

# Dimensiones de la Responsabilidad Social Laboral en las Universidades Venezolanas: Una mirada a la Universidad de Los Andes Mérida- Venezuela

**María Virginia Camacaro Pérez<sup>1</sup>**

Universidad de Los Andes, Mérida Venezuela.

[marivicamacaro@gmail.com](mailto:marivicamacaro@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0003-1029-6952>

**Frank Eduardo Rivas Torres<sup>2</sup>**

Universidad de Los Andes

[frankrivas@ula.ve](mailto:frankrivas@ula.ve) / [ferivas69@gmail.com](mailto:ferivas69@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0003-2827-7338>

## RESUMEN

**Objetivo:** Esta investigación tuvo como propósito principal determinar las dimensiones de la responsabilidad social laboral en las Universidades venezolanas. **Metodología:** El estudio, enmarcado en el paradigma cualitativo y con un enfoque fenomenológico interpretativo, buscó comprender los significados que los individuos dan a sus acciones, abordando la realidad desde una perspectiva onto-epistemológica. El análisis de la información se realizó en tres fases, lo que permitió su triangulación, y se empleó un cuestionario de diagnóstico de responsabilidad social universitaria (DERES) para obtener la data. El análisis se llevó a cabo mediante un proceso hermenéutico, dialéctico y de interacción social, con el apoyo del software MAXQDA. **Resultados:** Como resultado principal, se generó una cosmovisión integral de la responsabilidad social laboral, sustentada en las categorías emergentes de: valores y principios éticos, calidad de vida laboral, compromiso con la comunidad, compromiso con el desarrollo de los colaboradores y protección al medio ambiente.

**Palabras Clave:** Responsabilidad social laboral; valores y principios éticos; calidad de vida; medio ambiente.

**Recibido:** 04-08-25

**Revisado:** 20-10-25

**Aceptado:** 29-11-25

## *Dimensions of Workplace Social Responsibility in Venezuelan Universities: A Perspective from the University of the Andes, Mérida-Venezuela*

### ABSTRACT

**Objective:** The main purpose of this research was to determine the dimensions of corporate social responsibility (CSR) in Venezuelan universities.

**Methodology:** The study, framed within the qualitative paradigm and using an interpretative phenomenological approach, sought to understand the meanings individuals give to their actions, addressing reality from an onto-epistemological perspective. Data collection was carried out in three phases, which allowed for its triangulation, and a university social responsibility diagnostic questionnaire from DERES was used. The analysis of the information was conducted through a hermeneutical, dialectical, and social interaction process, supported by the MAXQDA qualitative analysis software. **Results:** The main result was the generation of an integral worldview of corporate social responsibility, based on the following emergent categories: Ethical values and principles, quality of work life, commitment to the community, commitment to collaborator development, and environmental protection.

**Keywords:** Workplace social responsibility; ethical values and principles; quality of life; environmental.

### ¿Cómo citar este artículo? - How to cite this article?

Camacaro, M. y Torres, F. (2026). Dimensiones de la Responsabilidad Social Laboral en las Universidades Venezolanas: Una mirada a la Universidad de Los Andes Mérida- Venezuela. *Revista Visión Gerencia*, 25(1), 78-93. Recuperado de: <http://revistas.saber.ula.ve/visiongerencial>

<sup>1</sup> Doctora en Ciencias Organizacionales, Profesora de la Cátedra: Administración, Gerencia y Capital Humano. Escuela de Administración y Contaduría, Miembro del Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GLOG), de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de La Universidad de Los Andes, Mérida Venezuela.

<sup>2</sup> Doctor en Ciencias Sociales "Mención Estudios del Trabajo" de la Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela. Profesor FACES, Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela. Miembro del Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GLOG- Universidad de Los Andes)

## 1. Introducción

En la actualidad, la Responsabilidad Social se ha consolidado como un pilar fundamental en las organizaciones, implica un compromiso genuino para guiar las estrategias y acciones bajo principios éticos que fomentan valores sociales, organizacionales y personales.

Como guía para este compromiso, la norma ISO 26000 establece que toda organización debe adoptar un comportamiento ético y transparente. Esto significa considerar el impacto directo o indirecto de sus decisiones y operaciones en la sociedad y el medio ambiente. Para lograrlo, es crucial que las organizaciones:

- Contribuyan activamente al desarrollo sostenible, priorizando la salud y el bienestar colectivo.
- Consideren las expectativas de sus partes interesadas, actuando en conformidad con la legislación aplicable y la normativa internacional.
- Integren estos principios en todos los niveles, de modo que la responsabilidad con el entorno se traduzca en acciones concretas y cotidianas.

En este sentido, el Libro Verde de la Comisión de las Naciones Europeas (2001) establece que la responsabilidad social está integrada en dos dimensiones:

- Una interna, constituida por los valores y ética laboral, calidad de vida laboral y el compromiso con los colaboradores y,
- otra externa integrada por prácticas socialmente responsables dirigidas a las comunidades y grupos de interés; acoge también los derechos humanos, problemas ecológicos y desarrollo sostenible.

Siguiendo esta línea de pensamiento, el Manual de Autoevaluación de Responsabilidad Social DERES (2008), señala que esta idea se descompone en cinco

dimensiones clave: las Condiciones y el Medio Ambiente de Trabajo, los Valores y Principios Éticos, la Protección al Medio Ambiente, el Marketing Responsable y el Apoyo a la Comunidad. Dentro de este marco, la visión de Peter Drucker (1984), destaca un punto fundamental: "los trabajadores son el corazón de la responsabilidad social". Ellos son la principal fuente de conocimiento y la fuerza vital de cualquier organización. De aquí nace el concepto que se denominará Responsabilidad Social Laboral, un pilar que se explora a fondo en esta investigación.

La universidad, por su propia naturaleza, misión y propósito social, es una institución inherentemente responsable. Al ser la principal generadora de conocimiento para el desarrollo económico, político y social del país, su misión se dirige directamente a la sociedad. En este sentido, la definición de Drucker (1984), encaja perfectamente ya que la responsabilidad social es "el compromiso que tienen las organizaciones con su trabajo, su impacto sobre los trabajadores, la comunidad y la sociedad". Por todo esto, la responsabilidad social laboral es fundamental en la gestión universitaria.

