

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Compromiso organizacional y su incidencia con el sentido de
pertenencia en trabajadores del sector comercial, Juliaca**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios
Internacionales

Autor:

Josue Sanchez Pariguana
Ever Canaza Bellido

Asesor:

Mtro. Wilson Cruz Mamani

Juliaca, febrero de 2024

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mtro. Wilson Cruz Mamani, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA CON EL SENTIDO DE PERTENENCIA EN TRABAJADORES DEL SECTOR COMERCIAL, JULIACA**” de los autores Josue Sanchez Pariguana y Ever Canaza Bellido, tiene un índice de similitud de 19% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca, a los 28 días del mes de marzo del año 2024.



Mtro. Wilson Cruz Mamani
Asesor



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a 29 día(s) del mes de febrero del año 2024 siendo las 10:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Dr. Alexander David De la Cruz Vargas el (la) secretario(a): Mtro. Percy Ruben Quispe Choque y los demás miembros: Dr. John Herbert Cahvana Sanchez y el (la) asesor(a) Mtro. Wilson Cruz Mamani

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado:

Compromiso Organizacional y su incidencia con el sentido de pertenencia en trabajadores del sector comercial, Juliaca

del(los) (las) bachiller(es): a) Josue Sanchez Pariguana

b) Ever Canaza Bellido

c)

conducente a la obtención del título profesional de:

Bachiller en Administración y Negocios Internacionales
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado. Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Josue Sanchez Pariguana

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>15</u>	<u>B-</u>	<u>Buena</u>	<u>Muy Buena</u>

Bachiller (b): Ever Canaza Bellido

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>15</u>	<u>B-</u>	<u>Buena</u>	<u>Muy Buena</u>

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

[Firma]
Presidente/a

[Firma]
Secretario/a

[Firma]
Asesor/a

[Firma]
Miembro

Miembro

[Firma]
Bachiller (a)

[Firma]
Bachiller (b)

Bachiller (c)

Índice de contenido

RESUMEN.....	5
ABSTRACT	6
1 INTRODUCCIÓN	7
2 MATERIALES Y MÉTODOS.....	15
2.1 Diseño.....	15
2.2 Sujetos	15
2.3 Mediciones.....	16
2.4 Análisis estadísticos.....	16
2.5 Declaración sobre aspectos éticos.....	17
3 RESULTADOS.....	17
3.1 Resultados descriptivos	17
3.2 Prueba de normalidad.....	19
3.3 Resultados correlacionales	20
3.4 Resultados de Regresión	20
4 DISCUSIÓN	21
5 CONCLUSIÓN	23
6 REFERENCIAS	24
7 ANEXOS.....	29

Compromiso organizacional y su incidencia con el sentido de pertenencia en trabajadores del sector comercial, Juliaca

RESUMEN

El empleo se percibe no solo como una manera de obtener dinero, sino también como una oportunidad para crecer a nivel profesional y personal. Sentirse parte de algo es fundamental, ya que esto da lugar a vínculos emocionales que fomentan actitudes positivas hacia la comunidad y el entorno, motivando a la persona a involucrarse en su progreso y a crear significados que perdurarán en su memoria individual y colectiva. Por ello que esta investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de compromiso organizacional sobre sentido de pertenencia de los trabajadores del sector comercial de la ciudad de Juliaca. El enfoque metodológico utilizado es de naturaleza correlacional descriptiva explicativa, con un diseño no experimental de tipo transversal. Para alcanzar el propósito de la investigación, se empleó una muestra de 207 participantes, donde el 54.6% eran mujeres y el 45.6% hombres, mayoritariamente en el rango de edad de 18 a 24 años, seleccionados mediante un método no probabilístico por conveniencia. Se utilizó 2 instrumentos para la recolección de los datos: para medir la compromiso organizacional y sentido de pertenencia. Como resultado se encontró que existe influencia directa y significativa de variabilidad explicada en un 51%. Mediante la prueba t de Student, se asumen que la variable compromiso organizacional es el predictor importante ($t = 14.842$, $p < .05$). Se sugiere que hay una conexión entre las variables analizadas; aquellos individuos comprometidos con sus labores experimentan un mayor sentimiento de pertenencia. Cuando una organización carece de este sentido de pertenencia, sus logros serán limitados, su progreso se verá obstaculizado y su entorno laboral se caracterizará por la desmotivación y la falta de confianza. En tales circunstancias, la empresa no podrá alcanzar sus metas ni cumplir con su misión de manera efectiva.

Palabras clave: Compromiso organizacional, sentido de pertenencia, desempeño, comerciantes, compromiso.

Organizational commitment and its impact on the sense of belonging in workers in the commercial sector, Juliaca

ABSTRACT

Employment is perceived not only as a way to obtain money, but also as an opportunity to grow professionally and personally. Feeling part of something is fundamental, since this gives rise to emotional bonds that foster positive attitudes towards the community and the environment, motivating the person to become involved in its progress and to create meanings that will last in their individual and collective memory. Therefore, the objective of this research was to determine the influence of organizational commitment on the sense of belonging of workers in the commercial sector of the city of Juliaca. The methodological approach used is of a descriptive and explanatory correlational nature, with a non-experimental cross-sectional design. To achieve the purpose of the research, a sample of 207 participants was used, where 54.6% were women and 45.6% men, mostly in the age range of 18 to 24 years, selected by a non-probabilistic method by convenience. Two instruments were used for data collection: to measure organizational commitment and sense of belonging. As a result, it was found that there is a direct and significant influence of variability explained by 51%. By means of Student's t-test, it was assumed that the variable organizational commitment is the significant predictor ($t = 14.842, p < .05$). It is suggested that there is a connection between the variables analyzed; those individuals committed to their work experience a greater sense of belonging. When an organization lacks this sense of belonging, its achievements will be limited, its progress will be hindered and its work environment will be characterized by demotivation and lack of trust. In such circumstances, the company will not be able to achieve its goals or fulfill its mission effectively.

Keywords: Organizational commitment, sense of belonging, performance, merchants, commitment.

1 INTRODUCCIÓN

En la actualidad, a nivel mundial, el compromiso de los empleados en las empresas está cada vez más influyendo de forma positiva en cómo realizan sus tareas, lo que resulta en un aumento de la productividad y, por consiguiente, en una mejora de la rentabilidad de la empresa. En América Latina el compromiso organizacional tiene uno de los índices más altos, con un promedio de 74%, según el Informe Internacional sobre Tendencias globales del compromiso de los empleados 2016 (Ríos, 2016).

