



LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL, EN LA UNIVERSIDAD DE SONORA, UNIDAD REGIONAL CENTRO

JOSÉ LOZANO TAYLOR*, GILBERTO ORTÍZ SUÁREZ, JOSÉ PABLO NUÑO DE LA PARRA, HERIBERTO GRIJALVA MONTEVERDE, JAVIER ESQUER PERALTA

En esta investigación se desea determinar si existe relación entre la responsabilidad social universitaria y el compromiso organizacional de su personal, utilizando como caso la Universidad de Sonora, Unidad Regional Centro. Para lograrlo se utilizó la técnica multivariada de análisis de correlación canónica con 56 variables independientes de responsabilidad social universitaria y 9 variables dependientes de compromiso organizacional.

Dr. Gilberto Ortiz Suárez
Departamento de Ingeniería Industrial,
Universidad de Sonora
Correo: gortiz@industrial.uson.mx

Dr. José Pablo Nuño de la Parra
Universidad Popular Autónoma de Puebla
Correo: pablo.nuno@upaep.mx

Dr. José Lozano Taylor
Departamento de Ingeniería Industrial,
Universidad de Sonora
Correo: jlozano@industrial.uson.mx

Dr. Heriberto Grijalva Monteverde
Universidad de Sonora
Correo: hgrijalv@guaymas.uson.mx

Dr. Javier Esquer Peralta
Departamento de Ingeniería Industrial,
Universidad de Sonora
Correo: jesquer@industrial.uson.mx

*Autor para correspondencia: José Lozano Taylor
Correo electrónico: jlozano@industrial.uson.mx
Recibido: 12 de Marzo de 2013
Aceptado: 26 de Octubre de 2013
ISSN: 2007-4530

INTRODUCCIÓN

Desde mediados del siglo XX se inició el debate sobre la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), con la primera definición formal desarrollada por Bowen (1) quien indica que es obligación del hombre de negocios "buscar aquellas políticas, tomar aquellas decisiones, o seguir aquellas líneas de acción que son deseables en términos de los objetivos y valores de nuestra sociedad". Carroll, uno de los académicos más prestigiados en esta disciplina, define la RSE como "aquella que abarca las expectativas económica, legal, ética y discrecional que la sociedad tiene de las empresas en cierto momento" (2). Esto es, sugiere que el constructo RSE está constituido por cuatro dimensiones: económica, legal, ética y discrecional.

Se han propuesto y discutido otras definiciones de la RSE, pero se puede argumentar que la definición de Carroll incluye probablemente el mínimo común denominador de la RSE. Sin embargo, aún existe incertidumbre en el mundo académico y empresarial sobre su significado (3), provocada por la abundancia de definiciones las cuales son, de acuerdo a Van Marrewijk frecuentemente sesgadas hacia intereses particulares (4). Esto provoca dificultades tanto en su desarrollo teórico como en su medición.

La falta de acuerdo respecto al significado de la RSE, así como las teorías y enfoques desarrollados, se presenta en forma similar en las Instituciones de Educación Superior (IES). En las IES el interés y la reflexión sobre la RSE no ha sido ajeno, dado que también son organizaciones y que están dedicadas a formar los futuros profesionales que trabajarán en las empresas, instituciones y centros de investigación, que tendrán que promover en ellas una visión ética y responsable del ambiente, de la transparencia, del bien común y de la justicia social. La universidad forma a la gran mayoría de profesionales que integran las empresas, administración

pública y organismos internacionales, la formación que adquieren a nivel conceptual y metodológico será la que posteriormente desarrollarán en su vida laboral por ello podemos hablar de "Responsabilidad Social Universitaria" (RSU) (5). La concreción de la responsabilidad social de las universidades en el siglo XXI va a depender, por un lado, de cómo se defina su misión y, por otro, de los problemas que enfrente la sociedad en la cual ellas operan.

