

# Evidencias psicométricas de la Escala de Estrés Laboral en una muestra de trabajadores salvadoreños en tiempos de COVID-19

Psychometric evidence of the Occupational Stress Scale in a sample of Salvadoran workers in times of COVID-19



URI: <http://hdl.handle.net/11298/1278>  
DOI: <https://doi.org/10.5377/entorno.v1i73.15670>

Marlon Elías Lobos Rivera<sup>1</sup>  
0000-0002-7995-6122

Scopus Author ID: 57222023834  
Web of Science ResearcherID (Publons): AAS-2268-2021  
Loop profile: 1307424

Marvin Flamenco Cortez<sup>2</sup>  
0000-0001-8224-7602

Web of Science ResearcherID (Publons): GYU-4725-2022

Tania Durán Hernández<sup>3</sup>  
0000-0001-5391-6176

Angélica Nohemy Flores Monterrosa<sup>4</sup>  
0000-0003-1856-9089

Recibido 24 de octubre de 2022  
Aceptado: 22 de diciembre de 2022

## Resumen

El presente estudio tiene como objetivo analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Estrés Laboral en una muestra de trabajadores salvadoreños en tiempos de COVID-19. El estudio es de tipo instrumental con diseño transversal. Se aplicó un muestreo no probabilístico de tipo bola de nieve, evaluando a 380 trabajadores salvadoreños de distintas profesiones y oficios. La distribución por género está dividida en 182 mujeres (47,9 %), 197 hombres (51,8 %), y una persona no binaria (0,3 %). La media de edad general fue de 30.70 años con

## Abstract

The present study aims to analyze the psychometric properties of the Job Stress Scale in a sample of Salvadoran workers during COVID-19. The study is an instrumental study with a cross-sectional design. A non-probabilistic snowball sampling was applied, evaluating 380 Salvadoran workers from different professions and trades. The gender distribution is divided into 182 women (47.9%), 197 men (51.8%), and one non-binary person (0.3%). The overall mean age was 30.70 years with a standard deviation of 9.02. The data collection technique was a digital

1 Licenciado en Antropología de la Universidad Tecnológica de El Salvador, docente e investigador.

2 Licenciado en Psicología, estudiante de doctorado en Educación. Profesor de Psicología. [josue.flamenco92@gmail.com](mailto:josue.flamenco92@gmail.com)

3 Doctora en Medicina por la Escuela Latinoamericana de Medicina (Cuba), máster en Docencia Universitaria, estudiante de posgrado en Medicina de Emergencias. [rayuelatania@gmail.com](mailto:rayuelatania@gmail.com)

4 Licenciada en Psicología por la Universidad Tecnológica de El Salvador. [angelicanohemy@hotmail.com](mailto:angelicanohemy@hotmail.com)

una desviación estándar de 9.02. La técnica para recolectar los datos fue la encuesta digital por medio de Google Forms. Los resultados evidenciaron que el instrumento posee adecuadas propiedades psicométricas de validez de constructo, de criterio en el contexto salvadoreño. También, el instrumento posee coeficientes de confiabilidad aceptables.

### **Palabras clave**

Stress (psicología). Stress Laboral. Psicometría. Ambiente de trabajo. COVID-19 - El Salvador - Aspectos sociales.

survey using Google Forms. The results showed that the instrument has adequate psychometric properties of construct and criterion validity in the Salvadoran context. In addition, the instrument has acceptable reliability coefficients.

### **Keywords**

Stress (psychology). Work stress. Psychometry. Work environment. COVID-19 - El Salvador - Social aspects.

## **Introducción**

El estrés es entendido como una respuesta que un organismo da a un estímulo del ambiente, sea este nocivo (distrés) o placentero (eutrés). Las reacciones que resultan de estos estímulos pueden ser la huida o la lucha, es decir, conductas de evitación o conductas de afrontamiento (Barrio et al., 2006). Si la respuesta es adecuada, el estrés dura poco y es menos intenso, en cambio, cuando la respuesta es inadecuada, el estrés se mantiene en el tiempo y su intensidad se incrementa, produciendo un ciclo de respuestas que desgasta al organismo hasta llegar a dañarlo. Cuando el estrés es manejado de manera inadecuada, el individuo presenta diferentes síntomas, que pueden ser: de comportamiento y emocionales, intelectuales y físicos (de Camargo, 2010). Los primeros refieren a cambios del estado del ánimo, dependencia a sustancias, falta de interés o satisfacción, problemas de memoria y tendencias suicidas; los síntomas intelectuales están relacionados con la concentración, perseveración en el pasado, preocupación, entre otros, y los físicos se identifican por problemas cutáneos, digestivos, musculares, motrices, etc.