En las últimas décadas se han venido forjando cambios importantes en la cultura ágil que se vive día tras día, algunos ejemplos de estos cambios son las economías abiertas y competitivas, el acelerado crecimiento económico reflejado en los mercados en general, la modernización y el desarrollo tecnológico, estos cambios se ven reflejados en las organizaciones las cuales han debido considerar en sus prácticas de gestión, y en específico, en la gestión de recursos humanos (Sanjinez, 2023).

Uno de sus grandes retos es lograr una forma eficaz de retener y dirigir a los empleados no familiares; reclutar personas calificadas que demuestren actitudes y comportamientos que generen valor, puede ser un factor fundamental de éxito o fracaso en la organización (Bormann et al., 2020).

En el Perú, se identifica que el grado de compromiso organizacional de los trabajadores es una problemática constante de varias empresas a nivel internacional. Las empresas actualmente adolecen de personal que logre desarrollar un alto compromiso con la organización y se refleja en los resultados de sus objetivos (Vilchez-Santisteban & Chauca-Perez, 2023).

Estudios afirman que el elemento que afecta mayormente a las organizaciones en el cumplimiento de sus metas es la ausencia de compromiso por parte de los empleados para efectuar las tareas encomendadas por la organización (Curi y Ferro, 2022).

Knox y Walker (2003) el incremento en la dedicación de los trabajadores es crucial, dado que aquellos empleados altamente comprometidos son más propensos a alcanzar las metas de la empresa y abrazar los principios fundamentales de la organización, como su propósito y metas. De acuerdo con Cernas et al. (2018), en las organizaciones donde los indicadores de medición arrojan un óptimo nivel de compromiso, paralelamente se obtienen resultados favorables con respecto a la satisfacción que sienten los colaboradores; asimismo, sus respectivos indicadores de productividad en muchas ocasiones superan las expectativas.

Así, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa son los pilares principales para un buen nivel de productividad, el cual permite convivir en un clima organizacional armónico y positivo (Arias Galicia, 2001).

Debido a los antecedentes expuestos, es que día a día las organizaciones buscan incorporar medidas socialmente responsables más allá del cumplimiento de las normativas vigentes, con el fin de que aumente el compromiso y la satisfacción de los empleados, obteniendo adicionalmente un buen desempeño por parte de ellos y así también mejorar el desempeño organizacional (Biedma y Medina, 2014).

Compromiso organizacional:

El compromiso organizacional fue descrito por primera vez por Kahn (1990, p.694) como: “El aprovechamiento de los miembros de la organización de sus propios roles de trabajo: en el compromiso organizacional las personas utilizan y se expresan a sí mismas física, cognitiva, emocional y mentalmente durante el desarrollo de sus roles” (p. 694).

Meyer y Allen (1991) definieron el compromiso organizacional se describe como un estado mental que refleja la conexión entre un individuo y una empresa, influenciando su decisión de permanecer en la organización o abandonarla. En una definición posterior, Davis y Newstrom (1993) lo definen como el conjunto de actitudes y emociones positivas o negativas que los empleados experimentan hacia su trabajo.

Luego, Robbins y Coulter (2005) plantean que es la orientación de un empleado hacia la organización en cuanto a su lealtad, identificación y participación en la organización.

Existe una fuerte creencia de que el compromiso organizacional es un concepto importante y relevante para los empleados y la organización, ya que podría influir en el bienestar de los trabajadores y en la producción o desempeño de la organización (Mowday, 1998). Existen varias investigaciones que plantean al compromiso organizacional como un buen predictor de la puntualidad y rotación de personal en la organización (Edel et al., 2007).

Chiang et al. (2016) definen el compromiso organizacional como la aceptación de las metas de la organización, la disposición a realizar esfuerzos en pro de esta y la expresión del deseo de mantenerse como miembro activo de ella, dentro de una práctica constante. Para Tang et al. (2019) es la fuerte aceptación de los miembros de la organización de las metas y valores de esta, así como su voluntad de dedicarse a la organización y mantener su posición.

Más tarde, Chiang y Candia (2021) postulan que es la fuerza con la que un individuo se siente vinculado a una organización y que implica el seguimiento de un curso de acción relevante para esta.

Los autores (Robbins & Judge, 2013) expresan el compromiso organizacional como el grado en que un empleado invierte su energía física, cognitiva y emocional en el ejercicio laboral, tanto en sus actividades individuales como colectivas.

Sanjinez (2023) menciona que dentro del ámbito laboral, esas actitudes tienen relación con el trabajo y se refieren a factores específicos tales como los salarios, la supervisión, la constancia del empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales en el empleo, la resolución rápida de los motivos de queja, el tratamiento justo por los patrones y otros conceptos similares.

Para Salanova y Schaufeli (2009) los tres elementos clave del compromiso organizacional son los siguientes:

- La dedicación representa la dimensión emocional del compromiso en una organización.
- La absorción se refiere al aspecto cognitivo del compromiso organizacional.
- Factores psicológicos: Estos se relacionan con comportamientos positivos en el entorno laboral que son característicos del compromiso organizacional y se manifiestan durante la ejecución de las tareas laborales.

Los autores (Mowday, R. et al., 1979) mencionan que el compromiso organizacional se divide en tres elementos:

- Creencia y compromiso con los metas de la empresa
- Voluntad de dedicar energía para aportar valor a la organización
- Anhelo de ser parte integrante de la organización.

Psicología Organizacional Positiva (POP)

La rama emergente en el campo de la teoría de las organizaciones conocida como Psicología Organizacional Positiva (POP) se centra en el estudio y aplicación de las capacidades psicológicas y fortalezas que pueden ser evaluadas, desarrolladas y gestionadas de manera efectiva para mejorar el desempeño. Definida por Nelson y Cooper (2007) como el “estudio y aplicación de las capacidades psicológicas y las fortalezas que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas eficazmente para mejorar el rendimiento” (p.59). Los elementos positivos de la psicología que actualmente se consideran adecuados para ser incluidos en el campo de la Psicología Organizacional Positiva son: la identificación con la empresa, la percepción de justicia en la organización, el comportamiento proactivo en el trabajo, la confianza en la empresa, el compromiso con la organización, la satisfacción laboral y el capital psicológico.

Los componentes del capital psicológico positivo son:

- **Autoeficacia:** Es definida como la creencia en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos que producirán determinados resultados o logros (Bandura, 1997).
- **Optimismo:** Los empleados optimistas son trabajadores persistentes, que esperan que les sucedan cosas buenas, no dudan ni vacilan ante condiciones adversas, y esperan obtener buenos resultados, aunque las cosas se pongan difíciles (Carver y Scheier, 2002).
- **Resiliencia:** Es la capacidad psicológica positiva que rebota la adversidad, incertidumbre, conflicto y fracaso; que supone un cambio positivo, progreso y aumento de responsabilidad.
- **Compromiso organizacional o vinculación psicológica con el trabajo:** Se trata de un estado afectivo positivo de plenitud que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Romá y Bakker, 2002).
- **Esperanza:** Definida como un estado motivacional positivo que genera en los empleados un intento por lograr la consecución de objetivos por medio de un sentido de agencia personal que les provee de la fuerza de voluntad necesaria para ello (Snyder, et al, 2000).

