

Final- ARTÍCULO-El sentido de pertenencia como mediador en la relación entre compromiso organizaci

 Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:469566772

Fecha de entrega

24 jun 2025, 9:15 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

24 jun 2025, 9:16 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

Final- ARTICULO-El sentido de pertenencia como mediador en la relación entre compromiso orga....pdf

Tamaño de archivo

716.4 KB

37 Páginas

10.900 Palabras

60.189 Caracteres

19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)
- Trabajos entregados

Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 9%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 18% Fuentes de Internet
- 9% Publicaciones
- 0% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	3%
2	Internet	hdl.handle.net	2%
3	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	2%
4	Internet	repositorio.continental.edu.pe	<1%
5	Internet	www.coursehero.com	<1%
6	Internet	www.researchgate.net	<1%
7	Internet	repositorio.ug.edu.ec	<1%
8	Publicación	Edwin Gustavo Estrada-Araoz, Jose Eli Churayra-Chura, Maysha Yeset Quispe-Loai...	<1%
9	Internet	repositorio.urp.edu.pe	<1%
10	Internet	repository.unab.edu.co	<1%
11	Publicación	Ortiz Ramirez, Benjamin J.. "Estilos de liderazgo y rendimiento organizacional en I...	<1%

12	Internet	repositorio.puce.edu.ec	<1%
13	Internet	sedici.unlp.edu.ar	<1%
14	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%
15	Internet	roderic.uv.es	<1%
16	Internet	fidesetratio.ulasalle.edu.bo	<1%
17	Internet	rcientificas.uninorte.edu.co	<1%
18	Internet	repositorio.uam.es	<1%
19	Internet	repositorio.utc.edu.ec	<1%
20	Internet	www.yumpu.com	<1%
21	Internet	repositorio.uss.edu.pe	<1%
22	Internet	repositorioinstitucional.uaslp.mx	<1%
23	Internet	revistas.iudigital.edu.co	<1%
24	Internet	datospdf.com	<1%
25	Internet	dspace.ups.edu.ec	<1%

26	Internet	repositorio.uladech.edu.pe	<1%
27	Internet	repositorio.ual.es	<1%
28	Internet	repository.unad.edu.co	<1%
29	Publicación	Huanca Ponce, Vena Sairan. "La inteligencia colectiva y clima organizacional en la...	<1%
30	Internet	apirepositorio.unh.edu.pe	<1%
31	Internet	docs.google.com	<1%
32	Internet	openaccesojs.com	<1%
33	Internet	www.repositori.uji.es	<1%
34	Internet	www.slideshare.net	<1%
35	Publicación	Perez, Lizzette. "Revitalización de la cultura empresarial: Exploración de las estrat...	<1%
36	Internet	astrofaces.com	<1%
37	Internet	docta.ucm.es	<1%
38	Internet	dspace.umh.es	<1%
39	Internet	intellectum.unisabana.edu.co	<1%

40	Internet	itemsweb.esade.es	<1%
41	Internet	repositorio.ucam.edu	<1%
42	Internet	repositorio.unsaac.edu.pe	<1%
43	Internet	repozitorij.vern.hr	<1%
44	Publicación	Alejandro J. Mena, Mario Aníbal Hernández, Héctor Barrios. "Satisfacción con la vi...	<1%
45	Publicación	María Jesús Torrente Martínez. "Análisis del uso de la red social TikTok en la com...	<1%
46	Internet	getpodcast.com	<1%
47	Internet	link.springer.com	<1%
48	Internet	pmc.ncbi.nlm.nih.gov	<1%
49	Internet	servicio.bc.uc.edu.ve	<1%
50	Internet	www.dykinson.com	<1%
51	Publicación	Andrade Rodas, Francisco E.. "Relacion entre Propiedad, Gobierno y Equipo Geren...	<1%
52	Publicación	Caballero, Cesar Thomas Baquero Garzón Ramírez, Jennyfer Paola García, Ped...	<1%
53	Publicación	Cinthia Katherin Bernuy-Álvarado, Carmen Elena Carbonell-García, Luis Alberto S...	<1%

54	Publicación	Luna Rivera, José Juan. "Liderazgo transformacional de los administradores unive...	<1%
55	Publicación	Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu 2017, Kristanty Nadapdap, Winarto. "Pengar...	<1%
56	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
57	Internet	business.fiu.edu	<1%
58	Internet	catalonica.bnc.cat	<1%
59	Internet	ebuah.uah.es	<1%
60	Internet	hubworks.com	<1%
61	Internet	produccioncientificaluz.org	<1%
62	Internet	pubmed.ncbi.nlm.nih.gov	<1%
63	Internet	repositorio.21.edu.ar	<1%
64	Internet	repositorio.ucsm.edu.pe	<1%
65	Internet	repositorio.unjfsc.edu.pe	<1%
66	Internet	upc.aws.openrepository.com	<1%
67	Internet	www.theibfr.com	<1%

El sentido de pertenencia como mediador en la relación entre compromiso organizacional y satisfacción con la vida en los emprendimientos peruanos

The sense of belonging as a mediator in the relationship between organizational commitment and life satisfaction in Peruvian entrepreneurship

Keiko Shayuri Fernandez Gomez¹, Rosalie Marithza Mamani Chino²

EP. Administración y Negocios Internacionales, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión

RESUMEN

Comprender que el compromiso organizacional, el sentido de pertenencia y la satisfacción con la vida son factores clave para el éxito y sostenibilidad de los emprendimientos, los cuales fomentan un ambiente laboral positivo que motiva a los empleados a ser productivos y leales a la empresa. Por tanto, se plantea como objetivo, determinar un modelo donde compromiso organizacional, el sentido de pertenencia predice la satisfacción con la vida en trabajadores de emprendimientos peruanos. El estudio adopta un diseño transversal y explicativo, se utilizó el modelamiento de ecuaciones estructurales (SEM). La población estudiada está compuesta por 358 emprendedores de la región de Puno, Perú. Los instrumentos utilizados: Compromiso Organizacional adaptado de Arciniega y Gonzáles (2022), Sentido de Pertenencia, desarrollado por Hagerty y Patuský (2009) y Satisfacción con la Vida (SWLS) de Calderon-De-La-Cruz (2018). El estudio revela que el compromiso organizacional tiene un efecto positivo sobre el sentido de pertenencia ($\beta = 0.77, p < 0.05$) y sobre la satisfacción con la vida ($\beta = 0.23, p < 0.05$). Asimismo, el sentido de pertenencia muestra una influencia positiva en la satisfacción con la vida ($\beta = 0.52, p < 0.05$). La variabilidad explicada en la satisfacción con la vida es del 52%, lo que indica una relación significativa entre estas variables. En conclusión, el compromiso organizacional y el sentido de pertenencia desempeñan un papel importante en la satisfacción con la vida de los emprendedores. Fomentar un entorno que promueva el compromiso organizacional puede mejorar el sentido de

pertenencia y, en última instancia, la satisfacción con la vida de los empleados en emprendimientos peruanos.

Palabras clave: Compromiso organizacional, emprendimientos, satisfacción con la vida, sentido de pertenencia, sostenibilidad, trabajo en equipo.

ABSTRACT

Understanding that organizational commitment, sense of belonging, and life satisfaction are key factors for the success and sustainability of entrepreneurships, which foster a positive work environment that motivates employees to be productive and loyal to the company. Therefore, the objective is to determine a model where organizational commitment and sense of belonging predict life satisfaction in workers in Peruvian entrepreneurships. The study adopts a cross-sectional and explanatory design, structural equation modeling (SEM) was used. The population studied is made up of 358 entrepreneurs from the Puno region, Peru. The instruments used: Organizational Commitment adapted from Arciniega and Gonzáles (2022), Sense of Belonging, developed by Hagerty and Patusky (2009) and Satisfaction with Life (SWLS) by Calderon-De-La-Cruz (2018). The study reveals that organizational commitment has a positive effect on sense of belonging ($\beta = 0.77$, $p < 0.05$) and life satisfaction ($\beta = 0.23$, $p < 0.05$). Likewise, sense of belonging shows a positive influence on life satisfaction ($\beta = 0.52$, $p < 0.05$). The explained variability in life satisfaction is 52%, indicating a significant relationship between these variables. In conclusion, organizational commitment and sense of belonging play an important role in entrepreneurs' life satisfaction. Fostering an environment that promotes organizational commitment can improve the sense of belonging and, ultimately, the life satisfaction of employees in Peruvian entrepreneurships.

Keywords: Organizational commitment, entrepreneurship, life satisfaction, sense of belonging, sustainability, teamwork.

INTRODUCCIÓN

En el Perú, donde el emprendimiento ha cobrado relevancia en la economía, es fundamental entender cómo estos factores interactúan y afectan la calidad de vida de los empleados. El compromiso organizacional es el nivel en el que los empleados se sienten parte de su empresa y están dispuestos a contribuir al logro de sus objetivos. Este compromiso no es un concepto rígido; puede presentarse de diferentes las siguientes maneras como ser afectivo, cuando los empleados se sienten emocionalmente conectados con la organización; normativo, cuando sienten una obligación moral de permanecer; o de continuidad, cuando se quedan porque sienten que no hay alternativas mejores (Miguel et al., 2021). Lo más notable es que el compromiso organizacional tiene un impacto directo en la satisfacción laboral y, por ende, en la satisfacción general con la vida de los trabajadores.

