



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE HUMANIDADES, CIENCIAS Y SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA**

**RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD EN TRABAJADORES DEL
GOBIERNO REGIONAL, UCAYALI 2025**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PREVENCIÓN Y CUIDADOS DE LA SALUD MENTAL**

AUTOR

SANCHEZ SINARAHUA, MELISSA

ORCID:0000-0002-0472-1337

ASESOR

VELASQUEZ TEMOCHE, SUSANA CAROLINA

ORCID:0000-0003-3061-812X

CHIMBOTE-PERÚ

2025



FACULTAD DE HUMANIDADES, CIENCIAS Y SALUD

PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA

ACTA N° 0345-121-2025 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **09:40** horas del día **20** de **Diciembre** del **2025** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **PSICOLOGÍA**, conformado por:

MORALES LOPEZ LUIS HESNEIDE Presidente
MILLONES ALBA ERICA LUCY Miembro
VALLE SALVATIERRA WILLY Miembro
Dr(a). VELASQUEZ TEMOCHE SUSANA CAROLINA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD EN TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL, UCAYALI 2025**

Presentada Por :
(1823171063) **SANCHEZ SINARAHUA MELISSA**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciada en Psicología**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

MORALES LOPEZ LUIS HESNEIDE
Presidente

MILLONES ALBA ERICA LUCY
Miembro

VALLE SALVATIERRA WILLY
Miembro

Dr(a). VELASQUEZ TEMOCHE SUSANA CAROLINA
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD EN TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL, UCAYALI 2025 Del (de la) estudiante SANCHEZ SINARAHUA MELISSA , asesorado por VELASQUEZ TEMOCHE SUSANA CAROLINA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 4% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 23 de Junio del 2026



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Dedicatoria

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios por brindarme salud,

A mi esposo de manera especial y con todo el amor del mundo y compañero de vida
Elvis Pezo Herrera, por apoyarme y confiar en mí de manera incondicional.

A mis hijos Patrick, Koning y Xiomara por su paciencia y comprensión.

A mis docentes que me brindan sus conocimientos para mi formación profesional y
mis padres por sus consejos.

Agradecimiento

A Dios por darme la vida y tener el privilegio de poder estudiar una carrera profesional

A la universidad ULADECH por abrirme sus puertas para estudiar una carrera profesional. A mis docentes que han aportado sus conocimientos para mi formación profesional.

A mis asesores de taller de investigación por su paciencia y aporte para lograr obtener el grado de licenciada en psicología.

A mi esposo por su apoyo incondicional.

Y a todos aquellos que participaron directa e indirectamente en la elaboración de este proyecto.

¡Gracias a todos ustedes!

Índice general

Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento	V
Índice general	VI
Lista de tablas	VIII
Resumen	IX
Abstract.....	X
I. Planteamiento del problema	1
II. Marco teórico	4
2.1 Antecedentes	4
2.2 Bases teóricas.....	6
Estrés laboral	6
Ansiedad.....	11
2.3 Hipótesis	13
Hipótesis General:.....	13
Hipótesis Específicas por Dimensiones del Estrés Laboral:	13
III. Metodología.....	14
3.1 Tipo, Nivel y Diseño de Investigación	14
3.2 Población.....	15
Criterios de inclusión	15
Criterios de exclusión.....	15
3.3 Operacionalización de las variables.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
Instrumento 1: Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS	16
Instrumento 2: Escala de Autoevaluación de Ansiedad (EAA)	17

3.5 Método de análisis de datos	17
3.6 Aspectos Éticos.....	18
IV. Resultados	19
V. Discusión	21
VI. Conclusiones	24
VII. Recomendaciones.....	25
Referencias bibliográficas	26
Anexos	35
Anexo 1. Documento de autorización para el desarrollo de la investigación (Ley N°29733)	35
Anexo 2. Carta de recojo de datos	36
Anexo 3. Matriz de Consistencia	37
Anexo 4. Ficha técnica del Cuestionario para evaluar el Estrés Laboral de la OIT- OMS ...	38
Anexo 5. Ficha técnica del Test de ansiedad de Zung.....	40
Anexo 6. Formato de consentimiento informado	42

Lista de tablas

Tabla 1 <i>Operacionalización de las variables</i>	16
Tabla 2 Relación entre estrés laboral y ansiedad en trabajadores del gobierno regional, Ucayali, 2025.....	19
Tabla 3 Relación entre las dimensiones de estrés laboral (clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo) con la ansiedad en trabajadores del gobierno regional, Ucayali, 2025.....	19

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y la ansiedad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2025. Se realizó una investigación cuantitativa, correlacional y transversal en una muestra de 60 trabajadores, utilizando el Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS y la Escala de Autoevaluación de Ansiedad de Zung. El análisis de chi-cuadrado reveló una asociación significativa entre ambas variables ($\chi^2 = 14.08$, $p = 0.028$), confirmando que el estrés laboral se relaciona con mayores niveles de ansiedad. El análisis dimensional identificó que la influencia del líder fue la única dimensión que mostró una relación estadísticamente significativa con la ansiedad ($\chi^2 = 10.50$, $p = 0.033$), mientras que las demás dimensiones no alcanzaron significancia estadística. Los resultados demuestran la relevancia del factor liderazgo en la salud mental laboral y sugieren la necesidad de implementar intervenciones organizacionales focalizadas en el desarrollo de competencias de liderazgo positivo, así como programas de prevención y manejo del estrés laboral en la institución.

Palabras clave: estrés laboral, ansiedad, salud ocupacional, liderazgo, sector público.

Abstract

The study aimed to determine the relationship between work stress and anxiety in workers of the Regional Government of Ucayali, 2025. A quantitative, correlational, and cross-sectional investigation was conducted with a sample of 60 workers, using the ILO-WHO Work Stress Questionnaire and the Zung Self-Rating Anxiety Scale. The chi-square analysis revealed a significant association between both variables ($\chi^2 = 14.08$, $p = 0.028$), confirming that work stress is related to higher levels of anxiety. The dimensional analysis identified that the influence of the leader was the only dimension that showed a statistically significant relationship with anxiety ($\chi^2 = 10.50$, $p = 0.033$), while the other dimensions did not reach statistical significance. The results demonstrate the relevance of the leadership factor in occupational mental health and suggest the need to implement organizational interventions focused on developing positive leadership competencies, as well as work stress prevention and management programs within the institution.

Keywords: work stress, anxiety, occupational health, leadership, public sector.

I. Planteamiento del problema

En el escenario laboral contemporáneo, el estrés y la ansiedad han emergido como problemáticas críticas de salud mental con implicancias significativas a nivel individual, organizacional y social. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023) enfatiza que la salud laboral debe promover el máximo nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, garantizando condiciones laborales acordes con sus capacidades psicológicas.

Las evidencias internacionales revelan una situación alarmante. Domínguez (2025) documenta que el 44% de los trabajadores a nivel mundial reporta niveles elevados de estrés laboral, mientras que en Estados Unidos el 43% de los adultos manifiesta ansiedad relacionada directamente con el trabajo. Estos datos se ven reforzados por la OMS (2025), que estima que 359 millones de personas padecen trastornos de ansiedad, constituyéndose como los trastornos mentales más prevalentes globalmente.

Las investigaciones actualizadas demuestran la gravedad y multifactorialidad del problema. García et al. (2025) identificaron niveles significativos de ideación suicida asociados con ansiedad y estrés laboral en personal de salud de Medellín, Colombia, evidenciando las consecuencias más severas de esta problemática. En el contexto español, Peláez Cantero et al. (2025) documentaron altos niveles de estrés traumático secundario y burnout en profesionales de pediatría, afectando críticamente su calidad de vida laboral.

El teletrabajo emerge como un factor contemporáneo relevante. Díez y Vargas (2025) analizaron específicamente esta modalidad laboral como generadora de estrés entre docentes universitarios, destacando cómo los nuevos entornos laborales plantean desafíos adicionales para la salud mental. Complementariamente, Yang y Kim (2025) demostraron el impacto significativo del liderazgo, la cultura organizacional y el estrés ocupacional en el enriquecimiento trabajo-familia entre gerentes femeninas coreanas.

Las repercusiones del estrés laboral y la ansiedad trascienden lo individual. Zhang et al. (2025), en su revisión ética sobre el impacto del estrés laboral en la depresión de empleados, subrayan la responsabilidad organizacional en la prevención y manejo de estos trastornos. Afortunadamente, las investigaciones también ofrecen perspectivas esperanzadoras, como la de Mila et al. (2023) quienes demostraron la eficacia de intervenciones en psicomotricidad para reducir la ansiedad y el estrés laboral en personal de

salud, mientras que Tobal et al. (2024) validaron el uso de aplicaciones móviles como herramienta efectiva para la reducción de estos síntomas en el ámbito laboral.

En el ámbito peruano, específicamente en la región Ucayali, el Ministerio de Salud (MINSA, 2022) reporta que estudios realizados durante 2023-2024 en personal del sector público y de salud evidencian niveles alarmantes de estrés y agotamiento emocional, alcanzando aproximadamente el 55% del personal hospitalario y de centros de salud.

En base a lo descrito se formuló el problema de investigación ¿cuál es la relación entre estrés laboral y ansiedad en trabajadores del gobierno regional, Ucayali, 2025?

El objetivo general fue determinar la relación entre estrés laboral y ansiedad en trabajadores del gobierno regional, Ucayali, 2025.

De manera específica, fue determinar la relación estrés las dimensiones de estrés laboral (clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo) con la ansiedad en trabajadores del gobierno regional, Ucayali, 2025.

La presente investigación se justifica en cuatro aspectos fundamentales que demuestran su relevancia, así, este estudio se alinea directamente con la línea de investigación de la Escuela Profesional de Psicología sobre prevención y cuidado de la salud mental, constituyendo una aplicación concreta de sus principios fundacionales. La investigación permite operacionalizar el compromiso institucional con el bienestar psicológico en contextos laborales específicos, fortaleciendo el vínculo entre la formación académica y las problemáticas reales de la región.

