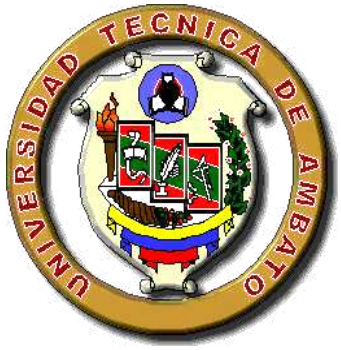


UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

Sentido de pertenencia y compromiso organizacional en el ámbito universitario

---

Trabajo de Graduación previa a la obtención del Título de licenciada de Trabajo Social.

AUTOR:

Paola Rubi Cruz Sisalema

TUTOR:

Lic. Mg. Silvia Susana Torres Carrillo

Ambato – Ecuador

2026

A. PÁGINAS PRELIMINARES

Aprobación del Tutor

Yo, Lic. Mg. Silvia Susana Torres Carrillo con C.I. 180220450-1, en mi calidad de Tutora del Proyecto de Investigación sobre el tema: **"Sentido de pertenencia y compromiso organizacional en el ámbito universitario",** desarrollado por **Paola Rubi Cruz Sisalema,** de la Carrera de Trabajo Social, modalidad presencial, considero que dicho informe investigativo reúne los requisitos, tanto técnicos como científicos y corresponde a las normas establecidas en el Instructivo del Reglamento para la Titulación de Grado en la Universidad Técnica de Ambato.

Por lo tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por los profesores calificadores designados por el H. Consejo Directivo de la Facultad.

Ambato, 09 de diciembre del 2025

Lic. Mg. Silvia Susana Torres Carrillo

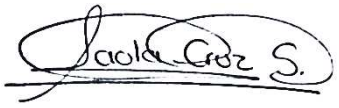
C.I. 180220450-1

TUTORA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Autoría del trabajo de titulación

Yo, PAOLA RUBI CRUZ SISALEMA con cédula de identidad N. 1805273545, tengo a bien indicar que los criterios emitidos en el Proyecto de Investigación, bajo el tema: **"Sentido de pertenencia y compromiso organizacional en el ámbito universitario"**, también los contenidos presentados, ideas, análisis, síntesis de datos, conclusiones, son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor de este Proyecto de Investigación.

Ambato, 09 de diciembre del 2025



Paola Rubi Cruz Sisalema

C.I 1805273545

AUTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este Proyecto de Investigación, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación. Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi Proyecto de Investigación, con fines de difusión pública; además apruebo la reproducción de este Proyecto de Investigación, dentro de las regulaciones de la universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica potencial; y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, 09 de diciembre del 2025



Paola Rubi Cruz Sisalema

C.I 1805273545

AUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

El Tribunal de Grado, aprueba el Proyecto de Investigación, sobre el tema: **"Sentido de pertenencia y compromiso organizacional en el ámbito universitario"**, elaborado por PAOLA RUBI CRUZ SISALEMA, estudiante de la Carrera de Trabajo Social, el mismo que guarda conformidad con las disposiciones reglamentarias emitidas por la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, …… 2026.

Para Constancia firman

_____

Presidente del Tribunal

_____ _____

Presidente del Tribunal Presidente del Tribunal

DEDICATORIA

A Leonardo Cruz, **mi amado papá**, quien, a pesar de su ausencia terrenal, jamás me abandonó y fue mi voz cuando la mía se quebraba, mi fuerza cuando todo parecía desmoronarse. Hoy escribo estas páginas con la certeza de que, desde el cielo, me abrazas lleno de orgullo. Esto es para ti, papito.

A **mi madre**, por haber sido el pilar fundamental a lo largo de este camino; por sus palabras llenas de amor y sabiduría. Todo lo que hoy soy es gracias a su fuerza. Por ti y gracias a ti.

A **mi hermanito,** por haber creído en mí en esos días donde sentía desmayar, esto es para ti.

A **mis abuelitos**, quienes me impulsaron a ser mejor cada día, por su apoyo incondicional y por ser ese refugio que no permitió que mis miedos me alcanzaran.

A **Alejandro,** por caminar de mi mano durante este tramo lejos de casa. Su compañía, su ánimo y su apoyo fueron imprescindibles en los momentos de presión, nostalgia y cansancio. Gracias por ser mi fortaleza cuando dudé, por hacer más livianos los días difíciles, por acompañarme en cada desvelada y por celebrar conmigo cada pequeño logro, pero sobre todo por construir un hogar lejos del hogar.

Con amor y gratitud, Paola.

AGRADECIMIENTO

A **Dios**, por escuchar a mi corazón, por concederme calma en los días más inciertos y la fuerza necesaria para no rendirme, incluso cuando la nostalgia de estar lejos se hacía pesada.

A la **Universidad de Los Lagos - Chile**, que se volvió escenario de aprendizajes que no caben en una sola página, especialmente a los docentes del Departamento de Ciencias Sociales, por exigirme y acompañarme con respeto, guiando este proyecto hasta tomar forma.

A mis queridos **tutores de tesis**, Susana y Jorge, por su guía clara, su paciencia y su rigor. Sus orientaciones dieron forma y sentido a este trabajo, y su acompañamiento fue esencial para llegar a esta meta.

A la **Ing. Lorena Chiliquinga**, docente que no solo compartió sus conocimientos, sino que se convirtió en nuestro sendero.

A todas aquellas personas quienes ofrecieron una palabra oportuna, una orientación, un gesto de apoyo, o simplemente su presencia en los momentos clave.

Índice General de Contenidos

PORTADA i
A. PÁGINAS PRELIMINARES ii
Aprobación del Tutor ii
Autoría del trabajo de titulación iii
DERECHOS DE AUTOR iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO v
DEDICATORIA vi
AGRADECIMIENTO vii
Índice General de Contenidos viii
Índice de Tablas x
Índice de Figuras xii
Resumen ejecutivo xiii
B. CONTENIDOS 15
CAPITULO I.- MARCO TEÓRICO 15
1.1. Antecedentes Investigativos 15
Situación problemática 15
Justificación 23
Problema científico 28
Delimitación del problema 28
Investigaciones previas 30
Desarrollo teórico 38
Definición de sentido de pertenencia 38
Dimensiones del sentido de pertenencia 39
Factores que influyen en el sentido de pertenencia 41
Retos actuales para el fortalecimiento del sentido de pertenencia en universidades 42
Definición de compromiso organizacional 43
Teorías sobre el compromiso organizacional 44
Tipos de compromiso organizacional 46
Factores que inciden en el compromiso organizacional 47
1.2. Objetivos 48

Objetivo General 48
Objetivos Específicos 48
CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA 49
2.1. Materiales 49
Instrumentos 49
2.2. Métodos 50
Enfoque 50
Niveles de investigación 51
Métodos 52
Población 54
Muestra 56
CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN 57
3.1. Análisis y discusión de los resultados 57
Descripción del Grupo de Estudio 57
Análisis 58
3.2. Verificación de la hipótesis 81
Discusión 82
CAPÍTULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 85
4.1. Conclusiones 85
4.2. Recomendaciones 87
Referencias 89
Anexos 100
Operacionalización de variables 108

Índice de Tablas

Tabla 1.Edad 58
Tabla 2. Género 59
Tabla 3. Situación contractual 60
Tabla 4. Años de trabajo 60
Tabla 5. Se encuentra satisfecho con las actividades asignadas en la institución 61
Tabla 6. Se encuentra satisfecho con las personas que trabajan en la institución 62
Tabla 7. Se encuentra satisfecho con el apoyo que recibe por parte de sus compañeros de trabajo 63
Tabla 8. Se encuentra satisfecho con la dirección y administración de la institución 63
Tabla 9. La relación con sus compañeros de trabajo es siempre cordial 64
Tabla 10. La relación con sus jefes es siempre cordial 65
Tabla 11. Cuando necesita apoyo por dificultades en el trabajo recibe apoyo por parte de sus compañeros 66
Tabla 12. Sus jefes le orientan y apoyan en el desarrollo de su trabajo 66
Tabla 13. La institución cuenta con ambientes modernos para el desarrollo de sus actividades . 67
Tabla 14. La distribución física de la infraestructura es adecuada para el desarrollo de un buen trabajo 68
Tabla 15. Los ambientes se mantienen limpios y ordenados para el desarrollo del trabajo 68
Tabla 16. Se siente cómodo dentro de las instalaciones de su centro de trabajo 69
Tabla 17. Considera que sus compañeros de trabajo se sienten identificados con la institución . 70
Tabla 18. Se siente comprometido con el logro de objetivos en la institución 70
Tabla 19.Comparte objetivos comunes con sus compañeros de trabajo 71
Tabla 20. Su compromiso se ve reflejado en los resultados de su trabajo 72
Tabla 21. Se siente cómodo en el lugar de trabajo que ocupa actualmente 73
Tabla 22. Se siente seguro en el puesto de trabajo que ocupa actualmente 73
Tabla 23. Usted es un trabajador permanente de la institución 74
Tabla 24. Existe un nivel de rotación de personal en su área de trabajo 75
Tabla 25. La dirección muestra interés en brindarle la seguridad laboral que usted necesita 75
Tabla 26. Usted conoce las normas de convivencia de la institución 76

Tabla 27. Realiza sus labores en función a un manual institucional 77
Tabla 28. Las labores son supervisadas de manera constante en la institución 78
Tabla 29. Cruce de Situación contractual + Sentido de Pertenencia y Compromiso Organizacional 79
Tabla 30. Cruce de años de trabajo en total + Sentido de Pertenencia y Compromiso Organizacional 80
Tabla 31. Correlación de variables 81
Tabla 32. Factores que inciden en el sentido de pertenencia 104
Tabla 33 Encuesta enfocada en el compromiso organizacional 106
Tabla 34 Operacionalización de Variables 108

Índice de Figuras

Figura 1 Dimensiones del sentido de pertenencia y su influencia en el desempeño académico y en la identificación 40

Resumen ejecutivo

El sentido de pertenencia y el compromiso organizacional son elementos claves para comprender la forma en que los trabajadores se identifican con su institución y se involucran en las actividades que realizan. En el contexto universitario, ambos factores influyen en la estabilidad laboral, la motivación y el interés por contribuir al logro de los objetivos institucionales. Es por ello que, en el Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad de Los Lagos, surgió la necesidad de analizar cómo se manifiestan estas percepciones y qué relación mantienen entre sí, considerando que el funcionamiento interno de un equipo académico depende en gran medida de la cohesión, la participación y la claridad respecto a las tareas que se desempeñan. La investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo, utilizando niveles descriptivo y correlacional, y métodos como el analítico–sintético y el deductivo, aplicados a una muestra de 60 docentes y administrativos. Para ello se empleó un cuestionario tipo Likert que permitió evaluar tanto las percepciones de pertenencia como los tipos de compromiso organizacional propuestos por Meyer y Allen (1991), entre ellos el afectivo, el normativo y el de continuidad. Los resultados mostraron que el personal presenta niveles moderados de identificación con la institución y valores diferenciados en los tipos de compromiso, siendo el afectivo el más predominante. Además, el análisis de correlación de Spearman evidenció una relación positiva y significativa entre ambas variables ($\rho = 0{,}319$; $p = 0{,}004$), lo que indica que, a mayor sentido de pertenencia, mayor es el compromiso asumido por los trabajadores. Estos hallazgos permiten comprender de mejor manera cómo funciona la dinámica interna del departamento y refuerzan la importancia de fortalecer acciones orientadas a mejorar la comunicación, el reconocimiento institucional y los espacios de participación, factores que contribuyen de manera directa al desarrollo y bienestar del personal académico y administrativo.

Palabras clave: sentido de pertenencia, compromiso organizacional, docentes, administrativos, correlación.

ABSTRACT

A sense of belonging and organizational commitment are key elements in understanding how workers identify with their institution and engage in their activities. In the university context, both factors influence job stability, motivation, and interest in contributing to the achievement of institutional goals. That is why, in the Department of Social Sciences at the University of Los Lagos, the need arose to analyze how these perceptions manifest themselves and how they relate to each other, considering that the internal functioning of an academic team depends largely on cohesion, participation, and clarity regarding the tasks performed. The research was conducted using a quantitative approach, employing descriptive and correlational levels, and methods such as analytical-synthetic and deductive, applied to a sample of 60 teachers and administrators. To this end, a Likert-type questionnaire was used to assess both perceptions of belonging and the types of organizational commitment proposed by Meyer and Allen (1991), including affective, normative, and continuance commitment. The results showed that staff have moderate levels of identification with the institution and differentiated values in the types of commitment, with affective commitment being the most predominant. In addition, Spearman's correlation analysis showed a positive and significant relationship between the two variables ($\rho = 0.319$; $p = 0.004$), indicating that the greater the sense of belonging, the greater the commitment assumed by workers. These findings provide a better understanding of how the internal dynamics of the department work and reinforce the importance of strengthening actions aimed at improving communication, institutional recognition, and opportunities for participation, factors that contribute directly to the development and well-being of academic and administrative staff.

Keywords: sense of belonging, organizational commitment, teachers, administrators, correlation.

B. CONTENIDOS

CAPITULO I.- MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes Investigativos

Situación problemática

En los últimos años, las universidades chilenas y latinoamericanas se han enfrentado a un contexto complejo, caracterizado por la expansión de la matrícula, la diversificación institucional y las tensiones resultantes de la desigualdad social. Investigaciones recientes indican que, a pesar del crecimiento sostenido en el acceso a la educación superior, las disparidades en la cohesión y en la integración continúan existiendo, especialmente en las instituciones públicas que deben atender altas demandas con recursos limitados (King et al,. 2020).

Por consiguiente, se reconoce que las personas que integran el recurso humano constituyen un pilar estratégico dentro del desarrollo de cualquier institución. Es por eso, resulta indispensable comprender las dimensiones afectivas y psicológicas que influyen directamente en la manera en que docentes y personal administrativo se relacionan con su entorno laboral. Desde este punto de vista, el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional se han convertido en elementos clave para explicar no solo la permanencia del personal, sino también su desempeño, el ambiente de trabajo y, en general, la capacidad de una institución para innovar.

Entonces, el reto principal está en identificar cómo las universidades especialmente las públicas de carácter regional o estatales, logran fortalecer los lazos de pertenencia y compromiso en sus equipos de trabajo, considerando las tensiones estructurales que suelen atravesar la gestión académica y administrativa debido a su administración de turno. Comprender esta dinámica es crucial, pues de ello depende tanto la permanencia de profesionales calificados como la calidad del servicio educativo que finalmente se ofrece a la comunidad universitaria.

En el ámbito universitario, el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional ha tomado un rol importante a la hora de entender las dinámicas y sobretodo el funcionamiento la institución y sobre todo la percepción del personal docente y administrativo que allí labora. Estas nociones permiten analizar las conexiones emocionales, normativas y conductuales que las

personas construyen con la organización, vínculos que influyen directamente en su motivación, bienestar y desempeño cotidiano.

Variable 1 - Nivel Macro

A escala mundial, la literatura evidencia que las transformaciones sociales y laborales, incluyendo la digitalización, la flexibilización laboral y la precariedad de las condiciones contractuales, han inducido un distanciamiento progresivo entre los individuos y sus instituciones, minando su vinculación con las metas organizativas y su propensión a comprometerse de forma sostenible (Crocco, 2018).

Desde una perspectiva conceptual, el sentido de pertenencia se refiere a la percepción subjetiva de un individuo respecto a su integración en una organización, así como a su valoración, aceptación y conexión emocional con la misma (Reyes y Eslava, 2023). Se sostiene que este sentido se establece cuando los miembros experimentan reconocimiento, apoyo y una congruencia entre sus valores personales .y los valores institucionales. El sentido de pertenencia actúa como un antecedente o complemento del compromiso organizacional. La identificación del individuo con la institución es fundamental, ya que la falta de una sensación de "hogar" en el entorno laboral puede dificultar el desarrollo de actitudes de compromiso sólido (Coronado, Valdivia, Aguilera, & Alvarado, 2020).

Se ha identificado que el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional no coinciden por completo sino, más bien mantienen una leve relación, motivo por el cual distintas investigaciones han enfatizado que cada uno mantiene vínculos particulares con aspectos como el bienestar dentro de la institución, la satisfacción laboral y la permanencia del personal (Botero, 2020). En un estudio realizado en Perú con docentes universitarios, se encontró además que el grado de compromiso varía según el tipo de vinculación contractual, diferenciándose entre quienes poseen nombramiento permanente y quienes trabajan bajo contratos temporales.

Nivel Meso

En el contexto latinoamericano, diversas investigaciones han integrado ambas variables en muestras que incluyen tanto a docentes como a personal administrativo. Un estudio realizado en Ecuador identificó que el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional predicen de

manera diferencial indicadores de bienestar y rotación, en función del tipo de puesto laboral, ya sea docente o administrativo (Manzano, 2019). En este contexto, a pesar de que ambos grupos coexisten en el ámbito universitario, las motivaciones y las condiciones laborales pueden dar lugar a variaciones en la manera en que se expresan dichas relaciones. En el ámbito de la educación superior en América Latina, se ha identificado que la cultura organizacional, los estilos de liderazgo y las oportunidades de desarrollo profesional influyen en la creación de climas favorables para el compromiso en educación superior en Latinoamérica) (Quispe, Carcausto, & Carazas, 2024).

En diversos países de América Latina, cuando los docentes o el personal administrativo perciben que su esfuerzo no es suficientemente valorado, que existe poca coherencia entre sus aportes y los objetivos institucionales, o que sus condiciones de permanencia son inestables, se genera un desgaste emocional que debilita su lealtad y su vínculo afectivo con la institución. En contraste, la aplicación de estrategias de gestión participativa, el reconocimiento explícito del trabajo realizado, la oferta de oportunidades de desarrollo profesional, la presencia de figuras de mentoría y una comunicación institucional transparente pueden fortalecer significativamente el sentido de pertenencia (Siqueiros y Vera, 2022).

En términos más precisos, la percepción del personal como parte integral de la institución, es decir, el sentido de pertenencia, se correlaciona positivamente con la manifestación de diversas formas de compromiso organizacional, tales como el compromiso afectivo, normativo o de continuidad. Esta relación, a su vez, contribuye al fortalecimiento de la estabilidad institucional, del clima organizacional y de la calidad educativa. Para fundamentar dicha tesis en el contexto latinoamericano, se evidencia que diversos estudios en la región corroboran la validez empírica de esta relación. Un estudio realizado a cabo en una universidad pública de América Latina indicó que el personal docente y administrativo presentaba niveles de compromiso que oscilaban entre medios y altos, además de que dichas dimensiones muestran correlaciones entre sí (Duche, Gutiérrez, & Paredes, 2019).

Asimismo, investigaciones recientes sobre el sentido de pertenencia han destacado su función fundamental como antecedente psicológico del compromiso. Reyes (2023) señalan que el sentido de pertenencia constituye un vínculo emocional preliminar que "prepara el terreno" para

el compromiso. Sin embargo, los efectos de este sentido de pertenencia pueden diferir en función del nivel de reconocimiento institucional y de la congruencia perceptual entre el individuo y la institución. En este contexto, la ausencia de un sentido de pertenencia puede constituir un obstáculo para la manifestación plena del compromiso, mientras que un sentido de pertenencia sólido puede promover un compromiso más activo y duradero.

Las repercusiones de este planteamiento indican que, dentro del personal docente y administrativo de las universidades hispanas, el hecho de fortalecer el sentido de pertenencia puede convertirse en una vía bastante favorable y de cierta manera eficaz para evitar el deterioro institucional, la rotación involuntaria y el distanciamiento profesional. Por consiguiente, resulta esencial que las universidades diseñen políticas organizacionales orientadas a promover la integración emocional, el reconocimiento genuino, la participación comprometida y oportunidades de desarrollo profesional que se mantengan en el tiempo.

Nivel Micro

En el caso de Chile, distintas investigaciones han mostrado que los docentes atribuyen un peso significativo a la cercanía y accesibilidad del liderazgo intermedio, considerándolo un elemento clave para fortalecer su identificación con la institución (Núñez, 2021). A esto se suma la importancia de los flujos de comunicación entre los niveles medios y directivos, los cuales funcionan como un soporte esencial. Cuando la comunicación es clara, abierta en ambas direcciones y favorece la retroalimentación, el personal percibe que sus opiniones y preocupaciones son tomadas en cuenta. En cambio, la falta de claridad o la escasa interacción comunicativa puede generar desconfianza (Fleet, Pozo, & Lagos, 2023). En la Universidad de Osorno, la eficacia de la comunicación entre departamentos y la interacción entre las distintas áreas podrían actuar como un factor que modere la relación entre las políticas institucionales generales y la vivencia cotidiana del personal en cada unidad.

De igual manera, los mecanismos de reconocimiento ya sean formales e informales dentro de las unidades intermedias adquieren un rol esencial, ya que cuando los directores de departamento o coordinadores administrativos destacan públicamente los aportes del personal docente o administrativo, ya sea mediante premios internos, menciones en reuniones o a través de canales institucionales, se refuerza la idea de que el esfuerzo individual es significativo para la

organización (Pacheco, 2019). Bajo esta lógica, aquellas unidades de la universidad osornina que aplican prácticas de reconocimiento de manera constante pueden fomentar mayores niveles de identificación y compromiso entre sus equipos.

Siguiendo la línea osornina, se postula que el sentido de pertenencia que experimentan los docentes y funcionarios administrativos constituye un antecedente psicológico y un predictor del compromiso organizacional, el cual se manifiesta en sus dimensiones afectivas, de continuidad y normativa. Se postula que un mayor sentido de pertenencia individual dentro de la comunidad universitaria se correlaciona positivamente con niveles más elevados de compromiso organizacional. Asimismo, se busca evidenciar que esta relación presenta variaciones.

De igual modo, dentro de este mismo contexto chileno, investigaciones han demostrado que la equidad entre departamentos tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral y en la motivación del personal (Aparicio, Garrido, Basurto, & Fuente, 2023). En este contexto, resulta pertinente investigar si las unidades más favorecidas en Osorno presentan niveles de adherencia institucional superiores entre su persnal docente y administrativo.

Variable 2 – Nivel Macro

El compromiso organizacional se conceptualiza como el vínculo psicológico que un empleado establece con su institución. Este vínculo se manifiesta en la disposición del trabajador para permanecer en la organización, contribuir de manera adicional y adoptar los valores organizacionales. el contexto de la educación superior en América Latina, esta variable ha sido analizada principalmente a través de los tres componentes clásicos: el afectivo, el de continuidad y el normativo (Quispe y Paucar, 2020). Los componentes mencionados reflejan, en primer lugar, el apego emocional, en segundo lugar, la percepción del costo asociado a la decisión de abandonar la institución, y, por último, el deber moral de permanecer en ella.