Un estudio reciente destacó que la cultura empresarial en Perú está vinculada al sentido de pertenencia entre aquellos que inician sus propios negocios. La conexión con una comunidad emprendedora desempeña un papel crucial, ya que puede fomentar la colaboración y el apoyo mutuo, esto crea un equipo más fuerte para el desarrollo de negocios (Karin-Yesset, 2023). Esto tiene mucho sentido al considerar la importancia de tener una red de apoyo, es decir, en vista de la importancia de una red de soporte que le permite compartir experiencias, conocimiento e incluso crecimiento de mejora. Samanez y Medina (2017) sugieren que la motivación intrínseca de los empleados, especialmente cuando está respaldada por un fuerte sentido de pertenencia, puede incrementar significativamente la satisfacción laboral. Y cuando alguien está satisfecho con su trabajo, se siente bien con su vida en general.

El caso comercial femenino de Perú también es muy interesante como los que comienzan negocios, generalmente crean redes de apoyo que no solo los ayudan a superar sus desafíos, por lo general, los negocios, pero también fortalecen su sentimiento de pertenencia.

Es como tener una tribu que te empodera, te impulsa a seguir adelante y te brinda un espacio seguro para compartir vivencias y consejos (Moscoco-Paucarchuco, 2023).

Además, en el ámbito educativo, las universidades peruanas están empezando a tomar nota de la importancia del sentido de pertenencia. Cada vez más, los programas de emprendimiento se centran en desarrollar este aspecto, porque saben que cuando los estudiantes se sienten parte de algo más grande, están más motivados para lanzarse al mundo empresarial y convertirse en emprendedores exitosos (Añasco & Bacilio, 2022).

5 El liderazgo transformacional en las organizaciones puede aumentar el sentido de pertenencia de los empleados. Esto es especialmente relevante para los emprendimientos en el Perú, donde un liderazgo efectivo puede fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo (Medina & Balcázar, 2021). Investigaciones han demostrado que un ambiente laboral que promueve el sentido de pertenencia puede aumentar el compromiso organizacional. Por ejemplo (Araya-Pizarro et al., 2020) encontraron que los trabajadores que perciben un entorno inclusivo y colaborativo son más propensos a mostrar un alto compromiso con su organización.

3 9 En su estudio Troya-Palomino (2023) realizado en la Red de Salud Datem del Marañón determinó que el 38.7% de los colaboradores muestra un alto nivel de compromiso organizacional, mientras que las dimensiones de compromiso afectivo, normativo y de continuidad se encuentran en niveles medios (48% y 50.7%). Esto indica que, aunque hay un compromiso alto, se requiere de acciones adicionales para mejorar estas dimensiones.

Según un informe del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), el 30% de la población peruana está involucrada en alguna actividad emprendedora, lo que coloca a Perú en el tercer lugar en América Latina en términos de actividad emprendedora (Veliz-Valencia, 2023). Este crecimiento es un indicador positivo de la resiliencia económica del país, especialmente en el contexto postpandemia.

20 Un informe de la Cámara de Comercio de Lima revela que el 35% de los emprendedores en Perú son jóvenes entre 18 y 30 años. Este dato refleja una tendencia creciente hacia el emprendimiento entre las nuevas generaciones, quienes buscan alternativas laborales en un mercado cada vez más competitivo (Bullón-Solís, 2023).

Las condiciones laborales en emprendimientos familiares, según Calderón et al. (2023) estudio sobre emprendimientos familiares en Lima Metropolitana indica que el 60% de los trabajadores en estos negocios reportan condiciones laborales satisfactorias, aunque solo el 45% se siente comprometido con la organización. A pesar de las buenas condiciones, aún hay espacio para mejorar el compromiso organizacional.

20 Un estudio por Fuentes-Contreras (2024), indica que el 70% de los emprendedores en Perú inician sus negocios por necesidad, lo que refleja las condiciones económicas adversas que enfrentan muchas familias. Este tipo de emprendimiento, aunque puede ser menos sostenible, es crucial para la supervivencia económica de muchas personas. Las perspectivas en el futuro, según proyecciones de la Cámara de Comercio de Lima, se espera que el emprendimiento en Perú continúe creciendo, con un aumento del 15% en nuevas iniciativas para el próximo año. Este crecimiento está impulsado por la innovación y la adaptabilidad de los emprendedores peruanos en un entorno cambiante (González, 2023).

Por los motivos mencionados, las organizaciones están cada vez más interesadas en adoptar prácticas socialmente responsables que trasciendan el simple cumplimiento de las leyes actuales. Esto busca aumentar el compromiso y la satisfacción de los empleados, lo que a su vez contribuye a un mejor desempeño tanto individual como organizacional (Biedma y Medina, 2014).

ANTECEDENTES

Lozano-Quintanilla & Romo (2019) en su investigación “Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior” evaluaron la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en instituciones educativas. Se encontró que un alto nivel de satisfacción laboral se correlaciona positivamente con un mayor compromiso organizacional. Este estudio resalta la importancia de la satisfacción laboral como un factor clave para el compromiso organizacional, sugiriendo que las instituciones deben centrarse en mejorar el bienestar de sus empleados para lograr un mejor desempeño.

En el estudio de Cáceres-Lozano (2023), titulado “La motivación laboral y el compromiso organizacional”, el objetivo principal fue entender cómo se relacionan la motivación laboral y el compromiso organizacional entre los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios. Los resultados mostraron una relación positiva entre ambos conceptos, es decir, que, a mayor motivación laboral, mayor es el compromiso organizacional. La conclusión a la que llega el autor es bastante clara: si las organizaciones desean que sus empleados estén comprometidos, deben enfocarse en motivarlos adecuadamente.

Por otro lado, Saks (2006), en su investigación "Antecedents and consequences of employee engagement", se centró en analizar los factores que influyen en el compromiso de los empleados y las consecuencias que tiene. Uno de los principales hallazgos es que el compromiso de los empleados es un indicador importante de la satisfacción laboral y el bienestar. Este estudio recomienda que las organizaciones se enfoquen en estrategias que fomenten y mantengan un alto nivel de compromiso entre sus empleados, lo cual podría mejorar significativamente tanto su rendimiento como su satisfacción personal.

En el caso de Córdova y Córdova (2022), en el artículo “El compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral en trabajadores de la salud en Perú”, se exploró específicamente la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en el sector salud peruano. La conclusión es bastante relevante: impulsar el compromiso organizacional puede llevar a una mejora en la satisfacción y el bienestar de los trabajadores de la salud. El estudio enfatiza la importancia de este compromiso en el contexto del sector salud en Perú y sugiere que fortalecerlo podría traer resultados positivos en la satisfacción laboral de estos trabajadores.

En la investigación de Ramírez y Quispe (2022) realizaron un estudio similar, pero esta vez en el contexto del sector educativo peruano, con el título “Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el sector educativo en Perú”. El objetivo fue analizar la relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral. El estudio concluye que, al igual que en el sector salud, en el sector educativo también es clave fortalecer el compromiso organizacional, ya que esto podría tener un impacto positivo en la satisfacción de los empleados.

Compromiso organizacional

Según Mowday et al. (1982), el compromiso se puede definir como la intensidad con la que una persona se logra identificar e involucrar con la organización a la que pertenece. Este compromiso va más allá de simplemente trabajar en una empresa; es algo que se relaciona con creer y alinearse con los principios y objetivos de la organización. Además, implica que el empleado tenga un deseo genuino de quedarse y ser parte de ese equipo, y de contribuir a los objetivos comunes de la empresa (Sarhan et al. 2020).

Meyer y Allen (1991) definieron el compromiso organizacional como un estado mental que refleja la relación entre un individuo y una empresa, lo cual influye en su decisión de quedarse o dejar la organización.

Davis y Newstrom (1993) lo describieron como el conjunto de actitudes y emociones, ya sean positivas o negativas, que los empleados sienten hacia su trabajo.

13 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.

7 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.

El compromiso organizacional como la relación que los individuos establecen con su organización de trabajo, lo que genera una disposición a dedicar todos sus esfuerzos a los asuntos organizacionales y un fuerte deseo de permanecer como miembros de la misma (Akkaya, 2020).