Las actividades cotidianas de una persona son en sí mismas estresores, y el trabajo es una de estas actividades. Las reacciones resultantes a las exigencias o presiones del ambiente laboral

se denomina *estrés laboral* (Joffre-Velázquez et al., 2008). Como se ha explicado anteriormente, estos estresores pueden llegar a ser nocivos, ya sea porque el trabajador carece de estrategias y habilidades para enfrentarlos o las mismas condiciones de trabajo son inadecuadas para el desarrollo del trabajador y de sus labores. Dentro de los estresores del ambiente laboral se encuentran las condiciones físicas, laborales, ergonómicas, relaciones interpersonales, características de personalidad del empleado, del diseño de tareas, contexto socioeconómico y de las características de liderazgo y de la organización u organizacionales (Rodríguez y de Rivas, 2011).

Sumado a lo anterior, también, existe relación de la presencia del estrés laboral con factores del trabajador, tales como la inteligencia emocional, relacionada con la adaptación del trabajador a las dificultades de su entorno; factores demográficos, tales como el género, la edad, entre otros, y factores ocupacionales, referidos al tiempo en la organización, cargo, personal a cargo, etc. (Gabel-Shemuely et al., 2012). El impacto del estrés laboral en la salud física y mental del trabajador está relacionado con la presencia de enfermedades cardiovasculares, síndromes metabólicos, siendo los más recurrentes la obesidad, la hipertensión y la diabetes *mellitus* 2, y la presencia del síndrome de burnout (Navinés et al., 2016).

El estudio del estrés ha tomado importancia con el paso del tiempo, dando como resultado diferentes modelos explicativos de él. En un primer momento, se encuentra la teoría transaccional propuesta por Lazarus y Folkman, que se enfoca en las valoraciones (cognitivo) y afrontamiento (conducta) (Cuevas-Torres y García-Ramos, 2012; Espinoza et al., 2018). De este se derivan los diferentes modelos del estudio del estrés. En cuanto al estrés laboral, dos modelos son predominantes a la hora de abordar el estudio de dicho fenómeno, estos son: modelo demanda-control y esfuerzo-recompensa (Navinés et al., 2016). Siendo el primero el más utilizado en las investigaciones relacionadas con el tema, además, este modelo ha avanzado al agregarle la dimensión de apoyo social, debido a que esta dimensión muestra tener influencia en el grado de afectación del estrés laboral en el trabajador, disminuyendo los efectos nocivos que pueda tener (Johnson y Hall, 1988; como se citó en Fernández-Arata y Calderón-De la Cruz, 2017).

El modelo de *demanda-control*, propuesto por Karasek en 1979, el cual refiere a que el estrés es el resultado de las exigencias del trabajo (demanda) y la toma de decisiones que el trabajador pueda tener sobre dichas exigencias (Karasek, 1979; como se citó en Cuevas-Torres y García-Ramos, 2012). El segundo modelo, sobre *esfuerzo y recompensa*, determina que el esfuerzo que pueda hacer un trabajador en su labor dentro de la organización no tenga una recompensa adecuada al nivel de esfuerzo, dando como resultado el estrés (Cuevas-Torres y García-Ramos, 2012). Como otro modelo explicativo sobre el estrés laboral, encontramos el modelo de *ajuste persona-ambiente* (P-A), propuesto por Harrison en 1978, cuyo enfoque está en el análisis de las características objetivas de la persona y de su ambiente, y la percepción que el trabajador tenga de sí mismo y del ambiente (Harrison, 1978; como se citó en Rodríguez y de Rivas, 2011).