Por otra parte, el compromiso organizacional en el ámbito universitario está fuertemente condicionado por la cultura institucional y por las prácticas que la universidad sostiene. Dentro del contexto chileno, se ha identificado que la permanencia y el nivel de satisfacción del cuerpo docente dependen, en mayor medida, del reconocimiento recibido, de la percepción de justicia y de la calidad del clima laboral, más que de la mera estabilidad contractual. Asimismo, los estudios

muestran que el compromiso afectivo constituye el indicador más relevante para prever la intención de permanencia dentro de las instituciones educativas, situándose por encima del compromiso normativo y del compromiso de continuidad (Zamora, 2019).

Además, en términos de compromiso organizacional se da lugar a las relaciones horizontales entre colegas, la colaboración, la mentoría y la solidaridad, representa un factor meso que influye de manera significativa en el individuo. La existencia de un clima de apoyo, cooperación y redes informales de respaldo en los departamentos contribuye a que el docente o funcionario perciba su inclusión en una comunidad integrada, lo que a su vez refuerza su sentido de pertenencia. Así mismo, se analiza la experiencia individual del docente o del funcionario administrativo en su función específica dentro de la unidad, así como las interacciones que establece en su entorno inmediato. La invitación a participar en comisiones, grupos interdisciplinarios o proyectos institucionales constituye un reconocimiento simbólico que refuerza la identidad institucional de la persona involucrada (Vásquez, Rojas, & Soto, 2022).

Meso

En Perú, diversidad investigaciones han encontrado una relación sólida entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el personal docente y académico universitario, lo cual evidencia que el vínculo con la institución no está directamente relacionado de manera independiente, sino que está condicionado por la percepción que los docentes tienen sobre sus condiciones de trabajo (Vargas, Palacios, & Tasayco, 2022). De manera similar, en México se ha demostrado que aspectos como la remuneración y las posibilidades de desarrollo profesional inciden directamente en las dimensiones afectiva y normativa del compromiso docente, reafirmando que ciertos elementos organizacionales específicos fortalecen la conexión personal del profesorado con su institución (Araoz y Ramos, 2021).

La asignación de recursos internos y las posibilidades de desarrollo dentro de las unidades meso pueden derivar en variaciones significativas; dado que, en el contexto de las facultades y departamentos administrativos en las instituciones de educación superior, los cambios en los recursos asignados a la investigación, formación o mejoras en la infraestructura pueden ocasionar percepciones dispares sobre el sentido de pertenencia y la lealtad hacia la organización. Estas

discrepancias en el acceso a los recursos suelen afectar de manera directa la cohesión interna y la motivación de los miembros de la comunidad académica.

Por otro lado, la organización universitaria se estructura a través de facultades, departamentos, unidades administrativas y otras entidades intermediarias que actúan como intermediarias entre la dirección central y el personal. En este nivel, el estilo de liderazgo implementado por los directores de unidad y los jefes de departamento desempeña un papel fundamental en la creación de vínculos psicosociales. La aplicación de un enfoque participativo por parte de los liderazgos fomenta la delegación de decisiones, estimula la retroalimentación y reconoce las contribuciones del personal. Estas prácticas tienden a fortalecer el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional (Tortolero y Carreón, 2022).

Micro

En el caso chileno, ciertos estudios han evidenciado que el compromiso afectivo del profesorado se vincula con la percepción de respaldo institucional, la claridad del propósito laboral y la identificación simbólica con la universidad (Villanueva et al., 2023). En el nivel microorganizacional, el compromiso se expresa a través de sus tres dimensiones tradicionales: afectiva, de continuidad y normativa. La dimensión afectiva es bastante notoria en el ámbito educativo cuando el docente o funcionario desarrolla un lazo emocional con la institución, impulsándolo a querer permanecer en ella a partir de un proceso de identificación con su misión y valores.

El compromiso de continuidad se fundamenta en la percepción de la desvinculación de la institución conllevaría pérdidas significativas, tales como la reputación, la antigüedad, las redes profesionales y otros beneficios asociados. En tal situación, a pesar de la ausencia de un apego emocional significativo, la persona opta por permanecer en la relación por motivos de conveniencia (Orozco, et al., 2022). El compromiso normativo se origina en una percepción de obligación moral o reciprocidad, donde el individuo considera que debe responder a la institución que ha contribuido a su formación o brindado apoyo. En el contexto de la educación superior en Chile, ciertos académicos consideran que su permanencia en la institución educativa se fundamenta en un deber ético hacia la misma (Zamora, 2019).

Al mismo tiempo, se identifican factores moderadores individuales que influyen en el entorno laboral. Estos incluyen la relación con el superior inmediato, el clima laboral en la unidad, el reconocimiento personal, la equidad en la distribución de la carga de trabajo y el apoyo instrumental. La empatía del jefe inmediato, el reconocimiento de las contribuciones, la comunicación de expectativas claras y el respaldo al personal en situaciones difíciles son factores que pueden influir en la percepción de valor y el compromiso de un docente o funcionario. En contraposición, la existencia de favoritismos, recargas injustas o el aislamiento pueden deteriorar el sentido de pertenencia y el nivel de compromiso. En investigaciones como la de Barreto y Flores, se ha evidenciado que la calidad de la supervisión directa tiene un impacto significativo en la motivación y la retención del personal (Barreto y Flores, 2025).

Sin embargo, si se observa el compromiso organizacional del personal administrativo y académico, el panorama también muestra tensiones específicas. Los estudios realizados acerca de universidades masivas y privadas en Chile han revelado que la competencia, la empleabilidad y la meritocracia son los elementos centrales del ethos institucional. A pesar de que estos factores refuerzan el discurso de excelencia, también pueden ejercer presiones laborales que tienen el potencial de debilitar la identificación de los empleados con la institución (Quaresma, Villalobos, Rojas, & MOlina, 2024). En ciudades como Valparaíso o Santiago, donde estas instituciones están concentradas, los académicos tienden a tener un compromiso condicionado más bien por la necesidad de estabilidad en el trabajo que por el apego emocional a la universidad.

Las dinámicas, como el intermedio, el reconocimiento, la comunicación, la equidad en la distribución de recursos y el clima de unidad, actúan como mediadoras o moderadoras del impacto del sentido de pertenencia en el compromiso. Para esto, se sugiere que las dimensiones del compromiso pueden presentar variaciones en función del tipo de rol desempeñado, ya sea docente o administrativo (Sencio, 2021). Además, se plantea que ciertos factores a nivel micro, tales como la supervisión cercana y el reconocimiento personal, pueden influir como elementos coadyuvantes o atenuadores en la relación entre la pertenencia y el compromiso

Este enfoque tiene como objetivo proporcionar evidencia local contextualizada que no solo demuestre la existencia de la relación esperada entre el sentido de pertenencia y el compromiso en el ámbito universitario, sino que también identifique las palancas más relevantes a nivel meso y

micro para fortalecer dichos vínculos en Osorno. La identificación de las estructuras organizativas y las prácticas de gestión más eficaces en el contexto específico de la Universidad de Los Lagos, que permite la formulación de estrategias concretas. Estas estrategias podrían orientarse a mejorar la integración afectiva del personal, incrementar su compromiso sostenible y disminuir la rotación no deseada.

Justificación

El sentido de pertenencia está definido como la creación de un vínculo con una persona, un grupo, un lugar o una organización, dentro del cual se comparten experiencias y se manifiestan el compromiso, la lealtad, la admiración y el respeto hacia los valores y filosofía de la institución. Este tipo de relación supone la creación de un proyecto compartido, debido a que quienes participan se comprometen a entregar lo mejor de sí mismos para su institución u organizaciones (Marcano, 2023). Reflexionar sobre el sentido de pertenencia dentro de una institución de educación superior resulta esencial, ya que su éxito depende en gran medida de contar con un entorno favorable para quienes la integran; dicho clima organizacional contribuye a fortalecer la identificación y adhesión del personal hacia la institución.

En la actualidad, el entendimiento de la conexión mental entre una entidad y sus miembros ha puesto su énfasis en la investigación del compromiso dentro de la organización. Hoy, los estudios coinciden en describirlo como una actitud que abarca varias dimensiones. Tal es el caso que, dentro de una institución educativa, el sentido de pertenencia cumple la función de orientar las acciones hacia la mejora continua y la prestación de un servicio de calidad. Este concepto se vincula con un desempeño laboral eficaz, la apropiación de los valores y principios institucionales, la construcción de relaciones interpersonales positivas y el cumplimiento responsable de las tareas asignadas (Díaz, 2019).

La pertenencia a un grupo, una sociedad o una institución se origina en la familia, dado que esta constituye el primer colectivo al que se pertenece desde el nacimiento. En consecuencia, el sentido de pertenencia puede conceptualizarse como el vínculo o arraigo hacia elementos que se consideran significativos, tales como personas, objetos, grupos, organizaciones o instituciones (Dávila y Jiménez, 2024).

En la actualidad, las instituciones de educación superior se enfrentan a desafíos bastantes complejos, los cuales son consecuencia de la transformación del sistema educativo chileno y de las nuevas exigencias relacionadas con la calidad, la competitividad y la rendición de cuentas. En este contexto, resulta fundamental el análisis de variables internas que influyen de manera directa en el funcionamiento institucional.

Desde una perspectiva general, el compromiso organizacional ha sido objeto de una extensa investigación en relación con su papel como predictor del desempeño laboral, la retención del personal y el clima organizacional. Entonces en el contexto universitario, se ha establecido que la identificación con los valores, la misión y los objetivos de la institución contribuyen a la consolidación de una cultura organizacional que promueve la calidad educativa, la innovación y la mejora continua (Meyer, Allen, & Smith, 2023). El sentido de pertenencia se define como la percepción de conexión e integración del individuo con su grupo o institución. Este constructo se ha vinculado de manera directa con el bienestar laboral, la motivación intrínseca y la satisfacción en el trabajo (Quiles, 2022).

Todas estas percepciones han dado lugar a un contexto de tensión para el personal universitario, que frecuentemente atraviesa varias condiciones precarias, enfrenta una sobrecarga laboral y presenta una participación limitada en los procesos de toma de decisiones (Crocco, 2018). En este marco, la mejora del compromiso dentro de la organización y el sentimiento de pertenencia se manifiesta como una necesidad estratégica inmediata para de este modo garantizar la unidad interna y alcanzar los objetivos de la institución.

Investigaciones realizadas a cabo en universidades chilenas han evidenciado una evaluación significativa entre el clima organizacional percibido y la satisfacción laboral de los docentes y del personal administrativo. Estos hallazgos subrayan la relevancia de un entorno institucional que fomenta el reconocimiento, la participación y la claridad organizacional. Según Montoya et al (2019) en su investigación realizada a cabo en una universidad estatal de Chillán, se supervisa que el 95% de los docentes y el 90,6% de los administrativos manifestaron satisfacción con respecto a su trabajo. El clima organizacional se identificó como uno de los factores determinantes en esta percepción positiva.

El estudio realizado por Durán (2019) en universidades chilenas pone de manifiesto la tensión persistente entre la vocación profesional de los académicos y las exigencias del "capitalismo académico". Esta dinámica impacta tanto en la organización de su trabajo como en la naturaleza de sus relaciones con la institución. Este contexto requiere una investigación más exhaustiva sobre el nivel de compromiso afectivo, normativo y de continuidad que los trabajadores sostienen con su entorno laboral.

Con respecto al equipo administrativo, sus tareas a menudo no son destacadas en los planes de estudio universitarios como tal, por lo que es fundamental apreciar su función como base esencial del sistema educativo superior. La identificación y la dedicación de los colaboradores impactan directamente en la efectividad del funcionamiento y en la unidad de la organización. Estudios llevados a cabo en distintas instituciones hispanas han mostrado que la formación constante y la definición clara de las responsabilidades laborales aumentan considerablemente la motivación y la dedicación del personal administrativo (Cid y Baldovinos, 2025).

Es relevante señalar que se ha demostrado que, el fortalecimiento laboral, es entendido como la implicación activa en el proceso de toma de decisiones y a su vez en el fomento de la independencia profesional, en todo el personal académico y docente influye de manera favorable en el compromiso de los trabajadores universitarios. Este descubrimiento, aunque nacido de una investigación llevada a cabo en Venezuela, muestra una aplicabilidad adecuada al contexto de Chile, considerando las similitudes estructurales existentes entre los sistemas de educación superior en América Latina (Rojas, 2023).

Desde una perspectiva centrada en la construcción de la identidad profesional docente, investigaciones como la de Cristi et al (2023) evidencian que la docencia universitaria en Chile se encuentra aún influenciada por una concepción tradicional. Esta concepción, en numerosas ocasiones, se limita el desarrollo de la identidad institucional y de la comunidad académica. Se identifican, sin embargo, esfuerzos orientados a asumir un rol de guía en el proceso de aprendizaje y a generar espacios de reflexión pedagógica. Esta labor requiere una vinculación sólida con la misión y visión institucionales.

En este contexto, el análisis del sentido de pertenencia y del compromiso organizacional del personal docente y administrativo en las universidades chilenas se fundamenta no solo en su

relevancia teórica, sino también en su aplicabilidad práctica. Estos constructos facilitan una comprensión más profunda de los procesos de vinculación emocional, institucional, pero sobre todo normativa de los trabajadores. Esta comprensión es fundamental para el diseño de estrategias de gestión de personas que sean más efectivas, enfocadas en el desarrollo humano, la participación y la sostenibilidad organizacional.

Los datos empíricos indican que los factores que refuerzan el sentido de pertenencia, tales como la estabilidad laboral, la participación en instancias de decisión, el reconocimiento institucional y la coherencia entre el discurso y la práctica, están directamente relacionados con una mayor permanencia en la institución y con resultados organizacionales más favorables (Quintanilla y Segovia, 2019). Asimismo, estudios recientes indican que el compromiso organizacional se establece como un factor predictivo del desempeño docente.

Una investigación realizada con cuerpos docentes en universidades públicas de habla hispana reveló que, entre los aspectos laborales y personales más importantes, están los incentivos de la institución, las posibilidades de avance y la satisfacción con las condiciones laborales fueron los factores más significativos para fortalecer el compromiso con la organización. Según estos resultados, aunque la estabilidad emocional y el desarrollo profesional son importantes, no tuvieron el mismo impacto que las políticas institucionales que promueven el reconocimiento y apoyo al rendimiento académico (Ramírez & Soto, 2022). Este tipo de hallazgo resalta la necesidad de examinar el compromiso desde una visión organizacional más amplia, en la que las decisiones de la institución pueden afectar de manera directa la lealtad y retención del personal docente.

Por otro lado, el compromiso organizacional no es uniforme, sino que exhibe diferenciaciones en función del género, del tipo de contrato o de la trayectoria laboral. Un estudio realizado en una institución de educación superior, evidenció que el nivel de compromiso era medianamente elevado, aunque presentaba variaciones en función de los años de servicio de los docentes. Sin embargo, no se observaron diferencias significativas en relación con el género o el rango académico (Onia, 2021). Entonces la diversidad de patrones presentes en este contexto requiere un análisis exhaustivo de los determinantes contextuales que inciden en la lealtad institucional.

Esta investigación se fundamenta, en la importancia del sentido de pertenencia y el compromiso organizacional en la sostenibilidad, eficacia y eficiencia de las instituciones de educación superior. En un contexto de transformaciones sociales y laborales, se ha palpado que la desvinculación emocional de los trabajadores con su institución tiene un impacto negativo en la productividad y en el ambiente laboral (Panuelos, 2023). Por ende, es fundamental comprender cómo se configuran estas variables en el personal docente y administrativo para fortalecer los procesos institucionales y garantizar una mayor cohesión.

Este análisis es importante, ya que en instituciones educativas de varios países se ha evidenciado que la identificación y el compromiso impactan de manera directa en la retención de estudiantes y en la experiencia académica. Según Crawford en el año 2024, destaca que un caso de investigaciones nuevas sugiere que los profesores que sienten un fuerte sentido de pertenencia tienden a mostrar mayores niveles de motivación, perseverancia y disposición para ayudar en el logro de metas comunes. Estos resultados permiten llevar la conversación al entorno laboral universitario, donde la identificación con la institución no solo afecta la retención del personal, sino que también influye en la calidad de la educación proporcionada.

Asimismo, la investigación se sustenta en su contribución a la gestión del talento humano dentro de las instituciones de educación superior latinoamericanas, donde las condiciones laborales suelen enfrentar restricciones estructurales que impactan tanto en el bienestar como en la estabilidad del personal. Desde esta perspectiva, Meyer y Allen (1991) sostienen que el compromiso organizacional se fortalece de manera significativa cuando las instituciones promueven prácticas de reconocimiento, desarrollo profesional y claridad respecto a las expectativas organizacionales, todos estos elementos aumentan en gran medida la identificación y el sentido de responsabilidad del trabajador hacia la institución. En coherencia con ello, el presente estudio aporta significativamente para orientar hacia posibles mejoras en la gestión universitaria Chilena, particularmente en ámbitos vinculados al fortalecimiento del compromiso y del sentido de pertenencia del personal académico y administrativo.

El desarrollo de investigaciones que se centran específicamente en este grupo dentro del contexto chileno contribuye a abordar una brecha académica significativa. La mayoría de los estudios disponibles tienden a enfocarse exclusivamente en los estudiantes o en el cuerpo

académico, lo que conlleva a la omisión del personal administrativo o a un tratamiento genérico del compromiso. La presente investigación tiene como objetivo proporcionar evidencia empírica contextualizada, teniendo en cuenta las particularidades del sistema universitario chileno, así como sus tensiones internas, la heterogeneidad de sus instituciones y las reformas recientes en los ámbitos de financiamiento, calidad y regulación.

Desde una perspectiva estratégica, la relevancia de fomentar la implicación en el compromiso y el sentido de pertenencia en las universidades hispanas impacta no solo en la satisfacción laboral, sino también en la reducción del agotamiento profesional, la falta de asistencia y la rotación de empleados. Con el avance de las universidades chilenas en la ejecución de modelos de garantía de calidad, estos factores se vuelven esenciales para el proceso de mejora continua y para el desarrollo de la cultura organizacional.

Mientras que, éticamente el reconocimiento y la valoración de la cooperación de los docentes y del personal administrativo en el ámbito universitario representan una forma de dignificar grandemente el trabajo en la educación superior. La difusión del sentido de pertenencia y del compromiso debe ser considerada no únicamente como una estrategia de gestión, sino también como una política organizacional y de bienestar institucional. Esta perspectiva resulta esencial para la construcción de universidades que sean más humanas, inclusivas y resilientes.

Problema científico

En base a lo acotado anteriormente nace la pregunta científica que guiara este estudio: ¿Cómo se interrelacionan el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional entre el personal docente y administrativo del Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad de Los Lagos, campus Osorno, Chile?

Delimitación del problema

El presente estudio se ha circunscrito a tres dimensiones fundamentales: contenido, geografía y temporalidad. Cada una de estas permite definir con claridad los alcances de la investigación y situarla en el contexto de la realidad social y académica en Chile, incluyendo referencias comparativas internacionales que refuerzan su relevancia. Este fenómeno se presenta en gran medida en una escasa identificación con los propósitos de la institución, en el desapego

emocional y en la faltade El compromiso sostenido con las tareas universitarias, constituye un problema que tiene un impacto directo sobre la calidad del ambiente organizacional y, por ende, sobre los logros educativos.

La delimitación de este problema está directamente enfocado en el personal docente y administrativo del Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile. En esta institución se han notado indicios de segmentación institucional, reducción en la colaboración conjunta y poca sensación de reconocimiento por parte del entorno universitario. Esta circunstancia podría ser explicada por razones estructurales, tales como la rigidez de la administración, el exceso de trabajo y la ausencia de tácticas efectivas para reforzar el sentido de pertenencias entre los empleados.

Varios estudios recientes han coincidido en promover el compromiso organizacional es esencial la percepción de integración, la estabilidad laboral y el reconocimiento institucional. La investigación de García (2025) por ejemplo, sostiene que un ambiente laboral armonioso y con objetivos comunes afecta la motivación del personal y su permanencia en la empresa. De acuerdo con Ramos (2020) menciona que, apoya la noción, sugiriendo que la percepción de un ambiente seguro, en combinación con políticas institucionales coherentes, fortalece la identificación de los trabajadores con los valores de la organización.

Por otro lado, Montiel (2024) sostiene, que las dimensiones académica, psicosocial y afectiva son factores clave para dar forma al sentimiento de pertenencia, particularmente en entornos universitarios donde las relaciones laborales suelen ser impersonales; es por ello que el compromiso laboral se ve afectado cuando no se tratan apropiadamente estas dimensiones, lo que disminuye el vínculo emocional con la organización. La escasa participación en actividades institucionales, la rotación de personal o la falta de interés frente a los objetivos grupales son ejemplos específicos de esta desconexión.

Asimismo, Sencio (2021) sostiene que, si los empleados no notan coherencia entre las prácticas y los valores de la institución, tienden a desconectarse emocionalmente de su ambiente, lo que provoca una disminución en su nivel de compromiso. Este fenómeno, se denomina individual debido a que, tiene repercusiones colectivas porque afecta a la cultura organizacional, a la calidad de los servicios ofrecidos y a la sostenibilidad del talento humano.

Dentro de esto, se reconoce que el problema principal radica en la limitada percepción de compromiso organizacional y en la débil sensación de pertenencia que muestran los docentes y el personal administrativo de una universidad pública de Chile. Esta precisión en la delimitación nos permite enfocar el análisis en los factores internos que inciden directamente en la cohesión institucional, tales como los procesos de comunicación, los mecanismos de reconocimiento, las oportunidades de desarrollo profesional y la participación activa en la toma de decisiones.

Es importante señalar que este asunto no solo influye en el rendimiento personal, sino que también repercute en la calidad de la institución y en la vivencia profesional de toda la comunidad educativa durante su desarrollo. Por esta razón, la ausencia de lazos fuertes entre los empleados y la institución puede crear un entorno laboral desmotivador y sin personalidad, lo que tendría un impacto significativo en el ambiente de trabajo y restringiría las habilidades de mejora constante e innovación.

Investigaciones previas

Dentro de este marco, los precedentes de investigación facilitan la organización de la revisión en tres niveles. Los estudios que se enfocan en factores estructurales, tales como las transformaciones en la educación superior y el impacto del capitalismo académico en la labor docente, son considerados en lo macro. En el ámbito meso, se resaltan estudios que examinan el clima organizacional, la cultura institucional y la administración universitaria, los cuales evidencian que estas dimensiones potencian o disminuyen el sentimiento de pertenencia de los empleados. En el nivel micro, las contribuciones que se enfocan en aspectos individuales tales como la antigüedad, las interacciones interpersonales y el compromiso afectivo, normativo o de continuidad (Montiel, 2024).

En este contexto, se identifica como problema central, la limitada percepción de compromiso organizacional y la débil sensación de pertenencia manifestada por los docentes y el personal administrativo de una universidad pública chilena. Por lo cual, delimitar de manera clara este problema permite centrar el análisis hacia los factores internos que repercuten de manera directa en la cohesión institucional, entre los que se destacan la calidad de la comunicación, los mecanismos de reconocimiento, las posibilidades de desarrollo profesional y la participación activa en la toma de decisiones, elementos que, en conjunto, condicionan rigurosamente el clima organizacional y el desempeño de la institución.

El estudio de Rodríguez y Ramos (2020) titulado "Análisis de la incidencia del clima laboral en el sentido de pertenencia de los docentes de una facultad de una institución pública de educación superior" la investigación tuvo como propósito examinar el ambiente de trabajo con el fin de establecer hasta qué punto los profesores del programa de nivelación en la Facultad de Medicina de una universidad pública en Guayaquil se sienten pertenecientes. Se utilizó un Enfoque descriptivo y exploratorio, mediante cuestionarios para los maestros y entrevistas al administrador académico. Los resultados revelaron que, aunque el personal docente expresó actitudes y valores favorables hacia su trabajo, varios factores de la institución restringían su sentido de pertenencia. Entre estos, se señalaron carencias de inversión en el bienestar del profesorado, problemas con la gestión de los recursos económicos e infraestructuras insuficientes.

La investigación mostró, además, que había problemas en la comunicación al interior de la organización, lo cual tenía un impacto negativo en el ambiente laboral y en cómo se coordinaban las actividades. La falta de programas de capacitación para docentes fue otro descubrimiento significativo, lo cual se debió a que no existían partidas presupuestarias asignadas para la formación profesional del personal directivo y académico. Se sugiere un plan de acción como respuesta, con el objetivo de reforzar la comunicación, fomentar la formación profesional y, por ende, mejorar el clima en la organización y aumentar el sentimiento de pertenencia del profesorado

En la misma línea el estudio de Prado (2025) titulado "Felicidad en el trabajo y compromiso organizacional en docentes universitarios" el objetivo del estudio fue examinar la conexión entre el compromiso organizacional y la felicidad laboral de los profesores de una universidad privada. Se utilizó una estrategia correlacional descriptiva con 174 maestros seleccionados aleatoriamente. Para la recopilación de datos, se empleó el instrumento de compromiso organizacional que fue creado por Meyer y Allen (1991) y adaptado por Mariluz y Méndez (2022); para examinar la satisfacción laboral, se recurrió al cuestionario que propuso Del Junco (2013). Una conexión estadísticamente significativa ($p<0.05$) entre la alegría laboral y las tres dimensiones de compromiso organizacional: afectiva, normativa y de continuidad, fue lo que mostraron los resultados.

La correlación se mantuvo estable en todos los modelos examinados, lo que sugiere que una mayor satisfacción y bienestar en el trabajo están relacionados de manera directa con un compromiso más sólido con la institución. Por lo tanto, el estudio destacó la importancia de

establecer tácticas orientadas a optimizar el bienestar emocional y laboral del personal docente con el fin de afianzar su fidelidad y motivación hacia la institución. Se llegó a la conclusión de que fomentar ambientes laborales positivos podría ser un elemento crucial para incrementar el compromiso y rendimiento del cuerpo académico, lo cual contribuye a mejorar la calidad del entorno educativo.

El estudio de Araoz y Ramos (2021) titulado "Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana" su objetivo fue examinar la conexión entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en maestros de educación básica regularla Amazonía peruana. desarrollado con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de tipo correlacional. compuso la muestra de 185 maestros, a los que se les administran dos instrumentos confiables y válidos: el Cuestionario de Compromiso Organizacional y la Escala de Satisfacción Laboral.

Los participantes exhibieron niveles medios de compromiso organizacional y satisfacción, según los resultados. embargo, se observará una evaluación directa y significativa entre las dos variables ($rs = 0{,}539$; $p = 0{,}000 < 0{,}05$), lo que significa que a medida que aumenta la satisfacción laboral de los profesores, también lo hace el compromiso con su institución. unión indica que el bienestar en el trabajo tiene un impacto positivo en la voluntad de los profesores de comprometerse con las metas institucionales y de seguir conectados con su sitio de trabajo. Esto es fundamental para mejorar la actuación educativa y la estabilidad de la institución en escenarios sociales y geográficos difíciles, como lo es la Amazonía.

El estudio a nivel meso fue, parte de Montiel (2024) titulado "El sentido de pertenencia universitario: Factores incidentes de un caso de estudio en Celaya, Guanajuato, México" tuvo como objetivo analizar los factores que influyeron en la experiencia universitaria de los estudiantes del Campus Celaya-Salvatierra de la Universidad de Guanajuato, enfocándose en cuatro dimensiones: afectiva, psicosocial, académica y física. La investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal. Se empleó un cuestionario adaptado del modelo de Brea (2017), el cual fue aplicado a 267 estudiantes durante un evento académico en el año 2023.

Los resultados reflejaron niveles altos en las cuatro dimensiones evaluadas, resaltando que un 85 % de los estudiantes expresó un sólido sentido de pertenencia hacia su institución, así como un alto grado de integración con sus compañeros y docentes. No obstante, aproximadamente un

20 % de los encuestados reportó percepciones esporádicas de desconexión, lo que pone de manifiesto áreas que requieren fortalecimiento en la construcción de vínculos educativos. El aporte más significativo de este estudio radica en mostrar cómo las condiciones emocionales, sociales, académicas y de infraestructura inciden directamente en la permanencia estudiantil y en la cohesión de la institución.

Otro estudio clave es el de Jaquinet et al (2018) titulado "Variables organizacionales en la Facultad de Ciencias Económicas e Informática, Universidad de Matanzas" tuvo como objetivo evaluar variables del comportamiento organizacional relacionadas con el clima laboral, la motivación, la comunicación y la identificación de los empleados con la institución. Se implementó un enfoque metodológico mixto, el cual se fundamentó en cuestionarios estructurados y análisis estadísticos, complementados con métodos teóricos y empíricos, tales como la observación y la revisión documental. Los resultados evidenciaron deficiencias en la comunicación organizacional y en la motivación laboral. No obstante, se identificaron aspectos positivos en la cooperación, el trabajo en equipo y el grado por las funciones desempeñadas. El área analizada evidenció un compromiso moderado con la organización, lo que subraya la necesidad de reforzar la gestión universitaria mediante estrategias que incorporen tanto elementos tangibles como intangibles.

El estudio de Paredes (2019) titulado "Sentido de pertenencia y sentido de trascendencia: dos aspiraciones que se encuentran" realizado en la Universidad de Los Andes, Venezuela; tuvo como objetivo reflexionar sobre las expectativas que las organizaciones tienen respecto a sus empleados, así como las aspiraciones de estos hacia la organización. Se establece una conexión entre estas inquietudes y las teorías de la motivación, así como con la construcción de un sentido de pertenencia y trascendencia. La metodología adoptada fue de carácter ensayístico y analítico, sustentada en la revisión de teorías clásicas y contemporáneas del comportamiento organizacional, tales como las propuestas de Maslow, Herzberg, McClelland y Vroom, entre otros.

Este enfoque permitió contrastar los enfoques de contenido y de proceso en relación con la motivación laboral. Sin embargo, entre los resultados más relevantes, se concluyó que la organización tiene como objetivo que los individuos se identifiquen plenamente con sus metas, mientras que los empleados buscan trascender más allá de lo inmediato, encontrando sentido y propósito en sus funciones. Asimismo, se destacó que la confianza es un factor fundamental, ya

que facilita la creación de entornos propicios para el aprendizaje, la innovación y el compromiso genuino. El principal aporte de este estudio consiste en demostrar que la pertenencia y la trascendencia no son aspiraciones incompatibles, sino que representan trayectorias que se interceptan en un proyecto común enfocado en el bienestar recíproco y en un futuro compartido que persiguen objetivos comunes propios.

Otro estudio importante es el de Manzano (2019) titulado "Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito-Ecuador" tuvo como finalidad establecer la relación existente entre el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional de los docentes en dos instituciones educativas de Quito, una de carácter público y otra de carácter privado. La metodología empleada fue de naturaleza cuantitativa, mediante la aplicación de 65 encuestas elaboradas conforme al modelo de Meyer y Allen. Estas encuestas evalúan los componentes afectivos, normativo y de continuidad del compromiso organizacional, así como las dimensiones afectiva, física, social y de experiencia laboral asociadas al sentido de pertenencia. Los resultados evidenciaron diferencias significativas entre ambas instituciones. En la institución pública, predominó el compromiso normativo, el cual está asociado a la obligación de permanecer en la organización y se encuentra respaldado por políticas estatales y de estabilidad laboral.

Por otra parte, dentro de las instituciones privadas se evidenció un predominio del compromiso afectivo, sustentado en la existencia de vínculos emocionales sólidos, la satisfacción de necesidades y un mayor involucramiento con la normativa institucional. Del mismo modo, se evidenciaron correlaciones altas y significativas entre el compromiso afectivo y el sentido de pertenencia en ambas instituciones, lo que refuerza la estrecha relación entre estas variables. El aporte más relevante de este estudio se direccionó en demostrar cómo el tipo de gestión y las condiciones estructurales inciden en la identificación directa de los docentes con sus instituciones, evidenciando la necesidad de implementar estrategias de gestión educativa diferenciadas y adaptadas a cada contexto ya sea social o cultural.

El estudio de Font y Méndiz (2024) titulado "Vocación docente: relación con el sentido de pertenencia y el apoyo de la dirección" este examina la relación entre la vocación docente, el sentido de pertenencia del profesorado hacia su institución y el apoyo recibido de los directivos escolares. Se descubre que la vocación de los docentes se fortalece cuando ellos notaban que

recibían un apoyo más sólido por parte de la dirección. la vez, una vocación más firme aumentaba de manera significativa el sentimiento de pertenencia hacia la escuela. A pesar de que el alumno ha sido objeto de un estudio extenso sobre el sentido de pertenencia, se subrayó la importancia de llevar a cabo una investigación más profunda en el profesorado. resumen, tanto el liderazgo directivo como la identidad profesional demostraron tener un impacto positivo en la relación emocional del profesor con su institución.

Esto indica que es importante fortalecer la formación de los equipos directivos para fomentar la estabilidad y el compromiso del profesorado. El sentido vocacional en la enseñanza no solo favorece el rendimiento profesional, sino que además disminuye la tendencia a dejar el puesto laboral. La vocación fue uno de los motivos primordiales para optar por esta profesión entre los maestros españoles. Examinar estas relaciones, se utilizó un análisis PLS-SEM en una investigación que consistió en un cuestionario en línea aplicado a 227 profesores.

El estudio de Apotheloz y Garcaía (2025) titulado "Análisis de la incidencia del liderazgo distribuido sobre el sentido de pertenencia y compromiso docente en el establecimiento de buenas prácticas" el objetivo del estudio fue examinar cómo el liderazgo distribuido afecta la profesionalización de los docentes y la implementación de buenas prácticas en la Escuela y Liceo Elbio Fernández, en Montevideo, Uruguay. Se Trató con un enfoque combinado que incluía datos cualitativos y cuantitativos, a través de una secuencia explicativa. Para determinar patrones de liderazgo, en la primera etapa se administró un cuestionario a 170 profesores. Para ahondar en sus percepciones acerca del compromiso profesional y el sentido de pertenencia, se llevaron a cabo, después, entrevistas con 14 profesores.

Los resultados demostraron que el liderazgo en la organización era homogéneo, lo cual se definió por la coordinación, la colaboración y la identificación de diversos roles dentro del equipo docente. El sentido de pertenencia a la institución y el compromiso elevado del personal docente se relacionaron de manera positiva con este tipo de liderazgo. Así mismo, se notó que este tipo de liderazgo propiciaba el desarrollo de prácticas pedagógicas eficaces y la profesionalización constante; de este modo se proporciona así una guía provechosa para que otras entidades se enfoquen en este modelo de gestión al desarrollar su organización.

Finalmente, el estudio de Quispe et al (2024) titulado "Cultura y Compromiso Organizacional en Educación Superior" tuvo como finalidad llevar a cabo una revisión sistemática

sobre la relación existente entre la cultura organizacional y el compromiso en instituciones de educación superior, reconociendo su importancia para la gestión del talento humano y la calidad académica. Se implementó la metodología PRISMA, mediante la selección de 15 artículos publicados entre 2017 y 2023 en bases de datos como Scopus y SciELO. Este proceso facilitó la clasificación de los estudios en cuatro categorías: compromiso social, teorías y métodos pedagógicos, prácticas educativas y cultura de respeto e interculturalidad.

Los resultados demostraron que la mayoría de las investigaciones se centraron en enfoques cualitativos y en diseños tales como la investigación y estudios descriptivos. Por esta razón se destaca que la cultura organizacional ejerce una influencia significativa en el compromiso, con un índice de determinación del 53,9%, lo que valida su función como predictor en la cohesión institucional. Se destacó la necesidad de consolidar estos enfoques en los programas académicos universitarios, de manera que la cultura educativa se establezca como un eje transversal en la formación y gestión.

Otro estudio clave es el de Palacios (2023) titulado "Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en los Docentes del Instituto Superior Tecnológico Gilda Ballivian Rosado" su objetivo fue establecer si existe una compensación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los profesores de un instituto de educación superior. método hipotético-deductivo con un diseño correlacional-descriptivo para llevar a cabo el estudio. A través de una muestra probabilística, se eligieron 37 profesores para la muestra. A estos se les administran dos encuestas: una enfocada en medir el compromiso con la organización y otra en evaluar la satisfacción laboral.

Los hallazgos mostraron una evaluación importante entre ambas variables, lo que sugiere que cuan más satisfechos estaban los docentes con su trabajo, más compromiso organizacional tienden a desarrollar. Los coeficientes de calificación Spearman que se obtuvieron fueron altos, con cifras que oscilaban entre 0,8811 y 0,8967, lo cual respalda la relación entre las variables estudiadas. Por otro lado, la relación se corroboró en varios aspectos cruciales, como la importancia que se le da a las tareas asignadas, el reconocimiento personal y social, las condiciones de trabajo y los beneficios económicos.

Mientras que a nivel micro, el estudio de Crocco (2018) titulado "Construcción de sentidos en torno a la organización del trabajo académico en la Universidad contemporánea: Desde el habla

de los académicos y docentes" realizada en la Universidad Diego Portales (Santiago, Chile), tuvo como objetivo entender los sentidos subjetivos que los académicos construyeron en relación con su desempeño en la universidad contemporánea, en un entorno caracterizado por la proliferación del capitalismo académico y la precariedad laboral. Se llevó a cabo una investigación cualitativa de naturaleza exploratoria, adoptando un enfoque histórico-cultural, mediante la implementación de entrevistas detalladas a siete profesores de ciencias sociales de instituciones universitarias chilenas con variados sistemas contractuales.

Los hallazgos esenciales destacaron la inestabilidad contractual de los docentes a honorarios, quienes experimentan incertidumbre, sobrecarga de funciones y falta de respaldo institucional. Por otro lado, en los académicos contratados se manifiestan tensiones vinculadas a las exigencias de investigación, competitividad y escasez de recursos. En ambas instancias prevaleció un sentimiento de invisibilidad y agobio, lo que permite palpar una relación ambivalente con la institución, entre un compromiso personal y una precariedad estructural. La contribución de este estudio contribuyó a la visibilidad del educador como empleado universitario, trascendiendo la práctica de la docencia en el aula, suscitando un debate acerca de la historicidad y las condiciones laborales en la educación superior de Chile.

Asimismo el estudio de Rodríguez et al (2015) titulado "Una aproximación a la clasificación de las universidades chilenas" realizado en la Universidad de Tarapacá, Chile tuvo como objetivo establecer una categorización de las instituciones universitarias chilenas en el contexto de la sociedad del conocimiento y la globalización, contextos que transformaron la educación superior a través de la intensificación de la matrícula, la diversificación institucional y el desarrollo del sector privado. Se empleó un enfoque metodológico cuantitativo, de naturaleza descriptiva y transeccional, empleando datos de 52 universidades derivadas del sistema de acreditación y de indicadores financieros del año 2011. Elaboraron un diagrama de dispersión centrado en dos variables fundamentales: los años de acreditación institucional y la rentabilidad sobre el patrimonio, utilizando como puntos medios sus respectivos medios.

Los resultados revelaron 4 grupos de universidades: aquellas con alta acreditación y baja rentabilidad; aquellas con alta acreditación y alta rentabilidad; y las que tienen baja acreditación y alta rentabilidad. Esta clasificación proporcionó evidencia sobre las tensiones entre la calidad de la educación, destacando que algunas instituciones alcanzaban altos niveles de acreditación con

una rentabilidad limitada, mientras que otras demostraban beneficios económicos a pesar de mostrar fallas en su calidad educativa. El principal aporte de la investigación fue ofrecer una herramienta para comprender la pluralidad del sistema universitario en Chile, promoviendo el diálogo sobre el rol público y social que desempeñan estas instituciones.

En la misma línea el estudio de Schmal y Cabrales (2018) titulado "Open-access El desafío de la gobernanza universitaria: el caso chileno" aborda el estado de la gobernanza universitaria en Chile, después de más de dos décadas de retorno a la democracia. Para ello, se propuso un marco histórico y conceptual que facilitara la comprensión de cómo las instituciones de educación superior fueron configuradas bajo la influencia del neoliberalismo. La investigación se llevó a cabo desde un enfoque cualitativo y holístico, utilizando un análisis documental crítico fundamentado en las tipologías de autores como Clark y Mintzberg, con el propósito de describir la distribución del poder y los modos de organización en las universidades públicas.

El estudio destaca que, se identificó que la gobernabilidad universitaria se encuentra fuertemente influenciada por la lógica de jerarquías, caracterizada por la concentración del poder en cargos unipersonales, la limitación laboral del personal académico, la pérdida de autonomía institucional y la creciente subordinación de las universidades a intereses privados. Por consiguiente, este diagnóstico evidencia que el sistema universitario chileno ha transitado hacia un modelo dominado por la competitividad y la orientación empresarial, en deterioro del compromiso social y del rol formativo de las instituciones.

Desarrollo teórico

Definición de sentido de pertenencia

Se ha conceptualizado el sentido de pertenencia como la percepción subjetiva de ser aceptado, valorado y reconocido como miembro de un colectivo o entidad, lo que induce en los individuos sentimientos de conexión, seguridad y compromiso. Dentro del contexto de la educación superior, este constructo se conceptualiza como la convicción individual de ser un componente esencial de una comunidad académica y de ser reconocido dentro de la misma, lo cual tiene un impacto directo en la motivación, la persistencia y el bienestar (Kelly, Nieuwoudt, & Willis, 2024).

Desde una perspectiva psicológica, la experiencia de sentirse parte de una institución u organización constituye una necesidad esencial del ser humano relacionada con la gratificación de conexiones sociales y emocionales. Estudios recientes han enfatizado que esta idea no es estática, sino que es dinámica y receptiva al contexto, lo que significa que puede cambiar en función de factores como el entorno institucional, las relaciones entre personas y las vivencias educativas.

Desde una perspectiva mucho más, académica, el sentimiento de pertenencia ha sido vinculado con el logro académico, la retención y la integración de estudiantes, docentes y personal administrativo. Investigaciones corroboran que una percepción firme de pertenencias potencia la motivación y el agrado del aprendizaje, mientras que su ausencia se correlaciona con un incremento en el riesgo de deserción y problemas de adaptación (Crawford, et al., 2024). Adicionalmente, estudios modernos han subrayado que el sentimiento de pertenencia no solo vincula a la inclusión social, sino que también a la percepción de ser respaldado y valorado en las interacciones diarias (Wilson, Ghosh, & Jason, 2025). Esto quiere decir que el sentido de pertenencia no solo se relaciona con el compromiso, sino influye de manera directa a diversos elementos que la influencian.

Dimensiones del sentido de pertenencia

El sentido de pertenencia que desarrollan los docentes y el personal administrativo constituye un eje fundamental para fortalecer la identidad institucional, la implicación laboral entre otros aspectos internos que figuran dentro de los centros educativos. Este concepto, de carácter multidimensional, está estrechamente relacionado con factores sociales, organizativos y afectivos que influyen directamente tanto en el desempeño como en la satisfacción del personal. Diversos estudios en el contexto latinoamericano señalan que, cuando los trabajadores se sienten parte activa de su institución, aumenta su estabilidad emocional y su disposición a colaborar en el logro de metas colectivas (Ramírez & Sotelo, 2021).

Primero, la dimensión afectiva del sentido de pertenencia está relacionada con el vínculo afectivo que las personas establecen con su institución. En sentimientos de reconocimiento, orgullo y aprecio se refleja este lazo emocional, que robustece el compromiso con la misión educativa (Kelly, Nieuwoudt, & Willis, 2024). De acuerdo con Zambrano et al (2022) la estabilidad emocional de los maestros y su bienestar subjetivo son fundamentos fundamentales que tienen un

impacto directo en la calidad del trabajo y la percepción de pertenencia. La relación de los docentes con su institución se vio afectada por la reducción de su motivación y energía, consecuencia del desgaste emocional provocado durante el período de pandemia.

Así mismo, la dimensión psicológica social, la cual hace mención a las conexiones entre los docentes, miembros administrativos y directivos de la comunidad educativa: indica que estas interacciones son claves para crear un ambiente organizacional positivo, que se distingue por la confianza, la colaboración y la comunicación eficaz. La percepción de calidad institucional y la fidelidad de los empleados hacia la entidad educativa se ven mejoradas por la gestión administrativa eficaz y el liderazgo participativo, según el autor Martínez et al (2019).

