

Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento

Año 13, Número 27, Artículo 11: 1-22. Enero - Diciembre 2025
e-ISSN: 2007-8064



Instrumento para evaluar los factores internos de los egresados universitarios durante su empleabilidad

Instrument to evaluate the internal factors of university graduates in their employability

DOI: 10.22201/enesl.20078064e.2025.27.91169
e25.91169

Lucero de Jesús Rodríguez Jasso¹
<https://orcid.org/0000-0002-7475-7685>
Alan Francisco Rodríguez Jasso² ✉
<https://orcid.org/0000-0001-9489-4874>
Oscar Galván Mendoza³
<https://orcid.org/0000-0001-6136-2214>

Fecha de recepción: 23 de marzo de 2025.
Fecha de aceptación: 13 de agosto de 2025.
Fecha de publicación: 25 de agosto de 2025.

✉ Autor de correspondencia
alan_rdz1@hotmail.com

^{1,2} Universidad Autónoma de Tamaulipas
³ Universidad Autónoma de Baja California

Se autoriza la reproducción total o parcial de los textos aquí publicados siempre y cuando se cite la fuente completa y la dirección electrónica de la publicación.
CC-BY-NC-ND





Lista de contenidos disponible en
[Entreciencias Diálogos en la Sociedad del Conocimiento](#)



Instrumento para evaluar los factores internos de los egresados universitarios durante su empleabilidad

Instrument to evaluate the internal factors of university graduates in their employability

Lucero de Jesús Rodríguez Jasso¹, Alan Francisco Rodríguez Jasso², Oscar Galván Mendoza³

^{1,2}Universidad Autónoma de Tamaulipas, ³Universidad Autónoma de Baja California

✉ Autor de correspondencia: alan_rdzi@hotmail.com

PALABRAS CLAVE

Escala
Responsabilidad social del universitario
Compromiso organizacional
Satisfacción laboral
Egresado

KEYWORDS

Scale
University students' social responsibility
Organizational commitment
Job satisfaction
Graduates

Recibido: 23 de marzo de 2025
Aceptado: 13 de agosto de 2025
Publicado: 25 de agosto de 2025

RESUMEN

Propósito: desarrollar y validar una escala de medida para evaluar la responsabilidad social del universitario, su compromiso organizacional, y su satisfacción laboral.

Diseño metodológico: se llevó a cabo una revisión de la literatura, una evaluación por expertos, y una valoración estadística a través de la aplicación de 265 cuestionarios electrónicos a egresados universitarios, en donde a través de un análisis factorial exploratorio, un análisis factorial confirmatorio, y análisis del modelo de medida de segundo orden se estableció la validez convergente y discriminante para la estructura de las medidas. Se establece el poder explicativo, predictivo, y la bondad de ajuste del modelo.

Resultados: se genera un instrumento de ocho constructos y 49 ítems que permiten evaluar las tres variables de estudio. Las cargas factoriales resultan superiores a 0.500 para la mayoría de los ítems, el AVE se mantiene por encima de 0.508 para todos los constructos en primer y segundo orden, el Alfa de Cronbach y el CR son superiores a 0.750, mientras que el criterio de Fornell-Larcker es satisfactorio y el HTMT resulta inferior a 0.808 para todos los casos.

Limitaciones de la investigación: el análisis llevado a cabo en una sola región, requiere de una extensión hacia otras zonas del país aplicando un muestreo probabilístico para la generalización de resultados.

Hallazgos: se obtiene un instrumento válido y confiable en el que se confirma la multidimensionalidad de responsabilidad social del universitario en cuatro factores y de compromiso organizacional en tres factores, así como la unidimensionalidad de satisfacción laboral. El instrumento presenta una bondad de ajuste adecuada para estudiar la responsabilidad social del universitario, su compromiso organizacional, y su satisfacción laboral.

ABSTRACT

Purpose: To develop and validate a measurement scale to assess university students' social responsibility, organizational commitment, and job satisfaction.

Methodological design: A literature review, expert evaluation, and statistical assessment were conducted through the application of 265 electronic questionnaires to university graduates. Exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, and analysis of the second-order measurement model were performed to establish the structure of the measures, ensuring both convergent and discriminant validity. The explanatory and predictive power and goodness of fit of the model are established.

Results: An instrument consisting of eight constructs and 49 items was generated to assess the three study variables. Factor loadings were greater than 0.500 for most items, the AVE remained above 0.508 for all first and second order constructs, Cronbach's Alpha and CR were greater than 0.750, while the Fornell-Larcker criterion was satisfactory, and the HTMT was less than 0.808 for all cases.

Research limitations: The analysis carried out in a single region requires extension to other areas of the country by applying probability sampling for the generalization of results.

Findings: The study yielded a valid and reliable instrument, confirming the multidimensional nature of university students' social responsibility (four factors) and organizational commitment (three factors), as well as the unidimensionality of job satisfaction. The instrument demonstrated an adequate goodness of fit for examining university students' social responsibility, organizational commitment, and job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

Los cambios en el entorno productivo actual demandan a las nuevas generaciones el reto de enfrentar con mayor responsabilidad la incertidumbre asociada a su inserción laboral, lo que implica el desarrollo de nuevas aptitudes y actitudes ([Martínez y González, 2021](#); [Gutiérrez, Martos y Estepa, 2024](#)). Esta preocupación no solo involucra a las instituciones de educación superior (IES), quienes son las encargadas de formar profesionales resilientes ante el mercado laboral, sino que también es una preocupación enmarcada en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, particularmente, en lo relativo al trabajo docente ([Baquero y Ruesga, 2019](#); [ONU, 2025](#)).

Una integración inadecuada a la actividad económica puede afectar negativamente los niveles de vida, la estabilidad laboral y la capacidad de los egresados para contribuir al desarrollo económico de un país ([OPS, 2025](#); [Baquero y Ruesga, 2019](#); [ONU, 2023](#)), mientras que, una inserción laboral satisfactoria favorece el cumplimiento de sus expectativas profesionales ([Martínez y González, 2021](#)).

La satisfacción laboral se define como la evaluación positiva o negativa que los individuos manifiestan hacia diversos aspectos de su trabajo, integrando factores psicológicos, fisiológicos y contextuales ([Anwar y Abdullah, 2021](#)). Por tal motivo, la satisfacción laboral puede tener una influencia tanto en el rendimiento como en el compromiso individual, razón por la cual esta área de estudio ha llegado a ser un aspecto estratégico para considerar en las organizaciones, motivando así al sector académico a explorar cada vez más este fenómeno, impulsando el diseño de estrategias orientadas hacia la mejora continua ([Bashir y Gani, 2019](#)).

El interés que existe por explorar la satisfacción laboral se encuentra relacionado a la inserción laboral de los egresados de las IES. Esta inserción se encuentra determinada por múltiples factores, siendo los aspectos personales y contextuales, los más relevantes. Entre estos aspectos destacan las condiciones laborales de los individuos, la formación educativa que tuvieron a lo largo de sus programas de estudio, las diversas características individuales, así como las demandas de la sociedad, las cuales se acrecentaron tras la pandemia de COVID-19 ([Martínez y González, 2021](#); [Gutiérrez, Martos y Estepa, 2024](#)).

Uno de los aspectos destacados acerca de las condiciones laborales son las características individuales, en donde la responsabilidad social resulta fundamental, ya que, por medio de ésta, es posible la generación de ventajas competitivas tanto en organizaciones públicas como privadas ([Santos et al., 2020](#)). La responsabilidad social puede llegar a ser un catalizador clave para el desarrollo de cambios sociales. A través de ella, se pueden fortalecer habilidades, valores y actitudes orientadas hacia la consecución de un futuro sostenible. De este modo, el rol que desempeñan las instituciones de educación superior, como las universidades, resulta fundamental, ya que por medio de estas instituciones es posible promover la responsabilidad social universitaria, la cual puede contribuir a una mayor satisfacción laboral, al logro de los objetivos individuales, y a mejorar el rendimiento organizacional ([Bashir y Gani, 2019](#); [Pedraza, 2020b](#)).

Aunado a las características individuales, otro de los aspectos destacados es el compromiso organizacional, el cual puede conceptualizarse como el vínculo que existe entre el trabajador y la organización, pudiendo así favorecer la permanencia del individuo en su lugar de trabajo ([Estrada y Gallegos, 2021](#)). El compromiso entre el trabajador y la organización puede manifestarse de diversas formas, pudiendo ser de forma afectiva (referente al establecimiento de un estado emocional positivo), normativa (una evaluación de los costos resultantes de una posible desvinculación) y de continuidad (orientado hacia el establecimiento de un sentido de responsabilidad y lealtad hacia la organización o institución) ([Allen y Meyer, 1990](#); [Balassiano y Salles, 2012](#)).

Dentro de este contexto, el papel que desempeñan las IES, como lo son las universidades, es clave para la inserción laboral de sus egresados, ya que por medio de los programas educativos impartidos por estas instituciones, es posible incentivar la mejora continua de la calidad con que se imparten, logrando así una alineación entre los distintos procesos formativos, a la vez que se impulsa el fortalecimiento y desarrollo de las distintas competencias de los estudiantes, favoreciendo la adaptabilidad de sus egresados frente al dinamismo que sugiere el actual entorno laboral a nivel global ([Galarza, Vivero y Menoscal, 2024](#); [Gutiérrez, Martos y Estepa, 2024](#)).

De esta forma, el objetivo que busca la presente investigación consiste en desarrollar y validar una escala de medida que sea capaz de evaluar la responsabilidad social del universitario, su compromiso organizacional, así como la satisfacción laboral. Por lo cual, se esboza la siguiente pregunta de investigación (PI):

PI: ¿Cuál es la escala válida y confiable para medir la responsabilidad social del universitario, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral?

Para lograr responder a esta pregunta de investigación, se realizó una revisión de la literatura en la cual se abordan las distintas variables de estudio. Posteriormente, se plantea el proceso metodológico desarrollado, así como las distintas etapas en la validación del instrumento (validación de contenido, de expertos, y análisis estadístico). Por último, se desarrolla el análisis de resultados, el modelo de estudio propuesto, la sección de la discusión y conclusión, además de integrar el instrumento propuesto.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Satisfacción Laboral

La conceptualización de la satisfacción laboral (SL) ha sido un tema ampliamente abordado en la literatura debido a su relevancia en el contexto laboral tanto para organizaciones públicas como privadas. La SL puede conceptualizarse como el grado en el que los individuos demuestran sentimientos, ya sea positivos o negativos, hacia su trabajo, hacia sus compañeros, o hacia el ambiente en el cual se desenvuelven (Pedraza, 2020a). La literatura sugiere que un individuo con un alto nivel de satisfacción laboral es más probable que cuente con sentimientos positivos hacia su entorno laboral. Por otro lado, una persona insatisfecha puede manifestar actitudes y emociones negativas relacionadas con su entorno, por lo que la SL de los individuos sugiere una combinación de distintos aspectos tanto fisiológicos, psicológicos, como contextuales, pudiendo influir en que una persona pueda o no expresar satisfacción hacia su entorno laboral (Anwar y Abdullah, 2021).