Diagrama de Ishikawa de Compromiso organizacional

Vilchez-Santisteban & Chauca-Perez (2023) propone en el siguiente diagrama de Ishikawa las de causas y efectos que puede ocasionar la falta del compromiso organizacional y los efectos negativos que pueden repercutir en la empresa:

Figura 1

Diagrama de Ishikawa de Compromiso organizacional



Sentido de pertenencia:

La experiencia de sentirse valorado, necesitado y aceptado por otras personas, grupos o ambientes; junto con la percepción de que las propias cualidades se asemejan o enriquecen a las de quienes forman parte de ese sistema. En resumen, se trata de adaptarse y ser coherente con otros individuos, grupos o entornos a través de características compartidas o complementaria (Dávila & Jiménez, 2014).

Videla et al. (2023) señala que la pertenencia se caracteriza por un conjunto de emociones, percepciones, aspiraciones y requerimientos que se forman a partir de las rutinas establecidas en entornos diarios. Cambia con el tiempo en la medida que las experiencias diarias crecen, y sus efectos se acumulan planteando que el conocimiento de un lugar, los usos diarios y los ritos refuerzan el sentido de la pertenencia (Fenster, 2005). A partir de él emergen lazos afectivos que generan en la persona actitudes positivas hacia el grupo y el lugar. Entre

éstas se incluyen el deseo de participar en su desarrollo y la construcción de significados que luego formarán parte de su memoria personal y del grupo (Leyda, 2014).

El sentido de pertenencia (SP) se define como la manera en que una persona se identifica con un grupo, institución o entorno específico, estableciendo vínculos de compromiso con su crecimiento personal y social en esos ámbitos. Este factor, que es de naturaleza cualitativa e intangible, impacta en la cohesión de las instituciones académicas y se refleja en la calidad de la experiencia educativa (De Pontes-Loreto, 2018; Mayorga, et al., 2019).

Mazón-Sánchez & Mosquera-Ponguillo (2022) mencionan que la necesidad de pertenecer está asociada con procesos cognitivos, patrones emocionales, comportamientos, salud y bienestar. Además, el ser parte de una comunidad, influencia en un crecimiento personal y se ve reflejado a lo largo de la vida del ser humano.

Necesidad de pertenecer:

Históricamente, ha sido necesario llevar a cabo una investigación exhaustiva en la que varios autores han abordado la importancia que tiene para los seres humanos el sentido de pertenencia. Una de las teorías más destacadas sobre esta necesidad es la de Maslow (1954), quien sitúa la pertenencia en el segundo nivel de su jerarquía en la pirámide de necesidades humanas. Según él, una vez satisfechas las necesidades psicológicas y de seguridad, surge la necesidad de amor, afecto y pertenencia. Asimismo, Maslow señala que sentirse parte de algo influye en la percepción que se tiene de los demás y puede llevar a experimentar emociones positivas como felicidad, alegría y tranquilidad. Por el contrario, no sentirse parte de algo puede desencadenar sentimientos negativos como tristeza, ansiedad y soledad.

El autor del libro de la Teoría del Apego (Bowlby, 1995) nos menciona que el ser humano tiende a la necesidad de crear y establecer relaciones a lo largo de su desarrollo, y configura un patrón de comportamiento universal en cada tipo de apego (Papalia, 2009).

Es por lo que, la necesidad de pertenecer cumple un rol muy fundamental en la vida de las personas, (Cummins, 2008) mencionan que este sentido de pertenencia no solo es un amortiguador de la soledad, sino un precursor de las interacciones sociales. Por otro lado, los autores (Morrison, 2012) establecen que la necesidad de pertenecer es un núcleo central en el ser humano, y cuando éste se satisface, se asocia al bienestar y salud mental.

Identidad y compromiso organizacional

El compromiso organizacional se refiere a cómo los empleados se identifican con la organización y cómo su comportamiento influye en su decisión de permanecer en ella. Este compromiso está estrechamente ligado a la identidad de la empresa y a su comportamiento como ciudadanos organizacionales (Arreola Bravo & Canizales Rodríguez, 2023).

El compromiso afectivo se refiere a la conexión emocional, implicación e identificación que las personas pueden sentir hacia la empresa. Incluye tres elementos clave: a) la formación de un vínculo psicológico con la empresa, b) una conexión con la organización y c) el deseo de seguir siendo parte de la misma. Este compromiso emocional ha demostrado estar relacionado con beneficios como una menor ausencia laboral, menor rotación de personal, un comportamiento positivo en la organización y un mejor rendimiento en el trabajo (Meyer y Herscovitch, 2001).

Riesgo de un bajo Sentido de Pertenencia

En el estudio realizado por Leyda Mercedes Brea en Murcia en 2014 sobre los factores que influyen en el sentido de pertenencia de los estudiantes de Arquitectura de la Pontificia Universidad Católica, se señala que la falta de sentido de pertenencia en una organización o grupo tiene dos consecuencias significativas:

- la falta de interés continuo, también conocida como insatisfacción, y
- la disminución de la profesionalidad de los miembros, que suele manifestarse en impaciencia o un entorno laboral negativo.

Estudios previos:

Dávila de León et al. (2014) en su estudio evaluó la distinción entre el sentido de pertenencia y los distintos tipos de compromiso organizacional en trabajadores del Grupo GSS, una empresa de servicios de contact center en Madrid. Se emplearon análisis factoriales confirmatorios, correlaciones, ANOVA y regresión múltiple. Los hallazgos indican que el sentido de pertenencia y los tipos de compromiso organizacional son conceptos separados, y que su relación con el bienestar varía según el tipo de puesto de trabajo analizado.

Cernas et al. (2018) examinaron el efecto mediador de la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad en la relación de la perspectiva futura de tiempo con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. La muestra se constituyó de 287 estudiantes de Máster en Administración de la universidad pública del centro de México. La técnica usada fue correlacional y no experimental. Los resultados mostraron que la perspectiva futura de tiempo, en particular, tiene efectos importantes en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Quispe Flores et al. (2020) Se examinó la conexión entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de profesores en una universidad pública en Perú. La muestra consistió en 144 profesores de la universidad seleccionados mediante muestreo intencional. Se empleó un diseño de investigación secuencial explicativo, con un enfoque de investigación mixta y un diseño observacional transversal. Los resultados demostraron que los profesores que se sienten satisfechos en su trabajo tienen una probabilidad 3.39 veces mayor de mostrar compromiso con la organización en comparación con aquellos que no están satisfechos.

Gonzales et al, (2021) establecieron la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional. Se llevó a cabo un estudio poblacional exhaustivo que incluyó a todos los miembros del personal administrativo de una institución educativa en Lima, Perú, abarcando un total de 88 individuos que abarcaron docentes de primaria y secundaria, auxiliares, así como personal administrativo y logístico. La metodología empleada fue de naturaleza cuantitativa, con un enfoque básico y un diseño de estudio no experimental, de corte transversal y correlacional. Los resultados revelaron una correlación positiva, aunque moderada, con un coeficiente de 0.361 y un nivel de significancia inferior a 0.05, indicando que la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional fue favorable pero limitada en el personal encuestado.

Se justifica este estudio, porque las organizaciones deben desplegar grandes esfuerzos por atraer a profesionales que les permitan agregar valor a su negocio y también, idear estrategias para desarrollarlos para así evitar fenómenos como la insatisfacción laboral y la rotación de personas, entre otros (Frias, 2014).

La investigación a nivel teórico contribuirá a fortalecer la teoría en el área donde existe una falta de información sobre la relación entre el compromiso organizacional y el sentido de pertenencia. En términos metodológicos, este estudio ayudará a reforzar la validez y confiabilidad de las herramientas utilizadas para medir el compromiso organizacional y el sentido de pertenencia. Además, aportará al desarrollo de métodos para correlacionar variables. Desde una perspectiva práctica, los hallazgos de esta investigación serán útiles para

la toma de decisiones en las empresas del sector comercial de Juliaca, permitiéndoles diseñar estrategias que fomenten el compromiso organizacional y mejoren el sentido de pertenencia.

En función de los cambios en la sociedad, las diversas habilidades individuales, la personalidad, la educación, entre otros factores, y considerando los nuevos conceptos presentados, se ha observado que, a pesar de la existencia de numerosas investigaciones en este ámbito, en Perú aún no se ha abordado de manera exhaustiva el tema del sentido de pertenencia. Por consiguiente, el propósito de esta investigación es determinar cómo el compromiso organizacional influye en el sentido de pertenencia de los empleados en la ciudad de Juliaca. Este estudio tiene como objetivo proporcionar una visión actualizada de la población estudiada, ofrecer información relevante y valiosa, así como desarrollar estrategias para fomentar el crecimiento de los emprendedores, mejorar la productividad, elevar los estándares de servicio al cliente y aumentar la satisfacción laboral.

2 MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Diseño

El estudio actual se enmarca en un enfoque cuantitativo de diseño no experimental de tipo transversal y explicativo, según Ato et al. (2013). La investigación se centra en describir situaciones, perfiles de individuos, grupos, fenómenos o eventos de interés mediante la medición y el análisis de características. Se considera no experimental debido a la falta de manipulación de variables, transversal porque la recolección de datos se realizó en un solo momento, y correlacional ya que busca medir la relación entre dos variables específicas: compromiso organizacional y sentido de pertenencia (Hernández, 2015: 81).

Además, se destaca un enfoque correlacional que busca determinar si existe una relación entre las variables y predecir el valor aproximado que un grupo de individuos o fenómenos tendrá en una variable en función del valor de otra variable relacionada (Hernández-Fernández & Baptista, 2004).

2.2 Sujetos

Para el presente estudio la muestra estuvo conformada por 207 trabajadores del sector comercial, entre varones (56%) y mujeres (44%), utilizando el muestreo de tipo no

probabilístico de manera intencional. La distribución por edad indica una mayoría en el rango de 18 a 24 años, siendo el 33,3%. Respecto al nivel de instrucción, la mayoría posee educación secundaria (45,9%).

2.3 Mediciones

Compromiso organizacional: El instrumento de Compromiso organizacional fue tomado de Arciniega & Gonzáles (2022). El cual consta de 18 ítems medidos con escala Likert de 7 puntos donde (1) = En Total desacuerdo; (2) = En desacuerdo; (3) = Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (4) = De acuerdo; (5) =En total de acuerdo. Las dimensiones que evalúa el instrumento son 3: 1) Afectivo (6 ítems 1,2,3,4,5,6), normativo (5 ítems 7,8,9,10,11) y continuidad (7 ítems 12,13,14,15,16,17,18). Los autores reportan una confiabilidad aceptable del instrumento ($\alpha=0.925$). El instrumento ha sido utilizado en otros estudios presentando buenos resultados de medición (Arciniega, L., & Gonzáles, L. 2014)

Sentido de Pertenencia: El instrumento de Sentido de Pertenencia fue tomado de Hagerty y Patusky (2009). El cual consta de 18 ítems medidos con escala Likert de 4 puntos donde (1) = Muy en desacuerdo; (2) = En desacuerdo; (3) = De acuerdo; (4) = Muy de acuerdo. Las dimensiones que evalúa el instrumento son 3: 1) Participación (6 ítems 1,2,4,6,8,10), Capacidades (6 ítems 3,9,13,14,16,18) y Interacción (6 ítems 5,7,11,12,15,17). Los autores reportan una confiabilidad aceptable del instrumento ($\alpha=0.86$). El instrumento ha sido utilizado en otros estudios presentando buenos resultados de medición (Candamo, J., & Guevara, B. 2015).

2.4 Análisis estadísticos

Para el análisis estadístico se empleó el software SSPS versión 27.0. Los resultados descriptivos se presentaron en tablas de frecuencia y porcentaje. En contraste, el análisis inferencial se llevó a cabo con un nivel de significancia del 95% ($p=0.05$) y un margen de error del 5%. Se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov en las variables de compromiso organizacional y sentido de pertenencia, junto con sus respectivas dimensiones, debido a que la muestra superaba los 50 trabajadores. Estas variables se sometieron a pruebas estadísticas no paramétricas, ya que no seguían una distribución normal, evidenciado por un nivel de significancia inferior al 5% ($p<0.05$). Para analizar la relación entre las variables,

se utilizó la correlación de Rho de Spearman. Por último, se llevó a cabo un modelo de regresión lineal simple para evaluar el efecto de la variable independiente sobre la variable dependiente y verificar las hipótesis planteadas.

2.5 Declaración sobre aspectos éticos

Los participantes participaron voluntariamente, así mismo el cuestionario contenía el consentimiento informado en la parte inicial, que indica el cuidado de la información anónima para fines académicos.

