

Johanna Alexandra Durán-Ramírez; Paola Vera-León

[DOI 10.35381/cm.v11i3.1806](https://doi.org/10.35381/cm.v11i3.1806)

Percepción de seguridad laboral en médicos y su impacto en la pertenencia institucional

Perception of job security in physicians and its impact on institutional belonging

Johanna Alexandra Durán-Ramírez
johanna.duran.43@est.ucacue.edu.ec
Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Azuay
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-9225-2760>

Paola Vera-León
paola.vera@ucacue.edu.ec
Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Azuay
Ecuador
<https://orcid.org/0009-0005-0833-806X>

Recibido: 25 de junio 2025
Revisado: 30 de julio 2025
Aprobado: 15 de septiembre 2025
Publicado: 01 de octubre 2025

Johanna Alexandra Durán-Ramírez; Paola Vera-León

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue evaluar la incidencia de la seguridad laboral percibida por médicos en el desarrollo de sentido de pertenencia institucional. Se utilizó un diseño no experimental, cuantitativo y correlacional, aplicando cuestionarios validados sobre seguridad laboral y compromiso organizacional a 129 participantes, complementado con entrevistas al personal directivo. Los resultados muestran que más de la mitad percibe un entorno laboral seguro y adecuado en protocolos, equipos y respaldo institucional, mientras que la percepción crítica sobre ciertos riesgos y deficiencias en capacitación destaca áreas de mejora. El sentido de pertenencia es elevado, en donde casi la totalidad tiene identificación y compromiso con la institución. Se concluye que la seguridad laboral percibida fortalece la cohesión, motivación y bienestar del personal, evidenciando la necesidad de políticas integrales que promuevan entornos inclusivos, participativos y sostenibles.

Descriptores: Seguridad en el trabajo; organización; compromiso contractual; bienestar; medico. (Tesauro UNESCO)

ABSTRACT

The objective of this research was to evaluate the impact of job security as perceived by physicians on the development of a sense of institutional belonging. A non-experimental, quantitative, and correlational design was used, applying validated questionnaires on job security and organizational commitment to 129 participants, supplemented by interviews with management personnel. The results show that more than half perceive a safe and adequate work environment in terms of protocols, equipment, and institutional support, while critical perceptions of certain risks and deficiencies in training highlight areas for improvement. The sense of belonging is high, with all participants identifying with and committed to the institution. It is concluded that perceived job security strengthens staff cohesion, motivation, and well-being, highlighting the need for comprehensive policies that promote inclusive, participatory, and sustainable environments.

Descriptors: Job security; organization; contractual commitment; well-being; physician. (UNESCO Thesaurus)

Johanna Alexandra Durán-Ramírez; Paola Vera-León

INTRODUCCIÓN

El sentido de pertenencia se entiende como la forma en que una persona se identifica con un grupo y con el entorno en el que participa, generando vínculos afectivos y sociales con significado personal. En el ámbito de la formación médica, este sentimiento resulta fundamental, ya que influye de modo evidente con el bienestar del médico residente, su identidad profesional y su nivel de compromiso con la institución formadora.

Considerando esta dificultad surge la necesidad de contar con herramientas que permitan evaluar de manera precisa esta dimensión dentro del proceso formativo en médicos residentes de México. A través del análisis de cuatro parámetros, afectiva, psicosocial, académica y física, se reconoce que los médicos enfrentan obstáculos importantes para consolidar una vinculación sólida con su entorno formativo (Pacheco et al., 2022).

En cuanto a los aspectos psicosociales, se evidencia una baja integración al colectivo de residentes, poca participación en actividades grupales y una interacción social restringida, lo cual debilita la construcción de identidad profesional al interior de la especialidad. Por su parte, en la dimensión académica se identifica una percepción de escasa pertinencia de los contenidos curriculares, planificación deficiente de la oferta formativa y estrategias de enseñanza que no logran generar un compromiso activo del residente con su proceso de aprendizaje.

En el caso de México, diversos estudios han identificado dificultades estructurales y contextuales que dificultan el fortalecimiento del sentido de pertenencia entre los médicos residentes. Esta situación pone de manifiesto la importancia de contar con herramientas válidas y con base en la cultura pertinentes que permitan realizar una evaluación integral en el ámbito formativo nacional. A partir del análisis de cuatro ámbitos: emocional, social, formativo y corporal, se han identificado obstáculos que limitan el desarrollo de un vínculo sólido entre los residentes y su entorno formativo (Pacheco et al., 2022).

Johanna Alexandra Durán-Ramírez; Paola Vera-León

Aunque el instrumento desarrollado demuestra una elevada consistencia interna y una estructura factorial sólida, su aplicación se ha circunscrito a una sola especialidad y a una institución específica. Esta limitación plantea la conveniencia de explorar su desempeño en contextos más amplios y variados, que permitan valorar su pertinencia y eficacia en otros escenarios de formación médica especializada.