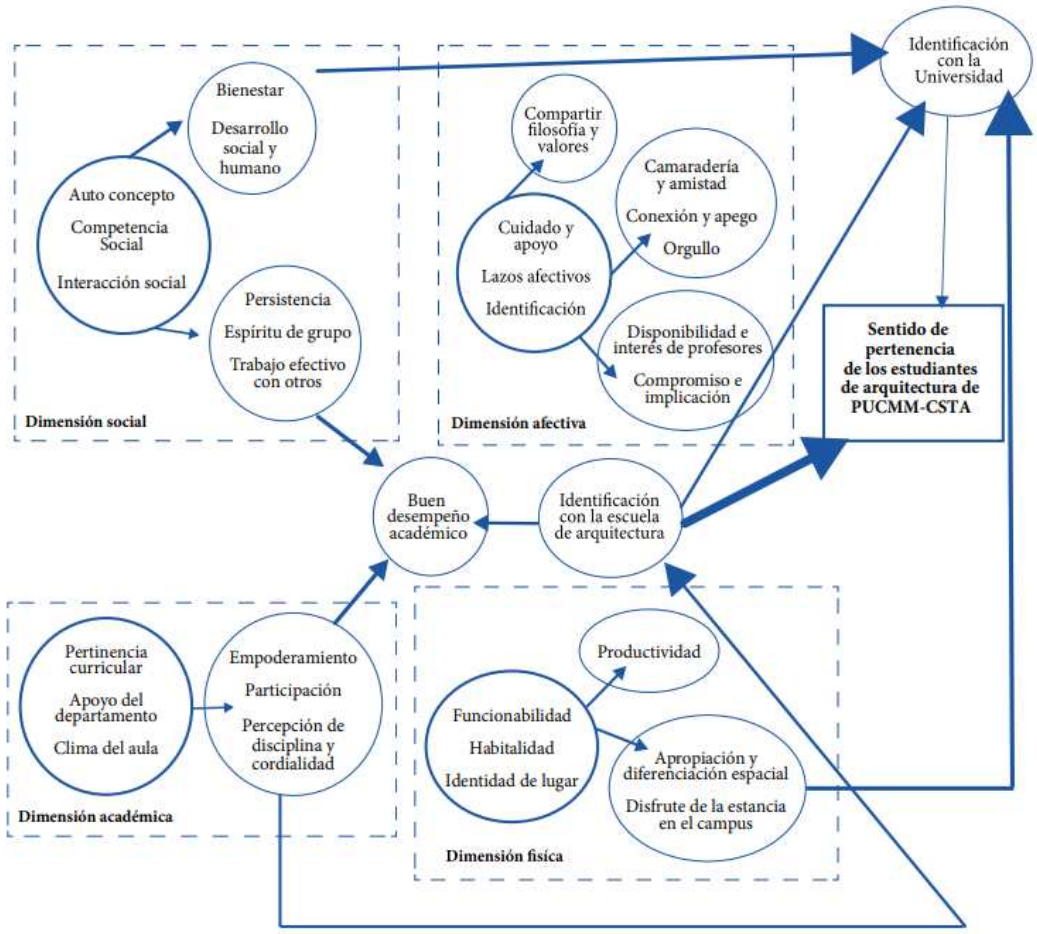
López & Ávila (2018) resaltan, en este sentido, que la modernización de los sistemas de formación administrativa y docente posibilita el fortalecimiento de los valores institucionales y la preservación de la competitividad del personal ante los retos educativos y sociales actuales. Según la investigación de Rodríguez y Ramos (2020) la "identidad" fue el aspecto más elevado del clima organizacional, ya que tanto en docentes como en el personal administrativo, lo que subraya la relevancia de la interacción y el sentido de grupo para reforzar el sentimiento de pertenencia a la institución. Asimismo, la creación de relaciones laborales que se basen en el respeto y la colaboración mejora la integración y disminuye los conflictos entre personas.

Es importante destacar que la dimensión física, hace mención a los elementos administrativos y estructurales que impactan en el sentido de pertenencia, como son la claridad en los roles, las condiciones laborales, la implicación en la toma de decisiones y el reconocimiento institucional. percepción de calidad institucional y la fidelidad de los empleados hacia la entidad educativa se ven mejoradas por la gestión administrativa eficaz y el liderazgo participativo (Apotheloz y Garcaía, 2025). En esta línea, fomentar políticas de autonomía laboral y empoderamiento ayuda a que los maestros y el personal administrativo se sientan parte activa de la institución, lo que incrementa su sentido de compromiso e identificación (Vargas, Palacios, & Tasayco, 2022).

En conclusión, el sentido de pertenencia en el ámbito laboral se relaciona estrechamente con la formación continua, el desarrollo de nuevas competencias y las oportunidades de crecimiento profesional. Es así que, la capacitación constante permite que los integrantes de la institución

perciban que forman parte de un entorno que promueve el aprendizaje y la innovación. Del mismo modo, la actualización de los procesos de formación del personal docente y administrativo contribuye al fortalecimiento de los valores organizacionales y favorece la competitividad del capital humano frente a los retos educativos y sociales contemporáneos.

Figura 1 *Dimensiones del sentido de pertenencia y su influencia en el desempeño académico y en la identificación*



Fuente: Tomado de (Brea, 2018)

Factores que influyen en el sentido de pertenencia

Dentro del ámbito académico, este constructo está condicionado por la interacción entre las vivencias académicas, las interacciones interpersonales y las condiciones estructurales de la institución.

Inicialmente, se reconocen los factores relacionales, asociados con la calidad de la relación entre estudiantes, profesores y personal administrativo. La evidencia sugiere que el respaldo social y académico se erige como uno de los predictores más significativos del sentimiento de pertenencia, superando incluso a las variables de desempeño. De este modo, aquellos individuos que establecen vínculos de confianza y apoyo con sus pares y docentes desarrollan una percepción más robusta de integración comunitaria (Crawford, et al., 2024).

De manera similar, se ha señalado que la forma en que se desarrolla la interacción entre docentes y estudiantes impacta no solo en el rendimiento académico, sino también en el fortalecimiento del sentido de pertenencia y de la identidad institucional. Sin embargo, los factores sociodemográficos también ejercen un impacto considerable. Es por ello que las oportunidades de integración se ven condicionadas por factores como el género, el estrato socioeconómico o la condición de estudiante de primera generación.

Retos actuales para el fortalecimiento del sentido de pertenencia en universidades

Uno de los desafíos más grandes para la gestión del talento humano en las universidades modernas es reforzar el sentido de pertenencia, especialmente entre los docentes y el personal administrativo. El sistema educativo ha sufrido cambios estructurales, los procesos se están digitalizando rápidamente y han surgido nuevas modalidades de contratación (Allen et al., 2024). Esto ha creado un ambiente laboral que se caracteriza por la incertidumbre y el debilitamiento paulatino del vínculo emocional con la institución. Entonces en este escenario, las instituciones de educación superior se ven en la necesidad de reconsiderar sus tácticas de administración interna con el fin de promover la identidad institucional y la unidad entre su comunidad académica.

Uno de los problemas más destacados en el entorno laboral es la decadencia de las condiciones de empleo, lo que implica elementos tales como el aumento de contratos temporales, la mayor carga de trabajo y la inestabilidad, estos son los factores principales que obstaculizan que los empleados cultiven un verdadero compromiso y una fuerte conexión con su organización. En el caso del personal docente, esta situación ha empeorado debido a un enfoque que prioriza la competencia individual y los resultados medibles, lo que ha dañado las relaciones colectivas en las instituciones educativas. Como resultado, muchos profesores sienten un lazo más tenue con la organización y una desconexión de los valores que esta defiende.

El personal administrativo igualmente enfrenta constantemente un desafío similar, es decir no ser reconocido ni participar en los procesos de toma de decisiones. La falta de lugares donde puedan manifestar sus propuestas o preocupaciones y la ausencia de sistemas de comunicación bidireccional tienen un impacto en su percepción de inclusión. En este contexto, Sencio (2021) subraya que para consolidar la identificación del empleado con su institución, son factores fundamentales sentirse escuchado y participar activamente. Sin estos elementos, el compromiso se debilita y se crean ambientes de trabajo caracterizados por la indiferencia.

Otro elemento fundamental es el liderazgo organizacional. Cristi et al (2023) indican que un liderazgo autoritario o distante provoca la desmotivación de los trabajadores; en cambio, uno distribuido, fundamentado en la colaboración y el reconocimiento mutuo, alienta un entorno institucional positivo y fortalece el sentimiento de pertenencia. Asimismo, Montiel (2024) sostiene que cuando las jefaturas de universidades aprecian y respaldan el crecimiento del personal docente, se fortalece su compromiso orgqnizacional con la institución y su identificación emocional con ella.

Por último, otro de los desafíos importantes, está vinculado directamente a la falta de políticas de desarrollo profesional y bienestar: pues la ausencia de programas de capacitación continua, lugares para el cuidado emocional y oportunidades de desarrollo tiene un impacto negativo en la motivación laboral. Según Ramos (2020) la percepción de apoyo institucional y la satisfacción con el ambiente de trabajo tienen un impacto directo en cómo los empleados se sienten integrados a la organización. Por lo tanto, las universidades deben fomentar ambientes inclusivos que pongan el bienestar integral de su personal en primer lugar.

Definición de compromiso organizacional

El compromiso organizacional de acuerdo con el autor Meyer y Allen 1991 lo definen como el vínculo psicológico que une a los trabajadores con la institución en la que desarrollan sus funciones, reflejado en la identificación con sus metas, el sentimiento de lealtad y la intención de permanecer en ella. De igual manera, este constructo expresa el grado en que una persona adopta los valores institucionales y orienta su conducta hacia el logro de los propósitos colectivos. En investigaciones recientes realizadas en contextos educativos latinoamericanos, se señala que el compromiso no solo depende de la valoración personal hacia la institución, sino también de la

forma en que esta respalda el desarrollo profesional y reconoce la labor realizada por su personal (Martínez & Salazar, 2021).

Dentro del contexto de educación superior, el compromiso organizacional adquiere una importancia particular dado que determina el rendimiento docente, la retención del capital humano y la cohesión institucional. Según la teoría propuesta por Meyer y Allen (2021) menciona que ha sido extensivamente aplicada en la investigación contemporánea, el compromiso se articula en tres dimensiones: el compromiso afectivo, que manifiesta la identificación emocional con la institución; el compromiso normativo, que se basa en el sentido de obligación moral hacia la institución; y por último el compromiso de continuidad, vinculado al cálculo de costos y beneficios de permanecer en la organización

Es importante subrayar que el compromiso organizacional no se circunscribe únicamente a la permanencia en el puesto laboral, sino que engloba comportamientos extraroles tales como la predisposición a colaborar, la innovación en la práctica académica y la salvaguarda de los valores institucionales. En este escenario, investigaciones recientes muestran que, dentro de las instituciones de educación superior, un mayor nivel de compromiso se asocia con una percepción favorable de la satisfacción laboral y con un mejor desempeño académico. De este modo, el compromiso organizacional puede entenderse como un fenómeno complejo que trasciende lo meramente contractual, integrando dimensiones afectivas, normativas y racionales.

Teorías sobre el compromiso organizacional

El argumento del compromiso organizacional ha sido objeto de estudio desde diversas perspectivas teóricas, dada su importancia para dilucidar la retención, el rendimiento y la satisfacción laboral dentro de una entidad. Durante las décadas recientes, se han establecido múltiples modelos que facilitan su comprensión como un constructo complejo que amalgama elementos emocionales, normativos, etc.

Inicialmente, la teoría de las tres dimensiones propuesta por Meyer et al (2023) persiste como la más reconocida y validada a escala global. Este modelo postula que el compromiso organizacional se articula en tres dimensiones fundamentales: afectivo, normativo y de continuación. El compromiso afectivo alude a la vinculación emocional y la identificación con la institución; el compromiso normativo se fundamenta en un sentido de obligación moral hacia la institución; mientras que el compromiso de continuidad se fundamenta en un cálculo racional de

los costos asociados a la salida de la organización (Efthymiopoulos y Goula, 2024). Investigaciones contemporáneas en ámbitos académicos y sanitarios han corroborado la validez de esta propuesta y su utilidad como instrumento diagnóstico en la administración de recursos humanos (Sina, Rahmasari, Wijayadi, & Prasetya, 2025).

Sin embargo, varias investigaciones han cuestionado los límites de este modelo. Solinger, van Solinger et al (2018) han indicado previamente que el modelo propuesto por Meyer y Allen integra fenómenos actitudinales divergentes y debe ser interpretado como un marco específico para la predicción de la rotación laboral. En la actualidad, diversos estudios plantean que el compromiso organizacional debe analizarse desde un enfoque centrado en las actitudes, entendidas como la interacción entre lo emocional, lo cognitivo y las acciones que realiza la persona, lo cual permite comprender con mayor claridad el grado de lealtad que mantiene hacia su institución.

Una visión significativa, es aquella que vincula el compromiso con la cultura organizacional. En vista que se ha constatado que dimensiones culturales tales como la misión institucional, la adaptabilidad y la consistencia predicen de manera significativa los niveles de compromiso. Esto corrobora que este constructo trasciende los factores individuales y se ubica en un contexto organizacional más extenso (Quispe, Carcausto, & Carazas, 2024).

Por otro lado, se plantea que el compromiso debe comprenderse vinculándolo con otros conceptos, como la satisfacción en el trabajo y las conductas de ciudadanía organizacional. Estudios recientes muestran que las personas con altos niveles de compromiso tienden a involucrarse en acciones que van más allá de sus funciones formales, favoreciendo así la cohesión dentro de la organización. En el ámbito educativo, este hallazgo resulta especialmente significativo, ya que la implicación activa de docentes y personal administrativo se refleja en mejoras en la calidad del proceso formativo de la institución.

Es importante mencionar que, las perspectivas actuales buscan ampliar la comprensión del compromiso organizacional incorporando matices que reconozcan su carácter dinámico y no solo estructurado en tres dimensiones. En esta línea, diversos estudios proponen integrar componentes vinculados con la voluntad del trabajador de alinearse con los fines institucionales, resaltando que el compromiso puede entenderse también como un proceso de participación activa orientado a la construcción de objetivos comunes. En investigaciones realizadas en universidades iberoamericanas, se ha observado que el compromiso afectivo suele alcanzar los niveles más altos,

seguido del compromiso normativo y, posteriormente, del compromiso de continuidad, lo que reafirma la centralidad del vínculo emocional en contextos educativos (López & Silva, 2020).

Tipos de compromiso organizacional

El compromiso organizacional, se define como la intensidad de la vinculación psicológica de los empleados con su entidad, se manifiesta de forma diferenciada en tres dimensiones fundamentales: afectiva, normativa y de continuidad. Esta tipología, sugerida por los autores Meyer y Allen, persiste como la más empleada y validada en investigaciones contemporáneas en entornos universitarios y laborales.

Compromiso afectivo:

En lo que respecta al compromiso afectivo, este se relaciona con la identificación emocional del trabajador hacia la institución, acompañada de sentimientos de orgullo y pertenencia. Cuando los sujetos desarrollan este tipo de vínculo, suelen evidenciar mayores niveles de implicación, satisfacción laboral y disponibilidad para realizar esfuerzos adicionales. Estudios recientes en el ámbito universitario han mostrado que este compromiso es particularmente fuerte en docentes que mantienen lazos sólidos con sus comunidades académicas, lo que se refleja en actitudes de cooperación, motivación sostenida y apertura a asumir responsabilidades más allá de sus funciones habituales (Salvatierra & Paredes, 2022).

Compromiso normativo:

En segundo lugar, el compromiso normativo se vincula con la percepción de una responsabilidad moral hacia la institución. Este fenómeno emerge cuando los empleados sienten que deben permanecer en la organización debido a un sentido de obligación o fidelidad, generalmente asociado al apoyo, la formación o las oportunidades de desarrollo que reciben. En el contexto universitario, esta modalidad de compromiso suele observarse en académicos que experimentan un deber hacia la misión social de la institución, incluso por encima de sus intereses personales, lo cual se relaciona con lo planteado por Meyer y Allen (1991) en su modelo tridimensional del compromiso organizacional.

Compromiso de continuidad:

Finalmente, el compromiso de continuidad se basa en el análisis de los costos y beneficios vinculados a la retirada de la organización. En este escenario, la persistencia no se justifica por una relación afectiva o normativa, sino por el cálculo lógico de las pérdidas que conllevaría la salida, tales como la estabilidad laboral, las ventajas económicas o la antigüedad acumulada. Investigaciones contemporáneas indican que, aunque esta dimensión garantiza la persistencia, podría estar asociada a niveles inferiores de innovación y motivación, en comparación con otras modalidades de compromiso (Lee, 2019).

Factores que inciden en el compromiso organizacional

El compromiso de los empleados en una organización no surge de manera aleatoria o al azar, sino que depende de una serie de factores personales, interpersonales y estructurales. En el ámbito de la educación superior, estos factores determinan la manera en que los profesores, personal administrativo y otros miembros se conectan con la misión y los objetivos de la universidad.

En una primera instancia se sitúan los factores personales, entre los que se consideran variables como la edad, el género, las convicciones individuales y la percepción de autoeficacia. Varios investigaciones demuestran que los educadores que expresan un elevado grado de contento con su trabajo, así como una estabilidad emocional y un bienestar psicológico adecuado, tienden a exhibir un compromiso organizacional mucho más fuerte y perdurable, puesto que están íntimamente ligados a aspectos sociodemográficos. A ello se suma la incidencia de la experiencia profesional: quienes poseen mayor tiempo de servicio tienden a establecer vínculos más firmes con la institución, en consonancia con lo señalado por Robbins (2017) sobre la influencia de las características individuales y la trayectoria acumulada en el fortalecimiento de las actitudes laborales.

Por otra parte, los factores interpersonales también juegan un papel esencial dentro del impacto del compromiso organizacional; pues el liderazgo inclusivo, el apoyo de colegas y superiores, así como la percepción de justicia organizacional influyen en la consolidación del compromiso. Investigaciones en universidades han demostrado que la práctica de comportamientos de ciudadanía organizacional, como la cooperación y la iniciativa, incrementan los niveles de compromiso afectivo y normativo en instituciones de educación superior (King, Backhouse, & Améstica, 2020).

Además, la experiencia profesional también influye en este aspecto ya que, los individuos con mayor antigüedad tienden a establecer vínculos más estables con la institución.

Seguidamente, los elementos organizativos constituyen una dimensión esencial, tales como la cultura institucional, las oportunidades de formación, las políticas de reconocimiento y la equidad en el ámbito laboral han sido identificadas como factores predictivos significativos del compromiso en las instituciones universitarias. Numerosos estudios muestran que la colaboración grupal, la comunicación eficaz y el reconocimiento de los logros fortalecen especialmente el compromiso afectivo y normativo del personal académico, lo que coincide con lo planteado por Meyer y Allen (1997) respecto a la importancia de las experiencias laborales positivas en la consolidación de los distintos tipos de compromiso organizacional.

1.2. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre el sentido de pertenencia y compromiso organizacional en el personal docente y administrativo del Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad de Los Lagos campus Osorno – Chile.

Objetivos Específicos

- Analizar el sentido de pertenencia del personal docente y administrativo.
- Identificar los tipos de compromiso organizacional del personal docente y administrativo.
- Identificar los factores que promueven el sentido de pertenencia y compromiso organizacional del personal docente y administrativo.

CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA

2.1. Materiales

Instrumentos

En toda investigación científica, los materiales e instrumentos representan el fundamento metodológico que facilita la recolección de información de manera sistemática y confiable. Este estudio, que tiene como objetivo analizar la relación entre el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional en el contexto universitario, la elección de los instrumentos de medición adquiere una importancia significativa, dado que la validez y confiabilidad de los datos dependen de la adecuación de dichos instrumentos.

De esta manera, es importante señalar que la validez que presenta un instrumento no se limita únicamente a su diseño inicial, sino que también depende de su adecuación al contexto sociocultural en el que se aplica. Según el autor Reyes (2023) los instrumentos utilizados en la investigación educativa deben ser evaluados no solo en términos de confiabilidad estadística sino también teórica haciendo referencia al factor antes mencionado. Esta evaluación garantiza que los resultados obtenidos reflejan adecuadamente la realidad específica de la población objeto de estudio.

Asimismo, la confiabilidad de los cuestionarios se ve reforzada mediante la utilización de escalas de respuesta del tipo Likert. De acuerdo con Joshi et al (2015) el formato Likert se considera la opción más apropiada en el ámbito de las ciencias sociales, debido a su capacidad para convertir percepciones subjetivas en datos cuantificables, sin simplificar la complejidad del fenómeno en cuestión.

Es fundamental señalar que esta investigación utilizó la herramienta creada por Sencio Musayon en el año 2021, que incluye 12 interrogantes para cada variable, que son el sentido de pertenencia y el compromiso con la organización. Cada variable incorpora sus dimensiones e indicadores específicos. La herramienta mencionada se aplicó mediante una escala de tipo Likert, lo que permitió una evaluación objetiva y comparativa del nivel de aceptación o rechazo de los participantes.En cuanto a las dimensiones del instrumento de Sentido de Pertenencia, cuenta con 3 dimensiones dentro de las que se hace mención a la psicológica – social, la cual está direccionada

hacia una mira mucho más personal, por otro lado, la afectiva que indaga relaciones laborales y finalmente la física que hace referencia al espacio físico del lugar donde se desempeñan.

Por otro lado, las dimensiones del instrumento de Compromiso Organizacional, consta de 3 dimensiones, entre ellas se encuentra el compromiso (deseo) donde se destaca la identificación del trabajador para con su institución, mientras que el compromiso de continuidad hace referencia a las necesidades de continuidad dentro de la institución, y concluimos con el compromiso normativo que este se refiere a los deberes que deben cumplirse en cuanto al cumplimiento de funciones y deberes de cada uno de los miembros de la institución u organización a la que pertenecen.

2.2. Métodos

Enfoque

En el desarrollo de la presente investigación, se adoptó un enfoque cuantitativo, dado que este permite describir, analizar y comprender de manera objetiva la relación existente entre el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional en el contexto universitario. La decisión de adoptar este enfoque se fundamentó en la necesidad de recopilar información cuantitativa que permita evaluar la intensidad y la dirección de la relación entre ambas variables.

En este contexto, se consideró que el enfoque cuantitativo era el más apropiado para alcanzar el objetivo general del estudio, que consistió en establecer la relación entre el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional del personal docente y administrativo de una institución universitaria. Investigaciones recientes han señalado que, en el ámbito educativo, este enfoque representa una herramienta fundamental para identificar patrones y establecer correlaciones entre variables psicosociales, dado que facilita la transformación de percepciones subjetivas en datos objetivos (Creswell & Creswll, 2018).

De manera complementaria, este enfoque permitió la clasificación de los datos obtenidos mediante cuestionarios en matrices estadísticas, lo que facilitó la interpretación de los hallazgos. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) el enfoque cuantitativo se distingue por su rigurosidad en el diseño de instrumentos, el control de las variables y la aplicación de varias

técnicas estadísticas, lo que lo convierte en el más adecuado para validar hipótesis basadas en evidencias empíricas.

De igual modo, el enfoque adoptado facilitó la evaluación del compromiso organizacional conforme al modelo propuesto por Meyer y Allen en el año 2021, el cual abarca las dimensiones afectivas, normativas y de continuidad. Dentro de este contexto, se determina que la adopción de un enfoque cuantitativo era apropiada para operacionalizar estas dimensiones y examinarlas en relación con el sentido de pertenencia.

Asimismo, se demostró que el enfoque cuantitativo era adecuado para abordar la problemática específica de la investigación. La literatura reciente ha evidenciado que tanto el sentido de pertenencia como el compromiso organizacional son fenómenos que exhiben variaciones mensurables en función del género, la edad, el área de desempeño y la antigüedad laboral Villarroel et al,. (2022). De esta manera, la capacidad de desagregar los datos y analizar patrones en función de diversas variables sociodemográficas constituyó una fortaleza del enfoque adoptado.

De acuerdo con lo expuesto por Reyes (2023) los enfoques cuantitativos proporcionan a las instituciones educativas información confiable que facilita la toma de decisiones orientadas a mejorar el clima organizacional y a fortalecer los vínculos de sus miembros con la organización Su aplicación facilitó el progreso en la comprensión del sentido de pertenencia y el compromiso organizacional en el contexto universitario, proporcionando un marco empírico que servirá como fundamento para investigaciones futuras y para el desarrollo de políticas institucionales.

Niveles de investigación

El nivel de estudio que facilitó la respuesta a los objetivos planteados y permitió comprender de manera rigurosa la relación entre el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional en el ámbito universitario. El nivel de investigación fue definido de manera estratégica, teniendo en cuenta tanto la naturaleza de las variables como el objetivo de describir e identificar los vínculos que se presentan en la comunidad académica objeto de análisis.

