

**RELACIÓ ENTRE RESPONSABILITAT SOCIAL
UNIVERSITÀRIA I COMPROMÍS
ORGANITZACIONAL DE FUNCIONARIS
UNIVERSITARIS XILENS**

***RELATIONSHIP BETWEEN UNIVERSITY SOCIAL
RESPONSIBILITY AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF CHILEAN
UNIVERSITY OFFICIALS***

*Gracia Navarro Saldaña**
Cristhian Pérez Villalobos
Araceli Padilla Pacheco
Verónica González Navarro

doi: 10.7203/anuari.psicologia.15.2.99

Resum

Mitjançant aquest estudi es va buscar esbrinar els components de compromís organitzacional predominant en funcionaris d'una institució d'educació universitària xilena i la percepció que aquests mateixos treballadors tenen sobre l'exercici de la responsabilitat social de l'organització, per establir finalment una relació entre ambdues. Van ser enquestats 312 funcionaris universitaris, acadèmics, professionals no acadèmics i administratius, que van constituir una mostra vàlida de 296 funcionaris de diferents facultades, dependències i/o organismes d'una mateixa Universitat. Els resultats indiquen que els tals funcionaris han desenvolupat en major mesura un compromís basat en l'afecte amb l'organització i un menor compromís de continuïtat; a més atribueixen una alta responsabilitat social universitària a la seua institució i és

* Correspondència a: Gracia Navarro <gnavarro@udec.cl>. Universidad de Concepción (Xile).

la dimensió formació acadèmica la que destaquen com més socialment responsable. Finalment es va establir que hi ha una relació positiva i estadísticament significativa entre totes les dimensions de la percepció de responsabilitat social i el compromís afectiu i normatiu dels funcionaris investigats.

Paraules clau: responsabilitat social universitària, compromís organitzacional, compromís afectiu, compromís normatiu, compromís de continuïtat.

Abstract

Through this study we sought to establish the dominant components of organizational commitment officials of an institution of higher education in Chile and the perception that these same workers have on the exercise of the social responsibility of the organization to finally establish a relationship between them. Were surveyed 312 university officials, academics, non-academic and administrative professionals, who constitute a valid sample of 296 university officials empowered different dependencies and / or agencies of the same university.

The results indicate that school officials have developed a greater extent based on affection commitment to the organization and less commitment to continuity; also attribute a high social responsibility university institution and its academic dimension is that emphasize the more socially responsible. Finally, it was established that there is a statistically significant positive relationship between all dimensions of perceived social responsibility and affective commitment, normative university officials.

Key words: university social responsibility, organizational commitment, affective commitment, normative commitment, commitment to continuity.

Introducció

A mesura que creix la recerca en l'àmbit organitzacional, s'obren múltiples possibilitats de conèixer la manera com es presenten diferents variables en contextos més particulars i també la relació que es pot establir entre alguna d'aquestes. És així com les variables considerades en aquest estudi s'han anat posicionant com a aspectes rellevants i influents en el context organitzacional. D'una banda, el compromís organitzacional és un constructe que pot explicar comportaments dels treballadors dins l'organització; i de l'altra, la responsabilitat social és un concepte que cada dia adquireix major pes a nivell organitzacional, no solament com una variable explicativa sinó com un valor desitjable i transformable en accions concretes, que contribueixen al desenvolupament sostenible de les organitzacions que la practiquen i de la societat en què són inserides.

Compromís organitzacional

El compromís organitzacional ha estat descrit des de dues perspectives: una d'actitudinal o psicològica i una altra de conductual o d'intercanvi (Betanzos i Paz, 2011). La perspectiva actitudinal o psicològica representa una orientació positiva: la identificació de l'individu amb l'objecte del compromís, en aquest cas l'organització en què es desenvolupa laboralment (Mowday, Porter i Steers, 1982; Etzioni, 1961, citats dins Betanzos i Paz, 2011). La perspectiva conductual es refereix a la importància de les inversions –temps, esforç, etc.– que realitzen els treballadors en l'organització i la seua acumulació hi atorga un major valor –antiguitat, pestacions–, cosa que determina una línia de comportament estable que dificulta renunciar a l'organització, pels èxits aconseguits o els possibles beneficis futurs (ex., pla de jubilació: Becker, 1960, citat dins Betanzos i Paz, 2011).

Diversos autors aporten idees similars, quant al rol i la vinculació del treballador amb la seua organització, com ara Cook i Wall (1980, citat dins Montes, 1997), els quals es refereixen als sentiments d'inclinació cap als objectius i els valors de l'organització, cosa que implica una reacció afectiva que avalua el seu propi rol en relació amb aquests i una vinculació beneficiosa per a l'organització. Altres autors assenyalen que el compromís organitzacional, o vincle entre un treballador i l'organització en què s'exerceix, té una base cognitiva –percepcions, creences, etc.–, emocional –producte de la satisfacció de necessitats i expectatives– i comportamental –mitjançant accions– que, com a conseqüència, fan que el treballador s'implique intencionalment i necessite retribuir i manifestar el compromís envers l'organització (Durrego, Echeverría i Giménez, 1999). Identificant-se tres perspectives de compromís organitzacional: afectiva, normativa i de continuïtat.