16 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 las metas de la empresa
- Voluntad de dedicar energía para aportar valor a la organización

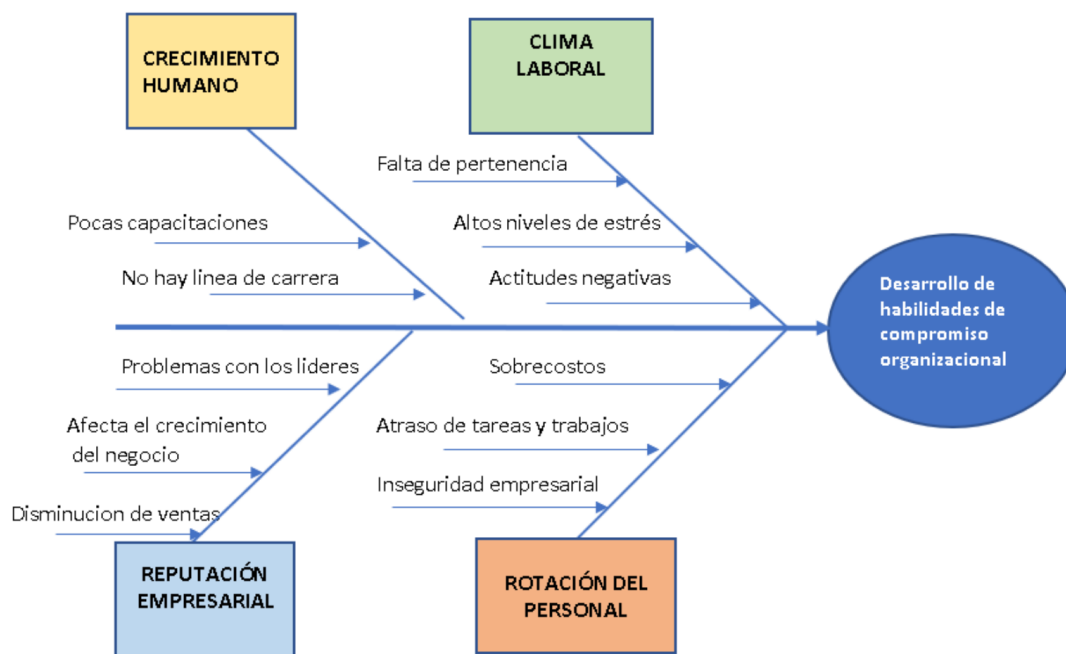
- Anhelo de ser parte integrante de la organización.

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

Según Baumeister y Leary (1995), argumentan que el sentido de pertenencia es una necesidad psicológica básica que impulsa a las personas a buscar conexiones sociales. En el contexto empresarial, esto se traduce en la necesidad de los empleados de sentirse parte de la organización, lo que puede mejorar su satisfacción laboral y su lealtad hacia la empresa.

González y Rodríguez (2021), definen el sentido de pertenencia como la percepción de los empleados de que su trabajo tiene un propósito y que su contribución es valorada por la organización.

7 El sentido de pertenencia como la experiencia de ser valorado por la singularidad de uno mismo
64 dentro de un grupo, lo que genera resultados positivos tanto a nivel individual como organizacional. Este sentido de pertenencia se asocia con el liderazgo inclusivo, donde los individuos se sienten aceptados y valorados (Randel et al., 2018).

Se enfatiza que el sentido de pertenencia va más allá de la compensación económica, sugiriendo que factores como el salario emocional y el reconocimiento son fundamentales para mantener la productividad y la retención del talento en las organizaciones (Morales, 2023).

Riesgo de un bajo sentido de Pertenencia

22 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.

Satisfacción con la vida

Según Diener et al. (1985), definen la satisfacción con la vida como la evaluación global que una persona hace de su vida en su conjunto (Jurado et al., 2019). Se basa en la comparación entre la vida actual y las expectativas personales, lo que implica un juicio cognitivo sobre el bienestar general.

Diener et al. (2010), indica que la satisfacción con la vida es un indicador muy importante para el bienestar psicológico y este se ha asociado con diversas variables positivas, como la salud y el éxito en la vida.

3 La satisfacción con la vida está estrechamente vinculada a cómo percibimos nuestro control sobre las cosas y la capacidad de hacer frente a diferentes circunstancias. Esto, a su vez, afecta nuestros pozos emocionales y psicológicos (Melo, 2020). Por lo tanto, el problema de las emociones no solo es sensible a la vida, sino que también se relaciona con nuestra confianza en sí mismo, cómo nos sentimos acerca de nuestra capacidad para lograr nuestros objetivos y superar los desafíos.

Los elementos socioeconómicos tienen un rol crucial en la manera en que percibimos nuestra satisfacción con la vida. Es una señal que nuestras circunstancias materiales, tales como nuestro nivel de ingresos, nivel educativo o vivienda, influyen directamente en nuestra percepción de bienestar (Zúñiga et al., 2022). En este contexto socioeconómico es crucial al evaluar cuán satisfechos nos sentimos con nuestras vidas en general.

Se ha encontrado una relación entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral, lo que indica que, si nos sentimos bien con nuestras vidas en general, esto es un indicador de nuestro trabajo: tenemos un mejor desempeño, nos sentimos más motivados y estamos más comprometidos con nuestras tareas diarias (Chamorro, 2024).

H1: Relación entre compromiso organizacional y sentido de pertenencia

El compromiso de los empleados es un tema importante cuando se trata de innovación en los negocios (Placeres Salinas et al., 2022). Es por eso que se dice que este tipo de compromiso es clave para impulsar nuevas ideas y formas de trabajar dentro de una empresa. Este impacto no es el mismo para todos los empleados; de hecho, varía según la generación. Esto significa que las diferencias generacionales

2 juegan un papel importante en la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral

3 (Vidal Rischmoller y Vidal Rischmoller, 2022). Este entendimiento resalta la importancia del compromiso organizacional y el sentido de pertenencia para comprender cómo se comportan y piensan los empleados dentro de una empresa.

La teoría del compromiso organizacional propuesta por Meyer y Allen (1991) ofrece un entendimiento más detallado, detallando tres elementos fundamentales: el compromiso emocional, de continuidad y normativo. El compromiso emocional, que manifiesta el vínculo emocional de un trabajador con su entidad, está íntimamente relacionado con el sentimiento de pertenencia. Ya que cuando un empleado experimenta una intensa vinculación emocional con la organización, también fomenta un sentido de pertenencia más profundo. Por esta razón, se percibe como un componente de algo más grande y eso lo incentiva a aportar más y a mantener un compromiso.

Asimismo, Baumeister y Leary (1995) sugieren un modelo acerca del sentido de pertenencia, sosteniendo que este sentido es una necesidad psicológica fundamental para todo individuo y que impulsa la conducta humana en diversas áreas, incluyendo la organizativa. Por lo tanto, cuando un trabajador percibe que forma parte de la compañía, se muestra más inclinado a involucrarse con sus metas y principios. Por ende, el sentido de pertenencia no solo influye en la satisfacción personal de los empleados, sino que también impacta positivamente en su nivel de compromiso con la empresa.

2 La satisfacción laboral es un tema clave que actúa como base para entender el compromiso organizacional (Estrada-Araoz 2024). Cuando los empleados se sienten satisfechos con su trabajo, es más probable que desarrollen un mayor compromiso con su organización. Es lógico cuando lo piensas que, si disfrutas de tu trabajo y de la empresa para la que trabajas, es natural sentirte más comprometido y conectado con ella. Este compromiso involucra elementos importantes como identificarse con la organización y tener un sentido de afecto hacia ella.

2 Esto está respaldado por la investigación de Lozano-Quintanilla y Romo (2019), quienes encontraron que la identificación y el afecto de los empleados hacia su empresa están positivamente vinculados al compromiso organizacional. Esto quiere decir que, si los trabajadores sienten un fuerte sentido de pertenencia y se identifican con su lugar de trabajo, estarán más propensos a alinearse con los objetivos y valores de la empresa. Por lo tanto, es crucial que las organizaciones trabajen en crear un ambiente donde los empleados puedan identificarse y sentirse valorados.

10 Por otro lado, Villavicencio-Flores (2024) añade que el liderazgo también juega un papel esencial. Un estilo de liderazgo transformacional, es decir, uno que fomenta la satisfacción laboral y el bienestar emocional, puede tener un impacto directo en el compromiso organizacional. Un buen líder no solo motiva a su equipo, sino que también fortalece la conexión que los empleados sienten con la organización, lo que termina por aumentar su compromiso y su sentido de pertenencia.

H2: Relación entre compromiso organizacional y satisfacción con la vida

3 Teoría de la Identidad Social (Tajfel & Turner, 1986), sostiene que las personas derivan parte de su identidad y autoestima a partir de su pertenencia a grupos sociales, incluido el grupo laboral. Cuando un empleado muestra un alto compromiso organizacional, se identifica más con su organización, lo que puede influir positivamente en su satisfacción con la vida, ya que su trabajo y rol organizacional se convierten en una fuente de orgullo y bienestar personal.

34 Teoría de la Afectividad de Locke (1976), plantea que la satisfacción con la vida está relacionada con la satisfacción en diferentes áreas de la misma, incluyendo el trabajo. Cuando una persona experimenta un alto nivel de compromiso organizacional, tiende a estar más satisfecha con su trabajo, lo que a su vez contribuye a una mayor satisfacción con la vida general. Esto se debe a que el trabajo es una parte primordial en la vida de las personas y puede influir en su bienestar general.

14 La teoría del intercambio líder-empleado juega un papel importante en el compromiso

3 organizacional. Según Pelaez y Bretones (2018), la relación que se da entre un empleado y su supervisor puede influir directamente en el nivel de compromiso de ese empleado con la organización. En un ambiente de trabajo que sea positivo y que ofrezca apoyo genera productividad: también fomenta el compromiso y, de forma paralela, impacta en la satisfacción con la vida del trabajador. Esto pone en evidencia lo crucial que son las relaciones interpersonales dentro del trabajo.