En un principio, se identificó que el estudio se situó en un nivel descriptivo, dado que fue necesario caracterizar el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional en sus diversas

dimensiones antes de proceder a analizar su interacción, facilitó la presentación de la información en términos de frecuencias, porcentajes y estadísticas, lo que permitió observar la percepción de los participantes respecto a su integración institucional y su lealtad hacia la organización. Según lo expuesto por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) los estudios descriptivos proporcionan una representación clara y estructurada de los fenómenos sociales, lo que contribuye a establecer una base empírica para análisis de mayor complejidad.

Posteriormente, se adoptó un nivel correlacional, dado que el objetivo principal de la investigación fue establecer la relación entre las dos variables. Según Reyes (2022) los estudios correlacionales en las ciencias sociales son apropiados cuando se desea comprender la relación entre fenómenos interdependientes, sin la intención de establecer causalidad. En consecuencia, este nivel se alineó completamente con la lógica de este estudio.

De manera coherente, el grado de correlación empleado en este estudio facilitó el examen de la conexión entre las variables en un ámbito completamente único y específico, que abarca al personal educativo y administrativo del Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad de Los Lagos Osorno, en Chile. Esta restricción brindó exactitud a la investigación y posibilitó que los hallazgos representaran la realidad de una comunidad académica particular. Tal especificidad es de gran relevancia, dado que investigaciones internacionales han evidenciado que el grado de pertenencia y compromiso presenta variaciones significativas en función de los contextos culturales, institucionales y geográficos (Gil, del Valle, Villarroel, & Fuentes, 2019).

Métodos

Método analítico-sintético

En primer lugar, se implementó el método analítico-sintético, el cual se empleó para descomponer las variables de investigación en sus componentes fundamentales y posteriormente integrarlos en un análisis conjunto. El análisis facilitó la identificación de las dimensiones que constituyen el sentido de pertenencia, las cuales son psicológica, afectiva y física, así como del compromiso organizacional, que se clasifica en afectivo, normativo y de continuidad. Se llevó a cabo un examen detallado de cada una de estas dimensiones de manera independiente;

posteriormente, la síntesis permitió la integración de estos hallazgos en una perspectiva global que evidencia la interdependencia entre ambas variables.

Se demostró que este método fue adecuado, ya que adecuado proporcionó una comprensión exhaustiva de la problemática objeto de investigación. Según lo indicado por López y Ramos (2021), el análisis y la síntesis constituyen procesos complementarios que facilitan el diagnóstico de fenómenos complejos en sus elementos fundamentales y, a su vez, permiten su reconstrucción para lograr una comprensión integral. En este estudio, implicó reconocer no solo la manifestación del sentido de pertenencia y del compromiso organizacional de manera aislada, sino también la interacción de estos elementos dentro de un marco institucional.

Asimismo, la implementación del método analítico-sintético facilitó la interpretación de los resultados estadísticos obtenidos a partir de la aplicación de cuestionarios; según señala Moreno (2019) este método es fundamental en las investigaciones sociales, ya que permite establecer una conexión entre los datos cuantitativos y la teoría, garantizando que la información empírica se convierta en conocimiento aplicable. En consecuencia, este procedimiento facilitó la contextualización de los resultados obtenidos en la universidad analizada dentro de las tendencias más amplias reconocidas por la literatura científica.

Método deductivo-inductivo

Además, se empleó el método deductivo-inductivo, el cual facilitó la articulación entre el conocimiento teórico y la evidencia empírica, es decir, se fundamentó en teorías consolidadas sobre el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional, incluyendo los modelos de Meyer y Allen en relación con las dimensiones del compromiso. Las premisas generales fueron contrastadas con los datos obtenidos en el trabajo de campo.

Este método resultó ser de gran utilidad para identificar las concordancias y discrepancias entre lo propuesto por la teoría y la realidad experimentada en la universidad objeto de estudio. Por ejemplo, mientras que la teoría sostiene que el compromiso normativo se relaciona con valores interiorizados y con el deber institucional, los resultados empíricos evidencian matices asociados a las condiciones laborales específicas del contexto analizado. De este modo, se logró obtener una perspectiva más precisa de la realidad de los docentes y del personal administrativo.

El método deductivo-inductivo facilitó una interpretación dinámica de los datos, reconociendo que los fenómenos sociales no siempre se ajustan de manera lineal a las teorías establecidas. De acuerdo con lo indicado por Espinoza (2023) esta combinación metodológica promueve la generación de conocimiento innovador que, sin desatender los referentes teóricos, se ajusta a los contextos específicos en los que se implementa.

Método hipotético-deductivo

En tercer lugar, se empleó el método hipotético-deductivo, el cual fue fundamental para la verificación de la hipótesis central del estudio, que establece la existencia de una relación significativa entre el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional en el contexto universitario. En una etapa inicial, se formuló la hipótesis de trabajo la cual se fundamenta en el marco teórico y en los antecedentes de investigación analizada.

Posteriormente, se formularon proposiciones específicas que fueron verificadas a través de la aplicación de cuestionarios estructurados y su correspondiente análisis estadístico. De acuerdo con González y Trujillo (2023) el método hipotético-deductivo se considera una de las estrategias más rigurosas en el ámbito de las ciencias sociales, dado que facilita la confrontación de supuestos con datos observables, lo que asegura la validez de las conclusiones.

La aplicación de este enfoque permitió conocer de manera precisa la conexión entre las dos variables, cumpliendo así con los propósitos del análisis y ofreciendo pruebas concretas que apoyan las teorías propuestas en la entidad estudiada. Según lo señalado por el autor De la Cruz (2020), este enfoque se caracteriza por su capacidad de combinar una lógica rigurosa con datos empíricos, asegurando la validez de las conclusiones alcanzadas.

Población

En el contexto de esta investigación, fue fundamental definir de manera precisa la población objeto de estudio, dado que esta delimitación influye directamente en la representatividad de los resultados y en la validez de las conclusiones obtenidas. En el ámbito de los estudios sociales, la población se define como el conjunto de individuos que comparten características comunes, lo que la convierte en la fuente principal de información para abordar las

preguntas de investigación. De este modo, se definió una población claramente identificada que facilitó la garantía de la pertinencia y aplicabilidad de los resultados obtenidos.

La población total estuvo compuesta por 60 objetos de estudio, distribuidos en 58 docentes y 2 miembros del personal administrativo de la Universidad de los Lagos campus Osorno – Chile. La edad comprendida es entre 30 a 60 años, incluyendo a hombres y mujeres docentes y académicos como tal. La delimitación fue establecida conforme a la información proporcionada por la institución, y no se llevó a cabo una muestra debido al tamaño accesible de la población. Los resultados representan de manera precisa la realidad de toda la comunidad académica del mencionado departamento donde se ejecutó a investigación, evitando deducciones que puedan restringir la validez externa de los hallazgos.

Desde una perspectiva metodológica, la inclusión de la totalidad de la población tuvo implicaciones significativas para el análisis de datos. Además, se eliminó la necesidad de aplicar técnicas de estimación muestral, lo que conllevó a una reducción de los posibles márgenes de error estadístico. Así también, se llevó a cabo un análisis integral que abarcó las percepciones de todos los actores involucrados. De acuerdo con lo expuesto por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) cuando la población es completamente accesible, es más adecuado trabajar directamente con ella, ya que esto aumenta la validez externa de los resultados y su aplicabilidad al contexto real de estudio.

Además, la población seleccionada era adecuada con los objetivos de esta investigación. El análisis de las percepciones de los sesenta miembros de la comunidad universitaria permitió determinar con precisión los niveles de sentido de pertenencia y compromiso organizacional dentro del departamento de Ciencias Sociales de la Universidad de los Lagos campus Osorno, así como establecer relaciones entre ambas variables en un contexto específico y definido. Esta coherencia metodológica se alineó con lo expuesto por Creswell y Creswell (2018) quienes argumentan que la correspondencia entre la población y los objetivos constituye un criterio esencial para asegurar la validez de un estudio.

Muestra

En el presente estudio, no se definió una muestra, dado que se trabajó con la totalidad de la población establecida. La decisión metodológica de no implementar un procedimiento de muestreo se fundamentó en el tamaño reducido y accesible de la población, que está compuesta por un total de 60 participantes, de los cuales 58 son docentes y 2 son miembros del personal administrativo del Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad de Los Lagos, campus Osorno.

Este procedimiento fue adecuado, ya que facilitó el registro de todas las percepciones del personal, lo que a su vez aseguró un análisis exhaustivo y la eliminación de posibles sesgos de selección. De acuerdo con Crawford et al (2024) en el ámbito de las investigaciones educativas que involucran poblaciones reducidas, es metodológicamente relevante incluir al universo completo, dado que esto incrementa la validez externa y permite obtener una descripción más precisa del fenómeno en estudio.

Creswell y Creswell (2018) indican que, cuando se tiene acceso a la totalidad de la población, es preferible realizar el estudio sin utilizar una muestra, ya que esto maximiza tanto la representatividad como la aplicabilidad de los resultados obtenidos. En consecuencia, se llegó a la conclusión de que la faltade muestra y la inclusión del universo poblacional reforzaron el rigor metodológico del estudio, lo que permitió obtener conclusiones directamente relacionadas con la totalidad de los sujetos investigados.

Dentro de este contexto, la investigación sobre el sentido de pertenencia y compromiso organizacional en el ámbito universitario se sujeta a no presentar muestra dado que se trabajará con la totalidad de los objetos de estudio.

CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis y discusión de los resultados

Descripción del Grupo de Estudio

El estudio se llevó a cabo con la participación de 60 integrantes del Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad de Los Lagos, sede Osorno, Chile. La población estuvo conformada por 58 docentes y 2 miembros del personal administrativo, quienes colaboraron de manera voluntaria en el desarrollo de la investigación. La elección de esta población se fundamenta en la relevancia de su rol dentro de la institución, ya que tanto los docentes como los administrativos contribuyen directamente al funcionamiento académico y organizacional del departamento.

El conjunto de objetos de estudio se define por su amplia variedad de información sociodemográfica relacionada con su carrera laboral, educación, sexo y duración de su estancia en la institución educativa. Algunos profesores tienen un vasto recorrido en la enseñanza universitaria, mientras que otros están en las fases iniciales de su crecimiento profesional, lo cual es información muy importante para realizar un estudio más preciso y detallado. Por su parte, el personal administrativo desempeña funciones esenciales vinculadas con la gestión, el apoyo académico y la coordinación interna, elementos que inciden en la dinámica institucional y en la percepción del compromiso organizacional (Chiang & Ojeda, 2013).

La selección de los participantes se realizó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a la facilidad de acceso y la disposición voluntaria de los miembros del departamento para participar en el estudio. Este tipo de muestreo permite recoger información desde distintas perspectivas, favoreciendo una comprensión más profunda del sentido de pertenencia y del compromiso organizacional en contextos laborales específicos (Hernández-Sampieri, Fernández & Baptista, 2014).

La elección del Departamento de Ciencias Sociales como escenario de estudio responde al interés por analizar cómo se manifiestan el sentido de pertenencia y el compromiso dentro de un contexto académico que promueve la reflexión crítica, la investigación y la vinculación con el entorno. Comprender las percepciones y vivencias de los docentes y administrativos permite

obtener una visión integral de los factores que fortalecen o debilitan la cohesión organizacional, así como de los elementos que inciden en la identificación con la institución y su proyecto educativo (Méndez, 2020).

Análisis

Edad

En la tabla que muestra la variable edad donde se observa que la mayoría de los participantes del estudio tienen entre 41 y 50 años, representando el 43,3% del total, es decir un porcentaje mayoritario en cuanto a la recolección de datos. Estos resultados reflejan que la población participante está conformada principalmente por adultos con una trayectoria laboral y académica considerable dentro de la universidad.

Tabla 1.Edad

Edad	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Igual o menor a 30 años	4	6.7
De 31 a 40 años	17	28.3
De 41 a 50 años	26	43.3
De 51 a 60 años	13	21.7
Total	60	100

Fuente: Elaboración propia

La variación de edades evidencia que la mayor parte del personal del Departamento de Ciencias Sociales se encuentra en una etapa madura de su vida tanto profesional como profesional, lo que puede relacionarse con mayor estabilidad, compromiso y experiencia dentro del entorno de trabajo. La presencia de un grupo menor de participantes jóvenes indica que también existe renovación dentro del equipo, aportando nuevas con ideas y perspectivas para la universidad. En general, la composición etaria muestra un equilibrio que favorece el desarrollo organizacional y las relaciones laborales dentro de la institución.

Género

En la tabla correspondiente al género se evidencia que existe una proporción medianamente equilibrada entre hombres y mujeres, lo que demuestra una participación equilibrada entre ambos sexos dentro del estudio. Aunque existe una ligera mayoría masculina, la diferencia no es significativa, por lo que puede afirmarse que la muestra presenta una representación bastante equitativa del personal del Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad de Los Lagos.

Tabla 2. Género

Género	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Masculino	33	55
Femenino	27	45
Total	60	100

Fuente: Elaboración propia

La distribución observada en la tabla refleja que hombres y mujeres tienen una presencia activa dentro del entorno laboral y académico del departamento. Entonces, este equilibrio permite obtener una visión más completa sobre las percepciones relacionadas con el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional, ya que ambas perspectivas aportan experiencias distintas pero complementarias. La leve diferencia entre géneros sugiere una participación inclusiva y una dinámica institucional que promueve la igualdad y la colaboración entre todos sus miembros.

Situación contractual

De los 60 participantes encuestados, un 60,0% corresponde a docentes académicos con contrato estable dentro de la universidad. En segundo lugar, los porcentajes obtenidos indican que la mayoría son docentes no académicos que trabajan a contrata o por honorarios, mientras que solo el 3,3% pertenece al personal administrativo. Esta distribución evidencia una clara preponderancia del personal docente académico en la estructura del Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad de Los Lagos.

Tabla 3. Situación contractual

Situación contractual	Frecuencia	Porcentaje
Administrativo	2	3.3
Docente académico	36	60.0
Docente no académico (a contrata o a honorarios)	22	36.7
Total	60	100

Fuente: Elaboración propia

La gran cantidad de docentes con contratos permanetes estable refleja una planta académica consolidada, lo cual puede influir positivamente en los niveles de compromiso organizacional y en el sentido de pertenencia institucional. Dicho de otro modo, los docentes a contrata o bajo honorarios, al tener una relación laboral más inestable, podrían experimentar un menor grado de identificación con la organización.

Cuantos años ha trabajado en la universidad en total

En esta pregunta, la mayoría del personal cuenta con una permanencia considerable dentro de la institución, pues un 36,7% ha trabajado en la universidad entre 10 y 20 años, mientras que el 23,3% acumula más de 5 y hasta 10 años de servicio. Este es un aspecto que otorga relevancia a al estudio pues esta caracterizado por su estabilidad en la institución entre todos los participantes.

Tabla 4. Años de trabajo

Tiempo	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 2 años	1	1.7
Entre 2 a 5 años	5	8.3
Más de 5 y hasta 10 años	14	23.3
Más de 10 y hasta 20 años	22	36.7
Más de 20 y hasta 30 años	13	21.7
Más de 30 años	5	8.3

Total	60	100

Fuente: Elaboración propia

El predominio de personas con más de una década en la universidad pone de manifiesto una relación sostenida con la institución. Esta permanencia prolongada puede interpretarse como resultado de un entorno laboral donde existen vínculos consolidados y un sentido de compromiso hacia la labor que desempeñan. A su vez, la presencia de un grupo más reducido de trabajadores con menor antigüedad sugiere un proceso de renovación gradual que contribuye a mantener el dinamismo dentro de los equipos. Los resultados reflejan una comunidad universitaria con experiencia, compromiso y arraigo institucional, elementos que fortalecen la identidad colectiva y el sentido de pertenencia hacia la organización.

Análisis del Sentido de Pertenencia y Compromiso Organizacional en el ámbito universitario

Se encuentra satisfecho con las actividades asignadas en la institución.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento, se muestra que la mayoría de la población encuestada se inclina hacia las respuestas positivas. Así mismo, un 6,7% indicó sentirse indiferente, otro 6,7% expresó estar en desacuerdo, y un 5,0% declaró estar totalmente en desacuerdo. Es decir, más de cuatro quintas partes de los participantes presentan una percepción favorable respecto a las tareas que realizan dentro de la institución.

Tabla 5. Se encuentra satisfecho con las actividades asignadas en la institución.

Escala de Likert	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Totalmente de acuerdo	24	40.0
De acuerdo	25	41.7
Indiferente	4	6.7
En desacuerdo	4	6.7
Totalmente en desacuerdo	3	5.0
Total	60	100

Fuente: Elaboración propia

El predominio de respuestas positivas refleja que la mayoría del personal se siente conforme con las labores que le son asignadas. Esta satisfacción puede estar relacionada con una

adecuada distribución de tareas, reconocimiento de las capacidades individuales y claridad en las responsabilidades. Cuando los trabajadores perciben que sus funciones son coherentes con sus competencias y aportan al propósito institucional, tienden a desarrollar una actitud más comprometida y motivada. Por tanto, este resultado sugiere la existencia de un entorno laboral en el que las actividades se perciben como significativas y bien organizadas.

Se encuentra satisfecho con las personas que trabajan en la institución.

En lo referente a la satisfacción con las personas que trabajan en la institución, el 35,0% de los encuestados indicó estar de acuerdo, mientras que el 31,7% señaló estar totalmente de acuerdo. Sin embargo, un 23,3% se mostró indiferente, y una pequeña parte de la población infiere en respuestas negativas, respectivamente. Estos resultados evidencian que la mayoría de los participantes mantiene una percepción positiva hacia sus compañeros de trabajo, aunque otra parte del grupo se muestran más neutral.

Tabla 6. Se encuentra satisfecho con las personas que trabajan en la institución

Escala de likert	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Totalmente de acuerdo	19	31.7
De acuerdo	21	35.0
Indiferente	14	23.3
En desacuerdo	3	5.0
Totalmente en desacuerdo	3	5.0
Total	60	100

Fuente: Elaboración propia

Los niveles de acuerdo observados reflejan que el ambiente laboral se caracteriza por relaciones interpersonales en general cordiales y colaborativas. Un clima de respeto y apoyo mutuo facilita la comunicación, fortalece los lazos entre colegas y genera un entorno propicio para el desempeño y la satisfacción laboral. Si bien existen opiniones neutrales o ligeramente críticas, la tendencia global indica que el personal percibe un entorno humano favorable, lo que contribuye al bienestar y a la construcción de un sentido de pertenencia dentro de la institución.

Se encuentra satisfecho con el apoyo que recibe por parte de sus compañeros de trabajo.

Con respecto a la pregunta que hace mención al apoyo por parte de los compañeros, el

43,3% de los participantes manifestó estar de acuerdo, seguido del 40,0% que se declaró totalmente de acuerdo. Mientras que, en menor proporción, señala estar indiferente, así mismo existe una mínima parte que se muestra negativo ante el apoyo recibido.

Tabla 7. Se encuentra satisfecho con el apoyo que recibe por parte de sus compañeros de trabajo

Escala de Likert	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Totalmente de acuerdo	24	40.0
De acuerdo	26	43.3
Indiferente	5	8.3
En desacuerdo	3	5.0
Totalmente en desacuerdo	2	3.3
Total	60	100

Fuente: Elaboración propia

La alta valoración del apoyo entre compañeros evidencia la presencia de un entorno laboral solidario y colaborativo. Es decir, la disposición para brindar ayuda y compartir conocimientos fortalece el trabajo en equipo y fomenta la confianza mutua, elementos esenciales para un clima organizacional saludable. Además, este tipo de relaciones favorece la resolución conjunta de dificultades y la cohesión entre los miembros de la comunidad universitaria: entonces, estos resultados reflejan una cultura institucional orientada a la cooperación y al fortalecimiento del compromiso colectivo.

Se encuentra satisfecho con la dirección y administración de la institución

En relación con la satisfacción hacia la dirección de la institución, los resultados reflejan una percepción muy positiva, ya que los datos evidencian que más del 90% de los trabajadores mantiene una valoración positiva respecto a la gestión y el liderazgo y existe una menor proporción, que es el 3,3% se mostró indiferente, el 1,7% expresó estar en desacuerdo y otro 3,3% totalmente en desacuerdo. En conjunto mientras que solo una fracción muy pequeña presenta una percepción neutral o negativa.

Tabla 8. Se encuentra satisfecho con la dirección y administración de la institución

Escala de likert	**Frecuencia**	**Porcentaje**

Totalmente de acuerdo	31	51.7
De acuerdo	24	40.0
Indiferente	2	3.3
En desacuerdo	1	1.7
Totalmente en desacuerdo	2	3.3
Total	60	100

Fuente: Elaboración propia

El alto índice de encuestados que menciona estar de acuerdo con la dirección sugiere que las acciones de liderazgo han logrado generar confianza, comunicación efectiva y una sensación de respaldo entre todos los colaboradores. Este tipo de resultados refleja una conducción organizacional que promueve la claridad en las decisiones y el reconocimiento del trabajo del personal. Aunque existen casos aislados de desacuerdo, la tendencia general muestra una gestión sólida y cercana, capaz de sostener un clima institucional estable y orientado al bienestar colectivo.

La relación con sus compañeros de trabajo es siempre cordial

Respecto a la relación entre los compañeros, los datos muestran una tendencia igualmente positiva. El 50,0% de los participantes señaló estar totalmente de acuerdo con mantener buenas relaciones laborales, y el 40,0% indicó estar de acuerdo. Un 10% de los encuestados aproximadamente se inclina hacia las respuestas neutrales o censuras, respectivamente.

Tabla 9. La relación con sus compañeros de trabajo es siempre cordial

Escala de likert	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Totalmente de acuerdo	30	50.0
De acuerdo	24	40.0
Indiferente	2	3.3
En desacuerdo	2	3.3
Totalmente en desacuerdo	2	3.3
Total	60	100

Fuente: Elaboración propia

La valoración favorable de las relaciones entre compañeros sugiere la existencia de un entorno laboral basado en la comunicación y la cooperación; estos vínculos positivos contribuyen a un clima organizacional armónico, donde prevalecen la empatía y el trabajo en equipo. Las pocas

respuestas de desacuerdo podrían deberse a situaciones puntuales o diferencias personales, pero no afectan la visión general de un grupo unido y comprometido. Por consiguiente, los resultados indican que las relaciones interpersonales son un elemento clave en la estabilidad y satisfacción dentro de la institución.

La relación con sus jefes es siempre cordial.

Los datos muestran que el 46,7% de los participantes está totalmente de acuerdo con que la relación con sus jefes es cordial, mientras que el 43,3% se ubica en de acuerdo, es decir más de la mitad de la población percibe cordialidad frente a las autoridades de turno dentro de la institución donde se desempeñan. No se registraron respuestas en "totalmente en desacuerdo", por lo que puede deberse a que dentro del Departamento se mantenga una estrecha relación laboral.

Tabla 10. La relación con sus jefes es siempre cordial

Escala de likert	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Totalmente de acuerdo	28	46.7
De acuerdo	26	43.3
Indiferente	5	8.3
En desacuerdo	1	1.7
Totalmente en desacuerdo	0	0
Total	60	100

Fuente: Elaboración propia

La concentración de respuestas en las categorías positivas evidencia que la mayoría percibe un trato respetuoso y adecuado con sus jefes. Esta valoración sugiere un ambiente laboral armónico y con interacciones positivas. En el caso de las posturas neutras y el único caso de desacuerdo representan excepciones que, aunque presentes, no alteran la tendencia general favorable. Por otro lado es importante mencionar que dentro de la recolección de datos no se registraron respuestas en "totalmente en desacuerdo", por lo que puede deberse a que dentro del Departamento se mantenga una estrecha relación laboral.

Cuando necesita apoyo por dificultades en el trabajo recibe apoyo por parte de sus compañeros.

El 70% de los datos arroja que la población mayoritaria menciona respuestas bastantes favorables. Por otro lado, un 11,7% adoptó una posición indiferente frente al apoyo que recibe.

Mientras que, en cuanto a las posturas negativas, un 6,7% señaló estar en desacuerdo y un 3,3% totalmente en desacuerdo.

Tabla 11. Cuando necesita apoyo por dificultades en el trabajo recibe apoyo por parte de sus compañeros

Escala de Likert	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Totalmente de acuerdo	26	43.3
De acuerdo	21	35.0
Indiferente	7	11.7
En desacuerdo	4	6.7
Totalmente en desacuerdo	2	3.3
Total	60	100

Fuente: Elaboración propia

Los resultados reflejan una dinámica laboral principalmente colaborativa, donde la mayoría identifica respaldo de parte de sus pares. Sin embargo, la presencia de respuestas indiferentes y negativas revela que la percepción del apoyo no es homogénea en toda la unidad académica, lo que podría responder a diferencias en vínculos, áreas de trabajo o experiencias individuales que se estén desarrollando dentro de la institución superior.

Sus jefes le orientan y apoyan en el desarrollo de su trabajo.

En cuanto a la orientación y apoyo, un 35% de los participantes estudiados señaló estar totalmente de acuerdo con recibir orientación de sus jefes en sus actividades, mientras que el 43,3% indicó estar de acuerdo. La categoría indiferente, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, muestran que los datos recogidos de los participantes, son desfavorables y neutras.

Tabla 12. Sus jefes le orientan y apoyan en el desarrollo de su trabajo

Escala de likert	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Totalmente de acuerdo	21	35.0
De acuerdo	26	43.3
Indiferente	8	13.3
En desacuerdo	1	1.7
Totalmente en desacuerdo	4	6.7
Total	60	100

Fuente: Elaboración propia

La mayoría afirma sentir acompañamiento por parte de la jefatura en el desarrollo de sus funciones, lo que sugiere una supervisión que brinda guía y apoyo. Aun así, las respuestas negativas, aunque minoritarias, indican que algunos trabajadores no perciben el mismo nivel de respaldo, lo que podría reflejar diferencias en estilos de liderazgo o en experiencias directas con sus supervisores.

La institución cuenta con ambientes modernos para el desarrollo de sus actividades.

El 50% de los encuestados indicó estar totalmente de acuerdo en que la institución cuenta con ambientes modernos, seguido por un 36,7% que expresó estar de acuerdo destacando la mayoría de respuestas. Un 8,3% se ubicó como indiferente, se identificaron respuestas negativas sin embargo se evidencio que es un nivel muy bajo.

Tabla 13. La institución cuenta con ambientes modernos para el desarrollo de sus actividades

Escala de likert	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Totalmente de acuerdo	30	50.0
De acuerdo	22	36.7
Indiferente	5	8.3
En desacuerdo	1	1.7
Totalmente en desacuerdo	2	3.3
Total	60	100

Fuente: Elaboración propia

La alta valoración positiva sobre la infraestructura muestra que la mayoría identifica espacios adecuados y actualizados para su desempeño laboral. No obstante, los porcentajes de neutralidad y desacuerdo sugieren que hay ciertos sectores o recursos que no satisfacen por completo las necesidades de todos los trabajadores, o a su vez presentan percepciones totalmente diferentes en cuanto a una buena infraestructura, lo cual podría generar experiencias diferenciadas respecto al entorno físico institucional.

La distribución física de la infraestructura es adecuada para el desarrollo de un buen trabajo.

En esta pregunta, el 13,3% de los participantes indicó estar totalmente de acuerdo con que la distribución física de la infraestructura es adecuada. El 43,3% señaló estar de acuerdo, mientras

que el 31,7% adoptó una posición indiferente. Es decir que dentro del departamento posiblemente las respuestas que indican contrariedad se deba a distintas percepciones.

Tabla 14. La distribución física de la infraestructura es adecuada para el desarrollo de un buen trabajo

Escala de likert	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Totalmente de acuerdo	8	13.3
De acuerdo	26	43.3
Indiferente	19	31.7
En desacuerdo	4	6.7
Totalmente en desacuerdo	3	5.0
Total	60	100

Fuente: Elaboración propia

Los resultados muestran una tendencia mayoritaria hacia percepciones favorables sobre la distribución de los espacios, aunque la proporción de respuestas indiferentes es considerable. Esto podría reflejar que, si bien una parte importante del personal considera que la infraestructura facilita el trabajo, existe un grupo que no percibe una mejora clara dentro de este aspecto. Entonces las valoraciones negativas, aunque minoritarias, sugieren que ciertos sectores pueden enfrentar limitaciones físicas que están afectando su desempeño o comodidad.

Los ambientes se mantienen limpios y ordenados para el desarrollo del trabajo.

Dentro de esta pregunta se obtuvieron datos que indican que un 80% de los docentes y/o administrativos perciben positividad ante la pregunta. Mientras que un 16,7% expresó una postura indiferente. Por otro lado, entre las respuestas negativas, un 1,7% se ubicó en desacuerdo y otro 1,7% en totalmente en desacuerdo.

Tabla 15. Los ambientes se mantienen limpios y ordenados para el desarrollo del trabajo

Escala de Likert	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Totalmente de acuerdo	27	45.0
De acuerdo	21	35.0
Indiferente	10	16.7
En desacuerdo	1	1.7
Totalmente en desacuerdo	1	1.7

Total	60	100

Fuente: Elaboración propia

La amplia mayoría considera que las condiciones de limpieza y orden son adecuadas, lo que sugiere que la institución mantiene estándares aceptables en cuanto a higiene y organización de los espacios. Las respuestas neutrales podrían deberse a variaciones entre áreas específicas o a experiencias puntuales. Aunque las opiniones negativas son escasas, indican la posibilidad de mejoras en ciertos ambientes o en momentos específicos del día.

Se siente cómodo dentro de las instalaciones de su centro de trabajo.

En cuanto a la comodidad en el entorno laboral, el 18,3% de los participantes expresó estar completamente conforme, mientras que un 38,3% indicó estar de acuerdo. Por otro lado, el 26,7% mostró una postura neutral respecto a este tema. En contraste, las opiniones desfavorables se registraron en menor medida lo que sugiere áreas que podrían ser optimizadas en la organización.

Tabla 16. Se siente cómodo dentro de las instalaciones de su centro de trabajo

Escala de Likert	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Totalmente de acuerdo	11	18.3
De acuerdo	23	38.3
Indiferente	16	26.7
En desacuerdo	8	13.3
Totalmente en desacuerdo	2	3.3
Total	60	100

Fuente: Elaboración propia

Los resultados evidencian que, si bien existe una mayoría que se siente cómoda en el entorno laboral, los niveles de indiferencia y desacuerdo son más altos en comparación con otras preguntas relacionadas con el ambiente físico. Esto puede sugerir que la comodidad está influida por factores como el mobiliario, el ruido, la iluminación o la distribución de los espacios, aspectos que no necesariamente impactan de manera uniforme a todas las personas. La presencia de opiniones negativas indica que hay trabajadores que experimentan ciertas incomodidades que podrían ser consideradas en mejoras futuras.

Considera que sus compañeros de trabajo se sienten identificados con la institución

En esta pregunta, el 26,7% de los participantes indicó estar totalmente de acuerdo en que sus compañeros se sienten identificados con la institución, mientras que el 46,7% señaló estar de acuerdo. Un 15% adoptó una postura indiferente. En cuanto a las valoraciones negativas, se percibe un porcentaje mínimo frente a la población total.

Tabla 17. Considera que sus compañeros de trabajo se sienten identificados con la institución

Escala de Likert	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Totalmente de acuerdo	16	26.7
De acuerdo	28	46.7
Indiferente	9	15.0
En desacuerdo	4	6.7
Totalmente en desacuerdo	3	5.0
Total	60	100

Fuente: Elaboración propia

Los hallazgos indican que la gran parte de los participantes considera que sus colegas tienen una conexión altamente favorable con la entidad, lo que implica un ambiente laboral caracterizado por la unión y la pertenencia. No obstante, las opiniones neutrales y desfavorables, aunque son menos, señalan que no todos los individuos perciben el mismo grado de identificación entre sus compañeros, lo cual puede evidenciar diferentes vivencias en los diversos grupos o tareas.

Se siente comprometido con el logro de objetivos en la institución.

Como parte del compromiso hacia el logro de metas, el 91,7% de los encuestados expresó que está completamente de acuerdo y de acuerdo con su dedicación a las metas de la institución, siendo esta la respuesta predominante. Mientras que un 56,7% indicó que está de acuerdo. Un 6,7% adoptó una posición neutral, mientras que un 1,7% se declaró en total desacuerdo. En resumen, estas cifras reflejan un evidente predominio de respuestas favorables.

Tabla 18. Se siente comprometido con el logro de objetivos en la institución

Escala de Likert	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Totalmente de acuerdo	21	35.0
De acuerdo	34	56.7
Indiferente	4	6.7

En desacuerdo	0	0
Totalmente en desacuerdo	1	1.7
Total	60	100

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con los datos se puede mencionar que, la mayoría de respuestas favorables indica que la mayoría del personal mantiene un compromiso sólido con las metas institucionales, lo cual puede estar vinculado con la motivación personal y el sentido de responsabilidad en el trabajo. Sin embargo, las posturas neutras podrían reflejar situaciones donde el compromiso no se experimenta de forma tan marcada, posiblemente por cargas laborales, dificultades en la comunicación de objetivos o procesos internos. Finalmente, la mínima presencia de desacuerdo muestra que casi todo el equipo reconoce su implicación en el logro de resultados, aunque existen casos aislados donde esta percepción es menor.

Comparte objetivos comunes con sus compañeros de trabajo.

De los participantes encuestados, el 10% expresó estar totalmente de acuerdo en compartir objetivos comunes con sus compañeros, mientras que el 65% indicó estar de acuerdo, conformando la mayoría de respuestas. Por otra parte, el porcentaje restante que se inclina en respuestas neutras y desfavorables se manifiesta en un mínimo de encuestados.

Tabla 19.Comparte objetivos comunes con sus compañeros de trabajo

Escala de Likert	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Totalmente de acuerdo	6	10.0
De acuerdo	39	65.0
Indiferente	10	16.7
En desacuerdo	3	5.0
Totalmente en desacuerdo	2	3.3
Total	60	100

Fuente: Elaboración propia

Los resultados sugieren que existe una percepción mayoritaria de alineación y trabajo colaborativo dentro de los equipos, lo cual puede favorecer la coordinación de tareas y la construcción de metas compartidas. Las respuestas indiferentes indican que algunos trabajadores no identifican con claridad si existe esta coincidencia de objetivos, probablemente por diferencias

en funciones o por dinámicas de trabajo menos integradas. Las opiniones negativas, aunque en proporción baja, muestran que no todas las áreas trabajan con el mismo nivel de cohesión, lo que podría influir en la comunicación o en la definición de metas grupales.

Su compromiso se ve reflejado en los resultados de su trabajo.

En esta pregunta, la mayoría de respuestas indican respuestas favorables en cuanto a al compromiso y los resultados de su trabajo, siendo esta la respuesta destacada. Un 15% se ubicó en la categoría indiferente. En las valoraciones negativas, el 8,3% se declaró en desacuerdo y el 1,7% totalmente en desacuerdo.

Tabla 20. Su compromiso se ve reflejado en los resultados de su trabajo

Escala de Likert	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Totalmente de acuerdo	21	35.0
De acuerdo	24	40.0
Indiferente	9	15.0
En desacuerdo	5	8.3
Totalmente en desacuerdo	1	1.7
Total	60	100

Fuente: Elaboración propia

Estos datos arrojaron que la mayoría percibe una relación directa entre su compromiso y el desempeño alcanzado, lo cual es un indicador positivo de responsabilidad y sentido profesional. Las respuestas neutrales podrían corresponder a personas que no perciben con claridad este vínculo, ya sea por distintos factores como la naturaleza de sus tareas, por la forma en que se evalúan los resultados o por factores externos que influyen en su rendimiento. Las opiniones negativas, aunque minoritarias, señalan que existen casos donde el esfuerzo personal no se ve reflejado en los resultados o no es percibido de esa manera.

Se siente cómodo en el lugar de trabajo que ocupa actualmente.

En esta pregunta se observa que el 53.3% de los encuestados indicó estar de acuerdo con sentirse cómodo en su lugar de trabajo, seguido de un 18.3% que expresó estar totalmente de acuerdo. Por lo que se muestran resultados favorables en mayor parte. En general, la mayoría manifiesta una percepción positiva respecto a la comodidad en su espacio laboral.

Tabla 21. Se siente cómodo en el lugar de trabajo que ocupa actualmente

Escala de likert	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Totalmente de acuerdo	11	18.3
De acuerdo	32	53.3
Indiferente	10	16.7
En desacuerdo	5	8.3
Totalmente en desacuerdo	2	3.3
Total	60	100

Fuente: Elaboración propia

Los resultados reflejan que el personal percibe su lugar de trabajo como cómodo, lo que puede influir en un mejor desempeño y bienestar. La presencia de porcentajes bajos de desacuerdo sugiere que las condiciones laborales, en términos de comodidad, están siendo adecuadas para la mayoría.

Se siente seguro en el puesto de trabajo que ocupa actualmente.

En esta consulta, la mayor parte de los participantes, específicamente el 65. 0%, expresó estar conforme con la sensación de seguridad en su empleo. Adicionalmente, un 10. 0% afirmó estar completamente de acuerdo. Por otro lado, un minúsculo porcentaje se inclina por respuestas desfavorables. Estos hallazgos revelan una inclinación positiva en relación con la percepción de seguridad en el trabajo.

Tabla 22. Se siente seguro en el puesto de trabajo que ocupa actualmente

Escala de Likert	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Totalmente de acuerdo	6	10.0
De acuerdo	39	65.0
Indiferente	9	15.0
En desacuerdo	5	8.3
Totalmente en desacuerdo	1	1.7
Total	60	100

Fuente: Elaboración propia

El predominio de respuestas favorables sugiere que las condiciones institucionales permiten que el personal se sienta respaldado y protegido en su desempeño diario. La seguridad

laboral es un componente clave para generar confianza, compromiso y permanencia. Sin embargo, la existencia de un porcentaje que no se siente plenamente seguro indica que aún pueden existir incertidumbres asociadas a procesos internos, carga laboral o comunicación organizacional que podrían reforzarse para ofrecer mayor claridad y estabilidad.

Usted es un trabajador permanente de la institución.

Los resultados muestran que la mayoría del personal mantiene una relación laboral estable con la institución. es decir que un total de 46.7% afirmó estar de acuerdo con ser trabajador permanente y un 41.7% señaló estar totalmente de acuerdo. En menor proporción, se muestras respuesta que indican no ser trabajadores permanentes. Esto evidencia que una parte considerable del equipo cuenta con estabilidad contractual.

Tabla 23. Usted es un trabajador permanente de la institución

Escala de Likert	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Totalmente de acuerdo	25	41.7
De acuerdo	28	46.7
Indiferente	1	1.7
En desacuerdo	6	10.0
Totalmente en desacuerdo	0	0
Total	60	100

Fuente: Elaboración propia

La alta proporción de trabajadores permanentes indica un nivel de consolidación dentro del equipo institucional, lo que favorece la continuidad de los procesos y la transferencia de experiencia. La estabilidad laboral suele asociarse con niveles más altos de compromiso y sentido de pertenencia, factores que influyen positivamente en el clima laboral. La presencia mínima de desacuerdo podría estar vinculada a contratos temporales o modalidades diferentes, pero no afecta la tendencia general de estabilidad predominante. Finalmente es importante mencionar que no se evidencia respuestas totalmente en desacuerdo debido a que de una u otra manera todos trabajan dentro de la institución, ya sea por horas o a contrata.

Existe un nivel de rotación de personal en su área de trabajo.

Las estadísticas indican que una proporción considerable de los encuestados no observa una alta rotación en su entorno, dado que el 33. 3% manifestó desacuerdo y el 18. 3% manifestó fuerte desacuerdo. Además, un 23. 3% se mostró neutral y una cuarta parte de la población encuestada indica que no se evidencia rotación de personal. Estos hallazgos evidencian diferentes percepciones, aunque hay un predominio de las que sugieren una escasa rotación.

Tabla 24. Existe un nivel de rotación de personal en su área de trabajo

Escala de likert	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Totalmente de acuerdo	3	5.0
De acuerdo	12	20.0
Indiferente	14	23.3
En desacuerdo	20	33.3
Totalmente en desacuerdo	11	18.3
Total	60	100

Fuente: Elaboración propia

La tendencia hacia la percepción de baja rotación sugiere estabilidad en los equipos de trabajo, lo cual facilita la organización interna, la continuidad de tareas y el fortalecimiento de relaciones entre compañeros. La presencia de respuestas que indican algún nivel de rotación puede estar asociada a movimientos puntuales o a experiencias específicas dentro de ciertas áreas. Aun así, la mayoría señala que el personal se mantiene estable, lo que es beneficioso para la gestión institucional y el desempeño colectivo.

La dirección muestra interés en brindarle la seguridad laboral que usted necesita.

Los resultados muestran que la mayoría percibe que la dirección demuestra interés en proporcionar seguridad laboral, ya que el 56.7% de los encuestados se ubicó en la categoría de acuerdo y un 20.0% manifestó estar totalmente de acuerdo. Esto indica que la mayoría de las personas que participaron en el estudio se muestran positivos frente a la pregunta planteada, sin embargo, se presenta un mínimo porcentaje que se inclina a las respuestas negativas.

Tabla 25. La dirección muestra interés en brindarle la seguridad laboral que usted necesita

Escala de Likert	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	12	20.0
De acuerdo	34	56.7
Indiferente	7	11.7
En desacuerdo	5	8.3
Totalmente en desacuerdo	2	3.3
Total	60	100

Fuente: Elaboración propia

La percepción mmayoritaria positiva sugiere que la institución ha logrado transmitir confianza en cuanto al respaldo que brinda a su personal. Esto es relevante, debido a que la seguridad laboral es un componente que influye directamente en el bienestar y el compromiso del trabajador. Sin embargo, los porcentajes de indiferencia y desacuerdo revelan que aún existen experiencias o áreas donde se podría mejorar la comunicación, la claridad de normas o la implementación de acciones más visibles que fortalezcan la percepción de seguridad institucional.

Usted conoce las normas de convivencia de la institución.

La mayoría del personal afirma conocer las normas de convivencia institucional, con un 48.3% que señaló estar de acuerdo y un 30.0% totalmente de acuerdo. Asimismo, un 21.7% se ubicó en la categoría indiferente, sin registrarse respuestas en desacuerdo. Esto evidencia que el conocimiento de las normas es predominantemente positivo entre los encuestados.

Tabla 26. Usted conoce las normas de convivencia de la institución

Escala de likert	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	18	30.0
De acuerdo	29	48.3
Indiferente	13	21.7
En desacuerdo	0	0
Totalmente en desacuerdo	0	0
Total	60	100

Fuente: Elaboración propia

El hecho de que no existan respuestas en desacuerdo y que la mayoría reconozca conocer las normas sugiere que la institución ha logrado transmitir de manera adecuada sus lineamientos

de convivencia. Esto favorece un ambiente organizacional más ordenado y predecible. La presencia del grupo que se mantiene indiferente podría indicar que, si bien las normas existen, algunas personas no las recuerdan completamente o no las perciben como parte activa de su dinámica laboral, lo cual podría abordarse con procesos de socialización más constantes.

Realiza sus labores en función a un manual institucional.

En relación a las tareas basadas en un manual organizacional, los hallazgos revelan que el 51. 7% de los encuestados estuvo a favor de llevar a cabo sus actividades de acuerdo a un manual institucional, y un 26. 7% indicó estar completamente de acuerdo. Además, un 21.7% muestran respuestas como en desacuerdo o más neutrales respectivamente. Esto sugiere que la mayoría admite utilizar una guía formal para realizar sus responsabilidades.

Tabla 27. Realiza sus labores en función a un manual institucional

Escala de Likert	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Totalmente de acuerdo	16	26.7
De acuerdo	31	51.7
Indiferente	8	13.3
En desacuerdo	4	6.7
Totalmente en desacuerdo	1	1.7
Total	60	100

Fuente: Elaboración propia

El uso mayoritario del manual institucional refleja que la organización cuenta con lineamientos claros que orientan el trabajo del personal, lo que favorece la estandarización de procesos y la mejora continua. Sin embargo, los porcentajes en desacuerdo y la indiferencia sugieren que no todos los trabajadores podrían estar accediendo o aplicando el manual de la misma manera. Esto podría señalar la necesidad de reforzar la capacitación o de actualizar los documentos para asegurar que su uso sea más homogéneo.

Las labores son supervisadas de manera constante en la institución.

En cuanto a la supervisión constante dentro de la institución, el 33.3% de los encuestados manifestó estar de acuerdo y el 20.0% totalmente de acuerdo. Por otra parte, un 18.3% expresó

una postura indiferente, un poco más de la cuarta parte de encuestados manifiesta respuestas desfavorables. Los datos evidencian varias percepciones, con respecto a una ligera tendencia hacia la supervisión afirmativa, pero sin una mayoría contundente.

Tabla 28. Las labores son supervisadas de manera constante en la institución

Escala de Likert	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Totalmente de acuerdo	12	20.0
De acuerdo	20	33.3
Indiferente	11	18.3
En desacuerdo	14	23.3
Totalmente en desacuerdo	3	5.0
Total	60	100

Fuente: Elaboración propia

La diversidad de respuestas indica que la supervisión no es percibida de manera uniforme entre los trabajadores. Sin embargo, aunque una parte importante reconoce una supervisión constante, también existe un porcentaje significativo que no la identifica de esa forma. Esto puede reflejar diferencias en los estilos de supervisión según áreas, turnos o jefaturas. Es importante destacar que la institución podría fortalecer la coherencia en los procesos supervisores para asegurar acompañamiento más homogéneo y reducir percepciones contradictorias dentro del personal.

Tabla 29. Cruce de Situación contractual + Sentido de Pertenencia y Compromiso Organizacional

Situación contractual		**Sentido de Pertenencia**	**Compromiso Organizacional**
Académico	Media	21.50	27.50
	N	2	2
	Desviación Estándar	6.36	2.12
Docente académico	Media	23.42	26.42
	N	36	36
	Desviación Estándar	3.81	3.38
Docente no académico	Media	23.45	27.05
	N	22	22
	Desviación Estándar	2.72	3.34
Total	Media	**23.37**	**26.68**
	N	**60**	**60**
	Desviación Estándar	**3.47**	**3.31**

Fuente: Elaboración propia

Al considerar estas medias, en conclusión, se aprecia que la situación contractual no genera diferencias marcadas en ninguna de las dos variables. Sin embargo es muy importante mencionar que las pequeñas variaciones evidenciadas pueden estar relacionadas con el tamaño de los grupos, especialmente en el caso del personal administrativo que, al contar con solo dos personas, presenta valores más fluctuantes. En cambio, por otro lado los docentes tanto académicos como no académicos(a contrata - honorarios) mantienen porcentajes muy próximos, lo que sugiere que, independientemente del tipo de contrato, el personal percibe niveles similares de identificación con la institución y compromiso con sus funciones. podrían estar actuando como factores más influyentes que la modalidad contractual.

Tabla 30. Cruce de años de trabajo en total + Sentido de Pertenencia y Compromiso Organizacional

Cuántos años ha trabajado en la universidad en total		**Sentido de Pertenencia**	**Compromiso Organizacional**
Menos de 2 años	Media	17.00	26.00
	N	1	1
	Desviación Estándar	NA	NA
Entre 2 a 5 años	Media	22.20	26.20
	N	5	5
	Desviación Estándar	3.11	2.39
Más de 5 y hasta 10 años	Media	22.86	25.79
	N	14	14
	Desviación Estándar	2.74	3.36
Más de 10 y hasta 20 años	Media	23.09	26.50
	N	22	22
	Desviación Estándar	3.44	3.58
Más de 20 y hasta 30 años	Media	25.15	27.31
	N	13	13
	Desviación Estándar	3.87	3.47
Más de 30 años	Media	23.80	29.00
	N	5	5
	Desviación Estándar	3.63	2.00
Total	Media	**23.37**	**26.68**

	N	**60**	**60**
	Desviación Estándar	**3.47**	**3.31**

Fuente: Elaboración propia

Los resultados arrojaron que, se percibe una tendencia clara que define que: a mayor permanencia en la institución, mayores niveles de pertenencia y compromiso respectivamente. Esto podría deberse a que los trabajadores que poseen más años de servicio han consolidado relaciones laborales más estables y se sienten parte de los procesos institucionales, lo que favorece su identificación con la universidad. Por el contrario, quienes llevan menos tiempo presentan puntajes menores, posiblemente porque aún están en etapa de adaptación y no han desarrollado completamente el vínculo emocional y profesional que caracteriza a los trabajadores de mayor antigüedad refiriéndose comparativamente.

3.2. Verificación de la hipótesis

Hipótesis general

H0: No existe correlación entre el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional del personal docente y académico del Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad de Los Lagos.

H1: Existe correlación entre el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional del personal del Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad de Los Lagos.

Verificación de la hipótesis

Tabla 31. Correlación de variables

Variables	**Coef. Spearman (p)**	**Sig. (bilateral)**	**N**
Sentido de pertenencia - compromiso organizacional	,319	0.004	60

Fuente: Elaboración propia

Para verificar la hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, ya que las variables están medidas en escala ordinal y no cumplen con los supuestos de normalidad. Con este análisis fue posible determinar si existe una relación significativa entre el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional dentro del equipo de trabajo.

El análisis mostró un coeficiente de correlación de Spearman igual a: $\rho = 0{,}319$, lo que indica una relación positiva, pero de magnitud débil entre ambas variables. Sin embargo, a pesar de que la fuerza de la relación no es tan alta, el valor de significancia obtenido fue de: $p = 0{,}004$, el cual es menor al nivel de confianza habitual de 0,05; entonces esto significa que la relación encontrada es estadísticamente significativa.

Los resultados obtenidos mostraron una correlación positiva, lo que significa que, a medida que aumentan los niveles de sentido de pertenencia, también tiende a incrementarse el compromiso organizacional. En otras palabras, las personas que se sienten identificadas con la institución, valoran su ambiente laboral y reconocen normas claras, tienden además a manifestar actitudes más comprometidas con el logro de objetivos, el cumplimiento de sus funciones y la permanencia dentro de la organización.

Si bien la relación encontrada no es perfecta, sí fue lo suficiente representativa como para respaldar la hipótesis planteada inicialmente. Esto indica que el sentido de pertenencia cumple un rol importante dentro del compromiso organizacional, y que, fortalecer aspectos como la comunicación interna, el acompañamiento, la claridad en las funciones y el buen clima laboral, puede contribuir directamente a mejorar los niveles de compromiso dentro del personal.

En función de estos resultados obtenidos, se rechaza la hipótesis nula H0 y se acepta la hipótesis general planteada H1, debido a que los datos evidencian la existencia de una correlación débil pero bastante significativa entre el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional en el grupo de estudio. Aunque la asociación no es muy fuerte, los hallazgos que se muestran en que ambas dimensiones están relacionadas dentro del Departamento de Ciencias Sociales.

Discusión

Los hallazgos de esta investigación facilitaron un análisis exhaustivo de la conexión entre la identificación con el grupo y la dedicación de los empleados en el Departamento de Ciencias

Sociales de la Universidad de Los Lagos. Utilizando el coeficiente de Spearman, se determinó que ambas variables muestran una correlación positiva y relevante, lo que invita a considerar cómo estas interacciones afectan directamente la experiencia laboral del personal académico y administrativo en el entorno universitario.

En primer lugar, el coeficiente de correlación obtenido (ρ = ,319) mostró que, aunque la relación no es fuerte, sí existe una asociación clara entre las dos variables. Esto significa que, en la medida en que el personal siente mayor identificación con su institución, también tiende a mostrar mayor compromiso en el desempeño de sus funciones.

De manera similar, el estudio de López y Ávila (2018) aporta una mirada que ayuda a interpretar la correlación obtenida, dado que estos autores encontraron que el sentido de pertenencia se incrementa cuando los valores institucionales se reflejan de forma coherente en la práctica diaria. Esta perspectiva dialoga con los resultados del cuestionario, pues ciertos aspectos vinculados a normas, participación y reconocimiento parecen influir a pesar de que la percepción que los trabajadores tienen de su rol dentro de la institución. Así, la relación significativa entre pertenencia y compromiso podría responder justamente a esa coherencia o incoherencia entre lo que la institución declara y lo que el personal efectivamente experimenta.

Por otro lado, el trabajo de Ramos (2020) permite comprender por qué el coeficiente de correlación encontrado, aunque significativo, presenta una magnitud débil. En su estudio, la autora evidencia que la pertenencia se construye a partir de factores como la estabilidad laboral, el reconocimiento y la posibilidad de participar en decisiones relevantes. Muchos de estos elementos no dependen únicamente de la percepción individual, sino también de políticas institucionales más amplias. Esto podría explicar por qué, en el caso del Departamento de Ciencias Sociales, el sentido de pertenencia influye en el compromiso, pero no llega a ser un determinante absoluto, ya que además de la pertenencia intervienen otros factores estructurales que también modulan las actitudes laborales.

Es así que, según el autor Guzmán (2019) en su investigación, identifica al clima organizacional y las relaciones interpersonales como factores centrales para fortalecer la pertenencia en contextos universitarios. Dichos hallazgos de la presente investigación muestran que los docentes y administrativos que reportaron mayores niveles de pertenencia también

valoraron la comunicación interna, el apoyo entre colegas y la accesibilidad para plantear inquietudes dentro del departamento. En ambos estudios se evidencia que las relaciones cotidianas y la calidad del clima laboral son condiciones que armonizan profundamente la identificación institucional.

Este resultado se acerca a lo planteado por Meyer y Allen (1991), quienes explican que el compromiso organizacional se fortalece cuando los trabajadores desarrollan vínculos afectivos y un sentido de pertenencia hacia la organización. Desde esta mirada, incluso una correlación de magnitud moderada como se evidencia en la investigación realizada actualmente tiende a ser muy significativa porque refleja la influencia emocional que ejerce la institución sobre las actitudes laborales de cada uno de los miembros que integran la universidad.

En la misma línea, de acuerdo con los postulantes Robbins y Judge (2017) destacan que el compromiso no solo depende de los vínculos afectivos, sino también de la percepción de apoyo institucional y la claridad respecto a los objetivos organizacionales. Esto coincide con lo observado en este estudio, ya que la significancia estadística de $p = 0{,}004$ sugiere que el vínculo entre ambas dimensiones no es casual, sino que responde a una experiencia compartida por los trabajadores del departamento. Aunque la fuerza de la relación no sea elevada, la tendencia confirma que la percepción de pertenecer al entorno laboral influye en la forma en que las personas se implican en su labor cotidiana.

Por otro lado, autores como Chiavenato (2017) señalan que el compromiso organizacional está condicionado por múltiples factores, entre ellos el liderazgo, las condiciones del ambiente laboral y la estabilidad del puesto. Esto podría explicar por qué la correlación no fue más alta, ya que el sentido de pertenencia, aunque importante, no es el único elemento que determina el compromiso sino mas bien se define en conjunto con otros factores. El contexto institucional, la diversidad de funciones dentro del departamento y las experiencias individuales también pueden influir en la forma en que los trabajadores se relacionan con su labor.

Así mismo, otras investigaciones realizadas en contextos educativos como la mencionada por Ramos (2020) muestran que cuando los trabajadores perciben que forman parte de un colectivo, aumenta su disposición a colaborar, a participar en actividades institucionales y a asumir responsabilidades. Los resultados de este estudio van en la misma dirección: a mayor

identificación con el departamento, mayor tendencia a mostrar un compromiso sostenido con las metas institucionales, incluso si la relación cuantitativa no es particularmente alta.

Finalmente, es importante considerar que el estudio presento ciertas limitaciones que de cierta manera influyeron en sus resultados. Una de ellas es el tamaño de la población (N = 60) que, aunque suficiente para aplicar la correlación de Spearman, puede contribuir en la estabilidad de los coeficientes. Además, el uso exclusivo de instrumentos tipo Likert limitó la profundidad de la información. Sin embargo, a pesar de ello, los resultados obtenidos ofrecen un panorama útil para comprender cómo se relacionan el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional dentro del Departamento de Ciencias Sociales.

CAPÍTULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

El estudio permitió determinar que existe una relación significativa entre el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional en el personal docente y administrativo del Departamento de Ciencias Sociales. Aunque la intensidad del coeficiente fue baja, la significancia estadística confirma que ambas variables mantienen un vínculo real dentro del grupo de estudio analizado. Esto evidencia que cuando los trabajadores se identifican con la institución y perciben que forman parte activa de ella, tienden a mostrar mayor interés por sus tareas y por el cumplimiento de los objetivos colectivos. Tal como señalan Robbins y Judge (2017), el vínculo emocional que el trabajador desarrolla con su entorno influye directamente en su disposición y rendimiento, aspecto que se confirma en este estudio.

Asimismo, esta relación sugiere que el compromiso organizacional no nace de manera aislada, sino que se alimenta de percepciones previas sobre la integración, la valoración y la estabilidad que ofrece la institución. Lo planteado por Meyer y Allen (1991) coincide con este hallazgo, dado que estos autores destacan que el compromiso se fortalece cuando el individuo experimenta una conexión afectiva y un reconocimiento dentro de la organización. Es por eso que, puede concluirse que el sentido de pertenencia constituye un elemento fundamental para comprender la forma en que los trabajadores asumen sus responsabilidades, y que su fortalecimiento tiene un impacto directo en la cohesión y el funcionamiento del departamento.

El análisis del sentido de pertenencia dentro de la investigación, mostró que la mayoría del personal manifiesta comodidad en su lugar de trabajo, mantiene relaciones interpersonales favorables y percibe un ambiente que facilita el desarrollo de sus funciones dentro del establecimiento. Esta combinación de factores confirma que existe un nivel adecuado de identificación institucional, lo cual coincide con lo planteado por el autor Chiavenato (2017), quien sostiene que la percepción de un entorno respetuoso y colaborativo favorece la integración del individuo en el grupo. Es decir, esto explica por qué incluso un sentido de pertenencia moderado es capaz de influir en otras actitudes laborales, tal como se observó en los resultados del estudio realizado.

Además, pudo comprobarse que el sentido de pertenencia no depende únicamente de aspectos formales, sino también de los vínculos que se construyen en la convivencia diaria. La cercanía con los compañeros, la retroalimentación recibida y la confianza que se genera dentro del equipo académico son elementos esenciales para que el trabajador sienta que ocupa un lugar significativo dentro de la organización. Como mencionan Robbins y Judge (2017), la percepción de apoyo y cohesión en los grupos de trabajo incrementa la identificación y el compromiso. De esta manera, el sentido de pertenencia se consolida como un componente clave que incide positivamente en la motivación y en la estabilidad laboral.

Los resultados permitieron diferenciar los tres tipos de compromiso organizacional presentes en el personal, siendo el compromiso afectivo el predominante. Este tipo de compromiso se manifiesta cuando el trabajador permanece en la institución por decisión propia y por afinidad emocional, tal como lo describen Meyer y Allen (1991). En esta investigación, dicho compromiso se intensificó especialmente cuando los empleados mencionaron la presencia de un entorno colaborativo, el reconocimiento de sus contribuciones y la sensación de seguridad en el departamento. Estos aspectos refuerzan la noción de que el vínculo emocional es un factor clave para la permanencia voluntaria en una organización y, sobre todo, para el desempeño adecuado de sus tareas cotidianas.

Mientras que, el compromiso normativo y el de continuidad se presentaron en niveles moderados, lo que indica que, aunque están presentes, no constituyen las principales razones por las que los trabajadores permanecen en sus funciones. Robbins y Judge (2017) explican que cuando el compromiso afectivo es más fuerte, los demás tipos de compromiso tienden a tener menor peso

en la conducta laboral, fenómeno que se verificó en esta investigación. Entonces, estos resultados permiten comprender que la motivación del personal no está dada únicamente por obligaciones formales o beneficios laborales, sino por la valoración personal que cada trabajador asigna a su rol dentro de la institución.

El estudio identificó diversos factores que influyen de manera directa en el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional, entre los que se destacan la comunicación con los superiores, el apoyo entre compañeros, la claridad de las normas y la adecuada distribución de funciones. Como señala Chiavenato (2017), todos estos elementos forman parte del clima organizacional, el cual tiene un impacto directo en la percepción que los trabajadores construyen sobre su integridad y su importancia dentro de la institución. Por consiguiente, estos factores contribuyen a generar un ambiente propicio para el desarrollo personal y profesional, y explican por qué ambas variables mantienen una relación significativa.

Del mismo modo, elementos como las instalaciones, la disposición de las áreas laborales y el acceso a recursos también se identificaron como factores significativos. Estos aspectos estructurales no solo apoyan la realización de las actividades, sino que también impactan en la sensación de bienestar y en la seguridad dentro de la institución. Según Robbins y Judge (2017), cuando los trabajadores valoran las condiciones del entorno, tienden a experimentar mayor satisfacción y a fortalecer su vínculo con la organización. De este modo, se concluye que el fortalecimiento del sentido de pertenencia y del compromiso requiere una combinación de factores humanos, organizativos y materiales que se deben considerar de manera integral.

4.2. Recomendaciones

Después de haber estudiado el sentido de pertenencia y compromiso organizacional a profundidad, se sugiere reforzar las estrategias que promuevan vínculos positivos dentro del Departamento de Ciencias Sociales, especialmente aquellas relacionadas con la comunicación y el acompañamiento laboral. Los resultados muestran que la relación entre el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional, aunque significativa, es débil; para esto es imprescindible, crear espacios donde el personal pueda dialogar, compartir experiencias o recibir orientación directa de sus superiores podrían ayudar a que los trabajadores se sientan más identificados con la institución y mantengan una actitud más comprometida con sus funciones.

Es recomendable fortalecer las condiciones institucionales que influyen en la percepción de estabilidad y bienestar en el trabajo, como la claridad de funciones, la supervisión formativa y el mantenimiento adecuado de los ambientes laborales tanto internos como externos por ende se daría lugar a un fortalecimiento significativo de el sentido de perteencia. Ya que, estas acciones, además de mejorar la experiencia cotidiana de los trabajadores, pueden contribuir a que la relación entre pertenencia y compromiso sea más sólida y consistente, pues, un entorno laboral organizado y bien gestionado facilita que el personal se motive y mantenga una mayor disposición hacia los objetivos del departamento.

Debido a que el compromiso afectivo fue el más común, se sugiere mejorar las actividades que fortalezcan este lazo afectivo, sobre todo las que están ligadas a la apreciación del trabajo tanto educativo como administrativo. Es importante impulsar políticas que ofrezcan reconocimiento y retroalimentación constructiva, que realcen la contribución tanto individual como grupal del equipo. De las misma manera, la definición clara de roles y la estabilidad dentro de la organización deben ser elementos clave para seguir consolidando los tres tipos de compromiso: emocional, normativo y de permanencia.

Teniendo en cuenta que aspectos como la cooperación entre colegas y considerando que las condiciones de las instalaciones afectan directamente a ambos aspectos, se sugiere evaluar de manera regular estos factores mediante diagnósticos internos. Pues ,esto facilitaría identificar de manera oportuna necesidades vinculadas al entorno físico o a las dinámicas de trabajo. O a su vez mejorar la señalización, ajustar los espacios laborales y reforzar los canales de comunicación con la dirección son medidas que podrían favorecer una experiencia laboral más placentera y una relación institucional más robusta.

Referencias

Aparicio, C., Garrido, A., Basurto, O., & Fuente, F. (2023). Desigualdad laboral en la vida académica en Chile. Aportes desde la perspectiva de género. *8*(3). doi:https://dois/10.20318/femeris.2023.8149

Apotheloz, D., & Garcaía, I. (2025). Análisis de la incidencia del liderazgo distribuido sobre el sentido de pertenencia y compromiso docente en el establecimiento de buenas prácticas. *9*(2). doi:https://doi.org/10.29314/mlser.v9i1.2619

Araoz, E., & Ramos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la amazonía peruana. *6*(1). Retrieved from https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7718146.pdf

Barreto, R., & Flores, M. (2025). Estrategias de retención de personal y su relación con la motivación de empleados públicos en Ecuador. *Revista Espacios, 46*(3). doi:https://doi.org/10.48082/espacios-a25v46n03p40

Botero, M. (2020). El sentir y el hacer organizacional. *Revista Neuronum, 6*(1). Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9690658.pdf

Brea, L. (2018). La voz del alumno: Estudio narrativo acerca de los factores que determinan el sentido de pertenencias de los egresados de Arquitectura de la PUCMM. (1), 86-97. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Leyda-Brea-2/publication/326540972_La_voz_del_alumnado_Estudio_narrativo_acerca_de_los_factores_que_determinan_el_sentido_de_pertenencia_de_los_egresados_de_Arquitectura_de_la_PUCMM_Revista_Pesquisas_Ano_1_No_1_Pags_86

Casula, M., Rangaranjan, N., & Shields, P. (2021). El potencial de las hipótesis de trabajo para la investigación exploratoria deductiva. *55*(1). Retrieved from https://link.springer.com/article/10.1007/s11135-020-01072-9

CEPAL. (2021). *La educación superior en América Latina y el Caribe: retos de equidad y calidad. CEPAL.* Obtenido de https://www.cepal.org/es/temas/educacion

Chiang, M., & Ojeda, J. (2013). Relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en instituciones educativas. Revista Venezolana de Gerencia, 18(64), 721–739.

Chiavenato, I. (2017). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones (3.ª ed.). McGraw-Hill.

Cid, J., & Baldovinos, I. (2025). Capacitación al personal y su influencia en el desempeño. *6*(1). doi:https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3368

Consejo Nacional de Educación . (2024). *Estadísticas de la educación superior en Chile*. Obtenido de CNED: https://educacionsuperior.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/49/2024/07/2024-MATRICULA-VF-1.pdf

Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*(60). Retrieved from https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/

Crawford, J., Allen, K., Sanders, T., Baumeister, R., Parker, P., & Saunders, C. (2024). Sense of belonging in higher education students: An Australian longitudinal study from 2013 to 2019. *49*(3). doi:https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2238006

Creswell, J., & Creswll, D. (2018). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. Retrieved from https://spada.uns.ac.id/pluginfile.php/510378/mod_resource/content/1/creswell.pdf

Cristi, R., Mella, Y., Fuentealba, C., Soto, A., & García. (2023). Competencias docentes para el aprendizaje profundo en estudiantes universitarios: una revisión sistemática. *22*(50). doi:https://doi.org/10.21703/rexe.v22i50.1686

Crocco, A. (2018). Construcción de sentidos en torno a la organización del trabajo académico en la Universidad contemporánea: Desde el habla de los docentes. *Revista de psicología de la academía*(30), 50-67. Obtenido de https://revistas.academia.cl/index.php/castalia/article/view/913/1056

Dávila, C., & Jiménez, G. (2024). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, 32*(2). Retrieved from https://www.redalyc.org/pdf/3378/337832618004.pdf

De la Cruz, P. (2020). El hipotético-deductivismo en la explicación de las ciencias sociales. *10*(18). doi:https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.18.397

Díaz, G. (2019). *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito.* Tesis Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Obtenido de https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/3066

Drezner, N., & Levy, O. (2023). ¿Pertenezco, luego doy? El impacto del sentido de pertenencia en la participación de los exalumnos de posgrado. *50*(4), 17-39. doi:http://dx.doi.org/10.1177/0899764020977687

Duche, A., Gutiérrez, O., & Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado, 15*(70). Retrieved from http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015

Durán, M. (2019). *CONSTRUCCIÓN DE IDENTIDADES LABORALES DE ACADÉMICOS DE UNIVERSIDADES PRIVADAS DEL CONSEJO DE RECTORES EN EL ACTUAL CONTEXTO CHILENO, A PARTIR DE SUS PRODUCCIONES NARRATIVAS.* Universidad de Chile. Obtenido de https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/167730/Construcci%C3%B3n%20de%20identidades%20laborales%20de%20acad%C3%A9micos%20de%20universidades%20privadas%20del%20Consejo%20de%20Rectores%20en%20el%20actual%20contexto%20chileno%2C%20a%20partir%20de

Efthymiopoulos, A., & Goula, A. (2024). Medición de la confiabilidad y validez de la escala de compromiso organizacional de Allen y Meyer en el sector público. *Revista de Gobierno Corporativo y Comportamiento Organizacional , 8*(2), 113-123. doi:http://dx.doi.org/10.22495/cgobrv8i2p11

Emmanuel, J., Cervantes, E., & Fuentes, L. (2021). Descripción de población, muestra y muestreo. 151-164. doi:http://dx.doi.org/10.59760/8733385.09

Espinoza, E. (2023). La enseñanza de las ciencias sociales mediante el método deductivo. *2*(2). doi:https://doi.org/10.62697/rmiie.v2i2.50

Faudoa, A. (2023). El sentido de pertenencia de los estudiantes latinos*: Role of IDEA-related courses.* [Tesis doctoral]. Obtenido de https://ir.library.illinoisstate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2665&context=etd

Fleet, N., Pozo, C., & Lagos, F. (2023). Vinculación con el medio en las universidades chilenas: entre rendición de cuentas y conocimiento público. 21-57. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Nicolas-Fleet/publication/370980885_Vinculacion_con_el_medio_en_las_universidades_chilenas_entre_rendicion_de_cuentas_y_conocimiento_publico/links/646d7ce78bf29018ccbb1851/Vinculacion-con-el-medio-en-las-universidades-

Font, P., & Méndiz, A. (2024). Vocación docente: relación con el sentido de pertenencia y el apoyo de la dirección. *28*(2). doi:https://doi.org/10.30827/profesorado.v28i2.29678

García, X. (2025). Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral: Caso de Estudio de una Empresa Pública Ecuatoriana. *10*(1), 79–91. Obtenido de https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/690/734

Gil, F., del Valle, R., Villarroel, M., & Fuentes, C. (2019). Caracterización y Desempeño Académico de Estudiantes de Acceso Inclusivo PACE en Tres Universidades Chilenas. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva, 13*(2), 259-271. Retrieved from https://www.scielo.cl/pdf/rlei/v13n2/0718-7378-rlei-13-02-259.pdf

González, R., & Trujillo, Y. (2023). El método hipotético deductivo de Karl Popper en los estudiantes de la Educación Básica Regular en Perú. *29*(2). doi:https://doi.org/10.33539/educacion.2023.v29n2.3045

Guzmán, M. (2019). Sentido de pertenencia y clima institucional en docentes de una institución educativa pública de Lima (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6.ª ed.). McGraw-Hill Educación.

Jaquinet, R., Nogueira, D., & Argelio, R. (2018). Variables organizacionales en la Facultad de Ciencias Económicas e Informática, Universidad de Matanzas. *39*(2), 184-195. Retrieved from http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v39n2/1815-5936-rii-39-02-184.pdf

Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. (2015). Escala de Likert: explorada y explicada. *7*(4), 396-403. doi:http://dx.doi.org/10.9734/BJAST/2015/14975

Kaiser, A., & Zitelmann, R. (2024). Moviéndose hacia la izquierda: Lo que la gente en Chile piensa del capitalismo y los ricos. Asuntos económicos. *44*(1). doi:https://doi.org/10.1111/ecaf.12620

Kelly, M., Nieuwoudt, J., & Willis, R. (2024). Pertenencia, disfrute, motivación y retención: el sentido de pertenencia de los estudiantes universitarios antes y durante la pandemia de COVID-19. Revista sobre la retención de estudiantes universitarios. doi:https://doi.org/10.1177/15210251241231242

King, A., Backhouse, P., & Améstica, L. (2020). Deserción y graduación: Midiendo la eficiencia de las universidades estatales en Chile. *Revista de Ciencias Sociales, 8*(2). Retrieved from http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962020000200326

Lee, S. (2019). Mejora del rendimiento organizativo: una investigación sobre el impacto del compromiso de los empleados. Revista Internacional de Interacción Humana y Tecnológica, *3*(2). Obtenido de https://ijhati.utem.edu.my/ijhati/article/view/5526/3802

López, M., & Ávila, J. (2018). Sentido de pertenencia docente en instituciones públicas de educación básica. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, 48(2), 145–

López, R., & Silva, M. (2020). Compromiso organizacional y bienestar laboral en instituciones de educación superior. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, 25(1), 112–130.

López, A., & Ramos, G. (2021). Acerca de los métodos teóricos y empíricos de investigación: significación para la investigación educativa. *Revista Conrado, 17*(3), 22-31. Retrieved from https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2133

Manzano, A. (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito-Ecuador. *9*(2), 1-17. doi:http://dx.doi.org/10.21855/resnonverba.v9i2.220

Marcano, Á. (2023). Una mirada hacia el compromiso organizacional dentro de la docencia universitaria. *GACETA DE PEDAGOGÍA*. doi:https://doi.org/10.56219/rgp.vi47.2362

Martínez, J., Espitia, I., & Valenzo, M. (2019). Impacto de la calidad en la competitividad en instituciones de educación superior: evidencias empíricas. doi:https://doi.org/10.2139/ssrn.2808139

Martínez, P., & Salazar, L. (2021). *Compromiso organizacional y condiciones de trabajo en docentes universitarios latinoamericanos*. Revista Iberoamericana de Gestión Educativa, 9(2), 45–60.

Méndez, D. (2020). Sentido de pertenencia institucional y compromiso organizacional en docentes universitarios [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Loja]. Repositorio Institucional UNL. https://dspace.unl.edu.ec

Menéndez, G. (2019). La extensión en las universidades latinoamericanas y caribeñas a 100 años de la Reforma Universitaria de 1918. *7*(7), 24-37. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7014132.pdf

Meyer, J., Allen, N., & Smith, C. (2023). Compromiso con las organizaciones y las ocupaciones: ampliación y prueba de una conceptualización de tres componentes. *78*(4), 538-551. doi:https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538

Montiel, J. (2024). El sentido de pertenencia universitario: Factores incidentes de un caso de estudio en Celaya, Guanajuato, México. *Revista Redca,, 7*(20), 100-115. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/7487/748780037007/

Montoya, P., Beiio, N., Bemúdez, N., Burgos, F., Sandoval, M., & Padilla, A. (2019). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & trabajo, 19*(58). doi:http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007

Moreno, I. (2019). El papel del análisis y la síntesis en la investigación social. *Revista electrónica de investigación educativa, 19*(4). Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412017000400145

Núñez, M. (2021). Factores que influyen en la conformación de la identidad profesional de los docentes noveles universitarios. *18*(36), 27-41. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8078194.pdf

Onia, S. (2021). El compromiso organizacional tal y como lo perciben los miembros del personal de la Facultad de Educación de la Universidad de Jartum.. *5*(2), 62-74. doi:http://dx.doi.org/10.33650/al-tanzim.v5i2.2112

Orozco, M., Bravo, H., Ruvalcaba, N., González, M., Vázquez, C., & Vázquez, J. (2022). Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores del compromiso organizacional en docentes de educación superior. *25*(1). doi:https://doi.org/10.14718/ACP.2022.25.14

Pacheco, M., Hernández, R., & Rojas, I. (2022). Validación de un cuestionario sobre el sentido de pertenencia en estudiantes universitarios. *11*(44). doi:https://doi.org/10.22201/fm.20075057e.2022.44.22440

Pacheco, Y. (2019). *El sentido de pertecencia en l aidentificación Universitaria: un diagrama de ruta.* Universidad Católica Andrés Bello. Retrieved from http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAT7371.pdf

Palacios, E. (2023). *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en los Docentes del Instituto Superior Tecnológico Gilda Ballivian Rosado.* Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Obtenido de https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5336ca53-a511-4c49-af94-5fc4d6b8ea98/content

Palmett, A. (2020). Metodos inductivo, deductivo y teoría de la pedagogía crítica. *Petroglifos Revista Crítica Transdisciplinar, 3*(1). Obtenido de https://portal.amelica.org/ameli/journal/650/6503406006/6503406006.pdf

Panuelos, N. (2023). Compromiso organizacional entre empleados seleccionados de una universidad local en Manila. *4*(1). doi:http://dx.doi.org/10.56738/issn29603986.geo2023.4.37

Paredes, K. (2019). Sentido de pertenencia y sentido de trascendencia: dos aspiraciones que se encuentran. (U. d. Andes, Ed.) *Revista Visión Gerencial*, 75 – 86. Obtenido de https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA648332524&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=13179926&p=IFME&sw=w

Prado, G. (2025). Felicidad en el trabajo y compromiso organizacional en docentes universitarios. *9*(36). doi:https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v9i36.913

Quaresma, M., Villalobos, C., Rojas, A., & MOlina, F. (2024). Ética institucional de universidades privadas masivas menos selectivas en Chile: Identidades organizativas en un sistema universitario competitivo y mercantilizado. *14*(8). doi:https://doi.org/10.3390/educsci14080903

Quiles, A. (2022). *Análisis correlacional sobre el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral en el personal de la empresa PeCOM Servicios Energía en la ciudad de Neuquén Periodo 2019-2021.* Universidad Nacional del Comahue. Obtenido de https://rdi.uncoma.edu.ar/bitstream/handle/uncomaid/18052/Quiles,%20A.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quispe, D., Carcausto, W., & Carazas, W. (2024). Cultura y Compromiso Organizacional en Educación Superior. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*(23). doi:https://doi.org/10.37135/chk.002.23.11

Ramírez, P., & Sotelo, A. (2021). Pertenencia institucional y bienestar laboral en comunidades educativas. Revista Iberoamericana de Gestión Educativa, 9(2), 54–68.

Ramos, J. (2020). *Análisis de la incidencia del clima laboral en el sentido de pertenencia de los docentes de una institución pública de educación superior.* Tesis de Maestría, ESPOL. Obtenido de https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/49689/1/D-CD358.pdf

Ramos, P. (2020). Sentido de pertenencia y compromiso laboral en instituciones educativas [Tesis

de licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

Reyes, G., & Eslava, R. (2023). Sentido de pertenencia: Un concepto clave en la gestión del liderazgo. Liderazgo en Salud y Calidad de Vida*., 2*(209). doi:https://doi.org/10.56294/hl2023209

Reyes, I., Guerra, E., Reyes, N., & Urbina, M. (2022). Métodos científicos y su aplicación en la investigación pedagógica. (2). doi:https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i2.3106

Reyes, M. (2023). Los retos de la traducción y adaptación cultural de instrumentos. *20*(3), 161 - 162. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9141255.pdf

Robbins, S. P., & Judge, T. (2017). Comportamiento organizacional (17.ª ed.). Pearson.

ROBERTO HERNANDEZ-SAMPIERI, C. P. M. T. (2018). Metodologia de la Investigacion Las Rutas Cuantitativas, Cualitativas Y Mixta.

Rodríguez, E., Gaete, H., Pedraja, L., & Araneda, C. (2015). Una aproximación a la clasificación de las universidades chilenas. *Revista chilena de ingeniería, 23*(3), 328-340. Retrieved from https://www.scielo.cl/pdf/ingeniare/v23n3/art02.pdf

Rodríguez, K., & Ramos, J. (2020). *De la incidencia del clima laboral en el sentido de pertenencia de los docentes de una facultad de una institución pública de educación superior.* Tesis de Maestría en Gestión de Talento Humano. Obtenido de https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/49689/1/D-CD358.pdf

Rojas, C. (2023). Empowerment y compromiso organizacional en docentes del centro educativo san francisco de asís en huaycán - lima. *15*(3). doi:https://doi.org/10.26495/tzh.v15i2.2595

Salvatierra, J., & Paredes, C. (2022). Vínculo emocional y participación docente en organizaciones educativas. Revista de Investigación Educativa Andina, 14(2), 67–79.

Schmal, R., & Cabrales, F. (2018). Open-access El desafío de la gobernanza universitaria: el caso chileno" . *Ensaio Avaliação e Políticas Públicas em Educação, 26*(13). doi:http://dx.doi.org/10.1590/s0104-40362018002601309

Sencio, M. (2021). Factores que inciden en el sentido de pertenencia como complemento del compromiso organizacional en la Institución Educativa emblemática Juan Manuel Iturregui en Lambayeque en el año 2021.

Sina, A., Rahmasari, D., Wijayadi, D., & Prasetya, J. (2025). Compromiso organizacional: Desarrollo de un instrumento de medición válido y confiable. *8*(1). doi:http://dx.doi.org/10.24042/ajp.v8i1.24002

Siqueiros, M., & Vera, J. (2022). Cultura organizacional en instituciones de educación superior: conceptualización, medidas y variables asociada. *13*(36), 181-199. doi:https://doi.org/10.7440/res64.2018.03

Solinger, O., Olffen, W., & Roe, R. (2018). Más allá del modelo de tres componentes del compromiso organizacional. *93*(1), 70-83. doi:http://dx.doi.org/10.1037/0021-

Tortolero, R., & Carreón, A. (2022). El compromiso organizacional y su relación con el liderazgo de lso docentes en una Universidad de Durango México. (39). Retrieved from https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8539136.pdf

Vargas, J., Palacios, L., & Tasayco, A. (2022). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la intención de rotación de docentes universitarios en universidades privadas de Lima, 2021. *6*(4). doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2877

Vásquez, E., Rojas, K., & Soto, M. (2022). Perspectiva docente sobre los centros de apoyo a la docencia en universidades chilenas. *21*(47), 237-253. doi:https://doi.org/10.21703/0718-5162202202102147013

Villanueva, Y., Hernández, M., Salas, S., Luna, N., & Sandoval, B. (2023). El impacto de los incentivos en el nivel de compromiso de los docentes universitarios. Retrieved from https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6119/9287

Villarroel, A., Alfaro, J., Reyes, F., Carillo, G., & Ditzel, L. (2022). El sentido de comunidad en la escuela y el bienestar subjetivo de los estudiantes chilenos. *50*(5), 2130-2143. doi:https://doi.org/10.1002/jcop.22759

Wilson, M., Ghosh, S., & Jason, K. (2025). Comprensión del sentido de pertenencia del profesorado y el personal en la educación superior. Igualdad, Diversidad e Inclusión: Una Revista Internacional. doi:http://dx.doi.org/10.1108/EDI-06-2024-0252

Zambrano, V., Cuevas, G., & Salvador, N. (2022). Calidad de vida de docentes de Chile y Colombia durante la pandemia de Covid-19. (45). Retrieved from https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8453608.pdf

Zamora, G. (2019). Organizational commitment of Chilean teachers and their relationship to intention to remain in their schools. *Revista Latinoamericana de Psicología, 41*(3). Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-05342009000300005&script=sci_abstract&tlng=en

Anexos

Encuesta aplicada

UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS

Instrumento
De
Recolección de datos

Sentido de Pertenencia y Compromiso Organizacional en el ámbito universitario

Objetivo: Determinar la relación entre el sentido de pertenencia y compromiso organizacional en el personal docente y administrativo del departamento de Ciencias Sociales de la Universidad de los Lagos campus Osorno.

Instrucciones:

- Lea cada enunciado y marque una sola alternativa por ítem según su experiencia en el trabajo.
- Utilice la siguiente escala de respuesta: TA = *Totalmente de acuerdo*; A = *De acuerdo*;
- I = *Indiferente*; D = *En desacuerdo*; TD = *Totalmente en desacuerdo*.
- No deje ítems en blanco; si tiene duda, elija la opción que mejor refleje su percepción actual.
- Sus respuestas son confidenciales y se usarán únicamente con fines académicos del estudio.

CARACTERIZACIÓN DE ENCUESTADO

1.Edad

- Igual o menor a 30 años
- De 31 a 40 años
- De 41 a 50 años
- De 51 a 60 años
- 61 años o más

2.Género

- Masculino
- Femenino
- Transgénero masculino
- Transgénero femenino
- No binario
- Otra
- Prefiero no declarar

3.Carrera donde se desempeña la mayor parte del tiempo

- Trabajo Social
- Derecho (Campus Osorno)
- Pedagogía en Educación Media con Mención en Historia y Geografía
- Antropología
- Psicología (Campus Osorno)

4.Situación contractual

- Administrativo
- Docente académico
- Docente no académico (a contrata o a honorarios)

5. ¿Cuántos años ha trabajado en la Universidad en total?

- Menos de 2 años
- Entre 2 a 5 años
- Más de 5 y hasta 10 años
- Más de 10 y hasta 20 años
- Más de 20 y hasta 30 años
- Más de 30 años

6. Seleccione la opción más adecuada para describir la relación con la Universidad.

ITEMS	TA	A	I	D	TD
FACTORES QUE INCIDEN EN EL SENTIDO DE PERTENENCIA					
1. Se encuentra satisfecho con las actividades asignadas en la institución.					
2. Se encuentra satisfecho con las personas que trabajan en la institución.					
3. Se encuentra satisfecho con el apoyo que recibe por parte de sus compañeros de trabajo.					
4. Se encuentra satisfecho con la dirección y administración de la institución.					

5. La relación con sus compañeros de trabajo es siempre cordial.					
6. La relación con sus jefes es siempre cordial.					
7. Cuando necesita apoyo por dificultades en el trabajo recibe apoyo por parte de sus compañeros.					
8. Sus jefes le orientan y apoyan en el desarrollo de su trabajo.					
9. La institución cuenta con ambientes modernos para el desarrollo de sus actividades.					
10. La distribución física de la infraestructura es adecuada para el desarrollo de un buen trabajo.					
11. Los ambientes se mantienen limpios y ordenados para el desarrollo del trabajo.					
12. Se siente cómodo dentro de las instalaciones de su centro de trabajo.					

7. Seleccione la opción más adecuada para describir la relación con la Universidad.

ÍTEMS	TA	A	I	D	TD
COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
1. Considera que sus compañeros de trabajo se sienten identificados con la institución.					
2. Se siente comprometido con el logro de objetivos en la institución.					
3. Comparte objetivos comunes con sus compañeros de trabajo.					
4. Su compromiso se ve reflejado en los resultados de su trabajo					
5. Se siente cómodo en el lugar de trabajo que ocupa actualmente.					
6. Se siente seguro en el puesto de trabajo que ocupa actualmente.					
7. Usted es un trabajador permanente de la institución.					
8. Existe un nivel de rotación de personal en su área de trabajo.					

9. La dirección muestra interés en brindarle la seguridad laboral que usted necesita.					
10. Usted conoce las normas de convivencia de la institución.					
11. Realiza sus labores en función a un manual institucional.					
12. Las labores son supervisadas de manera constante en la institución.					

Tabla 32. Factores que inciden en el sentido de pertenencia

Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Neutro	Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
		VARIABLE1: FACTORES QUE INCIDEN EN EL SENTIDO DE PERTENENCIA					
Psicológica-social	**Satisfacción de necesidades**	1. Se encuentra satisfecho con las actividades asignadas en la institución.					
		2. Se encuentra satisfecho con las personas que trabajan en la institución.					
		3. Se encuentra satisfecho con el apoyo que recibe por parte de sus compañeros de trabajo.					
		4. Se encuentra satisfecho con la dirección y administración de la institución.					
Afectiva	**Relación laboral**	5. La relación con sus compañeros de trabajo es siempre cordial.					
		6. La relación con sus jefes es siempre cordial.					
		7. Cuando necesita apoyo por dificultades en el trabajo recibe apoyo por parte de sus compañeros.					
		8. Sus jefes le orientan y apoyan en el desarrollo de su trabajo.					

Física	**Ambiente físico**	9. La institución cuenta con ambientes modernos para el desarrollo de sus actividades.					
		10. La distribución física de la infraestructura es adecuada para el desarrollo de un buen trabajo.					
		11. Los ambientes se mantienen limpios y ordenados para el desarrollo del trabajo.					
		12. Se siente cómodo dentro de las instalaciones de su centro de trabajo.					

Fuente: Sencio Musayon (2021)

Tabla 33 *Encuesta enfocada en el compromiso organizacional*

Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	Totalmente de Acuerdo	Acuerdo	Neutro	Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
		VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
Compromiso (deseo)	Identificación	1. Considera que sus compañeros de trabajo se sienten identificados con la institución.					
		2. Se siente comprometido con el logro de objetivos en la institución.					
		3. Comparte objetivos comunes con sus compañeros de trabajo.					
		4. Su compromiso se ve reflejado en los resultados de su trabajo					
Compromiso de continuación (necesidad)	Necesidades de continuidad	5. Se siente cómodo en el lugar de trabajo que ocupa actualmente.					
		6. Se siente seguro en el puesto de trabajo que ocupa actualmente.					
		7. Usted es un trabajador permanente de la institución.					

		8. Existe un nivel de rotación de personal en su área de trabajo.					
Compromiso normativo (deber)	Conocimiento de funciones	9. La dirección muestra interés en brindarle la seguridad laboral que usted necesita.					
		10. Usted conoce las normas de convivencia de la institución.					
		11. Realiza sus labores en función a un manual institucional.					
		12. Las labores son supervisadas de manera constante en la institución.					

Fuente: Sencio Musayon (2021)

Operacionalización de variables

Tabla 34 *Operacionalización de Variables*

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems del instrumento	Técnica/Instrumento	Escala
Sentido de pertenencia (Independiente)	Es el vínculo emocional y social que una persona establece con su entorno laboral al sentirse parte activa de una comunidad con la que comparte valores y objetivos (Kelly, Nieuwoudt, & Willis, 2024) (Crawford, et al., 2024)	- Psicológica social - Afectiva - Física	- Satisfacción de necesidades. - Relaciones laborales cordiales. - Condiciones ambientales adecuadas.	1. Se encuentra satisfecho con las actividades asignadas. 2. Se encuentra satisfecho con las personas que trabajan en la institución. 3. Recibe apoyo de sus compañeros. 4. Está satisfecho con la dirección. 5. La relación con sus compañeros es cordial.	Encuesta tipo Likert (Cuestionario de Sencio Musayón, 2021).	Ordinal (1=Totalmente en desacuerdo a 5=Totalmente de acuerdo).

		6. La relación con sus jefes es cordial. 7. Sus compañeros le apoyan ante dificultades. 8. Sus jefes le orientan en el trabajo. 9. Existen ambientes modernos. 10. La infraestructura es adecuada. 11. Los ambientes se mantienen limpios. 12. Se siente cómodo en las instalaciones.

Compromiso organizacional (Dependiente)	Es el vínculo psicológico que une a los individuos con la institución, expresado en identificación, lealtad y disposición a permanecer en ella (Martínez & Salazar, 2021).	- Compromiso afectivo (deseo). - Compromiso de continuidad (necesidad). - Compromiso normativo (deber).	- Identificación con los objetivos. - Seguridad laboral. - Cumplimiento de normas.	1. Sus compañeros se sienten identificados con la institución. 2. Se siente comprometido con el logro de objetivos. 3. Comparte objetivos comunes con sus compañeros. 4. Su compromiso se refleja en los resultados. 5. Se siente cómodo en su lugar de trabajo. 6. Se siente seguro en el puesto actual.	Encuesta tipo Likert (Cuestionario adaptado de Meyer y Allen, 1991; aplicado por Sencio Musayón, 2021).	Ordinal (1=Totalmente en desacuerdo a 5=Totalmente de acuerdo).

	7. Es trabajador permanente. 8. Existe rotación en su área. 9. La dirección le brinda seguridad laboral. 10. Conoce las normas de convivencia. 11. Realiza sus labores según un manual. 12. Sus labores son supervisadas constantemente.

Fuente: Elaboración propia