

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



Salud mental de los trabajadores de la Universidad Nacional de
Tumbes, 2025

Tesis

**Para Optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en
Enfermería en Emergencias y Desastres**

Autora:

Lic.enf Leydi Rocío Gonzales Preciado

Tumbes – Perú 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



Salud mental de los trabajadores administrativos de la Universidad
Nacional de Tumbes, 2025

Informe de tesis aprobado en forma y estilo por:

Mg. Balgelica Antazara Cervantes Rujel (Presidenta)

Dr. Jhon Edwin Ypanaque Ancajima (Secretario)

Mg. Jose Miguel Silva Rodríguez (Vocal)

Mg. Edinson Alberto Alemán Madrid (Accesitario)

Tumbes – Perú

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



Salud Mental de los Trabajadores Administrativos de la Universidad
Nacional de Tumbes, 2025

**Los suscritos expresamos que el Informe de Tesis es original
en su forma y contenido:**

Lic. Enf Leydi Rocio Gonzales Preciado Autora:

: Mg. José Miguel Silva Rodríguez Asesor

Tumbes-Perú 2025



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada

Resolución del Consejo Directivo N° 155-2024-SUMEDUCO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Tumbes - Perú

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, a los 10 días del mes julio del dos mil veinticuatro, siendo las 15 horas, en la modalidad presencial: en el Pabellón J, se reunieron el jurado calificador de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Tumbes, designado RESOLUCIÓN DECANAL N° 0452-2024/UNTUMBES - FCS, Mg. Balgeira Antezara Cervantes Rugel (presidenta), Dr. Jhon Edwin Ypanaque Ancajima (secretario), Mg. Jose Miguel Silva Rodriguez (Vocal) Reconociendo en la misma resolución, al Mg. Jose Miguel Silva Rodriguez como asesor, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada "Salud mental de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes, 2023", para optar el Título Profesional de Segunda Especialidad en Enfermería de Emergencias y Desastres, presentada por la Licenciada:

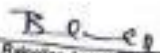
Lic. GONZALES PRECIADO LEYDI ROCIO

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 65 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Postgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la Lic. GONZALES PRECIADO LEYDI ROCIO APROBADA Con calificativo BUENO


En consecuencia, queda APTA para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del Título Profesional de Segunda Especialidad en Enfermería, de conformidad con lo estipulado en la ley universitaria N° 30220, el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos y Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 16 Horas 00 minutos del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, en forma presencial, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 10 de julio del 2024.


Mg. Balgeira Antezara Cervantes Rugel
DNI N° 29945154
ORCID N° 0000-0002-3629-6013
(presidenta)


Dr. Jhon Edwin Ypanaque Ancajima
DNI N° 42124867
ORCID N° 0000-0002-6050-7423
(secretario)


Mg. Jose Miguel Silva Rodriguez
DNI N° 142476883
ORCID N° 0000-0002-9629-0131
(Asesor - Vocal)

cc.
Jurado (03)
Asesor
interesado
rectivo (Decano)
PMQ/area

Salud mental de los trabajadores de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025

por Leydi Rocio Gonzales Preciado



Mg. Jose Miguel Silva Rodriguez

DNI N° 42474683

ORCID N°0000-0002-9629-0131

Fecha de entrega: 29-ago-2025 12:03p. m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2698406929

Nombre del archivo: proyecto_de_tesis_final_junio_2025_1_2.docx (1.84M)

Total de palabras: 7636


Total de caracteres: 45128

Salud mental de los trabajadores de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	dialnet.unirioja.es Fuente de Internet		4%
2	revistas.unal.edu.co Fuente de Internet	Mg. Jose Miguel Silva Rodriguez DNI N° 42474683	2%
3	scielosp.org Fuente de Internet	ORCID N° 0000-0002-9629-0131	1%
4	www.ilo.org Fuente de Internet		1%
5	Submitted to University of Liverpool Trabajo del estudiante		1%
6	ibimapublishing.com Fuente de Internet		1%
7	www2.mdpi.com Fuente de Internet		1%
8	Submitted to University of Maryland, University College Trabajo del estudiante		<1%
9	Submitted to Hartpury College Trabajo del estudiante		<1%
10	conferencias.ageditor.ar Fuente de Internet		<1%

11	Pedro Arezes, Jo Santos Baptista, Monica P. Barroso, Paula Carneiro. "Occupational Safety and Hygiene", CRC Press, 2019 Publicación	<1 %
12	doc.rero.ch Fuente de Internet	<1 %
	 Mg. Jose Miguel Silva Rodriguez	
13	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
	DNI N° 42474683 ORCID N°0000-0002-9629-0131	
14	ia601404.us.archive.org Fuente de Internet	<1 %
15	www.adelaide.edu.au Fuente de Internet	<1 %
16	armgpublishing.sumdu.edu.ua Fuente de Internet	<1 %
17	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
18	www.mdpi.com Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Nacional de Educación Trabajo del estudiante	<1 %
20	Juan Santacruz, Helena García Llana, María López Oliva, María José Santana Valeros et al. "Analysis of treatment preferences, immunosuppressant adherence and mental health disorders in kidney transplant recipients", Journal of Kidney Care, 2023 Publicación	<1 %
21	Jaiberth Antonio Cardona-Arias, Lilliana López-Carvajal, Mery Patricia Tamayo-Plata, Iván Darío Vélez. "Comprehensive economic	<1 %

evaluation of thermotherapy for the treatment of cutaneous leishmaniasis in Colombia", BMC Public Health, 2018

Publicación

22	www.frontiersin.org Fuente de Internet	<1 %
23	Guido Germán Albán-Pérez, Manuel Pando-Moreno, Francisco Laca-Arocena, Cecilia Colunga-Rodríguez et al. "Psychosocial Factors at Work and Occupational Stress in Gas Station Attendants in Ecuador", Psychology, 2017 Publicación	<1 %
24	Heber Nehemias Chui Betancur, Máximo Valdivia Arias. "Excessive use of the Internet on the mental health of nursing university students", O Mundo da Saúde, 2023 Publicación	<1 %
25	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	pmc.ncbi.nlm.nih.gov Fuente de Internet	<1 %
27	wrd.unwomen.org Fuente de Internet	<1 %
28	journals.sagepub.com Fuente de Internet	<1 %
29	www.eria.org Fuente de Internet	<1 %
30	www.scielo.org.pe Fuente de Internet	<1 %


Mg. Jose Miguel Silva Rodriguez

DNI N° 42474683

ORCID N°0000-0002-9629-0131

31	Arturo Marroquín Rivera, Carlos Javier Rincón Rodríguez, Andrea Padilla-Muñoz, Carlos Gómez-Restrepo. "Mental health in adolescents displaced by the armed conflict: findings from the Colombian national mental health survey", Child and Adolescent Psychiatry and Mental Health, 2020 Publicación	<1 %
32	booksafe.net Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo Excluir coincidencias Apagado
Excluir bibliografía Apagado



Mg. Jose Miguel Silva Rodriguez

DNI N° 42474683

ORCID N°0000-0002-9629-0131

CERTIFICACIÓN DE ASESORIA

Mg. José Miguel Silva Rodríguez.

Docente adscrito al Departamento Académico de Nutrición y Dietética de la Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Nacional de Tumbes.

CERTIFICO:

Que la investigación presentada por Lic. ^{Enf} Leydi Roció Gonzales preciado, licenciada *de la Escuela de Enfermería, titulado Salud Mental de los Trabajadores Administrativos de la universidad nacional de tumbes*” está siendo asesorado y guiado por mi persona. Por tal motivo, suscribo el presente autorizando su presentación al jurado evaluador, para su revisión, conformidad y aprobación.

Tumbes, Abril del 2025



Asesor de tesis

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, **Leydi Roció Gonzales Preciado**, identificada con DNI N° 72228399, Licenciada de la Escuela Académico Profesional de Enfermería, Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Tumbes, amparada a la ley N° 27444, Ley de Procedimientos Administrativos Generales, declaro bajo juramento lo siguiente:

El proyecto de investigación titulado **Salud Mental de los Trabajadores de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025**” es de mi autoría. En donde se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, el proyecto de investigación no ha sido plagiado, es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional. Los datos y contenidos a presentarse en los resultados de tesis, no serán falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falla de fraude, plagio, autoplagio o piratería; asumo las consecuencias y sanciones de mis acciones, para que se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional de Tumbes.

Tumbes, Abril del 2025



Lic. Enf. Leydi Roció Gonzales Preciado
Autora

DEDICATORIA

A mis padres, Renée y Roberto, por ser la raíz de mis valores, mi sostén en cada momento y el apoyo incondicional que me impulsa a seguir alcanzando mis sueños.

A mi compañero de vida Alexis por ser parte de todo este proceso, apoyarme en todo momento y a mis hermanos por brindarme palabras precisas de aliento cuando las necesito.

A mis pequeños, Joaquín y Emilia, quienes representan una de mis mayores motivaciones para seguir avanzando en este camino de crecimiento personal y aprendizaje continuo..

Leydi

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por bendecirme con salud y fortaleza para llegar a esta etapa de mi formación profesional y continuar avanzando en mi camino.

A mi asesor, por su valiosa guía y orientación durante el desarrollo de esta tesis.

A mi alma máter, la Universidad Nacional de Tumbes, por brindarme la confianza y la oportunidad de llevar a cabo todo el proceso de este proyecto de investigación..

La autora.

INDICE

RESUMEN	xvii
ABSTRACT	xviii
I. INTRODUCCIÓN	19
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	24
2.1. Antecedentes	24
2.2. Marco teórico	26
III. METODOLOGIA	36
3.1. Lugar de ejecución:	36
3.2. Tipo de estudio:	36
3.3. Diseño de la investigación:	36
3.4. Población, Muestra y Muestreo:	36
3.5. Criterios de selección:	37
3.6. Métodos, Técnicas e Instrumento de recolección de datos:	38
3.7. Procedimientos de recolección de datos.	39
3.8. Plan de Procesamiento y análisis de datos.	39
3.9. Validación y Confiabilidad del Instrumento:	39
3.10. Consideraciones Éticas:	40
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	41
4.1. Objetivo general	41
4.2. Objetivo Específico	42
4.3. Discusión	45
V. CONCLUSIONES	48
VI. RECOMENDACIONES	49
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	50
VIII. ANEXOS	58

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Determinar el nivel de la salud mental de los trabajadores de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025

.....41

Tabla 2. Describir el nivel de la salud mental: escala de ansiedad de los trabajadores de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025

.....42

Tabla 3. Describir el nivel de la salud mental: escala de depresión de los trabajadores de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025

.....43

Tabla 4. Describir el nivel de la salud mental: escala de estrés de los trabajadores de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025

.....44

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Encuesta de Salud Mental de los Trabajadores de la universidad nacional de tumbes, 2025	58
Anexo 2. Prueba de Confiabilidad	60
Anexo 3. Validación del instrumento.....	61
Anexo 4. Consentimiento informado.....	62
Anexo 5. Evidencia.....	63

RESUMEN

La finalidad de este estudio consistió en: Determinar la salud mental de los trabajadores de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025. Se trató de un estudio cuantitativo, no experimental, con diseño descriptivo simple, de carácter prospectivo y longitudinal. La muestra estuvo conformada por 181 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes. Los resultados describen el 100 % de los trabajadores de la Universidad Nacional de Tumbes presenta un nivel regular de salud mental en términos generales. En la dimensión de ansiedad, el 89 % mantiene un nivel regular, mientras que el 5.5 % muestra niveles buenos y malos respectivamente. En cuanto a la depresión, el 59.7 % se ubica en un nivel malo y el 40.3 % en un nivel regular. Finalmente, en la escala de estrés, la totalidad de los trabajadores presenta un nivel regular.

Palabras clave: Salud mental, depresión, estrés, trabajadores.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the mental health of the workers at the National University of Tumbes in 2025. It was a quantitative, nonexperimental study with a simple descriptive, prospective, and longitudinal design. The sample consisted of 181 administrative workers from the National University of Tumbes. The results showed that 100% of the workers presented a regular level of mental health in general terms. In the anxiety dimension, 89% maintained a regular level, while 5.5% showed good and poor levels, respectively. Regarding depression, 59.7% were classified at a poor level, and 40.3% at a regular level. Finally, in the stress scale, all workers presented a regular level.

Keywords: Mental health, depression, stress, university

I. INTRODUCCIÓN

Anualmente se pierden cerca de 12,000 millones de jornadas laborales a causa de la depresión y la ansiedad, lo que representa una pérdida aproximada de un billón de dólares para la economía mundial (1). Las guías globales de la OMS sobre salud mental en el trabajo aconsejan implementar estrategias para reducir los riesgos vinculados con la sobrecarga laboral, las conductas negativas y otros factores que generan estrés en el entorno laboral. Por primera vez, la OMS recomienda la capacitación de directivos como medida para prevenir ambientes laborales con altos niveles de estrés y atender de manera oportuna a los empleados que lo padecen (2).

Según el Informe Mundial de Salud Mental de la OMS, presentado en junio de 2022, en 2019 alrededor de mil millones de personas padecían algún trastorno mental, de los cuales el 15% pertenecía a la población en edad de trabajar (3). El trabajo puede reflejar e incluso amplificar desigualdades y formas de discriminación presentes en la sociedad, con consecuencias negativas para la salud mental. El acoso laboral, que incluye la coacción y la violencia psicológica (mobbing), representa una de las principales amenazas al bienestar mental. No obstante, en gran parte de los entornos laborales del mundo, la salud mental sigue siendo un tema tabú, dificultando que se hable de ella o se reconozcan los problemas asociados (4).

La Organización Internacional del Trabajo (5) dice que el estrés laboral se considera un riesgo significativo debido a las nuevas condicionantes de trabajo a nivel global. Este fenómeno ha incrementado los costos y tiene implicaciones significativas tanto para las entidades empresariales como para los empleados. Cuando se habla de ello, se deduce que el estrés laboral impacta negativamente en lo productivo, la permanencia laboral y provoca elevados niveles de ausentismo. Además, el número de accidentes laborales se ha quintuplicado cuando se trabaja bajo presión (6). Los sectores de la salud y la educación son los más afectados por este problema (7).

Un trabajo decente favorece la salud mental. Sin embargo, entornos laborales deficientes que permiten la discriminación y la desigualdad, imponen trabajo excesivo, ofrecen un control que no resulta suficiente sobre las tareas y presentando inseguridad laboral que representa un riesgo significativo de salud mental. En 2019, aproximadamente el 15% de los individuos en edad laboral experimentaban algún trastorno mental. En el ámbito mundial, se reconoce que la depresión y la ansiedad provocan cada año la pérdida de alrededor de 12 000 millones de jornadas laborales, lo que equivale a un costo económico de US\$ 1 billón. Pese a ello, existen intervenciones eficaces capaces de mitigar este problema, favoreciendo la protección y promoción de la salud mental en el trabajo y brindando respaldo a los empleados que enfrentan trastornos mentales (8).

El Minedu, en colaboración con el Minsa, aprobaron los “Lineamientos para el cuidado integral de la salud mental en las universidades” a través de la RVM N° 197-2019-Minedu. Este compromiso incluye realizar un seguimiento de su integración y ofrecer asistencia técnica de manera oportuna (10).

Los riesgos para la salud mental en el entorno laboral, denominados riesgos psicosociales, pueden estar vinculados a aspectos como las tareas y el horario laboral, las condiciones especiales del sitio de laburo y las oportunidades de desarrollo profesional (11).

A nivel global, más del 50% de la fuerza laboral desempeña sus actividades dentro del sector informal de la economía (12), aquí no existe una regularidad para proteger a los individuos en cuanto a salud y seguridad. A menudo, estos individuos laboran en sitios que no son lo suficientemente seguros, con extensas jornadas, y tienen poco o ningún ingreso a una protección social o financiera. Además, afrontan marginación, lo que llega a perjudicarlos. A pesar de que los riesgos psicosociales llegan a manifestarse en todos los ámbitos laborales, ciertos individuos poseen una mayor probabilidad de exponerse a estos riesgos debido a la naturaleza de sus tareas o los entornos en los que trabajan.

Un caso ilustrativo es el de los profesionales de la salud, los trabajadores humanitarios y aquellos que se desenvuelven en escenarios de emergencia, quienes enfrentan responsabilidades que los exponen con frecuencia a eventos complejos, con posibles repercusiones negativas en su salud mental (13).

Tanto las recesiones económicas como las emergencias humanitarias y de salud pública pueden dar lugar a riesgos significativos, entre ellos la pérdida del empleo, la inestabilidad financiera, la reducción de oportunidades laborales y el aumento del desempleo. Asimismo, el ámbito laboral puede profundizar problemas sociales más amplios que impactan de forma negativa en la salud mental, como la marginación y la desigualdad vinculadas a aspectos como la raza, el género, la identidad de género, la orientación sexual, la discapacidad, el origen social, el estatus migratorio, la religión o la edad (14).

Hoy en día, la salud mental es reconocida como un aspecto prioritario en el contexto laboral, debido a su influencia en el desempeño, la productividad y la calidad de vida de los trabajadores. En el caso de las instituciones universitarias, las múltiples exigencias académicas, administrativas y operativas pueden propiciar altos niveles de estrés, ansiedad y desgaste emocional, lo que hace necesario un examen exhaustivo de las condiciones psicosociales que afectan al personal.

En la Universidad Nacional de Tumbes, se ha identificado una creciente preocupación por el impacto que tienen factores como la sobrecarga laboral, la presión por el cumplimiento de metas institucionales, la falta de espacios adecuados para la desconexión y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Si bien la institución ha implementado diversas estrategias para mejorar el ambiente de trabajo, persisten desafíos relacionados con la salud mental de sus trabajadores, lo que podría estar afectando su rendimiento y calidad de vida.

Por ello, la presente investigación busca analizar la salud mental de los trabajadores de la Universidad Nacional de Tumbes en el año 2024, identificando los principales factores de riesgo psicosocial que afectan su bienestar, con el propósito de aportar datos relevantes que sirvan de base para la formulación de estrategias que promuevan un entorno laboral más saludable y eficiente.

A consecuencia, el presente estudio propone la siguiente pregunta de investigación que engloba el problema central:

¿Cuál es la condición de salud mental de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025?

Para dar respuesta a la pregunta de investigación, se estableció como objetivo principal; Determinar la salud mental de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025 y como objetivos específicos: Describir la salud mental: escala de ansiedad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes; Valorar la salud mental: escala de depresión de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes; Describir la salud mental: escala de estrés de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes.

El cuidado de la salud mental en el ámbito laboral resulta fundamental para garantizar el rendimiento y el bienestar de los trabajadores, pues repercute directamente en la productividad y en la dinámica organizacional. En el caso de la Universidad Nacional de Tumbes, los colaboradores se ven expuestos a factores que pueden afectar su equilibrio emocional, como la acumulación de tareas, las exigencias administrativas, la limitada disponibilidad de espacios de relajación y la ausencia de servicios de apoyo psicológico. A pesar de la relevancia de esta problemática, actualmente no se cuenta con un diagnóstico preciso sobre el estado de salud mental de los trabajadores, lo que dificulta la implementación de estrategias efectivas para su bienestar.

Desde un enfoque teórico, esta investigación se fundamenta en modelos psicosociales del trabajo, como la teoría del estrés laboral de Karasek y el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist, que explican la relación entre las condiciones laborales y la salud mental. Su aporte práctico radica en la identificación de factores de riesgo y la formulación de propuestas para mitigar su impacto, promoviendo un ambiente laboral más saludable. A nivel metodológico, el estudio permitirá obtener información cuantitativa y cualitativa mediante encuestas y entrevistas, proporcionando un análisis integral de la problemática. Desde la perspectiva social, la investigación busca promover una mejor calidad de vida para los trabajadores., generando recomendaciones que podrían ser implementadas en otras instituciones de educación superior con problemáticas similares.

La importancia radica en la necesidad de reconocer y atender los factores que afectan la salud mental de los trabajadores universitarios, permitiendo la formulación de políticas institucionales orientadas a la prevención y promoción del bienestar emocional. Entre las soluciones potenciales, se plantea la implementación de programas de salud mental, capacitaciones sobre manejo del estrés y la creación de espacios de apoyo psicológico dentro de la universidad. Con ello, se busca no solo mejorar la calidad de vida del personal, sino también optimizar el funcionamiento y eficiencia de la institución.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Antecedentes

A nivel internacional

Noroña, et al (16) en el 2021, en Ecuador, El propósito de este estudio fue establecer Estrés Trabajo Impacto Salud General Individual Cooperativa José, Cantón Chimbo, Ecuador, Metodología: Diseño no experimental, descriptivo, correlacionado, corte transversal. Población Estudio 60 Trabajadores Cooperativa. Los resultados describen que los principales síntomas de estrés son los síntomas fisiológicos, comportamiento Social y Trabajo mental con daño mental, ansiedad e insomnio y de los trabajadores, de son generalmente menos conscientes de su salud. Los trabajadores expuestos al estrés mostraron una probabilidad de 10 veces más daño fisiológico. En conclusión, entre los relevantes causantes de la problemática de salud está el estrés de los individuos de las cooperativas de investigación y, que fortalecieron por economía social y pandemia su exposición.

Padilla S et al (17) en el 2019 en Colombia, el objetivo del estudio fue analizar la salud mental del personal administrativo en el sistema de educación superior en una región fronteriza, considerando sus creencias mediante los factores de vulnerabilidad y las motivaciones según un marco teórico de salud. Se utilizó un enfoque metodológico descriptivo, exploratorio y transversal para analizar los datos de una muestra de 115 participantes a quienes se les administró un cuestionario integral de salud mental dirigido a personal administrativo. La salud mental de estos trabajadores está influenciada por su estado de ánimo, procesos comunicacionales, y manejo de la ansiedad y el estrés, siendo una barrera el acceso limitado a servicios de salud mental en caso de ser ofrecidos por la universidad.

Es fundamental para el personal administrativo contar con condiciones laborales que fomenten el desarrollo individual, la interacción familiar y la gestión efectiva del estrés derivado de las responsabilidades laborales. Por ello, es crucial implementar políticas que promuevan comportamientos saludables.

De otro lado Becerra L et al (18) , en Colombia, en su investigación, dirigido a identificar y precisar los factores que intervienen en el desarrollo de enfermedades no transmisibles vinculadas a la salud mental en una Universidad Pública, se lleva a cabo con una muestra aleatoria de 50 empleados, utilizando una encuesta basada en el "factor de riesgo Psicosocial" de Guillermo Bocanument como herramienta de investigación. Entre las principales variables identificadas, se destacan los efectos significativos de los factores de riesgo psicosocial, como el aumento de riesgo de enfermedades no transmisibles debido a la carga laboral y/o trabajo bajo presión, así como la incidencia en el desarrollo de enfermedades laborales y estrés. Actualmente, se han implementado acciones para mitigar estos riesgos identificados, lo que ha contribuido a reducir las cargas laborales excesivas y que mejore la calidad de vida de los empleados.

A nivel nacional:

Rodríguez M & Huapaya G (19) en Lima, en su estudio que tuvo como objetivo: explorar las disparidades en cómo la carga de trabajo influye en los síntomas del síndrome de Burnout entre el personal docente y administrativo de la Universidad Peruana Unión en Lima durante el año 2017. Los resultados también indicaron que no existen diferencias significativas en el síndrome de Burnout entre el personal contratado y el personal nombrado; es decir, ambos grupos muestran una exposición similar a los rasgos de Burnout y a la carga laboral. Se observaron disparidades significativas en relación al tiempo de servicio: tanto aquellos que han trabajado 1 y 5 años como los que llevan más de 6 años no muestran el mismo porcentaje de síndrome de Burnout.

En resumen, se observa que el volumen de trabajo está influyendo en la manifestación de rasgos de Burnout entre los trabajadores, aunque estos no alcanzan niveles altos, están cerca de niveles considerados riesgosos, lo que podría tener repercusiones en la salud a largo plazo, como se detalla en las tablas descriptivas del estudio.

A nivel local, no se transmitieron estudios similares a la fecha del estudio.

2.2. Marco teórico

Según la Organización Mundial de la Salud, la salud mental se concibe como un estado de bienestar subjetivo que integra la eficacia individual, la autonomía, la competencia, la interdependencia entre generaciones y el desarrollo de las capacidades cognitivas y emocionales. Dicho estado supone la capacidad de enfrentar las tensiones habituales de la vida, trabajar productivamente y contribuir de forma positiva a la sociedad (19,20).

Situaciones de crisis tales como conflictos bélicos, migraciones forzadas, desastres naturales o epidemias han mostrado consecuencias claras en la salud física, ampliamente abordadas por la Medicina desde sus orígenes. No obstante, el estudio de los efectos psicológicos asociados a estas circunstancias es más reciente y todavía limitado (21,22).

La OIT (23) identifica al estrés laboral como un riesgo creciente debido a las nuevas condicionantes laborales en todo el mundo. Este fenómeno ha incrementado los costos y las implicaciones tanto para las grandes entidades. En las empresas, el estrés laboral menoscaba la productividad, la retención de personal y conduce a niveles elevados de ausentismo. Además, se ha observado que trabajar bajo presión puede aumentar hasta cinco veces el número de accidentes laborales (24). Los sectores más afectados por estos problemas incluyen la salud y la educación (25).

El síndrome de burnout es el resultado de estrés acumulado causado por la incapacidad para manejar de forma efectiva las demandas laborales, manifestándose mediante cansancio emocional, desrealización y falta de satisfacción personal en el trabajo (26). Este síndrome afecta de manera significativa a carreras que involucran atender directamente a individuos, y los profesores representan una población particularmente vulnerable a su desarrollo (27).

En términos de impacto en la salud mental debido a lo laboral, se acentúan la ansiedad, la depresión, los problemas del sueño y el cansancio crónico. Estos problemas son reconocidos como factores que contribuyen al deterioro de la calidad de vida laboral (28).

Además, el Departamento de Salud Mental y Abuso de Sustancias de la OMS señala que existe una gran cantidad de individuos que se exponen a estresantes factores extremos, los cuales representan un riesgo significativo para desarrollar problemáticas sociales y de salud mental (24).

El trabajo representa un elemento central en la vida de muchos individuos, pues trasciende su función de medio de subsistencia para convertirse en una necesidad inherente al ser humano. Es crucial comprender mejor las condiciones que pueden resultar en lesiones y enfermedades laborales al entender la naturaleza del trabajo, su contexto social y las condiciones económicas en las que se lleva a cabo (29).

Según la OMS, un entorno laboral saludable es en el que la presión que tienen los empleados está en equilibrio con los recursos y la capacidad, donde tienen un porcentaje adecuado de control en su trabajo y son apoyadas por los individuos significativos para ellos. Por lo tanto, un entorno laboral saludable no solo carece de condiciones perjudiciales, sino que también promueve activamente factores que fomentan la salud (30).

Una patología ocupacional, se define como los estados patológicos que se contraen o agravan debido al trabajo o la exposición al entorno en el que el trabajador está obligado a desempeñarse. Estos estados pueden ser causados por agentes físicos y mecánicos, condiciones ergonómicas deficientes, factores meteorológicos, agentes químicos y biológicos, así como variables psicosociales y emocionales. Estas enfermedades se caracterizan por manifestarse como lesiones orgánicas, ya sean estables o solo por un tiempo (31).

El Comité Mixto de la OIT define los riesgos psicosociales como el resultado de la interacción entre las condiciones del empleo, el ambiente laboral, la satisfacción profesional y la organización del trabajo, con las competencias, la cultura y la situación personal del trabajador fuera del entorno laboral. Estas interacciones, mediadas por percepciones y experiencias, influyen en su salud, rendimiento y nivel de satisfacción (32).

El estrés laboral surge de situaciones estresantes en el entorno, donde lo exigente del trabajo superan las capacidades, recursos y necesidades del empleado. Este fenómeno suele desencadenarse por situaciones, como la presión para aumentar la productividad, la falta de formación adecuada o conflictos. El entorno laboral constituye una fuente de riesgo fundamental y relevante de padecer estrés. Este tipo, también conocido como estrés laboral u ocupacional, ha sido objeto de numerosas investigaciones. El empleo puede cumplir diferentes necesidades del individuo, como sentirse realizado, el mantenimiento de relaciones interpersonales y la garantía de subsistencia, pero también puede representar un motivo de patología para estos individuos (33).

En consecuencia, a los cambios en la economía global, varios gobiernos han debido reevaluar lo relevante de gasto y presupuesto, específicamente en relación con sus sistemas educativos, lo cual impacta en los recursos de las universidades nacionales (34). Las políticas educativas nuevas imponen diferentes demandas debido a las actuales estructuras organizativas del trabajo académico.

En este contexto, la salud mental de los profesionales se ha convertido en una problemática urgente en el ámbito de la salud laboral. Estas exigencias nuevas buscan optimizar los recursos limitados que se destinan a la enseñanza, reformar las prácticas académicas, reestructurar el trabajo docente y modificar los criterios de formación profesional, lo que puede resultar en un deterioro mayor del estado de salud mental, física y satisfacción laboral de los docentes (35). Por las razones mencionadas anteriormente, el estrés laboral con los lapsos de tiempo ha surgido como en una de las afecciones más comunes en los individuos trabajadores especialmente en profesiones asistenciales como la docencia. Estas profesiones implican interactuar seguidamente y satisfacer las necesidades individuales, lo que conlleva a que muchos trabajadores desarrollen Burnout, conocido también como desgaste profesional o sensación de estar quemado en el trabajo (36).

En el ámbito internacional, Kaewanuchit C, Muntaner C, Isha N (37) llevaron a cabo un estudio a finales de la década de 1990 en Tailandia investigaron los desencadenantes que llegan a producir el estrés laboral en 2,000 empleados académicos de universidades del estado. Descubrieron una relación relevante entre el estrés ocupacional y varios factores, como el tipo de trabajo, las condiciones laborales, el apoyo social, la antigüedad en el empleo y los factores ambientales en el lugar de trabajo.

En la India, Lakhwinder S, Harpreet S (38) llevaron a cabo un estudio con 570 docentes de 4 universidades públicas para identificar los estresores laborales. Se concluyó que la salud de los empleados se vio afectada principalmente por factores de riesgo como condiciones laborales adversas, falta de recursos, indefinición de roles, limitado control sobre las tareas, exceso de trabajo y problemas vinculados a la baja calidad de los estudiantes.

En Australia, Gillespie (39) llevó a cabo 22 grupos focales con 178 empleados de 15 universidades en Australia para investigar la sabiduría, experiencias, percepciones, fuentes, consecuencias y factores que moderan el estrés laboral. Identificaron que las principales causas de estrés incluían la carga de trabajo excesiva, la deficiente gestión de rendimiento, la inseguridad laboral, la escases de reconocimiento y la ausencia de beneficios.

En España, León y Avargues (40) realizaron un estudio para evaluar los riesgos psicosociales en la Universidad de Sevilla con el propósito de determinar la frecuencia del estrés laboral y de identificar los factores organizativos del trabajo que lo provocan. Los hallazgos revelaron una prevalencia elevada de estrés laboral y de burnout, con un 14% y un 13%, en orden.

Venezuela enfrenta actualmente una situación crítica en las condiciones de vida y trabajo de sus individuos, exacerbada por una minoría de ingresos debido a la caída del valor del petróleo, que es el principal producto para exportar en aquel país, lo que ha llevado a una precaria situación presupuestaria en la última década (41). Un estudio realizado por Vásquez y Vilorio en 2007 en la facultad de ingeniería de una universidad pública venezolana en el Estado Carabobo, evaluó los riesgos psicosociales entre 81 empleados, incluyendo docentes, personal administrativo y obreros. Los resultados identificaron que las dimensiones con mayor riesgo psicosocial percibido por los trabajadores fueron la doble presencia (58%), la estima (58%), las exigencias psicológicas (54.3%) y la inseguridad en el trabajo (34.5%) (42).

Bustamante (43) realizó un estudio en el año 2016 en la misma universidad pública donde Vásquez y Vilorio llevaron a cabo su investigación, en el estado de Aragua. El estudio se centró en analizar el Síndrome de Burnout en docentes, y concluyó que casi un 50% de los docentes no poseía las condicionantes necesarias de infraestructura para realizar sus labores docentes.

Además, identificó que el 16% de los docentes estudiados presentaban síndrome de burnout, predominando niveles medios en las dimensiones de agotamiento emocional (53%), despersonalización (33%), y realización personal (55%).

Seijas, Sarmiento y Pieters (44) realizaron una investigación en la escuela de bioanálisis de una universidad pública en Valencia, la misma institución donde Vásquez y Vilorio, junto con Bustamante, realizaron sus estudios. Su enfoque se centró en identificar y evaluar los procesos peligrosos en los lugares de trabajo. Descubrieron principalmente riesgos físicos (26%), mecánicos (21%), químicos (19%), incompatibilidades ergonómicas (15%) y psicosociales (8%). Entre los riesgos relacionados con incompatibilidades ergonómicas, la carencia de herramientas adecuadas para el trabajo fue predominante en el 78% de las áreas evaluadas, seguido de posturas inapropiadas (45%) y posturas extremas (35%). En cuanto a los riesgos psicosociales, se identificó trabajo repetitivo en el 45% de las áreas y trabajo monótono en el 31%. Con base en estos hallazgos, los autores del estudio se propusieron profundizar en el análisis de los factores de riesgo psicosocial entre los trabajadores de la escuela de bioanálisis del Estado Carabobo. Su objetivo fue poder determinar los niveles de estrés laboral y burnout a los que podrían verse expuestos estos trabajadores, así como evaluar su percepción de salud y grado de satisfacción laboral. El propósito final fue realizar un análisis exhaustivo y formular recomendaciones que sean relevantes para que exista una mejora de las condicionantes laborales de estos empleados.

El miedo al desempleo, salarios más bajos, despidos y beneficios más bajos pueden generar dudas en los trabajadores sobre el futuro de la empresa y el de su trabajo (46). Para otros, el desempleo ya es una realidad. Además, las perspectivas de empleo en otras empresas e instituciones suelen ser sombrías en tiempos de crisis económica.

Varios grupos de empleados presentan una mayor posibilidad de vulnerabilidad financiera e inseguridad laboral, lo que afecta negativamente su salud mental. Esto incluye a los individuos con discapacidad y a los jóvenes que ya enfrentan un alto nivel de desempleo (47).

La falta de certeza sobre la estabilidad laboral y la carencia de ingresos alternativos en caso de patología o confinamiento pueden incrementar el riesgo de estrés, ansiedad y problemas de salud mental entre los empleados de la economía informal, los empleados eventuales y aquellos que laboran en plataformas digitales. Por temor a la pérdida de trabajo e ingresos, los trabajadores pueden dudar en buscar ayuda, plantear inquietudes sobre salud y seguridad, o participar en prácticas laborales poco saludables para complacer a los gerentes y supervisores (49). Puede (por ejemplo, largas horas o mayor carga de trabajo). También puede arriesgarse a infectar a sus colegas y evitar tomar vacaciones cuando está enfermo. Este problema se agrava para los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores por cuenta propia. En muchos casos, las incertidumbres asociadas a los cambios organizacionales (reorganizaciones, fusiones con otras empresas, reducciones de personal, etc.) no se deben a los cambios en sí, sino a los rumores que se propagan con cambios peores que los reales. Los trabajadores pueden estar más preocupados de lo que necesitan ser. Hacer modificaciones relevantes sin notificar a los individuos suele resultar en impotencia, frustración y falta de confianza en la gerencia (50).

En tales contextos, la percepción de la salud está estrechamente vinculada al bienestar psicológico. Esto se traduce en que los individuos satisfechos en su labor desarrollan una visión buena y optimista de sus circunstancias, respaldada por la autoeficacia y la motivación (52). Como resultado, experimentan menos molestias, poseen una mejor autovaloración, dominando su entorno y poseen características sociales elevadas para involucrarse con otros y fomentar la población (53).

El bienestar del personal administrativo influye de manera directa en la economía tanto de la entidad como en el lugar. Según la OIT, las pérdidas derivadas patologías y lesiones laborales constituyen una carga considerable para que se desarrollen económicamente, provocando una disminución del 4% en el PBI (54).

Por lo tanto, es crucial identificar los factores de riesgo psicosociales y intervenir en ellos para facilitar una dinámica adecuada entre el trabajo y su entorno, promoviendo la satisfacción y condiciones organizativas positivas. Esto implica tener en cuenta factores relacionados con las habilidades del trabajador y las demandas del entorno particular, elementos que afectan directamente la salud y el bienestar del individuo, así como su desempeño y percepción de satisfacción personal (52).

Tomando en cuenta el contexto anterior y contribuyendo a este tipo de investigaciones, este estudio se propone examinar el bienestar mental del personal administrativo en una institución de educación superior, explorando sus creencias mediante situaciones de vulnerabilidad y de motivación dentro de un marco teórico sobre salud (54)

Depresión. Es un trastorno mental común que es caracterizado por síntomas como tristeza persistente, pérdida de interés o placer en actividades cotidianas, sentimientos de culpa o baja autoestima, dificultades para dormir o comer, fatiga y dificultad para concentrarse (49).

La ansiedad. En general, se define como una respuesta emocional que incluye sentimientos de inquietud, malestar o tensiones somáticas en anticipación a un peligro o situación adversa, ya sea interno o externo (50).

Preocupación. Se define como una secuencia de pensamientos relacionados con un peligro, caracterizados por la incertidumbre acerca de una respuesta y la percepción de que la amenaza futura es impredecible o incontrolable. Este proceso mental suele estar acompañado de un sentimiento de ansiedad.

Estrés. La definición de estrés se ajusta más precisamente como una reacción física y emocional frente a situaciones desafiantes o demandantes. Implica sentimientos de presión y tensión, acompañados a menudo por síntomas como ansiedad, irritabilidad, dificultad para concentrarse y cambios en el estado de ánimo.

Estrés percibido. Se refiere al grado en que las personas perciben las situaciones de su vida como impredecibles e incontrolables, lo cual determina si las consideran estresantes o no (52).

Riesgos psicosociales: Se trata de los riesgos asociados con la realización o exposición a actividades laborales que pueden impactar la salud de los empleados. Estos riesgos se manifiestan a través del estrés y pueden contribuir a la aparición de problemas de salud (53).

Salud mental: Es un proceso dinámico de bienestar que resulta de las interacciones entre las diversas capacidades humanas de individuos y grupos, en relación con su entorno y sociedad. Incluye la capacidad de enfrentar constructivamente los conflictos en la vida, así como el proceso de búsqueda de sentido y armonía. Está estrechamente ligado a la habilidad para cuidarse a sí mismo, la empatía, la confianza en las relaciones con otros, y la percepción de los estados emocionales propios y ajenos (52).

Insomnio: Se refiere a cualquier alteración en el proceso de dormir, que puede manifestarse en dificultades para conciliar el sueño al inicio, interrupciones frecuentes durante el sueño, o despertares prematuros.

Esta condición afecta significativamente la calidad de vida y puede interferir de manera sustancial en las actividades diarias (53).

Crisis: Se define como un estado de desorganización y alteración en el estado emocional de un individuo, causado por un acontecimiento no esperado que se percibe como un peligro y que resulta difícil de esclarecer (54).

Prevención en salud mental. Se enfoca en reducir los factores de riesgo y potenciar los factores protectores a lo largo de la vida, con el propósito de modificar aquellos procesos que conducen a los trastornos mentales (54).

Primeros auxilios psicológicos. Forman parte del apoyo psicosocial dirigido a cuidar la salud mental de los individuos que atraviesan una crisis. El fin es que se facilite la implementación de estrategias efectivas de afrontamiento durante la crisis, ayudando a que se desarrollen o fortalezcan formas de pensar y actuar que permitan abordar la situación identificada como desafiante, y así obtener un mayor control sobre los aspectos involucrados. (55).

Problemas de salud mental, Trastornos mentales y del comportamiento. Son condiciones patológicas que se manifiestan en individuos específicos, alterando de diversas maneras la ejecución de la mente, el comportamiento, el organismo, la personalidad y la interacción social, ya sea de manera temporal o permanente (54).

III. METODOLOGIA

3.1 Lugar de ejecución:

Universidad Nacional de Tumbes

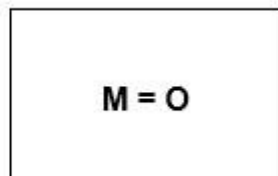
3.2 Tipo de estudio:

La investigación fue de enfoque cuantitativo no experimental, dado que las variables a estudiar fueron reflejadas en tablas y gráficos como expresión de la realidad y no se manipularon en ningún momento del estudio.

3.3 Diseño de la investigación:

La investigación fue de diseño descriptivo simple, prospectivo de corte longitudinal.

Esquema:



Dónde:

M = Muestra.

● = Información (observaciones) relevante o de interés

3.4 Población, Muestra y Muestreo:

La población está compuesta por los 341 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes.

Muestra: Dada la asignación de grupo establecido en la institución, se aplicará la fórmula para muestras finitas.

Para obtener la muestra se aplicó la fórmula estadística para muestras finitas a fin de obtener las unidades muestrales

$$n = \frac{NZ^2 p.q}{e^2(N-1)+Z^2 p.q}$$

Donde:

N = Población

n = muestra

p = Proporción de personas con el fenómeno a estudiar. (0.95)

q = Proporción de personas sin el fenómeno a estudiar. (0.05)

Z_{α} = Desviación normal de la muestra al nivel de error aceptado

$\alpha=0.05=1.96$

d = precisión de la muestra. (5%)

Reemplazando datos en la calculadora online de software libre, se obtuvieron 181 unidades muestrales

Muestreo: probabilístico aleatorio simple, es decir todos los trabajadores administrativos de la UNTUMBES, tuvieron la opción de ser seleccionados. Para ello se utilizó la lista de padrón nominado de la población.

3.5 Criterios de selección:

Criterios de inclusión

- Personal administrativo contratado y/o nombrado en la Universidad Nacional de Tumbes.
- Personal que realiza labor presencial y/o semipresencial en la institución
- Contratado en los últimos tres meses.

Criterios de exclusión

- Personal con locación de servicio
- Personal de vacaciones y/o descanso medico

3.6 Métodos, Técnicas e Instrumento de recolección de datos:

3.6.1 Método:

Se aplicaron los métodos generales de la investigación científica, principalmente el método hipotético deductivo que se utilizó en todo el proceso de la investigación, desde la exploración en la revisión bibliográfica hasta la elaboración del diseño de la investigación. Como técnica se utilizó la entrevista y como instrumento la encuesta estructura en tres dimensiones: ansiedad (07 preguntas); depresión (10 preguntas); estrés (14 preguntas) con una escala valorativa de Siempre (3); Casi siempre (2); A veces (1); Nunca (0).

3.6.2 Técnica:

La técnica utilizada en la presente investigación fue la encuesta; el mismo que ha sido elaborado por la investigadora y ha sido validado por el juicio de expertos (Anexo 1).

3.6.3 Instrumento:

El instrumento presenta en la primera parte: datos generales como, edad, sexo, estado civil, especialidad, año de trabajo, área de trabajo, tiempo de área de trabajo, la segunda parte ítems o reactivos relacionados al liderazgo y en la tercera parte ítems o reactivos relacionados a la ética.

3.7 Procedimientos de recolección de datos.

Para obtener los datos para la investigación se siguieron los siguientes procesos:

- Autorización y permiso del responsable del área de recursos humanos
- Coordinación con la responsable de la información del sistema de recursos humanos seleccionadas en el marco muestral.
- Recopilación de la información de los trabajadores y registrarlo en la lista de chequeo para asignación muestral
- Se asignó un identificador (ID) a cada registro del trabajador a fin de mantener la confidencialidad de los datos.

3.8 Plan de Procesamiento y análisis de datos.

Una vez obtenida toda la información para la investigación, se sometió a un ciclo sistemático de crítica y codificación en una base de datos en el programa SPSS statistic 23. Luego, se organizaron y se presentaron mediante la estadística descriptiva, de acuerdo los niveles de la variable. El análisis de datos se realizó mediante los procedimientos y métodos de la estadística inferencial.

3.9 Validación y Confiabilidad del Instrumento:

La confiabilidad se realizó a través al desarrollo de un piloto a 10 trabajadores de un instituto tecnológico publico obteniéndose un valor de 0.880 para la prueba alfa de Cronbach, siendo el instrumento fiable para su aplicación.

3.10 Consideraciones Éticas:

Para el desarrollo de la investigación, al tratarse de una entrevista de salud, se ha considerado como principio ético la confidencialidad de los datos, para ello, la investigación tomo en consideración al momento de la ejecución del proyecto, la Directiva Administrativa N° 294MINS/2020/OGTI, aprobada por R.M. N° 688-2020/Minsa, administración que regula el manejo de la información personal respecto a la salud, planteando que todo usuario de los activos de la información descritos en la presente Directiva Administrativa debidamente autorizado, tiene obligación de: 1) Negarse a facilitar bajo cualquier modalidad, a ninguna persona natural o jurídica y evitando la utilización para su propio beneficio o para beneficio de cualquier otra persona, información relacionada con el servicio que presta.

4 RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Objetivo general

Tabla 1. Nivel de la salud mental de los trabajadores de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025

Nivel de salud mental	n	%
Malo	0	0.0
Regular	181	100.0
Bueno	0	0

n= 181 (100%)

Nivel de salud mental = escala de ansiedad + escala de depresión + escala de estrés

El 100% de los trabajadores de la Universidad Nacional de Tumbes, 2024 tienen un nivel de salud mental regular.

4.2 Objetivo Específico

Tabla 2 Nivel de la salud mental: escala de ansiedad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes

Nivel de ansiedad	n	%
Malo	10	5.5
Regular	161	89.0
Bueno	10	5.5

n= 181 (100%)

El 89.0 % de los trabajadores de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025 tienen un nivel regular de salud mental en la escala ansiedad; y el 5.5 % presenta un nivel malo y bueno respectivamente.

Tabla 3. Nivel de la salud mental: escala de depresión de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes

Nivel de depresión	n	%
Malo	108	59.7
Regular	73	40.3
Bueno	0	0.0

n= 181 (100%)

El 59.7% de los trabajadores de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025 tienen un nivel malo de salud mental en la escala depresión; el 40.3 % presenta un nivel regular.

Tabla 4. Nivel de la salud mental: escala de estrés de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes

Nivel de estrés	n	%
Malo	0	0.0
Regular	181	100.0
Bueno	0	0.0

n= 181 (100%)

El 100 % de los trabajadores de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025 tienen un buen nivel de salud mental regular en la escala estrés.

4.3 Discusión

Tabla 1; El 100% de los trabajadores de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025 tienen un nivel de salud mental regular. Datos similares son reportado por Rodríguez M & Huapaya G (19), quien en su estudio, visualiza que la carga laboral está incidiendo en que los trabajadores presenten rasgos de burnout aunque no están en niveles altos están en grados casi riesgosos aspecto que podría repercutir en un futuro en problemas de salud como ya se evidencia en las tablas descriptivas. además, Becerra L et al. (18), menciona que en la actualidad se han generado acciones para mitigar aquellos riesgos identificados en la propagación de enfermedades no transmisibles y/o laborales, realmente su implementación ha aportado en la disminución en las cargas excesivas laborales o en la mejora de la calidad de vida del empleado.

En la India, Lakhwinder S, Harpreet S (38), identificaron los estresores en el trabajo de 570 profesores de cuatro universidades públicas, encontrando que los principales factores de riesgo que afectaron de forma inversa la salud de estos trabajadores fueron: malas condiciones de trabajo, falta de recursos, claridad de rol, poco control sobre el trabajo, sobre carga de trabajo y la pobre calidad de los estudiantes. En la Tabla 2; El 89.0 % de los trabajadores de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025 tienen un nivel regular de salud mental en la escala ansiedad; y el 5.5 % presenta un nivel malo y bueno respectivamente.

Tabla 3; El 59.7% de los trabajadores de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025 tienen un nivel malo de salud mental en la escala depresión; el 40.3 % presenta un nivel regular. Datos similares, En España, León y Avargues (40), llevaron a cabo una evaluación sobre los riesgos psicosociales en la Universidad de Sevilla, para establecer la prevalencia del estrés laboral, identificar los factores de la organización del trabajo que lo desencadenan, teniendo como resultado que la prevalencia del estrés laboral y del síndrome de burnout fue alta (14 y 13% respectivamente).

Tabla 4; El 100 % de los trabajadores de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025 tienen un buen nivel de salud mental regular en la escala estrés, datos contrarios son reportados por Noroña, et al (16) quien describe en su estudio que entre los principales desencadenantes de los problemas de salud está el estrés de los trabajadores de las cooperativas de investigación.

Padilla S et al (17), precisa que la salud mental de los trabajadores depende de sus estados de ánimo, de los procesos comunicacionales y del manejo de la ansiedad y el estrés, convirtiéndose en barrera al no poder acceder a los servicios de salud mental si la universidad los ofreciera. Para el personal administrativo su salud mental depende de las condiciones laborales que fomenten el desarrollo individual, la interacción familiar y el manejo adecuado del estrés por cargas laborales; por lo que es necesario generar políticas en comportamiento saludable.

El estado de salud del personal administrativo impacta directamente sobre la economía de la institución y de la región; la OIT (Organización Internacional del trabajo) concluye que las pérdidas por enfermedad y lesiones ocupacionales representan una carga pesada para el desarrollo económico, ocasionando la pérdida del 4 % del producto interno bruto (PIB) (54).

De allí la necesidad de conocer los factores de riesgo psicosociales e intervenirlos para lograr una adecuada dinámica entre el trabajo y el medio ambiente en el que se desarrolla, permitiendo de esta manera la satisfacción y las condiciones de organización positivas, incluyendo variables relacionadas con las potencialidades del trabajador y las necesidades del contexto específico; aspectos que influyen en el estado de salud y bienestar de la persona, determinando su nivel de rendimiento y la percepción de autosatisfacción (52).

De acuerdo con el panorama anterior y contribuyendo con este tipo de estudios, se plantea en esta investigación analizar el estado de la salud mental del personal administrativo en una institución de educación superior, teniendo en cuenta sus creencias a partir de los procesos de susceptibilidad y motivaciones enmarcadas en un modelo teórico sobre salud (54)

V CONCLUSIONES

1. El 100 % de los trabajadores de la Universidad Nacional de Tumbes presenta un nivel regular de salud mental en términos generales.
2. En la dimensión ansiedad, predomina el nivel regular (89 %), aunque se identifican casos con niveles buenos y malos (5.5 % cada uno).
3. La mayoría de los trabajadores (59.7 %) presenta un nivel malo de salud mental en la escala de depresión.
4. Todos los trabajadores (100 %) muestran un nivel regular de salud mental en la dimensión de estrés.

VI RECOMENDACIONES

1. La Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Tumbes, establece programas de promoción de la salud mental para mantener y mejorar el bienestar emocional del personal.
2. Brindar talleres de manejo de la ansiedad dirigidos a los trabajadores con indicadores fuera del nivel regular.
3. Ofrece apoyo psicológico especializado a los trabajadores con niveles de depresión identificados como malos.
4. Fortalecer las estrategias institucionales para la gestión del estrés y prevención del deterioro mental.

VII REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. GINEBRA (OIT Noticias) – La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han llamado a adoptar medidas concretas para abordar los problemas de salud mental en el entorno laboral 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm
- 2.- Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2022 (https://www.ilo.org/global/research/globalreports/weso/trends2022/WCMS_848464/lang--es/index.htm, consultado el 26 de agosto de 2022)
- 3.- Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico. Tercera Edición Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2018 (https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_635149/lang-es/index.htm, consultado el 26 de agosto de 2022).
- 4.- Antúnez, Z., & Vinet, E. V. Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS - 21): Validación de la Versión abreviada en Estudiantes Universitarios Chilenos. Terapia psicológica, 2012 30(3), 49-55. <https://doi.org/10.4067/S0718-4808201200030000>
- 5.- Cladellas-Pros R., Castelló-Tarrida A. & Parrado-Romero, E. Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. 2018. Revista de Salud Pública, 2020 (1), 53-59. <https://dx.doi.org/10.15446/rsap.v20n1.53569>
- 6.- García M. I. V. de V., Gambarte M. I. G.. La resiliencia como factor protector del estrés crónico en docentes. European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education, 2019; 9(3), 159-175. <https://doi.org/10.30552/ejihpe.v9i3.332>
- 7.- Sánchez M., Clavería M. Profesorado Universitario: Estrés Laboral. Factor de Riesgo de Salud. Enfermería Global, 2005 4(1), 1-16. <https://doi.org/10.6018/eglobal.4.1.512>
- 8.- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Calculating the costs of work-related stress and psychosocial

- risks - A literature review. 2014. Disponible en: https://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/calculating-the-cost-of-workrelated-stress-and-psycho-social-risks
- 9.- Diario Oficial el Peruano. Ansiedad, violencia y estrés en universidades. 2019. Disponible en: <https://elperuano.pe/noticia/85499-ansiedad-violenciay-estres-en-universidades>
- 10.- Resolución Viceministerial N.º 197-2019-MINEDU. Aprobar los "Lineamientos para el cuidado integral de la salud mental en las universidades" 8 de agosto de 2019. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/288067-197-2019minedu>
- 11.- República de Argentina. Ministerio de Trabajo, empleo y seguridad social. Salud y seguridad en el trabajo (SST), aportes para una cultura de la prevención. 2014.
- 12.- San Pedro EM, Roales JG. El modelo de creencias de salud: Revisión teórica, consideración crítica y propuesta alternativa. I Hacia un análisis funcional de las creencias en salud. Revista internacional de Psicología y terapia psicológica. 2003; 3(1):91-109.
13. Organización Internacional del Trabajo. Trabajo decente [Internet]. 2016 [consultado 4 de abril de 2018]. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
14. Flórez Alarcón L, Vélez Botero H, Rojas Russell M. Intervención motivacional en psicología de la salud: revisión de sus fundamentos conceptuales, definición, evolución y estado actual. Psychologia: avances de la disciplina. 2014; 8(2):49-71.
- 15.- Organización mundial de la Salud. Salud mental en el lugar de trabajo. [Internet] Ginebra; Octubre, 2017 [consultado 4 de abril de 2018]. Disponible en: http://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/

- 16.- Noroña, D., Quilumba, V., & Vega, V. Estrés Laboral y Salud General en Trabajadores Administrativos del área Bancaria. *Revista Scientific*, 2021. 6(21), 81-100, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.21.4.81-100>
- 17.- Padilla Sarmiento SL, Villamizar Carrillo DJ, Mogollón Canal OM. El trabajador universitario y su salud mental desde el modelo de creencias. *Rev. cienc. cuidad.* [Internet]. 30 de junio de 2018 [citado 24 de agosto de 2023];15(2):127-39. Disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/1407>
- 18.- Becerra-Ostos, Luisa F. et al. Factores determinantes psicosociales asociados a patologías de stress laboral en funcionarios administrativos en una EPS de Bogotá. *Revista de Salud Pública* [online]. 2018, v. 20, n. 5 [Accedido 24 Agosto 2023] , pp. 574-578. Disponible en: <<https://doi.org/10.15446/rsap.V20n5.69094>>. Epub 26 Oct 2020. ISSN 0124-0064. <https://doi.org/10.15446/rsap.V20n5.69094>.
- 19.- Rodríguez Villanueva MN, Huapaya Flores GA. Carga laboral y el Síndrome Burnout en el personal administrativo y docente universitario. *repsi* [Internet]. 1 de enero de 2021 [citado 24 de agosto de 2023];4(8):5-17. Disponible en: <https://repsi.org/index.php/repsi/article/view/55>
- 21.- Organización Mundial de la Salud. La organización del trabajo y el estrés. Serie protección de la salud de los trabajadores No. 3. Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones [Internet]. 2018. Disponible en: Disponible en: <http://bit.ly/36eEzT6>. Consultado en Enero del 2018.
- 22.- Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales [Internet]. Disponible en: Disponible en: <http://bit.ly/32W98uH> Consultado en diciembre del 2017.
- 23.- Díaz D. L. Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Revista CES Salud Pública* 2011; 2(1): 80-84.

- 24.- Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista Cubana de Salud Pública*, 38(4), 525-535, e-ISSN: 1561-3127. Recuperado de: <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/180Arias>, Y., 25.-
- 25.- Cirera Y, Aparecida E, Rueda V, Ferraz O. Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las investigaciones. Análisis de investigaciones publicadas. *Invenio* 2012; 15(29): 67-80.
- 26.- Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo. Decreto Ejecutivo 2393, Registro Oficial 565, Última modificación: 21-feb-2003. Ecuador: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- 27.-Hernández Vargas CI, Llorens Gumbau S, Rodríguez Sánchez AM. Empleados saludables y calidad de servicio en el sector sanitario. *Anales de Psicología [Internet]*. 2014 [Consultado 28 de septiembre de 2017]; 30(1):237-248. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16729452026>
22. Irarrázaval M, Prieto F, Armijo J. Prevención e intervenciones tempranas en salud mental: una perspectiva internacional. *Acta bioeth. [Internet]*. 2016 [consultado 2018 Abr 04]; 22(1):37-50. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2016000100005>
23. Gómez Vélez M, Calderón Carrascal P. Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Katharsis*. 2017; (23):17
24. Organización mundial de la Salud. Salud mental en el lugar de trabajo. [Internet] Ginebra; Octubre, 2017 [consultado 4 de abril de 2018]. Disponible en: http://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
25. Ibarra LM. Inteligencia emocional desde la perspectiva empresarial. *Revista Apuntes de Administración*. 2016; 1(1):76-80.

26. Sas Nowosielski K, Hadzik A, Górna J, Grabara M. Applying the health belief model in explaining the stages of exercise change in older adults. Polish journal of sport and tourism. 2016; 23(4).
27. Gómez Restrepo C, De Santacruz C, Rodríguez MN, Rodríguez V, Tamayo Martínez N, et al. Encuesta Nacional de Salud Mental Colombia 2015. Protocolo del estudio, Revista Colombiana de Psiquiatría. 2016; 45(1):2-8.
28. Ministerio de Salud y Protección Social. Entorno laboral saludable. Dirección de desarrollo y talento humano en salud. [Internet] Bogotá; 2016 [consultado 5 de abril de 2018]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivoths-final.pdf>
29. García Pazmiño MA, González Baltazar R, Aldrete Rodríguez MG, Acosta Fernández M, León Cortés SG. Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y Síntomas de Estrés en el Personal Administrativo Universitario. Cienc Trab. [Internet]. 2014 [consultado 2018 Abr 06]; 16(50):97-12. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000200007&lng=es
30. Romano V, Scott I. Using Health Belief Model to reduce obesity amongst African American and Hispanic populations. Procedia – Social and behavioral sciences. 2014; 159:707–711.
31. Renuka P, Pushpanjali K. Effectiveness of Health Belief Model in Motivating for Tobacco Cessation and to Improving Knowledge, attitude and Behavior of Tobacco Users. Cancer and Oncology Research. 2014; 2(4): 43–50.
32. Nieto J, Abad M, Esteban A, Arreal T, Martínez J. Psicología para ciencias de la salud: Estudio del comportamiento humano ante la enfermedad. La dimensión social. México. 2015; 1-18.

33. Ordóñez Hernández C, Mosquera Silva C, Patiño Segura J, Rebolledo Ángel F. Salud Mental de Trabajadores de Dos Instituciones de Educación Superior de Cali, Colombia. *Revista Colombiana De Salud Ocupacional*, 2015; 4(3):21-25.
34. Gutiérrez Strauss A, Vioria Doria J. Riesgo psicosociales y estrés en ambiente laboral. *Revista Científica Salud Uninorte* [Internet]. 2014 [consultado 2018 Abr 05]; 30(1):5-7. Disponible en: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/6411>
- 35.- Unda S, Uribe F, Jurado S, García M, Tovalín H, Juárez A. Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo. Psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Journal of Work and Organizational Psychology* [Internet]. 2016; 32:67-74. Disponible en: <https://goo.gl/6EDtpz>
- 36.- Peñaloza RE, Salamanca N, Rodríguez JM, Rodríguez J, Beltrán A. Carga de la enfermedad. Pontificia Universidad Javeriana. Estimación de la carga de la enfermedad para Colombia, 2010. Primera edición. Bogotá D.C: editorial Pontificia Universidad Javeriana; 2014.p.9-163.
- 37.- Kaewanuchit C, Muntanes C, Isha N. A Causal Relationship of Occupational Stress among University Employees. *Iranian Journal of Public Health* 2015; 44(7): 931-938.
- 38.- Singh K, Sihuh H. Identification of Stressors at Work: A Study of University Teacher in India. *Global Business Review* 2015; 16(2): 303-320.
- 39.- Gillespie N. A, Walsh M, Winefield A. H, Dua J, Stough C. Occupational Stress in Universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work & Stress* 2001; 15(1): 53-72.
- 40.- León J. M, Avargues M. L. Evaluación del estrés laboral del personal universitario. *MAPFRE MEDICINA* 2007; 18(4): 323-332.
- 41.- Arenas F, Andrade V. Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. *Pensamiento Psicológico* [Internet]. 2013; 11(1):99-113. Disponible en: <https://goo.gl/xGNrHB>

- 42.- Vásquez O, Vilorio R. [Evaluación de los factores de riesgo psicosocial en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo] Tesis de grado Ingeniería Industrial. Se localiza en: Universidad de Carabobo, Valencia. Venezuela.
- 43.- Bustamante E, Bustamante F, González G, Bustamante L. El burnout en la profesión docente: un estudio en la Escuela de Bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela. *Medicina y Seguridad del Trabajo* 2016; 62(243): 111-121.
- 44.- Seijas D, Sarmiento A, Pieters M. Identificación y evaluación de procesos peligrosos de las áreas de trabajo de la Escuela de Bioanálisis de una universidad pública. *Gaceta Médica de Caracas* 2015; 123(4): 263-271.
- 45.- Steven L. Sauter LR. Murphy J, Lennart L. Factores psicosociales y de la organización. *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Edición: II, Lugar de publicación: España: Ed. Ministerio de empleo y seguridad social; 2001. p.1-88.
- 46.- Díaz DL. Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *CES Salud Pública [Internet]*, 2011. 2(1):80-84. Disponible en: <https://goo.gl/d1zVbL>
- 47.- Dua J. Job Stressors and their Effects on Physical Health, Emotional Health and Job Satisfaction in a University. *Journal of Educational Administration* 2006; 36(1): 59-78.
- 48.- Elovainio, M., y otros autores. "Contribution of risk factors to excess mortality in isolated and lonely individuals: An analysis of data from the UK Biobank Cohort Study", en *The Lancet Public Health*, 2017; 2(6): E260–66.
- 49.- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA). 2012. *Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)*.
- 50.- Frankenhaeuser, M., y Gardell, B. 1976. "Underload and Overload in Working Life: Outline of a Multidisciplinary Approach", en *Journal of Human Stress*, 2(3): 35-46.

51.- Frone, M., y otros autores. 1996. "Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples", en *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1): 57-69.

52.- Ansoleaga E, Castillo A. Riesgo psicosocial laboral y patología mental en trabajadores de hospital. [Internet]. *Rev. Facultad Nacional de Salud Pública* 2011; 11(4):372-379. Disponible en: <https://goo.gl/3XvEsy>
» <https://goo.gl/3XvEsy>

53.- Peñaloza RE, Salamanca N, Rodríguez JM, Rodríguez J, Beltrán A. Carga de la enfermedad. Pontificia Universidad Javeriana. Estimación de la carga de la enfermedad para Colombia, 2010. Primera edición. Bogotá D.C: editorial Pontificia Universidad Javeriana; 2014.p.9-163.

54.- Levenstein C, Wooding J, Rosenberg B. The Social Context of Occupational Health. In: Barry L, Wegman D. *Occupational Health*. Boston: Little, Brown and Compay; 1995.

55.- World Health Organization. Ginebra : WHO; 2020.

[Internet][actualizado 17 sep 2020; citado 9 en 2021] Disponible en: <https://www.who.int/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-tokeep-patients-safe-who>

ANEXOS

ANEXOS (1) SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES

Ansiedad					
No.	Preguntas	Siempre (3)	Casi siempre (2)	A veces (1)	Nunca (0)
1	Se ha sentido nervioso, ansioso o muy alterado				
2	No ha podido dejar de preocuparse				
3	Se ha preocupado excesivamente por diferentes cosas				
4	Ha tenido dificultad para relajarse				
5	Se ha sentido tan intranquilo que no podía estarse quieto				
6	Se ha irritado o enfadado con facilidad				
7	Ha sentido miedo, como si fuera a suceder algo terrible				
Depresión					
No.	Preguntas	Siempre (3)	Casi siempre (2)	A veces (1)	Nunca (0)
1	Constantemente miro las cosas negativas lo que me limita a sonreír				
2	Me preocupo mucho por el mañana y eso me hace sufrir				
3	He estado ansiosa y preocupada sin motivo				
4	Me he culpado sin necesidad cuando las cosas no salían bien				
5	He sentido miedo y pánico sin motivo alguno				
6	Las cosas me oprimen o agobian				
7	Me he sentido tan infeliz que he tenido dificultad para dormir.				
8	Me he sentido triste y desgraciada/o				
9	He sido tan infeliz que he estado llorando				

10	He pensado en hacerme daño a mí misma/o				
Estrés					
No.	ITEMS	Siempre (3)	Casi siempre (2)	A veces (1)	Nunca (0)
1	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?				
2	En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?				
3	En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?				
4	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida?				
5	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida?				
6	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?				
7	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?				
8	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?				
9	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?				
10	En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?				
11	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?				
12	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha pensado sobre las cosas que le quedan por hacer?				
13	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar la forma de <u>pasar</u> el tiempo?				
14	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?				
TOTAL					

Tomado por el Investigador. Spitzer-R et al, (2020)

(Anexo 2)

RESULTADO DE PRUEBA DE CONFIABILIDAD ALFA CROMBACH.

Alfa de Cronbach	Nro. de elementos
.880	31

Tiene una fiabilidad de 88%

Estadísticos total-elemento				
Ítem	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
R1	11.3	11.122	0.826	0.842
R2	11.2	13.511	0.577	0.876
R3	11	14.889	0.091	0.921
	11.5	10.278	0.905	0.828
R5	11.2	11.956	0.551	0.879
R6	11.5	10.5	0.854	0.836
R7	11.5	10.278	0.905	0.828
R8	11.5	10.278	0.905	0.828
	11.5	10.278	0.905	0.828
R10	11.2	11.956	0.551	0.879
R11	11.5	10.5	0.854	0.836
R12	11.3	11.122	0.826	0.842
R13	11.2	13.511	0.577	0.876
R14	11	14.889	0.091	0.921
R15	11.5	10.278	0.905	0.828
R16	11.2	11.956	0.551	0.879
R17	11.5	10.5	0.854	0.836
R18	11.5	10.278	0.905	0.828
R19	11.3	11.122	0.826	0.842
R20	11.2	13.511	0.577	0.876
R21	11	14.889	0.091	0.921
R22	11.5	10.278	0.905	0.828
R23	11.2	11.956	0.551	0.879
R24	11.5	10.5	0.854	0.836
R25	11.5	10.278	0.905	0.828
R26	11.2	11.956	0.551	0.879
R27	11.5	10.5	0.854	0.836
R28	11.5	10.278	0.905	0.828
	11	14.889	0.091	0.921
R30	11.5	10.278	0.905	0.828
R31	11.2	11.956	0.551	0.879

Fuente: Elaborado por la autora

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE
DATOS SEGÚN CRITERIO DE EXPERTOS**

Por el presente documento se hace constar que luego de proceder a la revisión del Proyecto de Investigación titulado "Salud mental de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes, 2024". Se ha realizado la validación de contenido de su Instrumento de Recolección de datos el cual cumple con la estructuración adecuada y específica para la medición y desarrollo de la Investigación.

Por tanto, damos conformidad de ello mediante firma, sello y número del documento de identidad firmamos los designados:

Nombre y Apellidos del Profesional Evaluador	Especialidad	Nº de DNI	Firma y Sello
Dr. Luis Carlos Eguzquiza	ESPECIALISTA EN PSIQUIATRIA	70801867	
Lic. Deysi Iturza YARLEQUE	ESPECIALISTA EMERGENCIA	02803709	

Lic. CATALINA GARCIA NAMUCHE	ESPECIALISTA EN EMERGENCIA	43171132	
Ps. SUSAN RAQUEL AMEZQUITA VALDIVIA	MAGISTER	40953502	

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Esta investigación permitirá conocer el "Salud mental de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025".

1, por este motivo estamos solicitando a Usted su participación voluntaria en el presente trabajo de investigación y de que sus valiosas respuestas se ajusten a la mayor veracidad posible.

Antes de tomar una decisión sobre su participación lea con atención lo siguiente:

1. Se aplicará un Formulario para indagar sobre las características sociodemográficas, culturales y del embarazo, un cuestionario para evaluar la ansiedad, la depresión, el estrés y el insomnio.
2. Toda la información que Usted nos ofrezca es considerada **CONFIDENCIAL** y solo será utilizada con fines de la investigación.
3. En caso de **no desear participar puede hacerlo** y también puede retirarse sin que esto implique ningún prejuicio para su persona.

En conocimiento y en plena función de mis facultades físicas, mentales y civiles,

YO....., con DNI.....,
domiciliado en:, **ACCEDO A PARTICIPAR** en el presente estudio según las exigencias que este supone y de las cuales he tenido conocimiento mediante el presente documento.


Fecha.....

Firma de participante: _____

Firma del investigador: _____

Lic. ~~Enf.~~ Leydi Roció Gonzales Preciado

EVIDENCIA

FECHA	LUGAR Y NUMERO DE TOMA DE MUESTRAS	EVIDENCIAS
09/01/2023	CIUDAD UNIVERSITARIA , OFICINA DE LA FACULTAD DE DERECHO SE RECOLECTARON 20 MUESTRAS	
10/01/2023	CIUDAD UNIVERSITARIA , OFICINA DE TESORERIA SE RECOLECTARON 10 MUESTRAS	

11/01/2023	CIUDAD UNIVERSITARIA , OFICINA DE LA FACULTAD DE CONTABILIDAD SE RECOLECTARON 20 MUESTRAS	
12/01/2023	CIUDAD UNIVERSITARIA , OFICINA DE TESORERIA SE RECOLECTARON 25 MUESTRAS	

<p>13/01/2023</p>	<p>CIUDAD UNIVERSITARIA , OFICINA DE ALMACEN SE RECOLECTARON 06 MUESTRAS</p>		
<p>16/01/2023</p>	<p>CIUDAD UNIVERSITARIA , OFICINA DE SALUD OCUPACIONAL SE RECOLECTARON 07 MUESTRAS</p>		

4/6

<p>17/01/2023</p>	<p>CIUDAD UNIVERSITARIA , OFICINA DE SECRETARIA GENERAL SE RECOLECTARON 10 MUESTRAS</p>		
<p>18/01/2023</p>	<p>CIUDAD UNIVERSITARIA , OFICINA DEL RECTORADO SE RECOLECTARON 08 MUESTRAS</p>		

5/6

Anexo 5: tablas complementarias

Tabla de frecuencia

Se ha sentido nervioso, ansioso o muy alterado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	81	33.7	33.7	33.7
	A veces	85	47.0	47.0	80.7
	Casi siempre	35	19.3	19.3	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

No ha podido dejar de preocuparse

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	32	17.7	17.7	17.7
	A veces	108	59.7	59.7	77.3
	Casi siempre	41	22.7	22.7	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

Se ha preocupado excesivamente por diferentes cosas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	100	55.2	55.2	55.2
	Casi siempre	50	27.6	27.6	82.9
	Siempre	31	17.1	17.1	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

Ha tenido dificultad para relajarse

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	31	17.1	17.1	17.1
	A veces	114	63.0	63.0	80.1
	Casi siempre	36	19.9	19.9	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

Se ha sentido tan intranquilo que no podía estarse quieto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	--	------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	Nunca	32	17.7	17.7	17.7
	A veces	113	62.4	62.4	80.1
	Casi siempre	16	8.8	8.8	89.0
	Siempre	20	11.0	11.0	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

Se ha irritado o enfadado con facilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	33	18.2	18.2	18.2
	A veces	61	33.7	33.7	51.9
	Casi siempre	46	25.4	25.4	77.3
	Siempre	41	22.7	22.7	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

Ha sentido miedo, como si fuera a suceder algo terrible

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	8.3	8.3	8.3
	A veces	113	62.4	62.4	70.7
	Casi siempre	53	29.3	29.3	100.0
	Siempre				
	Total	181	100.0	100.0	

Constantemente miro las cosas negativas lo que me limita a sonreír

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	52	28.7	28.7	28.7
	A veces	94	51.9	51.9	80.7
	Casi siempre	30	16.6	16.6	97.2
	Siempre	5	2.8	2.8	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

Me preocupo mucho por el mañana y eso me hace sufrir

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	12.2	12.2	12.2
	A veces	119	65.7	65.7	77.9
	Casi siempre	25	13.8	13.8	91.7
	Siempre	15	8.3	8.3	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

He estado ansiosa y preocupada sin motivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	2.8	2.8	2.8
	A veces	87	48.1	48.1	50.8
	Casi siempre	63	34.8	34.8	85.6
	Siempre	26	14.4	14.4	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

Me he culpado sin necesidad cuando las cosas no salían bien

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	114	63.0	63.0	63.0
	Casi siempre	46	25.4	25.4	88.4
	Siempre	21	11.6	11.6	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

He sentido miedo y pánico sin motivo alguno

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	134	74.0	74.0	74.0
	Casi siempre	36	19.9	19.9	93.9
	Siempre	11	6.1	6.1	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

Las cosas me oprimen o agobian

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	140	77.3	77.3	77.3
	A veces	26	14.4	14.4	91.7
	Casi siempre	10	5.5	5.5	97.2
	Siempre	5	2.8	2.8	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

Me he sentido tan infeliz que he tenido dificultad para dormir.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	145	80.1	80.1	80.1
	A veces	36	19.9	19.9	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

Me he sentido triste y desgraciada/o

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	149	82.3	82.3	82.3
	A veces	32	17.7	17.7	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

He sido tan infeliz que he estado llorando

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	129	71.3	71.3	71.3
	A veces	52	28.7	28.7	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

He pensado en hacerme daño a mí misma/o

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	124	68.5	68.5	68.5
	A veces	57	31.5	31.5	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	39	21.5	21.7	21.7
	A veces	141	77.9	78.3	100.0
	Total	180	99.4	100.0	
Perdidos	Sistema	1	0.6		
Total		181	100.0		

En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	134	74.0	74.0	74.0
	A veces	47	26.0	26.0	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	38	21.0	21.0	21.0
	A veces	111	61.3	61.3	82.3
	Casi siempre	16	8.8	8.8	91.2
	Siempre	16	8.8	8.8	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	110	60.8	60.8	60.8
	A veces	71	39.2	39.2	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	9.9	9.9	9.9
	A veces	106	58.6	58.6	68.5
	Casi siempre	57	31.5	31.5	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	42	23.2	23.2	23.2
	Siempre	139	76.8	76.8	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	71	39.2	39.2	39.2
	Siempre	110	60.8	60.8	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

A veces	57	31.5	31.5	37.6
Casi siempre	113	62.4	62.4	100.0
Total	181	100.0	100.0	

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar la forma de pasar el tiempo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	33	18.2	18.2	18.2
	A veces	148	81.8	81.8	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	101	55.8	55.8	55.8
	A veces	46	25.4	25.4	81.2
	Casi siempre	16	8.8	8.8	90.1
	Siempre	18	9.9	9.9	100.0
	Total	181	100.0	100.0	