19 en la salud mental de la población. *Revista Habanera de Ciencias Médicas* 19: e3307. <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/3307>
- Rodríguez M, Marín G (2018) Responsabilidad Social Universitaria: Perspectiva y aportes de DEE una universidad confesional. *Pensamiento Americano* 11: 184-205. <https://doi.org/10.21803/pensam.v11i21-1.275>.
- Romero-Argueta J, Coreas-Flores E, Severino-González P (2020) Responsabilidad social del estudiante universitario en El Salvador: género y territorio. *Revista de Ciencias Sociales* 26: 426-441.
- Sautu R, Boniolo P, Dalle P, Elbert R (2005) *Manual de Metodología. Construcción del marco teórico, formulación de objetivos y elección de la metodología* (1a ed.). CLACSO. Buenos Aires, Argentina. 192 pp.
- Severino-González P, Acuña-Moraga O, Yévenes-Jara J, Chandía-Arco M, Villalobos-Antúnez J, Arenas-Torres F, Lillo-Viedma F, Salcedo-Muñoz V (2022a) Responsabilidad social corporativa y consumidores de vino: Percepción en tiempos de pandemia en Chile. *Interciencia* 47: 447-455.
- Severino-González P, Guiñez-Cabrera N, González-Beltrán P, Poblete-Arenas N (2022b) Mercadeo socialmente responsable y desafíos estratégicos: percepción de los consumidores de empresas de comercio minorista en Chile. *Información tecnológica* 33: 103-114.
- Severino-González P, Medina-Giacomozzi A, Muñoz-Huacacán S (2021a) Responsabilidad social empresarial y sistema de salud: Percepción de los trabajadores de la salud en Chile. *Interciencia* 46: 126-132.
- Severino-González P, Acuña-Moraga O, Astete-Tapia K, Medel-Maturana J (2021b) Responsabilidad social y consumo sustentable: el caso de estudiantes de formación superior de Talca (Chile). *Información tecnológica* 32: 143-150.
- Severino-González P, Villalobos Antúnez JV, Chamali-Duarte N, Vergara-Piña G, González-Soto N (2019) Social responsibility of university student and institutional educational policies. Recognizing the commitments to society. *Opción* 35: 1171-1197.
- Severino-González P, Villalobos Antúnez JV, Romero-Argueta J, Garrido Véliz VV (2020) Social responsibility of higher education students. Motivations for its development in times of Covid-19 in Chile and El Salvador. *Utopía y Praxis Latinoamericana* 25: 439-452.
- Severino-González P, Villalobos-Antúnez JV, Durán-Jara D,

- Martí-Noguera JJ (2022c) Responsabilidad social y políticas educativas: Retos para la educación en valores. *Revista Venezolana de Gerencia* 27: 1098-1097.
- Severino González P, Medina-Giacomozzi Á, Pujol Cols L (2018) Responsabilidad social en escuelas de educación primaria en Chile: tensiones y desafíos. *Encuentros* 16: 11-22.
- Trujillo P, Ortiz M, Carrasco M, Herrera G, Martínez C (2020) Satisfacción laboral y desempeño académico universitario. *InterCambios. Dilemas y transiciones de la Educación Superior* 7(2). <https://ojs.intercambios.cse.udelar.edu.uy/index.php/ic/article/view/232>
- Universidad Construye País (2004). *Observando la responsabilidad social universitaria*. Biblioteca Virtual RS, Chile. 37 pp. <http://bibliotecavirtualrs.com/2012/01/observando-la-responsabilidad-social-universitaria/>
- Vallaes F (2016) Introducción a la Responsabilidad Social Universitaria. Barranquilla: *Ediciones Universidad Simón Bolívar* 6: 1-117. <https://hdl.handle.net/20.500.12442/3544>
- Vallaes F (2018) Las diez falacias de la Responsabilidad Social Universitaria. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria* 12: 34-58.
- Vallaes F, Álvarez RJ (2019) Hacia una definición latinoamericana de Responsabilidad Social universitaria. Aproximación a las preferencias conceptuales de los universitarios. *Educación XXI* 22: 93-116. <https://doi.org/10.5944/educxx1.19442>.