También, se puede mencionar el *modelo de facetas ampliado* de Beehr y Newman, donde refieren que el estrés laboral es producto de la faceta medioambiental (estresores) relacionado con la faceta personal

(respuestas), que a su vez están influenciadas por la faceta duración, referida al tiempo del proceso de estrés (Beerh y Newman, 1978; como se citó en Rodríguez y de Rivas, 2011). Además, el *modelo cibernético del estrés laboral* de Edwards, se centra en la “discrepancia” o en los niveles de discrepancia que pueda existir entre la percepción del trabajador con su estado actual, comparado al estado ideal (Edwards, 1992, como se citó en Rodríguez y de Rivas, 2011), y por último, se encuentra la *teoría de activación cognitiva del estrés*, que define cuatro niveles de estrés: el estrés como estímulo; la experiencia del estrés; respuesta al estrés y la evaluación de la respuesta al estrés (Meurs, 2011, como se citó en Rodríguez y de Rivas, 2011).

Por otra parte, Ramírez Velázquez (2018) sugiere un *modelo interpretativo del estrés laboral*, en el cual la autora refiere que es importante tomar en cuenta las valoraciones que los trabajadores dan a su situación, es decir, el significado que dan a su experiencia. Tomando en cuenta los modelos que pretenden abordar el fenómeno del estrés laboral, surge la necesidad de poder medirlo. Se tiene como referencia tres modelos para poder medir el estrés laboral, estos son: *personalizados*, instrumentos que se ajustan al contexto que se estudia, así como a las características de la población en estudio, recursos, etc.; *compuestos*, instrumentos enfocados en evaluar estresores laborales, los efectos individuales (psicológicos y fisiológicos) y efectos organizacionales y factores mediadores entre los estresores y los efectos individuales y/o organizacionales, e *integradores o globales*, que pretende evaluar el estrés laboral de una manera multidisciplinar (Steiler y Rosnet, 2011; como se citó en Patlán Pérez, 2019).

Lo anteriormente expuesto muestra que el estudio del estrés laboral es complejo y que se puede abordar de muchas formas, pero, sobre todo, los factores o variables que intervienen son distintos según el contexto, así pues, el estrés laboral se puede ver influenciado por situaciones que puedan ser ajenas al ámbito laboral, tal y como ha sido la pandemia por SARS-CoV-2. Diferentes estudios realizados durante

la pandemia, que aún sigue vigente, muestran el impacto que ha tenido en la salud de los trabajadores en diferentes áreas. Por ejemplo, Fernández y Ribeiro (2020) refieren que las demandas de la pandemia en los primeros meses causó un aumento de estrés ocupacional en el personal de atención médica, teniendo como consecuencia la aparición de insomnio, depresión, ansiedad, entre otros trastornos.

En un estudio llevado a cabo en Colombia con una muestra de médicos y funcionarios municipales, donde se evaluó el estrés laboral, la ansiedad y el miedo por la COVID-19, resalta el hallazgo de que más de la mitad de los evaluados mostraron síntomas de ansiedad y estrés laboral (Monterrosa-Castro et al., 2020). En un estudio realizado en Perú (Aldazabal Puma, 2020) con una muestra de profesionales de enfermería de primera línea, se obtuvo que el 11 % de los evaluados mostraron altos niveles de estrés y un 42 % niveles medios. En otro estudio realizado en Perú, con una muestra de servidores públicos (Rildo, Gamarra, Aguilar, Pastor y Morales, 2021), entre los resultados más relevantes se encuentra que existen significancia estadística cuando se compararon las variables laborales, como la ocupación, en específico aquellos que trabajan presencialmente y los que lo hacían remotamente, además, el nivel de estrés laboral en la muestra era medio.

Como se puede constatar, hay evidencia de que la pandemia por SARS-CoV-2 ha impactado en la probabilidad de experimentar estrés laboral, sobre todo, en aquellas poblaciones que estuvieron y están más expuestas. Es por esto que es necesario tener instrumentos adecuados para poder medir el estrés laboral en un contexto particular, tal como en una pandemia, que se vuelve en un factor influyente en el quehacer de las personas y agrega un estresor más en sus labores. En el presente estudio, se ha aplicado la *Escala de Estrés Laboral* (Contreras et al., 2021) en contexto de la pandemia por la COVID-19, debido a que se plantea la siguiente pregunta: ¿La Escala de Estrés Laboral contará con adecuadas propiedades psicométricas de validez y confiabilidad

en una muestra de trabajadores salvadoreños en tiempos de COVID-19? Para responder esta pregunta, se determinó el objetivo de analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Estrés Laboral en una muestra de trabajadores salvadoreños en tiempos de COVID-19.

