

# Ansiedad y estrés en el desempeño laboral de los servidores públicos de salud

*Edwin Raúl Hernández Peralta*

---

Alumno de Doctorado en Alta Dirección,  
Doctorado en Alta Dirección, Universidad Yaan Campus Cd. Valles

---

*Marco Antonio Vázquez Ramírez*

---

joozy56@hotmail.com  
Alumno de Doctorado en Alta Dirección,  
Doctorado en Alta Dirección, Universidad Yaan Campus Cd. Valles

---



## Resumen

En este artículo de investigación de tipo documental se estudió ante el aumento de enfermedades psicoemocionales como la ansiedad y estrés, que se detecta en el ausentismo y bajo desempeño laboral de los servidores públicos de la salud; de acuerdo a lo anterior esta investigación tiene como objetivo general analizar las causas de la ansiedad y el estrés dentro del desempeño laboral de los servidores públicos de instituciones de salud, con la finalidad concientizar en el personal de alta dirección sobre la importancia de prevenir y mantener el bienestar mental de la base trabajadora, que con ello maximizará rotundamente el desempeño laboral de los servidores públicos por la óptima toma de decisiones, brindando una excelente atención médica y administrativa de calidad y calidez hacia los pacientes de las instituciones públicas de salud.

**Palabras clave:** Estrés, Ansiedad, Desempeño laboral, Toma de decisiones y Alta Dirección.comunicación, toma de decisiones.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, dentro del fenómeno de la globalización, en el entorno laboral contemporáneo y en el desarrollo del progreso de tipo tecnológico que cada vez está más a un ritmo acelerado, en el tema sobre el bienestar psicológico de los trabajadores se ha convertido en un aspecto de vital importancia, los servidores públicos de las instituciones dedicadas a la conservación de la salud de los pacientes, que desempeñan un papel central en la atención y el cuidado de la población, sufren de una presión considerablemente alta para satisfacer las necesidades y exigencias de la vida laboral moderna, ya que enfrentan importantes cambios relacionados con el clima laboral y organizacional de las instituciones de salud, Delgado Espinoza, et. al. (2020). Sin embargo, este contexto laboral también puede estar marcado por desafíos significativos que impactan en la salud mental y emocional de los servidores públicos, entre ellos, las

enfermedades psicoemocionales como la ansiedad y el estrés laboral.

La ansiedad y el estrés laboral son fenómenos psicológicos muy complejos que pueden tener consecuencias muy profundas en el desempeño laboral, la salud y el bienestar general de los trabajadores de la salud. En el caso de los servidores públicos del sector salud, estos fenómenos adquieren una relevancia particular, dado que el carácter debe ser exigente y desafiante de su labor día con día. Dentro del mismo contexto la naturaleza misma del trabajo de los profesionales de la salud, esto les implica la atención y el cuidado de personas que se encuentren en situaciones de vulnerabilidad y de crisis, esto puede generar altos niveles de estrés y ansiedad, que afecta tanto a su salud como su capacidad para desempeñarse de manera eficaz y efectiva en el ámbito laboral.

La ansiedad se define como una respuesta emocional que es caracterizada por los

sentimientos de aprensión, el nerviosismo y la preocupación excesiva ante situaciones percibidas de índole amenazantes o desafiantes. Por otro lado, el estrés laboral se refiere a la respuesta fisiológica y psicológica que experimenta un profesional de la salud cuando las demandas del trabajo superan sus recursos para poder hacerles frente. Ambos fenómenos pueden manifestarse de diversas formas, que incluyen síntomas de tipo físicos, cognitivos y emocionales, que interfieren negativamente en el desempeño laboral y en la calidad de vida de los servidores públicos de salud.

En este artículo de investigación se realizó de tipo documental ya que se estudiaron diversas fuentes bibliográficas actuales que sustentan la información de esta investigación, que surge ante el aumento de las enfermedades de salud mental en los profesionales de salud, como lo es la ansiedad y estrés que se aprecian en el ausentismo y bajo desempeño laboral de los trabajadores de las instituciones de salud; con lo anterior se deriva como objetivo general analizar las causas de la ansiedad y el estrés dentro del desempeño laboral de los servidores públicos de instituciones de salud, con la finalidad concientizar en el personal de alta dirección sobre la importancia de prevenir y mantener el bienestar mental de la plantilla y con ello se verá reflejado en un considerable aumento del desempeño laboral, una mayor productividad, una excelente calidad en el servicio, en el cumplimiento eficaz y eficiente de los objetivos y metas organizacionales de las instituciones del sector salud.

## MARCO TEORICO

### ANSIEDAD Y ESTRÉS

En las instituciones públicas del sector salud se aprecia y se detecta un aumento considerable de enfermedades psicoemocionales en los servidores públicos de la salud, que son asociadas a la ansiedad y estrés laboral y se ven documentadas en las recurrentes incapacidades médicas que desencadenan en el ausentismo, bajo nivel de desempeño laboral, poca autoestima y deficiente calidad en el otorgamiento de servicios y atención de los pacientes.

Según García-Moran (2018), el estrés es una enfermedad que se cataloga de tipo grave que repercute en los trabajadores de la salud y en los cuidados de los pacientes, que se verá reflejado en la calidad de la atención, que pueden caer en errores u omisiones que afecten en la salud de los pacientes. El estrés se refleja en sufrimiento y pérdida de rendimiento de los recursos humanos de las instituciones, con ello se ve afectado en la satisfacción y desempeño laboral, por lo que se debe tomar mayor importancia del impacto emocional ya que se labora con personas y produce mayor implicación de los aspectos emocionales de acuerdo con García-Moran (2018).

Según Ruiz Mitjana (2019), cuando el organismo humano es incapaz de mantener los rangos adecuados para tener un funcionamiento y rendimiento conductual y psicológico óptimo a esto se le considera estrés. Para el profesor e investigador Hans Selye (padre del estrés) lo define como “la respuesta no especificada del organismo a toda demanda que se le haga”, se considera

una respuesta biológica que es medible, implicando la segregación de hormonas que actúan ante la situación detonante del estrés.

Se considera que el estrés ayuda a progresar y debe existir para el buen funcionamiento de organismo humano, pero en la medida de no caer en lo disfuncional o en niveles de excesivos para Ruiz Mitjana (2019). El estrés negativo surge en el individuo cuando está sobre altos niveles acumulados de situaciones estresantes, repercutiendo en la adaptación del individuo con señales de agotamiento o fatiga.

Para Covadonga Díaz (2023), la ansiedad es mecanismo de organismo humano que se prepara para responder ante una situación de amenaza, donde el cerebro le cuesta diferenciar si ésta amenaza es de tipo real o parte de la imaginación. Los síntomas no solo son de estado mental o emocional, sino también se presentan de manera física como taquicardia, mareos, dolor de pecho, entre otros. La diferencia entre el estrés y la ansiedad se acentúa de gran importancia en el tiempo, siendo el primero en tiempo presente y desaparece la causa que lo provoca, y el segundo en tiempo pasado y futuro, permaneciendo así, aunque el detonante haya desaparecido.

Lo anterior desencadena en la expedición de incapacidades médicas genera un alto costo, que va desde el pago de incapacidad al trabajador afectado hasta el pago del personal que sufre al personal de base. De acuerdo con Delgado Espinoza, et. al. (2020) el estrés laboral se manifiesta debido a la naturaleza y especificidad de las tareas inherentes a su actividad. Sus principales causas son la escasez de autonomía, solicitud de trabajos urgentes

con poco tiempo de respuesta, sobrecarga de responsabilidades, falta capacitación, infraestructura inadecuada en las áreas de trabajo con una ambientación desagradable e insuficiente material de oficina.

Según Vargas (2019), la realización de una evaluación del desempeño permite al personal de la alta dirección obtener resultados correctos en el proceso de la selección, la inducción en la gestión del talento humano, con ello contribuirán en la contratación óptima de los trabajadores idóneos en los puestos correctos dentro de la institución, con la finalidad de reducir costos en la capacitación a causa de altos índices de la rotación de personal.

Durante el periodo de pandemia de la enfermedad de Covid-19, según Padula, et. al. (2022), considera que los trabajadores de la salud se vieron expuestos a una carga mayor de exigencia y presión de sus actividades laborales. En donde las enfermedades psicoemocionales con mayor índice es el estrés, seguido por la ansiedad y depresión que se ven reflejados negativamente en los sentimientos, experiencias y conductas en el desempeño laboral.

Sarsosa-Prowesk (2018), hace referencia sobre la enfermedad del estrés laboral que puede desencadenar en repetitivas faltas o en el ausentismo laboral, la baja productividad, alta rotación de personal, presencia de enfermedades secundarias, riesgos y accidentes laborales, entre otros, son las consecuencias más comunes en el personal de las instituciones del sector salud, que afectan la atención de calidad que brindan a los pacientes.

Los trabajadores de la salud son los responsables de la preservación de la salud, del diagnóstico y tratamiento médico de cada paciente. Esto implica laborar en situaciones estresantes y emocionalmente demandantes, que puedan desencadenar los conflictos éticos y legales, jornadas de trabajo extenuantes, sobrecarga laboral que se reflejan en el incremento de faltas por incapacidad médica y disminución del desempeño laboral.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS 2020), refiere que el trabajo que se encuentra relacionado con el estrés significa una respuesta de la alta demanda y presiones laborales que aquejan a los trabajadores, que no cuentan con el conocimiento, habilidades o la capacidad para llevar a cabo actividades encomendadas. Se ve más acentuado cuando los trabajadores perciben que no tienen apoyo y respaldo de sus superiores e incluso de sus compañeros de trabajo para la elaboración de actividades laborales.

Otro aspecto que causa esta enfermedad es la mala organización directiva, ya que produce confusiones o frustraciones por la falta de delimitación clara y precisa de puestos y actividades. Algunas de las consecuencias que desencadena el estrés laboral por mencionar algunas es la monotonía, falta de motivación, de participación y de control, que van a afectar tanto al desempeño laboral individual como al organizacional del instituto según la OMS (2020).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT 2012), hace referencia de la importancia que los trabajadores necesitan tener miedo al perder el trabajo y la tensión que genera el recorte de personal, que desencadena en

el suicidio por la presión laboral, de ahí por lo que la salud mental de los trabajadores es un aspecto importante que debe considerar el personal directivo de la alta dirección ante el progresivo diagnóstico del estrés dentro de las instituciones públicas de salud.

## **METODOLOGIA**

En el presente artículo de investigación se llevó a cabo derivado a el aumento de enfermedades psicoemocionales como la ansiedad y el estrés que han afectado la salud de los servidores públicos que laboran en las instituciones de salud, que han desencadenado en el ausentismo y el bajo desempeño laboral.

De acuerdo con Sabino (2014), la investigación científica consiste realizar y buscar conocimiento que sea objetivo para dar una solución o respuesta a un problema científico que se desea estudiar, por tanto, la investigación se define como la motivación de emprender procesos sistemáticos para la resolución de determinadas problemáticas de conocimiento.

Para la realización de este artículo de investigación documental se estudiaron diversos materiales bibliográficos como artículos científicos, libros y publicaciones que sustentan la investigación científica en torno a las enfermedades psicoemocionales la ansiedad y estrés que afectan en el desempeño laboral de los servidores públicos de la salud. En este sentido se genera el tipo de metodología bajo un enfoque cualitativo ya que se requirió seleccionar, organizar, compilar, analizar e interpretar la información obtenida de diversas fuentes.

Es importante hacer mención que a partir de la investigación documental se dan a conocer los antecedentes de un problema o el estado de la cuestión, por ende como parte fundamental de este artículo, la investigación documental informativa juega un papel importante ya que pretende informar lo que implica la ansiedad y estrés, este tipo de método describe el objeto de estudio del artículo en sus detalles y se encarga de ordenar y sistematizar la información disponible en una estructura coherente de ideas y a aportar nuevos enfoques.

Así mismo la metodología cualitativa de corte documental, ya que este tipo de metodología es usada para evaluar la relación entre los niveles de ansiedad y estrés laboral en los trabajadores de las instituciones del sector salud, esta metodología es definida por Bernal (2010) como “un análisis de la información escrita sobre un determinado dato, con el propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento respecto al tema objeto de estudio” (p.111). En base a la definición anterior se puede determinar un elemento esencial en el presente artículo, en el cual se pretende establecer la relación entre la ansiedad, estrés y el desempeño laboral, por ende, este tipo de investigación se hace pertinente al permitir el análisis teórico de las variables.

El presente artículo de investigación es de corte documental, su principal fuente de información son las fuentes y bibliografía documental, que de acuerdo con Barranco (2001) define como soporte bibliográfico que contienen valiosa información y cuya finalidad es la de brindar información accesible que sustente una investigación

científica, menciona como ejemplo de fuentes bibliográficas primarias que nos proporcionaran información de primera mano cómo documentales, libros, publicaciones, diccionarios, manuales, revistas, entre otros; también existen fuentes documentales secundarias que sirven para acceder a las fuentes primarias como catálogos de libros, guías, boletines, artículos, por mencionar algunos.

Para el presente artículo, se utilizan como fuentes de información primarias actuales, principalmente revistas de investigación científica, libros y publicaciones de la Organización Mundial de la Salud (2020), de las cuales también fueron estudiadas y analizadas por mencionar algunos autores Abreu (2018), García-Moran (2018), Sarsosa-Prowesk (2018), Delgado Espinoza, et. Al (2020) en plataformas virtuales como Google Academic, Repositorio Dialnet, Scielo, Redalyc, entre otras. Para asegurar que los artículos analizados sean congruentes con el objetivo del presente artículo de investigación y teniendo en cuenta las categorías y subcategorías de las fuentes de información mencionadas en el siguiente artículo se proponen los aspectos y elementos más relevantes y de apoyo para la investigación de ansiedad y estrés laboral en personal de la salud.

De esta manera la investigación documental es de suma importancia y la metodología empleada resulta muy útil para el contenido del artículo, ya que este es fundamental en la construcción de información y conocimiento en bien del análisis y fortalecimiento del proceso de toma de decisiones del personal de alta dirección en beneficio de los trabajadores de las instituciones de salud.

Esta investigación documental implica complejidades que requieren ser abordadas con claridad; el no hacerlo, repercute en el objetivo general del artículo. El objetivo prioritario de este artículo es describir el proceso de investigación documental, y caracterizar la monografía. La monografía es el texto de información científica por medio del cual se dan a conocer los resultados de la investigación documental, por ende, para definir y caracterizarla, es preciso antes describir, analizar y reflexionar sobre el proceso de indagación que lleva a ésta.

Esta metodología del artículo ayuda a entender la importancia de la salud mental en los servidores públicos de salud, así como afrontar aquello que afecta contra la salud mental derivado por la ansiedad y estrés, así mismo se exponen las implicaciones que impiden a las personas a desarrollarse correctamente en la vida diaria, que por consiguiente puedan resolver problemas y enfrentarse a las diferentes dificultades, el estrés que también es un factor determinante que puede traer afecciones negativas en la vida del personal de salud, pues estos no son ajenos a desarrollar estas patologías, si no por el contrario forma parte de la población con mayor riesgo por estar expuestos en base al ritmo de labor que ellos desempeñan, es por ello que se enfatiza la importancia de conservar la salud mental en el desarrollo de la vida del ser humano ante la ansiedad y el estrés.

Por esto, se considera importante ver la prevalencia de ansiedad patológica dentro del servidor público de salud y cómo afecta la calidad de vida, la suma de voluntades puestas en la metodología puede apoyar a reducir la experimentación de ansiedad

y estrés que son parte de todos los seres humanos y es una respuesta adaptiva al ambiente, que se puede convertir en negativa, pero con el apoyo de este artículo busca analizar las causas de la ansiedad y el estrés dentro del desempeño laboral de los servidores públicos de instituciones de salud, con la finalidad concientizar en el personal de alta dirección sobre la importancia de prevenir y mantener el bienestar mental de la base trabajadora, encontrar espacios vacíos en el conocimiento y vida cotidiana para reflexionar y recordar que es un tema que se centra en el análisis y busca de la mejora en tema de desempeño laboral, así como el seguimiento oportuno de las áreas y elementos de oportunidad en los servidores públicos de la salud.

## ANALISIS DE RESULTADOS

A raíz del aumento de las incidencias como son el ausentismo, las incapacidades médicas, y las quejas de los pacientes, que se reflejan en los elevados índices de diagnósticos iniciales y subsecuentes de enfermedades psicoemocionales que aquejan en los servidores públicos de las instituciones de salud, se desea trabajar en esta área de oportunidad identificando las causas y factores que generan específicamente la ansiedad y el estrés laboral que afectan el desempeño y productividad en instituciones del sector salud.

Según López, (2022) el 75% de los mexicanos que están en el ámbito laboral padecen estrés, derivado de la contingencia pandémica que se acentuó en 15 millones de personas adolecen de un trastorno o enfermedad mental detonada y desarrolla durante el trabajo. La existencia del estrés

laboral es algo común por la premura de tiempos de entrega, requisitos y excesos de responsabilidades y actividades, y esto desencadena en sentimientos no favorables para el ambiente laboral como el distanciamiento mental y falta de realización personal y laboral.

El personal directivo tiene la responsabilidad de capacitar a todo el personal de salud de manera individual, grupal y organizacional para que esté preparado ante cualquier tipo de crisis, respecto al manejo de sus emociones; mediante una buena delimitación de roles, actividades, turnos, y responsabilidades, así mismo determinar oportunamente las decisiones pertinentes ante el riesgo de enfermedades psicológicas según Sarsosa-Prowesk (2018).

Según Abreu (2021), menciona que se debe hacer énfasis en fortalecer la autoestima de los trabajadores para el afrontamiento y prevención del estrés y la ansiedad laboral, para contribuir en el cumplimiento de las metas y objetivos, tanto individuales como organizacionales. De acuerdo con Abreu (2021) la queja de los trabajadores de la salud es que tienen la percepción de que su trabajo no es bien valorado, no se sienten apoyados por el personal directivo, arrojando altos resultados de estrés y ansiedad específicamente en el personal médico y de enfermería.

Torres-Muñoz, et. al. (2020), hace referencia que los médicos y el personal de salud en general, con el hecho de que su trabajo por naturaleza es con seres humanos, son propensos a desarrollar principalmente estrés, angustia, depresión y fatiga por el sentimiento de compasión. Con la pandemia

covid-19 se acentuó la preocupación de falta de personal por la sobredemanda de pacientes y la escasez de recursos, por lo que recomienda en la concientización de mantenerse emocionalmente bien para un diagnóstico oportuno con las herramientas suficientes para una atención de calidad a los pacientes de las instituciones de salud.

Según la OMS (2022), expone recomendaciones con el fin de cambiar actitudes frente a las enfermedades de salud mental, empezando por darle valor y compromiso real a la salud mental, como invertir fondos adecuados y necesarios para atender las necesidades de los enfermos. Un aspecto primordial e importante es la reorganización de los entornos o lugares laborales que estos influyen directamente en la salud mental, de esta manera se reducirán riesgos, provocarán resiliencia y romperán obstáculos que impiden a los trabajadores con ansiedad y estrés laboren plenamente en sus actividades cotidianas.

Otra alternativa es el fortalecimiento de la atención de la salud mental que se debe desarrollar cambiando los lugares y modalidades, es decir que estos abarquen la mayor parte de atención y apoyo a través de múltiples disciplinas de servicios de salud encaminados a la salud mental. Es por eso que la salud mental es un estado de bienestar integral de cada persona del cual desenvuelve su potencial y le da la capacidad de afrontar obstáculos y tensiones para poder trabajar y aportar de forma productiva según la OMS (2022).

De acuerdo con Roth (2018), el mantener una buena salud mental tiene importantes beneficios, que deben ser reforzados con

ejercicios de destreza mental que ayudan para conformar una mente más lúcida y salud emocional en forma, de esta manera los trabajadores se incentivarán y motivarán a liberar sus propias tensiones que les aquejen. Según Clavijo (2022), refiere que el ausentismo laboral es no cumplir con las actividades y roles del puesto que el trabajador tiene como responsabilidad, una de las razones que llama la atención y que se estudia en esta investigación es el estrés generalizado, problemas psicoemocionales como la depresión y la ansiedad.

De acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud (OPS 2018), dentro del sector salud no se sigue un curso, receta secreta o una forma de trabajo lineal y absoluto para la correcta toma de decisiones, sino que ésta presenta una serie de procesos y procedimientos que tienen características muy complejas y un alto dinamismo para cada situación que se van presentando en toda la vida laboral y cotidiana de los profesionales de la salud del instituto.

En los trabajadores del sector salud existe el estrés laboral que es catalogado en escala de tipo grave, por la razón de que no solo lo afecta a él mismo, sino también al paciente que depende o presta de sus servicios profesionales. Esta enfermedad psicoemocional tiene diversas diferencias que son acordes a los aspectos en función al género, la ocupación y al puesto o cargo profesional de acuerdo a García-Moran et. al. (2019).

El camino ideal para la solución del estrés laboral es la prevención a esta enfermedad, donde se deben considerar fundamentos dentro la organización de salud a ser más

equitativa, justa, incluyente, racional, con conciliación de la vida laboral y personal, así mismo creará un entorno y clima organizacional más agradable, donde sus colaboradores tengan identidad institucional en el desarrollo de metas y objetivos institucionales.

Campero, et. al. (2018), hacen hincapié que el estrés laboral en los profesionales de la salud está relacionado con la responsabilidad, sobrecarga de trabajo, la ambigüedad de roles, problemas de organización de trabajo en equipo, y así mismo también las experiencias naturales de su profesión como el sufrimiento y la muerte de los pacientes. La calidad de vida y el desempeño laboral de los trabajadores del sector salud va disminuyendo, repercutiendo en la calidad de los cuidados del enfermo, que maximizando las consecuencias impedirá el desarrollo de la alta calidad de la atención de las instituciones públicas de salud.

Con lo anterior, Campero, et. al. (2018), menciona que la sobrecarga laboral es un estresor importante, ya que produce desgaste físico y mental, tiene resultados negativos en el personal para realizar y cumplir sus actividades laborales cabalmente. Serna (2020), hace énfasis en el síndrome burnout como un síndrome psicológico que desencadena agotamiento emocional en los trabajadores de la salud teniendo la sensación de no poder hacer más por sí mismo, así mismo surge la despersonalización que conlleva la indiferencia afectiva y la irritabilidad y por último la baja realización personal es la incapacidad de darle valor a su trabajo que es síntoma de una baja autoestima.

Dentro de los síntomas del síndrome burnout no solo son de tipo emocional, también repercute en lo conductual y psicosomático, los de mayor frecuencia son los trastornos del sueño, dolor de cabeza, ansiedad, irritabilidad, depresión, fatiga, debilidad y acidez estomacal según Serna (2020). De acuerdo con Miranda-Lara, et. al. (2018), la persistencia del síndrome burnout encontrada en los hospitales de Secretaria de Salud e ISSSTE, se considera un porcentaje alto de 33.8% en comparación a estudios realizados con hospitales del resto del mundo.

Miranda-Lara, et. al (2018), por lo que hace mención sobre la importancia de la elaboración de un buen programa de fortalecimiento, en el que se sugiere contar con áreas físicas destinadas hacia el descanso, la capacitación de personal con la finalidad de manejar correctamente el estrés, que aumentará la motivación y la superación personal, sin descuidar sus relaciones interpersonales, el clima laboral y la comunicación asertiva dentro los equipos de trabajo.

## CONCLUSIONES

Las enfermedades psicoemocionales: La ansiedad y el estrés dentro del desempeño laboral de los servidores públicos del sector salud es de relevancia e importancia, ya que estos factores que son negativos influyen directamente en la calidad de la atención médica o administrativa de los pacientes y el bienestar físico y mental de los trabajadores de la salud. Por lo tanto, las medidas y acciones implementadas ayudarán a prevenir, mitigar y combatir estas enfermedades psicoemocionales,

que repercutirán positivamente en el rendimiento, desempeño, motivación, comunicación, calidad en el servicio, óptimo clima organizacional, y sobre todo en la conservación de la salud de servidor público y en la satisfacción de la atención de los pacientes.

A raíz de los documentos analizados en este artículo investigación documental, se concluyó sobre la importancia de conservar la salud y bienestar mental de los servidores públicos de la salud mediante la implementación de un plan con medidas de tipo preventivas para el combate de las enfermedades psicoemocionales, como lo son la ansiedad y el estrés de índole laboral, lo cual es vital llevar un puntual seguimiento y supervisión en tiempo y forma oportuna. Las medidas preventivas deben ser bien orientadas y planeadas a mediano y largo plazo que con ello se disminuirán los costos financieros que generen la ansiedad y el estrés laboral, pero sin desperdiciar el recurso presupuestal de las instituciones públicas del sector salud, lo anterior con la finalidad de evitar la erogación de altos costos por implementar y combatir con medidas de tipo correctivas.

Los departamentos de recursos humanos de las instituciones públicas de salud, dentro del proceso de selección de personal en el ámbito psicométrico, se le da poco valor sin importar el tipo de puesto ya sea médico, enfermería o administrativo, hoy en día este proceso es solo mero trámite en el reclutamiento del recurso humano para el ingreso y registro en las subcomisiones mixtas de bolsa de trabajo de las instituciones de salud; para Ramírez (2021), el examen psicométrico es una herramienta

de análisis psicológica de los aspirantes, este proceso de selección que es crucial para la detección de aptitudes, capacidades y habilidades duras y blandas encaminadas al alto desempeño, es decir, si el aspirante es el idóneo para el puesto correcto, si cuenta con el perfil requerido y la capacidad de laborar bajo escenarios desfavorables y ambiente laboral dinámico que se puedan presentar en la institución; contratar una persona que no cumpla con los requisitos solicitados en la prueba psicométrica, generará costos y pérdida de tiempo, ya que los aspirantes no compaginarán con los ideales y objetivos de la empresa.

En las instituciones y dependencias públicas de salud cuentan con personal de mando en la alta dirección con poco compromiso, con carentes habilidades y destrezas que requiere la naturaleza de los puestos en la alta dirección, la falta de liderazgo, de experiencia y de conocimiento sobre salud mental y toma de decisiones, lo anterior tiene consecuencias negativas considerables en la calidad de la atención de los pacientes, motivación del personal, en la innovación de investigación y enseñanza, por la poca o nula implementación de alta dirección para sobrellevar retos, emergencias y desafíos no previstos que son incapaces de coordinar esfuerzos y motivar el trabajo en equipo.

El personal de alta dirección debe recibir capacitación para el fortalecimiento y reforzamiento principalmente en el liderazgo, ya que es de suma importancia para influir y generar la suficiente motivación a sus colaboradores para que ellos también se capaciten en el desarrollo sus habilidades y destrezas con el fin de tolerar niveles altos de estrés y ansiedad laboral, y con

ello favorecerá en la realización óptima y desarrollo oportuno de todas las actividades laborales encomendadas y de superación personal.

Con lo anterior, el personal de alta dirección de las instituciones de salud no tiene asegurado el éxito solo con la adquisición de conocimiento teórico actualizado, sino tiene la responsabilidad y la obligación de desarrollar las herramientas que se otorgaron en su capacitación para complementar sus habilidades de liderazgo, toma de decisiones y de gestión, con el propósito de influir e inducir en el recurso humano a su cargo a realizar las buenas prácticas de los equipos de trabajo de alto desempeño, al desarrollar un liderazgo efectivo el equipo de trabajo se sentirá más pleno en su desempeño y rendimiento.

Para ello, se considera que el motor y eje principal de cualquier institución pública del sector salud es cada uno del recurso humano, que pertenece a la plantilla total de personal para un buen funcionamiento eficiente y efectivo de los servicios de atención tanto médica y como administrativa, al cual se le debe dar la suficiente importancia e inversión económica destinada a su bienestar integral, capacitación, satisfacción y motivación personal, con el fin de evitar la fuga de recurso humano (renuncias), el exceso de licencias médicas (incapacidades), pensiones por invalidez parcial o total, el ausentismo y la importancia de la retención del escaso talento humano calificado dentro de las instituciones.

En estos tiempos no existe un rubro en las partidas presupuestales para el combate o prevención de enfermedades mentales de

los servidores públicos en las instituciones de la salud, por lo tanto se concluye que se debe hacer la gestión necesaria para conseguir el recurso económico o partida presupuestal para destinarlo a la implementación de programas de prevención de enfermedades psicoemocionales y fortalecimiento de la salud mental de los trabajadores de la salud, con estos programas se otorgaran las herramientas y conocimientos preventivos necesarios para el bienestar del trabajador, aunado a lo anterior también se debe considerar en crear y contar con una infraestructura adecuada con áreas que sean seguras, amigables, y de descanso, ya que hoy en día, las instituciones dedicadas al sector salud tanto públicas o privadas en su gran mayoría carecen de éstas características físicas.

Para finalizar, en este artículo de investigación documental sobresalen temas relevantes para futuras investigaciones en instituciones públicas del sector salud: el síndrome burnout Serna (2020), liderazgo en la alta dirección, equipos de alto desempeño, la comunicación asertiva y el clima organizacional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abreu Dávila, Francisco José, (2021), "Síndrome de agotamiento emocional en profesionales de la unidad de cuidados intensivos", recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90421972006>

Barranco de Areba Jesús. Univ Pontifica Comillas, Dec 20, 2001 - Business & Economics - 540

Bernal (2010, p. 111), "Análisis de la información documental" recuperado de <https://virtual.urbe.edu/tesispub/0101117/cap03.pdf>

Campero, L., De Montirs, J., González, R., (2018), "Estrés laboral en el personal de enfermería de alto riesgo", recuperado de: [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5761/campero-lourdes.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5761/campero-lourdes.pdf)

Covadonga Díaz, (2023), "Ansiedad: síntomas y como distinguirla del estrés", recuperado de: <https://cuidateplus.marca.com/bienestar/2023/03/28/ansiedad-sintomas-distinguirla-estres-180429.html>

Delgado Espinoza, S.K, Calvanapon Alva, F.A., Cárdenas, Rodríguez, K.C., (2020), "el estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud", recuperado de: [https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/#redalyc\\_572863748003\\_ref1](https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/#redalyc_572863748003_ref1)

García-Moran María del Carmen, (2018), "El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud", recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/1471/147149810001/html/>

García-Moran, M.C., Gil-Lacruz, M., (2019), "El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud", recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147149810001.pdf>

López Argueta, Elizabeth, (2022), "Estrés laboral, ansiedad y depresión, lo que más padecen los mexicanos", recuperado de: <https://www.eleconomista.com.mx/el-empresario/Estres-laboral-ansiedad-y-depresion-lo-que-mas-padecen-los-mexicanos-20220405-0175.html>

Miranda-Lara, V.R., Monzalvo-Herrera, G., Hernández-Caballero, B., Ocampo-Torres, M., (2018), "Prevalencia del síndrome de burnout en personal de enfermería de dos instituciones de salud", recuperado de: [http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista\\_enfermeria/article/view/99/159](http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/article/view/99/159)

Organización Mundial de la Salud, (2022), "La OMS subraya la urgencia de transformar la salud mental y los cuidados conexos", recuperado de: <https://www.who.int/es/news/item/17-06-2022-who-highlights-urgent-need-to-transform-mental-health-and-mental-health-care>

Organización Mundial de la Salud (2022), “Por qué la salud mental debe ser una prioridad al adoptar medidas relacionadas con el cambio climático” recuperado de: <https://www.who.int/es/news/item/03-06-2022-why-mental-health-is-a-priority-for-action-on-climate-change#:~:text=La%20OMS%20define%20la%20salud,aportar%20algo%20a%20su%20comunidad%C2%BB>.

Organización Mundial de la Salud, (2020), “Estrés en el lugar de trabajo”, recuperado de: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>

Organización Internacional del Trabajo (2020), “Porque importa el estrés en el trabajo”, recuperado de: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS\\_184830/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_184830/lang--es/index.htm)

Organización Panamericana de la Salud (2018), “Tomar decisiones en salud pública” recuperado de: [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52952/Decisionespublicas\\_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20aporte%20fundamental%20a%20la,Esto%20genera%20evidencia%20cient%C3%ADfica%20local](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52952/Decisionespublicas_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20aporte%20fundamental%20a%20la,Esto%20genera%20evidencia%20cient%C3%ADfica%20local).

Padula, M., Fotia Perniciaro, L., Carrera Ramos, P., Fasano, V., Varea, A., Méndez, I., (2022), “Factores asociados a la depresión, ansiedad y estrés de los trabajadores del sector público de salud de la plata y gran plata al inicio de la pandemia por covid-19”, recuperado de: [https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/08/1391520/factores-asociados-a-la-depresion-ansiedad-y-estres-de-los-tra\\_2OCVa6Z.pdf](https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/08/1391520/factores-asociados-a-la-depresion-ansiedad-y-estres-de-los-tra_2OCVa6Z.pdf)

Ramírez, Moni, (2021), ¿“Para qué sirven los exámenes psicométricos?”, recuperado de: <https://iberomty.mx/blog/para-que-sirven-examenes-psicometricos/>

Roth, Erica, (2018), “La importancia de la salud mental”, recuperado de: <https://www.laboratoriochile.cl/cuidados-preventivos/la-importancia-de-la-salud-mental-2/>

Ruiz Mitjana, Laura (2019), “La teoría del estrés de Selye: qué es y qué explica”, recuperado de: <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-estres-selye>

Sabino, C. (2014). El proceso de investigación (10ma ed.). Episteme Editorial.

Sarsosa-Prowesk, K., Charria-Ortiz, VH., (2018) “Estrés laboral en el personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia”, recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00044.pdf>

Serna Corredor, D.F., Martínez Sánchez, L.M., (2020), “Burnout en el personal del área de salud y estrategias de afrontamiento”, recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/>

correo/ccm-2020/ccm201v.pdf

Torres-Muñoz, V., Farias-Cortes, JD., Reyes-Vallejo, LA., Guillen-Díaz-Barriga, C., (2020), "Riesgos y daños en la salud mental del personal sanitario por la atención a pacientes con COVID-19" recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/uro/ur-2020/ur203i.pdf>

Vargas Espinosa, Ana Elsa, (2019), "La importancia de la evaluación del desempeño, como proceso sistemático generador de cambios y herramienta de gestión gerencial", recuperado de: [https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12930/evaluacion%20del%20desempe%F1o%20\(Ensayo\).pdf?sequence=1](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12930/evaluacion%20del%20desempe%F1o%20(Ensayo).pdf?sequence=1)