Ahora bien, los cambios significativos solo son posibles si las universidades transforman sus prácticas habituales en un esfuerzo coordinado, transparente y humano. Esto implica vincular la gestión directiva con las acciones individuales de los colaboradores, quienes son, en última instancia, los que construyen las conexiones sociales y el verdadero impacto. Una universidad que implementa prácticas de responsabilidad social laboral no solo mejora las condiciones y la calidad de vida de sus trabajadores, sino que también fomenta el equilibrio entre la vida familiar y laboral, fortalece el compromiso y el trabajo en equipo, y se convierte en un agente de bienestar genuinamente responsable.

## 2. Método y caracterización de los informantes clave

La base de las investigaciones formales reside en la búsqueda de respuestas. Por ello, el andamiaje metodológico es un camino fundamental que debe diseñarse con creatividad y precisión para cada estudio. En este trabajo, que representa un corte de una investigación doctoral mucho más amplia y profunda, el abordaje metodológico se centra en el paradigma cualitativo, específicamente a través de la fenomenología interpretativa.

Para comprender a fondo las dimensiones de la responsabilidad social laboral, se aplicó un instrumento de recolección de datos en varias universidades. El propósito era descubrir si estas instituciones llevan a cabo prácticas de Responsabilidad Social Laboral y, en caso afirmativo, cómo lo hacen.

El instrumento fue aplicado a los siguientes informantes clave:



**Gráfico N° 1. Informantes de la Responsabilidad Social Laboral.** Fuente: Elaboración propia.

Entre los informantes seleccionados, las edades oscilaron entre los 20 y 65 años, siendo la mayoría hombres. La muestra estuvo segmentada para incluir a una amplia gama de miembros de la Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela, como el rector, vicerrector, decanos, jefes de departamento, profesores (titulares, agregados, asociados, contratados), personal administrativo, técnico y obrero, investigadores, miembros de organizaciones gremiales (APULA, OFISEULA) y estudiantes de sus distintas facultades.

La investigación se centró en la aplicación de las cinco dimensiones de la responsabilidad social laboral en las Universidades. Para ello, se utilizó una escala de evaluación del 1 al 3: 1 indicaba que la iniciativa o norma de responsabilidad social no se cumplía; 2, que se cumplía "a veces"; y 3, que se cumplía de manera permanente.

Los resultados de cada ítem y dimensión fueron promediados para su posterior análisis y representación.

## 3. Dimensiones de la Responsabilidad Social Laboral

Según Camacaro (2021), la responsabilidad social laboral va más allá de un concepto; es un conjunto de principios y valores que buscan equilibrar la vida laboral y familiar de los colaboradores. Su objetivo es brindar bienestar, mejorar la calidad de vida y fomentar el desarrollo profesional en entornos de trabajo saludables. En esencia, se trata de una organización que, orientada a la salud, gestiona sus procesos para construir conocimiento social y potenciar el aprendizaje colectivo.

Más que una simple acción social, la Responsabilidad Social Laboral es un nuevo paradigma organizacional. Representa un compromiso genuino de las empresas para mejorar significativamente la calidad de vida de sus trabajadores y, al mismo tiempo, contribuir al desarrollo de su comunidad. Su propósito es promover una cultura basada en valores, el trabajo en equipo, la sostenibilidad y la resiliencia.

Para lograrlo, este nuevo paradigma debe permear toda la organización y sentar las bases para una gestión responsable. Esto no solo genera un "campus responsable", sino que también impulsa la formación profesional

y ciudadana, promueve la transferencia de conocimiento social, fomenta la participación ciudadana y consolida una verdadera "ciudadanía universitaria". La clave para comprender este enfoque reside en una mirada integradora hacia el entorno social y en una gestión humana y consciente del conocimiento.

Una vez definidas las dimensiones de la responsabilidad social laboral, se procedió a sistematizar las categorías, definirlas y subcategorizarlas para recoger las opiniones de los informantes clave.

**Cuadro N° 1: Sistematización de las categorías de Responsabilidad Social Laboral**

| Categoría   | Definición   | Unidad de significancia   |
|---|--|---|
| <b>Valores y principio éticos</b>                 | Se refiere a la forma en que la Universidad integra sus principios, valores y creencias cuando planea sus estrategias, toma decisiones y desarrolla actividades.   | Misión y visión universitaria   |
|   |  | Principios y valores  |
|   |  | Formación y capacitación  |
|   |  | Estructura organizacional flexible                                      |
|   |  | Control y sanciones   |
|   |  | Evaluación del desempeño  |
|   |  | Actualización de mallas curriculares                                    |
| <b>Calidad de vida laboral</b>                    | Hace referencia a las políticas de recursos humanos que van más allá de los requisitos legales y que persiguen afectar positivamente a los empleados tanto en el ámbito laboral como el familiar.            | Programas de seguridad y salud laboral                                  |
|   |  | Mejora de las condiciones de trabajo de los colaboradores               |
|   |  | Prohibición de prácticas discriminatorias                               |
|   |  | Participación en la creación y actualización de tablas salariales       |
|   |  | Cero tolerancias contra el acoso laboral                                |
|   |  | Políticas de evaluación del desempeño por competencias                  |
|   |  |   |
| <b>Compromiso con la comunidad</b>                | Se refiere, a las acciones que lleva a cabo con el fin de impactar y colaborar a la comunidad, bien sea directamente o vinculándose a proyectos de otras instituciones o del Estado                          | Políticas universitarias de apoyo a la comunidad                        |
|   |  | Consulta a los trabajadores sobre las políticas de apoyo a la comunidad |
|   |  | Alianzas universidad, empresa, comunidad                                |
|   |  | Integración de personas con capacidades diversas                        |
|   |  | Ayuda la universidad al mejoramiento del impacto ambiental              |
|   |  | Incentiva la universidad programas comunitarios                         |
|   |  | Acercamiento comunidad con autoridades universitarias                   |
| <b>Compromiso desarrollo de los colaboradores</b> | Son las acciones que impulsa la gerencia, a fin de motivar e incentivar a los colaboradores, fortaleciendo el sentido de pertenencia y trabajo en equipo   | Vínculo trabajadores universitarios, comunidad                          |
|   |  | Oportunidad de empleo a discapacitados                                  |
|   |  | Ocupación de cargos gerenciales por mujeres                             |
|   |  | Libertad de asociación y sindicalización                                |
|   |  | Evaluación de desempeño superior/subordinado y viceversa                |
|   |  | Evaluación de satisfacción laboral                                      |
|   |  | Procesos de formación y capacitación por competencias                   |
| <b>Protección al Medio Ambiente</b>               | es el compromiso que la Universidad tiene frente el medio ambiente impulsando el desarrollo sostenible/sustentable por medio de política de reciclaje, ahorro de energía, plantación de árboles, entre otros | La misión y visión incluye a los trabajadores                           |
|   |  | Capacitación en temas medio ambientales                                 |
|   |  | Acciones de cuidado del medio ambiente                                  |
|   |  | Acciones de cuidado del medio ambiente                                  |
|   |  | Prácticas de cuidado del medio ambiente                                 |
|   |  | Reciclado de insumos y productos  |
|   |  | Sistema de retorno de productos   |
|   |  | Controles de impacto ambiental  |
|   |  | Atiende la universidad denuncias sobre el medio ambiente                |