## Método

### Diseño y muestra

El estudio es de tipo instrumental con diseño transversal (Ato et al., 2013; Losada et al., 2022). Se aplicó un muestreo no probabilístico de tipo bola de nieve (Hernández-González, 2021), evaluando a 380 trabajadores salvadoreños de distintas profesiones y oficios. La distribución por género está dividida en 182 mujeres (47,9 %), 197 hombres (51,8 %), y una persona no binaria (0,3 %). La media de edad general fue de 30.70 años con una desviación estándar de 9.02. La técnica para recolectar los datos fue la encuesta digital por medio de Google Forms.

### Instrumentos de medición

*Escala de estrés laboral* (Contreras et al. 2021). La Escala elaborada con base en el modelo de esfuerzo recompensa, se compone de cuatro dimensiones: exigencias internas, exigencias externas, afectación por covid y percepción de recompensas. En un primer momento contaba con 63 afirmaciones (las tres primeras dimensiones contaban con 16 preguntas cada una y 15 preguntas la última dimensión). El estudio de validación se llevó a cabo con una muestra de 84 trabajadores. Entre los hallazgos se encuentra que la validación de criterio, donde el Alfa de Cronbach fue de .82, la eliminación de 43 preguntas que sus valores de correlación-elemento total corregida estaban por debajo de .30 suponía el aumento a un Alfa de Cronbach de .86, quedando al final una escala de 20 preguntas (5 preguntas por dimensión). El análisis factorial de componentes principales y de rotación Varimax demostró que la escala se explica en cuatro factores, este supone el 57,8 % de la varianza total acumulada.

*Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés – Versión abreviada (DASS-21)* (Lovibond & Lovibond, 1995). Escala autoaplicada que se divide en tres dimensiones, las cuales miden emociones negativas ligadas a la depresión (disforia, desesperanza o desesperación, autodesprecio, falta de interés o participación, anhedonia e inercia), la ansiedad (excitación automática, efectos en la musculatura esquelética, ansiedad institucional y experiencia subjetiva del efecto de la ansiedad) y estrés (dificultad para relajarse, excitación nerviosa, facilidad para molestarse o agitarse, reactividad o irritabilidad e impaciencia). Los resultados obtenidos por la prueba de consistencia interna por Alfa de Cronbach, fueron: depresión .91; ansiedad .81 y estrés .89. El análisis factorial de componentes principales con rotación oblicua (no ortogonal) dio como resultado que la prueba se explica en tres factores que explican el 41,3 % de la varianza total acumulada.

Esta escala cuenta con adecuadas propiedades psicométricas de validez y confiabilidad en el contexto salvadoreño (Gutiérrez-Quintanilla et al., 2020; Orellana y Orellana, 2021; Lobos-Rivera et al., 2022). Para el presente estudio, únicamente se utilizaron los ítems relacionados con la dimensión de estrés; asimismo, se replicaron los coeficientes de confiabilidad, los cuales fueron aceptables tanto en el Alfa de Cronbach (.90) como con el Omega de McDonald (.90).

## **Análisis de datos**

Primeramente, se aplicó el análisis Factorial Exploratorio (AFE) para comprobar la estructura factorial del instrumento en el contexto salvadoreño. En un segundo momento, se utilizó el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) mediante el estimador de Máxima Verosimilitud (Herrero, 2010; Lloret-Segura et al., 2014). Para ello, se usaron los siguientes índices: Chi Cuadrado ( $X^2$ ), cuyo resultado debe ser no significativo [ $p > .050$ ] (Ruiz et al., 2010). Sin embargo, en algunas ocasiones esto no se cumple debido al tamaño de la muestra o a la cantidad de variables en el modelo. El Índice de Ajuste Comparativo (CFI), el Índice de Bondad de Ajuste (GFI) y el Índice Ajustado de la Calidad de Ajuste (AGFI),