La posibilidad de que los individuos puedan expresar su nivel de satisfacción hacia su entorno laboral puede convertirse en una estrategia clave para la delineación

y fomento de actitudes positivas, de motivación y de desempeño organizacional (Palacios et al., 2025). Derivado de esta importancia, la academia ha motivado el desarrollo de diversos modelos y teorías que ayuden a fundamentar el diseño de estrategias que promuevan una mayor satisfacción y compromiso de los empleados hacia las organizaciones (Bashir y Gani, 2019; Galvan et al., 2024).

Ucedo y Cambillo (2021), mediante un análisis factorial confirmatorio y mínimos cuadrados de libre escala, validaron la escala unidimensional de 15 ítems para satisfacción laboral propuesta por Warr, Cook y Wall (1979) en 242 docentes de educación superior. De manera consistente, Galván (2023) confirmó su validez y confiabilidad en una muestra de 319 trabajadoras, por medio de ecuaciones estructurales por mínimos cuadrados parciales. Por su parte, Galván y Esquinca (2019) sugieren una validación adecuada para una escala unidimensional, la cual consta de 23 ítems sugeridos por Meliá y Peiró (1989) aplicado a 150 trabajadores

Responsabilidad social del universitario

La importancia de la responsabilidad social se ha acrecentado en los últimos años debido al papel que desempeñan en la mejora del nivel de competitividad y sostenibilidad de las organizaciones en un entorno cada vez más dinámico e interconectado (Guadamud y Velazco, 2022). Esta conceptualización integra de forma mas amplia el impacto que tienen las actividades empresariales sobre el entorno social en el cual se desenvuelven, motivando así a las IES a diseñar iniciativas que puedan contribuir a un mayor desarrollo social, pudiendo lograr así una transformación efectiva y abordar las distintas problemáticas sociales, tales como la inequidad, la exclusión y la sostenibilidad (Santos et al., 2020; Vergara et al., 2020).

El papel que desempeñan las IES resulta clave para lograr una transformación efectiva. Por lo cual, el concepto de responsabilidad social universitaria (RSU) se encuentra orientado hacia una política de calidad, buscando una alineación entre los aspectos de la gestión educativa, la enseñanza, la investigación, aunado a la vinculación social, delineados por los valores y compromisos que tienen estas instituciones con sus distintos grupos de interés de los cuales forma parte (Santos et al., 2020).

De este modo, las IES pueden considerarse como agentes de cambio a través de las cuales es posible lograr un mayor bienestar social, ya que en ellas es donde se están formando los futuros líderes del mañana, quienes deberán ser capaces de enfrentar con éxito los distintos retos que sugiere el proceso globalizador y el desarrollo económico, promoviendo cada vez más el desarrollo sostenible (Abo-Khalil, 2024; Bautista, Orduña y Perez, 2022).

Derivado de la importancia que tienen las IES en la transformación social, estas instituciones deben ser conscientes de la relevancia de ofrecer una formación integral en sus estudiantes, la cual, sea capaz de ir más allá del interés individual, promoviendo en todo momento la responsabilidad social como una estrategia competitiva, por medio de la cual, sea posible la generación de soluciones orientadas a mejorar el bienestar de la sociedad, a la vez que se fortalecen y fomentan los valores, logrando así una integración holística de la comunidad universitaria con la sociedad (Santos et al., 2020).

A lo largo de la literatura se mencionan dos conceptos que están muy relacionados entre sí, la responsabilidad social universitaria y la responsabilidad social del universitario. El primero de ellos se orienta hacia la institución de educación superior, la cual forma en sus aulas a personas comprometidas con el entorno en el cual se desenvuelven, motivando y fortaleciendo los valores individuales (García et al., 2016b; Pegalajar, Martínez y Burgos, 2021). El segundo concepto se encuentra centrado en el individuo, en donde se destaca su capacidad para actuar de forma consciente, a la vez que reflexiona de forma crítica y asume un compromiso social activo y solidario (Pegalajar, Martínez y Burgos, 2021; Blaique et al., 2023).

La relevancia que tiene la responsabilidad social del universitario se hace cada vez más evidente para lograr una transformación social, por lo cual, a lo largo de la literatura se han desarrollado diversas investigaciones que la abordan. Una de ellas es la desarrollada por García et al. (2016), quienes proponen una escala multidimensional de 20 ítems por medio de cuatro constructos (compromiso con los demás y el entorno, descubrimiento personal de los valores, formación de la responsabilidad social, y el planteamiento del ejercicio profesional desde el compromiso social), la cual fue validada mediante una muestra de 404 estudiantes. Los resultados de estos

autores fueron confirmados tanto en validez como en confiabilidad dentro del contexto universitario por Pegalajar, Martínez y Burgos (2021), así como por Romero et al. (2020). Por otra parte, Blaique et al. (2023) validaron una escala unidimensional, la cual consta de 18 ítems, los cuales abordan la conciencia de la responsabilidad social, la cual fue validada por medio de una muestra de 533 estudiantes universitarios.

Compromiso Organizacional

El estudio del compromiso organizacional (CO) ha cobrado relevancia ante los retos que enfrentan las organizaciones para retener una fuerza laboral eficiente y comprometida (Andavar, Ali, y Ali, 2020; Demir, 2020). El CO puede definirse como el vínculo psicológico mediante el cual los individuos asumen y hacen propias las responsabilidades dentro de la organización, convirtiéndose en un factor clave que influye positivamente en la satisfacción laboral, el logro de objetivos, el desempeño organizacional, las actitudes, el involucramiento, la retención del personal y la eficiencia (Bashir y Gani, 2019; Pedraza, 2020; Robbins, De Cenzo y Coulter, 2013; Junça y Rodrigues, 2024; Demir, 2020).

A lo largo de la literatura, diversos modelos han abordado la medición del compromiso organizacional, siendo uno de los más aceptados el propuesto por Allen y Meyer (1990), adoptado en este estudio. Este modelo distingue tres dimensiones: el compromiso afectivo, vinculado con el apego emocional e identificación del empleado con la organización; el compromiso de continuidad basado en el reconocimiento de los costos asociados al dejar la organización; y el compromiso normativo, sustentado en un sentido de obligación moral de permanecer en ella (Meyer y Allen, 1991; Estrada y Gallegos, 2021).

El modelo propuesto por Allen y Meyer consta de una escala multidimensional de 24 ítems, la cual fue validada con una muestra de 250 empleados. La validación de esta escala, así como los hallazgos, han sido respaldados por las investigaciones desarrolladas por Minh (2020) y Gassas y Salem (2023), quienes realizaron una validación de 18 ítems con muestras de 547 y 412 empleados respectivamente. Por otra parte, López e Ibarra (2019) adaptaron una versión reducida de 15 ítems de la escala

propuesta por Allen y Meyer, la cual se base en las tres dimensiones base, logrando como resultado validez y confiabilidad en una muestra de 30 empleados.

DISEÑO METODOLÓGICO

Para la validación de una escala de medida que aborde la responsabilidad social del universitario, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, fue necesario la identificación, adaptación y validación de diversas escalas a través de tres etapas: la validación de contenido, la validación por expertos y la validación de constructos.

Para la validación de contenido, se realizó una revisión de la literatura seleccionando las escalas que mejor representaran cada variable, asegurando un mínimo de tres ítems por constructo para garantizar la validez y confiabilidad del instrumento ([Hair et al., 2014](#); [Benítez et al., 2024](#)). Como parte del proceso, se tradujeron los ítems del inglés al español y se contó con el apoyo de seis egresados de licenciatura para adaptar el lenguaje a la muestra objetivo. Para la validación por expertos se evaluó la pertinencia, claridad y facilidad de comprensión de los 61 ítems por parte de diez académicos especialistas, calificando en una escala Likert de cinco puntos. Se aplicó la V de Aiken para cada medida, obteniendo coeficientes iguales o superiores a 0.800 con un intervalo de confianza del 95 %, considerados adecuados y significativos ($p < 0.05$) para continuar el proceso ([Alania et al., 2020](#); [Kania et al., 2024](#)). Además, se incorporaron las observaciones cualitativas sugeridas por los expertos (de redacción).

Finalmente, para la validación de constructos se realizó un análisis factorial exploratorio (AFE) y un análisis factorial confirmatorio (AFC) para la escala de primer orden, y se evaluó el modelo de medida para el segundo orden; asimismo, se determinaron los índices de ajuste del modelo. Lo anterior permitió evaluar la validez y confiabilidad de las escalas propuestas.

Población y muestra

Los jóvenes y su inserción laboral

La preocupación por la calidad laboral es un tema prioritario, especialmente tras la pandemia del COVID-19. El establecimiento de condiciones de trabajo adecuadas, la satisfacción laboral y la equidad, son considerados elementos fundamentales para promover un trabajo decente, tal como lo establece el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (ODS) de la Agenda 2030 ([Baquero y Ruesga, 2019](#); [ONU, 2025](#); [Organización Panamericana de la Salud \[OPS\], 2025](#)). Por lo que la falta de condiciones laborales seguras y satisfactorias, pueden derivar en enfermedades, accidentes, retrasos en los objetivos e incluso la pérdida de vidas, lo que resalta su importancia social ([OPS, 2025](#)).

La mejora en las condiciones y oportunidades de empleo es especialmente relevante entre los jóvenes egresados, quienes representan 13.38 % del personal ocupado en México, dentro del rango de 20 a 29 años ([Inegi, 2024](#)). Un trabajo digno, equitativo, inclusivo y sostenido no solo impulsa el progreso económico y eleva los estándares de vida, sino que también facilita una independencia más rápida y efectiva ([Baquero y Ruesga, 2019](#); [ONU, 2023](#)).

El éxito de la inserción laboral de los egresados universitarios no se limita solo a la obtención de un empleo, sino que también están inmersos factores como el salario, la estabilidad, la relación entre el trabajo y la formación académica, y la correspondencia entre esta formación y las demandas del mercado laboral. De este modo, la empleabilidad se configura como un fenómeno complejo influenciado por factores personales, contextuales y formativos ([Martínez y González, 2021](#)).

Por lo tanto, el dar seguimiento a los niveles de satisfacción en la inserción laboral de los universitarios puede permitir evaluar la correspondencia entre la formación recibida y las necesidades del mercado laboral, así como el cumplimiento de los objetivos de calidad educativa y el impacto social de las instituciones educativas ([Galarza, Vivero y Menoscal., 2024](#)). Por ello, resulta fundamental analizar los factores multidimensionales que expliquen una inserción laboral satisfactoria, acorde con el tiempo y esfuerzo invertido en la formación profesional ([Baquero y Ruesga, 2019](#); [ONU, 2025](#)).