3 RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

Según la tabla 1, se observa, en cuanto al sexo, la distribución se observa una ligera predominancia femenina con un 54.6%, frente al 45.4% masculino. La distribución por edad muestra una representación variada, con la mayoría de los colaboradores concentrados en las edades de 18 a 30 años. Respecto a la instrucción, la mayoría tiene educación secundaria (45.9%) seguida de primaria (25.6%). En cuanto al rubro laboral, la mayoría se desempeña en el sector comercial (55.6%), seguido de servicios (28.5%). La mayoría de las empresas tienen menos de 10 colaboradores (57.0%), y en términos de experiencia laboral, la mayoría tiene menos de 3 años de experiencia (56.5%), mientras que una proporción significativa ha estado trabajando entre 4 y 6 años (37.7%). Estos datos proporcionan una instantánea útil para comprender la composición del grupo de colaboradores en términos de características demográficas y laborales.

Tabla 1

Características demográficas de la población de estudio

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	113	54.6%
	Masculino	94	45.4%
Edad	Menor de 18	0	0.0%
	Entre 18 a 24	69	33.3%
	Entre 25 a 30	59	28.5%

	Entre 31 a 40	65	31.4%
	Mayor a 41	14	6.8%
Instrucción	Primaria	53	25.6%
	Secundaria	95	45.9%
	Universitario	45	21.7%
	Posgrado	14	6.8%
Rubro	Industrial	24	11.6%
	Comercial	115	55.6%
	Servicios	59	28.5%
	Agro	9	4.3%
	Ns/Nc	0	0.0%
Cantidad de Colaboradores	Menos de 10	118	57.0%
	Entre 11 a 20	80	38.6%
	Entre 21 a 50	9	4.3%
	Entre 51 a 100	0	0.0%
	Ns/Nc	0	0.0%
Experiencia	Menos de 3 años	117	56.5%
	Entre 4 a 6 años	78	37.7%
	Entre 7 a 10 años	10	4.8%
	Mayor a 10 años	2	1.0%
	Total	207	100.0%

En la tabla 2, se observa los niveles de compromiso organizacional general, la mayoría de los participantes (62.8%) presenta un nivel medio, seguido por el 27.1% con un nivel alto y el 10.1% con un nivel bajo. Al desglosar el compromiso en las dimensiones afectiva, normativa, y de continuidad, se observa que, en cada una de ellas, el nivel medio es predominante, destacándose que la dimensión normativa cuenta con un equilibrio entre los niveles medio y alto. En cuanto al sentido de pertenencia, la mayoría de los participantes se sitúan en la categoría de nivel medio (61.4%), seguidos por un 25.1% en nivel bajo y un 13.5% en nivel alto. Respecto a la participación, el mayor porcentaje se encuentra en el nivel medio (52.7%), seguido por un 34.3% en nivel bajo y un 13.0% en nivel alto. La capacidad muestra una distribución similar, con un 57.0% en nivel medio, un 30.4% en nivel bajo y un 12.6% en nivel alto. Por último, en cuanto a la interacción, la mayoría se ubica en nivel medio (63.8%), con un 26.1% en nivel bajo y un 10.1% en nivel alto. Estos resultados indican que la mayoría de los participantes reportan niveles intermedios en estas variables, con una proporción significativa en niveles bajos y una menor en niveles altos, lo que sugiere un potencial para mejorar estas áreas en el grupo estudiado.

Tabla 2*Análisis descriptivo de las variables de estudio - general*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Compromiso organizacional	Bajo	21	10.1%
	Medio	130	62.8%
	Alto	56	27.1%
Afectivo	Bajo	23	11.1%
	Medio	132	63.8%
	Alto	52	25.1%
Normativo	Bajo	30	14.5%
	Medio	94	45.4%
	Alto	83	40.1%
Continuidad	Bajo	33	15.9%
	Medio	138	66.7%
	Alto	36	17.4%
Sentido de pertenencia	Bajo	52	25.1%
	Medio	127	61.4%
	Alto	28	13.5%
Participación	Bajo	71	34.3%
	Medio	109	52.7%
	Alto	27	13.0%
Capacidad	Bajo	63	30.4%
	Medio	118	57.0%
	Alto	26	12.6%
Interacción	Bajo	54	26.1%
	Medio	132	63.8%
	Alto	21	10.1%
Total		207	100.0%

3.2 Prueba de normalidad

La tabla 3 muestra la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov de las variables: Compromiso organizacional y sentido de pertenencia con sus respectivas dimensiones, pertenece a la prueba estadística no paramétrica, porque no hay distribución normal, donde p valor es menor a 5% ($p < 0.05$). Por tanto, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

Tabla 3*Análisis de normalidad*

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional	0.083	207	0.002
Afectivo	0.096	207	0.001
Normativo	0.112	207	0.001
Continuidad	0.090	207	0.001
Sentido de pertenencia	0.088	207	0.001
Participación	0.110	207	0.001
Capacidad	0.117	207	0.001
Interacción	0.152	207	0.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

3.3 Resultados correlacionales

En la tabla 4 se observa la existencia de correlaciones significativas; tal es el caso de compromiso organizacional y sentido de pertenencia con un nivel de relación alta, directo y significativa ($r = .782$, $p < .05$). De igual forma, una relación moderada, directa y significativa con afectivo ($r = .636$, $p < .05$), una relación moderada, directa y significativa con normativo ($r = .632$, $p < .05$), finalmente una relación alta, directa y significativa con trabajo en equipo ($r = .780$, $p < .05$).

Tabla 4*Análisis de correlación entre las variables de estudio*

Variable	Sentido de pertenencia	
	r	p
Compromiso organizacional	,782**	0.001
Afectivo	,636**	0.001
Normativo	,632**	0.001
Continuidad	,780**	0.001

3.4 Resultados de Regresión

En la tabla 5 se observa que el modelo de regresión lineal simple explica el efecto de los indicadores de la variable compromiso organizacional sobre sentido de pertenencia de los comerciantes. Reconociendo que los indicadores son cuantitativos, luego de contrastar los supuesto estadísticos para validar el modelo, los hallazgos demuestran que la variable:

Compromiso organizacional (CO) explican la variabilidad del sentido de pertenencia en un 51%. Finalmente, según el resultado de la prueba t de Student, se asume que la variable compromiso organizacional predice el sentido de pertinencia ($t = 14.842$, $p < .05$).

Tabla 5

Coefficiente de regresión simple en base al efecto de los indicadores de las variables compromiso organizacional sobre sentido de pertenencia

Modelo: R2 ajustado = .51	Coeficientes no estandarizados		t de student	Sig
	R	Error estandar		
(Constante)	6.454	2.654	2.432	0.016
Compromiso organizacional	0.661	0.045	14.842	0.001

a. Variable dependiente: Sentido de pertenencia

4 DISCUSIÓN

Dentro de las empresas, los psicólogos y administradores muestran interés y preocupación por aspectos como la satisfacción individual, el bienestar humano y la felicidad. Es importante promover los recursos humanos y el bienestar de los empleados en el entorno laboral. El objetivo de este estudio fue evidenciar la influencia entre las variables que se presentan en los trabajadores del sector comercial. En respuesta el objetivo los resultados obtenidos en la investigación entre compromiso organizacional y sentido de pertenencia, demuestran que el compromiso organizacional (CO) explican la variabilidad del sentido de pertenencia (SE) en un 51%. En la investigación de (Sanjinez, 2023) demuestra que la correlación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral es directa, considerando que esta última variable está relacionado con el sentido de pertenencia, lo que ratifica que el compromiso organizacional es un estado psicológico positivo, las consecuencias son la actitud positiva hacia el trabajo y hacia la organización (que se refleja en el sentido de pertenencia y baja intención de abandonar la organización), alta motivación para aprender cosas nuevas y asumir nuevos retos en el trabajo, actitud proactiva y buen desempeño, entre otros (Salanova, et al., 2000). Por otro lado (Arreola Bravo & Canizales Rodríguez, 2023) señalan que es un desafío lograr que los empleados no familiares se sientan parte de la empresa, ya que no tienen la misma obligación de compromiso y responsabilidad hacia la empresa familiar y la familia como aquellos que sí lo son. Como ya es sabido, las empresas familiares en su proceso de toma de decisiones incluyen los factores socioemocionales (Gomez-Mejia et al., 2015;

Berrone et al., 2012). En este sentido, esta forma de operar forma parte de su identidad, ya que se enfoca más en el valor de la empresa con indicadores de tipo afectivo y de preservación de la unidad familiar que en los intereses de otros grupos de interesados, excluyendo a los empleados no familiares, lo cual genera sentimientos y actitudes asociados a una pobre identificación con los valores e intereses de la empresa familiar (Matherne et al., 2017). También, es coherente con Mowday et al., (1979) el compromiso organizacional se lo considera como un estado psicológico que determina el vínculo que tiene el empleado con la organización, este se relaciona con su comportamiento en las organizaciones y con los valores que tiene cada persona.

Respecto al objetivo específico uno, descripción de las variables: en términos de frecuencias y porcentajes desde la visión de los trabajadores solo el 27.1% considera contar con el compromiso organizacional, y solo el 13.5% respecto al sentido de pertinencia. En la investigación de (Commitment et al., 2024) resalta que considerando el compromiso organizacional, los trabajadores del sector público que tienen un nivel bajo de percepción tienen probabilidades más altas de estar en un nivel bajo en cada uno de sus tres dimensiones (sobre el 80%). Trabajadores con un compromiso moderado tienden a mantener un nivel medio de compromiso en cada área individual. Por otro lado, aquellos con un alto compromiso organizacional tienen una alta probabilidad, superior al 80%, de ser percibidos con un nivel alto de compromiso en los tres aspectos evaluados. Respecto al sentido de pertenencia, nuestra investigación concuerda con lo que la teoría de la identidad social sostiene – acerca de que los individuos ordenan y segmentan su entorno, producen categorías, y se incluyen en éstas (Ashforth y Mael, 1989), y buscan pertenecer u obtener una “membresía” dentro del grupo con el que se identifican (Hogg y Terry, 2000), esto explica el bajo nivel de sentido de pertenencia porque la mayoría busca suplir las necesidades básicas del hogar.

Finalmente, respecto a las relaciones entre las variables, se observa que compromiso organizacional y sentido de pertenencia tienen relación alta y significativa ($r = .782$, $p < .05$). Las investigaciones han demostrado que el compromiso organizacional está directamente relacionado con el sentido de pertenencia y responsabilidad que tienen los individuos hacia el lugar donde trabajan (Puma, 2020). Además, la investigación de Santos (2022) identifica la necesidad de abordar las diversas dimensiones del compromiso organizacional y su relación con los sistemas de recursos humanos para determinar su impacto en el fomento del compromiso (Santos, 2022). Tal como lo afirman Allen y Meyer (1996), el compromiso organizacional y la identidad son dos procesos asociados. Se ve limitada investigación

relacionado en una población organizacional, sin embargo en área educativa se realizó estudios como de (Videla et al., 2023) resalta que la combinación de factores académicos, sociales y del ambiente promueve el sentido de pertenencia y consecuentemente, el fortalecimiento del compromiso organizacional. También (Rodríguez Garcés, et al., 2021) destaca que el clima organizacional en un ambiente está marcado por diferentes factores interpersonales, físicos y organizacionales que afectan el comportamiento de los individuos que interactúan en ese entorno; este resulta exitoso cuando existen niveles adecuados de motivación, liderazgo, relaciones humanas y oportunidades de desarrollo, lo que incide en el fortalecimiento del sentido de pertenencia (SP). Una de las partes fundamentales del sentido de pertenencia es cuando surgen factores que determinan un compromiso organizacional según lo mencionan los autores (Robbins & Judge, 2013).

Es fundamental mantener una secuencia en este estudio, dado que se enfoca en empresas de tamaño mediano, con la posibilidad de ampliar su alcance a compañías más pequeñas o de mayor envergadura. Asimismo, sería beneficioso involucrar a más miembros de la familia en el estudio para enriquecer aún más los resultados. Por lo tanto, se recomienda que investigaciones futuras contemplen empresas de diversas dimensiones con el fin de comparar los niveles de compromiso e identificación.

5 CONCLUSIÓN

En resumen, la combinación de estos estudios resalta la compleja conexión entre la dedicación a la organización y la sensación de pertenencia, destacando la importancia de llevar a cabo más investigaciones para comprender completamente cómo las estrategias de recursos humanos afectan en su totalidad.

El estudio realizado amplía la literatura existente al identificar estas correlaciones y la influencia de las variables compromiso organizacional y sentido de pertinencia, mediante la regresión lineal simple, para una población de 207 participantes de la ciudad de Juliaca, en definitiva, dichos hallazgos muestran que el compromiso organizacional es el predictor importante del sentido de pertenencia. Y cuando una organización carece de un fuerte sentido de identidad entre sus miembros, su desempeño será limitado, su progreso se verá estancado y su cultura laboral estará marcada por la desmotivación y la falta de confianza. En este escenario, la empresa no podrá alcanzar sus metas ni cumplir con su propósito.