los cuales deben ser mayores a .80 para indicar que el modelo, cuentan con un buen ajuste (Hair et al., 2004; Hu & Bentler, 1998). La Raíz cuadrada media residual estandarizada (SRMR) y la Raíz cuadrada de la media del error de aproximación (RMSEA), deben arrojar valores inferiores a .05 para indicar un ajuste perfecto; no obstante, se puede interpretar como ajuste aceptable valores inferiores a .10 (Ferrando & Anguiano-Carrasco, 2010; Sánchez & Sánchez, 1998). Por último, el criterio de Información de Akaike (AIC) se utiliza para contrastar dos modelos y seleccionar el mejor de ellos con base en la calidad del mismo, aquel modelo que obtenga un valor más bajo es el que se considera el mejor (Caycho-Rodríguez et al., 2017).

Luego de aplicar el AFC, se implementó la validez de criterio (Gutiérrez-Quintanilla y Lobos Rivera, 2019) para correlacionar las dimensiones de la Escala de Estrés Laboral con la dimensión de estrés de la DASS-21. Por último, se obtuvo los coeficientes de confiabilidad de cada dimensión de la Escala de Estrés Laboral mediante el Alfa de Cronbach y el Omega de McDonald.

## **Aspectos éticos**

Los participantes, previo a responder el formulario, leyeron y aceptaron su participación mediante un consentimiento informado, en el cual se garantiza el anonimato y la confidencialidad de su información. En el formulario se mencionó que los datos serían utilizados con fines investigativos sin individualizar casos particulares.

## **Resultados**

### **Validez de constructo**

Para la validez de constructo, se aplicó el AFE mediante el método de componentes principales. Se evidenció que tanto el Análisis de Kaiser-Meyer-Olkin ( $KMO = .85$ ) como la prueba de esfericidad de Bartlett [ $X^2 (n = 380) = 2664.25; p = .001$ ] comprueban la adecuación de los datos. La rotación Varimax explica el 54,10 % de la varianza. Las preguntas presentaron

saturaciones factoriales superiores a .30, a excepción de las preguntas 3, 4 y 7, las cuales obtuvieron una saturación inferior a lo esperado (< .30). En la tabla 1

se pueden revisar la distribución de los ítems por factor con su respectiva varianza, y las cargas factoriales de cada ítem.

**Tabla 1.** *Análisis Factorial Exploratorio de la Escala de Estrés Laboral*

Preguntas	Afectación por covid	Percepción de recompensas	Exigencias externas	Exigencias internas
1(1)			<b>.537</b>	
2(2)				<b>.690</b>
3			-.014	
4			.210	
5(3)			<b>.807</b>	
6(4)			<b>.790</b>	
7				.218
8(5)				<b>.552</b>
9(6)				<b>.379</b>
10(7)				<b>.420</b>
11(8)	<b>.763</b>			
12(9)	<b>.831</b>			
13(10)	<b>.693</b>			
14(11)	<b>.734</b>			
15(12)	<b>.770</b>			
16(13)		<b>.767</b>		
17(14)		<b>.817</b>		
18(15)		<b>.515</b>		
19(16)		<b>.771</b>		
20(17)		<b>.778</b>		
% varianza explicada	27,08	12,03	9,34	5,65

*Nota:* Los números entre paréntesis simbolizan aquellas preguntas que poseen una carga factorial superior a lo esperado; asimismo, es una propuesta de un posible nuevo orden de las preguntas que conforman cada factor del instrumento para ser utilizado en el contexto salvadoreño.

Seguido del AFE se aplicó el Análisis Factorial Confirmatorio para los modelos tetradimensionales de 20 preguntas (estructura original) y de 17 preguntas (estructura del presente estudio). En ambos modelos

los valores de Chi Cuadrado, CFI, GFI, AGFI, SRMR y RMSEA son similares. Sin embargo, el AIC indica que el mejor modelo basado en el puntaje menor obtenido es el de 17 ítems. En la tabla 2 se pueden comprobar los índices de cada coeficiente.

