Revista Información Científica

ISSN 1028-9933
Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo

Noviembre 2026 Volumen 105 e5287
DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.24037753

ARTÍCULO ORIGINAL

Calidad de vida y *burnout* en personal de enfermería: papel del entorno psicosocial y motivación laboral

Quality of life and burnout in nursing staff: role of the psychosocial environment and work motivation

Qualidade de vida e *burnout* em profissionais de enfermagem: papel do ambiente psicossocial e da motivação no trabalho

Gabriela Luz del Alba Castillo-Veras[I], Julia Lizeth Villarreal-Mata[II]*, Elizabeth Melendez-Rodríguez[I], Starlin Manuel-Manzueta[I], Elibeth Franchesca Arias Meléndez[I], Edgar Omar Vázquez-Puente[III]

[I] Universidad Autónoma de Santo Domingo. República Dominicana.
[II] Universidad Autónoma de Nuevo León. México.
[III] Universidad de Monterrey. México.

***Autora para la correspondencia:** lizethvillarrealmata@gmail.com

Recibido: 24-08-2026 **Aprobado:** 11-11-2026 **Publicado:** 16-11-2026

RESUMEN

Introducción: las condiciones psicosociales del trabajo y la motivación laboral se han vinculado con el bienestar y el desgaste profesional del personal de enfermería. El Modelo de Demandas y Recursos Laborales anticipa que la motivación se relaciona con la eficacia profesional y el cinismo, pero no con el agotamiento. **Objetivo:** determinar la relación de las condiciones psicosociales del trabajo y la motivación laboral con la calidad de vida y las dimensiones del desgaste profesional en personal de enfermería en República Dominicana. **Método:** estudio correlacional-predictivo y transversal en 152 profesionales de enfermería (95,4 % mujeres; edad media de 43,39 años), obtenidos por muestreo no probabilístico intencional. Se aplicaron el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (ISTAS21), la Escala Multidimensional de Motivación Laboral, el WHOQOL-BREF y el Inventario de Burnout de Maslach-Encuesta General. Se estimaron correlaciones de Pearson y cuatro modelos de regresión lineal múltiple con errores estándar robustos, con tamaño del efecto f^2 de Cohen. **Resultados:** la motivación laboral fue el único predictor significativo de la calidad de vida (β=0,273; p=0,014), con un aporte único pequeño (R^2=0,061; f^2=0,08), y de la eficacia profesional (β=0,454; p<0,001), con un aporte mediano (R^2=0,170; f^2=0,24), sin relación con el agotamiento ni con el cinismo. El agotamiento se asoció con menor apoyo social (β=-0,272; p=0,041) en un modelo de efecto grande (R^2=0,287; f^2=0,40). El modelo de cinismo fue significativo (R^2=0,142), sin predictores individuales. **Conclusiones:** la motivación laboral se relaciona con la calidad de vida y eficacia profesional, mientras que el agotamiento se vincula con el apoyo social del entorno de trabajo, lo que sugiere la importancia de hacer intervenciones según el componente del desgaste profesional que se busque prevenir.

Palabras clave: calidad de vida; agotamiento profesional; enfermeras y enfermeros; motivación; apoyo social; República Dominicana

Los artículos de Revista Información Científica perteneciente a la Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo se comparten bajo los términos de la Licencia Creative Commons: **Atribución 4.0 Internacional**
Email: ric.gtm@infomed.sld.cu

ABSTRACT

Introduction: psychosocial working conditions and work motivation have been linked to the well-being and burnout of nursing staff. The Job Demands-Resources Model predicts that motivation is related to professional efficacy and cynicism, but not to exhaustion. **Objective:** to determine the relationship of psychosocial working conditions and work motivation with quality of life and the dimensions of burnout in nursing staff in the Dominican Republic. **Method:** a correlational-predictive and cross-sectional study was conducted in 152 nursing professionals (95.4% women; mean age 43.39 years), recruited through purposive non-probability sampling. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (ISTAS21), the Multidimensional Work Motivation Scale, the WHOQOL-BREF, and the Maslach Burnout Inventory-General Survey were administered. Pearson correlations and four multiple linear regression models with robust standard errors were estimated, with Cohen's f² effect size. **Results:** work motivation was the only significant predictor of quality of life (β=0.273; p=0.014), with a small unique contribution (R^2=0.061; f^2=0.08), and of professional efficacy (β=0.454; p<0.001), with a medium contribution (R^2=0.170; f^2=0.24), with no relationship with exhaustion or cynicism. Exhaustion was associated with lower social support β=-0.272; p=0.041) in a large-effect model (R^2=0.287; f^2=0.40). The cynicism model was significant (R^2=0.142), with no individual predictors. **Conclusions:** work motivation is related to quality of life and professional efficacy, whereas exhaustion is linked to social support in the work environment, suggesting the importance of implementing interventions according to the burnout component to be prevented.

Keywords: quality of life; burnout, professional; nurses; motivation; social support; Dominican Republic

RESUMO

Introdução: as condições psicossociais do trabalho e a motivação laboral têm sido vinculadas ao bem-estar e ao desgaste profissional do pessoal de enfermagem. O Modelo de Demandas e Recursos Laborais prevê que a motivação se relaciona com a eficácia profissional e o cinismo, mas não com o esgotamento. **Objetivo:** determinar a relação das condições psicossociais do trabalho e da motivação laboral com a qualidade de vida e as dimensões do desgaste profissional em pessoal de enfermagem na República Dominicana. **Método:** estudo correlacional-preditivo e transversal em 152 profissionais de enfermagem (95,4% mulheres; idade média de 43,39 anos), obtidos por amostragem não probabilística intencional. Aplicaram-se o Questionário Psicossocial de Copenhague (ISTAS21), a Escala Multidimensional de Motivação Laboral, o WHOQOL-BREF e o Inventário de Burnout de Maslach-Enquete Geral. Estimaram-se correlações de Pearson e quatro modelos de regressão linear múltipla com erros padrão robustos, com tamanho do efeito f² de Cohen. **Resultados:** a motivação laboral foi o único preditor significativo da qualidade de vida (β=0,273; p=0,014), com uma contribuição única pequena (R^2=0,061; f^2=0,08), e da eficácia profissional (β=0,454; p<0,001), com uma contribuição média (R^2=0,170; f^2=0,24), sem relação com o esgotamento nem com o cinismo. O esgotamento associou-se a menor apoio social β=-0,272; p=0,041) em um modelo de efeito grande (R^2=0,287; f^2=0,40). O modelo de cinismo foi significativo (R^2=0,142), sem preditores individuais. **Conclusões:** a motivação laboral se relaciona com a qualidade de vida e a eficácia profissional, enquanto o esgotamento se vincula ao apoio social do ambiente de trabalho, o que sugere a importância de realizar intervenções segundo o componente do desgaste profissional que se busca prevenir.

Palavras-chave: qualidade de vida; esgotamento profissional; enfermeiras e enfermeiros; motivação; apoio social; República Dominicana

Cómo citar este artículo:
Castillo-Veras GL del A, Villarreal-Mata JL, Melendez-Rodríguez E, Manuel-Manzueta S, Arias Meléndez EF, Vázquez-Puente EO. Calidad de vida y *burnout* en personal de enfermería: papel del entorno psicosocial y motivación laboral. Rev Inf Cient [Internet]. 2026 [citado Fecha de acceso]; 105:e5287. Disponible en: http://www.revinfcientifica.sld.cu/index.php/ric/article/view/5287

Los artículos de Revista Información Científica perteneciente a la Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo se comparten bajo los términos de la Licencia Creative Commons: **Atribución 4.0 Internacional**

Email: ric.gtm@infomed.sld.cu

INTRODUCCIÓN

El modelo de adaptación de Roy concibe a la persona como un sistema que recibe estímulos del entorno y responde a ellos mediante procesos de afrontamiento que determinan su nivel de adaptación en los modos fisiológico, de autoconcepto, de función de rol y de interdependencia.[1] En el trabajo de enfermería, las condiciones psicosociales actúan como estímulos contextuales: las exigencias cuantitativas y emocionales, la influencia, las posibilidades de desarrollo, inseguridad sobre el empleo, claridad de rol, apoyo social, la doble presencia trabajo-familia y el reconocimiento, inciden en procesos internos de la persona trabajadora, y a través de ellos, en su salud y desempeño. Desde esta perspectiva, el modelo ofrece un referente para comprender cómo el entorno laboral se relaciona con las respuestas adaptativas del personal de enfermería.

Entre los procesos internos que intervienen en esta respuesta se encuentra la motivación laboral. La Teoría de la Autodeterminación distingue formas de motivación que varían en su grado de autonomía y sostiene que la satisfacción de las necesidades psicológicas de autonomía, competencia y relación favorece formas más autodeterminadas de motivación, asociadas con mayor bienestar y mejor funcionamiento.[2] En este sentido, la motivación laboral constituye un componente relevante para comprender cómo responde el profesional de enfermería a las condiciones de su entorno.

Como respuestas adaptativas a estos estímulos se consideran dos variables de naturaleza distinta. La primera es la calidad de vida, definida por la Organización Mundial de la Salud como la percepción que tiene la persona de su posición en la vida, en el contexto de su cultura y sistema de valores, en relación con sus objetivos, expectativas, normas e inquietudes.[3] Esta definición abarca la salud física, estado psicológico, relaciones sociales y el entorno, por lo que el instrumento abreviado de la Organización Mundial de la Salud (WHOQOL-BREF) permite utilizarla como valoración global del bienestar. Para este estudio, en el modelo de Roy, se sitúa en el modo de interdependencia.

La segunda es el desgaste profesional o *burnout,* entendido como un síndrome de origen ocupacional que resulta de la exposición prolongada a estresores crónicos del trabajo.[4] El síndrome de *burnout* se compone de agotamiento, cinismo (actitud de distanciamiento e indiferencia hacia el trabajo) y disminución de la eficacia profesional[5], y se ubica en el modo de función de rol. Analizar ambas respuestas adaptativas por separado permite reconocer que las condiciones laborales pueden relacionarse de forma distinta con el bienestar general y con el desgaste propio del trabajo.

Por su parte, el Modelo de Demandas y Recursos Laborales propone que el desgaste profesional surge de dos procesos parcialmente independientes: un proceso energético, en el que las demandas elevadas consumen los recursos de la persona y producen agotamiento; y un proceso motivacional, en el que los recursos del trabajo favorecen o no la motivación, y a través de ella, reducen o aumentan el cinismo y la eficacia.[6] Esta distinción permite anticipar que la motivación se relacionaría con la calidad de vida, eficacia profesional y cinismo, pero no necesariamente con el agotamiento, que dependería de forma más directa de las condiciones del entorno.

Los artículos de Revista Información Científica perteneciente a la Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo se comparten bajo los términos de la Licencia Creative Commons: **Atribución 4.0 Internacional**
Email: ric.gtm@infomed.sld.cu

La evidencia reciente subraya la relevancia de ambas variables en el ejercicio de la enfermería. Autores como Li et al.[7] documentan en un metaanálisis que el desgaste profesional del personal de enfermería se asocia con menor seguridad del paciente, menor satisfacción del usuario y menor calidad del cuidado. Por otro lado, Khatatbeh et al.[8] reportan en una revisión sistemática una relación inversa entre desgaste profesional y calidad de vida en enfermería, con gran heterogeneidad en los instrumentos empleados para medir ambos constructos.

En cuanto a las condiciones psicosociales, la doble presencia merece atención particular. El método ISTAS21 la define como la exigencia simultánea del trabajo remunerado y el trabajo doméstico y de cuidado, que recae sobre la misma persona y compite por su tiempo y energía.[9] García-Rodríguez et al.[10] concluyen en una revisión sistemática que esta acumulación de exigencias es un determinante de la salud física y mental en general atribuido a la mujer trabajadora, vinculado con fatiga, estrés y agotamiento emocional. En una profesión históricamente feminizada como la enfermería, la doble presencia constituye un estímulo que podría operar por la vía energética del desgaste, más que por la motivacional.

En República Dominicana, la evidencia empírica sobre estas relaciones en enfermería clínica es escasa y no se han encontrado estudios que identifiquen si la motivación laboral se relaciona por igual con la calidad de vida y con cada componente del desgaste profesional, cuando se considera junto con el conjunto de condiciones psicosociales del trabajo. Por lo que el objetivo de este estudio es determinar la relación de las condiciones psicosociales del trabajo y la motivación laboral con la calidad de vida y las dimensiones del desgaste profesional.

MÉTODO

Se realizó un estudio correlacional-predictivo y transversal. La población estuvo constituida por personal de enfermería en ejercicio clínico en instituciones de salud de República Dominicana, mayoritariamente hospitales públicos y establecimientos del Servicio Nacional de Salud, ubicados principalmente en las provincias de La Vega, Monseñor Nouel, San Cristóbal, Duarte y Sánchez Ramírez.

La recolección se llevó a cabo de marzo a julio de 2026, mediante muestreo no probabilístico intencional. Se incluyó a profesionales de enfermería de cualquier nivel de formación (auxiliar, técnico, licenciatura o posgrado) que desempeñaran funciones asistenciales, fueran mayores de 18 años y otorgaran su consentimiento informado. Se excluyeron los formularios con respuestas incompletas. La muestra final quedó conformada por 152 participantes. Para un modelo de regresión con 10 predictores, un tamaño del efecto mediano (f^2=0,15), α=0,05 y potencia de 0,80, se requerían 118 participantes; con 152, la potencia alcanzada fue de 0,91.

Los artículos de Revista Información Científica perteneciente a la Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo se comparten bajo los términos de la Licencia Creative Commons: **Atribución 4.0 Internacional**
Email: ric.gtm@infomed.sld.cu

Se aplicó una cédula de datos sociodemográficos y laborales que recolectó información sobre sexo, edad, estado civil, escolaridad, turno, antigüedad institucional y profesional, tipo de contrato, doble empleo y especialidad clínica.

Las condiciones psicosociales del trabajo se midieron con la versión española (ISTAS21) del Cuestionario Psicosocial de Copenhague[9], en nueve dimensiones: exigencias cuantitativas, exigencias emocionales, influencia, posibilidades de desarrollo, inseguridad sobre el empleo, claridad de rol, apoyo social, doble presencia y reconocimiento. Cada dimensión se puntúa de 0 a 4, y los valores mayores indican mayor presencia de la condición evaluada. En la muestra, el alfa de Cronbach fue de 0,92.

La motivación laboral se evaluó con la versión en español de la Escala Multidimensional de Motivación Laboral de Gagné et al.[11] de 19 reactivos con respuesta de 1 a 7. Se utilizó el promedio de los reactivos como índice global de motivación (α=0,92).

La calidad de vida se midió con el WHOQOL-BREF[3], de 26 reactivos con respuesta de 1 a 5. Los reactivos de dolor, necesidad de tratamiento médico y sentimientos negativos se puntuaron de forma inversa. Se utilizó la puntuación total, calculada como el promedio de los 26 reactivos, como indicador global de la calidad de vida percibida, congruente con su conceptualización teórica como respuesta adaptativa del modo de interdependencia (α=0,92).

El desgaste profesional se evaluó con el Inventario de Burnout de Maslach-Encuesta General de Schaufeli et al.[5] en su validación española de Gil-Monte[12], con 16 reactivos de respuesta de 0 (nunca) a 6 (todos los días), en las dimensiones de agotamiento (α=0,86), cinismo (α=0,79) y eficacia profesional (α=0,94). Los instrumentos se aplicaron mediante un formulario electrónico, precedido de la hoja de consentimiento informado.

Se calcularon frecuencias, medias y desviaciones estándar. La prueba de Shapiro-Wilk indicó desviación de la normalidad univariada en todas las variables (W entre 0,696 y 0,980; $p<0,05$); dado el tamaño de la muestra, se emplearon correlaciones de Pearson. Se ajustaron cuatro modelos de regresión lineal múltiple, uno para cada variable dependiente (calidad de vida, agotamiento, cinismo y eficacia profesional), con los mismos 10 predictores: las nueve dimensiones psicosociales y la motivación laboral.

La colinealidad se evaluó mediante el factor de inflación de la varianza (FIV), con valores entre 1,10 y 2,53, y la homocedasticidad con la prueba de Breusch-Pagan. Para uniformar la inferencia entre modelos, todos se estimaron con errores estándar robustos a heterocedasticidad (HC3). Se reportaron coeficientes no estandarizados (B) y estandarizados (β), intervalos de confianza al 95 %, R^2, R^2 ajustado y f^2 de Cohen, así como el aporte único de cada predictor mediante la correlación semiparcial al cuadrado (sr^2). La significación se fijó en $p<0,05$.

Los artículos de Revista Información Científica perteneciente a la Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo se comparten bajo los términos de la Licencia Creative Commons: **Atribución 4.0 Internacional**
Email: ric.gtm@infomed.sld.cu

Se respetaron los principios de la Declaración de Helsinki y la normativa sanitaria nacional recogida en la Ley General de Salud No. 42-01 de República Dominicana.[13] El protocolo fue aprobado con número de aprobación CODOPENF-OF-104-2026. La participación fue voluntaria y anónima, sin beneficios o incentivos económicos. Cada participante otorgó su consentimiento informado antes de responder y todos los datos se custodiaron de manera anónima y confidencial.

RESULTADOS

La muestra estuvo compuesta mayoritariamente por mujeres (95,4 %), con una media de edad de 43,39 años (DE=11,50; rango 23-67), y la cuarta parte refirió doble empleo (Tabla 1). Los estadísticos descriptivos y consistencia interna de variables se presentan en la Tabla 2.

Tabla 1. Características sociodemográficas y laborales del personal de enfermería

Variable	No.	%
Sexo femenino	145	95,4
Sexo masculino	7	4,6
Edad (media ± DE)	43,39 ± 11,50	(23-67 años)
Soltero(a)	59	38,8
Casado(a)	51	33,6
Unión libre	37	24,3
Otro estado civil	5	3,3
Licenciatura en Enfermería	77	50,7
Auxiliar/técnico(a) en Enfermería	42	27,6
Maestría	29	19,1
Especialidad o doctorado	4	2,6
Turno mixto	77	50,7
Turno matutino	57	37,5
Otro turno	18	11,8
Doble empleo	37	24,3
Especialidad clínica	46	30,3
Labora en área crítica	41	27,0

Nota: n=152; % = porcentaje; DE = desviación estándar.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos y consistencia interna de las variables de estudio

Variable	Media	DE	Mínimo	Máximo	α
Exigencias cuantitativas	1,72	0,72	0,00	3,67	-
Exigencias emocionales	2,07	1,03	0,00	4,00	-
Influencia	2,17	0,91	0,00	4,00	-
Posibilidades de desarrollo	3,61	0,60	0,60	4,00	-
Inseguridad sobre el empleo	2,14	1,05	0,00	4,00	-
Claridad de rol	3,14	0,78	0,50	4,00	-
Apoyo social	3,08	0,78	0,67	4,00	-
Doble presencia	1,43	1,14	0,00	4,00	-

Los artículos de Revista Información Científica perteneciente a la Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo se comparten bajo los términos de la Licencia Creative Commons: **Atribución 4.0 Internacional**
Email: ric.gtm@infomed.sld.cu

Continuación de la Tabla 2

Variable	Media	DE	Mínimo	Máximo	α
Reconocimiento	2,63	0,96	0,00	4,00	-
Motivación laboral	3,74	1,22	1,00	6,00	0,92
Calidad de vida	3,81	0,61	1,81	4,92	0,92
Agotamiento	1,74	1,28	0,00	5,40	0,86
Cinismo	1,00	1,15	0,00	5,60	0,79
Eficacia profesional	4,47	1,75	0,00	6,00	0,94

Nota: n=152; DE = desviación estándar; α = alfa de Cronbach. El Cuestionario Psicosocial de Copenhague mostró α = 0,92 en conjunto.

La motivación laboral se correlacionó con la calidad de vida y con la eficacia profesional, sin relación con el agotamiento ni con el cinismo. El agotamiento se correlacionó principalmente con menor apoyo social, menor claridad de rol, mayores exigencias cuantitativas y mayor doble presencia, mientras que el cinismo se correlacionó con menor claridad de rol, menor apoyo social, menor reconocimiento y menores posibilidades de desarrollo (Tabla 3).

Tabla 3. Correlaciones de Pearson entre las variables de estudio

Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Exigencias cuantitativas	-													
2. Exigencias emocionales	0,23**	-												
3. Influencia	-0,13	0,16*	-											
4. Posibilidades de desarrollo	-0,09	0,02	0,31**	-										
5. Inseguridad sobre el empleo	0,25**	0,28**	0,02	0,09	-									
6. Claridad de rol	-0,21*	-0,15	0,43**	0,46**	0,00	-								
7. Apoyo social	-0,27**	-0,16*	0,30**	0,42**	-0,07	0,68**	-							
8. Doble presencia	0,14	0,21*	0,01	-0,03	0,10	0,00	-0,11	-						
9. Reconocimiento	-0,34**	-0,16	0,31**	0,16*	-0,07	0,55**	0,64**	-0,13	-					
10. Motivación laboral	-0,13	-0,25**	0,01	0,20*	-0,27**	0,11	0,13	0,06	0,09	-				
11. Calidad de vida	-0,13	-0,15	0,14	0,23**	-0,20*	0,15	0,21*	-0,15	0,17*	0,34**	-			
12. Agotamiento	0,26**	0,20*	-0,23**	-0,22**	0,10	-0,35**	-0,38**	0,26**	-0,21**	0,05	-0,25**	-		
13. Cinismo	0,05	0,12	-0,06	-0,22**	0,10	-0,31**	-0,31**	0,05	-0,22**	-0,12	-0,20*	0,40**	-	
14. Eficacia profesional	-0,11	-0,15	0,02	0,22**	-0,18*	0,05	0,19*	-0,09	0,15	0,50**	0,40**	0,11	-0,12	-

Nota: n=152; *p<0,05; **p<0,01.

Los cuatro modelos de regresión fueron significativos (Tabla 4). En el modelo con la calidad de vida como variable dependiente, la motivación laboral fue el único predictor significativo y aportó por sí sola el 6,1 % de la varianza (sr^2=0,061; f^2=0,08). En el modelo del agotamiento, el único predictor significativo fue el apoyo social, en sentido inverso; la doble presencia no alcanzó significación (p=0,058). El modelo del cinismo fue significativo en conjunto, sin predictores individuales significativos. En el modelo de la eficacia profesional, la motivación laboral fue el único predictor significativo y aportó por sí sola el 17,0 % de la varianza (sr^2=0,170; f^2=0,24).

Los artículos de Revista Información Científica perteneciente a la Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo se comparten bajo los términos de la Licencia Creative Commons: **Atribución 4.0 Internacional**
Email: ric.gtm@infomed.sld.cu

Tabla 4. Regresión lineal múltiple de las condiciones psicosociales y la motivación laboral sobre la calidad de vida y las dimensiones del *burnout*

Modelo 1. Variable dependiente: Calidad de vida							
Variable	**B**	**EE**	**β**	**t**	**p**	**LI**	**LS**
(Constante)	2,790	0,424		6,573	<,001	1,958	3,622
Exigencias cuantitativas	0,007	0,077	0,008	0,088	0,930	-0,144	0,158
Exigencias emocionales	-0,022	0,056	-0,037	-0,394	0,694	-0,132	0,088
Influencia	0,063	0,064	0,094	0,985	0,325	-0,062	0,189
Posibilidades de desarrollo	0,158	0,117	0,156	1,349	0,177	-0,072	0,388
Inseguridad sobre el empleo	-0,063	0,044	-0,109	-1,417	0,156	-0,150	0,024
Claridad de rol	-0,060	0,099	-0,077	-0,610	0,542	-0,253	0,133
Apoyo social	0,051	0,086	0,065	0,593	0,553	-0,118	0,220
Doble presencia	-0,069	0,044	-0,129	-1,582	0,114	-0,154	0,016
Reconocimiento	0,037	0,073	0,059	0,509	0,611	-0,106	0,180
Motivación laboral	0,137	0,056	0,273	2,462	0,014	0,028	0,246
	SC		**gl**		**MC**	**F**	
Regresión	11,248		10		1,125	3,539	
Residuo	44,815		141		0,318		
R^2 = 0,201, R^2 ajustado = 0,144, EEE = 0,564, f^2 = 0,25, p < ,001							
Modelo 2. Variable dependiente: Agotamiento							
Variable	**B**	**EE**	**β**	**t**	**p**	**LI**	**LS**
(Constante)	2,111	1,038		2,033	0,042	0,076	4,146
Exigencias cuantitativas	0,260	0,156	0,147	1,666	0,096	-0,046	0,566
Exigencias emocionales	0,175	0,124	0,141	1,414	0,157	-0,067	0,417
Influencia	-0,188	0,114	-0,135	-1,654	0,098	-0,412	0,035
Posibilidades de desarrollo	-0,087	0,228	-0,041	-0,382	0,703	-0,534	0,360
Inseguridad sobre el empleo	0,065	0,105	0,054	0,622	0,534	-0,140	0,271
Claridad de rol	-0,245	0,181	-0,149	-1,353	0,176	-0,600	0,110
Apoyo social	-0,443	0,217	-0,272	-2,040	0,041	-0,869	-0,017
Doble presencia	0,210	0,111	0,188	1,892	0,058	-0,008	0,428
Reconocimiento	0,240	0,133	0,181	1,810	0,070	-0,020	0,501
Motivación laboral	0,163	0,099	0,156	1,653	0,098	-0,030	0,356
	SC		**gl**		**MC**	**F**	
Regresión	70,469		10		7,047	5,665	
Residuo	175,387		141		1,244		
R^2 = 0,287, R^2 ajustado = 0,236, EEE = 1,115, f^2 = 0,40, p < ,001							
Modelo 3. Variable dependiente: Cinismo							
Variable	**B**	**EE**	**β**	**t**	**p**	**LI**	**LS**
(Constante)	3,175	0,972		3,267	0,001	1,270	5,079
Exigencias cuantitativas	-0,130	0,152	-0,081	-0,857	0,392	-0,427	0,167
Exigencias emocionales	0,024	0,117	0,022	0,208	0,835	-0,204	0,253
Influencia	0,114	0,108	0,090	1,052	0,293	-0,098	0,327

Los artículos de Revista Información Científica perteneciente a la Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo se comparten bajo los términos de la Licencia Creative Commons: **Atribución 4.0 Internacional**
Email: ric.gtm@infomed.sld.cu

Modelo 3. Variable dependiente: Cinismo							
Variable	**B**	**EE**	**β**	**t**	**p**	**LI**	**LS**
Posibilidades de desarrollo	-0,197	0,264	-0,103	-0,745	0,456	-0,714	0,321
Inseguridad sobre el empleo	0,104	0,101	0,095	1,027	0,304	-0,094	0,302
Claridad de rol	-0,284	0,192	-0,192	-1,484	0,138	-0,660	0,091
Apoyo social	-0,188	0,166	-0,128	-1,132	0,258	-0,514	0,138
Doble presencia	0,027	0,099	0,027	0,279	0,780	-0,166	0,221
Reconocimiento	-0,066	0,122	-0,055	-0,535	0,593	-0,306	0,175
Motivación laboral	-0,041	0,093	-0,044	-0,445	0,656	-0,223	0,140
	SC		**gl**		**MC**	**F**	
Regresión	28,564		10		2,856	2,339	
Residuo	172,196		141		1,221		
R^2 = 0,142, R^2 ajustado = 0,081, EEE = 1,105, f^2 = 0,17, p = ,014							
Modelo 4. Variable dependiente: Eficacia profesional							
Variable	**B**	**EE**	**β**	**t**	**p**	**LI**	**LS**
(Constante)	0,795	1,067		0,745	0,456	-1,296	2,886
Exigencias cuantitativas	0,029	0,193	0,012	0,149	0,882	-0,350	0,407
Exigencias emocionales	-0,001	0,154	-0,001	-0,006	0,995	-0,303	0,301
Influencia	-0,033	0,181	-0,017	-0,181	0,856	-0,388	0,322
Posibilidades de desarrollo	0,447	0,256	0,154	1,744	0,081	-0,055	0,950
Inseguridad sobre el empleo	-0,079	0,155	-0,047	-0,508	0,611	-0,382	0,225
Claridad de rol	-0,464	0,255	-0,206	-1,817	0,069	-0,964	0,036
Apoyo social	0,319	0,251	0,142	1,268	0,205	-0,174	0,811
Doble presencia	-0,124	0,150	-0,081	-0,826	0,409	-0,418	0,170
Reconocimiento	0,176	0,190	0,097	0,926	0,354	-0,197	0,549
Motivación laboral	0,652	0,141	0,454	4,641	<,001	0,377	0,928
	SC		**gl**		**MC**	**F**	
Regresión	140,122		10		14,012	6,142	
Residuo	321,658		141		2,281		
R^2 = 0,303, R^2 ajustado = 0,254, EEE = 1,510, f^2 = 0,44, p < ,001							

Nota: B = coeficiente no estandarizado; EE = error estándar robusto a heterocedasticidad (HC3); β = coeficiente estandarizado; t = estadístico t; p = significancia estadística; LI, LS = límites inferior y superior del intervalo de confianza al 95 %; SC = suma de cuadrados; gl = grados de libertad; MC = media cuadrática; F = estadístico F; R^2 = coeficiente de determinación; EEE = error estándar de la estimación; f^2 = tamaño del efecto de Cohen; n=152.

DISCUSIÓN

La muestra estuvo compuesta casi en su totalidad por mujeres y una de cada cuatro participantes tenía doble empleo. García-Rodríguez et al.[10] describieron que la acumulación de trabajo remunerado y trabajo doméstico afecta de forma desproporcionada la salud de las mujeres trabajadoras; el perfil observado es similar al de la población expuesta que los autores describen, similar al presente estudio, en donde la fuerza laboral de enfermería enfrenta dicha carga acumulada.

Los artículos de Revista Información Científica perteneciente a la Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo se comparten bajo los términos de la Licencia Creative Commons: **Atribución 4.0 Internacional**
Email: ric.gtm@infomed.sld.cu

El hallazgo central es que la motivación laboral se relacionó con la calidad de vida y con la eficacia profesional, pero no con el agotamiento ni con el cinismo, de modo que la hipótesis se confirmó para la calidad de vida, eficacia profesional y agotamiento, pero no para el cinismo. Este patrón es similar al que proponen Bakker y Demerouti en el Modelo de Demandas y Recursos Laborales[6], en cuanto a que el agotamiento siguió una vía independiente de la motivación y la eficacia profesional se vinculó con ella; es diferente en lo que respecta al cinismo, que según ese modelo forma parte del proceso motivacional.

Una explicación de esa diferencia procede de la Teoría de la Autodeterminación de Ryan y Deci[2], según la cual solo las formas autónomas de motivación se asocian con el bienestar y el compromiso; el índice global empleado integra formas autónomas y controladas, lo que pudo diluir una relación que teóricamente correspondería solo a las primeras. Además, en esta muestra el cinismo se asoció más con recursos relacionales y organizativos, como la claridad de rol y el apoyo social, que con la motivación.

La asociación del agotamiento con un menor apoyo social es similar a lo planteado por Maslach y Leiter[4], quienes ubican el origen del *burnout* en el desajuste entre la persona y áreas de la vida laboral como la comunidad de trabajo y la carga laboral. La coincidencia puede explicarse porque el apoyo social del ISTAS21 evalúa la ayuda que se recibe de compañeros y superiores, un recurso que amortigua directamente el desgaste energético del personal.

Esto es diferente de lo reportado por Kowalczuk et al.[14] quienes en enfermería hospitalaria de tres países de Europa Central encontraron que el estrés percibido era el equivalente más consistente del *burnout*, y que las variables ocupacionales mostraban asociaciones débiles. La diferencia puede atribuirse a que ellos analizaron características ocupacionales objetivas, como el servicio o la antigüedad, mientras que en el presente estudio se evaluaron condiciones psicosociales percibidas, que reflejan con mayor precisión la experiencia cotidiana de apoyo en el trabajo.

La doble presencia se asoció con el agotamiento en el análisis bivariado, pero perdió significación al considerarse junto con las demás condiciones y la motivación. Esta dirección es similar a la descrita por García-Rodríguez et al.[10] quienes vincularon la doble presencia con fatiga y agotamiento emocional en mujeres trabajadoras; la pérdida de significación en el modelo múltiple puede explicarse porque la doble presencia comparte varianza con otras exigencias del entorno, por lo que los resultados no permiten afirmar un efecto independiente.

El hecho de que la doble presencia se relacionara con el agotamiento y no con el cinismo es coherente con su naturaleza energética, debido a que consume tiempo y capacidad de recuperación, pero no modifica necesariamente la actitud de la persona hacia su trabajo. Para República Dominicana, este resultado sugiere incorporar políticas de conciliación, como una planificación de turnos compatible con las responsabilidades de cuidado, entre las estrategias de prevención del agotamiento.

Los artículos de Revista Información Científica perteneciente a la Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo se comparten bajo los términos de la Licencia Creative Commons: **Atribución 4.0 Internacional**
Email: ric.gtm@infomed.sld.cu

Respecto a la calidad de vida, su asociación con la motivación es similar a lo que postulan Ryan y Deci[2], para quienes la motivación más autodeterminada favorece el bienestar general de la persona. Ninguna condición psicosocial alcanzó significación individual en este modelo; la inseguridad sobre el empleo se correlacionó con la calidad de vida, pero esa asociación desapareció al incluir la motivación. Dado que la inseguridad y la motivación estuvieron inversamente relacionadas, el resultado es consistente con que parte del vínculo entre inseguridad y calidad de vida se exprese a través de la motivación, aunque esta vía no se probó formalmente.

La relación inversa entre los componentes del desgaste profesional y la calidad de vida es similar a la reportada por Khatatbeh et al. en su revisión sistemática[8] y por Villagracia et al.[15] en enfermería de cuidados intensivos. La coincidencia con estos últimos es relevante, porque emplearon instrumentos distintos para ambos constructos, lo que sugiere que la asociación se mantiene con independencia de la forma de medirla.

El modelo del cinismo explicó una proporción significativa de la varianza sin que ningún predictor alcanzara significación individual. La claridad de rol y el apoyo social se correlacionaron con el cinismo de forma individual, pero comparten varianza entre sí y con el reconocimiento, sin llegar a niveles problemáticos de colinealidad, lo que hace que el efecto se distribuya entre recursos relacionados y que ninguno sobresalga por separado.

Desde el punto de vista práctico, Li et al. demostraron que el desgaste profesional del personal de enfermería repercute en la seguridad y la calidad del cuidado[7], lo que otorga relevancia a su prevención. Los resultados sugieren intervenir en dos niveles, primero en el organizacional, mediante el fortalecimiento del apoyo de supervisores y compañeros, la clarificación de roles y organización de turnos con criterios de conciliación, como estrategias frente al agotamiento; y segundo, en el equipo y persona, mediante oportunidades de desarrollo y reconocimiento que sostengan la motivación, como vía para proteger la calidad de vida y la eficacia profesional. Maslach y Leiter advierten que la investigación evaluativa sobre intervenciones contra el *burnout* aún es escasa[4], por lo que estas estrategias deberían implementarse acompañadas de la evaluación de su efecto.

Limitaciones: el diseño transversal impide establecer relaciones causales. El autorreporte puede introducir sesgo de deseabilidad social. El muestreo no probabilístico mediante formulario electrónico pudo favorecer la participación de profesionales más motivados o con mayor acceso digital, y la predominancia femenina limita la generalización a poblaciones con otra composición.

Aporte científico: este estudio aporta evidencia de que, en el personal de enfermería dominicano, la motivación laboral se relaciona con la calidad de vida y la eficacia profesional, pero no con el agotamiento ni con el cinismo, mientras que el agotamiento se vincula con el apoyo social del entorno de trabajo.

Los artículos de Revista Información Científica perteneciente a la Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo se comparten bajo los términos de la Licencia Creative Commons: **Atribución 4.0 Internacional**
Email: ric.gtm@infomed.sld.cu

CONCLUSIONES

En el personal de enfermería estudiado, la motivación laboral se relacionó con la calidad de vida y con la eficacia profesional, con un aporte pequeño en la primera y mediano en la segunda, mientras que el agotamiento se asoció con un menor apoyo social. No se encontró evidencia de que la motivación se relacione con el agotamiento en los modelos analizados, y el cinismo dependió del conjunto de condiciones del entorno.

Para la práctica de enfermería y la gestión de recursos humanos, estos resultados indican que la mejora de la calidad de vida y la prevención del desgaste profesional requieren intervenciones diferenciadas: estrategias que sostengan la motivación, como el desarrollo profesional y reconocimiento, para proteger la calidad de vida y eficacia, y acciones sobre el entorno, como el apoyo de supervisores y compañeros, claridad de roles y conciliación entre trabajo y familia, para prevenir el agotamiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Roy C. The Roy adaptation model. 3rd ed. Upper Saddle River (NJ): Pearson; 2009.
2. Ryan RM, Deci EL. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. Am Psychol [Internet]. 2000 [citado 18 Oct 2026]; 55(1):68-78. DOI: https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68
3. The WHOQOL Group. Development of the World Health Organization WHOQOL-BREF quality of life assessment. Psychol Med [Internet]. 1998 [citado 18 Oct 2026]; 28(3):551-8. DOI: https://doi.org/10.1017/S0033291798006667
4. Maslach C, Leiter MP. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. World Psychiatry [Internet]. 2016 [citado 18 Oct 2026]; 15(2):103-11. DOI: https://doi.org/10.1002/wps.20311
5. Schaufeli WB, Leiter MP, Maslach C, Jackson SE. Maslach Burnout Inventory-General Survey. En: Maslach C, Jackson SE, Leiter MP, editores. Maslach Burnout Inventory manual. 3rd ed. Palo Alto (CA): Consulting Psychologists Press; 1996. p. 19-26. Disponible en: https://research-portal.uu.nl/en/publications/maslach-burnout-inventory-general-survey/
6. Bakker AB, Demerouti E. Job demands-resources theory: taking stock and looking forward. J Occup Health Psychol [Internet]. 2017 [citado 18 Oct 2026]; 22(3):273-85. DOI: https://doi.org/10.1037/ocp0000056
7. Li LZ, Yang P, Singer SJ, Pfeffer J, Mathur MB, Shanafelt T. Nurse burnout and patient safety, satisfaction, and quality of care: a systematic review and meta-analysis. JAMA Netw Open [Internet]. 2024 [citado 18 Oct 2026]; 7(11):e2443059. DOI: https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2024.43059
8. Khatatbeh H, Pakai A, Al-Dwaikat T, Onchonga D, Amer F, Prémusz V, et al. Nurses' burnout and quality of life: a systematic review and critical analysis of measures used. Nurs Open [Internet]. 2022 [citado 18 Oct 2026]; 9:1564-74. DOI: https://doi.org/10.1002/nop2.936
9. Moncada S, Llorens C, Andrés R, Moreno N, Molinero E. Manual del método CoPsoQ-

Los artículos de Revista Información Científica perteneciente a la Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo se comparten bajo los términos de la Licencia Creative Commons: **Atribución 4.0 Internacional**
Email: ric.gtm@infomed.sld.cu

istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; 2014.

10. García-Rodríguez I, Gómez-Salgado J, Prieto-Callejero B, Fagundo-Rivera J, El Khoury-Moreno L, García-Iglesias JJ. Conflicto trabajo-familia y su impacto en la salud de la mujer trabajadora: una revisión sistemática. Aten Primaria [Internet]. 2026 [citado 18 Oct 2026]; 58:103391. Disponible en: https://doi.org/10.1016/j.aprim.2025.103391
11. Gagné M, Forest J, Vansteenkiste M, Crevier-Braud L, van den Broeck A, Aspeli AK, et al. The Multidimensional Work Motivation Scale: validation evidence in seven languages and nine countries. Eur J Work Organ Psychol [Internet]. 2015 [citado 18 Oct 2026]; 24(2):178-196. DOI: https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892
12. Gil-Monte PR. Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. Salud Publica Mex [Internet]. 2002 [citado 18 Oct 2026]; 44(1):33-40. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342002000100005
13. World Medical Association. World Medical Association Declaration of Helsinki: ethical principles for medical research involving human participants. JAMA [Internet]. 2025 [citado 18 Oct 2026]; 333(1):71-4. DOI: https://doi.org/10.1001/jama.2024.21972
14. Kowalczuk K, Tomaszewska K, Kadučáková H, Krátká A, Durejova E, Majchrowicz B, et al. Psychosocial and occupational correlates of burnout among nurses from selected hospitals in three countries in Central Europe: a cross-sectional study. Front Public Health [Internet]. 2026 [citado 18 Oct 2026]; 14:1804266. DOI: https://doi.org/10.3389/fpubh.2026.1804266
15. Villagracia HN, Akhdair TA, Sallam SAEG, Villagracia RWA, Alshammari B, Alrasheeday AM, et al. Examining the link between intensive care unit nurses' burnout and perceived quality of life: a multicenter cross-sectional study. BMC Nurs [Internet]. 2025 [citado 18 Oct 2026]; 24:399. DOI: https://doi.org/10.1186/s12912-025-03051-7

Declaración de conflictos de intereses:
Los autores declaran que no existen conflictos de intereses.

Contribución de los autores:
Gabriela Luz del Alba Castillo-Veras: conceptualización, metodología, investigación, administración del proyecto, redacción del borrador original, redacción, revisión y edición.
Julia Lizeth Villarreal-Mata: conceptualización, metodología, análisis formal, supervisión, validación, redacción, revisión y edición.
Elizabeth Melendez-Rodríguez: investigación, curación de datos, recursos, redacción del borrador original, redacción, revisión y edición.
Starlin Manuel-Manzueta: investigación, curación de datos, visualización, redacción, revisión y edición.
Elibeth Franchesca Arias: investigación, curación de datos, redacción, revisión y edición.
Edgar Omar Vázquez-Puente: análisis formal, validación, supervisión, redacción, revisión y edición.

Los artículos de Revista Información Científica perteneciente a la Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo se comparten bajo los términos de la Licencia Creative Commons: **Atribución 4.0 Internacional**
Email: ric.gtm@infomed.sld.cu

Financiación:
No se recibió financiación para el desarrollo del presente artículo.

Los artículos de Revista Información Científica perteneciente a la Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo se comparten bajo los términos de la Licencia Creative Commons: **Atribución 4.0 Internacional**
Email: ric.gtm@infomed.sld.cu