Vallaes (6), da una definición sobre RSU: "La Responsabilidad Social Universitaria es una política de calidad ética del desempeño de la comunidad universitaria (estudiantes, académicos y personal administrativo) a través de la gestión responsable de los impactos educativos, cognitivos, laborales, sociales y ambientales que la Universidad genera, en un diálogo participativo con la sociedad para promover el Desarrollo Humano Sostenible".

Se concibe el compromiso organizacional como el apego psicológico que siente la persona por la organización; reflejará el grado en que el individuo interioriza o adopta características o perspectivas de la organización. Porter y sus colegas desarrollaron el Cuestionario de Compromiso Organizacional (OCQ) de 15 enunciados, para medir el constructo compromiso (7). Posteriormente desarrollaron una versión del OCQ de 9 preguntas.

Se distinguen tres formas de compromiso organizacional: a) compromiso afectivo, donde el individuo fuertemente comprometido se identifica con, está involucrado en y disfruta ser miembro de la organización; b) compromiso de continuación, que expresa el costo percibido asociado con el abandono de la organización; c) el compromiso normativo, que refleja una obligación percibida de permanecer en la organización (8). Común a estos enfoques es la relación que hay entre el empleado y la organización que disminuye la probabilidad de la rotación





de personal. Los empleados con un fuerte compromiso afectivo permanecen porque quieren; los que tienen fuerte compromiso de continuación, porque lo necesitan; y los que tienen un fuerte compromiso normativo, porque sienten que deben hacerlo.

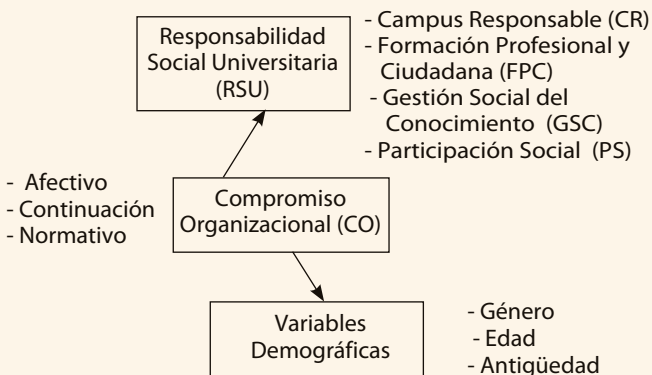
El manejo de iniciativas y políticas de RSE puede impactar en el contexto organizacional, dar forma a las percepciones de los empleados y, por lo tanto, afectar el compromiso organizacional de los empleados (9).

METODOLOGÍA

Para realizar el estudio, se procedió de acuerdo a las siguientes actividades:

1. Se definió el modelo de compromiso organizacional (CO) y responsabilidad social universitaria (RSU), modelo que permitirá establecer las dimensiones y variables de la investigación. El modelo se identificará como: Modelo CO-RSU (Figura 1).

2. Se determinó el tamaño de la muestra para un muestreo probabilístico simple con el propósito de estimar los parámetros de las variables de CO y RSU. Asimismo, con la finalidad de determinar el tamaño de la muestra, se estableció una confiabilidad de 95% y un error máximo de estimación de 5%. Resultando una muestra de 354 personas.



3. Se diseñaron los instrumentos para medir las dimensiones y variables del compromiso organizacional y la responsabilidad social universitaria, resultando en un cuestionario para el CO y cuatro cuestionarios de RSU. Con los cuestionarios de la RSU se midió la dimensión y las variables correspondientes a: Campus Responsable, Formación Profesional y Ciudadana, Gestión Social del Conocimiento y Participación Social. En todos los cuestionarios se utilizó la escala de Likert de cinco puntos que va desde "completamente en desacuerdo" (1) hasta "completamente de acuerdo" (5). Además, se incluyeron preguntas para medir variables demográficas de género, edad y antigüedad en la UNISON.

4. Se obtuvo la lista de correos electrónicos del personal académico, de administrativos y servicios, y directivos que la UNISON tiene disponible. Se amplió dicho listado con solicitud directa a las personas que no están en el listado de correos electrónicos que tiene la UNISON. Se envió el cuestionario de CO a todo el recurso humano de la UNISON con la dirección de correo disponible. En la misma encuesta, se envió el cuestionario de campus responsable y participación social a todo el personal dentro de la población de esta investigación y sólo al personal académico (docente e investigador) se le enviaron los cuestionarios de formación profesional y ciudadana, y gestión social del conocimiento, dado que sólo a este personal van dirigidos dichos cuestionarios. Toda la gestión de la encuesta se realizó con apoyo del software LimeSurvey.

5. Durante 45 días se recibieron los cuestionarios ya contestados con la restricción de cumplir con el tamaño de muestra definido estadísticamente. Se exportó la información de todos los cuestionarios de LimeSurvey a Excel y posteriormente de Excel a SPSS versión 20. Con el propósito de detectar y corregir errores, se revisaron y se obtuvo la información necesaria para hacer el análisis estadístico de los datos. Se obtuvieron 390 cuestionarios del personal administrativo, de servicios y directivo y 590 cuestionarios del personal académico.

6. Se aplicó la prueba Alfa de Cronbach para validar los cuestionarios. Los resultados se muestran en la tabla 1.

Tabla 1. Confiabilidad de los instrumentos de medición.

| Instrumento de Medición | Alfa de Cronbach | Número de enunciados |
|---|------------------|----------------------|
| Campus Responsable (CR) | 0.927 | 14 |
| Formación Profesional y Ciudadana (FPC) | 0.955 | 13 |
| Gestión Social del Conocimiento (GSC) | 0.864 | 18 |
| Participación Social (PS) | 0.934 | 11 |
| Compromiso Organizacional (CO) | 0.883 | 09 |
| Todos los instrumentos (5) | 0.974 | 65 |

Fuente: Elaboración propia.

Se estimaron y analizaron los parámetros estadísticos y se relacionaron las variables de CO y RSU con la técnica de análisis de correlación canónica. Para facilitar y hacer posible el análisis de los datos con correlación canónica se inició aplicando la técnica con los promedios de CO, dimensiones de RSU y variables demográficas, gradualmente se agregaron dimensiones y variables hasta realizar la correlación canónica con todas las variables de CO, RSU y demográficas. Con la relación de variables que arrojó el análisis se logró definir y proponer estrategias de RSU para la UNISON.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

De los resultados de la aplicación de los instrumentos de medición y los análisis estadísticos realizados, se presenta un resumen de los aspectos más importantes.

Los promedios, la moda y el tamaño de la muestra para

cada enunciado de los cinco cuestionarios se presentan de la tabla 2 a la tabla 6. Se puede considerar estos promedios como las calificaciones finales otorgadas por todo el recurso humano de la UNISON en cada uno de los ítems relacionados con la RSU y el CO. En la tabla 7 se presentan los promedios de cada una de las dimensiones de la RSU y el promedio final de la RSU, que puede considerarse como la calificación final que otorgó el recurso humano a la UNISON. En la tabla 8 se presentan los promedios de cada una de las dimensiones del CO y del propio compromiso organizacional. Con el fin de determinar estrategias relacionadas con los ítems de las cuatro dimensiones de RSU que mejoren el compromiso organizacional, se consideró que un ítem con promedio menor o igual a 3.5 tiene calificación baja y para identificarlo se marcó con negrita e itálica. Si el ítem tiene un promedio menor de 3 se consideró como calificación muy baja y para identificarlo se marcó con negrita, itálica y subrayado.

Tabla 2. Promedio y moda de campus responsable.

| | | Campus responsable | Tamaño de muestra: 587 | |
|-----|-------------|---|------------------------|------|
| No. | Código SPSS | Enunciado | Promedio | Moda |
| 1 | V 16 | Existe equidad de género en las instancias de gobierno de mi universidad. | 3.82 | 4 |
| 2 | V 17 | En mi universidad ingresan empleados de cualquier género, religión, raza, orientación política o sexual. | 4.26 | 5 |
| 3 | V 18 | En mi universidad se promueve el trabajo en equipo y la solidaridad. | 3.40 | 4 |
| 4 | V 19 | En mi universidad existe un buen clima laboral entre el personal. | 3.31 | 4 |
| 5 | V 20 | Me siento escuchado y puedo participar activamente en la vida institucional. | 3.34 | 4 |
| 6 | V 21 | Mi universidad promueve valores y temas de responsabilidad social, tanto al interior como al exterior del campus. | 3.52 | 4 |
| 7 | V 22 | Mi universidad es ambientalmente responsable. | 3.50 | 4 |
| 8 | V 23 | El personal recibe capacitación en temas ambientales por parte de mi universidad. | <u>2.86</u> | 3 |
| 9 | V 24 | El nivel de remuneración y los beneficios sociales que otorga mi universidad son aceptables. | 3.38 | 4 |
| 10 | V 25 | Mi universidad otorga facilidades para el desarrollo personal y profesional de su personal. | 3.91 | 4 |
| 11 | V 26 | Mi universidad me informa adecuadamente acerca de todas las decisiones institucionales que me conciernen y afectan. | 3.11 | 4 |
| 12 | V 27 | Se otorga periódicamente información económico-financiera al personal de mi universidad. | <u>2.80</u> | 2 |
| 13 | V 28 | Uno de los objetivos principales de mi universidad es generar egresados de alta calidad. | 4.27 | 5 |
| 14 | V 29 | Mi universidad se asegura que sus recursos son utilizados en forma honesta para los fines institucionales. | 3.50 | 4 |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3. Promedio y moda de formación profesional y ciudadana.

| | | Formación profesional y ciudadana | Tamaño de muestra: 390 | |
|-----|-------------|---|------------------------|------|
| No. | Código SPSS | Enunciado | Promedio | Moda |
| 1 | V 31 | Mi universidad respeta las tendencias políticas de sus miembros. | 3.88 | 4 |
| 2 | V 32 | Percibo que los estudiantes están bien informados acerca de las injusticias sociales y los riesgos ecológicos del mundo actual. | 2.86 | 2 |
| 3 | V 33 | Mi universidad otorga a los estudiantes una formación ética que los ayuda a ser personas socialmente responsables. | 3.23 | 4 |
| 4 | V 34 | He tenido reuniones con académicos para examinar los aspectos de responsabilidad social ligados al departamento donde estoy adscrito. | 2.37 | 2 |
| 5 | V 35 | Los diversos cursos que imparto están actualizados y responden a necesidades sociales del entorno. | 3.93 | 4 |
| 6 | V 36 | En los cursos a mi cargo los estudiantes tienen que hacer actividades que impactan positivamente en el entorno social. | 3.65 | 4 |
| 7 | V 37 | Relaciono a menudo los contenidos temáticos enseñados con los problemas sociales y ambientales de la actualidad. | 4.03 | 4 |
| 8 | V 38 | He tenido la oportunidad de vincular cursos a mi cargo con proyectos sociales fuera de la universidad. | 3.26 | 4 |
| 9 | V 39 | He participado en actividades de voluntariado con académicos y alumnos. | 3.04 | 4 |
| 10 | V 40 | En mi departamento hemos tenido reuniones con actores sociales externos para discutir la pertinencia social del plan de estudios. | 2.72 | 2 |
| 11 | V 41 | Hemos tenido reuniones con egresados para discutir la adecuación del plan de estudios a las demandas sociales actuales. | 2.66 | 2 |
| 12 | V 42 | Mi universidad incentiva a los académicos a prestar servicios gratuitos a grupos o comunidades de escasos recursos. | 2.85 | 3 |
| 13 | V 43 | En mi universidad se promueve el vínculo de las actividades universitarias con la sociedad. | 3.51 | 4 |

Fuente:Elaboración propia





Tabla 4. Promedio y moda de gestión social del conocimiento.