**Tabla 2.** *Análisis Factorial Confirmatorio de la Escala de Estrés Laboral aplicado en dos modelos*

Modelo	X <sup>2</sup>	gl	CFI	GFI	AGFI	SRMR	RMSEA	AIC
Modelo tetradimensional de 20 preguntas	487.21	164	.87	.88	.85	.06	.07	579.21
Modelo tetradimensional de 17 preguntas	379.68	113	.88	.89	.86	.06	.08	459.68

### Validez de criterio

El análisis correlacional indicó que existen correlaciones positivas entre la variable estrés de la DASS-21 con exigencias externas, exigencias internas y con afectación

por la COVID-19. También se encontró una correlación negativa entre estrés con percepción recompensas. Lo anterior puede verificarse en la tabla 3.

**Tabla 3.** *Análisis correlacional entre las dimensiones del estrés laboral con la dimensión de estrés de la DASS-21*

Dimensiones	Estrés (DASS21)
Exigencias externas	.264***
Exigencias internas	.712***
Afectación por COVID	.557***
Percepción de recompensas	-.246***

Nota: \*\*\* =  $p < .001$

Al ejecutar los análisis de confiabilidad, se encontró que los índices son aceptables tanto con el coeficiente Alfa de

Cronbach como con el Omega de McDonald. En la tabla 4 se pueden apreciar los coeficientes de cada dimensión.

**Tabla 4.** *Análisis de confiabilidad de las dimensiones de la Escala de Estrés Laboral, modelo de 17 preguntas*

Dimensiones	Alfa de Cronbach	Omega de McDonald
Exigencias internas	.65	.67
Exigencias externas	.67	.67
Afectación por COVID	.84	.84
Percepción de recompensas	.81	.82

## Discusión

El estrés laboral está presente en cualquier trabajador, indistintamente de si labora en una institución pública o empresa privada, sobre todo en tiempos de pandemia, donde hubo cambios notorios en el entorno laboral. Por tal razón, es importante contar con instrumentos que midan el estrés laboral de los trabajadores, pero debe garantizarse que cuenten con criterios científicos que comprueben que estos instrumentos funcionen para lo que fueron diseñados. De ahí la importancia de este estudio, el cual pretende analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Estrés Laboral en una muestra de trabajadores salvadoreños en tiempos de COVID-19.

La Escala de Estrés Laboral de Contreras et al. (2021) ha mostrado adecuadas propiedades psicométricas de validez de constructo mediante el AFE, el cual arrojó resultados semejantes al estudio original, obteniendo la misma estructura factorial de cuatro dimensiones y una varianza explicada similar. Sin embargo, hubo un total de tres preguntas que no alcanzaron la saturación factorial mínima para formar parte del modelo en el contexto salvadoreño (3. ¿Está aislado de los demás durante sus labores? 4. ¿Lo tratan a usted diferente que a otros trabajadores debido a su raza, género, origen o discapacidad? 7. ¿Interfiere su trabajo con sus responsabilidades familiares o con sus actividades en el tiempo libre?). Cabe resaltar que estos interrogantes posiblemente no cargaron en los factores que les corresponde debido a las características de la muestra del presente estudio, la cual está conformada por trabajadores de diversas profesiones, lo que difiere del estudio de Contreras et al. (2021). Por consiguiente, se debe tener sumo cuidado en tomar la decisión de excluir estas preguntas en un futuro estudio, dado que pueden ser de utilidad para otros investigadores.

El AFC indicó que el modelo tetradsimensional de 17 ítems cuenta con mejores índices de bondad de ajuste, siendo esta afirmación reforzada por el Criterio de Información de Akaike (Caycho-Rodríguez et al., 2017). Lo anterior se puede considerar como un aporte para el

estudio de Contreras et al. (2021), debido a que en el estudio original únicamente reportan el AFE. La Escala de Estres Laboral presentó valores adecuados en la validez de criterio, obteniendo correlaciones entre las dimensiones de la Escala con la subdimension de estres de la DASS-21 (Gutiérrez-Quintanilla y Lobos-Rivera, 2019). Con respecto a la confiabilidad, el instrumento cuenta con valores superiores a .80 en las dimensiones afectación por COVID y percepción de recompensas; sin embargo, las dimensiones exigencias externas y exigencias internas obtuvieron valores entre .65 y .67. Por un lado, lo anterior puede justificarse debido a que es un primer acercamiento a las propiedades psicométricas del instrumento en el contexto salvadoreño, y, por otro lado, autores como Nunnally y Bersntein (1995) consideran que un índice de confiabilidad que oscile en .65 puede considerarse como aceptable.