Muestra

Debido a que el presente estudio forma parte de una investigación más amplia, se determinó como zona de análisis preliminar el Estado de Tamaulipas, el cual cuenta con 31 065 egresados universitarios ([Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior \[ANUIES\], 2023](#)). Para la definición del tamaño muestral se tomaron en cuenta diferentes criterios, por un lado, la fórmula de población finita ([Rodríguez et al., 2022; Zelada, 2022](#)) que recomienda una unidad de estudio de 285 individuos, esto al considerar un coeficiente (z) de 1.96, una probabilidad a favor (p) de 0.75, una probabilidad en contra (q) de 0.25, un error (e) de 0.05, y una población (N) de 31 065; por otro lado, la regla de diez utilizada dentro de la técnica de análisis de mínimos cuadrados parciales (PLS), que sugiere una muestra mínima de diez observaciones por cada variable independiente en la regresión más compleja del modelo (incluyendo al modelo de medida y al modelo estructural) ([Quoquab y Mohammad, 2020; Hair et al., 2022](#)), por lo que en este caso, se considera a satisfacción laboral como la variable con mayor cantidad de indicadores (15), estableciéndose como muestra mínima 150.

Adicionalmente, [Lloret et al. \(2014\)](#) indica que trabajar con un mínimo de 150 observaciones es suficiente cuando se tiene hasta siete variables, mientras que la técnica de extracción de máxima verosimilitud (utilizada en el presente estudio) indica 100 observaciones para la obtención de resultados confiables. Asimismo, se establece un tamaño de muestra mínimo de 200 para la obtención de resultados con significancia estadística cuando se manejan cargas factoriales de 0.400, como en el presente estudio ([Knekta, Runyon y Eddy, 2019; Hair et al., 2009](#)).

En total se obtuvieron 265 cuestionarios con las características suficientes para el análisis (índice de respuesta del 55 %), considerándose como una cantidad adecuada de acuerdo con los criterios antes mencionados. El método de muestreo fue no probabilístico intencional, ya que para la selección y aplicación del instrumento se consiguió el apoyo de algunos académicos de diferentes universidades, en donde la única restricción fue que los alumnos participantes tuvieran experiencia laboral para poder contestar el cuestionario.

Instrumento de recolección de datos

La recolección de datos se realizó por medio de un cuestionario electrónico distribuido entre los meses de septiembre y octubre de 2024. Se utilizó una escala Likert de cinco puntos, con las opciones que iban de *Totalmente en desacuerdo* (1) a *Totalmente de acuerdo* (5). El instrumento incluyó cinco preguntas sociodemográficas (edad, sexo, carrera, años desde la última experiencia laboral y área de dicha experiencia), lo que permitió generar el perfil de los participantes.

Por otro lado, las variables estuvieron constituidas de la siguiente manera (tabla 1), *satisfacción laboral* se evaluó a través de quince ítems considerando principalmente las escalas propuestas por [Warr, Cook y Wall et al. \(1979\)](#), [Ucedo y Cambillo \(2021\)](#), y [Galván \(2023\)](#). En este sentido, se optó por utilizar esta escala debido a que responde adecuadamente al propósito de la medición, es decir, la intención del estudio no es descomponer el constructo en dimensiones o aspectos múltiples, sino que se busca obtener una valoración global desde una perspectiva basada en cada participante. Esta escala, al ser una herramienta que caracteriza a la variable en una forma unidimensional, posibilita captar de una manera más directa y sencilla la percepción general que las personas tienen sobre su experiencia laboral, esto sin una necesidad latente de fragmentar el análisis en múltiples factores, lo que resulta funcional cuando el interés es identificar actitudes generales, más que profundizar en cada componente.

Por otro lado, la escala utilizada ofrece ventajas en términos predictivos dentro del modelo de análisis, debido a que al concentrarse en una medición unidimensional, facilita el establecimiento de relaciones con las otras variables de investigación, lo cual es anticipado por los propios autores al señalar que, bajo ciertos contextos, utilizar una variable de una sola dimensión llega a ser más conveniente cuando se pretende obtener una evaluación general o medir una variable de resultado. Asimismo, indican que incluir una medida de escalas múltiples puede generar una desventaja al contener ítems con significado redundante, principalmente cuando se considera a la satisfacción laboral total como un todo ([Warr, Cook y Wall, 1979](#)), tal cual es el presente caso.

Con respecto a la *responsabilidad social del universitario*, esta se conformó por cuatro constructos con un

Tabla 1. Operacionalización de las variables

SL1	Condiciones físicas del trabajo (espacio físico, herramientas de trabajo, tiempo laboral, iluminación, mobiliario, entre otras).	C1	Tengo un panorama global de la situación actual del mundo.	CA1	Estaría muy satisfecho de pasar el resto de mi vida profesional en esta organización.
SL2	Libertad para elegir tu propia forma de trabajo.	C2	Soy consciente de la necesidad urgente de un desarrollo sostenible, es decir, de contribuir con los retos globales tales como el cambio climático, el cuidado por la naturaleza, la equidad e inclusión, entre otros.	CA2	Disfruto hablar de mi organización con gente que está fuera de ella.
SL3	Tus compañeros de trabajo.	C3	Soy consciente de la urgencia por un desarrollo responsable, lo que aumenta mi interés como universitario en contribuir a la mejora de mi entorno.	CA3	Realmente siento a los problemas de esta organización como míos.
SL4	El reconocimiento que obtienes por un buen trabajo (económico, agradecimientos, certificados, entre otros).	C4	Busco mantener una postura libre de injusticias sociales y sufrimiento de los demás.	CA4	Pienso que sería difícil adaptarme a otra organización, en comparación a la adaptación que tuve en esta organización.
SL5	Tu jefe inmediato.	C5	Cuando se necesita, pongo en práctica servicio voluntario ante personas en situación de vulnerabilidad (discapacitados, niños sin recursos, personas de la tercera edad, inmigrantes, entre otros).	CA5	Me siento como "parte de la familia" en esta organización.
SL6	Nivel de responsabilidad que se te ha asignado.	C6	Considero como buena opción, el ayudar a los demás dentro de mis posibilidades.	CA6	Me siento "emocionalmente apegado" a esta organización.
SL7	Tu salario.	V1	Considero que, como parte del compromiso social, está el reconocimiento y respeto de la dignidad de toda persona.	CA7	Esta organización tiene un gran significado para mí.
SL8	La posibilidad de utilizar tus capacidades / habilidades.	V2	Entiendo lo importante que es ponerme en el lugar de los demás y buscar el bien común por encima de los intereses individuales.	CA8	Siento un alto sentido de pertenencia a esta organización.
SL9	Las relaciones entre la dirección y los trabajadores en tu empresa.	V3	Considero que el cambio personal es un paso previo y necesario para cambiar la realidad que me rodea.	CC1	Tengo miedo de lo que pueda suceder si dejo mi trabajo sin tener otro asegurado.
SL10	Tus posibilidades de obtener una promoción.	V4	He experimentado la alegría de ayudar a los demás y ser solidario con ellos.	CC2	Sería muy difícil para mí salir de mi organización ahora mismo, incluso si lo quisiera.
SL11	El modo en que tu empresa está administrada.	V5	Considero que la experiencia de ayudar a los demás permite descubrir y fortalecer los valores personales.	CC3	Muchas cosas en mi vida se verían afectadas si decidiera salir de mi organización ahora mismo.
SL12	La importancia que dan a las sugerencias que realizas.	RS1	Considero que tener una carrera universitaria me ayuda a tomar conciencia de la importancia de la responsabilidad social.	CC4	Me costaría mucho salir de esta organización en este momento.
SL13	Tu horario de trabajo.	RS2	Considero importante no permanecer indiferente o ajeno ante los problemas de los demás.	CC5	Ahora mismo, estar con mi organización es una cuestión de necesidad, así como de deseo.
SL14	La variedad de tareas que realizas en tu trabajo.	RS3	Considero que, cuanto más estudie y me prepare académicamente hablando, más podré contribuir al cambio social.	CC6	Siento que hay muy pocas cosas a considerar que me obliguen a salir de esta organización.
SL15	La estabilidad en tu puesto de trabajo.	RS4	Considero que mi formación universitaria me ayudará a ser más responsable socialmente.	CC7	Una de las pocas consecuencias importantes de dejar esta organización sería la falta de alternativas disponibles.
		RS5	Considero que la responsabilidad social es una competencia que se debe trabajar en la universidad.	CC8	Una de las mayores razones para continuar trabajando en esta organización sería que salir de ella implicaría no tener todos los beneficios que tengo aquí.
		CS1	Veo a mi actividad profesional como una oportunidad para servir y ayudar al bienestar de mi comunidad.	CN1	Pienso que la gente hoy en día cambia de una empresa a otra muy frecuentemente.
		CS2	Considero que ser un buen profesional implica tener compromiso, trabajar en equipo, ser constante, mostrar empatía, ser tolerante, honesto y respetuoso.	CN2	Pienso que una persona debería ser leal a su organización.
		CS3	Pienso que para sentirme realizado profesionalmente hablando, necesito ser un profesional comprometido con mejorar la sociedad.	CN3	Considero que ir de una organización a otra es antiético.
		CS4	Pienso que las acciones de un buen profesional afectan tanto a su entorno cercano como a otros entornos de mayor importancia.	CN4	Considero que una de las razones más fuertes para continuar trabajando en esta organización es la lealtad que le tengo.
		CS5	Pienso que desde el ejercicio de la profesión se puede fortalecer el compromiso social.	CN5	Considero que una de las razones para continuar trabajando en esta organización es por obligación moral.
				CN6	Si consiguiera otra oferta para un mejor trabajo, no sentiría correcto dejar mi organización.
				CN7	Me enseñaron a creer en el valor de mantener la lealtad a una organización.
				CN8	Pienso que las cosas eran mejores cuando las personas se quedaban en una sola organización durante la mayor parte de sus carreras.
				CN9	Pienso que ser una persona que trabaja siempre para una misma organización es razonable.

Fuente: elaboración propia con base en Warr, Cook y Wall et al. (1979), Ucedo y Cambillo (2021), Galván (2023), García et al. (2016), Romero, Corea y Severino (2020), Pegalajar, Martínez y Burgos (2021), Blaique et al. (2023), Allen y Meyer (1990), Minh (2020), y Gassas y Salem (2023)

total de veintiún ítems tomando en consideración las medidas propuestas por [García et al. \(2016\)](#), [Romero, Coreas y Severino \(2020\)](#), [Pegalajar, Martínez y Burgos \(2021\)](#), y [Blaique et al. \(2023\)](#), quedando los constructos de la siguiente manera: *compromiso con los demás* (seis ítems), *valores* (cinco ítems), *responsabilidad social* (cinco ítems), y *compromiso social* (cinco ítems). El *compromiso organizacional* se evaluó por un total de veinticinco ítems y tres constructos, tomando en consideración las aportaciones de [Allen y Meyer \(1990\)](#), [Minh \(2020\)](#), y [Gassas y Salem \(2023\)](#), los constructos quedaron de la siguiente manera, *compromiso afectivo* (ocho ítems), *compromiso de continuidad* (ocho ítems), *compromiso normativo* (nueve ítems).

Método de análisis de datos

El método de análisis se desarrolló a partir de un estudio cuantitativo, transversal, exploratorio y no experimental, con el propósito de desarrollar y validar una escala para evaluar la responsabilidad social del universitario (RSU), el compromiso organizacional (CO) y la satisfacción laboral (SL). El modelo propuesto se estructuró en segundo orden para las variables independientes (responsabilidad social del universitario y compromiso organizacional), y en primer orden para la variable dependiente (satisfacción laboral), todos reflectivos. Un modelo reflectivo se caracteriza porque los indicadores son las distintas manifestaciones o representaciones de la variable latente que se pretende medir, es decir, el efecto de causalidad fluye desde el constructo hacia sus indicadores, y la modificación o eliminación de alguna de las medidas no altera la naturaleza de la variable ([Armas, 2022](#)).

En la etapa inicial se realizó un análisis factorial exploratorio (AFE) utilizando SPSS y el método de extracción por máxima verosimilitud, con el fin de identificar los ítems que mejor representarían cada constructo a partir de un conjunto amplio de medidas ([Hair et al., 2009](#); [Lloret et al., 2014](#)). El análisis integró: una prueba de normalidad de los datos, la evaluación de la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, un análisis de correlaciones para detectar multicolinealidad, la prueba de esfericidad de Bartlett y KMO para la adecuación muestral, el cálculo de comunalidades, la varianza total explicada,

y el análisis de factores rotados para determinar la estructura factorial y las cargas de los ítems.

Posteriormente, se realizó un análisis factorial confirmatorio (AFC) utilizando el software SmartPLS4, con el propósito de confirmar o ajustar los resultados obtenidos en el AFE. En esta etapa se evaluaron: la confiabilidad mediante las cargas factoriales; la validez convergente a través del valor medio extraído (AVE); la confiabilidad de consistencia interna mediante el Alfa de Cronbach y la confiabilidad compuesta (CR); la validez discriminante, utilizando el criterio de Fornell-Larcker y el índice Heterotrait-Monotrait (HTMT), con el fin de verificar la distinción entre los constructos.

Posteriormente, se procedió a evaluar la confiabilidad y validez de las variables latentes de segundo orden (Responsabilidad Social del Universitario y Compromiso Organizacional) para asegurar que la conformación de cada variable a través de sus dimensiones (ahora sus nuevos indicadores) sea válida. Para la generación de los indicadores de cada variable jerárquica se utilizó el método de dos etapas, y después se analizaron las cargas, el Alfa de Cronbach y el CR, la validez convergente a través del AVE, y la validez discriminante (Fornell-Larcker y HTMT).

Finalmente, se presentó la bondad de ajuste del modelo. En este sentido, se indica que el índice de ajuste empleado en ecuaciones estructurales basado en la covarianza (CB-SEM) no puede aplicarse directamente en ecuaciones estructurales basado en la varianza (PLS-SEM), ya que ambos enfoques se basan en principios metodológicos distintos. Por un lado, PLS-SEM opera bajo un enfoque causal-predictivo y explicativo, mientras que, el CB-SEM se utiliza comúnmente para la confirmación de teorías ([Hair et al., 2019; 2022; Schweickardt, 2023](#)). Dado que el presente estudio opera bajo un enfoque predictivo y explicativo de la variable dependiente, se examinan los valores del coeficiente de determinación R^2 para establecer el poder explicativo; el coeficiente de Q^2 (Stone-Geisser's) y RMSE (Root Mean Square Error) junto con el punto de referencia del modelo de regresión lineal (LM) para medir la capacidad predictiva; y de manera adicional, se presentan los valores del SRMR y de las pruebas de ajuste exacto basados en la distancia d_{ULS} y d_G ([Hair et al., 2022; Schweickardt, 2023; Guenther et al., 2023](#)).

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Análisis Descriptivo de Datos

El cuestionario incluyó cinco preguntas sociodemográficas: edad, sexo, carrera, años desde la última experiencia laboral y el área de dicha experiencia. Los resultados muestran una participación equilibrada entre hombres (49.1 %) y mujeres (50.9 %), lo que reduce posibles sesgos de percepción por sexo. En cuanto a la

edad, 86 % de los encuestados tiene entre 21 y 25 años, lo que indica que en su mayoría son recién egresados de licenciatura. Las carreras más representadas fueron Contaduría Pública (47.9 %), Administración (32.1 %), Tecnologías de la Información (17 %) y Economía (3 %).

Tabla 2. Análisis factorial exploratorio (AFE)

Satisfacción Laboral (SL)				Responsabilidad Social del Universitario (RSU)				Compromiso Organizacional (CO)				
Ítem	Carga	Comunalidad	Alfa de Cronbach	Ítem	Carga	Comunalidad	Alfa de Cronbach	Ítem	Carga	Comunalidad	Alfa de Cronbach	
SL1	0.694	0.481	0.938	C1	0.504	0.301	0.795	CA1	0.567	0.511	0.930	
SL2	0.712	0.508		C2	0.752	0.644		CA2	0.705	0.562		
SL3	0.65	0.423		C3	0.727	0.702		CA3	0.583	0.519		
SL4	0.738	0.545		C4	0.561	0.466		CA4	0.393	0.409		
SL5	0.7	0.49		V1	0.672	0.689		CA5	0.801	0.738		
SL6	0.69	0.475		V2	0.655	0.624	CA6	0.787	0.773			
SL7	0.512	0.263		V3	0.698	0.735	0.898	CA7	0.872	0.866		
SL8	0.803	0.645		V4	0.705	0.649	CA8	0.878	0.884			
SL9	0.829	0.687		V5	0.637	0.608	CC1	0.6	0.449			
SL11	0.835	0.697		RS1	0.616	0.617	CC2	0.735	0.663			
SL12	0.81	0.656		RS2	0.414	0.453	CC3	0.803	0.712			
SL13	0.737	0.544		RS3	0.711	0.615	0.856	CC4	0.857	0.804		
SL14	0.789	0.622		RS4	0.816	0.78	CC5	0.698	0.61			
SL15	0.707	0.500		RS5	0.543	0.522	CC6	0.58	0.55			
ETV(*): 53.81				CS1	0.495	0.57	CC7	0.63	0.493	0.920		
				CS2	0.478	0.524	CC8	0.586	0.51			
				CS3	0.630	0.621	0.873	CN2	0.544		0.489	
				CS4	0.722	0.709	CN3	0.72	0.616			
				CS5	0.659	0.651	CN4	0.602	0.644			
				ETV(*): 60.42				CN5	0.671		0.549	
								CN6	0.683		0.594	
								CN7	0.707		0.653	
								CN8	0.732		0.633	
								CN9	0.702		0.625	
								ETV(*): 61.89				

NOTA: (*) Explicación Total de la Varianza. C: compromiso con los demás, V: valores, RS: responsabilidad social, CS: compromiso social, CA: compromiso afectivo, CC: compromiso de continuidad, CN: compromiso normativo.

Los participantes cuentan con una experiencia laboral de entre uno (64.2 %) y dos años (12.5 %) principalmente, lo que implica que están en los inicios de su inserción laboral, mientras que las principales áreas en donde han trabajado son actividades de contabilidad (36.2 %) y administración (30.6 %), alineándose con las carreras de estudio de la mayoría de los participantes (80 %), mientras que las actividades de tecnología resultan en menor cantidad (9.1 %), y las actividades en economía no se mencionaron.

Análisis Factorial Exploratorio (AFE)

Como parte de los resultados, se menciona que no se presentan datos ausentes, lo que permite incrementar los niveles de confiabilidad (Hair et al., 2009); por otro lado, no se presentan problemas relevantes con la asimetría (-1.743 a 0.036) y la curtosis (-1.254 a 1.981) de los constructos, ya que los valores no se alejan en gran medida de los niveles recomendados para escalas Likert (+/- 2) (Lloret et al., 2014; Rodríguez et al., 2023). Con relación a la desviación estándar (0.661 a 1.422), los valores generados son cercanos al nivel recomendado de 1 (Hair et al., 2014; Rodríguez et al., 2022), por lo que se considera apropiado continuar con el análisis.

Al evaluar la confiabilidad de consistencia interna (tabla 2), se presentan valores satisfactorios para el Alfa de Cronbach de todos los constructos (C= 0.795, V= 0.898, RS= 0.856, CS= 0.873, CA= 0.930, CC= 0.920, CN= 0.905, SL= 0.938), de acuerdo con lo recomendado (>0.700) por Hair et al., (2022). Respecto al análisis de multicolinealidad, y tomando en consideración los valores muy bajos (<0.300), bajos (0.300 a 0.500), medios (0.500 a 0.700), y altos (0.700 a 0.900) (Pérez y Medrano, 2010; Rodríguez et al., 2022), las correlaciones entre los ítems resultaron de baja a alta para satisfacción laboral, baja a media para compromiso con los demás, muy baja a alta para valores, muy baja a media para responsabilidad social, muy baja a alta para compromiso social, media a alta para compromiso afectivo, muy baja a alta para compromiso de continuidad, y muy baja a alta para compromiso normativo.

Por otro lado, el test de esfericidad de Bartlett y el KMO indican niveles de interrelación satisfactorias (SL=0.9400; RSU= 0.928; CO= 0.943) y significativas

(≤ 0.05) entre los ítems de cada variable de acuerdo con el 0.700 recomendado (Lloret et al., 2014). En cuanto a las comunalidades, estas se consideran de bajas a altas para todas las variables, tomando en cuenta los valores de ≤ 0.40 (bajo), 0.50 (modesto), ≥ 0.60 (alto) (Hair et al., 2009; Lloret et al., 2014), lo que permite obtener 53.81 % de la explicación total de la varianza (ETV) para SL con un solo constructo y con cargas significativas superiores a 0.512; 60.42 % para RSU con cuatro constructos (compromiso con los demás, valores, responsabilidad social, compromiso social) y con cargas significativas superiores a 0.504, a excepción de los ítems RS2, CS1, CS2. Asimismo, se obtiene 61.89 % de explicación para CO con tres constructos (compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo) y con cargas significativas superiores a 0.544, a excepción de CA4.

Para las medidas mencionadas que no alcanzaron el 0.500 generalmente recomendado para las cargas, se indica que estos cuatro ítems cumplen con el criterio de cargas factoriales significativas en muestras superiores a 250, por lo que se decide mantenerlos al no afectar al Alfa de Cronbach ($n > 250$, carga mínima 0.350) (Ayvaz y Kurulgan, 2024; Dirgantoro, Soesanto y Yanti, 2024). No obstante, sí se recomienda la eliminación de los ítems SL10, C5, C6, CN1 dado a que su contribución es limitada para alcanzar los valores satisfactorios.

Análisis Factorial Confirmatorio (AFC)

Para llevar a cabo el AFC, se hace uso del método de mínimos cuadrados parciales (PLS), técnica utilizada para la validación de escalas de medida que busca minimizar el error, generando así interpretaciones más acertadas (Ibarra y Rodríguez, 2020; López y Álvarez, 2021). Para la obtención de la significancia estadística, se utiliza el Bootstrapping con 5,000 iteraciones.

Respecto a los resultados del estudio (tabla 3), se presentan cargas superiores a 0.548 para casi todos los ítems de los constructos considerándose así como significativas (Lloret et al., 2014; Urbiola, Estévez e Iraurgi, 2014), a excepción de CN1 (0.471). Sin embargo, debido a que este ítem cumple con los criterios establecidos para considerar cargas factoriales significativas en muestras superiores a 150 participantes ($n > 150$, carga mínima 0.45) (Jusoh et al., 2023; Ayvaz y Kurulgan, 2024; Dirgantoro,

Tabla 3. Análisis factorial confirmatorio (AFC)

Satisfacción Laboral				Responsabilidad Social del Universitario				Compromiso Organizacional			
Ítem	Carga	Alfa de Cronbach	CR	Ítem	Carga	Alfa de Cronbach	CR	Ítem	Carga	Alfa de Cronbach	CR
SL1	0.657			C2	0.705			CA1	0.784		
SL2	0.718			C3	0.852	0.81	0.813	CA2	0.704		
SL3	0.665			C4	0.745			CA3	0.774		
SL4	0.721			AVE: 0.593				CA4	0.723		
SL5	0.548			HTMT: 0.110 a 0.696				CA5	0.809	0.931	0.933
SL6	0.706			V2	0.795			CA6	0.86		
SL7	0.677			V4	0.775	0.833	0.832	CA7	0.847		
SL8	0.773	0.944	0.944	V5	0.799			CA8	0.855		
SL9	0.8			AVE: 0.624				AVE: 0.635			
SL10	0.766			HTMT: 0.113 a 0.744				HTMT: 0.153 a 0.727			
SL11	0.836			RS1	0.779			CC1	0.697		
SL12	0.841			RS2	0.745			CC2	0.802		
SL13	0.687			RS3	0.700	0.856	0.856	CC3	0.744		
SL14	0.757			RS4	0.754			CC4	0.777		
SL15	0.742			RS5	0.703			CC5	0.78	0.92	0.919
AVE: 0.533				AVE: 0.543				CC6 0.815			
HTMT: 0.373 a 0.727				HTMT: 0.193 a 0.808				CC7 0.731			
				CS3 0.799				CC8 0.786			
				CS4 0.810 0.85 0.85				AVE: 0.589			
				CS5 0.816				HTMT: 0.092 a 0.699			
				AVE: 0.654				CN1 0.471			
				HTMT: 0.190 a 0.808				CN2 0.709			
								CN3 0.736			
								CN4 0.857			
								CN5 0.684 0.903 0.907			
								CN6 0.727			
								CN7 0.778			
								CN8 0.726			
								CN9 0.769			
								AVE: 0.525			
								HTMT: 0.151 a 0.717			

NOTA: Significancia al 5 %, bootstrapping de 5,000 iteraciones. C: compromiso con los demás, V: valores, RS: responsabilidad social, CS: compromiso social, CA: compromiso afectivo, CC: compromiso de continuidad, CN: compromiso normativo. Fuente: elaboración propia con base en los resultados del software SmartPLS4.

Soesanto y Yanti, 2024), y dado que el Alfa de Cronbach obtenido para el constructo de compromiso normativo es de 0.903, se decide mantener dicha medida, por lo que el AVE de todos los constructos se mantiene por encima del 0.500 (0.525 a 0.654) recomendado para obtener la validez convergente en cada caso, es decir, para establecer una asociación adecuada entre los ítems de cada constructo (Afthanorhan, 2014; Hair et al., 2019).

Con relación a la confiabilidad de consistencia interna, los valores del Alfa de Cronbach (0.810 a 0.944) y del índice de confiabilidad compuesta (CR= 0.813 a 0.944) se mantienen por encima del 0.700, considerándose como satisfactorios en todos los casos (Hair et al., 2009, 2022). Mientras tanto, la validez discriminante que permite establecer la particularidad de cada constructo se presenta como satisfactorio de acuerdo a los criterios Fornell-Larcker (la varianza compartida de cada constructo con los demás constructos, es menor que el propio AVE) y HTMT

(los valores se mantienen ≤ 0.900) (Guenther et al., 2023; Arango et al., 2023). Para la obtención de los resultados antes mencionados, se requiere la eliminación de C1, C5, C6, V1, V3, CS1, CS2.

Análisis de Segundo Orden

Con la finalidad de ampliar el análisis de confiabilidad y validez del modelo, así como de sus medidas, se desarrollo un análisis de segundo orden para las variables de Compromiso Organizacional y de Responsabilidad Social del Universitario, las cuales quedan constituidas por los indicadores (dimensiones) de Compromiso Afectivo, Compromiso Normativo y Compromiso de Continuidad (Compromiso Organizacional), así como por Compromiso Social, Compromiso con los demás, Responsabilidad Social, y Valores (Responsabilidad Social del Universi-

tario). Para llevar a cabo el análisis, y debido a que el modelo es reflectivo en el orden jerárquico, se evalúan las cargas, el Alfa de Cronbach, el CR, el AVE, y la validez discriminante (tabla 4).

Con relación a las cargas, estas se mantienen por encima del 0.500 (0.557 a 0.872) para todas las medidas, considerándose como aceptables y significativas (Ayvaz y Kurulgan, 2024; Dirgantoro, Soesanto y Yanti, 2024; Jusoh et al., 2023). Por su parte, la confiabilidad interna resulta satisfactoria con un Alfa de Cronbach entre 0.759 y 0.849, y un CR entre 0.750 y 0.849; asimismo, con un AVE entre 0.508 y 0.586 resultando también como satisfactorio (Guenther et al., 2023; Ringle et al., 2023). Respecto a la validez discriminante, esta resulta con valores satisfactorios de acuerdo a los criterios de Fornell-Larcker y del HTMT (≤ 0.617) (Guenther et al., 2023; Arango et al., 2023).

Para la generación de los resultados antes mencionados, el constructo de Compromiso Afectivo tuvo una modificación en la cantidad de indicadores en el nivel de primer orden, reduciéndose progresivamente hasta alcanzar los valores adecuados que permitieran asegurar la fiabilidad de la variable latente en el segundo orden, cumpliendo al mismo tiempo con el criterio de conservar un mínimo de tres indicadores (CA5, CA7, CA8) dentro del factor (Hair et al., 2014; Benítez et al., 2024; Luna et al., 2023; Martínez y Torres, 2024).

Evaluación del poder explicativo y predictivo del modelo y de la bondad de ajuste

En PLS-SEM, los índices de ajuste son distintos a los utilizados en CB-SEM, por lo que para ajustar los parámetros del modelo se establece el coeficiente de determinación R² (poder explicativo), el coeficiente Q² y RMSE (capacidad predictiva), y se presentan adicionalmente los valores de SRMR, d_ULS y d_G. En este sentido, el nivel de explicación que ofrecen las variables independientes respecto a la variable dependiente es del 42.5 % (R²) considerándose como moderada (Galván y Esquinca, 2019), el poder predictivo Q² resulta a un nivel medio (0.383) mientras que el RMSE (0.788) sugiere un poder predictivo alto para el segundo orden considerando el LM (Hair et al., 2022; 2019; Schweickardt, 2023). Por otra parte, el SRMR (0.063), la d_ULS (0.144), y la d_G (0.081) resultan adecuadas al 95 % (Guenther et al., 2023). En la figura 1 se muestra el modelo del estudio, mientras en el anexo 2 se presenta la escala final validada.

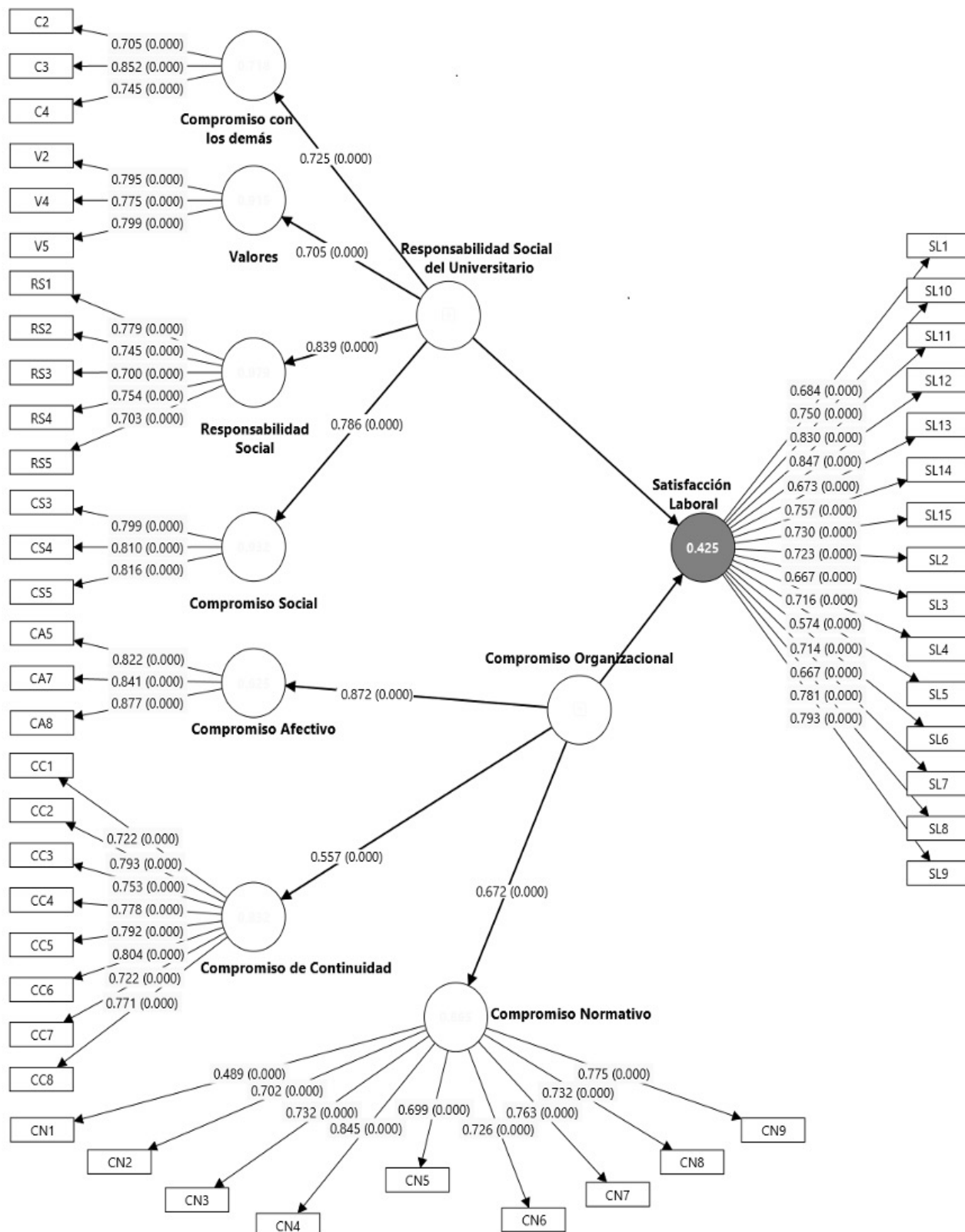
Lo anterior contribuye a garantizar una medición válida y confiable del valor que los titulados otorgan a diversas condiciones laborales, tanto intrínsecas como extrínsecas, considerando su responsabilidad social y compromiso organizacional. Estos elementos permiten orientar acciones hacia una mayor productividad, permanencia e incremento de aspiraciones profesionales. Además de atender los objetivos de la Agenda 2030 en torno al trabajo decente y crecimiento económico, los resultados ofrecen información valiosa para que las universidades fortalezcan su intervención en el proceso de transición de sus egresados.

Tabla 4. Análisis de Segundo Orden

Variable Latente	Indicador	Carga	Alfa de Cronbach	CR	AVE	HTMT
Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	0.872	0.759	0.750	0.508	0.305 a 0.617
	Compromiso Normativo	0.672				
	Compromiso de Continuidad	0.557				
Responsabilidad Social del Universitario	Compromiso Social	0.786	0.849	0.849	0.586	0.305 a 0.471
	Compromiso con los demás	0.725				
	Responsabilidad Social	0.839				
	Valores	0.705				

NOTA: Significancia al 5 %, bootstrapping de 5,000 iteraciones.
Fuente: elaboración propia con base en los resultados del software SmartPLS4.

Figura 1. Modelo de Satisfacción Laboral



Fuente: elaboración propia por con base en los resultados de SmartPLS4.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Discusión de Resultados

La inserción laboral de los jóvenes egresados es un tema relevante para las universidades, las organizaciones, la sociedad y la Agenda 2030, dada su influencia en el progreso económico, estabilidad laboral, compromiso social y responsabilidad con el entorno (Baquero y Ruesga, 2019; ONU, 2023, 2025; OPS, 2025). Diversos factores personales y contextuales afectan su adaptación, permanencia y satisfacción laboral (Martínez y González, 2021; Gutiérrez, Martos y Estepa, 2024). Por ello, este estudio desarrolló y validó una escala para medir la responsabilidad social del universitario, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, mediante una revisión de literatura, una evaluación por expertos y una validación estadística.

De acuerdo con los resultados, la variable de *satisfacción laboral* se observa como una escala válida y confiable para la muestra analizada a través de los ítems seleccionados, coincidiendo con lo propuesto por Warr, Cook y Wall (1979), Ucedo y Cambillo (2021), y por Galván (2023). La variable tiene un poder explicativo (R^2) de 47.7 % considerando al resto de las variables de estudio, siendo superior al valor de 1.6 % expresado por Galván (2023), pero muy semejante al 47 % obtenido por Galván y Esquinca (2019). Con relación a las cargas factoriales generadas (≥ 0.548), estas resultan semejantes a las obtenidas por Galván y Esquinca (2019) (≥ 0.557), pero inferiores a las expresadas por Galván (2023) (≥ 0.623).

Respecto a la confiabilidad de consistencia interna del constructo, el Alfa de Cronbach obtenido (0.944) se considera como satisfactorio (Hair et al., 2022), al igual que el resultado presentado por Galván y Esquinca (2019) (0.946), Ucedo y Cambillo (2021) (0.867), Galván (2023) (0.934), y Vargas, Alva y Tasayco (2022) (0.947) quienes utilizan nueve dimensiones dentro de la escala. Sin embargo, los resultados son superiores a los de Salessi (2022) que utiliza una dimensión (0.870) y Castañeda y Sánchez (2022) (0.602 a 0.921) que utiliza ocho dimensiones.

Con relación a la variable de *responsabilidad social del universitario*, esta también se presenta como una escala válida y confiable a través de cuatro dimensiones, coin-

ciendo con lo dispuesto por Romero, Coreas y Severino et al. (2020), Pegalajar, Martínez y Burgos (2021), y por García et al. (2016). No obstante, este último considera pertinente la agrupación de dos de las dimensiones (descubrimiento personal de los valores y compromiso social) para una mejor bondad de ajuste. La varianza total explicada a través de las cuatro dimensiones (60.42 %) resulta ser superior a la obtenida por Pegalajar, Martínez y Burgos (2021) (31.8 %), mientras que las cargas factoriales son superiores (≥ 0.700) a las presentadas por García et al. (2016) (≥ 0.458).

Para la confiabilidad de consistencia interna, los Alfa de Cronbach del estudio se presentan como satisfactorios (≥ 0.810) en las cuatro dimensiones, al igual que lo presentado por Pegalajar, Martínez y Burgos (2021) (≥ 0.714), por Romero, Coreas y Severino (2020) (≥ 0.910), y por Sarmiento, Severino y Santander (2021) (≥ 0.767). Por su parte, Blaique et al. (2023) también presenta un Alpha satisfactorio (0.902) pero con una sola dimensión, García et al. (2016) (≥ 0.676) con tres, y De la Calle, García y Giménez (2008) (≥ 0.932) con cinco. Para el caso de Pegalajar, Martínez y Burgos (2021) la dimensión de compromiso social es la que presenta un mayor Alpha, para García et al. (2016) es la dimensión de descubrimiento personal de valores, para Sarmiento, Severino y Santander (2021) es compromiso con los demás, y para el presente estudio resulta ser la formación de la responsabilidad social.

Finalmente, respecto a la variable de *compromiso organizacional*, la escala se presenta como válida y confiable con tres dimensiones, concordando con lo dispuesto por Allen y Meyer (1990), Minh (2020), Gassas y Salem (2023), y López e Ibarra (2019). Con relación a las cargas del estudio ($CA \geq 0.409$, $CC \geq 0.449$, $CN \geq 0.489$) y a las cargas expuestas por Allen y Meyer (1990) (≥ 0.450 ; ≥ 0.390 , ≥ 0.430), resultaron semejantes para la dimensión de compromiso afectivo, superiores para la dimensión de compromiso de continuidad, y ligeramente superiores para compromiso normativo. Mientras tanto, para la confiabilidad de consistencia interna, el Alfa de Cronbach obtenido ($CA: 0.931$, $CC: 0.920$, $CN: 0.903$) fue superior a las presentadas por Allen y Meyer (1990) ($CA: 0.870$, $CC: 0.750$, $CN: 0.790$) y por López e Ibarra

(2019) (CA: 0.683, CC: 0.894, CN: 0.841), mientras que [Salessi \(2022\)](#) presenta un Alpha inferior para compromiso afectivo (0.820), y [Vargas, Alva y Tasayco \(2022\)](#) presenta un Alpha global (0.838) también inferior.

Es así como, con base en los resultados obtenidos, se establece que las escalas seleccionadas para cada una de las variables del estudio resultan ser adecuadas y satisfactorias, presentando así un instrumento válido y confiable en donde cada constructo refleja un aspecto específico y diferenciado. El modelo propuesto sugiere una bondad de ajuste adecuada, lo cual puede sugerir la viabilidad en la aplicación del instrumento en futuras investigaciones.

CONCLUSIONES

El objetivo principal de esta investigación consistió en explicar los factores que tienen una influencia en la inserción laboral de los egresados de IES. Para lograr esto se desarrolló y validó una escala que permita evaluar la responsabilidad social del universitario, el compromiso organizacional, así como la satisfacción laboral de los egresados. El instrumento multidimensional propuesto, sugiere una validez y confiabilidad adecuada para cada uno de los constructos abordados.

Como parte del proceso metodológico, se desarrolló un análisis factorial exploratorio (AFE), en donde la variable orientada hacia la satisfacción laboral se muestra como unidimensional, mientras que, la responsabilidad social del universitario y el compromiso organizacional, se muestran como multidimensionales, conformados por cuatro y tres constructos respectivamente. Los resultados sugieren una fiabilidad y consistencia adecuadas, además de una ausencia de multicolinealidad. En segunda instancia, el análisis factorial confirmatorio (AFC) y el análisis de segundo orden sugieren una validez y confiabilidad adecuada del instrumento, recomendando la eliminación de doce ítems en total para la responsabilidad social y para compromiso organizacional. Para el caso de la satisfacción laboral, la escala se mantuvo sin modificación.

Como parte de los resultados, se muestra evidencia que permite dar cumplimiento al objetivo del estudio, respondiendo así a la pregunta de investigación planteada. No obstante, a lo largo del desarrollo del análisis,

surgieron distintas limitaciones las cuales pueden ser abordadas en estudios posteriores. Una de las limitaciones se orienta hacia el análisis de una región específica, pudiendo fortalecer los resultados el considerar ampliar la región de estudio. Aunado a esto, el uso de un muestreo no probabilístico puede ser considerado como otra de las limitantes, ya que esto puede restringir la generalización de los hallazgos de la investigación. Por lo tanto, se sugiere que en estudios posteriores, se replique el instrumento en distintas muestras, haciendo uso de muestreos probabilísticos para robustecer su validez. Finalmente, se sugiere desarrollar análisis de relaciones de causalidad entre las variables, para de esta forma poder evaluar la influencia entre ellas.

AGRADECIMIENTOS

Se agradece a la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación por el apoyo brindado a través del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores.

INFORMACIÓN DE LOS AUTORES Y CONTRIBUCIÓN DE ACUERDO A LA TAXONOMÍA CREDIT

¹Lucero de Jesús Rodríguez Jasso, <https://orcid.org/0000-0002-7475-7685>.

Conceptualización, Curación de datos, Análisis formal, Investigación, Metodología, Software, Supervisión, Validación, Visualización, Escritura - borrador original, Redacción, revisión y edición.

²Alan Francisco Rodríguez Jasso, <https://orcid.org/0000-0001-9489-4874>.

Conceptualización, Investigación, Administración de proyectos, Supervisión, Escritura - borrador original, Redacción, revisión y edición.

³Oscar Galván Mendoza, <https://orcid.org/0000-0001-6136-2214>.

Conceptualización, Investigación, Metodología, Recursos, Supervisión, Validación, Visualización, Redacción, revisión y edición.

DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

Los autores declaran que no existe ningún conflicto de interés financiero, profesional o personal que pudiera haber influido en los resultados ni en la interpretación de los datos presentados en este artículo.

REFERENCIAS

- Abo-Khalil, A. G. (2024). Integrating sustainability into higher education: Challenges and opportunities for universities worldwide. *Heliyon*, 10 (9), e29946. DOI:10.1016/j.heliyon.2024.e29946
- Afthanorhan, W. (2014). Hierarchical Component using Reflective-Formative Measurement Model in Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS-SEM). *International Journal of Mathematics*, 2 (2), 33-49. <https://ijmsi.org/Papers/Volume.2.Issue.2/Version-1/H0221055071.pdf>
- Alania, R., Llancari, R., De la Cruz, M., y Ortega, D. (2020). Adaptación del inventario de estrés académico SISCO SV al contexto de la crisis por COVID-19. *Revista Científica de Ciencias Sociales*, 4 (2), 111-130. DOI: 10.26490/uncp.sl.2020.4.2.669
- Allen, N., y Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 1-18. DOI:10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- Andavar, V., Ali, B., y Ali, S. (2020). Rainwater for Water Scarcity Management: An Experience of Woldia University (Ethiopia). *Journal of Business, Economics and Environmental Studies*, 10 (4), 29-34. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3732441
- Anwar, G., y Abdullah, N. (2021). Inspiring Future Entrepreneurs: The Effect of Experiential Learning on the Entrepreneurial Intention at Higher Education. *International Journal of English Literature and Social Sciences*, 6. DOI:10.22161/ijels.62.26
- Arango, P., González, V., Leyva, S., y Galván, O. (2023). Validez y fiabilidad de un instrumento de medición de tipos de residentes desde el enfoque de las representaciones sociales. *Revista de Alimentación Contemporánea y Desarrollo Regional*, 33 (62), 1-26. DOI:10.24836/es.v33i62.1351
- Armas, G. (2022). La calidad del servicio y su efecto en la satisfacción de los usuarios en instituciones públicas: un enfoque PLS-SEM, aplicado a las municipalidades de Costa Rica. *Apuntes de Economía y Sociedad*, 3 (1), 7-24. DOI:10.5377/aes.v3i1.14286

- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior [ANUIES]. (2023). *Anuarios Estadísticos de Educación Superior*. <https://www.anui.es/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>
- Ayvaz, E., y Kurulgan, M. (2024). Effect of Education, Family, Gender, and Generations on The Entrepreneurial Intention. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (67), 131-141. DOI:10.18070/erciyesiibd.1325182
- Balassiano, M., y Salles, D. (2012). Perceptions of Equity and Justice and Their Implications on Affective Organizational Commitment: A Confirmatory Study in a Teaching and Research Institute. *Brazilian Administration Review*, 9 (3), 268-286. DOI:10.1590/S1807-76922012000300003
- Baquero, J., y Ruesga, S. (2019). Factores determinantes del éxito en la inserción laboral de los estudiantes universitarios: El caso de España. *Atlantic Review of Economics*, 2 (2), 1-24. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7093230>
- Bashir, B., y Gani, A. (2019). Testing the Effects of Job Satisfaction on Organizational Commitment. *Journal of Management Development*, 39 (4), 525-542. DOI:10.1108/JMD-07-2018-0210
- Bautista, N., Orduña, E. y Perez, C. (2022), Enhancing sustainable development goals or promoting universities? An analysis of the times higher education impact rankings. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 23 (8), 211-231. DOI:10.1108/IJSHE-07-2021-0309
- Benítez, J., Vázquez, R., Gómez, V., Venceslá, J., López, Á., Rodríguez, A., Martínez, R., y Vázquez, A. (2024). Desarrollo de un índice para la evaluación de la calidad asistencial de las intervenciones de psicología clínica desde la perspectiva de los profesionales del Servicio Andaluz de Salud. *Revista de psicopatología y psicología clínica*, 29 (1). DOI:10.5944/rppc.37555
- Blaique, L., Nazmy, P., Aldabbas, H., y Corbin, T. (2023). Understanding Social Responsibility Awareness Among University Students. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11 (11), 1-17. DOI:10.55908/sdgs.v11i11.1644
- Castañeda, L., y Sánchez, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12 (24), 38-54. DOI: 10.17163/ret.n24.2022.03
- De la Calle, C., García, J. M. y Giménez, P. (2008). Validación y medida de la responsabilidad social en la universidad. *Revista Complutense de Educación*, 19 (2), 385-404. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2579899>
- Demir, S. (2020). The Role of Self-Efficacy in Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20 (85), 205-224. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1242441>
- Dirgantoro, K., Soesanto, R., y Yanti, Y. (2024). Constructing mathematical bitterness scale related to teacher factor. *Jurnal Elemen*, 10 (2), 395-409. DOI:10.29408/jel.v10i2.25508
- Estrada, E., y Gallegos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Revista do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Estadual do Ceará (UECE)*, 6 (1), 1-18. DOI:10.25053/redufor.v6i1.3854
- Galarza, C., Vivero, C., y Menoscal, J. (2024). Seguimiento a egresados. Su importancia para las instituciones de educación superior. *Sinergia Académica*, 7 (3), 73-89. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3701001>
- Galván, G., Ravina, R., Salazar, M., y Sorzano, D. (2024). El trinomio compromiso, satisfacción y justicia organizacional en el binomio felicidad e intención de rotar. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 14(28), 187-202. <https://www.redalyc.org/journal/5045/504579255001/html/>
- Galvan, O. (2023). Alienación laboral, violencia de género y satisfacción laboral de trabajadoras de despachos contables en Ensenada - México. *Revista de Ciencias Sociales*, 29 (1), 65-78. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8822427>
- Galván, O., y Esquinca, A. (2019). Alienación y satisfacción laboral en la industria de vestiduras automotrices: Caso Ciudad Juárez, Chihuahua. *Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 8 (23), 1-23. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8822427>

- es/servlet/articulo?codigo=7069309
- García, J., De la Calle, C., Valbuena, M., y De Dios, T. (2016). Hacia la validación del constructo “Responsabilidad Social del Estudiante Universitario”. *Bordón*, 6 (3), 41-48. DOI:10.13042/Bordón.2016.68303.
- García, J., De la Calle, C., Valbuena, M., y De Dios, T. (2016b). La formación en Responsabilidad Social y su impacto en diversas carreras universitarias. *Revista de Investigación Educativa*, 34 (2), 435-451. DOI:10.6018/rie.34.2.244271
- Gassas, R., y Salem, O. (2023). Nurses’ professional values and organizational commitment. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 18 (1), 19-25. DOI:10.1016/j.jtumed.2022.07.005
- Guadamud, J. G., y Velazco, C. A. (2022). Responsabilidad social y ambiental como ventaja competitiva empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 8 (2), 1461-1473. DOI:10.23857/dc.v8i2.2716
- Guenther, P., Guenther, M., Ringle, C., Zaefarian, G., y Cartwright, S. (2023). Improving PLS-SEM use for business marketing research. *Industrial Marketing Management*, 111, 127-142. DOI:10.1016/j.indmarman.2023.03.010
- Gutiérrez, J., Martos, M., y Estepa, F. (2024). Inserción laboral de graduados en trabajo social: un estudio de caso en Andalucía. *Cuadernos de Trabajo Social*, 37 (1), 115-125. <https://dx.doi.org/10.5209/cuts.89183>
- Hair, J., Black, W., Babin, B., y Anderson, R. (2009). *Multivariate Data Analysis* (7ma. ed.). Prentice Hall.
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C., y Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3ra. ed.). SAGE Publications. <https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/a-primer-on-partial-least-squares-structural-equation-modeling-pls-sem/book270548>
- Hair, J., Risher, J., Sarstedt, M., y Ringle, C. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24. DOI:10.1108/EBR-11-2018-0203
- Hair, J., Sarstedt, M., Hopkins, L., y Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26 (2), 106-121. DOI:10.1108/EBR-10-2013-0128
- Ibarra, M., y Rodríguez, G. (2020). Evaluando la evaluación. Validación mediante PLS-SEM de la escala ATAE para el análisis de las tareas de evaluación. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa (RELIEVE)*, 26 (1). DOI:10.7203/relieve.26.1.17403
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [Inegi]. (2024). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo: Población ocupada*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Junça, A., y Rodrigues, R. (2024). Affective mechanisms linking role ambiguity to employee turnover. *International Journal of Organizational Analysis*, 32 (11), 1-18. DOI:10.1108/IJOA-08-2023-3891
- Jusoh, R., Yahya, Y., Zainuddin, S., y Asiaei, K. (2023). Translating sustainability strategies into performance: does sustainability performance management matter? *Meditari Accountancy Research*, 31 (2), 258-293. DOI:10.1108/MEDAR-02-2021-1203
- Kania, N., Kusumah, Y. S., Dahlan, J. A., Nurlaelah, E., Gürbüz, F., y Bonyah, E. (2024). Constructing and providing content validity evidence through the Aiken’s V index based on the experts’ judgments of the instrument to measure mathematical problem-solving skills. *Research and Evaluation in Education (REID)*, 10 (1), 64-79. DOI:10.21831/reid.v10i1.71032
- Knekta, E., Runyon, C., y Eddy, S. (2019). One size doesn’t fit all: Using factor analysis to gather validity evidence when using surveys in your research. *CBE—Life Sciences Education*, 18 (1), rm1. DOI:10.1187/cbe.18-04-0064
- Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A., y Tomás, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30 (3), 1151-1169. DOI:10.6018/analesps.30.3.199361
- López, D., y Álvarez, P. (2021). Modelo predictivo PLS-SEM sobre intención de abandono académico universitario durante la COVID-19. *Revista Complutense de Educación*, 32 (3), 451-461. <https://doi.org/10.5209/rced.70507>
- López, O., e Ibarra, M. (2019). Diseño de instrumento para medir motivación laboral y compromiso

- organizacional en personal operativo de SIDUE. *VinculaTégica*, 5 (2), 1238-1251. DOI:10.29105/vtga5.2-739
- Luna, D., Figuerola, R., Vargas, I., Barrera, L., Montiel, M., Lezana, M., y Meneses, F. (2023). validación de escalas de estrés, fatalismo y preocupación por contagio de COVID-19 en docentes mexicanos. *Psicumex*, 13. <https://doi.org/10.36793/psicumex.v13i1.568>
- Martínez, P., y González, C. (2021). Satisfacción del universitario en su camino hacia la inserción socio-laboral: Un caso de estudio. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 27 (2). DOI:10.30827/relieve.v27i2.20998
- Martínez, L., y Torres, C. (2024). Un modelo de ecuaciones estructurales para el estudio de factores asociados al rendimiento escolar. *Paradigma: Revista de Investigación Educativa*, 31 (51), 49-78. <https://doi.org/10.5377/paradigma.v31i51.18188>
- Meliá, J., y Peiró, J. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: cuestionario de satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5 (2), 59-74. https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/1989%20S20_23%20Melia%20y%20Peiro%20Red.pdf
- Meyer, J., y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89. DOI:10.1016/1053-4822(91)90011-Z
- Minh, L. (2020). the influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10, 3307-3312. DOI:10.5267/j.msl.2020.6.007
- Organización de las Naciones Unidas [ONU] (2023). *Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2025). *Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible*. [https://www.un.org/sustainable-development/es/economic-growth/#:~:text=El Objetivo 8 pretende promover,cápita se desacelere en 2023.](https://www.un.org/sustainable-development/es/economic-growth/#:~:text=El%20Objetivo%208%20pretende%20promover,c%C3%A1pita%20se%20desacelerar%C3%A1%20en%202023.)
- Organización Panamericana de la Salud [OPS]. (2025). *Salud de los trabajadores*. <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- Palacios, G. C., Cedeño, A. M., Vargas, V. K., Chango, W. R., Coello, D. F., y Abad, M. Y. (2025). Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Tsáchila. *Revista Científica Multidisciplinaria Ogma*, 4 (1), 80-93. DOI:10.69516/q3q5bx53
- Pedraza, N. (2020a). El clima y la satisfacción laboral del capital humano. *Revista de Ciencias Sociales*, 12 (2), 15-28. DOI:10.15446/innovar.v30n76.85191
- Pedraza, N. (2020b). Satisfacción laboral y el compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10 (20). DOI:10.23913/ride.v10i20.595.
- Pegalajar, M., Martínez, E., y Burgos, A. (2021). Análisis de la responsabilidad social en estudiantes universitarios de educación. *Formación Universitaria*, 14 (2), 95-104. DOI: 10.4067/S0718-50062021000200095
- Pérez, E., y Medrano, L. (2010). Análisis factorial exploratorio. Bases conceptuales y metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 2 (1), 58-66. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3161108>
- Quoquab, F., y Mohammad, J. (2020). Cognitive, affective and conative domains of sustainable consumption: scale development and validation using confirmatory composite analysis. *Sustainability*, 12, 7784. DOI:10.3390/su12187784
- Ringle, C., Sarstedt, M., Sinkovics, N., y Sinkovics, R. (2023). A perspective on using partial least squares structural equation modelling in data articles. *Data in Brief*, 48, 109074. DOI:10.1016/j.dib.2023.109074
- Robbins, S., De Cenzo, D., y Coulter, M. (2013). *Fundamentals of Management: Essential Concepts and Applications* (8va. Ed.). Pearson Educación.
- Rodríguez, A., Rodríguez, L., Sánchez, M., y Delgado, J. (2023). Propuesta y validación de instrumento de medición del comportamiento climático en las universidades. *Acta Universitaria*, 33, 1-23. DOI:10.15174/au.2023.3775
- Rodríguez, L., Sánchez, M., Galván, O., Akhtar, N., y Ali,

- S. (2022). Sustainable entrepreneurial intention and the role of altruism and the ability to innovate: A case of students in Tamaulipas. *Cogent Social Sciences*, 8 (1), 2095743-2095764. DOI:10.1080/23311886.2022.2095743
- Romero, J., Coreas, E., y Severino, P. (2020). Responsabilidad social de estudiantes universitarios en El Salvador: Género y territorio. *Revista de Ciencias Sociales*, 26 (2), 426-441. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599955>
- Salesi, S. (2022). Capital psicológico, satisfacción laboral y compromiso organizacional en tiempos de COVID-19: un estudio con personas docentes argentinas. *Revista puertorriqueña de psicología*, 33 (2), 244-257. DOI: 10.55611/rep.3302.04
- Santos, G., Marques, C., Justino, E., y Mendes, L. (2020). Understanding social responsibility's influence on service quality and student satisfaction in higher education. *Journal of Cleaner Production*, 256, 120597. DOI:10.1016/j.jclepro.2020.120597
- Sarmiento, G., Severino, P., y Santander, V. (2021). Responsabilidad social: voluntariado universitario y comportamiento virtuoso. El caso de una ciudad de Perú. *Formación universitaria*, 14 (5), 19-28. DOI: 10.4067/S0718-50062021000500019
- Schweickardt, G. (2023). Índice de calidad del servicio técnico basado en la percepción de usuarios residenciales en sistemas de distribución eléctrica. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4 (3), 594-620. DOI:10.56712/latam.v4i3.1100
- Ucedo, V., y Cambillo, E. (2021). Validación de la estructura interna del cuestionario de Satisfacción Laboral de Warr, Cox y Wall, mediante el método de estimación de Mínimos Cuadrados de Libre Escala. *Pesquimat*, 24 (1), 23-35. DOI:10.15381/pesquimat.v24i1.20548
- Urbiola, I., Estévez, A., y Iraurgi, I. (2014). Dependencia emocional en el noviazgo de jóvenes y adolescentes (DEN): Desarrollo y validación de un instrumento. *Ansiedad y Estrés*, 20 (2-3), 101-114. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4918808>
- Vargas, J., Alva, L., y Tasayco, A. (2022). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la intención de rotación de docentes universitarios en universidades privadas de Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6 (4) 3649-3670. DOI: 10.37811/cl_rcm.v6i4.2877
- Vergara, A., Olalla, A., Yturralde, J. M., y Sorhegui, R. (2020). Responsabilidad social corporativa (RSC) y su impacto en el rendimiento económico de las principales empresas en Ecuador. *Revista ESPACIOS*, 41 (10), 13. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n10/20411013.html>
- Warr, P., Cook, J., y Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52 (2), 129-148. DOI:10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x
- Zelada, E. (2022). Gestión logística y atención al cliente en una empresa industrial del rubro alimentos, Lima 2021. *Economía y Negocios*, 4 (2), 57-79. DOI :10.33326/27086062.2022.2.1338

ANEXOS

Anexo 1. Cuadro Metodológico

Tipo de investigación	Cuantitativa, transversal, exploratoria, no experimental
Etapa 1	Validación de contenido, traducción de ítems
Etapa 2	Validación por expertos
Etapa 3	Primer Orden Reflectivo, AFE: Alfa de Cronbach, análisis de correlaciones, esfericidad de Bartlett, KMO, comunalidades, varianza total extraída, cargas
Etapa 4	Primer Orden Reflectivo, AFC: Cargas, AVE, Alfa de Cronbach y CR, validez discriminante
Etapa 5	Segundo Orden Reflectivo: Cargas, AVE, Alfa de Cronbach y CR, validez discriminante
Etapa 6	Ajuste del modelo: R ² , Q ² , RMSE, SRMR, d ULS, d G

Fuente: elaboración propia con base en los autores citados y basado en los resultados del software SmartPLS4.

Anexo 2. Escala Final Validada

SL1	Condiciones físicas del trabajo (espacio físico, herramientas de trabajo, tiempo laboral, iluminación, mobiliario, entre otras).	C2	Soy consciente de la necesidad urgente de un desarrollo sostenible, es decir, de contribuir con los retos globales tales como el cambio climático, el cuidado por la naturaleza, la equidad e inclusión, entre otros.	CA5	Me siento como "parte de la familia" en esta organización.
SL2	Libertad para elegir tu propia forma de trabajo.	C3	Soy consciente de la urgencia por un desarrollo responsable, lo que aumenta mi interés como universitario en contribuir a la mejora de mi entorno.	CA7	Esta organización tiene un gran significado para mí.
SL3	Tus compañeros de trabajo.	C4	Busco mantener una postura libre de injusticias sociales y sufrimiento de los demás.	CA8	Siento un alto sentido de pertenencia a esta organización.
SL4	El reconocimiento que obtienes por un buen trabajo (económico, agradecimientos, certificados, entre otros).	V2	Entiendo lo importante que es ponerme en el lugar de los demás y buscar el bien común por encima de los intereses individuales.	CC1	Tengo miedo de lo que pueda suceder si dejo mi trabajo sin tener otro asegurado.
SL5	Tu jefe inmediato.	V4	He experimentado la alegría de ayudar a los demás y ser solidario con ellos.	CC2	Sería muy difícil para mí salir de mi organización ahora mismo, incluso si lo quisiera.
SL6	Nivel de responsabilidad que se te ha asignado.	V5	Considero que la experiencia de ayudar a los demás permite descubrir y fortalecer los valores personales.	CC3	Muchas cosas en mi vida se verían afectadas si decidiera salir de mi organización ahora mismo.
SL7	Tu salario.	RS1	Considero que tener una carrera universitaria me ayuda a tomar conciencia de la importancia de la responsabilidad social.	CC4	Me costaría mucho salir de esta organización en este momento.
SL8	La posibilidad de utilizar tus capacidades / habilidades.	RS2	Considero importante no permanecer indiferente o ajeno ante los problemas de los demás.	CC5	Ahora mismo, estar con mi organización es una cuestión de necesidad, así como de deseo.
SL9	Las relaciones entre la dirección y los trabajadores en tu empresa.	RS3	Considero que, cuanto más estudie y me prepare académicamente hablando, más podré contribuir al cambio social.	CC6	Siento que hay muy pocas cosas a considerar que me obliguen a salir de esta organización.
SL10	Tus posibilidades de obtener una promoción.	RS4	Considero que mi formación universitaria me ayudará a ser más responsable socialmente.	CC7	Una de las pocas consecuencias importantes de dejar esta organización sería la falta de alternativas disponibles.
SL11	El modo en que tu empresa está administrada.	RS5	Considero que la responsabilidad social es una competencia que se debe trabajar en la universidad.	CC8	Una de las mayores razones para continuar trabajando en esta organización sería que salir de ella implicaría no tener todos los beneficios que tengo aquí.
SL12	La importancia que dan a las sugerencias que realizas.	CS3	Pienso que para sentirme realizado profesionalmente hablando, necesito ser un profesional comprometido con mejorar la sociedad.	CN1	Pienso que la gente hoy en día cambia de una empresa a otra muy frecuentemente.
SL13	Tu horario de trabajo.	CS4	Pienso que las acciones de un buen profesional afectan tanto a su entorno cercano como a otros entornos de mayor importancia.	CN2	Pienso que una persona debería ser leal a su organización.
SL14	La variedad de tareas que realizas en tu trabajo.	CS5	Pienso que desde el ejercicio de la profesión se puede fortalecer el compromiso social.	CN3	Considero que ir de una organización a otra es antiético.
SL15	La estabilidad en tu puesto de trabajo.			CN4	Considero que una de las razones más fuertes para continuar trabajando en esta organización es la lealtad que le tengo.
				CN5	Considero que una de las razones para continuar trabajando en esta organización es por obligación moral.
				CN6	Si consiguiera otra oferta para un mejor trabajo, no sentiría correcto dejar mi organización.
				CN7	Me enseñaron a creer en el valor de mantener la lealtad a una organización.
				CN8	Pienso que las cosas eran mejores cuando las personas se quedaban en una sola organización durante la mayor parte de sus carreras.
				CN9	Pienso que ser una persona que trabaja siempre para una misma organización es razonable.

Fuente: elaboración propia con base en Warr, Cook y Wall et al. (1979), Ucedo y Cambillo (2021), Galván (2023), García et al. (2016), Romero, Coreas y Severino (2020), Pegalajar, Martínez y Burgos (2021), Blaique et al. (2023), Allen y Meyer (1990), Minh (2020), y Gassas y Salem (2023), y basado en los resultados del software SmartPLS4