El estrés laboral se ha consolidado como uno de los principales factores que afectan la salud mental y el rendimiento laboral en el sector público. En el Gobierno Regional de Ucayali, las demandas administrativas, la presión institucional y la carga burocrática generan condiciones propicias para el desarrollo de cuadros de ansiedad que impactan tanto la salud individual como la eficacia organizacional. Las evidencias internacionales recientes (García et al., 2025; Zhang et al., 2025) confirman la urgencia de abordar esta problemática en diversos contextos laborales.

Existe una notable escasez de estudios específicos sobre estrés laboral y ansiedad en trabajadores del sector público en Ucayali. Si bien existen investigaciones generales sobre salud ocupacional, pocas han abordado esta problemática en contextos gubernamentales

descentralizados, evidenciando un vacío de conocimiento que esta investigación busca cubrir. Los datos del MINSA (2022) que reportan niveles de hasta 55% de estrés en personal de salud regional refuerzan la necesidad de estudios focalizados.

Los hallazgos de esta investigación beneficiarán directamente al Gobierno Regional de Ucayali, proporcionando evidencia científica para diseñar políticas de prevención del estrés y promoción de la salud mental laboral. Simultáneamente, contribuirá al campo de la Psicología Organizacional mediante la generación de conocimiento contextualizado sobre estrategias de intervención efectivas (Mila et al., 2023; Tobal et al., 2024), cerrando la brecha entre la teoría psicológica y la práctica institucional.

II. Marco teórico

2.1 Antecedentes

Gómez et al. (2021) investigaron la relación entre ansiedad, depresión y estrés laboral en personal sanitario de un hospital psiquiátrico mexicano mediante un estudio transversal y relacional con 86 colaboradores. Los resultados mostraron que el 2.3% presentó ansiedad severa, el 5.8% depresión alta y el 3.5% estrés laboral elevado, con correlaciones moderadas y significativas entre despersonalización-ansiedad, agotamiento-ansiedad y estrés-ansiedad, concluyendo que existe una relación directa donde a menor estrés, menores son los niveles de ansiedad manifestados.

Hou et al. (2021) desarrollaron la investigación "Relationship between working stress and anxiety of medical staff in China: A cross-sectional study". Mediante un diseño transversal correlacional con cuestionarios estandarizados aplicados a profesionales de salud, se identificó una correlación positiva significativa entre estrés laboral y niveles de ansiedad. Los resultados indican que las condiciones organizativas, como la alta demanda laboral y la falta de apoyo, exacerbaban la manifestación de ansiedad, afectando negativamente el bienestar mental y la productividad del personal sanitario.

Espinoza y Susan (2022) examinaron la relación entre ansiedad y estrés laboral en trabajadores mineros de Morococha mediante un estudio descriptivo-correlacional con 150 participantes evaluados con la Escala de Autoevaluación de Ansiedad (EAA) y el Cuestionario de Estrés Laboral (JSS). Los resultados identificaron que el 81.3% presentó ansiedad normal y el 64.7% estrés bajo, con una correlación directa y significativa ($r = 0.357$, $p = 0.000$) que demuestra cómo el estrés laboral incrementa progresivamente la severidad de la ansiedad en el sector minero.

Huamán (2022) estudió la relación entre estrés laboral y ansiedad en trabajadores de un centro de salud arequipeño mediante un diseño no experimental y transversal con 10 trabajadores evaluados con el Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS y la Escala de Ansiedad de Hamilton. Los resultados mostraron que el 100% presentó bajo estrés y el 60% ansiedad leve, sin evidenciarse correlación significativa entre las variables, lo que sugiere que en contextos sanitarios pequeños otros factores distintos al estrés laboral podrían influir en el desarrollo de ansiedad.

Tapia (2022) examinó la correlación entre estrés y ansiedad en colaboradores ecuatorianos mediante un diseño transversal correlacional aplicando la Escala de Estrés Percibido (PSS-14) y la Escala de Ansiedad de Zung. El estudio encontró una correlación grande y altamente significativa entre ambas variables, asociando el estrés laboral con síntomas físicos y emocionales como agotamiento, cefaleas y dificultades de concentración, lo que demuestra que la ansiedad generada en el trabajo obstaculiza significativamente el desempeño laboral diario.

Castillo (2023) analizó la relación entre estrés laboral y ansiedad en trabajadores cubanos mediante un diseño transversal, no experimental y correlacional con 45 participantes evaluados con la Escala de Ansiedad de Hamilton y el Cuestionario de Estrés de Villalobos. Los hallazgos revelaron que el 75.56% reportó estrés y el 57.78% ansiedad, con una correlación fuerte y significativa ($r = 0.82$, $p = 0.01$) que confirma que el estrés laboral incrementa sustancialmente el riesgo de desarrollar ansiedad entre los empleados.

Flores y Huamán (2023) investigaron la relación entre estrés laboral y ansiedad en colaboradores de una municipalidad cajamarquina mediante un diseño descriptivo-correlacional con 100 colaboradores evaluados con escalas validadas. Los hallazgos mostraron que el 74% presentó bajo estrés y nivel regular de ansiedad, con una correlación positiva moderada ($r = 0.533$, $p = 0.000$) que indica una asociación significativa entre el estrés laboral y la ansiedad en empleados del sector municipal.

Leyva y Salazar (2024) estudiaron la relación entre estrés laboral y ansiedad en colaboradores de un call center limeño mediante un diseño no experimental, correlacional y transversal con 100 participantes, utilizando la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS y la Escala de Ansiedad de Zung. Los resultados revelaron una correlación positiva moderada entre ambas variables, indicando que el aumento del estrés laboral, especialmente en dimensiones como recursos y organización, afecta directamente los niveles de ansiedad del personal.

Rodriguez y Rodriguez (2024) analizaron la relación entre estrés laboral y ansiedad en colaboradores de una empresa de seguridad lambayecana mediante un estudio con 134 participantes evaluados con el Inventario de Burnout de Maslach y el Inventario de Ansiedad de Beck. La investigación identificó una correlación positiva moderada y

significativa ($p < 0.01$) entre estrés laboral y ansiedad, confirmando que los niveles altos de estrés se asocian consistentemente con mayor ansiedad en entornos laborales de seguridad.

Valera y Ramirez (2024) determinaron el nivel de ansiedad y estrés en personal de salud del área COVID-19 de Pucallpa mediante un estudio descriptivo transversal con 50 trabajadores evaluados con la Escala de Autoevaluación de Ansiedad (EAA) y la Escala de Estrés Percibido (PSS-14). La investigación identificó que el 20% presentó ansiedad mínima a moderada y el 58% estrés moderado, asociando estos niveles con la alta carga laboral durante la pandemia y destacando el impacto significativo de las condiciones laborales extremas en la salud mental del personal sanitario.

Herrera (2025) investigó la "Relación entre bienestar psicológico y estrés laboral en trabajadores de una entidad pública, Ucayali, 2025". En un estudio correlacional con 63 trabajadores públicos evaluados mediante escalas validadas, se halló una correlación negativa significativa entre estrés laboral y bienestar psicológico ($Rho = -0.163$, $p < 0.05$). Este resultado indica que niveles elevados de estrés se asociaron con menor bienestar psicológico, sugiriendo implicancias potenciales en la ansiedad laboral dentro del contexto del Gobierno Regional de Ucayali.

Krijger-Feringa (2025) realizó un estudio titulado "Work-Stressors and Depression and Anxiety—A Longitudinal Study". En un estudio longitudinal correlacional con personal militar activo, se evaluó la asociación entre estresores laborales y síntomas de ansiedad y depresión, analizando el rol moderador de la autocompasión. Los resultados mostraron que la autocompasión moderó significativamente la relación entre estrés y ansiedad/depresión, tanto transversal como prospectivamente (seguimientos a 6 y 12 meses). Esto sugiere que una mayor autocompasión mitiga el impacto negativo del estrés laboral en la salud mental, promoviendo resiliencia psicológica en entornos demandantes.

2.2 Bases teóricas

Estrés laboral

Definición y Enfoques Conceptuales. El estrés laboral constituye un fenómeno psicosocial complejo definido como un patrón multidimensional de reacciones fisiológicas, psicológicas y conductuales que se manifiesta cuando las demandas del entorno laboral superan las capacidades adaptativas y los recursos disponibles del trabajador para afrontarlas adecuadamente (Najafi, 2013; Nakao, 2010; Poerio, 2013). Esta condición

trasciende la mera percepción subjetiva de malestar, representando un estado de desequilibrio sustancial entre las exigencias profesionales y las competencias personales que puede desencadenar alteraciones significativas en la homeostasis del organismo.

Los modelos teóricos contemporáneos ofrecen perspectivas complementarias para comprender esta problemática. El modelo *Demanda-Control-Apoyo Social*, desarrollado inicialmente por Karasek y posteriormente ampliado, postula que el estrés emerge de la confluencia de tres elementos críticos: demandas laborales elevadas, escaso control sobre las decisiones laborales y limitado apoyo social tanto de colegas como de superiores (Guillet et al., 2010; Nakao, 2010). Este marco teórico ha demostrado especial utilidad para explicar la aparición de trastornos cardiovasculares y musculoesqueléticos en contextos laborales altamente demandantes.

Complementariamente, el modelo *Esfuerzo-Recompensa* propuesto por Siegrist conceptualiza el estrés como consecuencia directa del desequilibrio persistente entre el esfuerzo invertido en el trabajo y las recompensas recibidas, ya sean estas de carácter económico, reconocimiento profesional o oportunidades de desarrollo laboral (Redondo-Flórez et al., 2020). La percepción de injusticia en este intercambio psicosocial activa respuestas de estrés crónico que pueden derivar en condiciones patológicas sostenidas.