Como conclusión, la Escala de Estrés Laboral cuenta con adecuadas propiedades psicométricas de validez de constructo, de criterio y confiabilidad en el contexto salvadoreño. Queda a criterio de las personas investigadoras si utilizan el instrumento excluyendo las tres preguntas que no poseen cargas factoriales aceptables o retoman la versión original propuesta por Contreras et al. (2021).

## Referencias

- Aldazabal Puma, Y. (diciembre, 2020). Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital covid-19 en Lima. *Revista de Investigación Científica Ágora*, 7(2), 107-113. <https://doi.org/10.21679/arc.v7i2>
- Ato, M., López, J. J. y Benavente, A. (octubre, 2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>
- Barrio, J. A., García, M. R., Ruiz, I. y Arce, A. (2006). El estrés como respuesta. *Revista Internacional de Psicología Educativa y del Desarrollo*, 1(1), 37-48.

- <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832311003>
- Bellido Medina, R. S., Gamarra Castellano, M. E., Aguilar Gonzáles, J. L., Pastor Xespe, K. H. y Morales Palao, B. (abril, 2021). Efectos de la COVID-19 en el estrés laboral. Universidad, *Ciencia y Tecnología*, 25(109), 124-130. <https://doi.org/10.47460/uct.v25i109.458>
- Caycho Rodríguez, T., Ventura-León, J. L. y Castilla-Cabello, H. (2017). Análisis factorial confirmatorio de una escala de optimismo atributivo en una muestra peruana. *Revista Psicología*, 7(1), 13-29. <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/45/46>
- Contreras, M. L., Noroña Salcedo, D. R., Morillo Cano, J. R., Riascos Meneses, J. A., Chamorro Ortega, C. E. y Acosta Paucar, G. N. (febrero, 2021). Validación de una escala de estrés laboral en los trabajadores de primer nivel de las unidades operativas distrito 04D01. *Revista Médica y de Enfermería Ocronos*, 4(2). <https://revistamedica.com/validacion-escala-estres-laboral-trabajadores/#Conclusiones>
- Cuevas-Torres, M. y García-Ramos, T. (diciembre, 2012). Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo. *Trabajo y Sociedad*, (19), 87-102. [https://www.researchgate.net/publication/262672096\\_Analisis\\_critico\\_de\\_tres\\_perspectivas\\_psicologicas\\_de\\_estres\\_en\\_el\\_trabajo\\_Three\\_Psychological\\_Perspectives\\_of\\_Job\\_Stress](https://www.researchgate.net/publication/262672096_Analisis_critico_de_tres_perspectivas_psicologicas_de_estres_en_el_trabajo_Three_Psychological_Perspectives_of_Job_Stress)
- De Camargo, B. (agosto, 2010). Estrés, síndrome general de adaptación o reacción general de alarma. *Revista Médico Científica*, 17(2), 78-76. <https://www.revistamedicocientifica.org/index.php/rmc/article/view/103>
- Fernández, M. A. y Ribeiro, A. A. de A. (mayo-agosto, 2020). Salud mental y estrés ocupacional en trabajadores de la salud a la primera línea de la pandemia de COVID-19. *Revista Cuidarte*, 11(2), 1-3. <http://doi.org/10.15649/cuidarte.1222>
- Fernández-Arata, J. M. y Calderón-De la Cruz, G. (2017). Modelo demandas-control-apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. *Revista Médica Herediana*, 28, 281-282. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_artext&pid=S1018-130X2017000400014](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_artext&pid=S1018-130X2017000400014)
- Ferrando, P. J. y Anguiano-Carrasco, C. (enero-abril, 2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33. <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1793.pdf>
- Gabel-Shemueli, R., