


**Psychosocial factors affecting the performance of healthcare personnel  
in hemodialysis centers in Latin America**

**Factores psicosociales que afectan en el desempeño del personal de salud  
en los centros de hemodiálisis en Latinoamérica**

Campoverde-Avila, Gerardo Ismael  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA  
Cuenca – Ecuador

 [gicampoverdea13@est.ucacue.edu.ec](mailto:gicampoverdea13@est.ucacue.edu.ec)  
 <https://orcid.org/0009-0003-0486-5976>

Martinez-Vega, Augusto Polibio  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA  
Ing. Químico, Mgs  
Docente  
Cuenca – Ecuador

 [amartinez@ucacue.edu.ec](mailto:amartinez@ucacue.edu.ec)  
 <https://orcid.org/0000-0002-9680-0920>

Fechas de recepción: 25-MAR-2026 aceptación: 25-ABR-2026 publicación: 30-JUN-2026

 <https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>  
<http://mqrinvestigador.com/>

## Resumen

En Ecuador, el personal de salud que labora en servicios de hemodiálisis enfrenta una atención continua a pacientes crónicos, lo que incrementa los niveles de presión psicológica, fatiga emocional y riesgo de burnout, afectando su desempeño laboral. El propósito de esta investigación fue analizar basándonos en la evidencia probada disponible sobre los factores psicosociales que disminuyen el desempeño del trabajador sanitario en los centros de hemodiálisis en Latinoamérica, mediante una evidencia científica de los periodos 2020-2025 y complementada con un referente clásico del 2017. La indagación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, con un alcance histórico-documental, mediante el análisis, interpretación y síntesis crítica de artículos científicos publicados en los últimos cinco años. Las conclusiones revelan que la sobrecarga laboral, el estrés psicológico, la insuficiencia de apoyo social y las debilidades en el liderazgo inciden negativamente en el bienestar del personal y en su desempeño laboral. Asimismo, se identificó que la adecuada gestión de los recursos laborales contribuye a mitigar el impacto de las demandas excesivas. Se concluye que evaluación e intervención psicosocial, es fundamental para fortalecer el ejercicio del trabajador sanitario y brindar una atención óptima en los servicios de hemodiálisis.

**Palabras clave:** Riesgos Psicosociales; Desempeño Laboral; Personal de Salud; Hemodiálisis; Estrés Laboral

## Abstract

In Ecuador, healthcare workers in hemodialysis units provide ongoing care to chronic patients, which increases their levels of psychological stress, emotional fatigue, and risk of burnout, thereby affecting their job performance. The purpose of this research was to analyze, based on available evidence, the psychosocial factors that diminish the performance of healthcare workers in hemodialysis centers in Latin America, using scientific evidence from the 2020–2025 period and supplemented by a classic reference from 2017. The study was conducted using a qualitative approach with a historical-documentary scope, through the analysis, interpretation, and critical synthesis of scientific articles published in the last five years. The findings reveal that work overload, psychological stress, insufficient social support, and leadership weaknesses negatively impact staff well-being and job performance. Likewise, it was found that proper management of workforce resources helps mitigate the impact of excessive demands. It is concluded that psychosocial assessment and intervention are essential for strengthening the practice of healthcare workers and providing optimal care in hemodialysis services

**Keywords:** Psychosocial Risks; Work Performance; Healthcare Personnel; Hemodialysis; Occupational Stress

## Introducción

En la actualidad, los factores psicosociales en el trabajo constituyen una de las principales preocupaciones en la gestión de seguridad y salud ocupacional, debido a su impacto en la calidad de vida del recurso humano, la productividad institucional y eficiencia de los servicios de salud. La Organización Mundial de la Salud considera que los riesgos psicosociales, tales como el estrés, el impacto emocional, la descompensación entre la vida laboral y personal, el liderazgo inadecuado y el clima organizacional desfavorable, representan un desafío prioritario para los sistemas sanitarios a nivel global. Diversos estudios recientes evidencian que la exposición prolongada a estas condiciones incrementa el riesgo de trastornos mentales, agotamiento emocional y síndrome de burnout, lo cual afecta claramente el desenvolvimiento en el trabajo y la calidad en la atención sanitaria (Cisneros-Vidal et al., 2025)

El desempeño laboral del personal sanitario depende no solo de las competencias técnicas, sino también de los recursos organizacionales y del entorno psicosocial en el que se desarrolla la actividad asistencial. Desde la perspectiva del modelo de exigencias y Recursos Laborales (JD-R), el agotamiento emocional en el trabajo aparece cuando las demandas laborales, concretamente la presión asistencial, el impacto emocional y la y el tiempo limitado, superan los recursos disponibles, tales como el apoyo social, la autonomía y las oportunidades de desarrollo profesional. Investigaciones recientes han confirmado que este desequilibrio incrementa la fatiga, la insatisfacción laboral y la disminución del compromiso organizacional, lo que involucra negativamente la producción y la posibilidad de cometer errores en la atención al paciente. (Amiri et al., 2024).

Históricamente, el estudio de los riesgos laborales se centró en las condiciones físicas y ergonómicas; sin embargo, últimamente en años recientes se ha constatado la relevancia de las dimensiones emocionales y organizacionales en el bienestar de los trabajadores. Esta evolución ha sido particularmente significativa en el sector salud, donde la interacción constante con pacientes en condiciones críticas incrementa la vulnerabilidad al estrés y al desgaste profesional (Usta et al., 2025). En servicios de alta demanda, como las unidades de hemodiálisis, el contacto prolongado con pacientes crónicos, la exposición al sufrimiento humano y la responsabilidad en la continuidad del tratamiento generan elevados niveles de presión psicológica. La evidencia científica señala que el estrés y la carga emocional en este contexto afectan no solo el desempeño laboral, sino también la adherencia terapéutica y la calidad asistencial (Jiménez Juela et al., 2025).

En América Latina y en Ecuador, el análisis de los factores psicosociales en unidades de hemodiálisis sigue siendo limitado, a pesar del incremento de enfermedades crónicas y de la creciente demanda de estos servicios. Esta brecha evidencia la necesidad de generar investigación contextualizada que permita comprender las condiciones laborales y organizacionales que afectan el desempeño del personal sanitario, así como la calidad asistencial del paciente, la continuidad y solidez financiera enfocado en la capacidad de ofrecer servicios a largo plazo sin interrupciones. En este sentido, las exigencias que se

presentan en las unidades de hemodiálisis en Latinoamérica según la revisión bibliográfica, el personal enfrenta exigencias asistenciales, emocionales y organizacionales que podrían afectar su bienestar y rendimiento laboral (Jaramillo y Quinde, 2025).

## Material y métodos

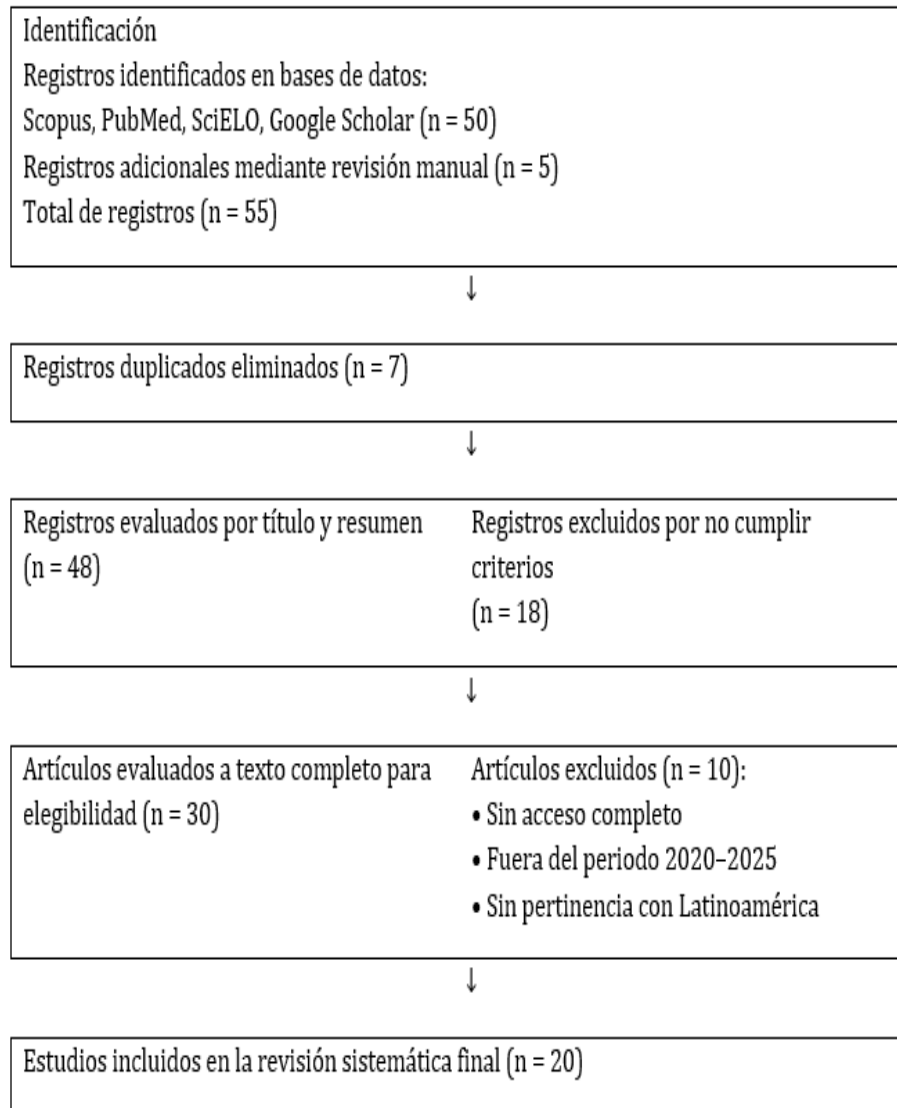
La actual publicación se realizó bajo una orientación cualitativa, mediante una exploración metódica y sistemática de la literatura, con el objetivo de analizar la evidencia científica reciente sobre los factores psicosociales que afectan el ejercicio profesional y el rendimiento clínico en unidades de hemodiálisis. Este diseño permitió integrar y sintetizar los resultados de investigaciones previas, contribuyendo a la comprensión del fenómeno desde una perspectiva teórica y empírica.

El paradigma adoptado fue interpretativo, orientado a comprender la relación entre los riesgos psicosociales, el bienestar ocupacional y el desempeño laboral en el contexto sanitario. El estudio se contextualizó sobre la base de una comprobación bibliográfica en centros de hemodiálisis en Latinoamérica, considerado un entorno de alta demanda asistencial, donde el personal enfrenta exigencias emocionales, organizacionales y laborales que pueden incidir en su desempeño y bienestar.

El procedimiento de elección de artículos se ejecutó alcanzando las recomendaciones de la declaración PRISMA 2020. Inicialmente, se identificaron 50 estudios entre los principales artículos de los periodos 2020 y 2025, en bases de datos bibliográficas importantes y 5 adicionales mediante búsqueda manual. Una vez depurada la muestra de duplicados y aplicados los criterios de selección, se procedió a la evaluación a texto completo de 30 estudios. Finalmente, se seleccionaron 20 estudios que cumplían con los requisitos establecidos, los cuales fueron utilizados para la investigación y los resultados de la evidencia seleccionada.

Incluya los instrumentos y herramientas que utilizó. Como encuestas, cuestionarios, evaluaciones, estadística y gráficos.

**Figura 1**  
Proceso de selección de artículos según la metodología PRISMA



Fuente: Base en la guía PRISMA 2020 para revisiones sistemáticas, sobre factores psicosociales y desempeño laboral en unidades de hemodiálisis en Latinoamérica. Elaboración propia.

#### Parámetros de selección

Se seleccionaron estudios primarios, revisiones sistemáticas y metaanálisis en español e inglés, a texto completo y publicados en el periodo 2020–2025. Asimismo, se consideraron



estudios relacionados con síndrome de desgaste profesional (burnout) y peligros psicosociales, especialmente en unidades de hemodiálisis o servicios de alta demanda. Se excluyeron documentos duplicados, literatura sin corrección por pares, tesis y estudios no vinculados con el desempeño laboral o el bienestar ocupacional.

Consideraciones éticas

Estudio basado en revisión bibliográfica exento de comité, bajo principios de rigor académico, correcta citación y gestión responsable de información.

## Resultados

Los resultados se presentan de manera organizada según la importancia de los factores psicosociales identificados en la evidencia científica disponible sobre el rendimiento sanitario de los trabajadores en los centros de hemodiálisis en Latinoamérica. Asimismo, se analiza la relación entre dichos factores y el desempeño profesional, a partir de la verificación bibliográfica realizada.

Características del entorno laboral

Según (Valeriano Gurumendi et al., 2025) el entorno laboral en los centros sanitarios, incluyendo los centros de diálisis, se caracteriza por condiciones organizacionales exigentes que influyen directamente en el bienestar del personal sanitario. Factores como la sobrecarga de trabajo, la presión asistencial y las jornadas prolongadas son frecuentes en instituciones de salud, a causa del gran interés de atención y limitada disponibilidad de recursos humanos con materiales. Estas condiciones generan un ambiente de trabajo estresante que puede afectar la salud mental y emocional de los profesionales, incrementando el agotamiento, la fatiga crónica y la disminución de la motivación laboral. Asimismo, la exposición constante a situaciones complejas y emocionalmente demandantes contribuye al deterioro del desempeño laboral y al riesgo de errores en la atención, lo que impacta tanto en el trabajador como en la calidad del cuidado brindado.

Además, el entorno organizacional en las unidades de hemodiálisis puede verse afectado por deficiencias en el liderazgo, comunicación institucional limitada y falta de reconocimiento al esfuerzo del personal. La ausencia de apoyo social por parte de superiores y compañeros, así como la inestabilidad laboral y la escasa retroalimentación, favorecen la aparición de conflictos internos, desmotivación y clima laboral negativo. Estas condiciones dificultan el equilibrio entre la vida laboral y personal, generando mayor vulnerabilidad a problemas psicosociales como el estrés y el burnout. En este sentido, resulta fundamental que las instituciones de salud promuevan ambientes laborales seguros, con políticas que fortalezcan el apoyo organizacional, la capacitación, la participación del personal y el monitoreo continuo del clima laboral, con el fin de mejorar la satisfacción profesional y garantizar una atención integral y humanizada.

El entorno laboral en las unidades de hemodiálisis influye de manera significativa en el desempeño del personal sanitario, especialmente cuando existen deficiencias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, el estudio de Muñoz Morón (2025) evidenció que la ausencia de un sistema estructurado de seguridad y salud laboral, junto con

la limitada participación del personal, el escaso reconocimiento institucional y la insuficiente comunicación sobre riesgos laborales, generan condiciones de trabajo desfavorables que afectan el bienestar y la eficiencia del equipo de salud. Asimismo, se identificó un bajo nivel de cumplimiento de los estándares de seguridad, lo que incrementa la exposición a riesgos biológicos, ergonómicos y psicosociales, afectando la salud ocupacional y el desempeño laboral. Estas condiciones pueden traducirse en fatiga, estrés, disminución de la motivación y mayor probabilidad de errores, lo que repercute negativamente en la calidad del servicio y en la seguridad del paciente. En consecuencia, la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo resulta fundamental para fortalecer el entorno organizacional, mejorar las condiciones laborales y optimizar el desempeño del personal en los centros de hemodiálisis.

A continuación, se coloca la tabla con los artículos científicos con mayor relevancia, donde se explica la correspondencia del entorno laboral con el desempeño laboral, utilizando hallazgos clave según los autores más relevantes.

Tabla 1  
Resumen características del entorno laboral

Autor(es)	Hallazgos clave	Impacto laboral
Valeriano Gurumendi et al. (2025)	Sobrecarga, recursos limitados	Fatiga, errores
Muñoz Morón et al. (2025) Amiri et al. (2024)	Seguridad deficiente Demandas laborales	Bajo desempeño Burnout, agotamiento

Fuente: Características del entorno laboral y su relación con el desempeño laboral en unidades de hemodiálisis, según investigaciones más relevantes del período 2020–2025.  
Fuente: Elaboración propia (2026).

### **Estrés laboral**

Las altas demandas físicas, mentales y emocionales en los trabajadores de los centros de hemodiálisis se presentan como una condición frecuente debido a las altas exigencias asistenciales, la carga emocional y la responsabilidad continua en la atención de pacientes con enfermedades crónicas. En el estudio analizado, los profesionales perciben que el estrés se manifiesta de forma recurrente durante la jornada laboral, evidenciándose niveles relativamente constantes entre los trabajadores. Asimismo, se identificó que una adecuada gestión del estrés influye de manera significativa en su disminución, lo que resalta la importancia de fortalecer competencias de afrontamiento y programas institucionales orientados al bienestar del personal. De igual manera, el desempeño laboral se relaciona con menores niveles de tensión, sugiriendo que el control sobre las tareas y objetivos contribuye a reducir la presión emocional. Estos resultados evidencian la necesidad de implementar estrategias organizacionales que promuevan ambientes laborales saludables y favorezcan la salud mental en entornos con elevadas exigencias como los centros de diálisis (Jaramillo-Vinueza & Quinde-Alvear, 2025).

(Lema-Molina & Reinoso-Avecillas, 2023) menciona que el agotamiento emocional constituye un componente que puede deteriorar el desempeño del personal en centros de salud, debido a la alta demanda asistencial, la presión por mantener procedimientos seguros y continuos, y la carga emocional asociada al cuidado de pacientes crónicos, que incide en fatiga, concentración y limita la eficiencia en la ejecución de tareas. En concordancia con evidencia reportada en personal sanitario, se ha observado que determinados síntomas de estrés como la percepción de sobrecarga, la desmotivación o la intención de abandonar el trabajo se vinculan con variaciones en el rendimiento, afectando dimensiones clave como la productividad, la calidad técnica y la cooperación en el equipo.

A continuación, se coloca la tabla con los artículos científicos con mayor relevancia, donde se explica la correlación del entorno laboral con el trabajo sanitario, en donde se usa los hallazgos clave según los autores más relevantes.

Tabla 2  
Resumen estrés laboral

Autor(es)	Hallazgos clave	Impacto laboral
Jaramillo-Vinueza & Quinde-Alvear (2025)	Estrés persistente	Bajo rendimiento
Lema-Molina & Reinoso-Avecillas (2023)	Fatiga, desmotivación	Baja productividad
Delgado Espinoza et al. (2020)	Estrés elevado	Bajo desempeño
Cisneros-Vidal et al. (2025)	Estrés, depresión	Menor eficiencia

Fuente: Características del entorno laboral y su relación con el desempeño laboral en unidades de hemodiálisis, según investigaciones más relevantes del período 2020–2025.

Fuente: Elaboración propia (2026).

### Carga emocional

El personal de salud desarrolla sus funciones en contextos asistenciales complejos que requieren no solo habilidades técnicas, sino también un compromiso emocional constante para garantizar un cuidado humanizado, lo que incrementa la exigencia psicológica en el desempeño laboral. Esta carga emocional se ve agravada por factores organizacionales como la insuficiencia de recursos humanos, el incremento de la demanda de atención y presión por asegurar continuidad y eficacia del servicio, favoreciendo la aparición de estrés laboral prolongado y desgaste profesional. Diversos estudios recientes señalan que la manifestación más frecuente del síndrome de burnout es el agotamiento emocional, caracterizado por una falta de energía, fatiga crónica y sensación de no poder dar más de sí mismo acompañado por actitudes de despersonalización y una disminución en la percepción de logro personal. Estas condiciones pueden generar fatiga afectiva, distanciamiento emocional como estrategia de afrontamiento y reducción de la motivación laboral. En consecuencia, la carga emocional incorpora un dificultad relevante en el ámbito sanitario, ya que afectaría el bienestar psicológico de los trabajadores, puede comprometer la empatía, la relación y la calidad de la atención, lo que evidencia la necesidad de implementar programas institucionales orientados a la prevención, el apoyo emocional y el fortalecimiento del autocuidado (Inocencio Contreras et al., 2024).

La carga emocional en las unidades de hemodiálisis constituye un factor fundamental que afecta el bienestar así como el desempeño laboral de los trabajadores de salud, especialmente en contextos con recursos limitados como los países de Latinoamérica. De acuerdo con Nyande et al. (2025), el cuidado continuo de pacientes con enfermedad renal crónica implica una elevada exigencia emocional debido a la relación prolongada con personas que presentan

múltiples complicaciones, deterioro progresivo y riesgo de mortalidad. Asimismo, los profesionales de enfermería enfrentan sobrecarga laboral, escasez de personal, altas proporciones paciente-enfermera y demandas administrativas que incrementan el estrés y dificultan la atención directa. Estas condiciones generan agotamiento emocional, físico y mental, lo que favorece el desarrollo de burnout, disminuye la satisfacción laboral y puede afectar la calidad del cuidado brindado. En este contexto, la evidencia señala la necesidad de fortalecer el apoyo institucional, mejorar la dotación de recursos humanos y promover estrategias de afrontamiento psicosocial para reducir la carga emocional y mejorar el desempeño en los centros de hemodiálisis de la región.

A continuación, se coloca la tabla con los artículos científicos con mayor relevancia, donde se explica la correlación del entorno laboral con el trabajo sanitario, en donde se usa los hallazgos clave según los autores más relevantes.

Tabla 1  
Resumen carga emocional

Autor(es)	Hallazgos clave	Impacto laboral
Inocencio Contreras et al. (2024)	Agotamiento, burnout	Menor empatía
Jiménez Juela et al. (2025)	Desgaste emocional	Baja calidad
Mbunda et al. (2025)	Sufrimiento, presión	Insatisfacción
Usta et al. (2025)	Implicación emocional	Fatiga laboral

Nota. Factores relacionados con la carga emocional y su efecto en la eficiencia, calidad de atención y productividad en los trabajadores sanitarios en unidades de hemodiálisis en Latinoamérica, según investigaciones más relevantes del período 2020–2025. Fuente: Elaboración propia (2026).

#### Clima organizacional

El clima organizacional se refleja principalmente en el componente social del entorno de trabajo, ya que los estresores más frecuentes se vinculan con dinámicas laborales que dificultan el desempeño cotidiano. Los resultados evidencian un estrés moderado, pero persistente, asociado sobre todo a interrupciones constantes durante las actividades asistenciales y a la falta de tiempo para brindar apoyo emocional al paciente, lo que sugiere un ambiente laboral con alta presión operativa y limitaciones organizativas para sostener una atención integral. Además, se identifican tensiones relacionales y de coordinación, como dificultades para trabajar con profesionales de otros servicios, elementos que pueden deteriorar la comunicación, el trabajo en equipo y la percepción de apoyo institucional. En conjunto, estos hallazgos resaltan que fortalecer un clima organizacional saludable requiere condiciones seguras, dotación suficiente de personal, soporte emocional y estrategias institucionales que reduzcan la sobrecarga y favorezcan la colaboración (Cantillo Espitia, 2025).

En Latinoamérica, el ambiente de trabajo en las unidades hospitalarias de diálisis renal y centros de insuficiencia renal se caracteriza por estar influenciado por múltiples factores organizacionales, psicosociales y estructurales propios de los servicios de salud de la región. Diversos estudios señalan que el ambiente de trabajo en estos servicios suele verse afectado por el exceso de trabajo, la escasez de su personal sanitario, las condiciones laborales limitadas y la alta demanda asistencial derivada del incremento de pacientes con enfermedad renal crónica. Asimismo, se ha identificado que la interacción, trato, relación, diálogo,

conexión y contacto, así como el liderazgo institucional y el esfuerzo laboral en equipo constituyen elementos clave para favorecer el bienestar laboral y el trabajo del personal sanitario. No obstante, cuando estos aspectos son deficientes, pueden generar estrés, agotamiento emocional y disminución del compromiso organizacional, lo que repercute en la eficacia de la atención brindada a los pacientes. Dentro de este contexto, se refleja la necesidad de efectuar estrategias orientadas al fortalecimiento del clima organizacional, promoviendo el apoyo institucional, el desarrollo profesional y la colaboración interdisciplinaria, con el objetivo de optimizar tanto el bienestar del trabajador como los resultados en salud en los centros de hemodiálisis de la región (Estrada & Vernaza, 2024).

A continuación, se coloca la tabla con los artículos científicos con mayor relevancia, donde se explica la correlación del clima organizacional con el rendimiento profesional, en donde se usan los hallazgos clave según los autores más relevantes.

Tabla 2  
Resumen clima organizacional

Autor(es)	Hallazgos clave	Impacto laboral
Cantillo Espitia (2025)	Conflictos, interrupciones	Ineficiencia
Estrada Balda & Vernaza Montaña (2024)	Liderazgo, comunicación	Desmotivación
Olivera-Garay et al. (2021)	Clima laboral	Bajo desempeño
Minaya-Serna et al. (2024)	Gestión, satisfacción	Mejor desempeño

Nota. Componentes del ambiente laboral y sus efectos en el rendimiento profesional de los trabajadores sanitarios en centros de hemodiálisis en Latinoamérica, según investigaciones más relevantes del período 2020–2025. Fuente: Elaboración propia (2026).

#### Impacto en el rendimiento profesional

Para (Garcés Zavala et al., 2025) los riesgos psicosociales del entorno laboral impactan de forma directa el rendimiento profesional del personal sanitario, principalmente a través de la sobrecarga de trabajo, las demandas emocionales y la falta de apoyo institucional. Las demandas cuantitativas como atender múltiples tareas en tiempos limitados se asocian con deterioro de la salud general y mayor fatiga, lo que incrementa la probabilidad de errores por falta de concentración; de hecho, se reporta que una alta carga laboral se vincula con un aumento del riesgo de errores médicos. A la vez, las exigencias emocionales sostenidas como el control y supresión de emociones ante situaciones críticas se relacionan con inconvenientes de psicopatologías y alteraciones del ritmo circadiano, afectando la eficiencia y la calidad del trabajo. Además, la ausencia de apoyo organizacional, liderazgo deficiente y escaso reconocimiento favorecen el burnout, elevan el ausentismo y reducen la satisfacción laboral, mientras que un bajo apoyo social y un clima laboral negativo aumentan conflictos interpersonales, disminuyen la cohesión del equipo y afectan la adherencia a protocolos y la capacidad de resolver problemas en situaciones de crisis. En conjunto, los hallazgos resaltan que condiciones laborales adversas reducen la productividad y comprometen la calidad y

seguridad de la atención, por lo que se requieren intervenciones institucionales orientadas al bienestar, la comunicación y la gestión de cargas laborales.

Relacionando con las consecuencias negativas físicas y mentales en el desempeño laboral, la evidencia revisada muestra que estos factores influyen de manera significativa en la productividad del profesional sanitario que trabaja en unidades de hemodiálisis. En este sentido, el análisis de Garcés Zavala et al. (2025) evidenció que la exposición constante a condiciones laborales exigentes, como la sobrecarga de trabajo, la presión asistencial, el estrés crónico y el agotamiento emocional, se asocia con una disminución en la eficiencia, la concentración y la calidad del desempeño profesional. Asimismo, los autores señalan que el aumento de la petición de atención sanitaria ha intensificado estos riesgos, estableciendo mayor fatiga, desmotivación y deterioro del bienestar psicológico, lo que repercute negativamente en la producción y en la eficacia de los servicios prestados. En el ámbito de las unidades de hemodiálisis, estas condiciones pueden acentuarse debido a la atención continua de pacientes con enfermedades crónicas, lo que implica altos niveles de responsabilidad, vigilancia constante y demandas emocionales sostenidas. Consecuentemente, los riesgos psicosociales no solo afectan el desempeño individual del personal sanitario, sino que también pueden complicar con fallas en la atención del paciente, la adherencia terapéutica y la eficiencia organizacional, evidenciando la necesidad de implementar estrategias institucionales orientadas a la prevención, el fortalecimiento del soporte social y la mejora de los escenarios laborales.

El trabajo sanitario del personal de salud en las unidades de hemodiálisis se ve significativamente afectado por la exposición constante a riesgos psicosociales, los cuales influyen no solo en la atención clínica, sino también en la gestión administrativa de los servicios. En este sentido, Garcés Zavala et al. (2025) evidencian que factores como el exceso de trabajo, el estrés crónico, el esfuerzo emocional con sus efectos y la presencia mínima de apoyo institucional deterioran la productividad, la concentración y la capacidad de toma de decisiones del personal sanitario. Estas condiciones impactan rotundamente en la eficacia del cuidado, incrementando el riesgo de errores, disminuyendo la eficiencia en los procedimientos y afectando la continuidad del tratamiento en insuficiencia renal crónica (IRC), nefropatía crónica o daño renal crónico. Asimismo, en el ámbito administrativo, la fatiga física y mental se asocia con dificultades en la organización del trabajo, retrasos en los procesos, aumento del ausentismo y limitaciones en la coordinación del equipo interdisciplinario. En consecuencia, los riesgos psicosociales repercuten tanto en el cumplimiento de funciones asistenciales como administración de unidades de diálisis, operación clínica nefrológica, gestión clínica renal y dirección de centros de tratamiento renal, lo que resalta la importancia de implementar estrategias organizacionales orientadas a fortalecer el bienestar laboral, optimizar los recursos humanos y optimar la calidad y seguridad de los servicios sanitarios.

A continuación, se coloca la tabla con los artículos científicos con mayor relevancia, donde se explica la correlación del entorno laboral con el trabajo sanitario, en donde se usan los hallazgos clave según los autores más relevantes.

Tabla 3

Resumen impacto de los riesgos psicosociales en el trabajador sanitario		
Autor(es)	Hallazgos clave	Impacto laboral
Garcés Zavala et al. (2025)	Demandas emocionales	Ausentismo, errores

---

Cañarte-Vélez et al. (2025)	Estrés administrativo	Bajo rendimiento
Gabriela Carolina et al. (2025)	Motivación, compromiso	Alto desempeño

---

Nota. Impacto de los riesgos psicosociales en el trabajador sanitario en unidades de hemodiálisis en Latinoamérica, según investigaciones más relevantes del período 2020–2025. Fuente: Elaboración propia (2026).

## Discusión

El presente estudio asumió como objetivo estudiar, con base en la evidencia científica disponible, los componentes psicosociales que influyen en el ejercicio laboral del personal de salud en unidades de hemodiálisis en Latinoamérica. Las variables como el entorno laboral, el estrés, la carga emocional y el clima organizacional constituyen determinantes relevantes del bienestar ocupacional y del rendimiento profesional. Estos hallazgos son coherentes con la literatura revisada y permiten comprender la complejidad del trabajo en servicios de alta demanda asistencial, como la hemodiálisis.

En primer lugar, el entorno laboral se identificó como un constituyente central en el ejercicio laboral. La sobrecarga de trabajo, la escasez de recursos humanos y las condiciones organizacionales exigentes descritas en la revisión coinciden con lo planteado por Valeriano Gurumendi et al. (2025) y Muñoz Morón et al. (2025), quienes recalcan que el abandono de seguridad laboral, liderazgo efectivo y sistemas de gestión adecuados incrementa el riesgo de errores y reduce la eficiencia del personal. Estos resultados también pueden interpretarse desde el modelo de Requerimientos y Recursos Laborales, el cual señala que un desequilibrio entre los requerimientos laborales y los recursos utilizables favorece el desgaste profesional y el bajo desempeño (Bakker & Demerouti, 2017). En este sentido, la evidencia analizada respalda que la optimización de recursos institucionales y el fortalecimiento de la gestión organizacional podrían mejorar la producción y la eficacia del cuidado en las unidades de hemodiálisis.

En relación con el estrés laboral, la verificación del presente estudio confirmó que este constituye uno de los factores más frecuentes en el personal sanitario que atiende pacientes con enfermedad renal crónica. Esta situación es consistente con lo reportado por Jaramillo-Vinueza y Quinde-Alvear (2025), quienes identificaron niveles persistentes de estrés asociados a la presión asistencial y la carga de trabajo. Asimismo, otros estudios en el ámbito sanitario han demostrado que el agotamiento emocional prolongado perturba la concentración, la toma de decisiones y la calidad técnica del desempeño (Lema-Molina & Reinoso-Avecillas, 2023; Cisneros-Vidal et al., 2025). Estos hallazgos sugieren que el control del estrés mediante intervenciones institucionales y programas de apoyo psicológico podría contribuir a optimizar el rendimiento y controlar el riesgo de eventos adversos.

Por otra parte, la carga emocional se evidenció como un elemento determinante del desgaste profesional en las unidades de hemodiálisis. La relación continua con pacientes crónicos, el sufrimiento humano y la responsabilidad sobre la continuidad del tratamiento generan altos niveles de implicación emocional. Estos resultados coinciden con investigaciones que reportan que el agotamiento emocional y el síndrome de agotamiento profesional son frecuentes en el área de enfermería en contextos de alta complejidad (Inocencio Contreras et al., 2024; Jiménez Juela et al., 2025). No obstante, algunos estudios recomiendan que la implicación emocional también puede actuar como un factor protector cuando existen adecuados recursos organizacionales y apoyo institucional, lo que indica la importancia de

promover estrategias de afrontamiento y resiliencia (Usta et al., 2025). Esta perspectiva permite interpretar que la carga emocional no siempre tiene efectos negativos, sino que su impacto depende del contexto organizacional.

Respecto al clima organizacional, propone que la colaboración activa, la empatía y una visión compartida para lograr objetivos comunes influyen directamente en el desempeño laboral. Estos hallazgos coinciden con lo señalado por Cantillo Espitia (2025) y Estrada Balda y Vernaza Montaña (2024), quienes sostienen que un clima laboral favorable favorece la satisfacción, la motivación y la productividad. Sin embargo, otros estudios han reportado que en contextos con limitaciones estructurales el clima organizacional no siempre predice el desempeño de manera significativa (Olivera-Garay et al., 2021). Esta discrepancia puede explicarse por componentes como la limitación de recursos, la carga asistencial elevada y la falta de autonomía profesional, los cuales pueden limitar el efecto positivo del clima laboral. Por lo tanto, el impacto de este factor debe analizarse considerando las características propias de los sistemas de salud latinoamericanos.

En cuanto al impacto de situaciones derivadas de una deficiente organización del trabajo (carga excesiva, acoso, falta de control), la evidencia revisada confirmó que estos influyen tanto en el ámbito asistencial como administrativo. En el contexto clínico, se observó una disminución en pilares de la asistencia sanitaria como son la eficiencia, la calidad del cuidado y la seguridad del paciente, mientras que en el área administrativa se identificaron dificultades en la organización del trabajo, aumento del ausentismo y limitaciones en la coordinación del equipo interdisciplinario. Estos resultados coinciden con lo obtenido por Garcés Zavala et al. (2025) y Cañarte-Vélez et al. (2025), quienes demostraron que el estrés, la sobrecarga y las demandas emocionales afectan la productividad y la gestión operativa de los servicios de salud.

En general, los hallazgos del presente estudio respaldan la hipótesis implícita de que los factores psicosociales influyen de forma determinante en la labor del personal sanitario en unidades de hemodiálisis en Latinoamérica. Asimismo, la evidencia sugiere que la implementación de estrategias institucionales orientadas al fortalecimiento del apoyo social, la capacitación, la administración de recursos humanos y el bienestar laboral puede favorecer y mejorar la eficacia asistencial y la seguridad del paciente.

No obstante, es importante reconocer algunas limitaciones. La revisión se basó en estudios heterogéneos en cuanto a diseño, población y contexto, lo que dificulta la comparación directa de resultados. Además, la disponibilidad de investigaciones específicas en unidades de hemodiálisis en Latinoamérica sigue siendo limitada, lo que evidencia la necesidad de desarrollar estudios longitudinales y diseños mixtos que permitan evaluar el impacto de intervenciones psicosociales en el desempeño laboral.

Finalmente, la verificación realizada aporta evidencia relevante para la salud ocupacional en la región, al gestionar condiciones organizacionales y del trabajo desde una perspectiva integral. La identificación temprana de riesgos, el fortalecimiento del liderazgo y la promoción de entornos laborales saludables constituyen estrategias clave para optimizar la gestión del talento humano y los recursos que permitan aportar a la sostenibilidad de los servicios de hemodiálisis.

## Conclusiones

El análisis de la evidencia científica reciente permitió identificar que los factores de riesgo psicosocial constituyen determinantes clave en el rendimiento sanitario, actuación profesional, cumplimiento de funciones, ejecución clínica y labor asistencial del personal de salud que trabaja en unidades de hemodiálisis en Latinoamérica. En particular, las características del entorno laboral, como la alta demanda asistencial, las jornadas prolongadas, la escasez de recursos humanos y la complejidad del cuidado de pacientes con enfermedad renal crónica, configuran contextos de trabajo altamente exigentes que favorecen la aparición de estrés laboral y sobrecarga emocional.

En este sentido, el estrés laboral emerge como una variable central, derivada de la presión constante por cumplir metas asistenciales, la responsabilidad clínica y la interacción continua con pacientes crónicos, lo cual incrementa la vulnerabilidad del personal sanitario a trastornos de salud mental y agotamiento ocupacional. De manera complementaria, la carga emocional asociada al acompañamiento prolongado de pacientes en situaciones de sufrimiento, dependencia y deterioro de la salud contribuye al desarrollo del síndrome de burnout, afectando la motivación, el bienestar laboral y la implicación activa, la conexión emocional y el esfuerzo voluntario para el éxito de la empresa.

También, el clima organizacional se identificó como un factor modulador relevante, dado que la eficacia de las relaciones interpersonales, el liderazgo, la comunicación efectiva y el apoyo institucional influyen en la percepción de bienestar y en la capacidad de afrontamiento del personal. Un clima organizacional positivo actúa como factor protector, mientras que ambientes laborales deficientes potencian el impacto del estrés y la carga emocional, incrementando el riesgo de errores, rotación laboral y deterioro de la calidad asistencial.

En consecuencia, estos factores psicosociales influyen directamente y significativo en el ejercicio laboral, evidenciado en la productividad, la eficiencia, la calidad del cuidado, la seguridad del paciente y la adherencia terapéutica. La interacción entre las características del entorno laboral, el estrés, la carga emocional y el clima organizacional configura un sistema dinámico que condiciona el trabajo del personal sanitario en contextos de alta complejidad como las unidades de hemodiálisis.

En este sentido, se concluye que gestión preventiva de la salud laboral, intervención psicosocial, deben constituir una prioridad en los sistemas de salud latinoamericanos, con el fin de promover entornos laborales saludables, fortalecer el desempeño del personal de salud y contribuir para una atención segura, humanizada y de eficacia en los centros de hemodiálisis. Finalmente, se recomienda el desarrollo de investigaciones futuras con enfoques mixtos y diseños longitudinales que permitan profundizar en la relación entre los factores psicosociales y el desempeño del trabajador, así como generar evidencia contextualizada para la implementación de mejoras en políticas de salud sanitaria.

### Limitaciones del estudio

Entre las limitaciones transcendentales del artículo, se destaca el carácter documental y contextual del estudio, lo que restringe la publicación de los resultados a otros contextos. Asimismo, la ausencia de mediciones cuantitativas directas en el personal del centro de hemodiálisis restringe la posibilidad de establecer asociaciones estadísticas. Además, la disponibilidad de estudios específicos sobre unidades de hemodiálisis en Latinoamérica fue limitada, lo que condicionó el análisis comparativo.

### Líneas futuras de investigación

Se recomienda que futuras investigaciones incorporen diseños mixtos que incluyan encuestas, entrevistas y mediciones psicométricas en el personal sanitario, con el fin de obtener datos cuantitativos que permitan fortalecer la evidencia. También se sugiere desarrollar estudios longitudinales para evaluar el impacto de intervenciones psicosociales en el en el ejercicio laboral y en la eficacia de la atención. Asimismo, resulta pertinente ampliar el análisis a otros centros de hemodiálisis de América Latina y Ecuador, con el propósito de generar políticas de salud ocupacional basadas en evidencia.

Finalmente, el presente estudio constituye un aporte clave para la gestión de riesgos psicosociales, y la implementación de programas de apoyo y mejora de la organización laboral en unidades de hemodiálisis, al proporcionar información útil para el diseño de estrategias preventivas que favorezcan el bienestar del personal, la sostenibilidad institucional y la óptima atención del paciente.

### Referencias bibliográficas

- Amiri, S., Mahmood, N., & Mustafa, H. (2024). Occupational Risk Factors for Burnout Syndrome Among Healthcare Professionals: A Global Systematic Review and Meta-Analysis. 12. <https://doi.org/10.3390/ijerph21121583>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*. 22, 273-285.
- Cantillo Espitia, C. D. (2025). El estrés del personal de enfermería en servicios especiales. <https://minerva.usc.gal/rest/api/core/bitstreams/8b17ede0-49a0-4edb-90f9-a58c36f46c7e/content>
- Cañarte-Vélez, J. C., Indio-Mero, N. N., & Suárez-Alvarado, A. P. (2025). Estrés laboral y su relación con el bajo rendimiento dentro del personal administrativo. 10(6), 3044-3059. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15427760>
- Cisneros-Vidal, M. A., Peñaherrera-Aguirre, M., Vaca-Gallegos, S. L., Paladines, B., & Ruisoto, P. (2025, junio 5). Rethinking the distinction between job burnout and depression: The mediating role of stress among healthcare professionals in Ecuador. 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1516762>
- Delgado Espinoza, S. K., Calvanapón Alva, F. A., & Rodríguez, K. C. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. 14. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- ESTRADA BALDA, D. K., & VERNAZA MONTAÑO, N. (2024). ESTUDIO DEL CLIMA LABORAL CON ENFOQUE EN DESARROLLO PROFESIONAL EN LA UNIDAD DE HEMODIÁLISIS ESMERALDAS S.A. ESMEDIAL.
- Gabriela Carolina, P. S., Arlis María, C. E., Vargas Vélez, V. K., Chango Pallo, W. R., Coello Erazo, Diego Fernando, & Abad Mieles, M. Y. (2025). Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Tsáchila. 4(1). <https://doi.org/10.69516/q3q5bx53>
- Garcés Zavala, M. G., Padilla Caiza, C. F., & Cabrera Armijos, R. A. (2025). Relación entre los riesgos psicosociales a los que están expuestos el personal de salud con la baja productividad laboral. 10(1). <https://doi.org/10.5281/zenodo.15427760> María
- Inocencio Contreras, J., Pérez Guerrero, R. E., Valenzuela Gandarilla, J., & Valadez Cisneros, A. A. (2024). Nivel de agotamiento emocional en profesionales de enfermería de unidades de salud. 5(5), 2818-2829. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2816>

- Jaramillo-Vinueza, K. A., & Quinde-Alvear, A. G. (2025). Estrés laboral y rendimiento del personal en un centro de hemodiálisis en Quito, Ecuador. 9. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.9.1.2025.e289>
- Jiménez Juella, N. de J., Marjorie Jazmín, V. B., Yanchaguano Revelo, A. I., Andino Guamanzara, X. del P., & Díaz Guerrero, M. del C. (2025). Síndrome de burnout en profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos. Revisión sistemática de la literatura. 9. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i2.16877](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2.16877)
- Lema-Molina, N. del C., & Reinoso-Avecillas, M. B. (2023). ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO EN EL PERSONAL DEL HOSPITAL SAN FRANCISCO, LATACUNGA. 6(3), 109-122.
- Mbunda, S., E. Mawi, N., & K. Iseselo, M. (2025). Nurses' perspectives and experience in caring for patients undergoing hemodialysis at Benjamin Mkapa hospital in Dodoma, Tanzania: A qualitative study.
- Mendes da Fonseca, M. de J., Taverna Pimenta, I., Albuquerque, L. da S., Aquino, E. M., Cardoso, L. de O., & Harter Griep, R. (2020). Factors Associated with Body Size Perception and Body Image (Dis)Satisfaction in the Elderly: Results of the ELSA-Brasil Study. 17. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186632>
- Minaya-Serna, A. E., Ruíz-Gómez, A. A., Concha-Huarcaya, M. A., & Alva-Olivos, M. A. (2024). Gestión del talento humano y satisfacción laboral. 9. <https://doi.org/10.35381/r.k.v9i1.3678>
- Muñoz Morón, C. D., Morón Valenzuela, J. C., Córdova Barrios, E. del R., Uruve Velazco, I. N., Pacheco Villa García, L. A., & Llerena Ururi, K. L. (2025). Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en la calidad del servicio de hemodiálisis. Un aporte a la ciudad de Ica. <https://doi.org/10.33996/cide.ecuador.SG679765>
- Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. 8. <https://doi.org/10.18004/uicsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Usta, D., Acampora, M., & Graffigna, G. (2025). El compromiso con la salud del paciente como moderador entre el estrés percibido y la adherencia al tratamiento en pacientes con insuficiencia renal sometidos a hemodiálisis: Un análisis transversal. 5, 848-859.
- Valeriano Gurumendi, S. P., Luján Johnson, G. L., & Calle Arcentales, K. E. (2025). Riesgo psicosocial del personal médico de un hospital público en el contexto latinoamericano: Caso Ecuador y Perú. <https://santiago.uo.edu.cu/index.php/stgo/article/view/28826/5417>

**Conflicto de intereses:**

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

**Financiamiento:**

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

**Agradecimiento:**

N/A

**Nota:**

El artículo no es producto de una publicación anterior.