RIDE | Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo
ISSN 2007-7467

*https://doi.org/10.23913/ride.v17i33.3058*

*Artículos científicos*

# Modelo de análisis factorial común del sentido de pertenencia en una institución de educación superior

## *Common factorial analysis model of the sense of belonging in a higher education institution*

## *Modelo de análise fatorial comum do sentimento de pertencimento em uma instituição de ensino superior*

**Roberto Romero López**
Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, México
rromero@uacj.mx
https://orcid.org/0000-0003-0859-327X

**Tomás Francisco Limones Meraz**
Tecnológico Nacional de México, Campus Ciudad Juárez, México
tlimones@itcj.edu.mx
https://orcid.org/0000-0002-2582-4909

**Miguel Ángel Hernández Rivera**
Tecnológico Nacional de México, Campus Ciudad Juárez, México
miguel.hr@cdjuarez.tecnm.mx
https://orcid.org/0000-0002-6091-4950

**Patricia C. Parroquín**
Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, México
pparroquin@uacj.mx
https://orcid.org/0000-0002-2828-2930

CC BY

RIDE | Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo
ISSN 2007-7467

## Resumen

En la actualidad, el uso de métodos multivariados permite estudiar y comprender la complejidad de fenómenos como el sentido de pertenencia. En esta investigación se mide el sentido de pertenencia del personal administrativo de una Institución de Educación Superior (IES). Para ello, se evaluaron dimensiones asociadas con el sentido de pertenencia: satisfacción laboral, participación e involucramiento, toma de decisiones y comunicación. El instrumento de medición se aplicó a 67 empleados administrativos, entre los que se incluyeron auxiliares administrativos, personal de intendencia, personal de mantenimiento y personal secretarial. Se propone un modelo factorial común en el que las cuatro dimensiones se relacionan con el constructo sentido de pertenencia. Con el uso de los paquetes estadísticos SPSS versión 22® y AMOS versión 22®, se estimaron las cargas factoriales de cada dimensión, las cuales resultaron estadísticamente significativas. Asimismo, los índices de ajuste del modelo presentaron valores aceptables, lo que permite concluir que el modelo propuesto muestra un ajuste adecuado a los datos.

**Palabras clave:** sentido de pertenencia, análisis factorial, cargas factoriales.

## Abstract

Currently, the use of multivariate methods makes it possible to study and understand the complexity of phenomena such as a sense of belonging. This study measures the sense of belonging among administrative staff at a higher education institution (HEI). To this end, dimensions associated with a sense of belonging were evaluated: job satisfaction, participation and involvement, decision-making, and communication. The measurement instrument was administered to 67 administrative employees, including administrative assistants, custodial staff, maintenance staff, and secretarial staff. A common factor model is proposed in which the four dimensions are related to the construct of a sense of belonging. Using the statistical software packages SPSS version 22® and AMOS version 22®, the factor loadings for each dimension were estimated and found to be statistically significant. Furthermore, the model's fit indices showed acceptable values, leading to the conclusion that the proposed model fits the data adequately.

**Keywords:** Sense of Belonging, Factor Analysis, Factor Scores.

CC BY

RIDE | Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo
ISSN 2007-7467

## Resumo

Atualmente, o uso de métodos multivariados permite o estudo e a compreensão da complexidade de fenômenos como o senso de pertencimento. Esta pesquisa mensura o senso de pertencimento da equipe administrativa de uma Instituição de Ensino Superior (IES). Para tanto, foram avaliadas as dimensões associadas ao senso de pertencimento: satisfação no trabalho, participação e envolvimento, tomada de decisão e comunicação. O instrumento de mensuração foi aplicado a 67 funcionários administrativos, incluindo assistentes administrativos, pessoal de limpeza, pessoal de manutenção e pessoal de secretariado. Um modelo fatorial comum é proposto, no qual as quatro dimensões estão relacionadas ao construto de senso de pertencimento. Utilizando os pacotes estatísticos SPSS versão 22® e AMOS versão 22®, as cargas fatoriais de cada dimensão foram estimadas, e estas se mostraram estatisticamente significativas. Além disso, os índices de ajuste do modelo apresentaram valores aceitáveis, levando à conclusão de que o modelo proposto apresenta um ajuste adequado aos dados.

**Palavras-chave:** senso de pertencimento, análise fatorial, cargas fatoriais.

**Fecha Recepción:** Diciembre 2025 **Fecha Aceptación:** Julio 2026

# Introducción

El concepto de pertenencia se ha conceptualizado y operacionalizado; sin embargo, aún existe falta de claridad y consistencia en la literatura que lo aborda. El sentido de pertenencia se define como un sentimiento subjetivo de profunda conexión con grupos sociales, lugares y experiencias colectivas o individuales. Asimismo, se considera una necesidad humana fundamental que permite predecir diversos aspectos mentales, físicos, sociales y conductuales (Allen et al., 2021)

Por su parte, Gardner et al. (2023) definen el sentido de pertenencia como la sensación de que un objeto, una entidad o una idea es de nuestra propiedad. Desde la perspectiva de la teoría de las relaciones humanas, dos características definen este constructo: la participación valorada, entendida como la percepción del individuo de que su participación en un grupo, una organización o un entorno es valorada, necesaria o importante y el ajuste, definido como la sensación del individuo de encajar en dichos contextos. Estas características destacan el carácter subjetivo del sentido de pertenencia y su vinculación con el individuo dentro de un contexto particular (Allen et al., 2021).

En la literatura, se considera que el sentido de pertenencia en las empresas representa el vínculo y la identificación de los empleados con la organización. Además, constituye un factor predictor de las actitudes y conductas en el entorno laboral. Peck & Luangrath (2023) y Wilhelm et al. (2024) definen el sentido de pertenencia organizacional como un fenómeno psicológico mediante el cual los trabajadores desarrollan un sentimiento de propiedad respecto del lugar donde laboran. Este fenómeno comprende componentes afectivos y cognitivos relacionados con la satisfacción de tres necesidades humanas esenciales: hogar, asociado con el confort, el placer y la seguridad; eficiencia, entendida como la capacidad de desenvolverse de manera competente e interactuar eficazmente en un entorno; e identidad propia, vinculada con la necesidad de mantener una percepción clara de uno mismo. Por su parte, Villanueva Castro & Gómez Mendoza (2023) señalan que el sentido de pertenencia en las instituciones de educación superior se manifiesta mediante la sensación de sentirse en casa, encajar, formar parte de una o más comunidades y recibir apoyo de la organización.

El sentido de pertenencia se considera un factor decisivo para las actitudes laborales, el autoconcepto y las conductas de las personas dentro de las instituciones (Gardner et al., 2023; Wilhelm et al., 2024). Cuando un trabajador se identifica estrechamente con su empresa, tiende a manifestar actitudes de apoyo hacia la organización y a tomar decisiones congruentes con los objetivos de la empresa (Ashforth & Mael, 1989; Weisman et al., 2022). Díaz Muñoz & Quintana Lombeida (2021) señalan que algunas empresas existen culturas organizacionales asociadas con un sentido de pertenencia disminuido, lo que desencadenan actitudes y/o conductas que afectan en el desempeño laboral y que, con frecuencia, pasan inadvertidas por los niveles gerenciales. Asimismo, el sentido de pertenencia ha mostrado desempeñar un rol protector en la salud mental y el bienestar de las personas (Procentese & Gatti, 2019; Stewart & Townley, 2020).

En las comunidades académicas, el sentido de pertenencia constituye un factor de protección para el bienestar psicosocial de las personas (Procentese et ál., 2020) citado en (Méndez, 2020). Aunque las necesidades de pertenencia varían en los individuos, estas suelen intensificarse durante periodos de cambio, estrés y transición (Allen et al., 2021). En este sentido, (Méndez, 2020) analizó el sentido de pertenencia en una comunidad académica que enfrentó el estrés derivado por los cambios ocasionados en la pandemia por COVID-19, considerando las dimensiones de pertenencia comunitaria y unión responsable. Los resultados mostraron que la pertenencia comunitaria se relacionó con una mayor autoeficacia en los estudiantes, mientras que la unión responsable se asoció con un menor nivel de estrés

CC BY

académico. Estos hallazgos evidencian la importancia de analizar el sentido de pertenencia y sus dimensiones como factores vinculados con el bienestar y el desempeño de las personas en los contextos académicos y de las organizaciones.

Se ha encontrado que un sentido de pertenencia negativo perjudica las relaciones interpersonales y la comunicación, deteriora el ambiente laboral y disminuye tanto el compromiso de los empleados econ sus equipos de trabajo como su satisfacción laboral. Asimismo, puede favorecer conductas y problemas organizacionales, entre ellos la fuga de talento, el robo hormiga, la filtración de información y la aparición de deficiencias en la calidad en el servicio. En conjunto, estas consecuencias pueden obstaculizar el cumplimiento de los objetivos de la organización (Rehman et al., 2024).

Diversos estudios han analizado el sentido de pertenencia de los empleados en organizaciones tanto del sector público como del privado, incluidas las instituciones educativas (Brahmana et al., 2021; du Toit-Brits, 2022; Pedler et al., 2021; Procentese & Gatti, 2019; Wilhelm et al., 2024). A partir de estos antecedentes, la presente investigación tiene como propósito analizar el sentido de pertenencia del personal administrativo en una institución pública de educación superior. Para su estudio, este constructo se explica a partir de las dimensiones: satisfacción laboral, participación e involucramiento, toma de decisiones o delegación de autoridad y comunicación, propuestas por Rehman et ál. (2024) y descritas en los apartados siguientes:

## Dimensión 1. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se considera una reacción emocional compleja hacia el trabajo, derivada de la relación entre lo que una persona desea obtener de su empleo y lo que percibe que recibe como respuesta de su esfuerzo (Junça Silva et al., 2022). Por su parte, Koyuncu & Demirhan (2021) la definen como la evaluación positiva o negativa que realizan los trabajadores respecto de su situación laboral general. Esta dimensión puede analizarse a partir de la influencia y el control que las personas tienen sobre su trabajo, la información restringida que conocen de la institución, la participación que tienen en los roles de la organización, el desarrollo personal, las oportunidades de crecimiento y la remuneración percibida (Wilhelm et al., 2024).

CC BY

## Dimensión 2. Participación e involucramiento

La participación de los empleados en el entorno laboral favorece su desarrollo e impacta positivamente en el desempeño organizacional. Esta participación se refleja, entre otros aspectos, en la integración de equipos de trabajo orientados en el cumplimiento de los objetivos institucionales (Koyuncu & Demirhan, 2021; Rehman et al., 2024). Asimismo, Jiménez-Munive et al. (2022) definen el involucramiento como la actitud emocional-psicológica que una persona desarrolla hacia la organización. Este vínculo favorece que los trabajadores se identifiquen con los objetivos de la institución y contribuyan a su cumplimiento, desarrollando sus actividades de mejor manera y sintiéndose parte de la organización

## Dimensión 3. Delegación de autoridad

La delegación de autoridad se define como el acto de otorgar a un subordinado la autoridad de realizar actividades específicas y tomar decisiones de manera autónoma y responsable, con base en su experiencia y sus habilidades. De esta manera es como se distribuyen las responsabilidades y la capacidad en la toma de decisiones dentro de las organizaciones (Carmona, 2019; Nardi, 2020). La delegación de autoridad es una actividad clave para quienes tienen personal a su cargo, ya que genera confianza en los trabajadores y contribuye a la eficiencia organizacional. Entre sus principales beneficios se encuentra el incremento de la satisfacción laboral, el compromiso y la participación de los empleados, así como la mejora de la comunicación entre jefe y empleado, la calidad, la reducción de costos y el aumento de las utilidades (Carmona, 2019).

## Dimensión 4. Comunicación

Grossman et al. (2022) definen la comunicación como un proceso de interacción social realizado por medio de símbolos y sistemas de mensajes, por el cual la conducta de un ser humano actúa como estímulo de la conducta de otro ser humano. En las organizaciones, la comunicación constituye un pilar importante siempre y cuando se desarrolle tanto en sentido vertical como horizontal. La comunicación vertical fluye entre los niveles directivos y operativos, mientras que la horizontal se produce entre personas o áreas ubicadas en un mismo nivel.

CC BY

La cohesión es otro elemento importante para fomentar una buena comunicación, tanto entre los compañeros de trabajo, como con jefes y subordinados. Allen et al. (2021) la definen como el proceso en el que se refleja la inclinación de un grupo a mantenerse unido. En el ámbito laboral, también puede entenderse como el valor que le da una persona a la institución en la que labora y el deseo de seguir perteneciendo a ésta (Rehman et al., 2024).

# Metodología

## Materiales

Para la recolección de datos se utilizó el instrumento diseñado por Rehman et al. (2024) para evaluar el sentido de pertenencia. El instrumento está integrado por 28 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: satisfacción laboral, involucramiento y participación, delegación de autoridad y comunicación. La Tabla 1 presenta la codificación de cada dimensión y el número de ítems que la conforman.

**Tabla 1.** Factores y número de variables

| Factor | Descripción | Número de ítems |
|---|---|---|
| SET | Satisfacción laboral | 6 |
| IYP | Involucramiento y participación | 7 |
| DDA | Delegación de autoridad | 7 |
| COM | Comunicación | 8 |

Fuente: elaboración propia

# Método

Se invitó a todo el personal administrativo de una institución de educación superior, incluyendo auxiliares administrativos, personal de intendencia, personal de mantenimiento y personal secretarial. La aplicación del instrumento se hizo de manera presencial e individual, previa explicación del propósito del estudio y de las instrucciones para responderlo. En total se tuvo la participación de 67 empleados administrativos.

Los datos obtenidos se capturaron y procesaron mediante el paquete estadístico SPSS versión 22®. Posteriormente, se calcularon las puntuaciones factoriales correspondientes a cada una de las dimensiones analizadas. Estas puntuaciones se incorporaron a la base de datos y se utilizaron como variables observadas en la especificación del modelo. Después, se

CC BY

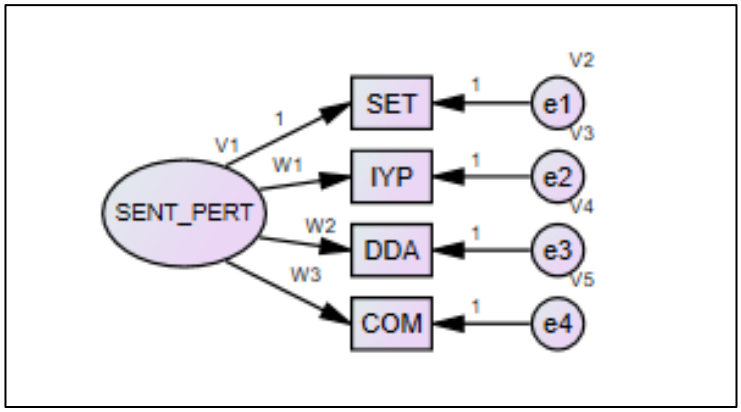
estimaron los pesos factoriales de cada dimensión (W) o factor, las varianzas (V) y errores (e) correspondientes.

Una vez integrada la base de datos con las puntuaciones factoriales de cada dimensión, se especificó y estimó el diagrama de sendero mediante el paquete estadístico AMOS versión 22®. El modelo propuesto incluyó el sentido de pertenencia (SENT_PERT) como variable latente y cuatro variables observables: satisfacción laboral (SET), involucramiento y participación (IYP), delegación de autoridad (DDA) y comunicación (COM).

## Resultados y discusión

El modelo factorial común, representado por el diagrama de sendero, es mostrado en la Figura 1. En este modelo también se observan las varianzas (V), cargas factoriales (W) y errores (e).

**Figura 1.** Diagrama de sendero del modelo factorial común del sentido de pertenencia




Fuente: elaboración propia

Las variables del modelo quedan clasificadas como se muestran en la Tabla 2.

**Tabla 2.** Tipos de variables

| Tipo de Variable | Número de variables |
|---|---|
| Observables | 4 |
| No observables | 5 |
| Exógenas | 5 |
| Endógenas | 4 |

Fuente: elaboración propia

Los grados de libertad se calcularon como la diferencia entre el número de momentos distintos de la muestra y el número de parámetros libres que debían estimarse. El modelo presentó 10 momentos distintos de la muestra y 8 parámetros por estimar, correspondientes a las cargas factoriales y las varianzas, dando como resultado un total de 2 grados de libertad. Debido a que el valor es mayor que cero, el modelo se considera sobre identificado, lo que permite estimar sus parámetros y evaluar su ajuste global.

En la Tabla 3 se presentan las cargas factoriales no estandarizadas de la regresión, así como sus respectivos niveles de significancia (valor *p*), sus errores estándar (S.E.) y las relaciones críticas (C.R.). Los asteriscos en la columna correspondiente a *p* indican que las cargas factoriales estimadas difieren significativamente de cero ($p<.001$, prueba bilateral). Para establecer la escala de la variable latente sentido de pertenencia (SENT_PERT) e identificar el modelo, la carga factorial de la variable observable satisfacción laboral (SET) se fijó en 1.000; por esta razón, para dicho parámetro no se reportan su error estándar, relación crítica ni su valor *p*.

**Tabla 3.** Nivel de significancia para los pesos de la regresión no estandarizados

| | | | Estimado | S.E. | C.R. | Valor *p* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| SET | <--- | SENT_PERT | 1.000 | | | |
| IYP | <--- | SENT_PERT | 1.106 | .186 | 5.953 | *** |
| DDA | <--- | SENT_PERT | 1.207 | .189 | 6.390 | *** |
| COM | <--- | SENT_PERT | 1.156 | .187 | 6.188 | *** |

Fuente: elaboración propia

Para una mejor apreciación del efecto de cada uno de los factores sobre el Sentido de Pertenencia, se estiman los pesos factoriales estandarizados, los cuales se presentan en la Tabla 4.

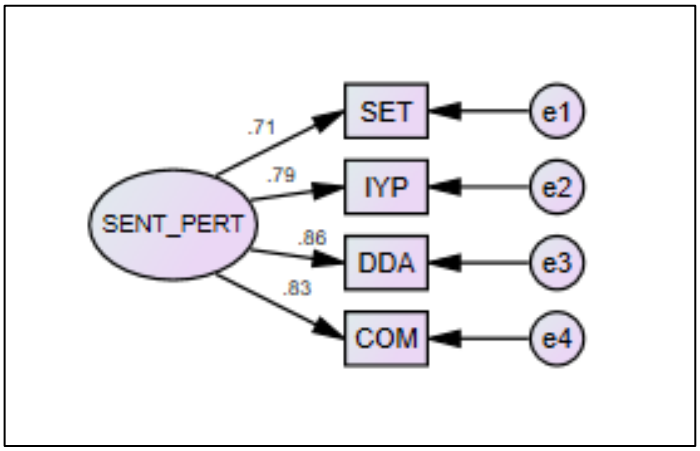
**Tabla 4.** Nivel de significancia para los pesos de la regresión estandarizados

| | | | Estimado |
|---|---|---|---|
| SET | <--- | SENT_PERT | .715 |
| IYP | <--- | SENT_PERT | .791 |
| DDA | <--- | SENT_PERT | .863 |
| COM | <--- | SENT_PERT | .826 |

Fuente: elaboración propia

El modelo factorial común del Sentido de Pertenencia, representado por el diagrama de sendero, y analizado con el paquete estadístico AMOS versión 22®, es mostrado en la Figura 2.

Figura 2. Modelo Factorial Común del Sentido de Pertenencia




Fuente: elaboración propia

A pesar de que las medidas de adecuación del modelo son consideradas como un proceso relativo, en el modelo planteado se calculan algunas de ellas que se muestran en la Tabla 5. Aquí se ilustran los índices CMIN/DF, GFI, RMR, RMSEA, AGFI, NFI y CFI. Estos índices, corresponden a las diferentes medidas de adecuación los cuales corresponden a: de ajuste global, comparativas o incremental y de parsimonia. Las medidas de ajuste global miden la correspondencia entre la matriz de entrada real u observada (covarianza o correlación) con la que se predice. Las medidas comparativas o incrementales comparan el modelo propuesto con el modelo nulo (en el modelo nulo no se plantean relaciones entre las variables) y, finalmente, para evaluar la parsimonia del modelo, es decir, medir si el modelo se considera

sobre identificado, ya que esto conlleva a estimar demasiados parámetros, lo que hará que sea más complejo el modelo.

**Tabla 5.** Medidas de ajuste del modelo

| Índice | Requerimiento | Valor obtenido |
|---|---|---|
| CMIN/DF | ≤ 3.00 | 1.023 |
| GFI | 0 representa mal ajuste, 1 representa buen ajuste | 0.984 |
| RMR | 0 representa buen ajuste | 0.022 |
| RMSEA | ≤ 0.080 | 0.018 |
| AGFI | 0 representa mal ajuste, 1 representa buen ajuste | 0.920 |
| NFI | 0 representa mal ajuste, 1 representa buen ajuste | 0.985 |
| CFI | 0 representa mal ajuste, 1 representa buen ajuste | 1.000 |

Fuente: elaboración propia

## Discusión

La literatura reciente consultada en esta investigación subraya la importancia cualitativa y el impacto conductual del sentido de pertenencia, como lo exponen Wilhelm, B., *et ál.* (2024), en el reforzamiento de la dimensión de delegación de autoridad o como lo citan Rehman, N., Mahmood, A., Andleeb, I., Iqbal, M., & Huang, X., (2024), en la dimensión de comunicación. También Allen, K. A., Kern, M. L., Rozek, C. S., McInerney, D. M., & Slavich, G. M. (2021), validan la participación, es decir, el involucramiento y, finalmente Pedler, M.L., Willis, R. y Nieuwoudt, J.E. (2021), consideran a la dimensión satisfacción laboral como la base del bienestar psicosocial. En este sentido, los resultados obtenidos respaldan la estructura multidimensional del sentido de pertenencia en el personal administrativo de una institución de educación superior.

La carga factorial estandarizada más elevada corresponde a la delegación de autoridad, lo que sugiere que esta dimensión tiene una importante contribución con el sentido de pertenencia con la población estudiada. Este hallazgo coincide con lo reportado por Wilhelm et al. (2024).

CC BY

En general, los resultados de esta investigación aportan evidencia empírica sobre la relación de las cuatro dimensiones con el sentido de pertenencia dentro del contexto de una institución de educación superior. Asimismo, la presente investigación integra las cuatro dimensiones en un modelo factorial estimando su contribución relativa con el constructo sentido de pertenencia.

## Conclusiones

El modelo factorial propuesto teóricamente, presenta los cuatro factores y/o dimensiones que explican al Sentido de Pertenencia. A partir del uso de herramientas multivariadas, como el análisis factorial, y con el apoyo de paquetes estadísticos SPSS versión 22® y AMOS versión 22®, se estimaron los pesos factoriales de cada uno de los cuatro factores del Sentido de Pertenencia del personal administrativo de una IES. Los resultados obtenidos muestran que todos los pesos factoriales son significativos en el nivel 0.001 (dos colas). También se puede observar que el factor que explica en mayor grado relativo al Sentido de Pertenencia es el DDA (delegación de autoridad) y, el que en menor grado explica, es el SET (Satisfacción en el trabajo). Para la validación de la adecuación del modelo, se realizaron diferentes pruebas de significación, con índices de ajustes como la razón CMIN/DF, GFI, RMR, RMSEA, AGFI, entre otros, que en lo general fueron aceptables, por lo que se concluye que el modelo factorial propuesto, es adecuado.

## Trabajo a futuro

El modelo teórico de esta investigación, así como su validación estadística, permiten verificar las dimensiones que impactan al sentido de pertenencia en el personal administrativo de la institución estudiada. Como línea de investigación futura, se recomienda aplicar el instrumento en otras instituciones de educación superior al personal administrativo, con la finalidad de evaluar la estabilidad del modelo y determinar en qué medida sus resultados puedan generalizarse a otros contextos institucionales. Asimismo, se propone extender esta investigación al personal docente y comparar la estructura del modelo entre ambos grupos.

CC BY

## Referencias

Allen, K. A., Kern, M. L., Rozek, C. S., McInerney, D. M., & Slavich, G. M. (2021). Belonging: A review of conceptual issues, an integrative framework, and directions for future research. *Australian Journal of Psychology, 73*(1), 87–102. https://doi.org/10.1080/00049530.2021.1883409

Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review, 14*(1), 20–39.

Brahmana, S. S., Padmakusumah, R. R., Nilasari, I., & Handayani, R. (2021). Does job characteristics predict employee job satisfaction? *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education, 12*(8), 1627–1631.

Carmona, J. A. (2019). La psicología social de Enrique Pichon Rivière: Un lugar de convergencia del psicoanálisis, el interaccionismo simbólico y el materialismo histórico. *Revista Tempus Psicológico, 2*(1), 231–257.

Díaz Muñoz, G., & Quintana Lombeida, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven, 22*(1), 29–48.

Du Toit-Brits, C. (2022). Exploring the importance of a sense of belonging for a sense of ownership in learning. *South African Journal of Higher Education, 36*(5). https://doi.org/10.20853/36-5-4345

Gardner, D. G., Pierce, J. L., & Lv, F. (2023). An empirical examination of the genesis of psychological ownership. *Merits, 3*, 37–50. https://doi.org/10.3390/merits3010003

Grossman, R., Nolan, K., Rosch, Z., Mazer, D., & Salas, E. (2022). The team cohesion–performance relationship: A meta-analysis exploring measurement approaches and the changing team landscape. *Organizational Psychology Review, 12*(2), 181–238. https://doi.org/10.1177/20413866211041157

Jiménez-Munive, J. M., Luna-Nemecio, J., & Jiménez-Munive, C. (2022). Empoderamiento social y organizacional como un modelo de investigación para alcanzar la sustentabilidad. *Revista de Investigaciones Universidad del Quindío, 34*(1), 138–145. https://doi.org/10.33975/riuq.vol34n1.558

Junça Silva, A., Caetano, A., & Lopes, M. (2022). A supportive climate may protect employees' well-being from negative humour events: A test of the affective events theory with humour events. *Journal of Organizational Behavior*.

CC BY

Koyuncu, D., & Demirhan, G. (2021). Quality of work life, organizational commitment and organizational citizenship behavior of teaching staff in higher education institutions. *Higher Education Governance and Policy, 2*(2), 98–109.

Méndez, G. (2020). Calidad de vida en el trabajo: Un estudio exploratorio con operadores del servicio de transporte público colectivo en la ciudad de Querétaro. *Revista Mexicana de Administración Pública, 45*(2), 123–141.

Nardi, A. G. (2020). *Herramientas de auditoría administrativa aplicadas en una PYME* [Tesis]

Peck, J., & Luangrath, A. W. (2023). A review and future avenues for psychological ownership in consumer research. *Consumer Psychology Review, 6*(1), 52–74. https://doi.org/10.1002/arcp.108474

Pedler, M. L., Willis, R., y Nieuwoudt, J. E. (2021). Sense of belonging at university: Student retention, motivation and enjoyment. *Journal of Further and Higher Education, 46*(3), 397–408. https://doi.org/10.1080/0309877X.2021.1955844

Procentese, F., & Gatti, F. (2019). Senso di convivenza responsabile: Quale ruolo nella relazione tra partecipazione e benessere sociale. *Psicologia Sociale, 14*(3), 405–426.

Procentese, F., Capone, V., Caso, D., Donizzetti, A. R., & Gatti, F. (2020). Academic community in the face of emergency situations: Sense of responsible togetherness and sense of belonging as protective factors against academic stress during COVID-19 outbreak. *Sustainability, 12*(22), 9718. https://doi.org/10.3390/su12229718

Rehman, N., Mahmood, A., Andleeb, I., Iqbal, M., & Huang, X. (2024). Sense of belonging and retention in higher education: An empirical study across Chinese universities. *Cadernos de Educação Tecnologia e Sociedade, 16*(4), 1067–1082. https://doi.org/10.14571/brajets.v16.n4.1067-1082

Stewart, K., & Townley, G. (2020). How far have we come? An integrative review of the current literature on sense of community and well-being. *American Journal of Community Psychology, 66*, 166–189. https://doi.org/10.1002/ajcp.12456

Villanueva Castro, Y. E., & Gómez Mendoza, E. E. (2023). Perspectiva integral del Sentido de Pertenencia para promover la convivencia ciudadana en estudiantes universitarios. *Inclusión y Desarrollo, 10*(2), 52–64.

CC BY

Weisman, H., Wu, C.-H., Yoshikawa, K., & Lee, H.-J. (2022). Antecedents of organizational identification: A review and agenda for future research. *Journal of Management, 49*(6), 2030–2061. https://doi.org/10.1177/01492063221140049

Wilhelm, B., Simarasl, N., Riar, F. J., (2024). Organizational citizenship behavior: Understanding interaction effects of psychological ownership and agency systems. *Review of Managerial Science, 18*, 1–27. https://doi.org/10.1007/s11846-022-00610-z

CC BY