**Fuente:** Elaboración propia.

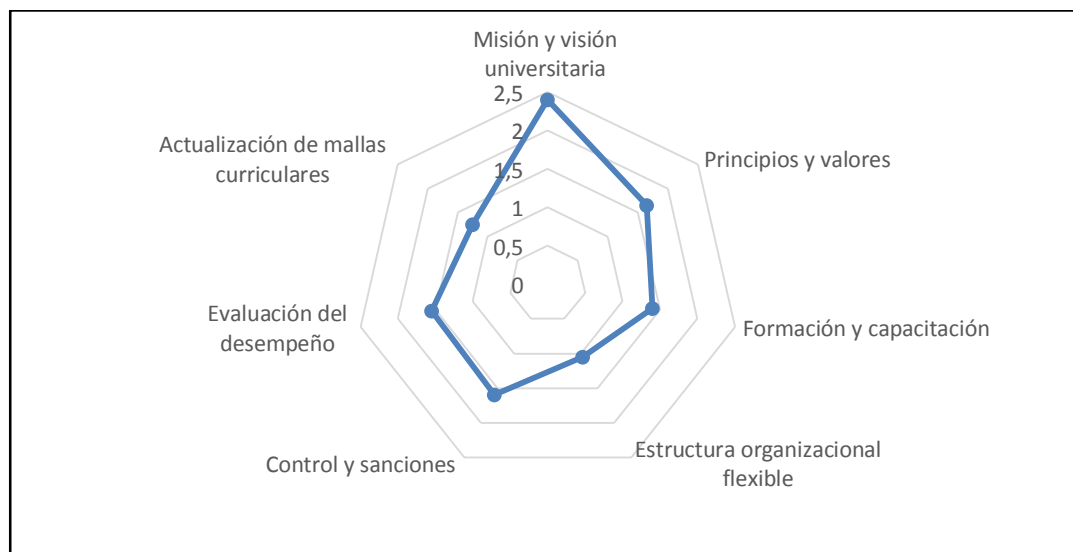
#### 4. Resultados de la investigación

Mediante la aplicación del cuestionario de autoevaluación de la responsabilidad social del DERES, se pudo determinar las dimensiones de la responsabilidad social laboral en las universidades venezolanas que se presentan a continuación:

##### 4.1. Valores y Principios Éticos

Sherman y Bohlander (1994), manifiestan que los valores son un concepto

básico, referido a las creencias que definen el éxito en términos concretos para los empleados de una organización, los cuales se transforman en la filosofía de vida y profesional del ser humano, mientras que los principios éticos son modelos de conducta sobre cómo debemos relacionarnos en las organizaciones. La Responsabilidad Social busca el fortalecimiento de los valores y principios éticos como eje transversal de las organizaciones, refiriéndose a estos como marco de referencia para la toma de decisiones organizacionales.



**Gráfico N° 2: Dimensión Valores y principios éticos.** Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar en el Gráfico N° 2, la gran mayoría de los informantes demuestra un claro conocimiento de la misión y visión universitaria. Esto evidencia que orientan su comportamiento y acciones bajo los principios y valores cultivados dentro de la institución. De manera similar, los informantes están familiarizados con las evaluaciones por competencias, así como con los procesos de control y sanciones, lo que es coherente con una institución pública

regida por normativas nacionales. Sin embargo, una parte considerable de los participantes señaló que la universidad carece de una estructura organizacional flexible, no actualiza sus mallas curriculares y ofrece pocos programas de formación y capacitación para sus colaboradores.

La dimensión de Valores y Principios Éticos es la base fundamental para cualquier universidad. Son los colaboradores quienes, como principales actores, generan

conocimiento y cambios. Por ello, el concepto de valor se aplica directamente al ser humano, a sus actitudes y a los parámetros que guían sus decisiones. Como menciona Denis (2003), desde una perspectiva socioeducativa, los valores son "referencias, pautas o atracciones que orientan el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de otra persona", dando dirección a la conducta de cada individuo y grupo social.

En este sentido, es imperativo que las universidades basen su actuar en valores humanos que garanticen prácticas éticas y saludables, con el fin de mejorar la calidad de vida tanto de sus colaboradores como de la comunidad a la que sirven.

#### **4.2. Calidad de vida laboral**

Como establecen Segurado y Agulló (2002), la calidad de vida laboral se define por todos aquellos elementos que influyen, directa o indirectamente, en la salud de los trabajadores, y que en conjunto moldean su realidad en el trabajo. En Venezuela, se tiene la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSS) y la LOPCYMAT (Gaceta Oficial N° 38.236), vigente desde 2005, esta última es la que se encarga de regular las condiciones de trabajo, velando por un ambiente laboral adecuado.

Sin embargo, Rivas-Torres y Silva (2017, p. 138) señalan que la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002), a pesar de sus buenas intenciones, se ha enfrentado a una realidad muy compleja. Es un texto jurídico que ha sido testigo de múltiples cambios y reformas, y su éxito ha sido socavado por la inviabilidad económica, la burocracia, los

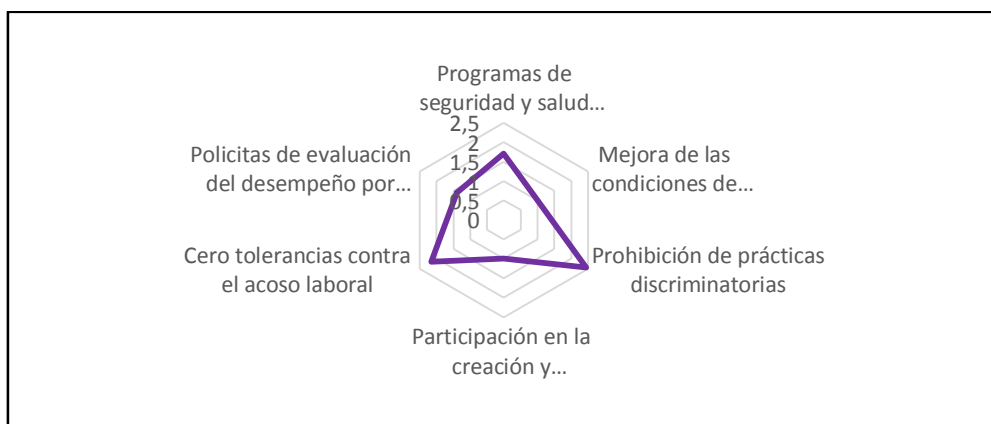
vaivenes políticos y la corrupción. Estas leyes, a menudo de carácter "nominativo" (existen en la norma, pero no en la práctica), se han vuelto inviables porque la política económica del país no ha logrado sintonizar con una política de subsidio que históricamente dependió de la renta petrolera. A pesar de esta complejidad, estas normativas orgánicas se mantienen vigentes, buscando asegurar la calidad de vida laboral y el bienestar de los trabajadores.

En este marco, es crucial destacar la definición de calidad de vida que ofrece la Organización Mundial de la Salud (OMS). Para la OMS, la calidad de vida es "la percepción del individuo sobre su posición en la vida, en el contexto de la cultura y el sistema de valores en los cuales está inserto, y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones" (WHOQOL GROUP, 1998).

Incluso se puede ir más allá de este concepto clásico, como sugieren Rivas-Torres et al. (2020, p. 284), quienes hablan de la calidad de vida compleja. La ven como un "conocimiento inacabado" que permite generar nuevas categorías de análisis, a partir del pensamiento complejo, para dar cuenta de realidades emergentes en las que la Responsabilidad Social Laboral también tiene cabida.

Así, se puede observar en el Gráfico 3 que, a pesar de la difícil situación que enfrentan las universidades nacionales que dependen del presupuesto público, todavía mantienen programas de seguridad y salud laboral, prohíben las prácticas discriminatorias y aplican políticas de tolerancia cero frente al acoso laboral.





**Gráfico N° 3: Dimensión Calidad de vida laboral.** Fuente: elaboración propia.

Es importante tener en cuenta, que la categoría calidad de vida laboral dentro de la responsabilidad social no es llevada a cabo dentro de las universidades, ya que la misma no les garantiza la satisfacción de necesidades básicas, ni cuenta con medios de desarrollo personales y organizacionales. Para que una organización pueda generar calidad de vida laboral deberá describir dentro de su naturaleza y funcionamiento tal y como establece Walton (1973) ciertos valores ambientales y humanos en favor del avance tecnológico, la productividad, y el crecimiento personal.

#### 4.3. Compromiso con la Comunidad

En cuanto al apoyo a la comunidad, el Manual de Responsabilidad Social del DERES (2008), lo define como un amplio abanico de acciones que la empresa realiza para maximizar el impacto de sus contribuciones, ya sea a través de dinero, tiempo, productos, servicios, conocimientos u otros recursos. Estas contribuciones están dirigidas a las comunidades donde opera y, con ello, se busca fomentar el espíritu emprendedor, el progreso, la armonía y el bienestar social.

La interacción social con la comunidad es fundamental. Como mencionan Cohen, Gottlieb y Underwood (2000), esta interacción

no solo es una fuente de recursos, información y apoyo, sino que también genera un profundo sentimiento de pertenencia e integración social. Esto tiene implicaciones muy importantes para el bienestar individual y colectivo.

En este sentido, se consultó a los informantes sobre el compromiso de la Universidad con la comunidad, a través de varias subcategorías, que incluyen: políticas universitarias de apoyo a la comunidad, alianzas con empresas y la comunidad, la integración de personas con diversas capacidades, la ayuda a la comunidad en materia ambiental, programas comunitarios, el acercamiento de las autoridades con la comunidad y los vínculos entre los trabajadores universitarios y las comunidades.

En el Gráfico N° 4 se evidencia que la universidad tiene un compromiso moderado con la comunidad, manifestado a través de políticas y programas que buscan un acercamiento con los actores sociales. La institución entiende que su misión es para y por el crecimiento de las comunidades. Y aunque no se consulta directamente a los trabajadores sobre las políticas comunitarias, sí son tomados en cuenta para su ejecución.

También es importante destacar que todas las facultades cuentan con un

programa de servicio comunitario que vincula a estudiantes y profesores con la comunidad. De igual forma, a través de sus

prácticas de extensión, la universidad persigue activamente el crecimiento social de las comunidades a las que sirve.



**Gráfico N° 4: Dimensión compromiso con la comunidad.** Fuente: elaboración propia.

Desde la perspectiva de los estudios organizacionales, las Universidades son entidades complejas con características propias, influenciadas por su cultura, políticas y el marco institucional. Además, su competitividad radica en la calidad de la educación, la investigación y la capacidad de sus profesionales para generar aportes al desarrollo mundial (Marcano-Duran, M., 2024, p. 147).

En este contexto, el Sistema Educativo Nacional en Venezuela se distingue por un fuerte énfasis en la integración de lo académico con lo comunitario. Esto significa que existe una interrelación intrínseca entre lo que las instituciones educativas ofrecen y cómo pueden contribuir a la solución de los problemas sociales. Un claro ejemplo de esto se encuentra en los currículos universitarios, que buscan sensibilizar a las personas con su entorno, cultivando una identidad local,

regional y nacional al resolver problemáticas reales que nacen en el seno de las comunidades.

