

Responsabilidad Social Universitaria y compromiso organizacional. El efecto mediador de la felicidad laboral en profesores del sector público

Lucirene Rangel-Lyne, Magda-Lizet Ochoa-Hernández y José-Ignacio Azuela-Flores

RESUMEN

Este estudio propone analizar los efectos actitudinales y comportamentales en docentes universitarios que trabajan bajo políticas de Responsabilidad Social y que se manifiestan a través del compromiso afectivo y normativo que muestran hacia la institución donde laboran. En sintonía, la felicidad laboral se plantea como variable mediadora de la relación entre ambos constructos, pues se considera que empleados felices generan un mayor compromiso con su institución. Así, se estimó un modelo de ecuaciones estructurales basado en covarianzas con datos de 204 docentes universitarios. Los resultados muestran que los esfuerzos socialmente responsables generan efectos positivos y significativos en la felicidad laboral del profesorado y esta, a su vez, propicia un compromiso afectivo y normativo. La RSU abre una posibilidad de visibilizar y mejorar las condiciones en el contexto educativo superior, construyéndose como una estrategia de gestión que requiere implementarse y evaluarse junto con los resultados académicos, de bienestar y compromiso de quienes la perciben.

Palabras clave: Responsabilidad Social Universitaria, clima organizacional, bienestar del profesor, comportamiento organizacional.

Lucirene Rangel-Lyne

Mexicana. Doctora en Gestión Estratégica de Negocios por la Universidad Autónoma de Tamaulipas, México, donde también es profesora-investigadora. Temas de investigación: responsabilidad social, comportamiento del consumidor y gestión de intangibles en las organizaciones. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8036-4186>.

lucirene.rangel@uat.edu.mx

Magda-Lizet Ochoa-Hernández

Mexicana. Doctora en Nuevas Tendencias en Dirección de Empresas por la Universidad de Burgos, España. Profesora-investigadora de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, México. Temas de Investigación: comportamiento del consumidor y responsabilidad social empresarial. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8542-5726>.

mlochoa@docentes.uat.edu.mx

José-Ignacio Azuela-Flores

Mexicano. Doctor en Integración Económica, Competitividad y Entorno Institucional de la Empresa. Profesor-investigador de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, México. Temas de investigación: responsabilidad social, comportamiento del consumidor y economía de la cultura. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8084-9669>.

jazuelaflor@gmail.com



Responsabilidade social universitária e compromisso organizacional: o efeito mediador da felicidade no trabalho em professores do setor público

RESUMO

A responsabilidade social universitária (RSU) gera efeitos positivos de atitude e comportamento. Este estudo propõe analisar esses efeitos em professores universitários que atuam sob políticas de responsabilidade social e que se manifestam pelo compromisso afetivo e normativo que demonstram com respeito a instituição onde atuam no setor público. Em sintonia, a felicidade no trabalho é proposta como uma variável mediadora da relação entre ambos os construtos, já que se considera que funcionários felizes geram um compromisso maior com sua instituição. Assim, um modelo estrutural de equações baseado em covariâncias foi estimado com dados de 204 professores universitários. Os resultados mostram que esforços socialmente responsáveis geram efeitos positivos e significativos na felicidade dos professores no trabalho, o que por sua vez promove o compromisso afetivo e normativo. A RSU abre a possibilidade de visibilizar e melhorar as condições no contexto do ensino superior, sendo construída como uma estratégia de gestão que precisa ser implementada e avaliada juntamente com os resultados acadêmicos, com o bem-estar e o comprometimento daqueles que a percebem.

Palavras chave: responsabilidade social universitária, clima organizacional, bem-estar dos professores, comportamento organizacional.

University Social Responsibility and organizational commitment: the mediating effect of job satisfaction in public sector teachers

ABSTRACT

University social responsibility (USR) generates positive attitudinal and behavioral effects. This study proposes to analyze these effects among university teachers who work under social responsibility policies, as manifested in their affective and normative commitment to the institution in which they work in the public sector. Consistent with this, job satisfaction is proposed as a mediating variable in the relationship between the two constructs, as it is expected to be associated with greater commitment to the institution. Thus, a structural equation model based on covariances was estimated using data from 204 university professors. The results show that socially responsible efforts have positive and significant effects on faculty job satisfaction, which, in turn, fosters affective and normative commitment. USR opens up the possibility of highlighting and improving conditions in the higher education context, establishing itself as a management strategy that should be implemented and evaluated alongside academic results, well-being, and commitment among those who perceive it.

Keywords: University Social Responsibility, organizational environment, faculty well-being, organizational behavior.

Recepción: 01/09/24. **Aprobación:** 13/10/25.

Introducción

La Responsabilidad Social Universitaria (RSU) puede comprenderse como el deber de la institución educativa en cumplimiento de su misión, sus esfuerzos desde la academia y su vinculación con diversos grupos de interés para coadyuvar a la resolución de los principales retos socioeconómicos y medioambientales del contexto actual (Nahuat Román *et al.*, 2024). Sus efectos han demostrado generar ambientes favorables y mejores condiciones para quienes se benefician de los esfuerzos socialmente responsables (Valencia-Arias *et al.*, 2024).

La RSU en el entorno laboral se reconoce como un diferenciador clave en los resultados organizacionales de las instituciones educativas (Kyambade *et al.*, 2024). Por su parte, la satisfacción laboral se ha vinculado con el bienestar y la felicidad, señalando que quienes perciben mayor bienestar tienden a identificarse como más felices (Karabati *et al.*, 2019). Debido a que la felicidad se asocia con: emociones positivas, compromiso, relaciones, propósito y logro, estos componentes han sido estudiados en diversos contextos mediante el modelo PERMA (*positive emotion, engagement, relationships, meaning, accomplishment*) (Seligman, 2011; Velazco, 2018).

Este modelo ha sido adaptado a estudios de felicidad laboral en las organizaciones (Geetha y Parimalafathima, 2023), siendo el más citado en el contexto de instituciones de educación superior (Othman *et al.*, 2018), comprobando así su importancia en el ámbito universitario. La felicidad desde el enfoque PERMA ha sido reconocida por sus efectos positivos, por ejemplo, en el desempeño laboral de los trabajadores y el compromiso que logran desarrollar con la organización. En otras palabras, si los colaboradores de una organización se presumen felices, esto propicia un compromiso con la empresa (Usán y Salavera, 2019).

Estas percepciones pueden ser estudiadas en universidades que han adoptado modelos de RSU. De manera que, si las percepciones corresponden a las

de un *campus* socialmente responsable, este conjunto de atributos puede generar felicidad laboral y compromiso organizacional. Este último resulta especialmente relevante para el mejor entendimiento del recurso humano, ya que es a través del compromiso que se identifican las causas que motivan ciertas actitudes en los trabajadores, incentivándolos a permanecer en la organización (Jaime-Vargas, 2023). El compromiso organizacional ha sido estudiado desde tres dimensiones: el compromiso afectivo, normativo y de continuidad (Meyer y Allen, 1991).

Investigaciones previas muestran que el *compromiso afectivo* es el principal predictor de actitudes laborales favorables, pues fortalece el sentido de pertenencia y reduce la intención de renunciar (Barron y Chou, 2016). Este compromiso puede derivar en un *compromiso normativo*, asociado con la lealtad hacia la institución y, posteriormente, en un *compromiso continuo*, ligado al costo percibido de abandonar la organización (Jaime-Vargas, 2023; Meyer y Allen, 1991). Otros estudios han encontrado que la satisfacción laboral influye en el compromiso afectivo y normativo, pero no en el continuo (Hurtado, 2014; Abebe y Markos, 2016), mientras que Quispe y Paucar (2020) solo hallaron efectos en el compromiso afectivo. Por ello, este estudio se centra en las dimensiones afectiva y normativa.

En este contexto, las universidades públicas difieren de las privadas en aspectos como el número de estudiantes por aula, las tasas de deserción y diversas condiciones estructurales (OCDE, 2015; SEP, 2017), lo que dificulta las comparaciones. A ello se suma que la implementación de la Responsabilidad Social Universitaria sigue realizándose de forma principalmente voluntaria y específica de cada contexto.