Desde una perspectiva fisiológica integral, el modelo de *Carga Alostática* proporciona un marco neurobiológico para comprender el desgaste acumulativo provocado por la exposición prolongada al estrés laboral (Converso et al., 2021; Mauss et al., 2017). Este enfoque integra marcadores neuroendocrinos, cardiovasculares, metabólicos e inflamatorios que reflejan el impacto sistémico del estrés crónico en el organismo, ofreciendo una base objetiva para evaluar sus consecuencias fisiopatológicas.

Modelos Predictivos y Evaluación Integral. La investigación contemporánea evidencia que los modelos teóricos integrados poseen mayor poder predictivo y validez ecológica. Los denominados modelos indígenas, que incorporan variables de personalidad, estrategias de afrontamiento específicas y dimensiones culturalmente relevantes, demuestran capacidad predictiva superior para explicar resultados en salud mental comparados con aproximaciones basadas exclusivamente en el estrés percibido (Calnan et al., 2000; Cooper & Baglioni, 2024; Griep et al., 2011).

La combinación sinérgica de modelos establecidos como Job-Strain y Effort-Reward Imbalance ha evidenciado mejoras significativas en la predicción del malestar psicológico y la satisfacción laboral across diversos grupos ocupacionales y contextos culturales (Glaser et al., 2015). Estos avances teóricos subrayan la necesidad imperante de adoptar aproximaciones multidimensionales que consideren simultáneamente factores organizacionales estructurales, características individuales diferenciales y variables culturales moduladoras.

Sistema de Evaluación y Biomarcadores. La evaluación comprehensiva del estrés laboral integra metodologías complementarias que abarcan desde mediciones subjetivas hasta indicadores biológicos objetivos. Los *cuestionarios psicométricos* validados transculturalmente, como el Effort-Reward Imbalance Questionnaire (ERIQ), Job Stress Survey (JSS), Job Content Questionnaire (JCQ) y General Work Stress Scale (GWSS), permiten cuantificar dimensiones perceptuales y experienciales del estrés con adecuadas propiedades psicométricas (Cordero-Franco et al., 2025; Luceno-Moreno et al., 2021).

Paralelamente, los *biomarcadores objetivos* constituyen herramientas esenciales para la evaluación complementaria del estrés laboral. El cortisol en sus diversas matrices biológicas (saliva, plasma, cabello-HCC), la variabilidad de la frecuencia cardíaca (HRV), el factor neurotrófico derivado del cerebro (BDNF), la cromogranina A (CgA) y la α -amilasa salival proporcionan indicadores fisiológicos cuantificables del estrés crónico y sus correlatos neurobiológicos (Lavreysen et al., 2025; Lawes et al., 2022; Veltri et al., 2024).

Las *tecnologías emergentes*, particularmente los biosensores portátiles no invasivos, están revolucionando la evaluación ecológica del estrés laboral al facilitar el monitoreo continuo en tiempo real de parámetros fisiológicos como lactato, cortisol, glucosa y electrolitos en ambientes laborales naturales (Ma et al., 2024). Esta innovación metodológica permite capturar la dinámica temporal del estrés con precisión sin precedentes.

Determinantes Organizacionales e Individuales. Los factores organizacionales constituyen elementos etiológicos centrales en la generación y mantenimiento del estrés laboral. La carga laboral excesiva, la presión temporal sostenida, la ambigüedad de roles y el conflicto interpersonal emergen consistentemente como estresores primarios en la literatura especializada (La Torre et al., 2024; Macdonald, 2018; Marinaccio et al., 2013).

La cultura organizacional y la naturaleza específica de la actividad productiva influyen significativamente en los niveles de estrés reportados, mientras que el tamaño organizacional muestra un impacto moderado y menos consistente (La Torre et al., 2024). Condiciones laborales particulares como el trabajo por turnos y la inseguridad laboral estructural incrementan sustancialmente el riesgo de desarrollar estrés crónico y sus comorbilidades asociadas (Belete et al., 2020).

En el ámbito individual, las variables sociodemográficas modulan significativamente la experiencia subjetiva y la expresión del estrés. Las mujeres que desarrollan sus carreras en sectores laborales tradicionalmente masculinizados reportan sistemáticamente mayores niveles de estrés y burnout, mientras los hombres en contextos equivalentes tienden a emplear estrategias de afrontamiento menos adaptativas y más evitativas (Heub et al., 2024; Macker et al., 2021; Mumtaz, 2022). La edad y antigüedad laboral se asocian paradójicamente con mayor utilización de mecanismos de afrontamiento sofisticados, aunque también con percepción elevada de estrés derivada de responsabilidades incrementales (Rauschenbach et al., 2013). Los rasgos de personalidad, particularmente el neuroticismo, incrementan sustancialmente la vulnerabilidad al estrés, mientras la resiliencia psicológica y el afrontamiento activo constituyen factores protectores fundamentales (Feng et al., 2014; Grant & Langan-Fox, 2006).

Consideraciones Culturales en la Conceptualización. La evidencia empírica revela variaciones sustanciales en la experiencia, manifestación y consecuencias del estrés laboral según contextos culturales específicos. Los profesores españoles reportan consistentemente mayores niveles de estrés y burnout comparados con sus colegas latinoamericanos, reflejando influencias socioculturales diferenciales y expectativas profesionales distintivas (Redondo-Flórez et al., 2020). Los trabajadores latinoamericanos muestran tendencia hacia jornadas laborales más extensas, pero paradójicamente mayor satisfacción laboral global que grupos anglosajones y chinos, sugiriendo mecanismos culturales de compensación y valores laborales diferenciales (Spector et al., 2004). La medición válida del estrés y burnout varía sustancialmente según valores culturales predominantes, constructos de género y contexto socioeconómico, requiriendo necesariamente procesos rigurosos de adaptación cultural y validación transcultural de los instrumentos de evaluación (Chiu, 1995; Fila & Wilson, 2018).

Dimensiones del Estrés Laboral. Son:

Clima Organizacional. Se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto a las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, que influyen directamente en el bienestar psicológico de los trabajadores (Arthur, 2004). Un clima organizacional negativo caracterizado por falta de equidad, escaso reconocimiento y comunicación deficiente se asocia con mayores niveles de estrés laboral y disminución del compromiso organizacional.

Estructura Organizacional. Comprende el sistema de tareas, flujos de autoridad y relaciones de reporting que configuran la división del trabajo dentro de una organización (La Torre et al., 2024). Estructuras excesivamente jerárquicas, centralizadas y burocráticas generan mayores niveles de estrés debido a la limitación de autonomía, exceso de supervisión y lentitud en los procesos decisorios.

Territorio Organizacional. Se refiere a la delimitación física y psicológica de espacios, recursos y áreas de responsabilidad dentro de la organización (Stecker & Stecker, 2014). La invasión de territorios establecidos, la competencia por recursos limitados y la ambigüedad en los límites de responsabilidad generan conflictos interpersonales y estrés crónico entre los trabajadores.

Tecnología. La dimensión tecnológica abarca los sistemas, herramientas y plataformas digitales utilizadas en el entorno laboral (Ma et al., 2024). La implementación de tecnologías complejas sin adecuada capacitación, la sobrecarga informativa y la dependencia excesiva de dispositivos digitales contribuyen al tecnoestrés, manifestándose mediante ansiedad, fatiga mental y sentimientos de incompetencia tecnológica.

Influencia del Líder. Se refiere a la capacidad de los supervisores y directivos para guiar, motivar y apoyar a sus colaboradores (García-Herrero et al., 2017). Líderes con estilos autoritarios, inconsistentes o que no proporcionan retroalimentación constructiva generan ambientes laborales estresantes, mientras que el liderazgo transformacional y empático actúa como factor protector del estrés.

Falta de Cohesión. La falta de cohesión organizacional se manifiesta mediante la ausencia de identidad compartida, objetivos comunes y sentido de pertenencia entre los miembros del equipo (Ipsen et al., 2015). Esta dimensión se asocia con conflictos

intergrupales, desmotivación y estrés derivado de la percepción de fragmentación organizacional y ausencia de propósito colectivo.

Respaldo de Grupo. Comprende el apoyo emocional, instrumental e informacional proporcionado por colegas y compañeros de trabajo (Mor-Barak, 1988). La ausencia de respaldo grupal efectivo se correlaciona con mayores niveles de estrés, mientras que las redes de apoyo colegiado facilitan el afrontamiento adaptativo de las demandas laborales y promueven la resiliencia organizacional.

Ansiedad

Los trastornos de ansiedad constituyen un grupo de condiciones psiquiátricas caracterizadas por una experiencia persistente y excesiva de miedo, aprensión y preocupación, que se manifiesta a través de síntomas de hiperactivación autonómica, tensión física y comportamientos de evitación que comprometen significativamente el funcionamiento psicosocial y la calidad de vida del individuo (Khar, Nisarga & Patkar, 2022; Smith, Elwood, Feldner & Olatunji, 2010). A nivel global, estas condiciones se encuentran entre los trastornos mentales más prevalentes, con una tasa de prevalencia puntual estimada en 7.3% de la población mundial, lo que equivale a que 1 de cada 14 personas se ve afectada en un momento dado (Baxter, Scott, Vos & Whiteford, 2013). Las estimaciones de prevalencia a lo largo de la vida varían sustancialmente, entre 13.6% y 31.2%, dependiendo de factores metodológicos, regionales y culturales (Baxter et al., 2013; Geiser, Kleiman, Albus & Conrad, 2012; Grant & Odlaug, 2015). El impacto de estos trastornos trasciende la esfera individual, contribuyendo de manera significativa a la carga global de enfermedad a través de años vividos con discapacidad (YLDs), disminución de la productividad laboral y académica, y un aumento en la utilización de los servicios de salud (Yang et al., 2021; Zhou et al., 2025).