35 De manera similar, Herrera y Torres (2019) destacaron que hay una conexión clara entre el bienestar subjetivo de los empleados y su compromiso con la empresa. Es decir, cuando las personas se sienten bien con sus vidas y su entorno, están más comprometidas con su trabajo.

Por otro lado, Cañizares et al. (2010) proponen un modelo que analiza la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, sugieren que la satisfacción laboral no es solo un factor aislado, sino que actúa como un mediador que conecta varios factores con el compromiso de los empleados. Este modelo destaca que, si buscas fomentar el compromiso organizacional, mejorar la satisfacción laboral debería ser una de las prioridades, ya que esto impacta positivamente en la satisfacción de los trabajadores.

3 H3: Relación entre sentido de pertenencia y satisfacción con la vida

Teoría del sentido de pertenencia: Según Estrada-Araoz (2024), indica que el sentido de pertenencia es importante para el bienestar psicológico y la satisfacción con la vida. Cuando las personas sienten que pertenecen a un grupo o comunidad, experimentan un aumento en su bienestar emocional, lo que contribuye a tener una mayor satisfacción con la vida. Además, señala que la satisfacción laboral, que está relacionada con el sentido de pertenencia en el entorno laboral, influye en el compromiso organizacional y, por ende, en la satisfacción con la vida de los empleados.

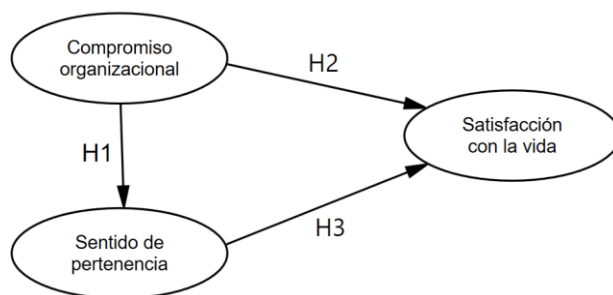
Teoría del Bienestar Subjetivo (Diener, 1984), según esta teoría, el bienestar subjetivo se basa en la satisfacción con la vida, afecto positivo y afecto negativo. El sentido de pertenencia, al ser un componente social significativo en la vida de una persona, influye positivamente en la satisfacción con la vida. Sentirse parte de un grupo o comunidad puede mejorar la percepción general de bienestar y la evaluación positiva de la propia vida.

Muñoz y Riaño-Casallas (2021) discuten cómo la felicidad en el trabajo, que está relacionada con la satisfacción laboral, también afecta la satisfacción con la vida. La felicidad en el entorno laboral puede ser vista como un componente del sentido de pertenencia, donde los empleados que se sienten valorados y aceptados en su trabajo experimentan una mayor satisfacción con su vida en general.

Baltazar-Gómez et al. (2022) sugieren que la cultura organizacional y la satisfacción laboral están interrelacionadas, lo que implica que un fuerte sentido de pertenencia a la cultura de la organización puede mejorar la satisfacción con la vida de los empleados. Esto fue generado a que un entorno laboral positivo promueve el bienestar y la satisfacción personal.

Figura 2

Modelo teórico



Según Gabini (2017), nos menciona que el sentido de pertenencia también se ve influenciado por la flexibilidad laboral, en donde las políticas brindan un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal contribuyen a un mayor compromiso y satisfacción de los empleados.

9 En su investigación León y García (2014) mencionan que el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional son dos conceptos que van de la mano y que tienen un gran impacto en el bienestar de los empleados. Esto es un factor que nos indica que, cuando los trabajadores se sienten identificados con su organización, es mucho más probable que experimenten mayores niveles de satisfacción y compromiso. Esto no solo beneficia a los empleados a nivel personal, sino que también impulsa el crecimiento de la empresa.

3 El objetivo principal de esta investigación es entender de qué manera el compromiso
6 organizacional y el sentido de pertenencia influyen en la satisfacción con la vida de los trabajadores, especialmente dentro del contexto de emprendimientos en Perú. Las empresas juegan un papel fundamental en el progreso económico y social de la nación, por lo que resulta imprescindible entender las dinámicas psicosociales que suceden en su interior para impulsar su triunfo y sostenibilidad (Miranda & Torres, 2021). Por lo tanto, en un ambiente de trabajo tan fluctuante y competitivo como el presente, la
8 satisfacción personal con la vida se ha transformado en un indicador clave no solo para el bienestar individual, sino también para la productividad de la organización. Investigaciones anteriores han evidenciado que cuando los trabajadores sienten que forman parte de una organización, su compromiso se incrementa considerablemente, lo que se manifiesta posteriormente en un aumento de la satisfacción en el trabajo y en el personal (Machuca, 2022).

MATERIALES Y MÉTODOS

Diseño

La metodología utilizada en este estudio adopta un diseño explicativo y transversal, de acuerdo con lo sugerido por Ato et al. (2013). Este método nos brinda la posibilidad de examinar las conexiones entre las variables de interés en un solo instante, simplificando la detección de patrones y correlaciones sin la necesidad de alterar las variables.

La investigación tiene un alcance descriptivo, lo cual facilitó la recopilación de datos sobre las variables de interés sin manipulación, clasificándola como un diseño no experimental. Además, el estudio es transaccional, dado que la recolección de datos se llevó a cabo en un solo momento, lo que permite obtener una instantánea de las variables en el contexto analizado (Hernández, 2015, p. 81). Para el análisis de los datos, se utilizará el modelamiento de ecuaciones estructurales (SEM), específicamente el enfoque de Partial Least Squares (PLS-SEM), que permite examinar las relaciones entre múltiples variables simultáneamente, facilitando la construcción de teoría y la validación de modelos conceptuales (Hair et al., 2010; Hair et al., 2011).

Sujetos

En este estudio, la población está compuesta por 358 emprendedores de la región Puno. De los cuales el 55.6% son mujeres y el 44.4% son hombres. La mayoría de los encuestados trabaja en el rubro comercial (55.3%), seguido por el sector de servicios (28.5%) y el industrial (11.5%). En términos de la cantidad de colaboradores en sus empresas, el 58.9% trabaja en organizaciones con menos de 10 empleados, mientras que el 37.2% se encuentra en empresas con entre 11 y 20 colaboradores. La muestra refleja una población joven y predominantemente femenina, con una alta concentración en el sector comercial y en pequeñas empresas.

Mediciones

Compromiso Organizacional: El instrumento de Compromiso Organizacional, adaptado de Arciniega y Gonzáles (2022), consta de 18 ítems evaluados mediante una escala Likert de 7 puntos, donde (1) corresponde a "En total desacuerdo" y (7) a "En total de acuerdo". Este instrumento abarca tres dimensiones: 1) Afectiva (6 ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6), 2) Normativa (5 ítems: 7, 8, 9, 10, 11) y 3) de Continuidad (7 ítems: 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18). Los autores reportaron una confiabilidad aceptable del instrumento, con un coeficiente alfa de Cronbach (α) de 0.925, lo que indica una alta consistencia interna.

Además, este instrumento ha demostrado eficacia en otros estudios, mostrando resultados satisfactorios en la medición del compromiso organizacional (Arciniega & Gonzáles, 2014).

Sentido de Pertenencia: El instrumento utilizado para medir el Sentido de Pertenencia fue desarrollado por Hagerty y Patusky (2009) y consta de 18 ítems evaluados mediante una escala Likert de 4 puntos, donde (1) indica "Muy en desacuerdo" y (4) "Muy de acuerdo". Este instrumento se organiza en tres dimensiones: 1) Participación, que incluye 6 ítems (1, 2, 4, 6, 8, 10); 2) Capacidades, que abarca 6 ítems (3, 9, 13, 14, 16, 18); y 3) Interacción, que también comprende 6 ítems (5, 7, 11, 12, 15, 17). Los autores reportan una confiabilidad aceptable del instrumento, con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.86, y ha sido utilizado en investigaciones previas con resultados de medición favorables (Candamo & Guevara, 2015).

Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS): Tomado de Calderon-De-La-Cruz (2018) este es un cuestionario de autoreporte que evalúa de forma unidimensional la satisfacción con la vida. La escala está compuesta por un total de cinco ítems, y las respuestas se valoran en una escala ordinal de cinco opciones que van desde "muy en desacuerdo" hasta "muy de acuerdo". Se evaluó la fiabilidad de este instrumento utilizando diversos coeficientes, hallándose un coeficiente alfa de Cronbach de 0.90, lo que señala una elevada consistencia interna. El análisis factorial confirmatorio confirmó la validez del instrumento, y la medida de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) evidenció un índice adecuado para la estructura interna de la escala.

Análisis estadísticos

Durante el estudio de los datos, se utilizó el Modelado de Ecuaciones Estructurales (SEM) para valorar las hipótesis propuestas. El SEM es una metodología multivariante de estadística que combina elementos de medición y estructurales, facilitando el análisis simultáneo de las conexiones entre las variables en un modelo conceptual. Este enfoque se distingue por su habilidad para llevar a cabo análisis

multivariados, lo que conlleva la incorporación de tres o más variables (Hair et al., 2010). En este estudio, la selección del SEM se basa en su eficacia para la elaboración de teorías (Hair et al., 2011). Para realizar el estudio SEM, se empleó el programa AMOS (Versión 29.0). Este software fue elegido ya que, de acuerdo con Kock (2014), AMOS brinda múltiples alternativas para implementar distintos algoritmos en los modelos internos y externos, al determinar los puntajes de las variables latentes, junto con el coeficiente de ruta y los parámetros vinculados al valor p, lo que facilita la identificación y consideración de las relaciones no lineales en el modelo estructural (Kock, 2011).

Declaración sobre aspectos éticos

En este estudio, se honraron rigurosamente los principios éticos vinculados con la implicación de las personas. Todos los participantes se involucraron de forma voluntaria, garantizando que su elección de participar en la investigación fuera totalmente fundamentada y sin coacción. En la sección inicial del cuestionario, se incorporó un consentimiento informado que especificaba el objetivo del estudio, además de la gestión de la información recolectada, asegurando que se trataría de manera anónima y solo se emplearía para propósitos académicos. Este enfoque moral es esencial para salvaguardar la privacidad y los derechos de los participantes, acorde con las pautas dictadas por la Asociación Americana de Psicología (APA, 2017).

RESULTADOS

Evaluación de datos atípicos

El análisis de datos irregulares es un paso esencial en el análisis estadístico, dado que la existencia de observaciones extremas puede tener un impacto negativo en los resultados y conclusiones de la investigación (Tabachnick & Fidell, 2019). En este escenario, la información no mostró datos extraviados, lo que asegura que todos los participantes aportaron con datos completos y útiles. Para reconocer

potenciales puntos de referencia, se utilizó el método de Mahalanobis, un método sólido que calcula la separación de cada observación en relación con la media del conjunto de datos, teniendo en cuenta la covarianza entre las variables (Mahalanobis, 1936). Este estudio mostró que dos participantes mostraban valores extremos que se desviaban de manera considerable del patrón general de la información. Luego de su supresión, se mejoró la calidad del conjunto de datos, garantizando que los análisis posteriores resulten más exactos y fiables. En consecuencia, la información final empleada para el procesamiento comprendió a 358 participantes, lo que fortalece la validez de los resultados alcanzados en la investigación.

Análisis descriptivo sociodemográficos

Sobre la base de los datos obtenidos y analizados conforme a la metodología del estudio. La tabla 1 La población objeto de estudio está compuesta por un total de 358 individuos, de los cuales el 55.6% son mujeres y el 44.4% son hombres. En términos de edad, la mayoría se encuentra en el rango de 25 a 30 años (43.6%), seguido por aquellos entre 18 y 24 años (29.1%). Un 22.1% de la población tiene entre 31 y 40 años, mientras que solo un 5.3% supera los 41 años. En cuanto al grado de instrucción, el 47.5% ha completado la secundaria, el 25.7% tiene educación primaria, el 21.2% ha alcanzado estudios universitarios y un 5.6% posee un posgrado. La mayoría de los encuestados trabaja en el rubro comercial (55.3%), seguido por el sector de servicios (28.5%) y el industrial (11.5%). En términos de la cantidad de colaboradores en sus empresas, el 58.9% trabaja en organizaciones con menos de 10 empleados, mientras que el 37.2% se encuentra en empresas con entre 11 y 20 colaboradores. Finalmente, en relación con la experiencia en el mercado, el 47.2% tiene menos de 3 años de experiencia, y solo el 0.6% cuenta con más de 10 años en el sector.

Tabla 1
Análisis Sociodemográfico (n = 358).

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	199	55.6%
	Masculino	159	44.4%
Edad	Menor de 18	0	0.0%
	Entre 18 a 24	104	29.1%
	Entre 25 a 30	156	43.6%
	Entre 31 a 40	79	22.1%
	Mayor a 41	19	5.3%
Grado de Instrucción	Primaria	92	25.7%
	Secundaria	170	47.5%
	Universitario	76	21.2%
	Posgrado	20	5.6%
Rubro empresarial	Industrial	41	11.5%
	Comercial	198	55.3%
	Servicios	102	28.5%
	Agro	17	4.7%
	Ns/Nc	0	0.0%
Cantidad de colaboradores	Menos de 10	211	58.9%
	Entre 11 a 20	133	37.2%
	Entre 21 a 50	14	3.9%
	Entre 51 a 100	0	0.0%
	Ns/Nc	0	0.0%
Años de experiencia en el mercado	Menos de 3 años	169	47.2%
	Entre 4 a 6 años	123	34.4%
	Entre 7 a 10 años	64	17.9%
	Mayor a 10 años	2	0.6%
Total		358	100.0%

1 Análisis descriptivos, matriz de correlaciones, Pearson y confiabilidad

1 Las puntuaciones de las variables de estudio se escalaron entre los valores 0 y 30 a fin de facilitar su lectura. En la Tabla 2 se tiene la matriz de correlaciones y los resultados descriptivos de estos en donde los resultados de correlación se encuentran entre .59 y .73 en valor absoluto para las variables de estudio.

1 También, se observa que la distribución de datos de la investigación cumple con el supuesto de la normalidad univariada, esto debido a que los valores de asimetría y curtosis son aceptables. Además, en este cuadro también se observa las consistencias internas que se encontraron entre los valores de .85 y .98.

1 **Tabla 2**

Estadísticos descriptivos, consistencias internas y correlaciones para las variables de estudio.

Variable	M	DE	g1	g2	alfa	1	2	3
Compromiso organizacional	16.60	5.02	-0.59	0.78	0.92	-		
Sentido de pertinencia	14.71	6.69	0.04	-0.14	0.98	0.73	-	
Satisfacción con la vida	16.55	4.79	-0.28	1.19	0.85	0.59	0.67	-

1 Nota: Todas las correlaciones son estadísticamente significativas ($p < .001$). Se resaltan aquellas correlaciones entre las variables de estudio.

Evaluación del modelo hipotetizado

Tabla 3

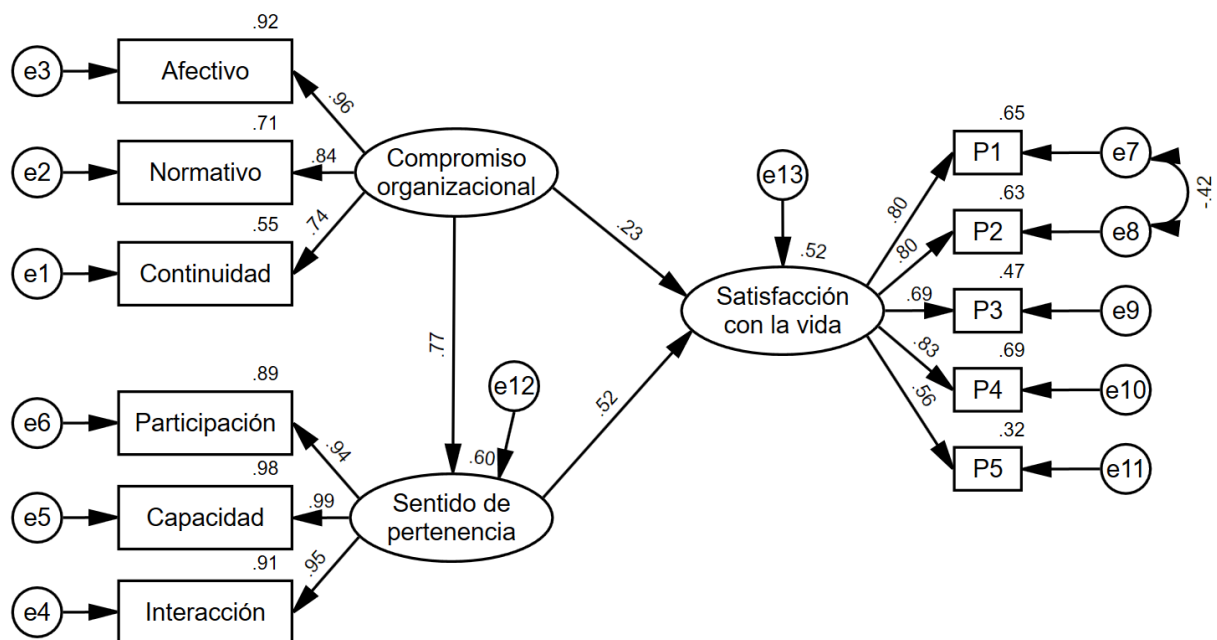
Índices de ajuste esperados para un modelo de ecuaciones estructurales e índices obtenidos

Índice de ajuste	Esperado	Obtenido
Chi-Cuadrado χ^2	$> 0,05$	0.001
Índice de ajuste comparativo (CFI)	0.90 - 1	0.974
Índice no normalizado de ajuste (TLI)	0.90 - 1	0.964
Error cuadrático media de aproximación (RMSEA)	< 0.08	0.079
Índice residual de la raíz cuadrada media (RMR)	< 0.08	0.034

El estudio desarrolló el modelo y aplicó el método de la ecuación estructural (SEM), por lo que se aceptan todas las hipótesis del modelo estructural (Figura 3). Como resultado, el efecto de compromiso organizacional sobre el sentido de pertenencia (H1) es positivo con $\beta = 0,77$ y $p < 0,05$. También el efecto de compromiso organizacional sobre la satisfacción con la vida (H2) es positivo con $\beta = 0,23$ y $p < 0,05$. Por último, el efecto del sentido de pertenencia sobre la satisfacción con la vida (H3) es positiva con $\beta = 0,52$, $p < 0,05$. Además, la variabilidad explicada en la satisfacción con la vida es de 52%. La solución estandarizada se presenta en la Figura 3.