A partir de estos resultados, se hace evidente la necesidad de que las instituciones de salud y educación médica impulsen estrategias integrales que refuercen el sentido de pertenencia, fomentando entornos formativos más inclusivos, participativos y centrados en el reconocimiento del residente como actor clave dentro de su comunidad profesional (Pacheco et al., 2022).

Situación similar ocurre en Chile, se reconocen diversas dificultades asociadas al sentido de pertenencia institucional en las universidades, sobre todo en aquellas de carácter privado y con costos de matrícula elevados. Uno de los factores que debilita este vínculo es la escasa trayectoria histórica y el bajo reconocimiento social de muchas de estas instituciones, lo que obstaculiza la construcción de una identidad profesional sólida por parte de los médicos en formación (Pacheco et al., 2022).

Durante la pandemia de COVID-19, se evidenció que los médicos que se sentían parte de la institución en la que laboraban reportaban mayores niveles de satisfacción profesional, estabilidad emocional y compromiso con sus funciones. Esta relación es consistente en otros contextos: en América Latina, se ha demostrado que la falta de insumos médicos, la sobrecarga de trabajo y la carencia de protocolos de protección debilitan el vínculo emocional entre los profesionales de la salud y sus centros hospitalarios.

A partir de los antecedentes analizados, surge el siguiente problema de investigación: ¿cuál es el nivel de sentido de pertenencia institucional entre médicos del Hospital Militar Dr. Carlos Alberto Alvarado Cobos de Cuenca, Ecuador? En consecuencia, el objetivo del presente estudio es: evaluar la incidencia de la seguridad laboral percibida por médicos en el desarrollo de sentido de pertenencia

Johanna Alexandra Durán-Ramírez; Paola Vera-León

institucional del Hospital Militar Dr. Carlos Alberto Alvarado Cobos de Cuenca, Ecuador.

Hipótesis: la seguridad laboral percibida por los médicos guarda una relación significativa con el desarrollo del sentido de pertenencia institucional en el Hospital Militar Dr. Carlos Alberto Alvarado Cobos de Cuenca, Ecuador.

Enfoque conceptual, dimensional y normativo de la seguridad laboral percibida

La seguridad laboral percibida en el sector salud se define como la interpretación subjetiva que hacen los trabajadores de la salud, sobre su estabilidad, protección y condiciones de trabajo dentro de la institución. Cáscales y Godino (2025) destacan la interacción entre elementos objetivos como el tipo de contrato y subjetivos como la confianza organizacional, evidenciando su impacto en el desempeño y la motivación. Hilgert (2024), por su parte, integra componentes como beneficios, prevención de riesgos, seguridad en el trabajo y estabilidad emocional, y enfatiza la relevancia de este constructo en entornos laborales exigentes. Si bien varían en el énfasis de los factores considerados, las tres definiciones coinciden en reconocer que esta percepción influye de manera decisiva en la salud mental, el compromiso y la continuidad laboral del personal sanitario.

Cáscales y Godino (2025) identifican que la calidad intrínseca del trabajo se estructura en torno a tres dimensiones que impactan en la salud percibida del trabajador. En primer lugar, la autonomía alude a la posibilidad que tiene la persona de ejercer control y tomar decisiones sobre su actividad laboral, permitiéndole aplicar sus ideas y participar en la planificación de objetivos. En segundo lugar, la interacción denominada apoyo social se refiere a la calidad de las relaciones laborales, incluyendo la colaboración entre colegas y el respaldo tanto de compañeros como de superiores jerárquicos. La tercera dimensión es la intensidad, entendida como la carga física y mental asociada al trabajo, vinculada al ritmo acelerado, los plazos exigentes y el esfuerzo físico.

Johanna Alexandra Durán-Ramírez; Paola Vera-León

Esta comprensión amplia de la seguridad laboral percibida permite profundizar en sus manifestaciones específicas, las cuales se agrupan en dimensiones fundamentales que afectan al personal de salud (ver figura 1).



Figura 1. Dimensiones de la seguridad laboral percibida

Fuente: La figura representa las tres dimensiones de la seguridad laboral percibida según el modelo de Maslach.

Cáscales y Godino (2025) señalan que la autonomía es un componente de la calidad del trabajo, puesto que permite al trabajador ejercer control sobre sus tareas y participar con protagonismo en decisiones relacionadas con su función. Esta capacidad de intervención se expresa en la posibilidad de organizar el propio ritmo, establecer prioridades y proponer ideas durante la planificación de objetivos.

En cuanto a la intensidad, los mismos autores la describen como la carga física y mental que exige el trabajo diario. Esta dimensión se relaciona con el ritmo acelerado, las tareas múltiples, los plazos ajustados y el nivel de esfuerzo físico que requiere el puesto. Cuando la intensidad se vuelve constante y elevada, puede generar fatiga, estrés y una percepción negativa del entorno laboral (Muros, 2023). Por el contrario, una distribución equilibrada de la carga permite al trabajador desempeñarse de forma más eficaz, reduciendo el desgaste y protegiendo su bienestar.

Esta conceptualización se alinea con la propuesta de la Organización Mundial de la Salud (OMS), que reconoce la seguridad como un componente esencial de la calidad asistencial. En este sentido, la cultura de seguridad organizacional refleja las actitudes compartidas por los trabajadores de salud con el objetivo de prevenir

Johanna Alexandra Durán-Ramírez; Paola Vera-León

daños innecesarios al paciente. Su medición y mejora, mediante instrumentos, contempla dimensiones como lo asistencial, organizacional, relacional y de gestión (Vega & Podestá, 2024).

Según González et al. (2020), el bienestar laboral se relaciona con factores como la seguridad social y los recursos disponibles en el trabajo. En este marco, las condiciones contractuales se entienden como los acuerdos que regulan la relación entre el trabajador y la institución, incluyendo la duración del contrato, el horario, el salario y los beneficios.

El acceso a la protección social es un elemento clave en la percepción de seguridad dentro del entorno laboral. Contar con seguros, licencias, afiliación a la seguridad social y opciones de pensión, brinda al personal un respaldo real frente a enfermedades o accidentes. Estos beneficios permiten enfrentar situaciones adversas sin temor a perder ingresos o el vínculo con la institución (Pinta et al., 2024). Cuando estas garantías no están presentes, el trabajador se siente expuesto y sin apoyo, esto afecta su tranquilidad y reduce la confianza hacia el empleador.

Las condiciones contractuales claras y ajustadas a la normativa, junto con el acceso adecuado a la protección social, constituyen pilares fundamentales para fortalecer la percepción de seguridad y estabilidad en el ámbito laboral. Asimismo, contar con mecanismos de apoyo frente a riesgos laborales permite al personal enfrentar su labor diaria con mayor tranquilidad. Por el contrario, la falta de regulación y la ausencia de beneficios sociales generan incertidumbre y vulnerabilidad, lo que afecta la confianza y el bienestar de los empleados (González et al., 2020).

La percepción de seguridad laboral se fortalece cuando las condiciones contractuales están bien definidas y se ajustan al marco legal, brindando al trabajador una base sólida para sentirse estable. En cambio, los vínculos precarios o de corta duración generan incertidumbre y reducen el sentido de permanencia institucional (González et al., 2020). La protección social también cumple un papel determinante, pues contar con seguros, licencias, afiliación a la seguridad social y pensiones representa un respaldo tangible ante posibles contingencias. Estos

Johanna Alexandra Durán-Ramírez; Paola Vera-León

beneficios permiten afrontar enfermedades o accidentes sin comprometer el ingreso ni la continuidad del empleo. La ausencia de estas garantías provoca una sensación de abandono y debilita la relación con la organización.

Sentido de pertenencia en el personal de salud: vínculos y participación

El sentido de pertenencia en el personal de salud representa una experiencia emocional que refuerza el vínculo con el entorno laboral, al generar aceptación, reconocimiento y un lugar dentro del grupo (Pino et al., 2021). Esta conexión facilita la identificación con los objetivos del equipo, mejora las relaciones interpersonales y disminuye el impacto de factores que pueden afectar el equilibrio emocional, como el aislamiento o la desvalorización. Fortalecer este aspecto influye de manera beneficiosa en la salud integral del trabajador y en la calidad del ambiente institucional.

La participación del personal de salud en actividades colectivas, como reuniones, comités o espacios de trabajo grupal, refuerza su sentido de pertenencia y conexión con la institución. Involucrarse en decisiones y procesos compartidos permite que cada trabajador se sienta parte activa del equipo. Este tipo de participación favorece el compromiso y la responsabilidad conjunta frente a los objetivos del grupo. Cuando los profesionales expresan sus ideas y aportes, se fortalece el trabajo colaborativo. Torres (2025) señala que la posibilidad de aportar propuestas fortalece el vínculo con la organización; sentirse escuchado y valorado disminuye la percepción de indiferencia. Así, la participación se convierte en una vía para construir espacios más justos y equitativos.

En ese sentido es conveniente destacar que al formar parte de la institución y establecer un lazo emocional con el entorno de trabajo permite al personal alinearse con las metas del equipo, fortalecer los lazos con sus colegas, buen trato a los pacientes y disminuir situaciones como el aislamiento o la falta de reconocimiento. Esta vivencia de pertenencia impulsa un clima donde se reconoce el esfuerzo individual y se promueve el respeto entre los integrantes del grupo. Participar en

Johanna Alexandra Durán-Ramírez; Paola Vera-León

espacios colectivos, como comités o reuniones, también refuerza la identificación con la organización y la disposición para colaborar. Cuando el trabajador se siente acogido y valorado en su entorno, mejora la manera en que se relaciona con los demás y se fortalece la armonía institucional. Estas condiciones influyen en el desarrollo de vínculos más humanos, donde el buen trato se convierte en una expresión constante del ambiente laboral (Cáscales & Godino, 2025).

La integración en los procesos organizativos y en la comunicación interna permite que los trabajadores conozcan con claridad sus funciones, responsabilidades y el rumbo institucional, incluirlos en estos espacios mejora el flujo de información y facilita el cumplimiento de metas comunes. Esta cercanía favorece relaciones más humanas y honestas dentro del equipo, también se fortalecen los lazos entre distintas áreas y se reducen los conflictos por malentendidos. Esta integración ayuda a que cada persona se sienta parte de una estructura donde su labor importa. Un entorno laboral con buenas relaciones mejora el bienestar emocional del trabajador. Por eso, integrar va más allá de informar: implica dar lugar, escuchar y acompañar (González et al., 2020).

La inclusión de una persona a su entorno laboral se ve influida por una combinación de aspectos personales y organizacionales. La historia profesional, la vocación, la percepción de capacidad y los valores individuales moldean la manera en que alguien se vincula con su equipo o institución. Las vivencias previas, tanto de aceptación como de rechazo en espacios educativos o de trabajo, dejan huellas que influyen en la construcción de ese vínculo. De igual forma, el ambiente laboral, el estilo de liderazgo y la cultura interna aportan condiciones que pueden facilitar el desarrollo profesional (Luján, Guerrero, & García, 2025).

En entornos de salud, también entran en juego factores sociales y del ambiente físico, como el acceso a recursos, el respaldo de los compañeros y la sensación de resguardo, que fortalecen o debilitan ese vínculo. La presencia equilibrada de estos elementos contribuye al compromiso, al buen desempeño y al bienestar de los trabajadores (Torres & Mora, 2024).

Johanna Alexandra Durán-Ramírez; Paola Vera-León

Sentirse parte de un equipo va más allá de recibir información; implica ser escuchado y acompañado durante el proceso de integración (González et al., 2020). Esta conexión no ocurre de manera automática, sino que se construye a partir de la interacción entre la historia personal del individuo y las condiciones del entorno. La experiencia profesional, los valores y la vocación influyen en la forma en que una persona se vincula con su espacio de trabajo. Del mismo modo, el ambiente institucional, el estilo de liderazgo y el respaldo del equipo aportan elementos esenciales para fortalecer ese vínculo. En el ámbito de la salud, factores como los recursos disponibles y el apoyo social también son determinante. Cuando estos elementos se articulan de manera adecuada, se promueven el compromiso, el bienestar y el desarrollo profesional (Torres & Mora, 2024).

MÉTODO

El presente estudio adoptó un diseño no experimental, dado que no se realizó manipulación alguna de las variables, lo que permitió observar los fenómenos tal como se presentan en su contexto natural. Se enmarcó en un enfoque cuantitativo, que posibilitó la medición objetiva de variables específicas, facilitando tanto la comparación con investigaciones afines como la posibilidad de replicación en estudios futuros (Rodríguez & Pérez, 2017).

El alcance de la investigación fue correlacional, con el objetivo de establecer la relación y el grado de asociación entre la percepción de seguridad laboral y el sentido de pertenencia institucional en los médicos participantes. Asimismo, el estudio se desarrolló bajo un enfoque transversal, ya que la recolección de datos se llevó a cabo en un único momento temporal. En el plano metodológico, se integraron los métodos histórico-lógico, analítico-sintético e inductivo-deductivo. El método histórico-lógico permitió contextualizar la evolución de los fenómenos analizados, considerando los factores sociales, económicos y políticos que han influido en la construcción de la seguridad laboral y el sentido de pertenencia en el ámbito hospitalario.

Johanna Alexandra Durán-Ramírez; Paola Vera-León

El método analítico-sintético fue aplicado para analizar los elementos conceptuales de las variables estudiadas, y luego integrarlos en una visión comprensiva de su interrelación. Por su parte, el enfoque inductivo-deductivo permitió, por un lado, generar inferencias a partir de los datos empíricos obtenidos, y por otro, contrastar dichas inferencias con marcos teóricos existentes, aportando una interpretación sólida y contextualizada de los resultados.

Los sujetos de análisis estuvieron conformados por médicos (variable independiente) y militares técnicos (variable dependiente). La población total se compuso de 129 individuos: 30 médicos y 99 militares técnicos, quienes participaron en los últimos procesos de pase de la Fuerza Terrestre durante el año 2025. La muestra fue seleccionada mediante muestreo probabilístico aleatorio simple, lo que aseguró la representatividad y aleatoriedad del proceso.

Se empleó la técnica de encuesta, aplicada al personal de salud mediante un instrumento estructurado con base en el Cuestionario de Compromiso Organizacional, adaptado para evaluar tanto la percepción de seguridad laboral como el grado de pertenencia a la institución. El cuestionario incluyó secciones orientadas a recoger datos sociodemográficos, percepciones sobre condiciones laborales, y el nivel de integración organizacional.

Complementariamente, se desarrolló una entrevista semiestructurada dirigida al jefe de Personal del hospital, compuesta por cinco preguntas abiertas. Esta herramienta cualitativa permitió enriquecer la perspectiva cuantitativa, al incorporar testimonios y valoraciones sobre las políticas institucionales en materia de seguridad laboral. Los datos recolectados mediante la encuesta fueron procesados utilizando técnicas de estadística descriptiva y análisis de correlación, lo que permitió calcular frecuencias, medidas de tendencia central y coeficientes de relación entre las variables estudiadas. El procesamiento se realizó con el software JASP, que facilitó la organización, análisis y presentación precisa de los resultados.

Johanna Alexandra Durán-Ramírez; Paola Vera-León

RESULTADOS

A continuación, se detallan los resultados más relevantes derivados del estudio efectuado en el Hospital Militar Dr. Carlos Alberto Alvarado Cobos. Al analizar las características sociodemográficas de los participantes, con respecto a la edad (ver figura 2), se encontró que predominaron los que tenían 41 años o más ($n=39$; 30,2 %) y, en segundo lugar, de frecuencia se encontraron los que tenían entre 36 y 40 años ($n=35$; 27,1 %).

Se observa que, entre los participantes había 76 mujeres (58,8 %) y 53 hombres (39,7 %). La mayoría de los participantes eran médicos generales ($n=35$; 27,1 %); además, participaron 10 cirujanos (7,8 %); 3 anestesiólogos, 3 ginecólogos (2,3 % en cada caso), 2 traumatólogos y 2 internistas ($n=2$; 1,5 % en cada caso). En cuanto al tiempo de servicio, la mayoría tenía menos de un año ($n=56$; 43,4 %); 48 profesionales habían servido entre 6 y 10 años (38,2 %); mientras que 25 tenían 10 años o más de servicio (19,9 %).

La percepción del personal médico respecto a la seguridad laboral y al sentido de pertenencia institucional en el Hospital Militar Dr. Carlos Alvarado Cobos se presenta en la Tabla 1. Un 70,5 % de los encuestados manifestó sentirse seguro en cuanto al cumplimiento de las normas de seguridad laboral. No obstante, cerca de un tercio expresó una percepción diferente, lo cual evidencia la coexistencia de experiencias diversas en torno a las condiciones de trabajo.

Tabla 1
Seguridad laboral percibida.

La seguridad laboral que percibo influye positivamente en mi compromiso con el hospital.	Frecuencia	Porcentaje
Si	104	80,6
No	25	19,4
Total	129	100,0

Elaboración: Los autores.

Johanna Alexandra Durán-Ramírez; Paola Vera-León

En cuanto a la claridad y cumplimiento de protocolos de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales (ver tabla 2), el 69,8 % los percibe como adecuados, aunque un 30,2 % expresa lo contrario, lo cual permite identificar deficiencias en la comunicación institucional y en la aplicación uniforme de dichas medidas preventivas. Respecto a los equipos y materiales, un 71,3 % considera que son adecuados para garantizar la seguridad, mientras que un 28,7 % percibe insuficiencias, por lo que se requiere fortalecer la dotación y el mantenimiento de los recursos biomédicos.

Tabla 2
Prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Los protocolos para prevenir accidentes y enfermedades laborales están claros y se cumplen en mi área de trabajo.	Frecuencia	Porcentaje
Si	90	69,8
No	39	30,2
Total	129	100,0

Elaboración: Los autores.

El ambiente laboral es percibido como seguro en un 69,8 %, aunque un 30,2 % identifica riesgos físicos o emocionales que pueden estar relacionados con el estrés ocupacional o condiciones ergonómicas deficientes (ver tabla 3). El respaldo de la directiva es valorado de forma positiva por el 67,4 % de los encuestados, pero un 32,6 % no lo percibe, en este sentido, se debe fortalecer el liderazgo y la cultura de seguridad.

Johanna Alexandra Durán-Ramírez; Paola Vera-León

Tabla 3
 Ambiente laboral.

El hospital proporciona un ambiente de trabajo que minimiza riesgos para mi salud física y emocional.	Frecuencia	Porcentaje
Si	90	69,8
No	39	30,2
Total	129	100,0

Elaboración: Los autores.

La atención a los reportes de condiciones inseguras es reconocida por un 69,8 %, mientras que un 30,2 % indica que no se gestionan de forma oportuna, lo que podría comprometer la eficacia de los sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional.

En relación con la pertenencia institucional, los resultados son de forma sobresaliente favorables. Más del 90 % de los médicos expresa orgullo por pertenecer al hospital, identificación con los valores y misión institucional, compromiso con los objetivos, sentido de integración al equipo médico y motivación para aportar al desarrollo organizacional. Se evidencia una cohesión sólida y un elevado nivel de compromiso laboral, constituyendo un factor protector frente a riesgos derivados de la práctica médica.

El 80,6 % de los encuestados reconoce que la seguridad percibida influye de manera positiva en su compromiso con el hospital, lo que confirma la estrecha relación entre seguridad ocupacional y pertenencia institucional. Mientras que, un 83,7 % se siente valorado y respetado dentro de la institución, indicador que se relaciona de forma directa con la salud mental ocupacional y la retención del talento humano en salud.

Respecto a las normas de seguridad laboral (ver tabla 4), los datos muestran que el 70,5 % de los profesionales encuestados percibe que el hospital cumple con las normas de seguridad laboral establecidas, lo que refleja un nivel mayoritario de confianza institucional. Sin embargo, un 29,5 % manifiesta lo contrario (ver tabla 8),

Johanna Alexandra Durán-Ramírez; Paola Vera-León

lo cual pone en evidencia la existencia de percepciones críticas que señalan posibles brechas en la aplicación o comunicación de dichas normas.

Tabla 4
 Normas de seguridad laboral.

Me siento seguro/a de que el hospital cumple con las normas de seguridad laboral.	Frecuencia	Porcentaje
Si	91	70,5
No	38	29,5
Total	129	100,0

Elaboración: Los autores.

Incidencia de la seguridad laboral percibida por médicos en el desarrollo de sentido de pertenencia institucional del Hospital Militar Dr. Carlos Alberto Alvarado Cobos

De acuerdo con los resultados de la tabla 5 el personal médico del Hospital Militar Dr. Carlos Alberto Alvarado Cobos mantiene un alto nivel de compromiso, cohesión y sentido de pertenencia institucional, factores que fortalecen la estabilidad de la organización y la calidad del servicio. No obstante, se evidencian áreas críticas relacionadas con la seguridad laboral, sobre todo en capacitación, respuesta a reportes de riesgo, disponibilidad de equipos y respaldo directivo.

La atención a estas necesidades resulta esencial para consolidar una cultura de seguridad sólida, preservar la salud del talento humano y garantizar un desempeño hospitalario eficiente. En la Tabla 5 se muestra el grado de seguridad percibida según las características sociodemográficas del personal. Entre los sujetos con < 30 años, el 81,8 % (n=18) percibía seguridad en el trabajo; al igual que el 78,8 % (n=26) de los que tenían entre 30 y 35 años; el 80 % (n=28) de los que tenían entre 36 y 40 años y, el 82,1 % (n=32) de los que tenían 41 años o más. Adicionalmente, el 80,3 % (n=61) de las mujeres y el 81,1 % de los hombres (n=43) también percibían seguridad en el trabajo. La especialidad médica en la que más se percibió seguridad

Johanna Alexandra Durán-Ramírez; Paola Vera-León

fue traumatología (n=2; 100 %), Medicina General (n=28; 80 %); y cirugía (n=8; 80 %). Por último, se encontró que, entre los participantes que tenían menos de un año de servicio, el 87,5 % (n=49) percibía seguridad en el trabajo.

Ninguna de estas características sociodemográficas se relacionó de forma significativa desde el punto de vista estadístico con la percepción de seguridad en el trabajo ($p>0,05$) en todos los casos. De igual manera, el coeficiente de Pearson fue bajo en todos los casos ($r<0,25$) (ver Tabla 5). Se encontró que, los mayores porcentajes de sentido de pertenencia se encontraron en los participantes con ≥ 41 años (n=38; 97,4 %); y entre los que tenían entre 36 y 40 años (n=33; 94,3 %). También, 70 mujeres (92,1 %) y 49 hombres (92,5 %) tuvieron sentido de pertenencia con la institución (ver tabla 6). Esto no alcanzó significación estadística ($p>0,05$) (ver Tabla 5).

La especialidad médica se relacionó de forma significativa en el ámbito estadístico con el sentido de pertenencia ($p<0,001$), y esta asociación fue moderada positiva ($r=0,377$). En cuanto al tiempo de servicio, los profesionales con mayor sentido de pertenencia eran los que tenían menor tiempo de servicio: entre los que había trabajado menos de un año (n=53; 94,6 %) y, los que tenían entre 6 y 10 años (n=44; 91,7 %), sin embargo, esto no alcanzó significación estadística ($p>0,05$) (ver Tabla 5).

Tabla 5.
Asociación entre características sociodemográficas y seguridad percibida.

Características sociodemográficas	Seguridad percibida		Coeficiente de Pearson (r)	p
	Sí	No		
Edad			0,034	0,895
< 30 años	18 (81,8%)	4 (18,2%)		
30-35 años	26 (78,8%)	7 (21,2%)		
36-40 años	28 (80,0%)	7 (20,0%)		
≥ 41 años	32 (82,1%)	7 (17,9%)		
Género			0,011	0,902

Johanna Alexandra Durán-Ramírez; Paola Vera-León

Femenino	61 (80,3%)	15 (19,7%)		
Masculino	43 (81,1%)	10 (18,9%)		
Especialidad				
Medicina General	28 (80,0%)	7 (20,0%)	0,227	0,337
Cirugía	8 (80,0%)	2 (20,0%)		
Anestesiología	1 (33,3%)	2 (66,7%)		
Ginecología	2 (66,7%)	1 (33,3%)		
Traumatología	2 (100,0%)	0 (0,0%)		
Medicina Interna	1 (50,0%)	1 (50,0%)		
Otra	62 (83,8%)	12 (16,2%)		
Tiempo de servicio			0,157	0,195
< 1 año	49 (87,5%)	7 (12,5%)		
6-10 años	37 (77,1%)	11 (22,9%)		
≥ 10 años	18 (72,0%)	7 (28,0%)		
Total	104 (80,6%)	25 (19,4%)		

Elaboración: Los autores.

En la tabla 6 se analiza la asociación entre seguridad percibida y el sentido de pertenencia (ver tabla 6). Se encontró que, entre los profesionales que percibían seguridad en el trabajo, la mayoría también tuvo sentido de pertenencia (n=102; 98,1 %); mientras que, entre los que no percibían seguridad en el trabajo, el 68 % (n= 17) tuvo sentido de pertenencia (riesgo relativo: RR: 1,4; IC 95%: 1,1-1,9) Estas diferencias alcanzaron significación estadística (p<0,001).

Johanna Alexandra Durán-Ramírez; Paola Vera-León

Tabla 6
 Asociación entre seguridad y pertenencia.

	Sentido de pertenencia		RR (IC 95%)	Coeficiente de Pearson	<i>p</i>
	Sí	No			
Seguridad percibida			1,4	0,406	0,001
Sí	102 (98,1%)	2 (1,9%)	(1,1-1,9)		
No	17 (68,0%)	8 (32,0%)			
Total	119 (92,3%)	10 (7,7%)			

Elaboración: Los autores.

Validación de hipótesis: con base en los resultados obtenidos, se valida la hipótesis que plantea una relación significativa entre la percepción de seguridad laboral y el desarrollo del sentido de pertenencia institucional. El análisis estadístico mostró una asociación positiva moderada entre ambas variables ($r = 0,406$) y una diferencia significativa en los niveles de pertenencia entre quienes perciben seguridad laboral (98,1 %) y quienes no (68,0 %), con un riesgo relativo de 1,4 (IC 95 %: 1,1–1,9), alcanzando significación estadística ($p < 0,001$). Estos hallazgos confirman que una mayor percepción de seguridad en el entorno laboral se vincula con un incremento en la probabilidad de que el personal médico desarrolle sentido de pertenencia institucional, lo cual refuerza la validez empírica del planteamiento teórico del estudio.

DISCUSIÓN

El análisis del estudio permite identificar que la pertenencia institucional se configura como un factor transversal en la sostenibilidad organizacional, tanto en el sector salud como en el académico. En el Hospital Militar Dr. Carlos Alberto Alvarado Cobos de Cuenca, los médicos destacaron que la percepción de seguridad laboral influye según su compromiso y sentido de pertenencia, actuando como un mecanismo protector frente al desgaste físico y emocional derivado de las guardias y la

Johanna Alexandra Durán-Ramírez; Paola Vera-León

sobrecarga asistencial. Factores como la integración en comités y la participación en la toma de decisiones emergen como catalizadores de cohesión interna y motivación profesional.

De manera complementaria, en el ámbito universitario, el estudio de Alonso & García (2022) sobre la validación de la *Escala de Sentido de Pertenencia Universitaria* en la Universidad Complutense de Madrid, muestra que la pertenencia se articula es especial a partir de la integración social, la identificación con los valores de la institución y el orgullo colectivo. En este marco, el apoyo percibido por parte de la comunidad académica se convierte en un predictor del bienestar estudiantil y de la permanencia en el sistema educativo.

Las similitudes entre ambos estudios se encuentran en la relevancia de la confianza, la identificación institucional y la percepción de apoyo como determinantes del sentido de pertenencia. A pesar de ello, las diferencias se expresan en los enfoques metodológicos y en la naturaleza de los factores analizados. Mientras que el estudio hospitalario se centra en la seguridad laboral, los riesgos psicosociales y la participación profesional como ejes de pertenencia (Quaresma, & Miranda, 2023).

Al contrastar los resultados del presente estudio con los hallazgos reportados en la investigación titulada "Cuestionario para evaluar el sentido de pertenencia en médicos residentes" (Pacheco et al., 2022), se observa que ambos trabajos reconocen la importancia del entorno institucional en la consolidación del vínculo del personal con la organización. En el Instituto Mexicano del Seguro Social, la pertenencia se articula a través de factores afectivos, sociales, académicos y físicos, siendo el acompañamiento de los docentes y la integración con compañeros elementos centrales (Pacheco et al., 2022). De forma similar, en el Hospital Militar Dr. Carlos Alberto Alvarado Cobos, la percepción de seguridad laboral, incluyendo protocolos claros, recursos adecuados y respaldo directivo, potencia el compromiso y la identificación con la institución.

Johanna Alexandra Durán-Ramírez; Paola Vera-León

CONCLUSIONES

El sentido de pertenencia en médicos constituye un componente esencial para la consolidación de la identidad profesional, el bienestar emocional y el compromiso con la institución formadora. Los estudios revisados, tanto en México como en Chile e Italia, evidencian que factores afectivos, sociales, académicos y contextuales influyen de manera directa en la integración del profesional al entorno laboral y formativo, destacando que la percepción de seguridad laboral y la disponibilidad de recursos adecuados fortalecen este vínculo.

Las dimensiones de autonomía, apoyo social e intensidad definen cómo los trabajadores experimentan su entorno laboral, afectando su motivación y capacidad de respuesta ante desafíos. La existencia de condiciones contractuales claras, acceso a protección social y mecanismos de prevención de riesgos refuerza la percepción de seguridad y favorece la permanencia institucional. Este enfoque subraya la necesidad de implementar políticas integrales que promuevan entornos laborales seguros, equitativos y sostenibles, fortaleciendo la confianza y el compromiso del personal sanitario.

Los resultados del análisis en el Hospital Militar Dr. Carlos Alberto Alvarado Cobos infieren que promover entornos inclusivos, participativos y con apoyo institucional robusto constituye una estrategia para mejorar la motivación, estabilidad emocional y cohesión organizacional entre los médicos.

El estudio confirma una relación significativa y positiva entre la percepción de seguridad laboral y el sentido de pertenencia institucional en el personal médico del Hospital Militar Dr. Carlos Alberto Alvarado Cobos ($r = 0,406$; $RR = 1,4$; $p < 0,001$). Aunque no se observaron asociaciones significativas con variables sociodemográficas, se identificaron áreas críticas en seguridad laboral que requieren atención para fortalecer el compromiso organizacional y mejorar el desempeño institucional.

Johanna Alexandra Durán-Ramírez; Paola Vera-León

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A todos los factores sociales que influyeron en el desarrollo de esta investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Alonso, M., & González, A. (2024). Validación de la Escala de Sentido de Pertenencia a la Universidad en España. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 1-17. <https://n9.cl/1am9z>
- Cáscales, M., & Godino, A. (2024). *La salud auto percibida de las personas trabajadoras* en relación con la calidad intrínseca del trabajo. *Revista Internacional De Sociología*, 83(1), e270. <https://n9.cl/xfce07>
- Hilgert, J. (2024). Seguridad y salud en el trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, 143(1), 107-130. <https://n9.cl/bpq9e>
- Luján G., Guerrero , L., & García, C. (2025). Gestión de riesgos en la implementación del control previo de hospitales públicos.Una revision conceptual. *Revista de Investigación en Salud*, 733-749. <https://n9.cl/ssz31l>
- Muros, A. (2023). Evaluación de la calidad de los centros, actividades y servicios sanitarios públicos. *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*. <https://n9.cl/ijew5>
- Pacheco, M., Hernández, R., & Rojas, I. (2022). Validación de un cuestionario para evaluar el sentido de pertenencia en médicos . *Investigación en Educación Médica Facmed UNAM*, 11(44), 58-66. <https://n9.cl/4bdva>
- Pino, T., Cavieres, E., & Muñoz, J. (2021). Los factores personales e institucionales en el sentido de pertenencia de estudiantes chilenos a lo largo de sus estudios superiores. *Revista iberoamericana de educación superior*, 9(25), 24-41. <https://n9.cl/bcz3i>
- Pinta, A., Vinuesa, K., & Carbajal, C. (2024). La calidad del servicio en centros de salud públicos ecuatorianos. *Revista Médica Electrónica*, 46. <https://n9.cl/f896gg>

Johanna Alexandra Durán-Ramírez; Paola Vera-León

- Quaresma, M.-L., & Miranda, C. (2023). Prácticas universitarias de integración profesional en las universidades privadas de masa en Chile. *Revista Iberoamericana De Educación Superior*, 14(40), 3–20. <https://n9.cl/nab6ml>
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Metodos Cientificos de Indagacion y de construccion del Conocimiento. *Revista Escuela de Administracion de Negocios*, 1-26. <https://n9.cl/brccw>
- Torres, T., & Mora, N. (2024). Influencia del sentido de pertenencia en el rendimiento académico de los estudiantes de educación al inicio de su carrera. *Ciencia Latina*, 5352-5369. <https://n9.cl/62ycw4>
- Vega, R., & podesta, I. (2024). Percepción del clima organizacional y cultura de seguridad de un hospital de nivel iii-1. *rev. fac. med. hum.* 2024; 24(2):125-131, 1-7. <https://n9.cl/nryasq>