Es importante destacar que tanto la persona en sí misma como el entorno que la rodea son factores clave en la adquisición del sentimiento de pertenencia. No todas las personas sienten la misma necesidad de pertenecer. En este contexto, las características individuales, la búsqueda de autonomía y la necesidad de competencia influyen en este sentimiento. Sin embargo, la implicación con la organización sirve como indicador de la conexión con la empresa. Según la teoría de Maslow, que sugiere que la necesidad de pertenencia es fundamental en el ser humano, surge un nuevo concepto teórico: el sentido de pertenencia

El factor determinante para que una organización o asociación destaque y sea competitiva en el entorno global actual es el sentido de pertenencia. Se ha evidenciado que los colaboradores son quienes marcan la diferencia frente a la competencia y otras entidades similares, siendo ellos los responsables de la imagen interna y externa de la organización. Además, son fundamentales para lograr los objetivos y metas de la asociación al alinear sus metas personales y motivaciones con las tareas y responsabilidades individuales que desempeñan.

Finalmente, cuando los empleados se identifican fuertemente con los valores, la pertenencia y la lealtad hacia la empresa, su compromiso organizacional aumenta. Esto significa que al sentirse conectados con la organización, sus metas y objetivos, buscan mantener su vínculo con la empresa. En contraste, aquellos empleados que no tienen lazos familiares muestran una menor identificación con la organización.

6 REFERENCIAS

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- Arciniega, L., & Gonzáles, L. (2014). ¿Cuál es la influencia de los valores hacia el trabajo en relación con otras variables en el desarrollo del compromiso organizacional? Taylor. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1174/021347406775322269>
- Arciniega, L., & Gonzáles, L. (2022). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center. UPC.
- Arias Galicia, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría y Administración*, 200, 5-12

- Arreola Bravo, F. M., & Canizales Rodríguez, J. M. (2023). Identidad y compromiso organizacional en empleados de la empresa familiar mediana de Mazatlán, Sinaloa. *CIENCIA Ergo-Sum*, 30(1). <https://doi.org/10.30878/ces.v30n1a2>
- Ashforth, B., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Berrone, P., Cruz, C., & Gomez-Mejia, L. (2012). Socioemotional wealth in family firms: A review and agenda for future research. *Family Business Review*, 25, 258-279.
- Biedma, J. y Medina, J. (2014). Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo. *Intangible Capital*, 10(3), 448-466
- Bormann, K., Backs, S., & Hoon, C. (2020). What makes nonfamily employees act as good stewards? Emotions and the moderating roles of stewardship culture and gender roles in family firms. *Family Business Review*, 34(3), 251-269.
- Bowlby. (1995). Teoría del Apego. Londres: Morata. Burin,
- Carver, S. y Scheier, M. F. (2002). Optimism. *The handbook of positive psychology*, (231-243). Oxford: Oxford University Press. [http:// bibliotecadigital.uda.edu.ar/objetos_digitales/8/tesis-909- optimismo.pdf](http://bibliotecadigital.uda.edu.ar/objetos_digitales/8/tesis-909-optimismo.pdf)
- Cernas, D., Mercado, P., & Davis, M. (Abril de 2018). Perspectiva Futura de Tiempo, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional: el Efecto Mediador de la Autoeficacia, la Esperanza y la Vitalidad. *Scielo*, 34(1). Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622018000100001
- Cernas, D., Mercado, P. y León, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Contaduría y Administración*, 63(2), e18, <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.986>
- Chiang, M. y Candia, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de la UCSA*, 8(1), 14-25. <https://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>
- Chiang, M., Gómez, N. y Wackerling, L. (2016). Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de Ñuble, Chile. *Ciencia y trabajo*, 18(56), 134-138. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000200010>
- Commitment, O., Satisfaction, J. O. B., Class, L., & In, A. (2024). *ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION , LATENT CLASS ANALYSIS IN*. 1–13.
- Cummins, D. M. (2008). Necesidad de Pertenencia, satisfacción en la relación, soledad y satisfacción con la vida. Australia: Copyright.

- Curi, R. y Ferro, P. (2022). Habilidades directivas y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 004- Pro Desarrollo Apurímac [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio Digital Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89623>
- Dávila, C., & Jiménez, G. (2014). El sentido de pertenencia y la identidad como determinante de la conducta, una perspectiva desde el pensamiento complejo. *Scielo*, 32(2). Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472014000200004
- Davis, K. y Newstrom, J. (1993). *Comportamiento humano en el trabajo* (8ª ed.). Mc Graw-Hill.
- De Pontes-Loreto, F. (2018). Arquitectura teórica del sentido de pertenencia en la educación. *Revista Ciencias de la Educación*, 28(51), 94-104.
- Edel, R., García, A. y Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional* (1ª ed.). Eumed editores. https://www.researchgate.net/publication/299134186_Clima_y_compromiso_organizacional_I
- Fenster, T. (2005). ¿e Right to the Gendered City: Different Formations of Belonging in Everyday Life. *Journal of Gender Studies - J GEND STUD*. 14. 217-231. 10.1080/09589230500264109.
- Frias, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. Universidad de Chile Postgrado. https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1
- Gomez-Mejia, L., Patel, P., & Zellweger, T. (2015). In the horns of the dilemma: socioemotional wealth, financial wealth, and acquisitions in family firms. *Journal of Management*, 33(4), 337-362.
- Gonzales, V., Arias, M., Rodriguez, P., & Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Revista USIL*. Obtenido de <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/899/1200>
- Hagtvet, K. A., & Nasser, F. M. (2009). Structural Equation Modeling : A How Well Do Item Parcels Represent Conceptually Defined Latent Constructs ? A Two-Facet Approach. *Structural Equation Modeling*, July 2011, 37–41. <https://doi.org/10.1207/s15328007sem1102>
- Hogg, M., & Terry, D. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *The Academy of Management Review*, 25(1), 121-140.
- Knox, S. y Walker, D. (2003). Empirical developments in the measurement of involvement, brand loyalty and their relationship in grocery markets. *Journal of Strategic Marketing*, 11(4), 271-286. <https://doi.org/10.1080/0965254032000159072>