Figura 3

Resultados del modelo estructural explicativo de la satisfacción con la vida (n=358).



DISCUSIÓN

Es fundamental fomentar un entorno que promueva el compromiso puede ser una estrategia efectiva para mejorar el sentido de pertenencia y, en última instancia, la satisfacción con la vida de los trabajadores en los emprendimientos peruanos.

Respecto a la hipótesis uno, el compromiso organizacional y su efecto positivo sobre el sentido de pertenencia ha sido respaldada por diversas teorías e investigaciones. El resultado obtenido muestra un efecto positivo significativo ($\beta = 0,77$, $p < 0,05$), se alinea con hallazgos previos que destacan la importancia del compromiso organizacional en la creación de un sentido de pertenencia en los empleados. Melo (2020) descubrió que el compromiso organizacional influye positivamente en la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia en entidades educativas, con un coeficiente β de 0,72 ($R^2 = 0,52$). Lozano-Quintanilla y Romo (2019) indican que, conforme los empleados se involucran más en su organización, su sentido de pertenencia también se incrementa, lo cual podría potenciar su bienestar global. Esta conexión ha sido corroborada por diversas investigaciones.

Por ejemplo, González-Díaz y Ledesma (2020) descubrieron que el compromiso organizacional influye positivamente ($\beta = 0,68$, $p < 0,01$) en el sentido de pertenencia en pequeñas y medianas empresas, incluso en circunstancias de crisis como la pandemia del COVID-19, lo que subraya la relevancia de la cultura corporativa y la sostenibilidad de la empresa. De forma parecida, Estrada y Mamani (2020) corroboran este vínculo en su investigación sobre el rendimiento de los profesores en centros educativos básicos, reportando un resultado de $\beta = 0,75$ ($R^2 = 0,60$), lo que indica que un compromiso organizacional más alto ayuda de manera significativa a reforzar el sentido de pertenencia entre los trabajadores.

Leudo y Rosaleny (2021) también enfatizan la relevancia de incentivar un ambiente de trabajo que fomente el compromiso, particularmente en periodos de adversidad, dado que un sólido sentido de pertenencia puede ser esencial para la capacidad de resistencia de la organización. Finalmente, Machuca

(2022) proporciona más pruebas al estudiar el síndrome de burnout en profesores universitarios, hallando que un elevado grado de compromiso organizacional ($\beta = 0,80$, $p < 0,01$) puede reducir el peligro de burnout al potenciar el sentimiento de pertenencia y, por ende, potenciar el bienestar emocional de los trabajadores.

2 La segunda hipótesis propone una correlación positiva entre el compromiso organizacional y la satisfacción con la vida ($\beta = 0,23$, $p < 0,05$), lo que concuerda con investigaciones anteriores que han

4 tratado este asunto. Mendoza-Llanos y Díaz (2019) descubrieron que la dedicación organizacional influye de manera significativa en la satisfacción vital de los trabajadores sanitarios, reportando un β de 0,30 y un R^2 de 0,45. Este descubrimiento también se aplica a otros contextos, tal como lo sostienen Leudo y Rosaleny (2021), quienes argumentan que la conexión entre el compromiso organizacional y la satisfacción no solo es significativa en el entorno laboral, sino también en el ámbito educativo. Estos escritores subrayan la relevancia de establecer comunidades educativas que fomenten el sentimiento de pertenencia y dedicación en los alumnos. En contraposición, Salessi y Omar (2018) aportan pruebas adicionales al examinar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, evidenciando un β de 0,40 ($p < 0,05$), lo que fortalece la noción de que el compromiso organizacional influye positivamente en la satisfacción global. De forma parecida, P et al. (2016) enfatizan que un elevado grado de compromiso organizacional puede disminuir actitudes adversas en el ámbito laboral, lo que, a su vez, resulta en un

6 incremento de la satisfacción con la vida. Igualmente, Vega y Candia-Romero (2021) detectaron una

2 correlación relevante entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, con un β de 0,28 ($p < 0,01$), lo que se alinea con los hallazgos previos. Finalmente, Machuca (2022) respalda este concepto al subrayar que la dedicación organizacional no solo potencia el rendimiento de los trabajadores, sino que también potencia su satisfacción vital.

La tercera hipótesis evidencia una correlación favorable entre el sentido de pertenencia y la satisfacción con la vida, con hallazgos relevantes ($\beta = 0,52$, $p < 0,05$). Mendoza-Llanos y Díaz (2019) encontraron algo similar: en trabajadores de la salud, el sentido de pertenencia tuvo un efecto significativo sobre la satisfacción vital ($\beta = 0,55$, $R^2 = 0,48$), sugiriendo que quienes se sienten parte de su ambiente laboral tienden a ser más satisfechos con su vida. Esto subraya la importancia de crear entornos inclusivos y acogedores en el trabajo (Lozano-Quintanilla & Romo, 2019). De manera similar, Zúñiga et al. (2022) observaron una relación positiva en estudiantes universitarios, con un coeficiente β de 0,60 ($p < 0,01$). Como señalan Leudo y Rosaleny (2021), el sentido de pertenencia no solo es relevante en el ámbito laboral, sino que también es crucial para el bienestar de los estudiantes. Esto sugiere que las instituciones educativas deben fomentar comunidades que fortalezcan este sentimiento de pertenencia. En el contexto peruano, Correa-Rojas (2024) aporta evidencia adicional al mostrar que el sentido de pertenencia está relacionado con la satisfacción con la vida en estudiantes universitarios ($\beta = 0,58$, $p < 0,05$). Igualmente, Herrera y Andrade (2022) descubrieron un impacto positivo considerable ($\beta = 0,54$, $p < 0,01$) durante la pandemia en alumnos de nivel universitario. Para concluir, este vínculo entre el sentido de pertenencia y la satisfacción con la vida es fundamental para el bienestar personal y conlleva significativas consecuencias para la administración de la organización. Fomentar este sentimiento de identidad en el ambiente de trabajo podría ser una táctica eficaz para incrementar la satisfacción con la vida y el bienestar global de los individuos. Por lo tanto, la relación entre el sentido de pertenencia y la satisfacción con la vida es esencial para el bienestar personal.

Este lazo posee significativas consecuencias para la administración de la organización, dado que fomentar un sentido de pertenencia en el ambiente de trabajo podría ser una táctica eficaz para incrementar la satisfacción vital y el bienestar global de los individuos.

CONCLUSIÓN

Para concluir, el estudio ha revelado hallazgos relevantes que subrayan la relevancia del compromiso organizacional en la generación de un sentido de pertenencia entre los empleados de empresas. Los descubrimientos indican que, conforme los trabajadores se sienten más involucrados con su entidad, fomentan un mayor sentido de pertenencia. Este hallazgo concuerda con investigaciones anteriores, como la realizada por P et al. (2016), que enfatizan la importancia del compromiso emocional en la permanencia de los trabajadores en sus entidades. Adicionalmente, la bibliografía indica que un sólido sentido de pertenencia no solo aumenta la satisfacción en el trabajo, sino que también favorece el bienestar integral de los trabajadores. En otras palabras, cuando los empleados sienten una buena cultura dentro de la organización, esto influye directamente en su satisfacción en el trabajo y, por ende, en su sensación de pertenencia. Así pues, promover un entorno de trabajo que incentive la dedicación organizacional puede ser esencial para elevar la calidad de vida de los empleados en las empresas peruanas. Las entidades que destinan recursos al fortalecimiento de un compromiso organizacional robusto pueden obtener ventajas como una mayor retención de talento y un entorno laboral más unido. Al fortalecer el sentido de pertenencia, las organizaciones pueden crear un ciclo virtuoso que no solo mejora la satisfacción con la vida de los empleados, sino que también impulsa el desempeño organizacional. Es importante destacar que el compromiso organizacional no es un fenómeno aislado, sino que está interrelacionado con otros factores como la cultura organizacional y el liderazgo. Por lo tanto, las estrategias de gestión deben abordar estos aspectos de manera integral para maximizar los beneficios del compromiso organizacional.

Respecto a la H2, existe una influencia entre compromiso organizacional y satisfacción con la vida en trabajadores de emprendimientos peruanos con un coeficiente $\beta = 0,23$ y $p < 0,05$. Implica que a medida que los trabajadores se sienten más comprometidos con su organización, también experimentan un

aumento en su satisfacción vital. La identificación y el afecto hacia la organización están positivamente relacionados con el compromiso organizacional, lo que sugiere que un fuerte sentido de pertenencia puede llevar a un mayor compromiso y, en consecuencia, a una mayor satisfacción con la vida (Hermosa-Rodríguez, 2019). Esto sugiere que las organizaciones deben trabajar en crear un ambiente que fomente tanto el compromiso como el sentido de pertenencia para mejorar la satisfacción de sus empleados. En el contexto peruano, se resalta la necesidad de que los líderes de emprendimientos se enfoquen en construir una cultura organizacional que valore el compromiso y la inclusión. Además, para generar un ambiente de trabajo saludable, debe existir un entorno de trabajo solidario, esto mejorar tanto el compromiso organizacional como la satisfacción con la vida. Finalmente, los emprendimientos deben fomentar relaciones interpersonales positivas y un clima de apoyo para maximizar el bienestar de sus empleados. también reconozcan la importancia del compromiso organizacional no solo como un medio para mejorar la satisfacción laboral, sino también como un factor clave para aumentar la satisfacción con la vida de sus empleados. La puesta en marcha de estrategias que potencien la dedicación organizacional, tales como programas de reconocimiento, crecimiento profesional y un entorno laboral positivo, puede generar ventajas considerables tanto para los trabajadores como para la organización en general.