Sistemas Diagnósticos y Criterios Clínicos. La nosología de los trastornos de ansiedad está principalmente definida por dos sistemas clasificatorios internacionales: el *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-5)* y la *Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11)*. Ambos sistemas reconocen subtipos específicos, como el trastorno de ansiedad generalizada (TAG), el trastorno de pánico, el trastorno de ansiedad social (TAS), las fobias específicas y el trastorno de estrés postraumático (TEPT) (Bandelow, 2017; Nilsson et al., 2012). Aunque existe un alto grado de concordancia

diagnóstica para ciertos trastornos, persisten diferencias fundamentales en los umbrales sintomáticos y la delimitación de las categorías, lo que genera variabilidad en las estimaciones de prevalencia y puede influir en los planes de tratamiento y los resultados clínicos (Bandelow, 2017; Kendall & Warman, 1996).

La presentación clínica se define típicamente por la interacción de varios dominios sintomáticos: *arousal* excesivo, aprensión cognitiva, tensión muscular y una marcada tendencia a la evitación conductual de situaciones temidas (Smith et al., 2010). Un factor que complejiza enormemente el cuadro clínico es la alta tasa de comorbilidad; hasta el 75% de los pacientes con un trastorno de ansiedad primario presentan al menos otro trastorno mental concurrente, siendo la depresión y los trastornos por uso de sustancias los más frecuentes (Kasper, 2006; Michael, Zetsche & Margraf, 2007).

Epidemiología y Factores de Riesgo Demográficos. La distribución de los trastornos de ansiedad no es homogénea a nivel global. Las regiones de las Américas, Europa y los países de altos ingresos suelen reportar las tasas más elevadas, mientras que la prevalencia puntual es más baja en Asia Oriental (2.1%) y más alta en Norte de África y Oriente Medio (6.1%) (Baxter et al., 2013; Javaid et al., 2023). Determinantes sociodemográficos clave indican que el sexo femenino, la adolescencia, el desempleo y un nivel socioeconómico (SES) bajo se asocian consistentemente con un mayor riesgo (Gupta et al., 2023; Hajebi et al., 2018). Asimismo, el entorno de residencia es un factor relevante, ya que la urbanicidad se correlaciona con una mayor prevalencia en numerosas regiones, atribuible a factores como el estrés ambiental y la presión académica (Zhang et al., 2025).

Las tendencias temporales revelan que el número absoluto de casos ha aumentado en más de un 55% desde 1990, impulsado principalmente por el crecimiento y el envejecimiento poblacional, aunque las tasas estandarizadas por edad se han mantenido relativamente estables (Baxter et al., 2013; Javaid et al., 2023). Un evento reciente de profundo impacto fue la pandemia de COVID-19, que exacerbó significativamente la prevalencia de la ansiedad, particularmente entre adolescentes. En China, por ejemplo, las tasas de ansiedad en este grupo poblacional aumentaron drásticamente del 19% al 36.7% durante los primeros meses de la pandemia (Chen et al., 2021).

2.3 Hipótesis

Hipótesis General:

Hipótesis Alternativa (H_1): Existe relación entre estrés laboral y ansiedad en trabajadores del gobierno regional, Ucayali, 2025.

Hipótesis Nula (H_0): No existe relación entre estrés laboral y ansiedad en trabajadores del gobierno regional, Ucayali, 2025.

Hipótesis Específicas por Dimensiones del Estrés Laboral:

Dimensiones:

Hipótesis Alternativa (H_1): Existe relación entre estrés laboral (clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo) y ansiedad en trabajadores del gobierno regional, Ucayali, 2025.

Hipótesis Nula (H_0): No existe relación entre estrés laboral (clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo) y ansiedad en trabajadores del gobierno regional, Ucayali, 2025.

III. Metodología

3.1 Tipo, Nivel y Diseño de Investigación

En la investigación se utilizó el método científico, ya que se basó en la medición de dos variables, en este caso el estrés laboral y la ansiedad en trabajadores. Asimismo, la investigación siguió un procedimiento sistemático y controlado, en el que se utilizaron instrumentos validados y confiables, para obtener resultados objetivos en la investigación (Hernandez et al., 2014).

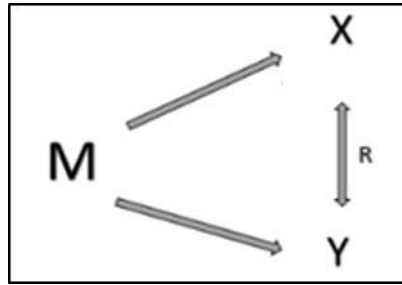
La metodología específica que se utilizó dentro de la investigación fue el método descriptivo-correlacional. Este método se empleó para medir dos variables, lo cual se realizó a través de pruebas psicológicas. También se consideró que se llevó a cabo una recopilación de datos exhaustiva (Hernandez et al., 2014).

La investigación tuvo un tipo cuantitativo porque hizo uso de la estadística para interpretar los datos. Según Sánchez & Reyes (2017), afirmaron que la investigación es "la que lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, no tiene prácticos específicos, mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer los conocimientos científicos y está orientado al descubrimiento de principios y leyes".

El nivel de investigación fue correlacional, lo cual precisa que "este nivel de investigación no busca relaciones de causa y efecto, su fin solo es determinar asociación entre dos variables". Dado que se estableció la relación directa y significativa entre estrés laboral y ansiedad en los trabajadores, con un análisis adicional de las dimensiones del estrés laboral. Asimismo, se estableció una relación estadística entre las mismas con estadígrafos acordes a la investigación (Hernandez et al., 2014).

Fue de diseño no experimental de corte transversal ya que el objetivo principal de la investigación fue determinar si existía relación entre las variables estrés laboral y ansiedad, para finalmente relacionarlas estadísticamente (Hernandez et al., 2014). Además, el diseño no experimental permitió la recolección de datos transversales, es decir, los datos se recogieron en un solo momento del tiempo.

El diseño tiene el siguiente diagrama:



Dónde:

M = Muestra

X = Observación de la Variable 1 (Estrés laboral)

Y = Observación de la Variable 2 (Ansiedad)

R = Relación

3.2 Población

La población fue un conjunto finito de entidades con características comunes a partir del cual se extrajo una perspectiva amplia para la investigación. Esta quedó definida por el problema y los objetivos del estudio (Arias, 2012). La población de esta investigación estuvo conformada por los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali en el año 2025, que cumplieron con los siguientes criterios:

Criterios de inclusión

- Trabajadores mayores de edad.
- Trabajadores de ambos sexos.
- Trabajadores que firmaron el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Trabajadores extranjeros.

Es así que la población fue un total de N=970 trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali.

Teniendo en cuenta que la población fue muy grande se decidió trabajar con una muestra. La muestra fue una fracción que se tomó de la población existente, utilizando una técnica o método conocido para el muestreo (Arias, 2012), así la muestra de la investigación estuvo conformada por n=60 trabajadores del área de seguridad del Gobierno Regional en calidad de locadores, en ese sentido la técnica de muestreo fue la no probabilística, de tipo accidental.

3.3 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Categorías O Valoraciones
Estrés laboral	Se evaluará mediante el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo (OIT-OMS), que mide condiciones laborales que pueden generar estrés.	clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo	- Carga y ritmo de trabajo - Autonomía - Relaciones interpersonales - Satisfacción laboral	Escala tipo Likert (1 a 5 por ítem)	- Alto nivel de estrés: > 154 - Estrés: 118 – 153 - Nivel intermedio: 91 – 117 - Bajo Nivel de Estrés: < 90
Ansiedad	Se evaluará mediante la Escala de Autoevaluación de Ansiedad de Zung (EAA), que mide síntomas físicos, emocionales y conductuales de ansiedad.	- Ansiedad somática - Ansiedad cognitiva	- Síntomas físicos: palpitaciones, sudoración, temblores - Síntomas cognitivos: preocupación, miedo	Puntaje total de 20 a 80 (escala de 1 a 4 por ítem)	- Normal: 20–44 - Leve a moderada: 45–59 - Severa: 60–74 - Extrema: 75–80

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la técnica de la encuesta, la cual se enfocó en la recolección de datos mediante un conjunto de preguntas estructuradas que permitieron obtener información de los participantes a través de un documento estandarizado (Hernández et al., 2014).

Instrumento 1: Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS

Este instrumento fue diseñado originalmente por Ivancevich y Matteson (1980) en Washington D.C. y adaptado al contexto peruano por Suárez (2013). Tuvo como objetivo evaluar el nivel de estrés laboral y se administró de forma individual o colectiva. La calificación se realizó mediante una Escala de Likert de 1 a 7 puntos. El cuestionario fue aplicado a adultos mayores de 18 años, con una duración aproximada de 15 minutos. El

instrumento contó con propiedades psicométricas validadas en el contexto local y estuvo compuesto por siete dimensiones: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo. Estuvo conformado por 25 ítems con siete opciones de respuesta cada uno.

Instrumento 2: Escala de Autoevaluación de Ansiedad (EAA)

La escala fue desarrollada originalmente por William Zung en 1971 y adaptada al Perú en 2017 por Grundi Taminche. Su administración se realizó de manera individual o colectiva, sin tiempo límite definido, y se aplicó a personas adultas mayores de 18 años. La escala constó de 20 ítems de carácter unidimensional, los cuales cubrieron una amplia gama de síntomas asociados a trastornos de ansiedad y alteraciones emocionales. Las respuestas se organizaron en un formato de cuatro opciones por ítem.

Ambos instrumentos contaron con validez y confiabilidad demostradas en estudios previos.

3.5 Método de análisis de datos

En la investigación se utilizó la técnica de análisis de datos estadísticos mediante el software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) en su versión correspondiente. Este programa constituyó una herramienta fundamental para el procesamiento y análisis de los datos obtenidos, permitiendo realizar un tratamiento estadístico riguroso acorde con los objetivos del estudio cuantitativo.

Inicialmente, se aplicaron procedimientos de estadística descriptiva que incluyeron el cálculo de frecuencias y porcentajes, lo que permitió caracterizar de manera detallada la muestra de estudio y las variables principales. Para el análisis inferencial bivariado, orientado a examinar la relación entre el estrés laboral y la ansiedad, se empleó la prueba de Chi-cuadrado de independencia.

La prueba de Chi-cuadrado de independencia se seleccionó para determinar la existencia de asociación entre las variables categóricas de estrés laboral (clasificada en niveles: bajo, moderado, alto) y ansiedad (clasificada en niveles: Normal, Leve a moderada, Severa, Extrema). Esta prueba permitió evaluar si la distribución de frecuencias observada en las categorías de ansiedad variaba significativamente en función de los diferentes niveles de estrés laboral. El valor de significancia se estableció en $p < 0,05$ para determinar la

independencia o dependencia entre las variables. En ese mismo orden se analizaron las dimensiones de estrés laboral y su relación con la ansiedad.

Los resultados se representaron mediante tablas de contingencia, lo que facilitó una interpretación visual y objetiva de las relaciones entre variables. El uso del software SPSS garantizó la precisión de los cálculos estadísticos y proporcionó un soporte técnico confiable para la contrastación de las hipótesis planteadas en la investigación.

3.6 Aspectos Éticos

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento de integridad científica en la investigación (Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, con resolución n°0495-2025), se consideraron los siguientes principios éticos durante el desarrollo de la investigación:

a. **Respeto y protección de los derechos de los participantes:** Se garantizó la protección de la dignidad, privacidad y diversidad cultural de todos los intervinientes en el estudio.

b. **Cuidado del medio ambiente:** Se mantuvo el respeto por el entorno natural, mediante la protección de especies y la preservación de la biodiversidad durante todo el proceso investigativo.

c. **Libre participación voluntaria:** Todos los participantes fueron informados previamente sobre los propósitos y finalidades de la investigación, manifestando de forma explícita y voluntaria su consentimiento.

d. **Beneficencia y no maleficencia:** Durante la investigación se priorizó el bienestar de los participantes, aplicando los principios de no causar daño, minimizar posibles efectos adversos y maximizar los beneficios obtenidos.

e. **Integridad y honestidad:** Se aseguró la objetividad, imparcialidad y transparencia en el manejo de la información y en la difusión responsable de los resultados.

f. **Justicia:** Se promovió un juicio razonable y equilibrado que permitió la toma de precauciones necesarias para limitar sesgos, garantizando un trato equitativo para todos los participantes del estudio.

IV. Resultados

Tabla 2

Relación entre estrés laboral y ansiedad en trabajadores del gobierno regional, Ucayali, 2025

		Ansiedad
Estrés laboral	χ^2	14.08
	Sig. (Bilateral)	0.028
	N	60

Nota. Se aplicó para evaluar la relación entre el estrés laboral y la ansiedad, el valor $\chi^2 = 14.08$ indica una desviación significativa entre las frecuencias observadas y las esperadas bajo la hipótesis nula de independencia. El valor $p = 0.028$ es inferior al nivel de significancia estándar ($\alpha = 0.05$). Esto permite rechazar la hipótesis nula (H_0 : no existe relación entre estrés laboral y ansiedad). Lo que significa que existe una asociación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la ansiedad.

Tabla 3

Relación entre las dimensiones de estrés laboral (clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo) con la ansiedad en trabajadores del gobierno regional, Ucayali, 2025

	Estadístico	Clima	Estructura	Territorio	Tecnología	Influencia del líder	Falta de cohesión	Respaldo del grupo
Ansiedad	χ^2	6.48	0.49	5.5	4.5	10.5	8.5	6
	Sig. (Bilateral)	0.166	0.974	0.24	0.342	0.033	0.075	0.199
	N	60	60	60	60	60	60	60

Nota. Se encontró una relación estadísticamente significativa entre la Influencia del líder con la ansiedad ($\chi^2 = 10.50$, $p = 0.033$). Esto indica que la percepción de la influencia del líder en el entorno laboral está asociada con los niveles de ansiedad de los trabajadores. Por ejemplo, una mayor influencia negativa del líder podría correlacionarse con mayores niveles de ansiedad. Mientras que, en relación a las otras dimensiones, no se observaron

relaciones significativas entre la ansiedad y las dimensiones de clima organizacional ($p = 0.166$), estructura organizacional ($p = 0.974$), territorio organizacional ($p = 0.240$), tecnología ($p = 0.342$), falta de cohesión ($p = 0.075$) y respaldo del grupo ($p = 0.199$). Los valores p superan el nivel de significancia de $\alpha = 0.05$, por lo que no hay evidencia suficiente para afirmar que estas dimensiones se asocien con la ansiedad en esta muestra.

V. Discusión

El presente estudio buscó determinar la relación entre el estrés laboral y la ansiedad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2025. Los resultados obtenidos confirman plenamente la hipótesis general de investigación, al identificarse una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables ($\chi^2 = 14.08$, $p = 0.028$). Este hallazgo se alinea consistentemente con la evidencia científica previa que reconoce al estrés laboral como un determinante crítico de problemas de salud mental en diversos contextos laborales. Específicamente, nuestros resultados concuerdan con los reportados por Gómez et al. (2021), quienes identificaron correlaciones moderadas y significativas entre dimensiones de estrés laboral y ansiedad en personal sanitario mexicano. Asimismo, refuerzan los hallazgos de Castillo (2023) en trabajadores cubanos, donde se observó una correlación fuerte y significativa ($r = 0.82$, $p = 0.01$) entre estas variables.

La consistencia de esta relación trasciende diversos sectores laborales, como lo demuestran investigaciones en el ámbito minero peruano (Espinoza y Susan, 2022), sector municipal (Flores y Huamán, 2023), empresas de seguridad (Rodríguez y Rodríguez, 2024) y call centers (Leyva y Salazar, 2024). Particularmente, en el contexto regional de Ucayali, nuestros resultados amplían los hallazgos de Herrera (2025), quien documentó una relación negativa significativa entre estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores públicos de la misma región. No obstante, es importante destacar que, a diferencia de Huamán (2022) quien no encontró correlación significativa en un centro de salud arequipeño, nuestra investigación sí identifica esta asociación, posiblemente debido a diferencias en las características organizacionales y metodológicas entre ambos estudios.

El análisis dimensional del estrés laboral reveló hallazgos particularmente reveladores sobre los mecanismos específicos a través de los cuales el estrés laboral impacta la salud mental de los trabajadores. La influencia del líder emergió como la única dimensión estadísticamente significativa ($\chi^2 = 10.50$, $p = 0.033$), hallazgo que puede explicarse mediante el modelo Demanda-Control-Apoyo Social de Karasek. Desde esta perspectiva teórica, el liderazgo constituye un componente fundamental del apoyo social laboral, donde un estilo de liderazgo negativo -caracterizado por autoritarismo, falta de retroalimentación constructiva e inconsistencia- limita el control del trabajador sobre sus tareas y reduce el apoyo percibido, generando un desequilibrio psicosocial que se

manifiesta en síntomas ansiosos (García-Herrero et al., 2017). Este resultado coincide con lo documentado por Hou et al. (2021) en personal sanitario chino, donde el apoyo del liderazgo emergió como factor protector contra la ansiedad.

Respecto a las dimensiones que no mostraron significancia estadística, se observa que la falta de cohesión ($p = 0.075$) y el respaldo del grupo ($p = 0.199$), aunque no alcanzaron el umbral de significancia, presentaron valores de chi-cuadrado considerables (8.50 y 6.00 respectivamente). Esto sugiere que, como postula Mor-Barak (1988), el apoyo social entre pares podría estar actuando como factor amortiguador, pero su efecto sería secundario al del liderazgo en este contexto organizacional específico. Esta relativa irrelevancia del apoyo horizontal contrasta con lo reportado por Valera y Ramirez (2024) en personal de salud de Pucallpa, donde la cohesión grupal mostró ser un factor protector durante la pandemia COVID-19.

Las dimensiones de clima organizacional ($p = 0.166$) y estructura organizacional ($p = 0.974$) mostraron asociaciones mínimas con la ansiedad, resultado que contradice parcialmente lo planteado por Arthur (2004) y La Torre et al. (2024). Una explicación plausible desde la teoría de los sistemas organizacionales sugiere que, en entornos burocráticos del sector público, estas dimensiones son percibidas como factores relativamente estables e inmodificables, perdiendo así su potencial como estresores agudos. Esta interpretación encontraría respaldo en los hallazgos de Tapia (2022) en el sector automotriz ecuatoriano, donde la estructura organizacional mostró menor influencia que los factores interpersonales.

La tecnología ($p = 0.342$) y el territorio organizacional ($p = 0.240$) tampoco mostraron asociación significativa con la ansiedad. En el primer caso, esto podría explicarse mediante el concepto de "tecnoestrés" propuesto por Ma et al. (2024), el cual se manifiesta predominantemente en organizaciones con procesos de digitalización reciente o acelerada, situación no necesariamente presente en esta entidad gubernamental. Respecto al territorio organizacional, la falta de significancia coincidiría con Stecker y Stecker (2014) en cuanto a que los conflictos territoriales generan estrés principalmente en organizaciones con recursos físicos altamente competitivos o espacios compartidos.

Entre las fortalezas del estudio destaca la utilización de instrumentos estandarizados y validados en el contexto peruano, permitiendo la comparabilidad con investigaciones

previas que emplearon metodologías similares (Leyva y Salazar, 2024; Flores y Huamán, 2023). Asimismo, el análisis multidimensional del estrés laboral representa una contribución significativa al permitir identificar factores específicos de riesgo, superando aproximaciones globales que habían caracterizado estudios previos en la región (Herrera, 2025). La focalización en el sector público regional constituye otro aporte relevante, considerando la escasez de investigaciones en este ámbito específico.