La primera i més investigada és la perspectiva actitudinal o afectiva, la qual es descriu com una actitud o orientació positiva de la persona envers la seua organització. Porter *et al.* (1974) són uns dels autors que entenen el compromís organitzacional com una actitud, definint-lo com la força que fa que un individu s'identifique amb l'organització i s'hi implique. Caracteritzen el compromís a través de tres factors:

1. Creure fermament en les metes i els valors de l'organització i acceptar-los.
2. Mostrar voluntat d'esforçar-se pel benefici de l'organització.
3. Tenir un fort desig de mantenir-se vinculat amb l'organització (Porter *et al.*, 1974).

Una altra perspectiva és la de continuïtat, és a dir, des de l'intercanvi, on el compromís és conseqüència de les petites inversions que el treballador ha

realitzat en l'organització i dels costos que comporta abandonar-la (De Frutos, 1997). Aquesta és sustentada a partir de la teoria d'intercanvi de March i Simon (1958, citat dins De Frutos, 1997) i en el treball de Becker (1960). D'acord amb el que planteja Becker (1960) el compromís seria conseqüència de les inversions o apostes subsidiàries –*side-bets*, definida així per l'autor– que ha realitzat la persona, al llarg del temps en l'organització, estant disposada a desplegar una línia consistent de comportaments i continuar en l'organització, perquè abandonar-la implicaria sacrificar el que ha invertit, cosa que constitueix un cost per a ell. Dins d'aquestes inversions es pot considerar la formació específica rebuda, els beneficis extrasalarials donats per l'antiguitat, l'estatus assolit en l'organització, residència pròxima al treball, entre d'altres (De Frutos, 1997). Després d'alguns anys d'estudis, els autors Allen i Meyer (1990) plantegen que, com més augmenten les inversions que fa el treballador en l'organització, creix el compromís organitzacional, incorporant al component de continuïtat la percepció de manca de possibilitats d'alternatives de feina.

Una altra perspectiva parla del compromís normatiu, que sorgeix des de la dimensió afectiva i la identificació amb l'organització (De Frutos, 1997). Autors com ara Wiener (1982, citat dins De Frutos, 1997) assenyalen que expressa el vincle coercitiu derivat d'un sentiment d'obligació de continuar, basada en la creença moral «és el que s'ha de fer», o en normes socials interioritzades. Allen i Meyer (1990) parlen de la dimensió normativa, entesa com el sentiment d'obligació a continuar.

El 1987, Meyer i Allen donen a conèixer un model explicatiu del compromís organitzacional, constituït pels tres components, descrits en els paràgrafs precedents com a perspectives: afectiu, normatiu, de continuïtat. Mitjançant diversos estudis aconseguixen establir que els tres components poden ser distingibles teòricament i empíricament. Els tres components es constitueixen en un vincle entre treballador i organització que té la capacitat de disminuir la intenció d'abandonar el lloc, és important destacar la naturalesa d'aquest –diferent en cada cas– la qual cosa es pot simplificar de manera explicativa, assenyalant que els treballadors amb fort compromís afectiu romanen perquè volen; els que tenen un fort compromís normatiu perquè senten que tenen el deure fer-ho i els que tenen un fort compromís de continuïtat, perquè ho necessiten. Finalment es pot agregar que els autors plantegen que aquesta visió de diferents components distingibles del compromís organitzacional, resulta millor que denominar tipus de compromisos, ja que des d'aquella perspectiva els treballadors poden experimentar cadascun d'aquests estats psicològics en diversos graus, en un mateix moment (Allen i Meyer, 1990).

D'acord amb el que plantegen De Frutos, Ruiz i San Martín (1998), cada component del compromís es desenvolupa com a conseqüència de diferents experiències personals i es pot relacionar en forma diferenciada amb determi-

nats aspectes de l'organització o amb altres constructes teòrics. Això també es planteja en recerques precedents com la d'Allen i Meyer (1990), els quals indiquen que els diferents nivells o graus de compromís organitzacional es desenvolupen pel resultat de diversa experiències viscudes pels treballadors (Allen i Meyer, 1990).

En relació amb la recerca feta per Montes (1997), s'estableix que el compromís organitzacional constitueix una variable estratègica per al sistema de gestió i administració dels recursos humans en les organitzacions, i com a resultat d'aquesta, es va determinar que exerceixen influència sobre el compromís organitzacional les variables següents: l'estil de direcció usat –coneixements per exercir eficaçment la seua tasca, recompensar els treballadors en el moment oportú, intentar transformar-se en líders, ço és, models per seguir–; llocs de treball interessants i motivadors per als treballadors; el compromís organitzacional es desenvolupa amb major intensitat a les àrees directives; es va poder establir que ni l'edat de l'individu, la seua antiguitat en l'organització i el nivell educatiu d'aquest poden ser considerats com a elements d'influència, en el compromís organitzacional desenvolupat.