Debido a la importancia que recae en el sector público por la alta matrícula escolar que recibe, las importantes exigencias laborales docentes que coadyuvan el logro de la permanencia de los programas educativos y el modo de gestión de recursos implementados en la mejora de las condiciones educativas



públicas de educación superior, se señala el esencial interés de estudiar las relaciones antes discutidas respecto de los efectos que tiene la RSU percibida por el profesorado en la felicidad laboral y compromiso organizacional en las universidades del sector público, especialmente en aquellas que han adoptado algún modelo de RSU, son autónomas y ofrecen programas de licenciatura.

Estudios previos muestran que, en general, los docentes no perciben los esfuerzos socialmente responsables de sus universidades (De Moraes *et al.*, 2024). La literatura señala que la profesión enfrenta condiciones de precariedad que afectan el desempeño docente (Barbosa-Bonola y Ávila-Carretero, 2022), destacando el “malestar docente” asociado a la falta de recursos, condiciones laborales deficientes, cambios en la relación profesor-alumno y la fragmentación del trabajo académico (Esteve, 1987; Blase, 1982; Cabrera, 2022).

La evidencia reciente muestra que los docentes de educación superior enfrentan agotamiento mental y sobrecarga laboral, manifestados como estrés crónico o *burnout* (Gaeta *et al.*, 2023; Trillo y Quesada-Tortero, 2023; Cabrera, 2022). Estos hechos despiertan interés por analizar el tema de la felicidad laboral percibida por los docentes universitarios y, a su vez, evaluar la RSU implementada en el sector público, ya que su adopción no solo complementa la misión institucional, sino que, además, responde a expectativas de los grupos involucrados, eleva la competitividad y el desempeño sostenible de las universidades que la adoptan como una estrategia central (El-Kassar *et al.*, 2023).

La falta de RSU percibida, así como las condiciones que favorecen el estrés laboral afecta negativamente el desempeño docente y limita la generación de compromiso organizacional (Xu *et al.*, 2023). Esta situación requiere observarse considerando que el compromiso docente es el motor crítico de la ventaja competitiva de la universidad, siendo este determinado desde el reclutamiento y la retención efectiva

de empleados competentes y motivados (Pham-Thai *et al.*, 2018; Prodanova y Kocarev, 2023).

Estudios empíricos muestran que los efectos negativos por parte de las condiciones desfavorables, percibidas por los docentes universitarios, han sido atenuados por el nivel de satisfacción laboral que en general se presenta a partir de los desafíos positivos propios de la vocación docente, por lo que se debe otorgar especial atención a aquellos factores que propician una percepción positiva del trabajo que se tiene (Xu *et al.*, 2023). Este tipo de desafíos positivos pueden identificarse, por ejemplo, a partir de las acciones del liderazgo socialmente responsable que han adoptado algunas universidades, siendo evidenciado mediante el compromiso laboral de los docentes de las universidades públicas (Kyambade *et al.*, 2024). Así pues, el presente estudio propone analizar los efectos entre la RSU, la felicidad laboral y el compromiso organizacional de los docentes universitarios del sector público que trabajan con políticas de Responsabilidad Social.

Responsabilidad Social Universitaria y compromiso afectivo

La Responsabilidad Social Universitaria (RSU) es una evolución de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) (Cumpa Gavidia *et al.*, 2022). Los autores la consideran una herramienta de gestión que adoptan las universidades en el ejercicio de sus funciones con el fin de contribuir al desarrollo de las personas que en ella intervienen y, en consecuencia, apoyar a la formación de una mejor sociedad. A su vez, la RSU ha demostrado generar efectos actitudinales y comportamentales positivos por parte de aquellos que logran percibirla.

AbdelAzim *et al.* (2022) identifican al compromiso como aquel que demuestra un empleado que es solidario con la empresa, coadyuva para el cumplimiento de los objetivos de ésta, se siente parte de ella y, por consiguiente, genera lealtad hacia la organización. De acuerdo con Hadi y Tentama (2020), toda

empresa tiene un propósito definido que solo logra alcanzarse si hay compromiso de todos los que laboran en ella. Por lo tanto, el compromiso es un factor importante que determina el éxito o fracaso de cualquier institución.

Este estudio explora el compromiso de los empleados con la empresa en el supuesto de que las acciones sociales y ambientales realizadas por esta concientizan a los empleados generando orgullo y sentido de pertenencia hacia la organización, lo que a su vez se traduce en un mayor compromiso afectivo.

En el ámbito empresarial, la relación entre la RSU y el compromiso ha sido analizada por Van Ngo *et al.*, (2021), Sagheer *et al.* (2022), Khaskheli *et al.* (2020), Bizri *et al.* (2021), Papacharalampous y Papadimitriou (2021), Kim *et al.* (2021), demostrando una relación positiva significativa entre ambas variables y evidenciando que las actividades de responsabilidad social que practican las empresas promueven un comportamiento de ciudadanía organizacional entre los empleados traducándose en un mayor compromiso.

En el ámbito universitario, Ahmad *et al.* (2020) identifican la responsabilidad social percibida como un predictor clave de las actitudes y comportamientos de los académicos, mostrando su influencia directamente en sus resultados afectivos. La evidencia indica que las prácticas de RS en las universidades fomentan un mayor compromiso afectivo del personal. De manera similar, Kumari *et al.* (2021) confirman esta relación en directivos y docentes pakistaníes, destacando que el compromiso laboral surge de políticas de RS orientadas al desarrollo, el trato justo, la conciliación laboral-personal y la atención a las necesidades del personal. Agyemang Prempeh y Dzansi (2024) corroboran estos hallazgos en universidades de Ghana.

Con estos antecedentes, se propone la siguiente hipótesis:

H1. La Responsabilidad Social Universitaria

percibida influye en el compromiso afectivo de los académicos.

Responsabilidad social universitaria, felicidad laboral y compromiso afectivo

Investigaciones recientes evidencian que, si los trabajadores gozan de bienestar laboral, se sienten comprometidos con la organización y se esfuerzan por cumplir las metas organizacionales (Cáceres-Lozano *et al.*, 2023). Según *Workmonitor* de Randstad, en la edición 2024, casi el 60 % de los encuestados no aceptaría un trabajo si pensara que afectaría negativamente su equilibrio entre vida y trabajo. Los trabajadores mexicanos quieren colaborar para empresas que compartan sus valores, priorizando a aquellas quienes realizan esfuerzos por la equidad y el bienestar de sus empleados (Randstad, 2024).

Hansen *et al.* (2011) destacan la necesidad de profundizar en la relación entre la RSE y el compromiso incorporando variables que permitan una visión más completa. En este estudio se propone la felicidad laboral como mediadora entre la RSU y el compromiso, una aportación novedosa pues la literatura previa ha empleado mediadores como confianza (Ahmad *et al.*, 2020; George *et al.*, 2020), satisfacción (Story y Castanheira, 2019), reputación (Engizek y Yasin, 2017), ajuste persona-organización (Bouraoui *et al.*, 2019; 2020), identificación organizacional (George *et al.*, 2020), apoyo organizacional (Bouraoui *et al.*, 2019) y capital psicológico (Papacharalampous y Papadimitriou, 2021). Aunque no se ha estudiado la felicidad laboral como mediadora, sí existe evidencia de sus relaciones directas tanto con la RSU como con el compromiso afectivo, lo que respalda la propuesta de este trabajo.

Maella (2010) sostiene que la satisfacción y el compromiso organizacional derivan de las prácticas implantadas en la organización. Sin embargo, la evidencia empírica sobre la relación entre RSU y felicidad laboral sigue siendo limitada (Mu *et al.*, 2023). Estos autores, con empleados chinos de empresas



socialmente responsables, identifican prácticas que impactan la felicidad, como ambientes seguros, alianzas sociales, apoyo al personal y acciones ambientales y de bienestar. Otros estudios también confirman efectos positivos: Chumaceiro Hernández *et al.* (2020) señalan que la RSU fomenta la felicidad mediante condiciones laborales dignas; por su parte Espasandín-Bustelo *et al.* (2021) destacan el impacto de las prácticas de seguridad y salud; por otro lado, Bibi *et al.* (2022) hallan que la felicidad laboral impulsa la innovación en empleados del sector hotelero; finalmente, Ahmed *et al.* (2020) muestran que la responsabilidad social percibida mejora el bienestar de los empleados de hoteles en Pakistán.

Por la parte de la felicidad laboral y el compromiso afectivo, Ribeiro *et al.* (2021) analizan el papel mediador de la felicidad en la relación entre el capital psicológico y compromiso afectivo de empleados de empresas portuguesas. Los resultados indican que los empleados con un alto nivel de capital psicológico tienen más recursos para mejorar su bienestar, por lo que desarrollan actitudes positivas hacia la organización, lo que se demuestra a través de un compromiso afectivo. Kaur y Mittal (2020) analizan la influencia de la significación en el trabajo —una de las dimensiones de la felicidad laboral— respecto del compromiso afectivo, encontrando efectos positivos. Los resultados indican que el trabajo significativo juega un papel vital en la mejora del compromiso de los empleados pues experimentan un mayor involucramiento. DiPietro *et al.* (2019) analizan la mediación del compromiso afectivo en la relación entre el bienestar en el lugar de trabajo y las intenciones de rotación de empleados y gerentes de franquicias de restaurantes en Estados Unidos. Sus resultados señalan sentimientos positivos de los empleados cuando estos se sienten valorados por la dirección de la empresa, están bien remunerados y se les escucha. Lo anterior se traduce en un sentido de pertenencia hacia la organización, confirmando el efecto positivo entre el bienestar en el trabajo

respecto del compromiso afectivo. En el ámbito universitario, Rodríguez Leudo y Raga Rosaleny (2021) con docentes de Medellín identificaron una relación significativa entre ambas variables.

Con estos antecedentes, se propone la siguiente hipótesis:

H2. La felicidad laboral media la relación entre la RSU percibida y el compromiso afectivo de los académicos.

Compromiso afectivo y compromiso normativo

Estudios recientes han discutido la vigencia del modelo de compromiso organizacional basado en tres dimensiones —afectiva, de continuidad y normativa— propuesto por Mayer y Allen (Mercurio, 2015; Cernas y Nava, 2019; Ávila y Pascual, 2020). Dichos autores disertan que la dimensión afectiva es la que mejor representa tal concepto, declarando a su vez que este componente por sí mismo es suficiente para considerarse separadamente de las otras dimensiones —continua y normativa— (Mercurio, 2015).

Autores como Cernas y Nava (2019) apoyan esta postura argumentando que la dimensión afectiva debe estudiarse como el núcleo del compromiso organizacional, debiendo enfocar como tal los estudios al respecto. A su vez, diversos estudios empíricos han determinado que la dimensión de continuidad no guarda relación con el concepto de compromiso organizacional, ni desde una perspectiva teórica ni estadística (Solinger *et al.*, 2008; Ávila y Pascual, 2020). Además, el compromiso afectivo y normativo muestran una alta asociación, pero el compromiso normativo no debe considerarse como una dimensión del compromiso organizacional, sino que éste representa un aspecto ético-moral de carácter racional del trabajador en reciprocidad con la empresa en la que colabora (Ávila y Pascual, 2020). A su vez, la estadística muestra que los trabajadores del actual paradigma (pospandemia) priorizan aspectos de

bienestar y equilibrio entre vida y trabajo, eligiendo colaborar con empresas que se esfuercen por cuidar tales aspectos en sus trabajadores, compartiendo su misma visión (Randstad, 2024; Cáceres-Lozano *et al.*, 2023). Esta estadística refuerza la importancia de la dimensión afectiva en el aspecto normativo.

De acuerdo con Kuhal *et al.* (2020), el compromiso de los empleados se puede evaluar a partir de la asistencia al trabajo, el desempeño de las tareas asignadas y, en general, respecto del comportamiento que muestran hacia la institución. Además, afirman que el compromiso afectivo se refiere al vínculo emocional que genera el empleado hacia la institución, mientras que el compromiso normativo se refiere a la obligación moral que experimentan los empleados hacia su empleador, es decir, es un sentimiento de obligación en cumplimiento de su deber en la empresa.

En la relación entre la RS y el desempeño de las empresas, Nguyen y Tu (2020) analizan los efectos mediadores del compromiso afectivo y normativo. Mediante un modelado de ecuaciones estructurales demuestran que el compromiso afectivo está relacionado con el compromiso normativo positiva y significativamente. En este sentido, pero midiendo la relación entre las prácticas de recursos humanos y el compromiso organizacional de una empresa del sector público de Brasil, Oliveira y Honório (2020) muestran que el compromiso afectivo y el normativo mantienen una relación de influencia entre ambos.

Por su parte, Jaime-Vargas (2023) analizó la

manera en que el compromiso afectivo actúa como predictor del compromiso normativo en una muestra de profesionales de la salud, explicando la contribución directa positiva y significativa del compromiso afectivo hacia el normativo. Así pues, los resultados del estudio señalan que los principales beneficios generados son la retención de los empleados y un desempeño laboral mayor por parte de estos trabajadores. Con datos de la industria hotelera en China, He *et al.* (2011) exploraron las relaciones entre el compromiso afectivo y normativo, evidenciando que el primero tiene un efecto positivo y significativo sobre el segundo. Así pues, este estudio se alinea a tales propuestas para establecer una relación positiva y significativa desde el compromiso afectivo para generar un compromiso normativo.

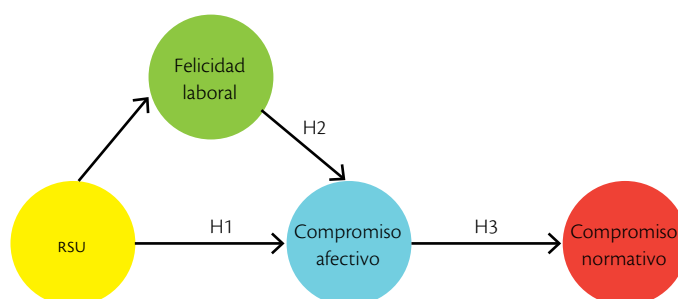
Es importante mencionar que en el ámbito educativo la relación que se propone en este estudio no ha sido estudiada. Específicamente en el contexto latinoamericano sólo se encontraron estudios descriptivos que miden al compromiso normativo y afectivo en las Instituciones de Educación Superior (IES) tales como los de: Quispe Flores y Paucar Sullca (2020); Manzano Díaz (2019); Ríos Manríquez *et al.* (2017) y Gonzáles *et al.* (2024).

Con estos antecedentes, se propone la siguiente hipótesis:

H3. El compromiso afectivo influye en el compromiso normativo de los académicos.



Figura 1. Modelo hipotético teórico



Fuente: elaboración propia.

Método

Diseño

Debido al modelo teórico propuesto (figura 1), que establece relaciones entre variables latentes; se estimó un modelo de ecuaciones estructurales basado en la covarianza (CB-SEM) con datos de corte transversal.

Instrumento

Para probar las hipótesis propuestas se diseñó una encuesta de respuestas auto-declaradas que se organizó en torno a tres secciones. En la primera sección se incluyeron cuatro preguntas relativas al perfil sociodemográfico de los encuestados (edad, sexo, estado civil y presencia de hijos menores); en la segunda sección, se incluyeron preguntas respecto al perfil académico (tipo de contrato: horario libre o tiempo completo, universidad de adscripción, tipo de institución: pública o privada, entre otras); finalmente, en la tercera sección se incluyeron los ítems a través de los cuales se midieron las variables latentes de este estudio (responsabilidad social universitaria, felicidad laboral, compromiso afectivo, compromiso normativo).

Muestra

La encuesta fue autoadministrada y distribuida de

forma digital durante un periodo de cuatro meses —febrero-mayo de 2024—. Siguiendo un muestro por conveniencia, la encuesta se compartió a través de los correos electrónicos institucionales de académicos del sector público en México y se publicó en distintas redes académicas virtuales promoviendo la distribución en bola de nieve dentro de la comunidad docente. En congruencia con lo sugerido por Podsakoff *et al.* (2003), para reducir la aprensión y el problema de la deseabilidad social, a todos los encuestados se les garantizó el anonimato y la privacidad de sus datos. En total se obtuvieron 204 encuestas útiles para hacer el análisis. De acuerdo con los resultados obtenidos del análisis G*Power, el estudio cuenta con un tamaño de muestra suficiente que excede el mínimo requerido situado en 119 observaciones.¹

En lo relativo al perfil sociodemográfico de los encuestados, 59% fueron mujeres. La edad promedio se situó en torno a los 47 años. Se trató de personal académico adscrito a instituciones públicas con experiencia docente promedio de 17 años.

Medidas

Con el propósito de asegurar la validez de contenido, para medir las variables latentes incluidas en el

¹ El cálculo fue estimado bajo los siguientes parámetros: tamaño de efecto medio ($f^2=.15$) y poder= .95.

modelo (figura 1) se emplearon escalas de respuestas auto-declaradas tomadas de la literatura. Así pues, para medir la RSU se emplearon 20 ítems extraídos de la escala propuesta por Vallaeys *et al.* (2009). Por su parte, para medir la *felicidad laboral* se utilizaron 7 ítems tomados de las escalas sugeridas por Seligman (2011), Gabini (2017) y Velazco (2018). Finalmente, el *compromiso afectivo* y el *compromiso normativo* se midieron a través de 7 y 6 ítems respectivamente, todos ellos tomados de la escala de Meyer y Allen (1997). Para evaluar el grado de acuerdo o desacuerdo de los encuestados con cada uno de los ítems correspondientes a las variables, se empleó una escala Likert de cinco puntos donde 1 = totalmente en desacuerdo y 5 = totalmente de acuerdo. En la tabla 1 se ofrece la operacionalización de las variables.

Resultados

Fiabilidad y validez de las escalas

La fiabilidad de las escalas se evaluó mediante el alfa de Cronbach y la fiabilidad compuesta, considerándose aceptables valores superiores a 0.70 (Bagozzi y Yi, 1988; Nunnally y Bernstein, 1994). Todos los constructos obtuvieron valores mayores a 0.90, lo cual indica una alta consistencia interna. La validez del constructo se examinó a través de la validez

convergente y discriminante. La validez convergente se evaluó mediante las cargas factoriales y la varianza media extraída (AVE), exigiendo valores superiores a 0.50. Un total de 11 indicadores fueron eliminados por presentar cargas menores a 0.60 (7 de RSU, 1 de felicidad laboral, 2 de compromiso afectivo y 1 de compromiso normativo). El resto de los indicadores mostró cargas significativas ($p = 0.000$) y superiores a 0.60, mientras que los cuatro constructos presentaron AVE mayores a 0.60, cumpliendo así con la validez convergente (véase tabla 1).

Finalmente, la validez discriminante se evaluó comparando la raíz cuadrada del AVE de cada constructo con sus correlaciones entre constructos. Según el criterio de Fornell y Larcker (1981), la validez discriminante se cumple cuando la raíz cuadrada del AVE es mayor que dichas correlaciones. Los resultados muestran que este criterio se cumple en todos los casos, lo cual confirma la validez discriminante de los cuatro constructos (véase tabla 2). Asimismo, excepto por la correlación entre felicidad laboral y compromiso afectivo (0.7785), el resto de las correlaciones fueron menores a 0.70, ello sugiere una baja probabilidad de problemas de multicolinealidad (Grewal *et al.*, 2004).



Tabla 1. Fiabilidad y Validez

Variable	Ítem	Carga factorial	Alfa de Cronbach	AVE	CR
RSU	RSU3. Dentro de la universidad se promueve el trabajo en equipo y la solidaridad.	0.776	0.9648	0.6790	0.964
	RSU5. La universidad brinda facilidades para el desarrollo personal y profesional de los profesores.	0.794			
	RSU8. La universidad es socialmente responsable con su personal docente y no docente.	0.850			
	RSU9. La universidad es ambientalmente responsable.	0.851			
	RSU10. Existe una política institucional para la protección del medio ambiente en el campus.	0.810			
	RSU12. La organización de la vida en el campus permite a las personas adquirir hábitos ecológicos adecuados.	0.786			
	RSU13. Las autoridades de la universidad han sido elegidas en forma democrática y transparente.	0.787			
	RSU14. Me siento escuchado como ciudadano y puedo participar activamente en la vida institucional.	0.839			
	RSU15. La universidad me informa adecuadamente acerca de todas las decisiones institucionales que me conciernen y afectan.	0.816			
	RSU17. Percibo coherencia entre los principios que declara la universidad y lo que se practica en el campus.	0.872			
	RSU18. La comunicación y el <i>marketing</i> de la universidad se llevan a cabo en forma socialmente responsable.	0.876			
	RSU19. La universidad promueve relaciones de cooperación con otras universidades del medio.	0.793			
	RSU20. La universidad busca utilizar sus campañas de <i>marketing</i> para promover valores y temas de responsabilidad social	0.844			
Felicidad laboral	FELICIDAD1. Durante una semana laboral, normalmente me siento feliz	0.699	0.9339	0.7030	0.933
	FELICIDAD3. Mi trabajo me acerca a mi propósito de vida	0.937			
	FELICIDAD4. Siento que mi trabajo representa un logro importante en mi vida	0.905			
	FELICIDAD5. Siento que lo que hago en mi trabajo es valioso y útil	0.859			
	FELICIDAD6. Mi trabajo me gusta tanto que pierdo la noción del tiempo trabajando	0.764			
	FELICIDAD7. Durante una semana laboral, normalmente disfruto mi trabajo	0.840			
Compromiso afectivo	CAFECTIVO3. Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	0.920	0.9481	0.784	0.947
	CAFECTIVO4. En esta organización me siento como en familia.	0.811			
	CAFECTIVO5. Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.	0.892			
	CAFECTIVO6. Me siento emocionalmente unido a esta organización.	0.913			
	CAFECTIVO7. Me siento parte integrante de esta organización.	0.885			
Compromiso normativo	CNORMATIVO1. Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar en el cambio.	0.743	0.9109	0.656	0.904
	CNORMATIVO2. Creo que le debo mucho a esta organización.	0.784			
	CNORMATIVO4. Siento la obligación de seguir trabajando para esta organización.	0.905			
	CNORMATIVO5. Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	0.800			
	CNORMATIVO6. Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.	0.808			

Fuente: elaboración propia; $p = 0.000$ en todas las cargas factoriales; variables observadas eliminadas: RSU1, RSU2, RSU4, RSU6, RSU7, RSU11, RSU16, FELICIDAD2, CAFECTIVO1, CAFECTIVO2, CNORMATIVO3.

Tabla 2. Validez

	<i>RSU</i>	<i>Felicidad laboral</i>	<i>Compromiso Afectivo</i>	<i>Compromiso normativo</i>
RSU	0.8240			
Felicidad Laboral	0.6259	0.8384		
Compromiso Afectivo	0.6985	0.7785	0.8855	
Compromiso Normativo	0.4297	0.5130	0.6325	0.8101

Fuente: elaboración propia.

Modelo de medida

El modelo de medida se evaluó mediante análisis factorial confirmatorio con máxima verosimilitud. Se estimaron cuatro factores correspondientes a las variables del modelo (RSU, felicidad laboral, compromiso afectivo y compromiso normativo), los cuales cumplieron con los criterios de consistencia interna, validez convergente y validez discriminante.

Aunque la estimación inicial mostró un ajuste

satisfactorio, se revisaron los índices de modificación (MI) y se correlacionaron aquellos errores de medición con MI > ,10 que mejoraban sustancialmente el ajuste (Chou y Bentler, 1993; Hairuf *et al.*, 2006). El modelo final presentó indicadores de ajuste dentro de los rangos recomendados (Hoelter, 1983; Hu y Bentler, 1995; Iacobucci, 2010): $\chi^2 = 809.681$, $p = 0.000$; RMSEA = 0.077; SRMR = 0.055; TLI = 0.920; CFI = 0.927; $\chi^2/\text{gl} = 2.21$ (véase tabla 3).

Tabla 3. Ajuste del modelo

<i>Test</i>	<i>Acrónimo</i>	<i>Resultado</i>
Chi cuadrado	χ^2	809.68***
Raíz del Error Cuadrático Medio de Aproximación	RMSEA	0.077***
Raíz Cuadrada Media Residual Estandarizada	SRMR	0.055
Índice Tucker-Lewis	TLI	0.920
ÍNDICE DE AJUSTE CONFIRMATORIO	CFI	0.927
Chi cuadrado entre grados de libertad	CMIN/gl	2.21
Compromiso Afectivo	0.6985	0.6985
Compromiso Normativo	0.4297	0.4297

Fuente: elaboración propia; *** $p = 0.000$.



Varianza del método común

Para evaluar potenciales sesgos de la varianza del método común en los resultados se llevó a cabo el test de Harman de un solo factor (Podsakoff *et al.*, 2003; Podsakoff y Organ, 1986). Este consiste en estimar un análisis factorial confirmatorio con el método de máxima verosimilitud; donde se agrupan en un solo factor todas las variables observables involucradas en el estudio. Los resultados del modelo de un solo factor no proporcionan índices de ajuste dentro de los valores aceptables: $\chi^2 = 2604.229$, $p = 0.000$; RMSEA = 0.170, $p = 0.000$; SRMR = 0.115; TLI = 0.608; CFI = 0.636; $\chi^2/df = 6.90$. Los ajustes alcanzados por el modelo de medida de cuatro factores propuesto en este estudio son sensiblemente mejores (véase tabla 3), con lo cual no se espera que los resultados de este estudio sean sesgados por la varianza del método común.

Modelo Estructural

Para contrastar las hipótesis del modelo teórico

(figura 1) se estimó un modelo de ecuaciones estructurales mediante máxima verosimilitud. Los índices de ajuste indican un buen desempeño del modelo: $\chi^2 = 810.786$, $p = 0.000$; RMSEA = 0.077, $p = 0.000$; SRMR = 0.055; TLI = 0.920; CFI = 0.928; $\chi^2/df = 2.20$ (Hoelter, 1983; Hu y Bentler, 1995; Iacobucci, 2010). Para evaluar las hipótesis se calcularon los valores β , t y p . Los resultados muestran que la responsabilidad social universitaria ejerce un efecto positivo y significativo sobre el compromiso afectivo [$\beta = .3008$; $p = 0.000$] (H1), así como sobre la felicidad laboral [$\beta = .6401$; $p = 0.000$]. A su vez, la felicidad laboral influye positivamente en el compromiso afectivo [$\beta = .6431$; $p = 0.000$]. Asimismo, se confirma el efecto indirecto propuesto en H2: la felicidad laboral media la relación entre responsabilidad social universitaria y compromiso afectivo [$\beta = .4217$; $p = 0.000$]. Finalmente, se obtiene evidencia en favor de H3, indicando que el compromiso afectivo impacta positivamente en el compromiso normativo [$\beta = .6827$; $p = 0.000$] (véase tabla 4).

Tabla 4. Hipótesis

Hipótesis		β	t -valor	Resultado
H1	RSU $\rightarrow$ Compromiso afectivo	.3008	5.46	No se rechaza
	RSU $\rightarrow$ Felicidad laboral	.6401	14.33	
	Felicidad laboral $\rightarrow$ Compromiso afectivo	.6431	12.86	
H2	RSU $\rightarrow$ Felicidad laboral $\rightarrow$ Compromiso afectivo	.4217	7.15	No se rechaza
H3	Compromiso afectivo $\rightarrow$ Compromiso normativo	.6827	15.51	No se rechaza

Fuente: elaboración propia; **** $p = 0.000$.

Discusión

Los resultados confirman los efectos de la RSU, al propiciar percepciones positivas desde los esfuerzos socialmente responsables de la universidad. En principio, esto se demuestra a través de la relación positiva y significativa que genera felicidad laboral, entendida como un estado de bienestar subjetivo que parte de las percepciones, emociones y sentir del profesor universitario. Lo anterior concuerda con estudios llevados a cabo por Karabati *et al.* (2019), quienes sostienen que los trabajadores más satisfechos son los que perciben mayor bienestar y, por tanto, se identifican como los más felices.

Sumado a lo anterior, el binomio RSU y felicidad laboral mantienen efectos positivos en el compromiso afectivo de los docentes universitarios, lo cual puede contrastarse con los resultados similares de Ribeiro *et al.* (2021), quienes alertan que los empleados con alto nivel de capital psicológico pueden generar un mayor bienestar que después se demuestra mediante un compromiso afectivo hacia la organización. Así también, los esfuerzos de investigación desarrollados por Kaur y Mittal (2020) confirman que el trabajo significativo, visto como una de las dimensiones de la felicidad laboral, es determinante para elevar el compromiso de los empleados.

En la misma línea, los trabajos de DiPietro *et al.* (2019) muestran que los empleados elevan sus sentimientos positivos cuando son favorablemente valorados en su trabajo y mantienen buenas condiciones en pro de su bienestar, ello propicia un sentido de pertenencia hacia la organización. Esto evidencia la relación entre los atributos de la RSU, la felicidad laboral y el compromiso afectivo.

Finalmente, el compromiso afectivo genera un compromiso normativo entre los docentes universitarios. Esto confirma la discusión realizada por estudios previos que proponen el estudio del compromiso organizacional desde la dimensión afectiva, argumentando la separación de las demás dimensiones (de continuidad y normativa), e inclusive

discriminando a la dimensión de continuidad (Solinger *et al.*, 2008; Mercurio, 2015; Cernas y Nava, 2019; Ávila y Pascual, 2020). Aunque autores como Ávila y Pascual (2019) han propuesto a la variable normativa como moderadora de la dimensión afectiva; otros análisis previos confirman el efecto de la dimensión afectiva como una variable generadora del compromiso normativo, siendo esta última una variable explicada y no moderadora.

Los trabajos de Nguyen y Tu (2020) y Jaime-Vargas (2023) se alinean con los resultados de nuestra investigación al encontrar que el compromiso afectivo está relacionado con el compromiso normativo positiva y significativamente.

Los resultados de este trabajo retoman argumentos previos que replantean el modelo tridimensional del compromiso organizacional, así como aspectos del modelo actualizado propuesto por Ávila y Pascual (2019), referente al papel de las estrategias y políticas organizacionales como antecedentes del compromiso afectivo. Esto en sintonía con autores como Maella (2010), quien refiere que los aspectos de satisfacción y compromiso son consecuencia de las prácticas implantadas en la organización y coincidentes con investigaciones, las cuales evidencian que, si los trabajadores perciben un bienestar laboral, se comprometen con la organización y se esfuerzan por cumplir las metas de esta (Cáceres-Lozano *et al.*, 2023). La estadística apoya dichos hallazgos, pues el trabajador mexicano actual prioriza colaborar con empresas que hacen esfuerzos en pro del bienestar, equidad y equilibrio de vida profesional-personal de sus trabajadores (Randstad, 2024).

Así, el estudio de la RSU y la felicidad hace viable el camino comportamental en el que, a partir de políticas de responsabilidad social, el trabajador genera un estado de felicidad, motivando su compromiso afectivo y, finalmente, un compromiso normativo, al mantener una percepción de conveniencia y reciprocidad con la empresa basado en el conocimiento, la ética y la moral.



Así, este artículo propuso los efectos mediadores de la felicidad laboral entre la relación RSU y compromiso afectivo, lo que pudo comprobarse satisfactoriamente. El vínculo propuesto confirma el poder estratégico de la RSU para el bienestar y el desempeño de los colaboradores; en este caso en la felicidad laboral, compromiso afectivo y normativo del profesorado universitario del sector público. Desde que el sector educativo en sí es de interés prioritario, las relaciones entre variables requieren de una mayor profundidad de análisis puesto que la mayoría de los estudios encontrados pertenecen al sector empresarial y no académico.

Conclusiones

El profesorado universitario enfrenta un entorno laboral complejo que se refleja en crecientes problemas de salud. En contraste, las prácticas socialmente responsables han mostrado efectos positivos en su bienestar y compromiso, lo que motivó analizar las percepciones de docentes que laboran en instituciones con RSU.

Los resultados indican que la RSU impacta significativamente en la felicidad laboral, lo cual fortalece el compromiso afectivo y normativo. En otras palabras, las acciones socialmente responsables de las universidades públicas elevan el bienestar percibido de los docentes y fomentan un sentido de pertenencia, orgullo, agradecimiento y lealtad hacia la institución.

La RSU se analizó desde la dimensión de *Campus Responsable*, que agrupa los principales esfuerzos aplicables al sector público en zonas urbanas. Sin embargo, aún quedan temas pendientes, pues algunos factores no se integraron al modelo debido a su bajo poder explicativo en las percepciones docentes.

Por otra parte, la felicidad laboral continúa siendo un estado subjetivo asociado a emociones y sentimientos en el trabajo, lo que demanda más

investigación que permita vincular los efectos de la RSU con las condiciones laborales del profesorado y así lograr una comprensión más completa del entorno académico actual.

Respecto al compromiso afectivo que generan la RSU y la felicidad laboral resulta relevante vincularlo con las condiciones laborales que completan el panorama del profesorado universitario. También es importante incorporar variables sociodemográficas y de entorno que permitan identificar factores que expliquen diferencias en los resultados.

La muestra se conformó por docentes de una universidad pública con políticas de RSU, ubicada en distintos *campus* del mismo estado. Futuras investigaciones podrían ampliar el estudio a nivel nacional o comparar regiones.

Profundizar en los factores de Responsabilidad Social en sectores estratégicos es clave para la toma de decisiones. Este trabajo resulta útil para líderes académicos, responsables de política pública, docentes, autoridades, investigadores, estudiantes y público interesado en estos temas.

Para finalizar, el estudio de los esfuerzos de RSU en los sectores público y privado es esencial para alinearse con los planes de desarrollo global donde México participa, especialmente considerando que la educación superior concentra los resultados formativos de todos los niveles previos.

Aunque las políticas socialmente responsables se han incorporado de forma gradual y voluntaria, hoy son indispensables para ampliar oportunidades laborales y educativas. La RSU se perfila como una vía para visibilizar y mejorar las condiciones del entorno universitario, consolidándose como una estrategia de gestión que debe implementarse y evaluarse junto con los resultados académicos, el bienestar y el compromiso de quienes la experimentan. ■

Referencias

- AbdelAzim, Tarek, Aymon Kassem, Abdallah Alajloni, Abdullah Alomran, Ahmed Ragab y Eman Shaker (2022), "Effect of internal corporate social responsibility activities on tourism and hospitality employees' normative commitment during COVID-19", *Tourism & Management Studies*, vol. 18, núm. 3, pp. 21-35, DOI: <<https://doi.org/10.18089/tms.2022.180302>>.
- Abebe, Takile y Solomont Markos (2016), "The relationship between job satisfaction and organizational commitment in public higher education institute: The case of Arba Minch University, Ethiopia", *International Journal of Research in Business Management*, vol. 4, núm. 8, pp. 17-36.
- Agyemang Prempeh, Emmanuel B. y Dennis Yao Dzansi (2024), "Unveiling the heartbeat of employee engagement and social responsibility: the mediating role of affective commitment in Ghanaian Universities", *International Journal of Research in Business and Social Science*, vol. 13, núm. 3, pp. 223-232, DOI: <<https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i3.3259>>.
- Ahmad, Rashid, Saima Ahmad, Talat Islam y Ahmad Kaleem (2020), "The nexus of corporate social responsibility (CSR), affective commitment and organizational citizenship behaviour in academia: A model of trust", *Employee Relations: The International Journal*, vol. 42, núm. 1, pp. 232-247, DOI: <<https://doi.org/10.1108/ER-04-2018-0105>>.
- Ahmed, Mansoor, Sun Zehou, Syed Ali Raza, Muhammad Asif Qureshi y Sara Qamar Yousufi (2020), "Impact of CSR and environmental triggers on employee green behavior: the mediating effect of employee well-being", *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, vol. 27, núm. 5, pp. 2225-2239, DOI: <<https://doi.org/10.1002/csr.1960>>.
- Ávila, Santiago y Marcelo Pascual (2019), "Propiedades psicométricas de un cuestionario para evaluar la percepción de los trabajadores de las políticas de recursos humanos y su compromiso organizacional", *Methadods. Revista de Ciencias Sociales*, vol. 7, núm. 2, pp. 165-183, DOI: <<https://doi.org/10.17502/m.rcs.v7i2.258>>.
- Ávila, Santiago y Marcelo Pascual (2020), "Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio", *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época*, núm. 1, pp. 201-226, <<https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/5014>>.
- Bagozzi, Richard P. y YouYae Yi (1988), "On the evaluation of structural equation models", *Journal of the Academy of Marketing Science*, vol. 16, pp. 74-94, DOI: <<https://doi.org/10.1007/BF02723327>>.
- Barbosa-Bonola, Viviana y Armando Ávila-Carretero (2022), "El trabajo docente ante el Covid-19: un acercamiento desde la precariedad laboral del profesor de asignatura", *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, vol. 13, e1266.
- Barron, Katelin y Shih-Yung (2016), "Developing normative commitment as a consequence of receiving help - the moderated mediating roles of team-member exchange and individualism/collectivism: A multi-level model", *Journal of Management Sciences*, vol. 3, núm. 2, pp. 141-158.
- Bibi, Sughra, Asif Khan, Hizar Hayat, Umberto Panniello, Muhammad Alam y Tahir Farid (2022), "Do hotel employees really care for corporate social responsibility (CSR): a happiness approach to employee innovativeness", *Current Issues in Tourism*, vol. 25, núm. 4, pp. 541-558, DOI: <<https://doi.org/10.1080/13683500.2021.1889482>>.
- Bizri, Rima, Marwan Wahbi y Hussein Al Jardali (2021), "The impact of CSR best practices on job performance: The mediating roles of affective commitment and work engagement", *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, vol. 8, núm. 1, pp. 129-148, DOI: <<https://doi.org/10.1108/JOEPP-01-2020-0015>>.
- Blase, Joseph J. (1982), "A social-psychological grounded theory of teacher stress and burnout", *Educational Administration Quarterly*, vol. 18, núm. 4, pp. 93-113.
- Bouraoui, Khadija, Sonia Bensemmane, Marc Ohana y Marcello Russo (2019), "Corporate social responsibility



- and employees' affective commitment: A multiple mediation model", *Management Decision*, vol. 57, núm. 1, pp. 152-167, DOI: <<https://doi.org/10.1108/MD-10-2017-1015>>.
- Cabrera, Hilda (2022), "Elaboración de un instrumento de investigación con el método Delphi: Analizando el estrés y malestar en docentes universitarios", *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, vol. 13, e1364.
- Cáceres-Lozano, Luisa Fernanda, Julieth Andrea Acevedo-Cárdenas, Vivien Alyssa Barrios-Martínez, Luis Alexander Romero-Salinas, Andry Giseth Pérez-Peña y Fabiola Contreras-Pacheco (2023), "Bienestar laboral y su correlación con el compromiso organizacional", *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, vol. 10, núm. 1, pp. 94-111, DOI: <<https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/742>>.
- Cernas, Daniel A. y Rosa María Nava (2019), "Compromiso organizacional y promedio escolar en estudiantes de maestría: el efecto moderador de las tendencias alocéntricas e idiocéntricas", *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, vol. 21, DOI: <<https://doi.org/10.24320/redie.2019.21.e26.2122>>.
- Chou, Chih-Ping y Peter M. Bentler (1993), "Invariant standardized estimated parameter change for model modification in covariance structure analysis", *Multivariate Behavioral Research*, vol. 28, núm. 1, pp. 97-110, DOI: <https://doi.org/10.1207/s15327906mbr2801_6>.
- Chumaceiro Hernández, Ana C., Rafael Ravina Ripoll, Judith J. Hernández García de Velazco e Ivana V. Reyes Hernández (2020), "University social responsibility in the organizational happiness management", *Utopía y Praxis Latinoamericana*, vol. 25, núm. 2, pp. 427-440, DOI: <<https://doi.org/10.5281/zenodo.3815332>>.
- Cumpa Gavidia, Jorge Luis, Jorge Luis Calderón Cáceres y Julio Agustín Cuzcano Orozco (2022), "La responsabilidad social universitaria: definiciones, actividades y primeros resultados", *Encuentro Educativo*, vol. 3, núm. 1.
- De Moraes Abrahão, Viviane, María Vaquero-Diego y Rosa Currás Móstoles (2024), "University social responsibility: The role of teachers", *Journal of Innovation & Knowledge*, vol. 9, núm. 1, DOI: <<https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100464>>.
- DiPietro, Robin B., Andrew Moreo y Lisa Cain (2020), "Well-being, affective commitment and job satisfaction: influences on turnover intentions in casual dining employees", *Journal of Hospitality Marketing & Management*, vol. 29, núm. 2, pp. 139-163, DOI: <<https://doi.org/10.1080/19368623.2019.1605956>>.
- El-Kassar, Abdul-Nasser, Dania Makki, María A. Gonzalez-Perez y Virginia Cathro (2023), "Doing well by doing good: why is investing in university social responsibility a good business for higher education institutions cross culturally?", *Cross Cultural & Strategic Management*, vol. 30, núm. 1, pp. 142-165, DOI: <<https://doi.org/10.1108/CCSM-12-2021-0233>>.
- Engizek, Nil y Bahar Yasin (2017), "How CSR and overall service quality lead to affective commitment: Mediating role of company reputation", *Social Responsibility Journal*, vol. 13, núm. 1, pp. 111-125, DOI: <<https://doi.org/10.1108/SRJ-09-2015-0135>>.
- Espasandín-Bustelo, Francisco, Juan Ganaza-Vargas y Rosalía Díaz-Carrión (2021), "Employee happiness and corporate social responsibility: The role of organizational culture", *Employee Relations: The International Journal*, vol. 43, núm. 3, pp. 609-629, DOI: <<https://doi.org/10.1108/ER-07-2020-0343>>.
- Esteve, José M. (1987), *El malestar docente*, Barcelona, Cuadernos de Pedagogía/Laia.
- Fornell, Claes y David F. Larcker (1981), "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error", *Journal of Marketing Research*, vol. 18, núm. 1, pp. 39-50, DOI: <<https://doi.org/10.1177/002224378101800104>>.
- Gabini, Sebastián (2017), "Adaptación y Validación de un Instrumento para medir Felicidad en el Trabajo", *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, vol. 36, núm. 2, pp. 36-45, DOI: <<https://doi.org/10.21772/ripo.v36n2a03>>.
- Gaeta, Martha L., Gabriela González-Ocampo, María Celia Quintana y Laura C. Nasta (2023), "Burnout

- en profesores universitarios: autorregulación y corregulación como estrategias de afrontamiento”, *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, vol. 21, núm. 59, pp. 147-172, <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8907083>>.
- Geetha, K. R. y M. Parimalafathima (2023), “PERMA Model-Based Positive Psychology Interventions In Enhancing Self-Compassion And Resilience Among Pre-Service Teachers Pre-Service Teachers”, *Migration Letters*, vol. 20, núm. 511, pp. 1446-1454, <<https://www.scribd.com/document/959366149/9257-Article-Text-23441-1-10-20240314>>.
- George, Nimmy A., Nimitha Aboobaker y Manoj Edward (2020), “Corporate social responsibility and organizational commitment: effects of CSR attitude, organizational trust and identification”, *Society and Business Review*, vol. 15, núm. 3, pp. 255-272, DOI: <<https://doi.org/10.1108/SBR-04-2020-0057>>.
- González Miranda, José A., Edith G. Collazos Roque, Aram R. Simangas Villalobos y María Y. Álvarez Huari (2024), “El compromiso organizacional en docentes universitarios para el desempeño laboral en entornos virtuales”, *Mendive. Revista de Educación*, vol. 22, núm. 1, <<https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/3588>>.
- Grewal, Rajdeep, Joseph A. Cote y Hans Baumgartner (2004), “Multicollinearity and measurement error in structural equation models: implications for theory testing”, *Marketing Science*, vol. 23, núm. 4, pp. 469-631, DOI: <<https://doi.org/10.1287/mksc.1040.0070>>.
- Hadi, Nizarwan y Fatwa Tentama (2020), “Affective commitment, continuance commitment and normative commitment in reflecting organizational commitment”, *American International Journal of Business Management*, vol. 3, núm. 8, pp. 148-156.
- Hair Jr., Joseph F., William C. Black, Barry J. Babin, Rolph E. Anderson y Ronald L. Tatham (2006), *Multivariate Data Analysis* (6ª ed.), Nueva Delhi, Pearson Education.
- Hansen, Scott D., Benjamin B. Dunford, Alan D. Boss, R. Wayne Boss, e Ingo Angermeier (2011), “Corporate social responsibility and the benefits of employee trust: A cross-disciplinary perspective”, *Journal of Business Ethics*, vol. 102, pp. 29-45, DOI: <<https://doi.org/10.1007/s10551-011-0903-0>>.
- He, Yuanqiong, Kin Keung Lai y Yagang Lu (2011), “Linking organizational support to employee commitment: Evidence from hotel industry of China”, *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 22, núm. 1, pp. 197-217, DOI: <<https://doi.org/10.1080/09585192.2011.538983>>.
- Hoelter, Jon W. (1983), “The analysis of covariance structures: Goodness-of-fit indices”, *Sociological Methods & Research*, vol. 11, núm. 3, pp. 325-344, DOI: <<https://doi.org/10.1177/0049124183011003003>>.
- Hu, Li-Tze y Peter M. Bentler (1995), “Evaluating model fit”, en Rick H. Hoyle (ed.), *Structural Equation Modeling. Concepts, Issues, and Applications*, pp. 76-99, Londres, Sage.
- Hurtado Morales, Lina K. (2014), “Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad privada de Bogotá”, tesis de grado, Universidad Católica de Colombia.
- Iacobucci, Dawn (2010), “Structural equations modeling: fit indices, sample size, and advanced topics”, *Journal of Consumer Psychology*, vol. 20, núm. 1, pp. 90-98, DOI: <<https://doi.org/10.1016/j.jcps.2009.09.003>>.
- Jaime-Vargas, José A. (2023), “Antecedentes del compromiso afectivo y normativo en enfermería de hospitales privados de Jalisco, México”, *Revista Mexicana de Enfermería Cardiológica*, vol. 31, núm. 1, pp. 4-11, <<http://www.revistamexicanadeenfermeriacardiologica.com.mx/index.php/RevMexEnferCardiol/article/view/263>>.
- Karabati, Serdar, Nurcan Ensari y Dary Fiorentino (2019), “Job satisfaction, rumination, and subjective well-being: A moderated mediational model”, *Journal of Happiness Studies*, vol. 20, pp. 251-268, DOI: <<https://doi.org/10.1007/s10902-017-9947-x>>.
- Kaur, Prabhjot y Amit Mittal (2020), “Meaningfulness of work and employee engagement: The role of affective commitment”, *The Open Psychology Journal*, vol.



- 13, DOI: <<http://dx.doi.org/10.2174/1874350102013010115>>.
- Khaskheli, Asadullah, Yushi Jiang, Syed A. Raza, Muhammad A. Qureshi, Komal A. Khan y Javeria Salam (2020), "Do CSR activities increase organizational citizenship behavior among employees? Mediating role of affective commitment and job satisfaction", *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, vol. 27, núm. 6, pp. 2941-2955, DOI: <<https://doi.org/10.1002/csr.2013>>.
- Kim, Jungsun S., John F. Milliman y Anthony F. Lucas (2021), "Effects of CSR on affective organizational commitment via organizational justice and organization-based self-esteem", *International Journal of Hospitality Management*, vol. 92, DOI: <<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102691>>.
- Kuhail, Aaron Jenaw, Arrominy Arabi, Mohammad F. M. Zaid y Nor Ismawi (2020), "Relationship between affective commitment, continuance commitment and normative commitment towards job performance", *Journal of Sustainable Management Studies*, vol. 1, núm. 1, pp. 19-27.
- Kumari, Kalpina, Jawad Abbas, Sara Rashid y Mirza Amin Ul haq (2021), "Role of corporate social responsibility in corporate reputation via organizational trust and commitment", *Reviews of Management Sciences*, vol. 3, núm. 2, pp. 42-63, DOI: <<https://doi.org/10.53909/rms.03.02.084>>.
- Kyambade, Mahadih, Afulah Namatovu, Joshua Mugambwa, Regis Namuddu y Bridget Namubiru (2024), "Socially Responsible Leadership and Job Engagement in University Context: Mediation of Psychological Safety", *SEISENSE Journal of Management*, vol. 7, núm. 1, pp. 51-66, DOI: <<https://doi.org/10.33215/61rnkr91>>.
- Maella, Pablo (2010), "¿Cómo establecer una estrategia de recursos humanos eficaz?", en *Ocasional Paper IESE Business School No. OP-181*.
- Manzano Díaz, Angélica G. (2019), "Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito-Ecuador", *Revista Científica Res Non Verba*, vol. 9, núm. 2, pp. 1-17, DOI: <<https://doi.org/10.21855/resnonverba.v9i2.220>>.
- Mercurio, Zachary A. (2015), "Affective commitment as a core essence of organizational commitment: An integrative literature review", *Human Resource Development Review*, vol. 14, núm. 4, pp. 389-414, DOI: <<https://doi.org/10.1177/1534484315603612>>.
- Meyer, John P. y Natalie J. Allen (1991), "A three-component conceptualization of organizational commitment", *Human Resource Management Review*, vol. 1, núm. 1, pp. 61-89, DOI: <[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)>.
- Meyer, John P. y Natalie J. Allen (1997), *Commitment in the workplace*, California, Sage Publications.
- Mu, Hong-Lei, Jiang Xu y Sijing Chen (2024), "The impact of corporate social responsibility types on happiness management: a stakeholder theory perspective", *Management Decision*, vol. 62, núm. 2, pp. 591-613, DOI: <<https://doi.org/10.1108/MD-02-2023-0267>>.
- Nahuat Román, Bernardo, Miriam Rodríguez Vargas y Perla Carrillo Quiroga (2024), "Análisis de la responsabilidad social de los estudiantes universitarios del sur de Tamaulipas, México", *Diálogos sobre Educación*, vol. 29, DOI: <<https://doi.org/10.32870/dse.v0i29.1418>>.
- Nguyen, Thanh H. y Van B. Tu (2020), "Social responsibility, organizational commitment, and organizational performance: Food processing enterprises in the Mekong River Delta", *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, vol. 7, núm. 2, pp. 309-316, DOI: <<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no2.309>>.
- Nunnally, Jum C. e Ira H. Bernstein (1994), *Psychometric Theory*, Nueva York, McGraw Hill.
- Oliveira, Heloíza H. y Luiz C. Honório (2020), "Human resources practices and organizational commitment: Connecting the constructs in a public organization", *RAM, Revista de Administração Mackenzie*, vol. 21, núm. 4, DOI: <<https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG200160>>.

- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) (2015), *Panorama de la Educación 2015*.
- Othman, A. K., Noordin, F., Lokman, A. M., Jaafar, N., & Mohd, I. H. (2018). "Conceptualization of happiness index model", en *Proceedings of the 7th International Conference on Kansei Engineering and Emotion Research 2018: KEER 2018, 19-22 March 2018, Kuching, Sarawak, Malaysia*, pp. 833-838, Singapur, Springer Singapur, <<https://www.springerprofessional.de/en/proceedings-of-the-7th-international-conference-on-kansei-engine/15534780>>.
- Papacharalampous, Nikolaos y Dimitra Papadimitriou (2021), "Perceived corporate social responsibility and affective commitment: The mediating role of psychological capital and the impact of employee participation", *Human Resource Development Quarterly*, vol. 32, núm. 3, pp. 251-272, DOI: <<https://doi.org/10.1002/hrdq.21426>>.
- Pham-Thai, Nguyen T., Adela J. McMurray, Nuttawuth Muenjohn y Michael Muchiri (2018), "Job engagement in higher education", *Personnel Review*, vol. 47, núm. 4, pp. 951-967, DOI: <<https://doi.org/10.1108/PR-07-2017-0221>>.
- Podsakoff, Philip M., Scott B. MacKenzie, Jeong-Yeon Lee y Nathan P. Podsakoff (2003), "Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies", *Journal of Applied Psychology*, vol. 88, núm. 5, pp. 879-903, DOI: <<https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>>.
- Podsakoff, Philip M. y Dennis W. Organ (1986), "Self-reports in organizational research: Problems and prospects", *Journal of Management*, vol. 12, núm. 4, pp. 531-544, DOI: <<https://doi.org/10.1177/014920638601200408>>.
- Prodanova, Jana y Ljupco Kocarev (2023), "Universities' and academics' resources shaping satisfaction and engagement: An empirical investigation of the higher education system", *Education Sciences*, vol. 13, núm. 4.
- Quispe Flores, Ronald y Soledad Paucar Sullca (2020), "Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú", *Apuntes Universitarios*, vol. 10, núm. 2, pp. 64-83, DOI: <<https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>>.
- Randstad (2024), "Randstad Workmonitor 2024: Los trabajadores priorizan la equidad, flexibilidad y el balance vida-trabajo, mientras que el progreso pasa a segundo plano", en *Randstad México*, <<https://www.randstad.com.mx/sobre-nosotros/noticias/randstad-workmonitor-2024/>> [Consulta: julio de 2024].
- Ribeiro, Neuza, Manish Gupta, Daniel Gomes y Nelia Alexandre (2021), "Impact of psychological capital (PsyCap) on affective commitment: mediating role of affective well-being", *International Journal of Organizational Analysis*, vol. 29, núm. 4, pp. 1015-1029, DOI: <<https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2020-2122>>.
- Ríos Manríquez, Martha, Lizbeth Pérez Rendón, María D. Sánchez-Fernández y Julián F. Guerra (2017), "Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de educación superior en México", *Revista Ibero Americana de Estrategia*, vol. 16, núm. 2, pp. 90-103, <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331251654007>>.
- Rodríguez Leudo, Ana L. y Vicente Raga Rosaleny (2021), "Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín", *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, vol. 17, núm. 2, pp. 117-142, DOI: <<https://doi.org/10.17151/rlee.2021.17.2.7>>.
- Sagheer, Omer, Muhammad Umer, y Sehrish Aslam (2022), "The Effect of Corporate Social Responsibility (CSR) on Employees' Performance (EP): A Mediating Role of Organization Commitment (OC) in the Multinationals Companies (MNCs) of Pakistan", *NUML International Journal of Business & Management*, vol. 17, núm. 1, DOI: <<https://doi.org/10.52015/nijbm.v17i1.97>>.
- Secretaría de Educación Pública (SEP) (2017), *Principales cifras del sistema educativo nacional 2015-2016*, <<https://www.gob.mx/sep/documentos/principales-cifras-del-sistema-educativo-nacional-2015-2016>>.
- Seligman, Martin E. P. (2011), *Flourish: A visionary new*



understanding of happiness and well-being, Nueva York, Free Press.

Solinger, Omar N., Woody Van Olfen y Robert A. Roe (2008), "Beyond the three-component model of organizational commitment", *Journal of Applied Psychology*, vol. 93, núm. 1, pp. 70-83, DOI: <<https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.70>>.

Story, Joana S. y Filipa Castanheira (2019), "Corporate social responsibility and employee performance: Mediation role of job satisfaction and affective commitment", *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, vol. 26, núm. 6, pp. 1361-1370, DOI: <<https://doi.org/10.1002/csr.1752>>.

Trillo, Alicia y M. Questa-Tortero (2023), "Percepciones docentes sobre las condiciones laborales e incidencia en la salud: estudio de caso en educación media tecnológica y profesional de Uruguay", *Revista Educación*, vol. 47, núm. 2, pp. 404-432.

Usán, Pablo y Carlos Salavera (2019), "El rendimiento escolar, la inteligencia emocional y el engagement académico en adolescentes", *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, vol. 17, núm. 47, pp. 5-26, DOI: <<https://doi.org/10.25115/ejrep.v17i47.1879>>.

Valencia-Arias, Alejandro, Paula A. Rodríguez-Correa, Alejandro Marín-Carmona, Jorge I. Zuleta-Orrego, Lucía P. Palacios-Moya, César A. Pérez Baquedano y Ada Gallegos (2024), "University social responsibility strategy: a case study", *Cogent Education*, vol. 11,

núm. 1, DOI: <<https://doi.org/10.1080/2331186X.2024.2332854>>.

Vallaey, François, Cristina de la Cruz y Pedro M. Sasia (2009), *Responsabilidad Social Universitaria, Manual de primeros pasos*, México, McGraw-Hill.

Van Ngo, Quang, Thang Q. Tran y Thuong C. Luu (2021), "Corporate social responsibility and employee loyalty: Role of pride and commitment", conferencia presentada en *Proceedings of the International Conference on Research in Management & Technovation*, pp. 237242, <<https://doi.org/10.15439/2021KM52>> [Consulta: agosto de 2024].

Velazco, Edgar B. (2018), "Estudio de los niveles de felicidad laboral del recurso humano con base en el modelo PERMA de Seligman en las organizaciones universitarias. Caso: FCAEI de la UAEM", tesis de grado, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, <<http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/2206/EDBAVE01T.pdf?sequence=1>> [Consulta: agosto de 2024].

Xu, Lan, Jing Guo, Longzhao Zheng y Quiaoping Zhang (2023), "Teacher well-being in Chinese Universities: Examining the relationship between challenge-hindrane stressors, job satisfaction, and teaching engagement", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 20, núm. 2, 1523. DOI: <<https://doi.org/10.3390/ijerph20021523>>.

Cómo citar este artículo:

Rangel-Lyne Lucirene, Magda-Lizet Ochoa-Hernández, José-Ignacio Azuela-Flores (2025), "Responsabilidad Social Universitaria y compromiso organizacional. El efecto mediador de la felicidad laboral en profesores del sector público", *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*, vol. XVII, núm. 48, pp. 121-140, doi: <https://doi.org/10.22201/issue.20072872e.2026.48.1867>