Entre las limitaciones, el diseño transversal impide establecer relaciones causales, coincidiendo con la mayoría de antecedentes revisados (Gómez et al., 2021; Espinoza y Susan, 2022). El tamaño muestral, aunque comparable al de estudios previos en contextos similares (Huamán, 2022; Castillo, 2023), podría haber limitado la potencia estadística para detectar efectos sutiles en algunas dimensiones. Adicionalmente, la no inclusión de variables moderadoras como rasgos de personalidad o estrategias de afrontamiento representa una limitación significativa, particularmente considerando los hallazgos de Krijger-Feringa (2025) sobre el rol moderador de la autocompasión en la relación entre estresores laborales y salud mental.

Esta investigación confirma la relación significativa entre estrés laboral y ansiedad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, identificando a la influencia del líder como la dimensión críticamente determinante. Estos hallazgos enfatizan la necesidad de implementar intervenciones organizacionales focalizadas en el desarrollo de competencias de liderazgo positivo, promoviendo estilos supervisorios que fomenten autonomía, reconocimiento y apoyo psicosocial. Futuras investigaciones deberían adoptar diseños longitudinales que permitan establecer relaciones causales e incorporar variables moderadoras para comprender mejor los mecanismos subyacentes a esta relación, contribuyendo así al desarrollo de estrategias más efectivas de promoción de la salud mental en el ámbito laboral del sector público.

VI. Conclusiones

Se confirma la existencia de una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la ansiedad en trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2025 ($\chi^2 = 14.08$, $p = 0.028$), demostrando que mayores niveles de estrés laboral se asocian consistentemente con manifestaciones más elevadas de ansiedad.

El análisis dimensional identifica que la influencia del líder es la única dimensión del estrés laboral que presenta una asociación estadísticamente significativa con la ansiedad ($\chi^2 = 10.50$, $p = 0.033$), posicionándose como el factor organizacional crítico en la experiencia de ansiedad laboral dentro del contexto estudiado.

VII. Recomendaciones

Se recomienda desarrollar un modelo teórico integrador que combine el modelo Demanda-Control-Apoyo Social de Karasek con elementos de la teoría del liderazgo transformacional, específicamente adaptado al contexto del sector público peruano. Este modelo debería incorporar la influencia del líder como variable mediadora central en la relación entre las condiciones laborales y la salud mental, considerando las particularidades culturales y organizativas de las instituciones gubernamentales en Ucayali.

Implementar el "Programa de Liderazgo Saludable" dirigido a mandos medios y superiores del Gobierno Regional, enfocado en el desarrollo de competencias de comunicación asertiva, delegación efectiva y gestión empática del talento humano. Este programa debería incluir capacitación en detección temprana de síntomas de ansiedad y protocolos de actuación, integrando seguimiento trimestral de indicadores de clima laboral y salud mental.

Referencias bibliográficas

- Arias, F. (julio de 2012). *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica 6° edición*. Obtenido de El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf: <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Arthur, A. R. (2004). Work-related stress, the blind men and the elephant. *British Journal of Guidance and Counselling*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/3042664019?origin=scopusAI>
- Bandelow, B. (2017). Comparison of the DSM-5 and ICD-10: Panic and other anxiety disorders. *CNS Spectrums*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/85011797657?origin=scopusAI>
- Baxter, A.J., Scott, K.M., Vos, T., & Whiteford, H.A. (2013). Global prevalence of anxiety disorders: A systematic review and meta-regression. *Psychological Medicine*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/84875922807?origin=scopusAI>
- Belete, H., Ergetie, T., Ali, T., & Belete, T. (2020). Work-related stress and associated factors among textile factory employees in Northwest Ethiopia: A cross-sectional study. *Psychology Research and Behavior Management*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/85097873483?origin=scopusAI>
- Calnan, M., Wainwright, D., & Almond, S. (2000). Job Strain, Effort-Reward Imbalance and Mental Distress: A study of occupations in general medical practice. *Work and Stress*. <https://www.scopus.com/pages/publications/0034437584?origin=scopusAI>
- Castillo, I. (2023). *Ansiedad asociada a estrés laboral del adulto mayor, del Ministerio de Obras Públicas, Talleres David*. Obtenido de (Tesis Pregrado, Universidad Especializadas de las Américas):
http://repositorio2.udelas.ac.pa/bitstream/handle/123456789/1013/Iris_Y_Castillo_M.pdf?sequenc
- Chen, X., Qi, H., Liu, R., ... & Xiang, Y.-T. (2021). Depression, anxiety and associated factors among Chinese adolescents during the COVID-19 outbreak: a comparison of two cross-sectional studies. *Translational Psychiatry*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/85101939191?origin=scopusAI>

- Chiu, R. K. (1995). Chinese Cultural Collectivism and Work-Related Stress: Implications for Employment Counselors. *Journal of Employment Counseling*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/85032068437?origin=scopusAI>
- Converso, G., Murino, T., Popolo, V., & Toscano, A. (2021). *An allostatic load measurement model in industrial production processes for work-related stress risk assessment*. Proceedings of the 31st European Safety and Reliability Conference, ESREL 2021.
<https://www.scopus.com/pages/publications/85135483359?origin=scopusAI>
- Cooper, C. L., & Baglioni, A. J. (2024). *A structural model approach toward the development of a theory of the link between stress and mental health*. *Managerial, Occupational and Organizational Stress Research*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/85210605534?origin=scopusAI>
- Cordero-Franco, H. F., Salinas-Martínez, A. M., & Guzmán-de la Garza, F. J. (2025). Validity and Reliability of the Spanish Version of the General Work Stress Scale in Mexican Medical Residents. *Archives of Medical Research*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/85217046595?origin=scopusAI>
- De Krijger-Feringa, E. (2025). *Work-stressors and depression and anxiety—A longitudinal study* [Tesis doctoral, University of Twente]. DSpace Repository.
<https://www.utwente.nl/en/education/tgs/currentcandidates/phd/calendar/2025/6/443032/phd-defence-eva-de-krijger-feringa-emotional-awareness-compassion-as-a-means-to-promote-the-sustainable-mental-health-of-military-personnel>
- Espinoza, R., & Susan, G. (19 de octubre de 2022). *Universidad Peruana Los Andes*.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/2711238>: <https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.00>
- Feng, D., Ji, L., & Yin, Z. (2014). Personality, Perceived Occupational Stressor, and Health-Related Quality of Life Among Chinese Judges. *Applied Research in Quality of Life*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/84887280739?origin=scopusAI>
- Fila, M. J., & Wilson, M. S. (2018). Understanding cross-cultural differences in the work stress process. *In Handbook of Research on Cross-Cultural Business Education*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/85120954291?origin=scopusAI>

- Flores, J. S., & Huamán, Y. (12 de julio de 2023). *Estrés laboral y ansiedad en colaboradores de la municipalidad del Distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022*. <https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.00>:
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/2181>
- García-Herrero, S., Lopez-Garcia, J. R., Herrera, S., & Mariscal, M. A. (2017). The Influence of Recognition and Social Support on European Health Professionals' Occupational Stress: A Demands-Control-Social Support-Recognition Bayesian Network Model. *BioMed Research International*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/85041273357?origin=scopusAI>
- Geiser, F., Kleiman, A., Albus, C., & Conrad, R. (2012). Anxiety disorders. *Internist*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/84872132531?origin=scopusAI>
- Glaser, J., Seubert, C., Hornung, S., & Herbig, B. (2015). The impact of learning demands, work-related resources, and job stressors on creative performance and health. *Journal of Personnel Psychology*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/84931063196?origin=scopusAI>
- Gómez, L., Ocampo, S., Montoya, D., Valtierra, C., Rentería, F., Vázquez, M., . . . Rodríguez, V. (24 de junio de 2021). *Ansiedad, depresión y estrés laboral asistencial en personal sanitario de un hospital de psiquiatría*.
<https://revistas.uaa.mx/index.php/luxmedica/article/view/2918/2684>
- Grant, J.E., & Odlaug, B.L. (2015). Anxiety and related disorders in men. *Anxiety Disorders and Gender*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/844722692?origin=scopusAI>
- Grant, S., & Langan-Fox, J. (2006). Occupational stress, coping and strain: The combined/interactive effect of the Big Five traits. *Personality and Individual Differences*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/33745949956?origin=scopusAI>
- Griep, R. H., Rotenberg, L., Landsbergis, P., & Vasconcellos-Silva, P. R. (2011). Combined use of job stress models and self-rated health in nursing. *Revista de Saúde Pública*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/78650479124?origin=scopusAI>

- Guillet, L., Hermand, D., & Mullet, E. (2010). The importance of social support in Workers' lay conceptualizations of stress. *Swiss Journal of Psychology*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/77954186408?origin=scopusAI>
- Gupta, S.K., Prabhakar, A., Kumar, A., ... & Ganta, S.R. (2023). Burden of anxiety in Adolescent: A community-based study in Western Uttar Pradesh. *Indian Journal of Community Health*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/85185249372?origin=scopusAI>
- Hajebi, A., Motevalian, S.A., Rahimi-Movaghan, A., ... & Hefazi, M. (2018). Major anxiety disorders in Iran: Prevalence, sociodemographic correlates and service utilization. *BMC Psychiatry*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/85052103944?origin=scopusAI>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.:
[https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia de la investigacion - roberto hernandez sampieri.pdf](https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia%20de%20la%20investigacion%20-%20roberto%20hernandez%20sampieri.pdf)
- Herrera Villena, R. K. (2025). Relación entre bienestar psicológico y estrés laboral en trabajadores de una entidad pública, Ucayali, 2025 [Tesis de licenciatura]. Repositorio Institucional Universidad Local.
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/41363>
- Heub, A., Schaller, A., & Lange, M. (2024). Gender-specific perception of job stressors and resources: a structural equation model-based secondary analysis. *Frontiers in Public Health*. <https://www.scopus.com/pages/publications/85213022527?origin=scopusAI>
- Hou Y, Hou W, Zhang Y, Liu W, Chen A. Relationship between working stress and anxiety of medical workers in the COVID-19 situation: A moderated mediation model. *J Affect Disord*. 2022 Jan 15;297:314-320. doi: 10.1016/j.jad.2021.10.072. Epub 2021 Oct 26. PMID: 34715184; PMCID: PMC8556767.
- Huamán, M. (13 de enero de 2022). *Estrés laboral y ansiedad en trabajadores del centro de salud San Fernando, Arequipa 2021*. <https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.02.00>:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/76684>
- Ipsen, C., Gish, L., & Poulsen, S. (2015). Organizational-level interventions in small and medium-sized enterprises: Enabling and inhibiting factors in the PoWRS program.