Altres recerques mostren estudis sobre el compromís organitzacional de treballadors de diferents tipus d'organitzacions, és així com Tejada (2004, citat dins Ramos, Martínez, i Maldonado, 2009) va poder concloure que en la indústria manufacturera la dimensió afectiva era major, seguida per la normativa i finalment per la dimensió calculada o de continuació. Tejada i Arias (2005) van investigar la relació entre les pràctiques i el compromís organitzacionals dels treballadors, els resultats de les quals mostren que la vinculació o el compromís del treballador amb l'empresa més fort és l'afectiu; influeix fortament en aquest vincle el suport i les oportunitats, seguides del compromís de la gerència; per contra, aquest es veu afectat en menor mesura per les percepcions de justícia; i finalment, van identificar que la influència de les pràctiques percebudes pels treballadors fou major en empreses amb sistemes de qualitat incorporats, però sense diferències significatives que la sustentaren.

En altres experiències, després de la revisió de recerques sobre compromís organitzacional docent i en l'educació superior realitzada a l'Amèrica Llatina en l'última dècada per Betanzos i Paz (2011), es va determinar que aquestes s'han basat en les escales existents, cosa que evidencia dificultats per tenir una mesura universal que permeta estudiar-ho més a fons. La visió sobre compromís organitzacional és general, per la qual cosa s'ha de conèixer el procés pel qual els docents arriben a formar el seu compromís organitzacional, encara que roman la discussió sobre si és un aspecte actitudinal o conductual. D'altra banda, Ramos, Martínez i Maldonado (2009) van obtenir com a resultat que docents universitaris presentaven un major compromís afectiu i normatiu, i era menys significatiu el compromís de continuïtat.

A través d'un estudi amb professors de centres educatius d'ensenyament bàsic xilens, Zamora (2008) va trobar resultats que li van permetre constatar que el compromís organitzacional afectiu es conforma, preferentment, a partir de les condicions laborals, dins les quals el «recurs educatiu» fou el factor que presenta una relació estadísticament significativa amb aquest tipus de compromís. El recurs educatiu es refereix als components humans i organitzatius, que administra l'establiment educacional i que té un impacte en el contingut del treball pedagògic del professor. L'instrument per a aquest estudi és la versió validada a Xile per Navarro, Pérez i Padilla (2013a), el qual es va originar sobre la base de l'escala dissenyada per Allen i Meyer (1990, citat dins De Frutos, 1997), de la qual De Frutos (1997) utilitza la majoria dels seus ítems, per conformar una nova escala, amb la finalitat de mesurar compromís organitzacional juntament amb altres variables organitzacionals, constituint per a la seua recerca una escala global, dita qüestionari CATO (*Cuestionario sobre los Atributos de l'Organització*) i utilitzant diversos instruments existents en la literatura. En el cas de la validació realitzada per Navarro, Pérez i Padilla (2013a), el compromís afectiu va obtenir una consistència interna (coeficient alfa de Cronbach $\alpha = 0,88$). El compromís normatiu va obtenir un coeficient alfa de Cronbach $\alpha = 0,84$. I el compromís de continuïtat, $\alpha = 0,78$.

Responsabilitat Social (RS)

La responsabilitat social es defineix com la capacitat i l'obligació de respondre davant la societat per accions o omissions, que es reflecteix en compromís amb els altres i s'expressa en l'orientació de les activitats individuals i col·lectives, en un sentit que contribuïsquen a generar equitat per al desenvolupament de tots, fins i tot dels que encara no han nascut (Navarro, 2003). D'acord amb Sáez (2001, citat dins Navarro 2003), aquesta capacitat de respondre és definida, d'una banda, pels recursos de què disposa una persona; poden ser personals, heretats, adquirits per l'educació, donats per tercers o aconseguits pel propi esforç; i de l'altra, per la quantitat de persones que impacta amb les seues accions o omissions; per tant, la responsabilitat social teòrica d'una persona pot ser baixa o alta, considerant tots dos aspectes. Per la seua banda, l'obligació de respondre es concreta per convenis, pactes, contractes, conviccions polítiques, principis morals o religiosos. Per la seua banda, Penner, Dovidio, Piliavin i Schroeder (2005) plantegen que, segons la Psicologia del desenvolupament dels últims anys, l'explicació de les tendències prosocials s'ha mogut des de la base en els components ambientals, cap a una que relaciona els aspectes biològics i les experiències de sociabilització, posant una gran atenció en el temperament i assumint que aquest té un fort component genètic.

La responsabilitat social no solament s'ha estudiat a nivell individual sinó també en les organitzacions, i s'ha vist que les decisions individuals dels directius en relació amb l'organització es basen en una varietat de valors personals i interessos, en addició als objectius oficials corporatius (Hemingway i MacLagan, 2004). Vasilescu, Barna, Epure i Baicu (2010) sostenen que, com que les Universitats són un tipus especial d'organització que necessita l'adopció d'estratègies de RS, per poder assolir així les expectatives de les parts interessades com els actuals i futurs estudiants, des de l'estudi de la RS corporativa fou necessari passar cap a l'estudi de la RS universitària. La responsabilitat social de l'organització, empresa o corporació és l'orientació de l'estratègia i la gestió organitzacional, en un sentit que contribuïska a generar oportunitats per al desenvolupament de tots, per aconseguir un equilibri en la gestió dels àmbits econòmic, social i mediambiental. Això implica una concepció d'empresa ciutadana, mentre que l'empresa no viu solament per generar riquesa, la necessita per subsistir, però no subsisteix per a això (Navarro, 2012).

S'entén per «responsabilitat social universitària la capacitat que té la Universitat de difondre i posar en pràctica un conjunt de principis i valors generals i específics, per mitjà de tres processos o funcions considerats clau a la Universitat, com ara la gestió, la docència i la recerca. Responent socialment així davant la pròpia comunitat universitària i el país on està inserida» (Jiménez, 2008). Vallaey (2007) esmenta quatre línies d'acció respecte de les estratègies generals de responsabilitat social universitària: 1) gestió Interna de la Universitat, transformant-la en comunitat democràtica on prevalga l'equitat, la transparència i el desenvolupament sostenible; 2) docència, capacitant docents en l'enfocament de RS, promovent l'aprenentatge basat en projectes i socials, la creativitat i imaginació; 3) recerca, especialment promovent el desenvolupament i la interdisciplinarietat, generant convenis d'eines; i 4) projecció social, a fi d'implementar i administrar projectes de desenvolupament amb benefici a la comunitat, així com els executors en pro del desenvolupament de recerques aplicades i recursos didàctics per a la comunitat universitària.

Per a Navarro, Pérez i González (2011), una Universitat socialment responsable és la que es compromet amb la formació de professionals i postgraduats socialment responsables, amb la generació i la difusió de coneixement en i des de la responsabilitat social i amb la gestió socialment responsable. «És una institució amb capacitat i obligació de respondre davant la societat per les seues accions, omissions i impactes, la qual cosa s'expressa en l'orientació de les seues activitats en un sentit que contribuïsqen a satisfer les necessitats de tots, fins i tot dels que no han nascut; en un sentit que contribuïsqen a generar equitat per al desenvolupament i, que aportin al benefici comú» (Navarro, 2012, p. 50). L'instrument que es va utilitzar en aquest estudi per mesurar la percepció de responsabilitat social universitària és una escala construïda i validada

per Navarro, Pérez i Padilla (2013b), composta de 30 ítems, denominada «*Encuesta para Funcionarios Universitarios*». Consta de 5 alternatives de resposta, les quals són: Totalment en desacord, En desacord, Indecís, D'acord, Totalment d'acord. S'aconseguí establir 4 dimensions, Gestió per al desenvolupament de la comunitat interna, la seua consistència interna es va determinar mitjançant el coeficient alfa de Cronbach, i es va obtenir $\alpha = 0,88$; Formació desde la responsabilitat social, el coeficient de consistència interna de la qual fou $\alpha = 0,87$; Recerca des de la responsabilitat social, amb un coeficient alfa de Cronbach $\alpha = 0,87$; Recerca en responsabilitat social, amb un coeficient de consistència interna (alfa de Cronbach) $\alpha = 0,87$.

Relació teòrica compromís organitzacional i responsabilitat social universitària

D'acord amb el que plantegen els autors exposats més amunt, es pot suposar que un treballador compromès amb l'organització s'aliniarà més fàcilment amb els objectius i els valors organitzacionals, de manera que pot orientar la seua conducta personal sobre la base d'aquests objectius i valors. Així una organització que busca exercir la responsabilitat social requereix que els seus membres s'hi alinien, cosa que facilita que la seua percepció de la responsabilitat social siga alta, per la implicació afectiva que han desenvolupat amb l'organització.

D'acord amb el que plantegen De Frutos, Ruiz i San Martín (1998), cada component del compromís es desenvolupa com a conseqüència de diferents experiències personals i es pot relacionar en forma diferenciada amb determinats aspectes de l'organització o amb altres constructes teòrics. Això anterior comporta la interrogant de si el compromís amb l'organització pot tenir alguna relació amb l'experiència de treballar en una Universitat socialment responsable, vista en aquest cas, des de les percepcions dels funcionaris de la mateixa institució universitària i entenent la responsabilitat social, des d'una perspectiva de valor i d'acció. A través del seu estudi, Chiang, Núñez, Martín i Salazar (2010), van explorar la relació entre els diferents components del compromís organitzacional i el clima organitzacional percebut, d'acord amb gènere i edat. Dels seus resultats, resulta interessant el que es refereix al fet que la mostra de dones presenta una alta relació estadísticament significativa entre el factor de clima organitzacional d'equitat i el compromís organitzacional afectiu i normatiu. En comprendre el clima organitzacional, percebut com la percepció que tenen els treballadors respecte de certes característiques de l'organització, considerant dins això pràctiques, polítiques, procediments, entre d'altres, és possible relacionar que una organització –el clima de la qual és percebut com més equitatiu– realitze pràctiques que vagen en aquesta mateixa línia, la qual, sens dubte, es vincula amb la responsabilitat social d'una organització.

En aprofundir en les recerques que relacionen el compromís organitzacional amb el component de valor en les organitzacions, es pot esmentar el que assenyalava Finegan (2000), que va estudiar la relació entre els valors personals, els valors de l'organització i el compromís organitzacional, i va trobar resultats que indiquen que el compromís organitzacional es pot predir a partir dels valors organitzacionals percebuts pels treballadors, així com que grups de valors diferents prediuen als diferents components del compromís organitzacional. D'aquesta manera es conclou que els valors de l'organització vinculats a l'humanitarisme –imparcialitat, consideració, cooperació, integritat moral, entre d'altres– prediuen de millor manera el compromís afectiu; aquest compromís també és predit per valors de visió; si bé, en aquest cas, l'efecte d'aquests valors s'aconsegueix per la interacció dels valors de visió de l'organització amb els valors personals dels treballadors. Quant al compromís normatiu, és similar a l'afectiu, però se'n distingeix en el fet que aquest no es basa en valors de visió sinó més aviat en els de convencionalisme. D'altra banda, el compromís de continuïtat és predit de millor manera per valors de convencionalisme i els orientats a conductes de negocis, no al benestar del treballador.

Abbott, White i Charles (2005) va continuar en la mateixa línia de recerca de Finegan (2000) i va obtenir resultats que abonen el que va trobar aquest, en relació amb el fet que els valors organitzacionals percebuts són impulsors del compromís organitzacional, però només s'estableix que la dimensió afectiva i normativa es pot predir per aquests, no així la dimensió de continuïtat. D'altra banda, en un segon estudi van trobar que la intenció de fer rotacions dels treballadors serà major en les organitzacions que recolzen valors de visió, enfront de la qual cosa el compromís afectiu actua com un amortidor de l'interès en una altra ocupació. Aquests autors interpreten els resultats de tots dos estudis, en el sentit que les organitzacions que presenten valors prosocials poden influir positivament en el compromís organitzacional afectiu i normatiu dels treballadors, així com en el seu rendiment.

Finalment, els resultats exposats per Dávila i Jiménez (2012), es troben en concordança amb els obtinguts per recerques precedents. El compromís organitzacional es prediu majorment pels valors de l'organització percebuts pels treballadors i no tant pels valors personals o la relació que s'estableix entre ells. En aquest estudi no s'estableixen diferències tan clares en relació amb el poder predictiu de diferents grups de valors sobre els diferents components de compromís organitzacional, tot i que en termes generals tenen una major capacitat explicativa els valors organitzacionals percebuts centrats en les relacions, el segueixen els valors de liberalisme i, finalment, els valors de conservadorisme. En el compromís organitzacional de continuïtat, els valors tindrien una menor capacitat explicativa que per a l'afectiu i el normatiu (Dávila i Jiménez, 2012). D'acord amb les conclusions que plantegen Dávila i Jiménez (2012) «les

organitzacions que siguen capaces de mostrar als seus treballadors que valoren la cooperació, la justícia, l'autonomia i la creativitat, per exemple, aconseguiran tenir treballadors amb majors nivells de compromís organitzacional, sobretot de compromís afectiu i normatiu» (p. 61). Per a Lepeley (2001), el principi fonamental de la gestió de qualitat és referit a les persones i a la satisfacció de les seues necessitats i expectatives, en l'àmbit educatiu; es consideren les dels alumnes, pares, l'economia i la societat, però aquestes necessitats seran satisfetes quan els professors, els administradors i el personal de les institucions educacionals sentin que la institució satisfà les seues pròpies necessitats.

De tot el que ha estat exposat anteriorment, es pot suposar que una organització educativa socialment responsable seria la que és capaç de respondre i satisfer les necessitats dels seus treballadors, com a grup d'interès intern, la qual cosa al seu torn influiria en el compromís organitzacional dels seus components, tendint a un compromís primordialment afectiu. Això anterior, vist des d'un pla dels valors que poden percebre els treballadors de l'organització com per les mateixes pràctiques que efectuarà l'organització. Es pot suposar que una organització que propendeix a la responsabilitat social i l'exerceix amb els seus diferents grups d'interès, es relacionarà positivament amb el desenvolupament del compromís organitzacional dels seus treballadors, cosa que afectarà positivament el seu acompliment, como una manera de retribuir el benAquesta r personal a l'organització i, al seu torn, augmentarà la percepció que és una institució que exerceix la seua responsabilitat social.

Metodologia

En aquest estudi es va realitzar un disseny no experimental, transversal, de tipus quantitatiu mitjançant enquestes i una anàlisi quantitativa de tipus relacional.

Participants

L'estudi es va realitzar amb una mostra de 312 funcionaris universitaris, acadèmics, professionals no acadèmics i administratius, excloent-ne el personal de suport –auxiliars, funcionaris de parcs i jardins, guàrdies i d'altres de similars–, pertanyents a facultats, dependències i organismes de la Universidad de Concepción, seleccionats per disponibilitat i voluntarietat per contestar els instruments. De la mostra total va caldre eliminar alguns instruments que presentaven més d'un 10% de respostes perdudes i així es va conformar una mostra vàlida de 296 participants, dels quals 192 (64,86%) eren dones i 104 (35,14%) eren

homes. D'aquests, la major part treballava jornada completa ($n = 240$; 81,08%) i tenia contracte indefinit ($n = 252$; 85,14%). Així mateix, el major nombre corresponia a l'estament acadèmic ($n = 162$; 54,73%). I el segon estament més representat va ser l'administratiu ($n = 92$; 31,08%).

En termes de formació, la majoria tenia estudis de postgrau ($n = 152$; 51,35%); i el grup amb segona major representació era el de formació tècnica ($n = 86$; 29,05%).

Instruments

Els funcionaris universitaris enquestats van respondre tres instruments. El primer era una versió validada per Navarro, Pérez i Padilla (2013a) de l'instrument per mesurar compromís organitzacional creat per Allen i Meyer (1990, citat per De Frutos, 1997), denominada «*Cuestionario de la Organización*», compost de 18 ítems, que descriuen sentiments i creences associats a l'organització en la qual treballa la persona enquestada, en relació amb el grau en què aquesta asseveració representa el que la persona sent o creu. Consta de 5 alternatives de resposta, tipus Likert, que van de l'1 al 5, on 1 significa Totalment en desacord, 2 En desacord, 3 Indecís, 4 D'acord i 5 Totalment d'acord. Aquest instrument avalua tres dimensions, l'afectiva, la normativa i la calculada.

El segon instrument és una escala que mesura la percepció de responsabilitat social universitària que té l'enquestat sobre l'organització en la qual treballa, denominada «*Enquesta para Funcionarios Universitarios*», construïda i validada per Navarro, Pérez i Padilla (2013b). Es compon de 29 ítems, que es divideixen en quatre dimensions: Gestió socialment responsable, Formació acadèmica socialment responsable, Recerca en responsabilitat social i Recerca des de la responsabilitat social. Consta de cinc alternatives de resposta, tipus Likert, en ordre creixent, on 1 és Totalment en desacord, 2 En desacord, 3 Indecís, 4 D'acord i 5 Totalment d'acord.

El tercer era un qüestionari sociodemogràfic, on els enquestats van informar del seu sexe, edat, formació, estament a què pertanyen en l'organització en la qual treballen, tipus de contracte, jornada laboral i anys d'antiguitat en l'organització.

Procediment

La mostra va ser contactada de forma directa pels enquestadors, apel·lant a la voluntarietat dels participants. Per fer-ho, s'establí el contacte telefònic o en persona amb algun funcionari d'una facultat o organisme específic de la Universitat, se li demanava la col·laboració per contestar l'instrument i per establir

contacte amb algun altre funcionari que poguera participar en la recerca. La recollida de dades es va realitzar entre la segona quinzena del mes de gener i la primera setmana del mes de març de l'any 2013.

Per al processament de les dades es va utilitzar el paquet estadístic STATA 11 SE.

Resultats

En primer lloc es va realitzar una anàlisi descriptiva de les puntuacions obtingudes en Compromís organitzacional i en Percepció de responsabilitat social universitària. En el primer cas s'observen els resultats de la Taula 1. Com que no hi ha barems xilens per a aquesta escala, una forma de poder interpretar aquests resultats és comparar els diferents factors; però, com que estan composts d'un nombre diferent d'ítems, es va calcular el coeficient *M/i* que divideix la mitjana per la quantitat de reactius de cada escala. Així s'observa que els participants en l'estudi reporten un major compromís afectiu i un menor compromís de continuïtat.

TAULA 1
Estadístics descriptius dels factors de l'escala Compromís organitzacional de treballadors universitaris

	<i>M</i>	<i>D.E.</i>	<i>Mín</i>	<i>Màx</i>	<i>M/i</i>
Compromís afectiu	39,25	5,17	13	45	4,36
Compromís normatiu	16,69	4,89	5	25	3,34
Compromís de continuïtat	11,65	3,87	4	20	2,91

n = 296.

En el cas de l'escala de Percepció de responsabilitat universitària, el mateix coeficient *M/i* mostra que els participants atribueixen una alta responsabilitat social a la seua organització, sent en totes les escales la puntuació superior a 3,67, quan el punt mitjà possible és de 3 punts, com ho mostra la Taula 2. Adicionalment, es pot observar que atribueixen una major responsabilitat social a la Formació dels estudiants i una menor responsabilitat social a la Recerca des de la responsabilitat social.

TAULA 2
Estadístics descriptius dels factors de l'escala de Responsabilitat social universitària atribuïda per treballadors universitaris

	<i>M</i>	<i>D.E.</i>	<i>Mín</i>	<i>Màx</i>	<i>M/i</i>
Gestió per al desenvolupament de la comunitat interna	29,66	6,15	11	40	3,71
Formació des de la responsabilitat social	30,81	5,09	12	40	3,85
Recerca des de la responsabilitat social	25,69	5,51	9	35	3,67
Recerca en responsabilitat social	18,84	4,06	5	25	3,77

n = 296.

Finalment, en avaluar la relació entre tots dos fenòmens, mitjançant el coeficient *Producte Moment* de Pearson, sobre la base d'un contrast bilateral, es van obtenir els resultats que es presenten en les taules 3 i 4. Aquests resultats indiquen que hi ha una relació positiva i estadísticament significativa entre totes les dimensions de percepció de responsabilitat social i el compromís afectiu i normatiu dels funcionaris universitaris.

D'altra banda, el compromís de continuïtat només s'associa amb la percepció que la Universitat investiga des de la responsabilitat social.

TAULA 3
Correlació de Pearson entre els factors de l'escala de Compromís organitzacional i l'escala de Percepció de responsabilitat social universitària

	1	2	3	4	5	6	7
Compromís afectiu	0,88 ^a						
Compromís normatiu	0,57***	0,84 ^a					
Compromís de continuïtat	0,08	0,30***	0,77 ^a				
Gestió per al desenvolupament de la comunitat interna	0,48***	0,41***	0,15*	0,88 ^a			

n = 301; * *p* < 0,05; ** *p* < 0,01; *** *p* < 0,001.

^a Coeficient de confiabilitat alfa de Cronbach.

TAULA 4
*Correlació de Pearson entre els factors de l'escala de Compromís organitzacional
i l'escala de Percepció de responsabilitat social universitària*

	1	2	3	4	5	6	7
Formació per a la responsabilitat social	0,36***	0,36***	0,06	0,52***	0,87 ^a		
Recerca desde la responsabilitat	0,46***	0,42***	0,15**	0,99***	0,54***	0,87 ^a	
Recerca en responsabilitat social	0,29***	0,28***	0,10	0,46***	0,56***	0,47***	0,87 ^a

$n = 301$; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

^a Coeficient de confiabilitat alfa de Cronbach.

Discussió

A partir dels resultats obtinguts en aquesta recerca és possible concloure que funcionaris universitaris xilens han desenvolupat en major mesura un compromís basat en l'afecte amb l'organització, llavors refereixen un compromís normatiu i un menor compromís de continuïtat. Això anterior pot comportar que funcionaris universitaris fortament compromesos afectivament s'identifiquen i s'impliquen en l'organització, creient fermament en les seues metes i valors, estiguen disposats a realitzar esforços pel benefici de la institució i mantinguen un fort desig de continuar-hi sostenint el vincle. Això anterior està en sintonia que moltes de les recerques sobre el tema (Tejada, 2004, citat dins Ramos, Martínez i Maldonado, 2009; Tejada i Arias, 2005; Ramos, Martínez i Maldonado, 2009).

D'altra banda, els resultats obtinguts en aquesta recerca indiquen que els funcionaris universitaris consultats atribueixen una alta responsabilitat social a la seua institució. Quant a les dimensions, mostren una percepció major de responsabilitat social en la Formació dels estudiants i menor quant a la Recerca des de la responsabilitat social, cosa que s'adiu amb el que s'ha plantejat teòricament en relació amb el fet que, com que és una organització socialment responsable, no solament caldrà la declaració de principis d'acord, sinó que cal que s'exercisca a través d'accions concretes; aquestes accions resulten visibles per als qui es vinculen amb l'organització i seran el suport per a les percepcions que els *stakeholders* en tinguen (Vallaeys, 2007; Navarro, Pérez i González, 2011; Navarro, 2012).

Els resultats indiquen que hi ha una relació positiva i estadísticament significativa entre totes les dimensions de la percepció de responsabilitat social i

el compromís afectiu i normatiu dels funcionaris universitaris. D'altra banda, el compromís de continuïtat només s'associa amb la percepció que la Universitat consultada investiga des de la responsabilitat social. Aquests resultats permeten sustentar els supòsits teòrics que es van plantejar en aquesta recerca, en relació amb el fet que una organització que basa la seua gestió i el su funcionament en valors vinculats a l'humanitarisme, com ho és la responsabilitat social, es relacionarà principalment, amb el desenvolupament d'un compromís afectiu dels seus treballadors, la qual cosa comporta una major implicació en l'organització, aliniació amb els valors organitzacionals, millor acompliment del treballador i, finalment, un desenvolupament sostenible de l'organització (Finegan, 2000; Abbott, White i Charles, 2005; Chiang, Núñez, Martín i Salazar, 2010; Dávila i Jiménez, 2012; Navarro, 2012).

Els resultats trobats en aquesta recerca es vinculen amb alguns plantejaments teòrics (Finegan, 2000; Lepeley, 2001; Abbott, White i Charles, 2005; Chiang, Núñez, Martín i Salazar, 2010; Dávila i Jiménez, 2012), a partir dels quals és possible concloure que una organització educativa socialment responsable seria la que és capaç de respondre a les necessitats dels seus treballadors i satisfer-les, com a grup d'interès intern. La qual cosa al seu torn influiria en el compromís organitzacional dels seus treballadors, tendint a un compromís primordialment afectiu. Això anterior, des d'una perspectiva dels valors percebuts de l'organització pels treballadors, com per les mateixes pràctiques que efectua l'organització.

Dins les limitacions i els desafiaments d'aquesta recerca es pot esmentar que aquest estudi es va centrar solament en un grup d'interès intern de l'organització, considerant només alguns dels estaments que comprèn, per la qual cosa es podria pensar a estendre'l a tots els estaments, per aprofundir en la relació d'ambdues variables, així com aplicar-lo en diferents institucions d'educació superior. D'altra banda, per mesurar la percepció de responsabilitat social es poden considerar molts més grups d'interès, tant interns com externs.

Resulta rellevant, doncs, aprofundir en la recerca sobre el compromís organitzacional i la responsabilitat social, per la qual cosa tots dos constructes impliquen i els impactes que generen, a nivell dels individus, de les organitzacions i de la societat.

Referències

Abbott, G.; White, F. i Charles, M. (2005). Linking values and organizational commitment: a correlational and experimental investigation in two organizations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 531-551. © 2005 The British Psychological Society.

- Allen, N. i Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1-18. © 1990 The British Psychological Society. Extret el 7 de novembre de 2014 de <http://cyb.ox.or.kr/lms_board/bbs_upload/%C1%B6%C1%F7%B8%F4%C0%D4-%BF%D-C%B1%B9%B3%ED%B9%AE.pdf>.
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66 (1), 32-40. Extret el 7 de novembre de 2014 de <<http://www.jstor.org/discover/10.2307/2773219?uid=2&uid=4&sid=21104994447747>>.
- Betanzos, N. i Paz, F. (2011, octubre). *El Compromiso Organizacional (CO) docente y en la Educación Superior: Una revisión en América Latina durante la última década*. Ponencia presentada en el XVI Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM, Ciudad Universitaria, México D.F.
- Chiang, M.; Núñez, A.; Martín, M. J. i Salazar, M. (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: un análisis de género y edad. *Panorama socioeconómico*, 40, 92-103. Extret el 4 de novembre de 2014 de <<http://panorama.utralca.cl/dentro/2010-jul/articulo7.pdf>>.
- Dávila, M. C. i Jiménez, G. (2012). El papel de los valores en la predicción del compromiso organizacional y del comportamiento de ciudadanía organizacional. *Anuario de Psicología*, 42(1), 51-64. © 2012, Facultat de Psicologia, Universitat de Barcelona.
- De Frutos, B. (1997). *El constructo del compromiso con la organización como predictor del abandono: un modelo causal*. Tesis de doctorat, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, Espanya.
- De Frutos, B.; Ruiz, M. i San Martín, R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. *Revista Psicológica*, 19, 345-366.
- Durrego, A.; Echeverría, N. i Giménez, O. (1999). *Relación entre Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral*. Tesis per optar al títol de Relacionista Industrial, Escuela de Ciencias Sociales, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Finegan, J. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 149-169. © 2000 The British Psychological Society.
- Hemingway, C. i Maclagan, P. (2004). Managers' Personal Values as Drivers of Corporate Social Responsibility. *Journal of Business Ethics*, 50, 33-44, 2004. © 2004 Kluwer Academic Publishers.

- Jiménez, M. (2008). ¿Cómo medir la Percepción de la Responsabilidad Social en los Diversos Aquestamentos de la Universidad?: Una experiencia concreta. *Educación Superior y Sociedad*, 13(2), 139-161. Extret el 7 de novembre de 2012 de <<http://ess.iesalc.unesco.org.ve/index.php/ess/article/view/43/31>>.
- Lepeley, M. (2001). *Gestión y calidad en educación: un modelo de evaluación*. Santiago-Chile. McGrawHillInteramericana.
- Montes, A. (1997). Compromiso organizativo y origen de la autoridad del directivo: un estudio empírico[versión electrónica]. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 3(2), 75-90.
- Navarro, G. (2003). ¿Qué entendemos por educación para la Responsabilidad Social?: Una guía para la discusión. Dins Ardiles, C. (ed.): *Educando para la Responsabilidad Social: La Universidad en su función docente*. Santiago: Avina.
- Navarro, G. (2012). *Moralidad y Responsabilidad Social: Bases para su desarrollo*. Concepción: Universidad de Concepción.
- Navarro, G.; Pérez, C. i González, M. (2011). Relación entre importancia atribuida a la RSC, jerarquía de valores y orientación social en directivos y académicos de una universidad chilena. *Revista de Psicología Liberabit*, 17(1), 85-92.
- Navarro, G.; Pérez, C. i Padilla, A. (2013a). Estructura Factorial y Confiabilidad de la Escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer en una Organización Universitaria Chilena. *Manuscrit no publicat*. Universidad de Concepción, Concepción, Chile.
- Navarro, G.; Pérez, C. i Padilla, A. (2013b). Estructura Factorial Exploratoria y Confiabilidad de la Escala de Percepción de Responsabilidad Social Universitaria para funcionarios. *Manuscrit no publicat*. Universidad de Concepción, Concepción, Chile.
- Penner, A.; Dovidio, F.; Piliavin, A. i Schroeder, A. (2005). Prosocial behavior: Multilevel Perspectives. *Annu. Rev. Psychol.*, 56, 365-392 doi: 10.1146/annurev.psych.56.091103.070141. © 2005 by Annual Reviews. All rights reserved.
- Ramos, A.; Martínez, M. C. i Maldonado, G. (2009). El impacto del compromiso organizacional en la orientación al mercado. *Investigación y Ciencia*, 44, 48-55. México: Universidad Autónoma de Aguas Calientes. Extret el 3 de novembre de 2014 de <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67411476009>>.
- Tejada, J. M. i Arias, F. (2005). Prácticas organizacionales y el compromiso de los trabajadores hacia la organización. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 10(2), 295-309. Extret el 9 de novembre de 2014 de <<http://www.redalyc.org/pdf/292/29210206.pdf>>.

- Vallaey, F. (2007). Responsabilidad Social Universitaria: Propuesta para una definición madura y eficiente. Tecnológico de Monterrey. Extret el 4 de setembre de 2012 de <http://bibliotecavirtual.info/wpcontent/uploads/2011/12/Responsabilidad_SocialUniversitaria_Francois_Vallaey.pdf>.
- Vasilescu, R.; Barnab, C.; Epurec, M. i Baicud, C. (2010). Developing university social responsibility: A model for the challenges of the new civil society. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 4177-4182.
- Zamora, G. (2008). Factores de la organización escolar que configuran el compromiso organizacional afectivo de los profesores de enseñanza básica. *Estudios Pedagógicos*, 34(1), 139-155. Extret el 4 de noviembre de 2014 de <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052008000100008&lng=es&nrm=iso>.