Como se observa en el Gráfico N° 4, esta integración es una de las dimensiones de la Responsabilidad Social Laboral que se aplica en las universidades venezolanas. Se evidencia a través de políticas que apoyan a las comunidades y de alianzas estratégicas entre la empresa, la comunidad y la universidad.

Al hablar de comunidad, es vital conceptualizarla: representa un conjunto de personas que viven en un ámbito específico, unidas por intereses comunes. Según Ortega y Zúñiga (2000), la comunidad es "un microcosmo o unidad social, en donde sus miembros comparten referentes culturales y presentan problemas comunes. Se caracteriza por una red de relaciones que es constante y estrecha, no tanto en función de



un área física compartida, sino más bien por la homogeneidad de rasgos y características socioculturales".

Para Marcano-Duran, M. 2024 (p. 148) la misión de la Universidad venezolana se articula en tres pilares: educación, investigación y extensión. Es en esta última donde se han creado los vínculos más sólidos con las comunidades, con el objetivo de generar soluciones de alto impacto social. "En las universidades, el fenómeno social gira en torno al aprendizaje como forma de conexión y comunicación entre los individuos que integran la organización educativa", y al ser vista desde los Estudios Organizacionales tienen una mejor comprensión, por cuanto estos abarcan diversos tipos de organizaciones sobre las cuales se han generado aportes teóricos y empíricos que han transformado el paradigma organizacional (Montaño, 2004 citado por Marcano-Duran, M. 2024), ya que no solo se estudia a las Universidades y a las comunidades sino a la complejidad de las relaciones sociales, psicológicas y culturales que en ellas se desenvuelven.

Sin embargo, en algunas oportunidades esto puede evidenciarse mucho más cuando se procura el acercamiento de las autoridades universitarias con las comunidades, la interrelación entre los trabajadores de la universidad y la sociedad, junto con la creación de programas de desarrollo comunitario.

Por lo tanto, puede afirmarse que la vinculación de las instituciones de educación superior con las comunidades es un pilar fundamental en la estructuración del sistema educativo venezolano.

#### **4.4. Compromiso con los colaboradores**

El compromiso laboral se manifiesta en las organizaciones como ese fuerte vínculo de lealtad que mantiene a un trabajador motivado a permanecer en su puesto. Como señala Álvarez de Mon (2001), el compromiso es un proceso de identificación y de creencia en la importancia del propio trabajo, su utilidad y la necesidad de las funciones que

se desempeñan. Harter, Schmidt y Hayes (2002), por su parte, consideran que el compromiso incluye el involucramiento del individuo, junto con la satisfacción y el entusiasmo por su labor, elementos directamente relacionados con la rotación de personal.

En este contexto, se consultó a los informantes sobre algunas subcategorías que reflejan el compromiso de los colaboradores con la Universidad, como: oportunidades de empleo para personas con discapacidad, la ocupación de cargos gerenciales por mujeres, la libertad de asociación y sindicalización, los procesos de formación y capacitación, y una misión y visión incluyente.

Es de destacar que la universidad ha implementado un programa de trabajo para personas con discapacidad en el área administrativa, y sus autoridades muestran una gran apertura para que las mujeres ocupen cargos gerenciales en todos los niveles. Además, existe una completa libertad para que los trabajadores, ya sean docentes, administrativos, técnicos u obreros, se afilien a sindicatos.

Un punto crucial es que la misión de la universidad está enfocada en el desarrollo humano de sus estudiantes, proporcionándoles las condiciones necesarias para que puedan alcanzar su máximo potencial.

La teoría de Meyer y Allen (1991) descompone el compromiso laboral en tres componentes psicológicos únicos:

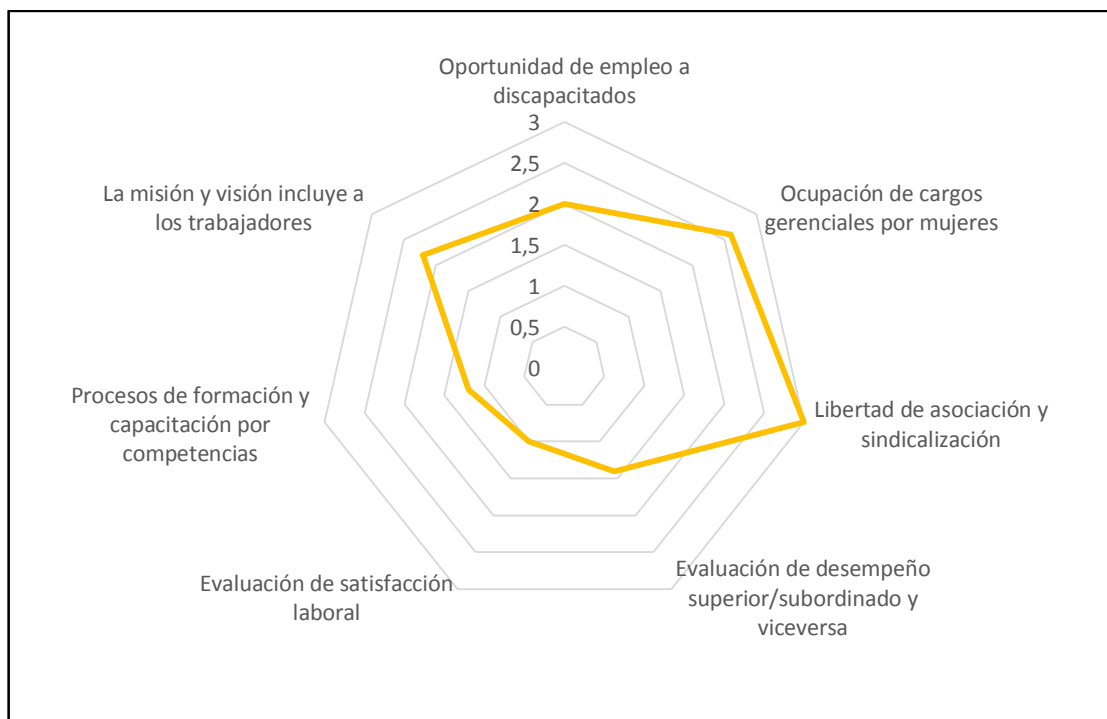
- Compromiso afectivo: El empleado desea permanecer en la organización por un vínculo emocional.
- Compromiso de continuidad: El empleado permanece porque es consciente de los costos que implicaría irse.
- Compromiso normativo: El empleado se queda por un sentimiento de obligación.

Curiosamente, los colaboradores de las Universidades venezolanas muestran rasgos de los tres tipos de compromiso, pero con una fuerte inclinación hacia un compromiso de tipo apostólico. Este sentimiento los impulsa a continuar en la institución a pesar de que las condiciones laborales no siempre garantizan una buena calidad de vida.

Como se evidencia en el Gráfico N° 5, el compromiso de los trabajadores universitarios es enorme, a pesar de la precariedad que enfrenta la institución en todas sus áreas. La misión de la Universidad es un poderoso motor, y sus colaboradores han demostrado con creces que no están dispuestos a dejarla desaparecer, incluso si los procesos de formación, capacitación y motivación laboral son casi inexistentes.

Desde la perspectiva de los estudios organizacionales, las Universidades son entidades complejas, marcadas por su

cultura, política y el marco institucional. La competitividad de estas instituciones radica en la calidad de la educación, el mérito en la investigación y la capacidad de sus profesionales para generar aportes al desarrollo mundial, como señala Marcano (2021, p. 298). En este sentido, la misión de la universidad muestra un gran compromiso laboral, y sus colaboradores son el reflejo de ese espíritu.



**Gráfico N° 5. Dimensión compromiso con los colaboradores.** Fuente: elaboración propia.

El compromiso, entendido como el deseo de permanecer y la voluntad de invertir recursos en una relación, se manifiesta

en las organizaciones a través de dos actitudes clave de los empleados: la satisfacción laboral y el compromiso

organizativo. Numerosos estudios han demostrado una correlación directa entre ambos. Además, la psicología organizacional positiva, según Seligman (2003), nos enseña que el compromiso fomenta el bienestar y la felicidad en el trabajo. Esto, a su vez, incentiva a los empleados a utilizar sus fortalezas personales en su día a día, lo que fortalece su sentido de pertenencia.

#### **4.5. Protección al Medio Ambiente**

La dimensión de protección al medio ambiente ha sido definida en el Manual de Responsabilidad Social del DERES (2008), como el compromiso de la organización empresarial con el Medio Ambiente y el desarrollo sustentable. Abarca temas tales como la optimización de los recursos naturales, su preocupación por el manejo de residuos, la capacitación y concientización de su personal.

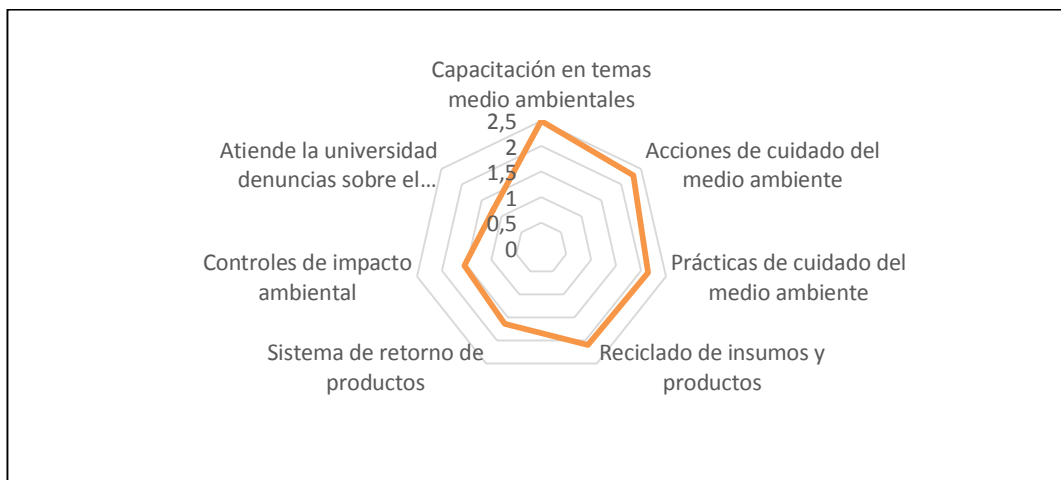
El Libro Verde, las define como el conjunto de prácticas respetuosas del medio ambiente, específicamente en lo relacionado con los recursos naturales utilizados en la producción, implicando reducción del consumo de recursos, producción de desechos, emisión de agentes contaminantes y análisis de las repercusiones del producto durante su ciclo de vida y el desarrollo de la cadena de valor.

Con base en lo anterior, en la presente investigación se consultaron diversos aspectos relativos a la forma como la

universidad, incorpora acciones de protección al medio ambiente dentro de su filosofía, tomando en consideración subcategorías como: capacitación en temas del medio ambiente, cuidado, prácticas, reciclado, retorno de productos, impacto ambiental, entre otros.

Se infiere la variabilidad de respuestas de los versionantes, pero en su mayoría apuntan a que la universidad realiza algunas prácticas y acciones para proteger el medio ambiente, generando programas de reciclado, plantación de árboles, capacitación y protección del medio ambiente. Dichas prácticas son llevadas a cabo a lo interno de la Universidad mejorando y recuperando espacios de esparcimiento universitario.

Se puede observar en el gráfico N° 6, que el renglón donde la Universidad hace más hincapié es en la capacitación en temas del medio ambiente, prácticas del cuidado ambiental y programas de reciclado conocido como CIULAMIDE. A lo largo de los años algunas facultades se han sumado a los distintos programas medio ambientales como son la Facultad de Forestal, la Facultad de Ingeniería, la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas y la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, con la creación e implementación de iniciativas que unen a la Universidad con la empresa y las comunidades en pro de la protección medio ambiental.



**Gráfico N° 6: Dimensión protección al medio ambiente.** Fuente: elaboración propia.

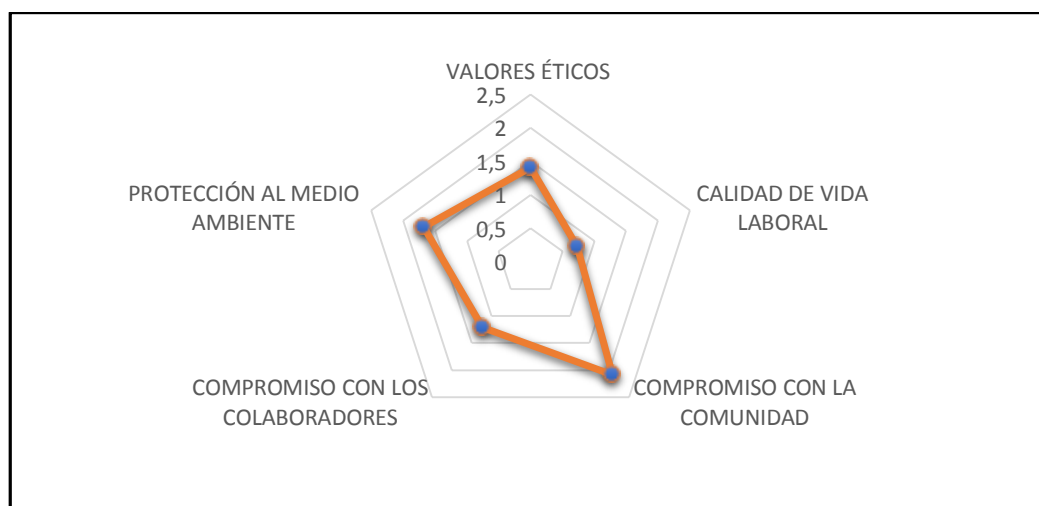
El desarrollo del conocimiento ambiental en las universidades es una tarea prioritaria, dado el alto valor social que representa. La supervivencia y el futuro de las sociedades dependen en gran medida de cómo la ciencia responda a la crisis ambiental. En este sentido, González (1989) argumenta que el ambiente en nuestros países debe ser entendido como un potencial para un desarrollo alternativo. Esto implica movilizar los recursos humanos, ecológicos, culturales y de conocimiento de cada región para dar fuerza a una racionalidad ambiental que sea igualitaria, más productiva y sostenible a largo plazo.

Tradicionalmente, el conocimiento en el área ambiental no ha recibido la atención que merece en las áreas generadoras de saber, que han priorizado el conocimiento tecnológico por su valor productivo. Por ello, las Universidades deben tomar la vanguardia

en el conocimiento ambiental, valorando su importancia social. Deben ser las encargadas de crear las condiciones necesarias para el desarrollo de la sociedad a través de proyectos ambientales sostenibles, que satisfagan tanto las necesidades laborales como las de la comunidad a la que sirven.

## 5. Reflexiones finales

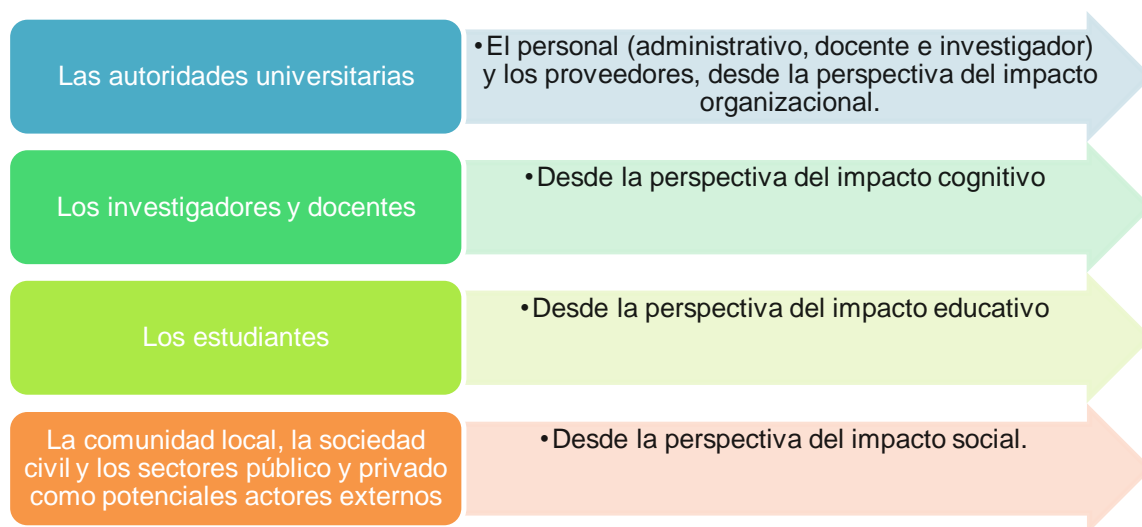
Tras analizar individualmente las dimensiones de la Responsabilidad Social Laboral, se determinó que las más valoradas por los informantes son el compromiso con la comunidad, la protección al medio ambiente y los valores y principios éticos. Por otro lado, las menos consideradas fueron la calidad de vida laboral y el compromiso con los colaboradores, un resultado que se visualiza claramente en el Gráfico N° 7.



**Gráfico N° 7. Dimensiones de la Responsabilidad Social Laboral.** Fuente: elaboración propia.

En este contexto, la Responsabilidad Social Laboral se revela como un modelo de gestión universitaria. Su esencia radica en una relación más fluida y humana entre la institución y su entorno social, tanto el interno (docentes, investigadores, administrativos, técnicos, obreros y estudiantes) como el externo. Por ello, la Universidad debe repensar su misión y considerar a su principal activo: las personas. Es vital que sus acciones se orienten a ser una organización laboralmente responsable, alineando su

misión, visión, objetivos, estructura y competencias con el fin de convertirse en un entorno saludable. Esto, a su vez, fomentará el desarrollo de cada colaborador, lo que se verá reflejado directamente en todos los servicios que la Universidad ofrece a la sociedad, representado por los siguientes actores:



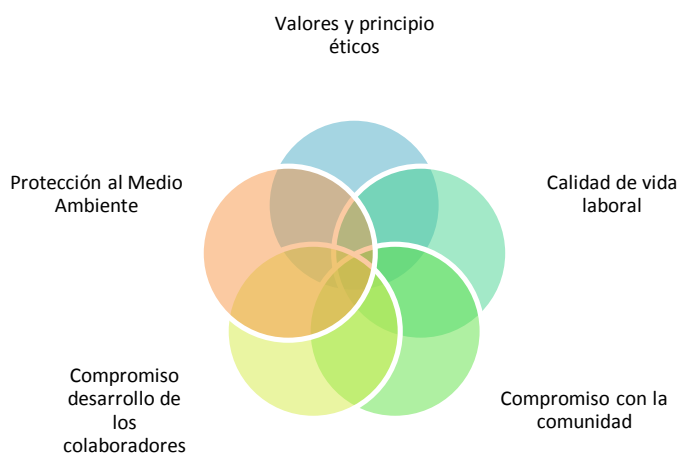
**Gráfico N° 8. Actores de la responsabilidad social laboral.** Fuente: elaboración propia.

La identificación del impacto y los distintos actores de la Responsabilidad Social Laboral son fundamentales para definir sus ejes de gestión. Estos ejes, a su vez, se convierten en una guía de acción para que las Universidades se consideren socialmente responsables en el ámbito laboral. La gestión es la base de todo, ya que a través de ella se establecen las políticas, normas y directrices que guían el quehacer universitario.

Las dimensiones de la responsabilidad social laboral se orientan a la definición de valores y principios éticos, buscando una gestión basada en competencias que promueva la calidad de vida laboral y tenga un impacto positivo tanto a nivel personal

como organizacional. De igual forma, se busca fomentar el compromiso con la comunidad, el desarrollo de los colaboradores y la protección del medio ambiente.

Desde esta perspectiva, las dimensiones de la Responsabilidad Social Laboral para las Universidades se basan en el Gráfico N° 9, con el objetivo de lograr una gestión interna orientada a las personas que esté en sintonía con la formación académica y pedagógica de todos los miembros de la institución.



**Gráfico N° 9. Dimensiones de la responsabilidad social laboral universitaria.** Fuente: elaboración propia.

Finalmente, para comprender mejor el tema, es necesario ofrecer una definición clara de cada una de las dimensiones de la Responsabilidad Social Laboral en el contexto de las Universidades venezolanas. Estas son:

**a) Valores y principios éticos:** Se trata de cómo la Universidad integra sus principios, valores y creencias en su estrategia, toma de decisiones y actividades diarias. En otras palabras, su gestión está cimentada en la ética y en los valores que la propia institución ha cultivado.

**b) Calidad de vida laboral:** Esto hace referencia a las políticas de recursos humanos que van más allá de lo legalmente exigido. Su objetivo es generar un impacto positivo en el bienestar de los empleados, tanto en su ámbito laboral como en su vida familiar.

**c) Compromiso con la comunidad:** Son las acciones que lleva a cabo la Universidad para colaborar e impactar positivamente en su entorno. Puede ser directamente a través de proyectos propios o al vincularse con iniciativas de otras instituciones o del Estado.



**d) Compromiso con el desarrollo de los colaboradores:** Son las acciones impulsadas por la gerencia para motivar e incentivar a los colaboradores. El fin es fortalecer su sentido de pertenencia y fomentar el trabajo en equipo.

**e) Protección al medio ambiente:** Es el compromiso genuino que la Universidad demuestra al impulsar el desarrollo sostenible a través de políticas de reciclaje, ahorro de energía, plantación de árboles, entre otras iniciativas.

Cada una de estas dimensiones es fundamental para el desarrollo de la responsabilidad social laboral universitaria. Su propósito es crear valor, fortalecer el compromiso y la responsabilidad, e impulsar una mejor calidad de vida para todas las personas que forman parte de la institución.

## 5. Referencias

- Álvarez de Mon, S. (2001). *Paradigmas del Liderazgo*. McGraw-Hill.
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2002). *Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social*. Gaceta Oficial N° 37.600, 30 de diciembre de 2002.
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2005). *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*. Gaceta Oficial N° 38.236, 26 de julio de 2005.
- Camacaro, M. (2021). *La responsabilidad social laboral y la universidad pública venezolana* (Trabajo de investigación doctoral, Universidad de Los Andes).
- Cohen, S., Underwood, L. G., & Gottlieb, B. H. (Eds.). (2000). *Social support measurement and intervention: A guide for health and social scientists*. Oxford University Press.
- Denis Santana, Lourdes. Clasificación de las teorías sobre ética y valores (no menciona editorial), 2003
- DERES. (2008). *Manual de autoevaluación de Responsabilidad Social*.
- Drucker, P. F. (1984). The new meaning of corporate social responsibility. *California Management Review*, 26(2), 53-63.
- González, E. (1989). "La carta de Bogotá sobre universidad y medio ambiente", en Revista de la Educación Superior, México, vol. XVIII, núm. 3 (71), julio-septiembre, ANUIES.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- International Organization for Standardization. (2010). *ISO 26000: Guía de responsabilidad social*. ISO.
- Marcano-Duran, M. (2024). Mirada transversal de la innovación educativa en las organizaciones universitarias desde la perspectiva del aprendizaje organizacional. *Sapienza Organizacional*, 11(24), 144-162.
- Marcano, M. (2021). Reflexiones sobre las organizaciones universitarias desde los estudios organizacionales: una mirada a la universidad pública venezolana. En *Estudios organizacionales. Elementos disruptivos de los modelos clásicos de administración*. Politécnico Grancolombiano.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Ortega, L.; y Zuñigan, E. (1999). Estudio diagnóstico de la Comunidad. En: GalenaSilva. Promoción Social, Ciudad de México: Plaza y Valdés Editores, pp. 61-74.
- Rivas T., F. E. & Silva D., M. F. (2017). La experiencia en Latinoamérica en el ámbito de las pensiones... *Actualidad Contable FACES*, 20(34), 119-140.
- Rivas-Torres, F., Acevedo-Duque, A. y Castillo-Blanco, V. (2020). La calidad de vida

compleja: referente organizacional para la política de seguridad social venezolana. *Revista Visión Gerencial*, 19(2), 272-286.

Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14(4), 828-836.

Seligman, M. E. P. (2003). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Free Press.

Sherman, A. W., & Bohlander, G. (1994). *Administración de los recursos humanos*. Iberoamérica.

Walton, R. E. (1973). Quality of Work Life: What Is It? *Sloan Management Review*, 15, 11-21.

WHOQOL GROUP. (1998). The World Health Organization Quality of Life assessment (WHOQOL): Development and general psychometric properties. *Social Science & Medicine*, 46(12), 1569-1585.