- Safety Science*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/84912099680?origin=scopusAI>
- Javaid, S.F., Hashim, I.J., Hashim, M.J., ... & Ahbabi, A.A. (2023). Epidemiology of anxiety disorders: global burden and sociodemographic associations. *Middle East Current Psychiatry*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/85160274632?origin=scopusAI>
- Kasper, S. (2006). Anxiety disorders: Under-diagnosed and insufficiently treated. *International Journal of Psychiatry in Clinical Practice*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/33645753766?origin=scopusAI>
- Kendall, P.C., & Warman, M.J. (1996). Anxiety disorders in youth: Diagnostic consistency across DSM-III-R and DSM-IV. *Journal of Anxiety Disorders*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/0030298214?origin=scopusAI>
- Khar, P., Nisarga, V., & Patkar, P. (2022). Optimising Patient Care in Psychiatry - Anxiety Disorders. *Handbook on Optimizing Patient Care in Psychiatry*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/85142860832?origin=scopusAI>
- La Torre, G., Manai, M. V., Shaholli, D., & Casini, L. (2024). Are the size of the organizational units and the type of activities of an information technology company associated to the level of work-related stress indicators? Results of an observational study in Italy. *Journal of Public Health*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/85197543695?origin=scopusAI>
- La Torre, G., Manai, M. V., Shaholli, D., & Casini, L. (2024). Are the size of the organizational units and the type of activities of an information technology company associated to the level of work-related stress indicators? Results of an observational study in Italy. *Journal of Public Health*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/85197543695?origin=scopusAI>
- Lavreysen, O., Bakusic, J., Abatzi, T.-A., & Godderis, L. (2025). An overview of work-related stress assessment. *Journal of Affective Disorders*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/105003932139?origin=scopusAI>
- Lawes, M., Hetschko, C., Schöb, R., & Eid, M. (2022). Unemployment and hair cortisol as a biomarker of chronic stress. *Scientific Reports*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/85144285984?origin=scopusAI>

- Leyva Olaya, S. O., & Salazar Saco, C. R. (21 de Diciembre de 2024). *Estrés laboral y ansiedad en colaboradores de un call center en el distrito de San Borja - Lima, 2024*. Obtenido de Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]:
<https://hdl.handle.net/11537/43935>
- Luceno-Moreno, L., Talavera-Velasco, B., Jaén-Díaz, M., & Martín-García, J. (2021). Occupational stress in Spanish police officers: Validating the effort-reward imbalance questionnaire. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/85100235015?origin=scopusAI>
- Ma, J., Li, H., Anwer, S., & Xiao, E. B. (2024). Evaluation of sweat-based biomarkers using wearable biosensors for monitoring stress and fatigue: a systematic review. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/85189949683?origin=scopusAI>
- Ma, J., Li, H., Anwer, S., & Xiao, E. B. (2024). Evaluation of sweat-based biomarkers using wearable biosensors for monitoring stress and fatigue: a systematic review. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/85189949683?origin=scopusAI>
- Macdonald, W. A. (2018). Workload and workplace stress. In *Work Stress: Studies of the Context, Content and Outcomes of Stress: A Book of Readings*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/84880872211?origin=scopusAI>
- Macker, E., Fischer, A., & Schorlemmer, J. (2021). Effects of person-environment fit of gender-role orientation on burnout, engagement and hair steroids as stress biomarkers among women. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/85104553403?origin=scopusAI>
- Marinaccio, A., Ferrante, P., Corfiati, M., & Iavicoli, S. (2013). The relevance of socio-demographic and occupational variables for the assessment of work-related stress risk. *BMC Public Health*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/84889860046?origin=scopusAI>
- Mauss, D., Li, J., Schmidt, B., & Jarczok, M. N. (2017). Work-related Stress and the Allostatic Load Index - A Systematic Review. *Gesundheitswesen*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/84944790150?origin=scopusAI>

- Michael, T., Zetsche, U., & Margraf, J. (2007). Epidemiology of anxiety disorders. *Psychiatry*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/34047210574?origin=scopusAI>
- Mor-Barak, M. E. (1988). Social support and coping with stress: implications for the workplace. *Occupational medicine (Philadelphia, Pa.)*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/0024098179?origin=scopusAI>
- Mumtaz, R. (2022). Does gender differences matter! Investigating the prejudiced practices and gender-role conflict among female professionals working in male-dominated professions. *International Journal of Business and Society*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/85136249818?origin=scopusAI>
- Najafi, A. (2013). Using mathematical methods for measuring impact of work related factors on knowledge workers clusters in car manufacturing companies. *World Applied Sciences Journal*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/84875024906?origin=scopusAI>
- Nakao, M. (2010). Work-related stress and psychosomatic medicine. *BioPsychoSocial Medicine*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/77952600805?origin=scopusAI>
- Nilsson, J., Östling, S., Waern, M., ... & Skoog, I. (2012). The 1-month prevalence of generalized anxiety disorder according to dsm-iv, dsm-v, and icd-10 among nondemented 75-year-olds in gothenburg, sweden. *American Journal of Geriatric Psychiatry*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/84871289098?origin=scopusAI>
- Poerio, V. (2013). Coping with interferences between work and personal life: Practical considerations. *Psicoterapia Cognitiva e Comportamentale*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/84888580137?origin=scopusAI>
- Rauschenbach, C., Krumm, S., Thielgen, M., & Hertel, G. (2013). Age and work-related stress: A review and meta-analysis. *Journal of Managerial Psychology*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/84889035480?origin=scopusAI>
- Redondo-Flórez, L., Fernández-Lucas, J., & Clemente-Suárez, V. J. (2020). Cultural differences in stress-related psychological, nutrition, physical activity and oral

- health factors of professors. *Nutrients*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/85096674906?origin=scopusAI>
- Rodriguez, A., & Rodriguez, L. (20 de noviembre de 2024). *Estrés laboral y ansiedad en colaboradores de una empresa de seguridad de Lambayeque, 2023*.
<https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.02>:
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/13465>
- Sanchez, H., & Reyes, c. (2017). *Metodología y Diseños de la Investigacion Cientifica*.
Obtenido de Lima: Bussines Supoort Aneth S.R.L:
https://www.academia.edu/78002369/METODOLOG%20Y_DISE%20IOS_EN_LA_INVESTIGACION_CIENTIFICA
- Smith, R.C., Elwood, L.S., Feldner, M.T., & Olatunji, B.O. (2010). Anxiety disorders.
Diagnostic Interviewing: Fourth Edition.
<https://www.scopus.com/pages/publications/84892330444?origin=scopusAI>
- Spector, P. E., Cooper, C. L., Poelmans, S., & Yu, S. (2004). A cross-national comparative study of work-family stressors, working hours, and well-being: China and Latin America versus the Anglo world. *Personnel Psychology*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/18426829137?origin=scopusAI>
- Stecker, M., & Stecker, M. M. (2014). Disruptive staff interactions: A serious source of inter-provider conflict and stress in health care settings. *Issues in Mental Health Nursing*.
<https://www.scopus.com/pages/publications/84903477907?origin=scopusAI>
- Tapia, J. (2022). *Estrés laboral y ansiedad de los trabajadores del sector automotriz de la ciudad de Quito*. Obtenido de (Tesis Pregrado, Universidad Tecnológica Indoamérica).
<https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/5133/1/TAPIA%20LOJ%20N%20JONAT%20HAN%20MICHAEL.pdf>
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (2025). *Reglamento de integridad científica en la investigación* (Versión 002). <https://www.uladech.edu.pe/wp-content/uploads/erpuniversity/downloads/transparencia-universitaria/estatuto-el-texto-unico-de-procedimientos-administrativos-tupa-el-plan-estrategico->

[institucional-reglamento-de-la-universidad-y-otras-normativas/reglamentos-de-la-universidad/reglamento-de-integridad-cientifica-en-la-investigacion-v002.pdf](#)

Valera, A., & Ramirez, M. (16 de Febrero de 2024). *Nivel de ansiedad y estrés en el personal de salud del área COVID-19 del Hospital Regional de Pucallpa - 2023.*

[https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.00:](https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.00)

<https://hdl.handle.net/20.500.14621/6942>

Veltri, A., Nicoli, V., Marino, R., & Buselli, R. (2024). Plasma Brain-Derived Neurotrophic Factor (BDNF) Levels and BDNF Promoters' DNA Methylation in Workers Exposed to Occupational Stress and Suffering from Psychiatric Disorders. *Brain Sciences*.

<https://www.scopus.com/pages/publications/85210353088?origin=scopusAI>

Yang, X., Fang, Y., Chen, H., ... & Lu, M. (2021). Global, regional and national burden of anxiety disorders from 1990 to 2019: results from the Global Burden of Disease Study 2019. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*.

<https://www.scopus.com/pages/publications/85105538892?origin=scopusAI>

Zhang, J., Dai, C., Wang, Q., ... & Zhang, Y. (2025). Living and neighborhood environments and anxiety symptoms among older adults in Anhui, China: evidence from a cross-sectional study. *BMC Public Health*.

<https://www.scopus.com/pages/publications/85218818409?origin=scopusAI>

Zhou, J., Li, S., Song, Y., ... & Yang, J. (2025). Global, Regional, and National Trends in the Burden of Anxiety Disorders From 1992 to 2021: An Age-Period-Cohort Analysis Based on the Global Burden of Disease Study 2021. *Depression and Anxiety*.