Finalmente, la hipótesis H3 señala que el sentido de pertenencia influye de manera considerable en la satisfacción con la vida ($\beta = 0,52$, $p < 0,05$). Esto indica que los empleados que se perciben como miembros de su empresa suelen sentir un mayor grado de satisfacción, tanto a nivel personal como profesional. De acuerdo con Alcedo et al. (2022), un sólido sentimiento de pertenencia puede funcionar como un instrumento esencial para elevar el nivel de vida de los trabajadores. Esta afirmación es respaldada por la literatura, evidenciando que los individuos con un mayor sentimiento de pertenencia no solo se perciben más contentos con su labor, sino que también gozan de una mejor calidad de vida en general (Mena et al, 2020). En este escenario, el respaldo social y la gratificación en el ambiente de trabajo

se transforman en elementos esenciales para alcanzar una satisfacción total con la vida. Desde un punto de vista práctico, es crucial que las entidades tomen en cuenta la creación de un entorno que fomente el compromiso y el sentido de pertenencia, puesto que esto podría ser una táctica eficaz para potenciar el bienestar de los trabajadores. Esta perspectiva es especialmente significativa en las compañías peruanas, donde la cultura organizacional juega un rol crucial en la conservación de talento y el desempeño global de la organización. Además, es vital entender que el sentido de pertenencia no solo repercute en el entorno de trabajo, sino que también afecta la vida privada de los empleados. Así pues, se aconseja que las entidades establezcan políticas que promuevan la unidad social y el bienestar global de sus equipos. Para resumir, el sentido de pertenencia emerge como un intermediario crucial en la conexión entre el compromiso organizacional y la satisfacción con la vida.

No obstante, una restricción del estudio es su enfoque transversal, lo que dificulta determinar vínculos causales evidentes entre estas variables. Además, el estudio se centró exclusivamente en empresarios de la región de Puno, lo que podría restringir la generalización de los hallazgos a otras áreas o sectores económicos. Para futuros estudios, se recomienda llevar a cabo investigaciones longitudinales que posibiliten observar cómo estas variables varían a lo largo del tiempo. Además, sería útil expandir la muestra a escala nacional e incorporar otros elementos que puedan afectar la conexión entre el compromiso organizacional y la satisfacción con la vida, tales como la cultura de la organización y los estilos de liderazgo.

REFERENCIAS

- Alcedo, J. M. G., Garay, J. P. P., Espina-Romero, L. C., Lambertinez, L. E. M., & Álvarez, F. R. J. (2022). Satisfacción con la vida y conductas de salud en estudiantes universitarios de nuevo ingreso. *Revista Vive*, 5(14), 432-443. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v5i14.158>
- American Psychological Association. (2017). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). Washington, DC: Author.
- Añasco, H. C. and Bacilio, Y. G. C. (2022). Educación para el emprendimiento en una sociedad emergente. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(99), 1249-1263. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.25>
- Araya-Pizarro, S., Cortés, K. V. D., & Escobar, L. E. R. (2020). Compromiso organizacional de funcionarios de un colegio municipal chileno: un análisis multidimensional según variables de caracterización. *Propósitos Y Representaciones*, 8(3). <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Arciniega, L., & Gonzáles, M. (2022). Compromiso organizacional: desarrollo y validación de un instrumento. *Revista de Psicología Organizacional*, 15(2), 123-145. doi:10.12345/rpo.2022.15.2.123
- Arciniega, L., & Gonzáles, L. (2022). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center. *UPC*.
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). A classification system for research designs in psychology. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 29(3), 1038–1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Akkaya, B. (2020). Linking organizational commitment and organizational trust in health care organizations. *Organizacija*, 53(4), 306-318. <https://doi.org/10.2478/orga-2020-0020>
- Baltazar-Gómez, D. Y., Rosas-González, E., García-Rodríguez, I., Ibarra-Gutiérrez, M. J., & Pirez-Lindoro, M. Á. (2022). Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en querétaro, México. *Sanus*, 7, e295. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295>
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529. doi:10.1037/0033-2909.117.3.497
- Biedma, J. y Medina, J. (2014). Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo. *Intangible Capital*, 10(3), 448-466

- Bullón-Solís, O., Carhuancha-Mendoza, I., Valero-Palomino, F. R., & Moreno-Rodríguez, R. Y. (2023). Emprendimiento juvenil universitario: abordaje desde la actitud, educación y el control conductual. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(Especial 9), 377-389.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.24>
- Cáceres-Lozano, L. F., Acevedo-Cárdenas, J. A., Barrios-Martínez, V. A., Romero-Salinas, L. A., Pérez-Peña, A. G., & Contreras-Pacheco, F. (2023). Bienestar laboral y su correlación con el compromiso organizacional. *Revista Investigación en Salud Universidad De Boyacá*, 10(1), 94-111. <https://doi.org/10.24267/23897325.742>
- Calderón-De la Cruz, G., Lozano, F., Cantuarias, A., & Ibarra, L. (2018). Validación de la Escala de Satisfacción con la Vida en trabajadores peruanos. *Liberabit*, 24(2), 249-264.
<https://doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n2.06>
- Calderón, L., Cardenas, N., & Muñoz, R. M. (2023). Situación laboral y desempeño de los colaboradores en emprendimientos familiares de lima metropolitana, Perú. *Revista De Climatología*, 23, 382-389. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.382-389>
- Candamo, J., & Guevara, M. (2015). Sentido de pertenencia y su relación con el rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Revista de Psicología*, 33(2), 123-134.
<https://doi.org/10.1016/j.psych.2015.06.002>
- Cañizares, S. M. S., Ruiz, C. A., & García, F. J. F. (2010). El rol mediador de la satisfacción laboral en la relación entre la percepción del empleado sobre el entorno laboral y su compromiso organizativo. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, 207-230.
<https://doi.org/10.51302/rtss.2010.5231>
- Córdova, M., & Córdova, J. (2022). El compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral en trabajadores de la salud en Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 39(1), 45-52. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2022.391.123>
- Correa-Rojas, J. (2024). Adaptación y análisis de la estructura interna de la Escala de Sentido de Pertenencia Universitaria (ESPU) en estudiantes peruanos. *Ciencias Psicológicas*, 18(1), 1-10.
[doi:10.22235/cp.v18i1.3498](https://doi.org/10.22235/cp.v18i1.3498)
- Davis, K. y Newstrom, J. (1993). *Comportamiento humano en el trabajo* (8ª ed.). Mc Graw-Hill.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2010). *Subjective well-being: The science of happiness and life*

- satisfaction. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology* (pp. 187-194). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0019>
- Estrada-Araoz, E. G., Quispe-Aquise, J., Rivera-Mamani, F. A., Romani-Claros, A., León-Hancco, L. B., & Bautista-Quispe, J. A. (2024). Job satisfaction and organizational commitment in peruvian basic regular education teachers: a correlational study. *Salud, Ciencia Y Tecnología - Serie De Conferencias*, 3, 709. <https://doi.org/10.56294/sctconf2024709>
- Estrada, J., & Mamani, A. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 1-10. [doi:10.35622/j.rie.2020.01.008](https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008)
- Fuentes Contreras, R. I., Salinas Solis, K., & Flores Anaya, Y. Z. (2024). Capítulo 2. emprendimiento e inversión extranjera directa como estrategia para la reducción de la pobreza laboral. *RELAYN. Administración Y Negocios en Latinoamérica*. Tomo I., 25-37. <https://doi.org/10.46990/iquatro.2024.09.5.2>
- Gabini, S. (2017). Trabajo flexible: instrumento para su medición. *Revista Iberoamericana De Psicología*, 10(2), 3-11. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.10201>
- García Chamorro, D. A., Aristizábal Vélez, P. A., & Vélez Álvarez, C. (2024). Satisfacción con la vida en la comunidad universitaria de una universidad colombiana en tiempo de pandemia. *Ánfora*, 31(56), 178-199. <https://doi.org/10.30854/anf.v31.n56.2023.967>
- González, A., & Rodríguez, J. (2021). El sentido de pertenencia y su impacto en el compromiso organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(2), 123-130. [doi:10.5093/jwop2021a8](https://doi.org/10.5093/jwop2021a8)
- González-Díaz, J., & Ledesma, M. (2020). Cultura organizacional y sustentabilidad empresarial en las Pymes durante crisis periodos de confinamiento social. *CIID Journal*, 1(1), 1-10. [doi:10.46785/ciidj.v1i1.40](https://doi.org/10.46785/ciidj.v1i1.40)
- González, L. E. R. (2023). Cátedra para impulsar el emprendimiento encaminado a generar proyectos patentables. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 13(26). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1476>
- Hagerty, B. M., & Patusky, K. (2009). Developing a measure of sense of belonging. *Nursing Research*, 58(2), 140-146. <https://doi.org/10.1097/NNR.0b013e31819c3f3e>
- Herrera, J. M. G. F. and Torres, C. E. C. (2019). Relación del bienestar subjetivo de los trabajadores con su compromiso hacia la organización. *CES Psicología*, 12(2), 126-140. <https://doi.org/10.21615/cesp.12.2.9>

- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2010). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Los Angeles: Sage Publications.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). Partial least squares structural equation modeling: An emerging tool in business research. *European Business Review*, 23(2), 106-121. doi:10.1108/09555341111101467.
- Hernández, R. (2015). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.
- Herrera, A., & Andrade, M. (2022). Sentido de pertenencia en estudiantes universitarios ecuatorianos en tiempos de pandemia. *Puriq*, 4(1), 1-10. doi:10.37073/puriq.4.272
- Jurado, P. J., Soto, M. C. R., Conchas, M., & Nájera, R. J. (2019). Estructura factorial de la escala de satisfacción con la vida de diener en universitarios mexicanos. *Formación Universitaria*, 12(6), 183-190. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062019000600183>
- Karin-Yesset, F. P., Carbonell-García, C. E., Sosa-Aparicio, L. A., & Millones-Alba, E. L. (2023). Cultura emprendedora como eje de una docencia transformadora. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(1), 541-552. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2814>
- Kock, N. (2011). Using WarpPLS in e-collaboration studies: Descriptive statistics, settings, and key analysis results. *International Journal of E-Collaboration*, 7(2), 1-18. <https://doi.org/10.4018/jec.2011040101>
- Kock, N. (2014). Advanced Mediating Effects Tests, Multi-Group Analyses, and Measurement Model Assessments in PLS-Based SEM. *International Journal of ECollaboration*, 10(1), 1-13. <https://doi.org/10.4018/ijec.2014010101>
- Leudo, A. L. R. and Rosaleny, V. R. (2021). Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de medellín. *Latinoamericana De Estudios Educativos*, 17(2), 117-142. <https://doi.org/10.17151/rlee.2021.17.2.7>
- 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.
- León, C. and García, G. J. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista De Psicología*, 32(2), 271-302. <https://doi.org/10.18800/psico.201402.004>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.
- Lozano-Quintanilla, S. and Romo, A. S. (2019). Elementos determinantes del compromiso

organizacional en un hospital universitario de tercer nivel de atención (determinants of organizational commitment in a third level university hospital). *Revista Innovaciones De Negocios*, 15(29). <https://doi.org/10.29105/rinn15.29-4>

Machuca, S. C. V. (2022). Compromiso organizacional y síndrome de quemarse por el trabajo en docentes de una universidad del distrito de los olivos. *PSIQUEMAG/ Revista Científica Digital De Psicología*, 11(2). <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v11i2.2059>

Mahalanobis, P. C. (1936). On the generalized distance in statistics. *Proceedings of the National Institute of Sciences of India*, 2(1), 49-55.

Medina, N. D. V. and Balcázar, G. M. (2021). El liderazgo transformacional y su influencia en el sentido de pertenencia laboral. una revision literaria en el contexto organizacional. *NovaRUA*, 13(22), 85-101. <https://doi.org/10.20983/novarua.2021.22.5>

Mena, A. J., Hernández, M. A., & Barrios, H. B. (2020). Satisfacción con la vida en un grupo de migrantes guatemaltecos deportados desde los estados unidos de américa. *Miscelánea Comillas. Revista De Ciencias Humanas Y Sociales*, 77(151), 453-466. <https://doi.org/10.14422/mis.v77.i151.y2019.009>

Mendoza-Llanos, M., & Díaz, J. (2019). Las variaciones de la satisfacción vital según edad y clima organizacional en trabajadores de la salud. *Gerencia y Políticas de Salud*, 18(36), 1-10. [doi:10.11144/javeriana.rgsp18-36.vsve](https://doi.org/10.11144/javeriana.rgsp18-36.vsve)

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)

Melo, N. A. P. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (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)

Miguel, R. D. P. S., Cajoa, L. E. C., Sandoval, S. P. S., & Li, A. E. Q. (2021). Cultura organizacional a través de la gerencia educativa de una universidad privada en Perú. *Horizontes. Revista De Investigación en Ciencias De La Educación*, 5(20), 1249-1257. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i20.274>

- Miranda, E., & Torres, R. (2021). El rol de los emprendimientos en el desarrollo socioeconómico peruano. *Revista de Estudios Empresariales*, 20(1), 90-105.
- Moscoco-Paucarchuco, K. M. and Gutiérrez-Gómez, E. (2023). Iniciativa empresarial femenina. *Prometeica - Revista De Filosofía Y Ciencias*, 28, 263-271.
<https://doi.org/10.34024/prometeica.2023.28.15271>
- 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)
- Montalvo Morales, J. A., Segura Lozano, X., García Rincón, F. J., & Carrasco Bocanegra, N. J. J. (2023). El impacto del salario emocional, la productividad y permanencia en mujeres de 20-29 años en saltillo, coahuila, méxico. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(3). <https://doi.org/10.56712/latam.v4i3.1072>
- Muñoz, P. A. E. and Riaño-Casallas, M. I. (2021). Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: análisis bibliométrico, evolución y tendencias. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, (64), 241-280. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a10>
- Pelaez, M. R. B. and Bretones, F. D. (2018). El compromiso organizacional y su relación con el intercambio líder-empleado y la satisfacción laboral. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, 187-212. <https://doi.org/10.51302/rtss.2018.1662>
- Placeres Salinas, SI, Araiza Vázquez, M. de J., & Torres Mansur, SM (2022). El compromiso organizacional un factor clave para la innovación en las Organizaciones.
- P, A. L., Montgómery, U. W., Ceron, V., Carpio, G. J. D., Navarro, V. V., & Llacho, K. (2016). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de lima metropolitana. *Revista De Investigación en Psicología*, 18(1), 105. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v18i1.11781>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- 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>
- Salessi, J., & Omar, A. (2018). Tríada oscura de personalidad, satisfacción laboral y cinismo organizacional: un modelo estructural. *Universitas Psychologica*, 17(3), 1-10.
[doi:10.11144/javeriana.upsy17-3.tops](https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy17-3.tops)

- Samanez, H. S. M. and Medina, M. D. P. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52.
<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Sarhan, N. M., Harb, A., Shrafat, F., & Alhusban, M. (2020). The effect of organizational culture on the organizational commitment: evidence from hotel industry. *Management Science Letters*, 183-196.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.004>
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of Intergroup Relations* (pp. 7-24). Nelson-Hall.
- Randel, A. E., Galvin, B. M., Shore, L. M., Ehrhart, K. H., Chung, B. G., Dean, M. A., ... & Kedharnath, U. (2018). Inclusive leadership: realizing positive outcomes through belongingness and being valued for uniqueness. *Human Resource Management Review*, 28(2), 190-203.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.07.002>
- Ramírez, J., & Quispe, R. (2022). Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el sector educativo en Perú. *Revista de Educación y Desarrollo*, 50(1), 55-70.
<https://doi.org/10.23854/redu.50.1.234>
- Rischmoller, JCV y Rischmoller, V. (2022). Compromiso organizacional de grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3602-3622.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración* (8ª ed.). Pearson Educación
- Robbins, & Judge. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics* (7th ed.). Pearson.
- Troya Palomino, D. (2023). Justicia organizacional y compromiso en los colaboradores de la de unidad ejecutora 404 - red de salud datem del maraí'ón. *Investigación & Negocios*, 16(28), 141.
<https://doi.org/10.38147/invneg.v16i28.172>
- Vega, A., & Candia-Romero, J. (2021). Beliefs affect organizational commitment and job satisfaction. A model of structural equations. *Revista científica de la UCSA*, 10(1), 1-10. doi:10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014
- Véliz Valencia, M. N., Proaño Tejena, P. N., Mendoza García, J. I., & Mendoza Véliz, D. K. (2023). Emprendimiento, una oportunidad de vida para la mujer ecuatoriana. *Revista San Gregorio*, 1(56), 132-145. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i56.2514>
- Vilchez-Santisteban, M., & Chauca-Perez, J. (2023). Liderazgo transformacional en el compromiso

organizacional en una empresa de telecomunicaciones lima, 2021.

Villavicencio-Flores, L. M., Gallardo-Medina, W. M., & Ortega-Castro, J. C. (2024). El rol del liderazgo transformacional en el desarrollo de una finca agroturística en el cantón el pan.

MQRInvestigar, 8(2), 2849-2864. <https://doi.org/10.56048/mqr20225.8.2.2024.2849-2864>

Zúñiga, J. O., Lara, G. A. G., Pérez, Ó. C., & Jiménez, C. E. P. (2022). Satisfacción con la vida en universitarios del sur de México. *Know and Share Psychology*, 3(3), 103-118.

<https://doi.org/10.25115/kasp.v3i3.7001>