- Leyda, M. B. (2014). Factores determinantes del sentido de pertenencia de los estudiantes de Arquitectura de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra. Campus Santo Tomás de Aquino (Tesis Doctoral). Doctorado en Educación. Universidad de Murcia, España.
- Manzano, A. (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: Un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito Ecuador. index. Obtenido de <http://34.222.126.191/index.php/rnv/article/view/220/179>
- Maslow. (1954). Teoría de las Necesidades Básicas.
- Matherne, C., Waterwallb, R., K., & Credoa, K. (2017). Beyond organizational identification: The legitimi- zation and robustness of family identification in the family firm. *Journal of Family Business Strategy*, 8(3), 170-184.
- Mayorga, R., y Pascual, J. (2019). Innovación educativa y producción de identidades: el caso del Programa Interdisciplinario de Investigación Escolar. *Educação e Pesquisa*, 45, e194287. <https://dx.doi.org/10.1590/s1678-4634201945194287>.
- Mazón-Sánchez, N. V., & Mosquera-Ponguillo, D. M. (2022). Análisis de los niveles de sentido de pertenencia en las colaboradoras de la asociación afroecuatoriana mujeres de lucha. *Universidad de Guayaquil*, 8.5.2017, 2003–2005. www.aging-us.com
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resources Management Review*, 11, 299-326.
- Morrison, M. E. (1 de Febrero de 2012). Los arrepentimientos de la vida y la necesidad de pertenecer. *Psicología social y ciencia de la comunidad*.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (Abril de 1979). The measurement of Organizational. *Revista del Comportamiento Organizacional*, págs. 224-247.
- Mowday, R. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8(4), 387-401. [http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00006-6](http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00006-6)
- Papalia, W. y. (2009). *Psicología del Desarrollo*. Mexico: MCGRAW-HILL. Pèrez,
- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia Y Desarrollo*, 23(3), 45. <https://doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Quispe Flores, Ronald, & Paucar Sullca, Soledad (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*.

- Revista de Investigación, 10(2),64-83.[fecha de Consulta 3 de Octubre de 2022]. ISSN: 2225-7136. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467662252006>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). Administración (8ª ed.). Pearson Educación
- Robbins, & Judge. (2013). Comportamiento Organizacional. Mexico: Pearson. Robbins, Rodríguez Garcés, C. R., Padilla Fuentes, G., y Espinosa Valenzuela, D. (2021). Sentido de pertenencia escolar entre niños, niñas y adolescentes en Chile: perfiles e itinerarios mediante árboles de clasificación. Revista Colombiana de Educación, 1(81). <https://doi.org/10.17227/rce.num81-10256>.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M., y Grau, R. (2000): Desde el Burnout al Compromiso organizacional ¿una nueva perspectiva?. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, 16 (2), 117-134 <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/63236.pdf>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., y Bakker, A. B. (2002). Themeasurement of compromiso organizacional and burnout: A two sampleconfirmatoryfactor analytic approach. Journal of Happiness Studies, 3, 71-91. <https://psycnet.apa.org/record/2012-25946-010>
- Santos, J. P. A. d. (2022). Políticas y prácticas de gestión de personas y compromiso organizacional. Revista Visão: Gestão Organizacional, 62-76. <https://doi.org/10.33362/visao.v11i2.2867>
- Sanjinez, S. (2023). *Relación entre compromiso organizacional, burnout y satisfacción laboral en una entidad privada de la ciudad de La Paz*. 49–76.
- Snyder, C. R., Feldman, D. B., Taylor, J. D., Schroeder, L. L., y Adams, V. (2000). The roles of hopeful thinking in preventing problems and promoting strengths. Applied and Preventive Psychology: Current Scientific Perspectives, 15, 262-295. https://journals.scholarsportal.info/details/09621849/v09i0004/249_trohtippaes.xml&sub=all
- Tang, Y., Shao, Y. F. y Chen Y. J. (2019). Evaluar el mecanismo de mediación de la satisfacción laboral y el compromiso organizativo en el comportamiento innovador: la perspectiva del capital psicológico. Frontiers in Psychology, 10, 2699
- Videla, A., Daruich, J., & Fernandez-Marinone, G. (2023). Construyendo el sentido de pertenencia a la Universidad en tiempos de pandemia. *Periodicidad: Semestral*, 1, 2023. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/693/69333994004/html/>
- Vilchez-Santisteban, M., & Chauca-Perez, J. (2023). *Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional en una empresa de telecomunicaciones lima, 2021*.

7 ANEXOS


Anexo 1: Sumisión de artículo

Revista: REVISTA INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES

#1667 RESUMEN

[RESUMEN](#) [REVISIÓN](#) [EDITAR](#)

ENVÍO

Autores	Josue Sanchez Pariguana	
Título	Compromiso organizacional y su incidencia con el sentido de pertenencia en trabajadores del sector comercial, Juliaca	
Fichero original	Ninguno	
Ficheros ad.	Ninguno	AÑADIR FICHERO ADICIONAL
Remitente	Josue Sanchez Pariguana 	
Fecha de envío	abril 7, 2024 - 11:55	
Sección	ARTICULOS ORIGINALES	
Editor/a	Ninguno asignado	


ESTADO

Estado	Esperando asignación
Iniciado	2024-04-07
Última modificación	2024-04-07

ENVÍO DE METADATOS

[EDITAR METADATOS](#)

AUTORES

Nombre	Josue Sanchez Pariguana 
Filiación	Universidad Peruana Unión
Pais	—
Conflicto de intereses	—
CI POLICY	—
Resumen biográfico	—

Contacto principal para correspondencia editorial.

TÍTULO Y RESUMEN

Título	Compromiso organizacional y su incidencia con el sentido de pertenencia en trabajadores del sector comercial, Juliaca
--------	---

Anexo 2: Resolución de expedito



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho”

RESOLUCIÓN N° 0019-2024/UPeU-FC7E-CF

Ñaña, Lima 07 de febrero de 2024

VISTO:

El expediente, de (del) los (la, las) bachiller(es): **JOSUE SANCHEZ PARIGUANA CHACON** identificado(a) con código Universitario N° 201612108 y **EVER CANAZA BELLIDO**, identificado(a) con código Universitario N° 201612094, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la sustentación de tesis;

Que el Comité Dictaminador ha emitido su dictamen aprobando el informe de tesis en formato artículo, presentado por el (la) (los, las) bachiller(es): **JOSUE SANCHEZ PARIGUANA CHACON** y **EVER CANAZA BELLIDO**, de acuerdo con las normas establecidas;

De conformidad con la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 07 de febrero de 2024 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

1. Aprobar la sustentación de: **JOSUE SANCHEZ PARIGUANA** y **EVER CANAZA BELLIDO**, **TICONA** para que sustenten su Informe de Tesis; conducente al Título Profesional de Licenciado (a) en Administración y Negocios Internacionales.
2. Designar el Jurado de sustentación, encargado de gestionar la sustentación respectiva, el mismo que queda constituido por los siguientes miembros:

Miembros del Jurado De Sustentación	Tesis	Título	Fecha y hora	Modalidad
Presidente: Dr. Alexander David De La Cruz Vargas Secretario: Mtro. Percy Ruben Quispe Choque Vocal: Dr. John Herbert Cahuana Sanchez Asesor: Mtro. Wilson Cruz Mamani	Josue Sanchez Pariguana Ever Canaza Bellido	Compromiso organizacional y su incidencia con el sentido de pertenencia en trabajadores del sector comercial, Juliaca	Jueves 29 de febrero de 2024 10:00 Horas	Presencial

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez
DECANA



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA