REVISTA INVECOM
ISSN en línea: 2739-0063

# Síndrome de burnout y compromiso organizacional en el personal de salud neonatal

*Burnout syndrome and organizational commitment among neonatal healthcare personnel*

**Recibido:** 15/08/2026 - **Aceptado:** 18/10/2026

**Jhonela Isabel Loayza Huarcaya**
https://orcid.org/0000-0002-4594-0675
20185854@unica.edu.pe
Universidad Nacional San Luis Gonzaga. Ica, Perú

**Ericka Janet Villamares Hernández**
https://orcid.org/0000-0002-8702-1503
Ericka.villamares@unica.edu.pe
Universidad Nacional San Luis Gonzaga. Ica, Perú

**Esther Jesús Vilca Perales**
https://orcid.org/0000-0003-2117-4344
evilca@unica.edu.pe
Universidad Nacional San Luis Gonzaga. Ica, Perú

**Fernando Alberto Eugenio Guerrero Salazar**
https://orcid.org/0000-0003-2531-2628
fernando.guerrero@unica.edu.pe
Universidad Nacional San Luis Gonzaga. Ica, Perú

**Bari Rafael Vásquez Hernández**
https://orcid.org/0000-0001-7925-6751
bari.vasquez@unica.edu.pe
Universidad Nacional San Luis Gonzaga. Ica, Perú

---

**Cómo citar este artículo:**

Loayza Huarcaya, J. I., Villamares Hernández, E. J., Vilca Perales, E. J., Guerrero Salazar, F. A. E., & Vásquez Hernández, B. R. (2026). Síndrome de burnout y compromiso organizacional en el personal de salud neonatal. *Revista InveCom*, *6*(Núm. Especial 3), 1-9. https://doi.org/10.5281/zenodo.23786287

---

## Resumen

El objetivo fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional en los trabajadores del área de neonatología del Hospital Santa María del Socorro, Ica, Perú. Se desarrolló una investigación cuantitativa, correlacional, no experimental y transversal, con una estrategia censal de 340 trabajadores: 140 enfermeros, 140 técnicos y 60 pediatras. Se aplicó un cuestionario de 24 ítems con cinco alternativas de respuesta. El análisis incluyó frecuencias, porcentajes y correlaciones de Spearman. El agotamiento emocional y físico se presentó principalmente «a veces», con 51,8 % y 57,6 %, respectivamente; predominaron respuestas favorables en los indicadores de compromiso organizacional. Se reportaron correlaciones positivas del compromiso con la puntuación global de burnout (ρ = 0,588), el cansancio emocional

(ρ = 0,423) y la realización personal (ρ = 0,601), y una correlación negativa con la despersonalización (ρ = −0,273). No obstante, las inconsistencias estadísticas y la ausencia de reglas explícitas de puntuación limitan su interpretación. Se concluye que los indicadores favorables de compromiso coexistieron, en el conjunto estudiado, con experiencias de agotamiento. Las asociaciones requieren verificación y no permiten establecer causalidad ni afirmar que un mayor burnout favorezca el compromiso organizacional.

**Palabras clave:** burnout, compromiso organizacional, neonatología.

## Abstract

The objective was to determine the relationship between burnout and organizational commitment among neonatology workers at Hospital Santa María del Socorro, Ica, Peru. A quantitative, correlational, nonexperimental, cross-sectional study used a census approach involving 340 workers: 140 nurses, 140 technicians, and 60 pediatricians. A 24-item questionnaire with five response options was administered. Analyses included frequencies, percentages, and Spearman correlations. Emotional and physical exhaustion were most commonly reported as occurring “sometimes,” at 51.8% and 57.6%, respectively; favorable responses predominated across organizational commitment indicators. Positive correlations were reported between commitment and the overall burnout score (ρ = 0.588), emotional exhaustion (ρ = 0.423), and personal accomplishment (ρ = 0.601), whereas depersonalization showed a negative correlation (ρ = −0.273). However, statistical inconsistencies and the absence of explicit scoring rules limit interpretation. Favorable commitment indicators coexisted with experiences of exhaustion within the study population. The reported associations require verification and do not establish causality or support the assertion that greater burnout strengthens organizational commitment.

**Keywords:** burnout, organizational commitment, neonatology.

## Introducción

El estudio del burnout en los servicios de salud plantea una pregunta relevante para la administración hospitalaria: cómo se relaciona el desgaste del personal con su vínculo con la institución. El cumplimiento de las responsabilidades laborales no permite, por sí solo, conocer el bienestar de quienes las desempeñan. Una persona puede mantener su puntualidad, atender las necesidades del servicio y cumplir sus tareas mientras experimenta cansancio o dificultades para recuperarse emocionalmente. Por ello, analizar conjuntamente ambas variables puede aportar información para la gestión del talento humano sin reducir el compromiso a la asistencia o el agotamiento a una experiencia ocasional de fatiga.

Esta preocupación adquiere especial sentido en la atención neonatal, donde el cuidado de pacientes vulnerables convive con la incertidumbre de las familias y las exigencias de una vigilancia continua. En estos espacios, las responsabilidades técnicas se entrelazan con experiencias emocionalmente difíciles. Butcher et al. (2024), en una revisión sistemática de 22 estudios sobre personal de cuidados intensivos pediátricos y neonatales, identificaron la importancia del burnout y la diversidad de estrategias utilizadas para afrontarlo. También advirtieron diferencias en su medición y limitaciones para establecer qué estrategias ofrecen mejores resultados. Sus hallazgos invitan a examinar el desgaste atendiendo a las particularidades de cada servicio.

Maslach y Jackson (1981) distinguieron tres dimensiones del burnout: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Las dos primeras expresan desgaste y distanciamiento, mientras que la realización personal recoge experiencias favorables de logro y eficacia. Esta diferencia importa al interpretar una puntuación global: los valores altos de las tres dimensiones no representan necesariamente un mismo sentido de deterioro. Reconocer sus particularidades permite comprender mejor cómo vive el trabajador su actividad y evita reunir experiencias distintas bajo una interpretación uniforme.

La evidencia neonatal reciente respalda la conveniencia de analizar estas dimensiones por separado. Al-Harrasi et al. (2024), en un estudio transversal con 173 profesionales de enfermería de unidades de cuidados intensivos neonatales de Omán, encontraron que la resiliencia se relacionaba negativamente con el agotamiento emocional y la despersonalización, y positivamente con la realización personal. Estos resultados muestran que los recursos personales pueden vincularse de manera diferente con cada componente. Sin embargo, por el diseño empleado, no demuestran que fortalecer la resiliencia produzca necesariamente una disminución del burnout ni justifican trasladar toda la responsabilidad del bienestar al trabajador.

El compromiso organizacional tampoco es una experiencia uniforme. Meyer y Allen (1991) diferenciaron el componente afectivo, relacionado con el deseo de permanecer; el de continuidad, vinculado con la necesidad de hacerlo; y el normativo, asociado con la obligación percibida. Esta distinción permite examinar el vínculo

institucional sin asumir que toda permanencia responde a identificación afectiva. También exige atender a la correspondencia entre el concepto estudiado y los indicadores empleados para medirlo.

Desde esta perspectiva, resulta pertinente explorar cómo se relaciona el vínculo afectivo con las experiencias de desgaste. Tian (2025), en personal de enfermería de salud maternoinfantil, encontró asociaciones negativas del compromiso afectivo con el burnout y los estresores ocupacionales. Aunque el estudio propuso un modelo de mediación, sus resultados deben interpretarse considerando su carácter transversal. Su aporte consiste en mostrar la utilidad de estudiar conjuntamente estas experiencias, sin asumir que el sentimiento de pertenencia elimina las dificultades del trabajo cotidiano.

La investigación ofrece antecedentes de asociaciones inversas entre burnout y compromiso organizacional. Castillo Esquivel et al. (2022) comunicaron una relación global inversa débil en trabajadores de un hospital público del norte del Perú. Mendoza García (2022) identificó una asociación negativa en docentes de universidades privadas durante la COVID-19. Aunque estos resultados orientan la comparación, sus poblaciones y mediciones no son intercambiables con las de un servicio neonatal. Más recientemente, Alinejad-Naeini et al. (2024), en 456 profesionales de enfermería de un hospital de Irán, encontraron una asociación negativa entre compromiso organizacional y burnout. Este antecedente aporta evidencia hospitalaria directamente relacionada con ambas variables, aunque sus resultados requieren interpretarse dentro de las condiciones institucionales y de medición del estudio.

Otros trabajos ayudan a situar el problema en el entorno organizacional. Genari y Macke (2022) encontraron asociaciones favorables entre prácticas sostenibles de recursos humanos y compromiso afectivo y normativo. Rohwedder et al. (2023) observaron una asociación entre comportamientos ofensivos y riesgo de burnout en trabajadores de salud. Estos antecedentes examinan aspectos distintos, pero muestran la conveniencia de considerar las condiciones laborales junto con las experiencias individuales, sin atribuirles efectos causales a partir de diseños transversales.

En esa misma línea, Lee et al. (2024) estudiaron a 1.255 profesionales de enfermería de 34 hospitales de Corea del Sur y observaron que la sobrecarga y las conductas incívicas en el trabajo se relacionaban con el burnout. A su vez, un mayor desgaste se vinculó con menor satisfacción laboral y compromiso organizacional, así como con mayor intención de abandonar el empleo. Este hallazgo amplía la mirada hacia la convivencia cotidiana y la organización de las tareas, aspectos que merecen atención cuando se busca comprender el vínculo entre el personal y el hospital.

La dimensión ética del entorno también aporta elementos para comprender esta relación. Khanian et al. (2024), en un estudio con 197 integrantes del personal de enfermería, encontraron que la ética organizacional y profesional se asociaba positivamente con el compromiso y negativamente con el burnout. Estos resultados sugieren la pertinencia de considerar cómo se viven los principios institucionales en la práctica. Para la administración hospitalaria, ello implica prestar atención tanto al cumplimiento de las responsabilidades como a las condiciones en que se exige dicho cumplimiento.

En conjunto, estos antecedentes justifican estudiar el problema en contextos concretos, reconociendo que los hallazgos obtenidos en enfermería o cuidados intensivos no describen automáticamente a todos los equipos de neonatología. En el Hospital Santa María del Socorro, el interés se centró en los trabajadores del área de Neonatología, integrada por enfermeros, técnicos y pediatras. El objetivo fue determinar la relación entre burnout y compromiso organizacional en el área de Neonatología del Hospital Santa María del Socorro, Ica.

## Metodología

Se desarrolló una investigación básica, de enfoque cuantitativo y alcance correlacional, con diseño no experimental y transversal. Las variables se observaron sin manipulación y mediante una medición única. La presentación metodológica se organiza conforme a la ruta cuantitativa de Hernández-Sampieri y Mendoza Torres (2018), diferenciando alcance, diseño, participantes, medición y análisis. La transversalidad permite estudiar asociaciones, pero no establecer una secuencia temporal entre desgaste y compromiso.

La población estuvo constituida por 340 trabajadores del área de Neonatología del Hospital Santa María del Socorro, en Ica, Perú: 140 enfermeros, 140 técnicos y 60 pediatras. Se adoptó una estrategia censal y las tablas descriptivas e inferenciales consignan 340 participantes. No se precisan criterios de inclusión y exclusión, características sociodemográficas, antigüedad laboral, turnos ni fechas exactas de aplicación. Estas omisiones impiden describir diferencias entre perfiles profesionales o confirmar la delimitación temporal del trabajo de campo.

La información se recogió mediante encuesta. El instrumento incluyó dos bloques de 12 preguntas, con cinco alternativas: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). Las instrucciones indicaban que las respuestas eran anónimas y solicitaban contestar todas las preguntas. No se dispone de información sobre duración de la aplicación, modalidad de administración o procedimiento de manejo de respuestas incompletas.

El bloque de burnout agrupó cuatro ítems de cansancio emocional, tres de despersonalización y cinco de realización personal. Los primeros abarcaron agotamiento emocional, apoyo de colegas y superiores, agotamiento físico y dificultades de concentración por fatiga. Los de despersonalización indagaron cambios en la interacción con neonatos y familias, actitudes negativas y autonomía. La realización personal se exploró mediante metas, alineación con valores, entusiasmo, oportunidades de crecimiento y satisfacción con el desarrollo profesional. Se conserva esta organización del instrumento sin asumir equivalencia con el Maslach Burnout Inventory (Maslach y Jackson, 1981).

El bloque de compromiso organizacional incluyó cuatro ítems por componente. El afectivo consideró orgullo institucional, compromiso a largo plazo, participación y pertenencia al equipo. El componente denominado «continuo» reunió adaptabilidad, preparación para nuevos desafíos, contribución y persistencia. El normativo abarcó cumplimiento de normas, responsabilidad, puntualidad y asistencia, y pertenencia institucional. Estos indicadores se describen según su contenido; su denominación no acredita equivalencia psicométrica con el modelo de Meyer y Allen (1991).

El instrumento fue sometido a juicio de tres expertos mediante fichas fechadas en febrero de 2025. Se evaluaron criterios como claridad, pertinencia, coherencia y consistencia. El procesamiento se realizó con SPSS y Excel. Se presentaron frecuencias y porcentajes por ítem y correlaciones bilaterales de Spearman, con un criterio de significación de 0,05. Aunque se mencionan chi-cuadrado y coeficiente de contingencia en la descripción del análisis, no se ofrecen resultados de esas pruebas; por ello, no se atribuyen contrastes adicionales. No se informan intervalos de confianza ni ajustes por comparaciones múltiples. Se mantienen los coeficientes y valores de significación consignados, identificando sus inconsistencias en Resultados.

En relación con la autorización, un memorando institucional del 19 de marzo de 2026 refiere aprobación del Comité de Ética e Investigación para aplicar la encuesta. No se dispone del dictamen correspondiente ni de información sobre consentimiento informado. La referencia temporal a 2024, las fichas de expertos de 2025 y el memorando de 2026 requieren aclarar la secuencia de validación, autorización y recolección antes de afirmar que la aprobación precedió al trabajo de campo.

## Resultados

La tabla 1 muestra que el agotamiento emocional se presentó principalmente «a veces», con 176 respuestas (51,8 %); 60 (17,6 %) se ubicaron en «casi siempre» o «siempre». El agotamiento físico al finalizar la jornada también se concentró en «a veces», con 196 respuestas (57,6 %), mientras que 84 (24,7 %) correspondieron a las dos categorías de mayor frecuencia. En contraste, las dificultades de concentración por fatiga se señalaron «nunca» o «casi nunca» en 208 respuestas (61,2 %). Estos resultados describen una mayor presencia de agotamiento ocasional que de dificultades frecuentes de concentración.

El apoyo emocional de colegas y superiores se percibió «casi siempre» o «siempre» en 168 respuestas (49,4 %), y «a veces» en 116 (34,1 %). En los indicadores agrupados como despersonalización, 244 respuestas (71,8 %) se situaron en «nunca» o «casi nunca» respecto de los cambios en la interacción con neonatos y familias, y 260 (76,5 %) en esas mismas categorías respecto de las actitudes negativas por agotamiento emocional. Por su parte, la autonomía suficiente se señaló «casi siempre» o «siempre» en 272 respuestas (80,0 %). La autonomía constituye un indicador favorable y debe distinguirse de los indicadores de desgaste.

**Tabla 1**

*Distribución de respuestas del bloque de burnout*

| Indicador | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|---|---|---|---|---|---|
| Agotamiento emocional | 28 (8,2) | 76 (22,4) | 176 (51,8) | 56 (16,5) | 4 (1,2) |
| Apoyo emocional de colegas y superiores | 4 (1,2) | 52 (15,3) | 116 (34,1) | 120 (35,3) | 48 (14,1) |
| Agotamiento físico al finalizar la jornada | 8 (2,4) | 52 (15,3) | 196 (57,6) | 76 (22,4) | 8 (2,4) |
| Dificultades de concentración por fatiga | 104 (30,6) | 104 (30,6) | 72 (21,2) | 60 (17,6) | 0 (0,0) |

| Indicador | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|---|---|---|---|---|---|
| Cambios en la interacción con neonatos y familias | 128 (37,6) | 116 (34,1) | 44 (12,9) | 52 (15,3) | 0 (0,0) |
| Actitudes negativas por agotamiento emocional | 144 (42,4) | 116 (34,1) | 52 (15,3) | 24 (7,1) | 4 (1,2) |
| Autonomía suficiente | 12 (3,5) | 16 (4,7) | 40 (11,8) | 140 (41,2) | 132 (38,8) |
| Logro de metas personales mediante el trabajo | 0 (0,0) | 0 (0,0) | 40 (11,8) | 236 (69,4) | 64 (18,8) |
| Alineación del trabajo con valores personales y profesionales | 0 (0,0) | 0 (0,0) | 32 (9,4) | 204 (60,0) | 104 (30,6) |
| Entusiasmo y compromiso con el trabajo | 0 (0,0) | 0 (0,0) | 0 (0,0) | 120(35,3) | 220 (64,7) |
| Oportunidades de crecimiento profesional | 0 (0,0) | 0 (0,0) | 48 (14,1) | 224 (65,9) | 68 (20,0) |
| Satisfacción con las oportunidades de desarrollo | 0 (0,0) | 0 (0,0) | 68 (20,0) | 176 (51,8) | 96 (28,2) |

*Nota.* Las celdas presentan frecuencia y porcentaje entre paréntesis. Las filas siguen el orden de los ítems. Los porcentajes conservan un decimal; su suma puede diferir levemente de 100 por redondeo. Las categorías sin respuestas se expresan como cero. Apoyo, autonomía y realización personal son indicadores favorables, no síntomas de desgaste.

Los indicadores de realización personal concentraron respuestas favorables. El logro de metas mediante el trabajo se señaló «casi siempre» en 236 respuestas (69,4 %) y «siempre» en 64 (18,8 %). La alineación con valores personales y profesionales se ubicó en esas categorías en 204 (60,0 %) y 104 respuestas (30,6 %), respectivamente. El entusiasmo y compromiso con el trabajo reunió la totalidad de las respuestas entre «casi siempre» (120; 35,3 %) y «siempre» (220; 64,7 %). Asimismo, las oportunidades de crecimiento se percibieron «casi siempre» en 224 respuestas (65,9 %), y la satisfacción con las oportunidades de desarrollo en 176 (51,8 %). Estos indicadores expresan experiencias de logro y desarrollo, por lo que sus valores elevados no deben interpretarse directamente como mayor burnout.

En la tabla 2 predominan las respuestas «casi siempre» y «siempre» en los indicadores de compromiso organizacional. El orgullo de pertenecer a la institución se señaló «siempre» en 200 respuestas (58,8 %), y las acciones de compromiso a largo plazo en 208 (61,2 %). La participación en iniciativas de bienestar y la pertenencia al equipo presentaron distribuciones idénticas: 168 respuestas (49,4 %) en «casi siempre» y 140 (41,2 %) en «siempre». En adaptación a los cambios predominó «siempre» (176; 51,8 %), mientras que en preparación para nuevos desafíos predominó «casi siempre» (180; 52,9 %).

La disposición a aportar experiencia y habilidades registró 216 respuestas (63,5 % consignado) en «siempre», aunque esta fila requiere corrección porque sus frecuencias suman 341. La persistencia ante obstáculos se señaló «siempre» en 196 respuestas (57,6 %). En los indicadores normativos, esta categoría reunió 236 respuestas (69,4 %) para cumplimiento de normas, 244 (71,8 %) para responsabilidad, 264 (77,6 %) para puntualidad y asistencia, y 244 (71,8 %) para fuerte pertenencia institucional. La puntualidad y asistencia presentó la mayor proporción de respuestas «siempre» del bloque.

**Tabla 2**
*Distribución de respuestas del bloque de compromiso organizacional*

| Indicador | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|---|---|---|---|---|---|
| Orgullo de pertenecer a la institución | 0 (0,0) | 0 (0,0) | 48 (14,1) | 92 (27,1) | 200 (58,8) |
| Acciones que reflejan compromiso a largo plazo | 0 (0,0) | 0 (0,0) | 16 (4,7) | 116 (34,1) | 208 (61,2) |
| Participación en iniciativas de bienestar | 0 (0,0) | 0 (0,0) | 32 (9,4) | 168 (49,4) | 140 (41,2) |
| Pertenencia al equipo y comunidad laboral | 0 (0,0) | 0 (0,0) | 32 (9,4) | 168 (49,4) | 140 (41,2) |
| Capacidad de adaptación a cambios | 0 (0,0) | 0 (0,0) | 28(8,2) | 136 (40,0) | 176 (51,8) |
| Preparación para nuevos desafíos | 0 (0,0) | 0 (0,0) | 8 (2,4) | 180 (52,9) | 152 (44,7) |
| Disposición a aportar experiencia y habilidades | 0 (0,0) | 0 (0,0) | 12 (3,5) | 112 (32,9) | 216 (63,5) |
| Persistencia ante obstáculos | 0 (0,0) | 8 (2,4) | 24 (7,1) | 112 (32,9) | 196 (57,6) |
| Cumplimiento de normas | 0 (0,0) | 0 (0,0) | 8 (2,4) | 96 (28,2) | 236 (69,4) |
| Responsabilidad en tareas y deberes | 0 (0,0) | 0 (0,0) | 0 (0,0) | 96 (28,2) | 244 (71,8) |
| Compromiso con puntualidad y asistencia | 0 (0,0) | 0 (0,0) | 16 (4,7) | 60 (17,6) | 264 (77,6) |
| Fuerte pertenencia institucional | 0 (0,0) | 0 (0,0) | 8 (2,4) | 88 (25,9) | 244 (71,8) |

*Nota.* Las celdas presentan frecuencia y porcentaje entre paréntesis. Las filas siguen el orden de los ítems; las cuatro primeras corresponden al componente afectivo, las cuatro siguientes al denominado continuo y las restantes al normativo. Se conservan los porcentajes individuales, sujetos a redondeo.

La tabla 3 presenta las correlaciones de Spearman entre las puntuaciones estudiadas y el compromiso organizacional en 340 trabajadores. La realización personal mostró la asociación positiva de mayor magnitud (ρ = 0,601), seguida de la puntuación global de burnout (ρ = 0,588) y el cansancio emocional (ρ = 0,423). Por su parte, la despersonalización presentó una asociación negativa de menor magnitud (ρ = −0,273), lo que indica que puntuaciones más elevadas en esta dimensión tendieron a acompañarse de menores puntuaciones de compromiso organizacional.

Aunque todos los valores de significación consignados son inferiores a 0,05, los correspondientes al burnout global y al cansancio emocional requieren verificación por su discordancia con los coeficientes y el tamaño muestral reportados. Asimismo, la interpretación de la asociación global depende de aclarar la construcción y orientación de las puntuaciones. Estos resultados describen asociaciones y no permiten establecer relaciones causales ni concluir que un mayor desgaste favorezca el compromiso organizacional.

**Tabla 3**
*Correlaciones de Spearman consignadas con el compromiso organizacional*

| Puntuación | ρ | Valor p bilateral | N |
|---|---|---|---|
| Burnout global | 0,588 | < 0,001 | 340 |
| Cansancio emocional | 0,423 | < 0,001 | 340 |
| Despersonalización | −0,273 | < 0,001 | 340 |
| Realización personal | 0,601 | < 0,001 | 340 |

## Discusión

La principal particularidad de los resultados es la dirección positiva de la asociación global entre burnout y compromiso organizacional, acompañada de comportamientos dimensionales distintos. Esta dirección contrasta con la relación inversa comunicada por Castillo Esquivel et al. (2022) en un hospital público peruano y por Mendoza García (2022) en docentes universitarios. La comparación indica una diferencia entre los hallazgos reportados, pero no permite atribuirla de inmediato al contexto neonatal. Antes de proponer una explicación organizacional, deben aclararse la construcción de las puntuaciones y las discrepancias estadísticas.

El antecedente hospitalario de Castillo Esquivel et al. (2022) es pertinente por su población sanitaria peruana, aunque presenta diferencias en el ámbito y los instrumentos. Además, su reporte muestra discrepancias entre el tamaño de muestra declarado y el utilizado en una tabla de correlación. Por ello, se emplea aquí para contrastar la dirección general comunicada, sin tomar sus estimaciones como patrón de referencia ni como respaldo de las asociaciones dimensionales de este estudio.

La medición ofrece una explicación que merece examinarse, pero que no puede darse por comprobada. El cuestionario agrupa indicadores desfavorables, como agotamiento y actitudes negativas, junto con otros favorables, como apoyo, autonomía y realización personal. Si se integraran sin una recodificación coherente, la puntuación resultante podría no representar exclusivamente mayor desgaste. La falta de reglas de agregación impide saber si ocurrió así. En consecuencia, una correlación global positiva no debe formularse como evidencia de que un mayor burnout beneficia el compromiso.

La asociación positiva del cansancio emocional con el compromiso también difiere de una interpretación simple de oposición entre bienestar y vinculación institucional. Las frecuencias muestran que el agotamiento podía coexistir con responsabilidad, pertenencia y disposición a contribuir. Sin embargo, esta coexistencia descriptiva no demuestra que quienes estaban más cansados fueran también quienes respondieron más favorablemente a cada indicador de compromiso. La información agregada por ítem no sustituye el análisis individual de esas relaciones.

La vocación de servicio y la responsabilidad profesional podrían considerarse hipótesis para explicar la persistencia del compromiso pese al desgaste, pero no fueron medidas como variables explicativas. Tampoco se evaluaron carga de trabajo, recursos disponibles, exigencias asistenciales o apoyo mediante análisis ajustados. No corresponde atribuir a estos factores la asociación encontrada. El resultado plantea una pregunta para investigaciones posteriores, más que una explicación confirmada de la conducta del personal.

La relación negativa de despersonalización con compromiso es compatible, en términos conceptuales, con una menor vinculación institucional cuando aparecen actitudes de distanciamiento. Esta dirección coincide con los antecedentes globales de asociación inversa, aunque estos no equivalen a una prueba específica sobre despersonalización. Su magnitud fue menor que la de las otras dimensiones y su matriz contiene una discordancia de signo, además de un valor de significación que requiere comprobación. La interpretación debe permanecer limitada al coeficiente consignado, sin afirmar que el distanciamiento produce una reducción del compromiso.

La realización personal mostró la asociación positiva más elevada. Este patrón resulta coherente con la orientación favorable de esa dimensión en Maslach y Jackson (1981): mayor logro y eficacia no significan mayor deterioro. También guarda afinidad conceptual con Genari y Macke (2022), quienes relacionaron un conjunto de prácticas sostenibles de recursos humanos, que incluía desarrollo de competencias, con compromiso afectivo y normativo. Su estudio no examinó burnout ni aisló el efecto del desarrollo profesional; por tanto, aporta contexto organizacional, no una confirmación directa de la correlación de 0,601.

Treviño Reyes y López Pérez (2022) encontraron una relación favorable entre empoderamiento psicológico y compromiso en docentes mexicanos, mientras que las rutas modeladas hacia burnout no resultaron significativas. Este contraste refuerza la necesidad de distinguir los vínculos organizacionales de las experiencias de desgaste, sin asumir que ambos responden a los mismos factores. Sanjinez (2023), por su parte, comunicó relaciones del compromiso y del burnout con satisfacción laboral. Esos hallazgos ayudan a situar variables próximas, pero no se utilizan como prueba de una asociación directa burnout–compromiso que su resumen no informa.

La revisión de Vargas-Benítez et al. (2023) encontró una asociación inversa entre burnout y *work engagement* en enfermería, con heterogeneidad elevada entre los estudios. Su utilidad es contextual: el involucramiento con el trabajo no es equivalente al compromiso con una organización, y la población de enfermería tampoco representa una plantilla neonatal multidisciplinaria. No es apropiado comparar directamente esa estimación combinada con los coeficientes obtenidos aquí. La distinción evita atribuir a conceptos cercanos un mismo significado empírico.

El contenido del componente denominado «continuo» plantea otra limitación. En Meyer y Allen (1991), la continuidad se vincula con la necesidad de permanecer y los costos percibidos de abandonar la organización. Los ítems empleados aquí se refieren a adaptación, preparación, contribución y persistencia; describen disposiciones

laborales, pero no indagan directamente esos costos. Los resultados permiten caracterizar las respuestas a tales indicadores, no identificar con certeza un compromiso de continuidad equivalente al modelo teórico. También existe proximidad de contenido entre el ítem de entusiasmo y compromiso del bloque de burnout y el bloque de compromiso, lo que podría contribuir a la asociación entre puntuaciones; no se evaluó esta posibilidad.

Las limitaciones no se reducen a la medición. El diseño transversal no establece temporalidad ni causalidad; el censo corresponde a un único servicio y no autoriza extrapolar los resultados a otros hospitales. El uso de autoinformes puede estar expuesto a deseabilidad social, particularmente en responsabilidad, asistencia y pertenencia.

Para la gestión hospitalaria, los descriptivos justifican prestar atención al agotamiento emocional y físico sin asumir que las respuestas favorables de compromiso eliminan las necesidades de cuidado. El estudio de Rohwedder et al. (2023) aporta evidencia contextual sobre riesgos interpersonales del entorno sanitario, aunque aquí no se midieron comportamientos ofensivos. Resulta razonable considerar apoyo emocional, revisión de cargas, capacitación y reconocimiento como líneas de actuación sujetas a evaluación. Su eficacia no fue probada por este estudio y no debe deducirse de las correlaciones consignadas.

## Conclusiones

En los trabajadores del área de Neonatología del Hospital Santa María del Socorro, los indicadores favorables de compromiso organizacional coexistieron con experiencias de agotamiento emocional y físico, principalmente ocasionales. Este hallazgo permite reconocer que la responsabilidad, la pertenencia institucional y la disposición para contribuir pueden mantenerse en un entorno donde también se manifiesta desgaste laboral; por tanto, el compromiso declarado no debe interpretarse como ausencia de necesidades de bienestar.

Las correlaciones reportadas mostraron asociaciones positivas del compromiso organizacional con la puntuación global de burnout, el cansancio emocional y la realización personal, y una asociación negativa con la despersonalización. En particular, la realización personal representa una experiencia favorable y no debe equipararse con mayor desgaste. En consecuencia, los hallazgos no permiten afirmar que el burnout fortalezca el compromiso ni establecer relaciones causales entre ambas variables.

Desde la gestión hospitalaria, resulta pertinente considerar el seguimiento del agotamiento, el apoyo emocional y la revisión de las condiciones laborales, junto con oportunidades de desarrollo profesional. Estas medidas requieren evaluación específica, pues su eficacia no fue examinada. Futuras investigaciones deberán emplear instrumentos con propiedades psicométricas documentadas, verificar la construcción de las puntuaciones e incorporar diseños longitudinales y variables laborales que permitan comprender con mayor precisión la relación entre desgaste y compromiso institucional.

## Referencias


Al-Harrasi, S., Al Sabei, S., Al Omari, O., & Al Abrawi, U. (2024). Nurses' job burnout and resilience in neonatal intensive care units. *The Journal of Perinatal & Neonatal Nursing, 38*(2), 201–211. https://doi.org/10.1097/JPN.0000000000000817

Alinejad-Naeini, M., Ghasemi, M., Mirzaee, M. S., & Heidari-Beni, F. (2024). Relationship between organizational commitment, working environment, and burnout in clinical nurses. *Journal of Education and Health Promotion, 13*(1), Article 447. https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_1067_23

Butcher, I., Morrison, R., Balogun, O., Duncan, H., St Louis, K., Webb, S., & Shaw, R. (2024). Burnout and coping strategies in pediatric and neonatal intensive care staff. *Clinical Practice in Pediatric Psychology, 12*(1), 16–30. https://doi.org/10.1037/cpp0000474

Castillo Esquivel, D. Y., Bravo Ramírez, M. R. H., Esquivel Grados, J. T., Esquivel Grados, M. N., & Salgado Montenegro, F. C. (2022). Síndrome de burnout y compromiso organizacional en un hospital público – Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6*(6), 8256–8271. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3995

Genari, D., & Macke, J. (2022). Sustainable human resource management practices and the impacts on organizational commitment. *Revista de Administração de Empresas, 62*(5), e2021-0356. https://doi.org/10.1590/s0034-759020220505

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education. https://search.worldcat.org/es/title/Metodologia-de-la-investigacion-:-las-rutas-cuantitativa-cualitativa-y-mixta/oclc/1107131944

Khanian, A., Homayuni, A., Jamshidian, Z., & Salehi, A. (2024). Investigating the correlation between organizational ethics and professional ethics with job burnout and organizational commitment: A cross-sectional study in the nursing staff. *BMC Nursing, 23*, Article 560. https://doi.org/10.1186/s12912-024-02219-x

Lee, S. E., Seo, J.-K., & MacPhee, M. (2024). Effects of workplace incivility and workload on nurses' work attitude: The mediating effect of burnout. *International Nursing Review, 71*(4), 1080–1087. https://doi.org/10.1111/inr.12974

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour, 2*(2), 99–113. https://doi.org/10.1002/job.4030020205

Mendoza García, E. (2022). Competencia digital, burnout y compromiso organizacional en educadores de universidades privadas en el contexto de la COVID-19. *Apuntes Universitarios, 12*(3), 446–464. https://doi.org/10.17162/au.v12i3.1141

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61–89. https://doi.org/10.1016/1053-4822%2891%2990011-Z

Rohwedder, L. S., da Silva, F. L., Albuquerque, B. B., Sousa, R., Sato, T. de O., & Mininel, V. A. (2023). Association between offensive behaviors and burnout and depression risks in health workers. *Revista Latino-Americana de Enfermagem, 31*, e3986. https://doi.org/10.1590/1518-8345.6683.3986

Sanjinez, S. (2023). Relación entre compromiso organizacional, burnout y satisfacción laboral en una entidad privada de la ciudad de La Paz. *Fides et Ratio, 26*(26), 49–76. https://doi.org/10.55739/fer.v26i26.135

Tian, L. (2025). Affective commitment influences occupational stressors among maternal and child health nurses via job burnout as a mediator. *Journal of Multidisciplinary Healthcare, 18*, 5905–5916. https://doi.org/10.2147/JMDH.S536236

Treviño Reyes, R., & López Pérez, J. F. (2022). El impacto del empoderamiento en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el burnout en docentes de México. *Contaduría y Administración, 67*(3), e351. https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2022.3173

Vargas-Benítez, M. Á., Izquierdo-Espín, F. J., Castro-Martínez, N., Gómez-Urquiza, J. L., Albendín-García, L., Velando-Soriano, A., & Cañadas-De la Fuente, G. A. (2023). Burnout syndrome and work engagement in nursing staff: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Medicine, 10*, 1125133. https://doi.org/10.3389/fmed.2023.1125133

**CONTRIBUCIONES DE LOS AUTORES**

Jhonela Isabel Loayza Huarcaya: Conceptualización, metodología, investigación, análisis formal, redacción del borrador original.

Ericka Janet Villamares Hernández: Investigación, curación de datos, validación, redacción: revisión y edición.

Esther Jesús Vilca Perales: Metodología, validación, análisis formal, redacción: revisión y edición.

Fernando Alberto Eugenio Guerrero Salazar: Recursos, supervisión, gestión del proyecto, redacción: revisión y edición.

Bari Rafael Vásquez Hernández: Curación de datos, visualización, validación, redacción: revisión y edición.

Todos los autores revisaron y aprobaron la versión final del manuscrito y aceptan la responsabilidad por sus respectivas contribuciones.