| | | Gestión social del conocimiento | Tamaño de muestra: 390 | |
|-----|-------------|--|------------------------|------|
| No. | Código SPSS | Enunciado | Promedio | Moda |
| 1 | V 45 | Mi universidad cuenta con líneas de investigación orientadas al desarrollo social y la sostenibilidad ambiental. | 3.91 | 4 |
| 2 | V 46 | Los temas de investigación son definidos en consulta con los intereses de los grupos externos involucrados. | 3.18 | 3 |
| 3 | V 47 | Durante la investigación existen procesos de consulta con los usuarios de los resultados, a través de entrevistas, reuniones comunitarias u otros mecanismos. | 3.25 | 3 |
| 4 | V 48 | Los grupos externos involucrados en la investigación participan de su evaluación final, cuyos resultados se integran al reporte final. | 3.14 | 3 |
| 5 | V 49 | Los problemas multidimensionales son investigados de manera interdisciplinaria. | 3.21 | 3 |
| 6 | V 50 | Los equipos interdisciplinarios de investigación incorporan en su proceso a actores no universitarios. | 3.19 | 3 |
| 7 | V 51 | Mi universidad establece alianzas y sinergias con otros actores (gobierno, empresas u ONG) para elaborar políticas de conocimiento, líneas de investigación o campos de formación adecuados a los requerimientos sociales. | 3.41 | 4 |
| 8 | V 52 | Mi universidad promueve la investigación socialmente útil. | 3.55 | 4 |
| 9 | V 53 | Mi universidad cuenta con mecanismos para el seguimiento de las políticas públicas, así como la identificación y análisis de los grandes temas de la sociedad. | 3.10 | 3 |
| 10 | V 54 | En mi universidad se promueve y estimula el diálogo entre investigadores y decisores políticos. | <u>2.81</u> | 3 |
| 11 | V 55 | Mi universidad cuenta con medios específicos de difusión y transferencia de conocimientos a la ciudadanía. | 3.45 | 4 |
| 12 | V 56 | Mi universidad promueve la divulgación científica y la difusión del conocimiento a públicos no académicos. | 3.66 | 4 |
| 13 | V 57 | Mi universidad investiga las necesidades de conocimiento pertinente de los grupos sociales más excluidos y trata de satisfacerlas. | 3.12 | 3 |
| 14 | V 58 | Mi universidad promueve la capacitación de diversos grupos sociales para la investigación y generación de conocimientos propios. | 3.22 | 3 |
| 15 | V 59 | Mi universidad promueve la incorporación permanente de resultados de investigación y estudios de caso en los programas de las materias. | 3.15 | 3 |
| 16 | V 60 | Los proyectos de investigación incorporan sistemáticamente a los alumnos. | 3.63 | 4 |
| 17 | V 61 | Los investigadores de mi universidad disponen de tiempo y recursos para atender a los alumnos. | 3.34 | 4 |
| 18 | V 62 | Mi universidad promueve un código de ética de la ciencia y de los científicos, así como la vigilancia ciudadana de la actividad científica. | 3.09 | 3 |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5. Promedio y moda de participación social.

| | | Participación social | Tamaño de muestra: 587 | |
|-----|-------------|--|------------------------|------|
| No. | Código SPSS | Enunciado | Promedio | Moda |
| 1 | V 64 | Mi Universidad hace contribuciones culturales, deportivas y servicios de acuerdo a las necesidades de la sociedad. | 3.97 | 4 |
| 2 | V 65 | Mi Universidad contribuye a campañas y proyectos que promocionan el bienestar de la sociedad. | 3.87 | 4 |
| 3 | V 66 | Mi Universidad cumple con las regulaciones legales. | 3.92 | 4 |
| 4 | V 67 | Mi Universidad trata de ayudar al gobierno en la solución de los problemas sociales. | 3.57 | 4 |
| 5 | V 68 | Mi Universidad coopera con otras instituciones académicas en proyectos sociales. | 3.92 | 4 |
| 6 | V 69 | Mi Universidad proporciona información académica completa a los empleadores. | 3.52 | 4 |
| 7 | V 70 | Mi universidad mantiene contacto con actores clave del desarrollo social (Estado, ONG, organismos internacionales, empresas). | 3.65 | 4 |
| 8 | V 71 | Mi universidad brinda a su personal oportunidades de interacción con diversos sectores sociales. | 3.56 | 4 |
| 9 | V 72 | Mi universidad organiza foros y actividades en relación con el desarrollo, los problemas sociales y ambientales. | 3.85 | 4 |
| 10 | V 73 | En mi universidad existen iniciativas de voluntariado y nos motiva a participar de ellas. | 3.17 | 3 |
| 11 | V 74 | En mi universidad he podido formar parte de grupos y/o redes con fines sociales o ambientales organizados o promovidos por mi universidad. | 2.97 | 3 |

Fuente:Elaboración propia.

Tabla 6. Promedio y moda de compromiso organizacional.

| | | Compromiso organizacional | Tamaño de muestra: 587 | |
|-----|-------------|--|------------------------|------|
| No. | Código SPSS | Enunciado | Promedio | Moda |
| 1 | V 76 | Estoy dispuesto a dar mi mayor esfuerzo con tal de que mi universidad sea exitosa. | 4.68 | 5 |
| 2 | V 77 | Platico con mis amigos respecto a la gran organización que es mi universidad para trabajar en ella. | 4.20 | 4 |
| 3 | V 78 | Aceptaría casi cualquier asignación en el ámbito de mi trabajo con tal de seguir dentro de mi universidad. | 3.82 | 4 |
| 4 | V 79 | Encuentro que mis valores y los de mi universidad son muy similares. | 4.02 | 4 |
| 5 | V 80 | Estoy orgulloso de poder decirles a otros que formo parte de mi universidad. | 4.57 | 5 |
| 6 | V 81 | Mi universidad extrae lo mejor de mí para desempeñar mi trabajo. | 4.03 | 4 |
| 7 | V 82 | Estoy contento que seleccioné a mi universidad para trabajar en ella sobre otras instituciones. | 4.51 | 5 |
| 8 | V 83 | Realmente me interesa el destino de mi universidad. | 4.74 | 5 |
| 9 | V 84 | Mi universidad es la mejor institución para la cual trabajar. | 4.34 | 5 |

Fuente:Elaboración propia.



Tabla 7. Promedio de la RSU y sus dimensiones.

| Código SPSS | Parámetro | Promedio | Tamaño de muestra |
|-------------|---|----------|-------------------|
| - | Promedio final de responsabilidad social universitaria. | 3.4159 | 587 |
| V 30 | Promedio de campus responsable. | 3.4985 | 587 |
| V 44 | Promedio formación profesional y ciudadana. | 3.2305 | 390 |
| V 63 | Promedio gestión social del conocimiento. | 3.3011 | 390 |
| V 75 | Promedio participación social. | 3.6338 | 587 |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8. Promedio del compromiso organizacional y sus dimensiones.

| Código SPSS | Parámetro | Promedio | Tamaño de muestra |
|-------------|--------------------------------------|----------|-------------------|
| V 85 | Promedio compromiso organizacional. | 4.3233 | 587 |
| V 86 | Promedio compromiso afectivo. | 4.2311 | 587 |
| V 87 | Promedio compromiso de continuación. | 4.2067 | 587 |
| V 88 | Promedio compromiso normativo. | 4.5320 | 587 |

Fuente: Elaboración propia.

De la aplicación del análisis de correlación canónica a las variables independientes género, edad, antigüedad, campus responsable (CR) y participación social (PS) y a una sola variable dependiente compromiso organizacional (CO), que correspondería a un análisis de regresión lineal múltiple, se concluye que el género, la edad y la antigüedad no tienen relación con el compromiso organizacional y que las dimensiones de campus responsable ($r = 0.5928$) y participación social ($r = 0.5499$) que corresponden a la RSU sí tienen relación con el compromiso organizacional (Tabla 9). En este caso estamos infiriendo respecto a la percepción de todo el recurso humano ($n = 587$) de la UNISON.

De la tabla 10 podemos observar que el coeficiente de correlación canónica ubicado al final es de 0.620. Este se interpreta como la relación que hay entre las dos variables canónicas de la función canónica. Estas dos variables representan al compromiso organizacional y a la responsabilidad social universitaria. Podemos concluir entonces que sí hay relación entre estos constructos. De las cargas canónicas podemos concluir que la relación entre campus responsable y la RSU es muy alta (0.956), también entre la participación social y la RSU (0.887).

Los resultados anteriores son muy relevantes para esta investigación. La correlación canónica entre las variables canónicas CO y RSU es aceptable, lo que permite concluir que si la UNISON logra impulsar iniciativas de RSU podrá incrementar el CO de su recurso humano. Además, los instrumentos de medición de CR y PS tienen alta correlación con la RSU, es decir, que midiendo CR y PS podemos inferir que medimos la RSU.

Tabla 10. Coeficientes de correlación para personal administrativos y de servicios, y directivo.

| Variable dependiente | Variable independiente | | | | |
|----------------------|------------------------|---------|------------|--------|--------|
| | Género | Edad | Antigüedad | CR | PS |
| CO | 0.0893 | -0.1738 | -0.0860 | 0.5928 | 0.5499 |

Fuente:Elaboración propia.

Tabla 11. Cargas canónicas y cruzadas para personal administrativo y de servicios, y directivo.

| Variables originales | Función canónica 1 | |
|----------------------|--------------------|-----------------|
| | Cargas canónicas | Cargas cruzadas |
| CO | 1.000 | 0.620 |
| Variancia explicada | 100% | 62% |
| Género | 0.144 | 0.089 |
| Edad | -0.280 | -0.174 |
| Antigüedad | -0.139 | -0.086 |
| CR | 0.956 | 0.593 |
| PS | 0.887 | 0.555 |
| Variancia explicada | 85% | 33% |
| Correlación canónica | 0.620 | |

Fuente:Elaboración propia.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Del análisis de correlación canónica se puede concluir que la RSU sí tiene relación positiva con cada una de sus dimensiones: campus responsable, formación profesional y ciudadana, gestión social del conocimiento y participación social. Asimismo la RSU sí tiene relación positiva con el compromiso organizacional. Este estudio contribuye a confirmar las propuestas encontradas en la literatura respecto a la RSU y sus dimensiones, y de la RSE y el compromiso organizacional.

La calificación promedio de todo el personal para Compromiso Organizacional es de 4.3233 y la de Responsabilidad Social Universitaria es de 3.4159. Es sustancialmente más alta la calificación asignada a CO que a RSU, debe entonces preocupar incrementar la RSU que el CO. Aunque el objetivo va dirigido a generar un impacto positivo en el CO, las estrategias se deben enfocar a la RSU, lo que permitirá incrementar la calificación de la percepción de la RSU por parte del recurso humano de la UNISON, Unidad Regional Centro.

BIBLIOGRAFÍA

- 1) Bowen, H. R. (1953). *Social Responsibilities of the Businessman*. New York: Harper y Row.
- 2) Carroll, A. B. (1979). *A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance*. *Academy of Management Review*, 4(4), 497-505.
- 3) Dahlsrud, A. (2008). *How CRS is Defined*. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, (15),

1-13.

- 4) Van Marrewijk, M. (2003). *Concepts and definitions of CSR and corporate sustainability: between agency and communion*. *Journal of Business Ethics*, 44(2/3), 95-105.
- 5) Martí, J., Martínez, F., Martí, M., y Mari, R. (2007). *Responsabilidad Social Universitaria: Acción Aplicada de Valoración del Bienestar en Personas Adultas Mayores Institucionalizadas*. Polis (18).
- 6) Vallaes, F. (2005). *Breve marco teórico de la Responsabilidad Social Universitaria*. Recuperado el 25 de Marzo de 2011 de: <http://blog.pucp.edu.pe/item>.
- 7) O'Reilly, C., y Chatman, J. (1986). *Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior*. *Journal of Applied Psychology*, 71(8), 492-499.
- 8) Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., y Topolnytsky, L. (2002). *Affective Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates and Consequences*. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- 9) Collier, J., y Esteban, R. (2007). *Corporate Social Responsibility and Employee Commitment*. *Business Ethics: A European Review*, 16(1), 19-33.