<https://www.scopus.com/pages/publications/105010594081?origin=scopusAI>

Anexos

Anexo 1. Documento de autorización para el desarrollo de la investigación (Ley N°29733)



GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACION
OFICINA DE GESTION DE LAS PERSONAS
"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

CARTA DE AUTORIZACIÓN


Por medio del presente, este despacho otorga **AUTORIZACIÓN** a la Señora **MELISSA SANCHEZ SINARAHUA**, identificada con DNI N° 42013250, perteneciente al Programa de Estudio de Psicología de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote para llevar a cabo la recolección de información/datos en Locadores del Gobierno Regional de Ucayali para la investigación titulada: Relación entre Estrés Laboral y Ansiedad en Trabajadores del Gobierno Regional, Ucayali 2025 con la línea de Investigación: Prevención y Cuidados de la Salud Mental, durante el periodo del 15 de octubre del 2025 al 30 de octubre del 2025.

Se expide el presente, a solicitud del interesado para los fines pertinentes.

Pucallpa, 15 de Octubre del 2025.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
Oficina de Gestión de las Personas


Dr. Roberto López Cahuaza
Director Sistema Adm. III

Anexo 2. Carta de recojo de datos



Chimbote, 10 de octubre del 2025

CARTA N° 0000002646- 2025-CGI-VI-ULADECH CATÓLICA

Señor/a:

**MANUEL GAMBINI RUPAY
GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI**



Presente.-

A través del presente reciba el cordial saludo a nombre del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, asimismo solicito su autorización formal para llevar a cabo una investigación titulada RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y ANSIEDAD EN TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL, UCAYALI 2025, con la LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PREVENCIÓN Y CUIDADOS DE LA SALUD MENTAL, que involucra la recolección de información/datos en LOCADORES, a cargo de MELISSA SANCHEZ SINARAHUA, perteneciente al PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA, con DNI N° 42013250, durante el periodo de 15-10-2025 al 30-10-2025.

La investigación se llevará a cabo siguiendo altos estándares éticos y de confidencialidad y todos los datos recopilados serán utilizados únicamente para los fines de la investigación.

Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.



Mgr. Elena Esther Reyna Marquez
Coordinadora de Gestión de Investigación

Anexo 3. Matriz de Consistencia

Título: Relación entre estrés laboral y ansiedad en trabajadores del gobierno regional, Ucayali 2025

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre estrés laboral y ansiedad en trabajadores del gobierno regional de Ucayali, 2025</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre estrés laboral y ansiedad en trabajadores del gobierno regional, Ucayali 2025.</p> <p>Objetivo específico Determinar la relación de las dimensiones de estrés laboral (clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo) y la ansiedad en los trabajadores del gobierno regional, Ucayali 2025.</p>	<p>Hi. Existe relación entre estrés laboral y ansiedad en trabajadores del gobierno regional, Ucayali, 2025.</p> <p>Ho No existe relación entre estrés laboral y ansiedad en trabajadores del gobierno regional, Ucayali, 2025.</p>	<p>Estrés laboral</p> <p>Ansiedad</p>	<p>Tipo de Inv.: Cuantitativa</p> <p>Nivel de Inv.: Correlacional.</p> <p>Diseño de Inv.: No experimental de corte transversal</p> <p>Población 65 trabajadores del área de seguridad del gobierno regional</p> <p>muestra: 60 trabajadores</p> <p>Técnica Encuesta.</p> <p>Instrumento escala de auto- evaluación de ansiedad (EAA)- la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS</p>

Anexo 4. Ficha técnica del Cuestionario para evaluar el Estrés Laboral de la OIT-OOMS

El Cuestionario de Estrés Laboral publicado por la OIT-OOMS fue sustentado por Ivancevich y Matteson en 1989, el cual pretende medir estresores organizacionales, grupales e individuales. Este autocuestionario clasifica en forma más específica los tipos de respuesta ofrecidos por los trabajadores ante situaciones de estrés, estableciendo tres niveles de análisis: el individual el grupal y el organizacional

El Cuestionario de Estrés Laboral (OIT/OOMS) consta de 25 ítems relacionados con: estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio y cohesión y respaldo del grupo de trabajo. Fue validado en una muestra de 38,072 trabajadores de todos los sectores de producción y su utilidad radica en la capacidad para predecir las fuentes de riesgos psicosociales. Para cada reactivo, se solicita 7 opciones de respuesta con una escala numérica tipo Likert (de nunca a siempre) si la condición planteada es fuente de estrés.

Cuestionario de Estrés Laboral publicado por la OIT-OOMS Recientemente se ha desarrollado la teoría del Esfuerzo-Recompensa, con respecto a la relación entre el ambiente del trabajo y la salud del empleado. Esta teoría determina que las características contextuales de la situación laboral son relevantes en el proceso de estrés; tales como la cultura organizacional y ética, el estilo de dirección, la estructura jerárquica, la implicación de los sindicatos, la seguridad en el trabajo, la perspectiva de la trayectoria laboral, el salario, la tarea, etc. Bajo este modelo se desarrolló el Cuestionario del Desequilibrio de la Recompensa del Esfuerzo (Effort-Reward Imbalance Questionnaire) del cual han derivado diversas versiones y se ha traducido del alemán, al holandés, inglés y español. Ha demostrado tener confiabilidad calculada por el alpha de Cronbach $\alpha=0.70$ o superior, y validez factorial sobre 0.90. De este cuestionario se desarrolló el empleado por la OIT/OOMS sustentado por Ivancevich & Matteson en 1989, aplicado en el método llamado de Michigan.

El Cuestionario de evaluación de Estrés Laboral de la **OIT – OOMS** consta de veinticinco preguntas relacionados con los siguientes aspectos del entorno de trabajo: Mejora de las condiciones ambientales de trabajo, Factores intrínsecos del puesto y temporales del

mismo, Estilos de dirección y liderazgo, Gestión de recursos humanos, Nuevas tecnologías, Estructura organizacional, Clima organizacional

En cada pregunta, el trabajador debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, según la escala:

- Nunca (1)
- Raras veces (2)
- Ocasionalmente (3)
- Algunas veces (4)
- Frecuentemente (5)
- Generalmente (6)
- Siempre (7)

Los factores estresantes a los que se hace mención en el cuestionario de la OIT/OMS se encuentran organizados en categorías de análisis (**clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo**) e indican cuales son las áreas en que los sujetos perciben mayor incomodidad en el ámbito laboral, siendo ellas, individualmente o en su conjunto, posibles causales de estrés revelando cuales son los factores que hacen propensos a los sujetos a la vivencia subjetiva del estrés.

Anexo 5. Ficha técnica del Test de ansiedad de Zung

I. DATOS GENERALES

- I.1. Título original de la prueba : Self-Rating Anxiety Scale
- I.2. Título en español : Escala de Autovaloración de Ansiedad
- I.3. Autor(es) : W. Zung
- I.4. Año de publicación : 1971
- I.5. Procedencia : Berlín

II. ADMINISTRACIÓN

- II.1. Edades de aplicación : Adolescentes y Adultos
- II.2. Tiempo de aplicación : 20 minutos
- II.3. Aspectos que evalúa : Intensidad de Ansiedad

III. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

III.1. Validez

La correlación entre la puntuación de cada ítem y el total oscila entre 0.34 y 0.65.

III.2. Fiabilidad

Los coeficientes de correlación fueron estudiados por Zung. Entre ASI y SAS es de 0,66 y entre ASI y *Tylor Manifest Anxiety Scale* de 0,33.

IV. DESCRIPCIÓN DE LA PRUEBA

La Escala de autovaloración de la Ansiedad comprende un cuestionario de 20 ítems cada uno referido a manifestaciones características de ansiedad, como síntoma o signo. El conjunto abarca a una amplia variedad de síntomas de ansiedad, como expresión de trastornos emocionales.

Los ítems deben ser valorados por el examinador en una entrevista con el paciente y utilizando tanto las observaciones clínicas como la información aportada por el paciente.

Las preguntas deben hacer referencia a un periodo anterior de una semana.

Las palabras utilizadas en el cuestionario de la escala han sido escogidas para hacerles accesibles a la gran mayoría de los pacientes, empleando su propio lenguaje.

V. NORMAS

Las respuestas son cuantificadas mediante una escala de cuatro puntos (1 a 4) en función de la intensidad, duración y frecuencia de los síntomas. Un ítem es anotado como positivo y presente cuando el comportamiento es observado, cuando es descrito por el paciente como que le ha ocurrido o cuando él mismo admite que el síntoma es todavía un problema. Por el contrario, es presentado como negativo o ausente cuando no ha ocurrido o

no es un problema, el paciente no da información sobre el mismo o cuando la respuesta es ambigua tras una investigación adecuada.

La escala está estructurada en tal forma que un índice bajo indica la inexistencia de ansiedad, y un índice elevado, ansiedad clínicamente significativa.

El índice de la EAA orienta sobre “cuál es el grado de ansiedad del paciente” en términos de una definición operacional, expresada en porcentaje.

VI. CALIFICACIÓN

$$\text{EAA} = \frac{\text{Puntaje total}}{\text{Puntaje máximo (80)}} \times 100$$

Índice “EAA” impresión global de equivalencia clínica

- Debajo de 45: Dentro de los límites normales. **No hay** ansiedad presente.
- 45 – 59: Presencia de ansiedad mínima **moderada**
- 60 – 74: Presencia de ansiedad **marcada a severa**
- 75 o más: Presencia de ansiedad en grado **máximo**

Anexo 6. Formato de consentimiento informado

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS (CIENCIAS DE LA SALUD)

La finalidad de este protocolo es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia. La presente investigación en salud se titula: _____

_____. Y es dirigido por _____, investigadora de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. El propósito de la investigación es: _____

_____. Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará _____ minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, si usted desea, podrá escribir al correo para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: _____

Fecha: _____

Correo electrónico: _____

Firma del participante: _____

Firma del investigador: _____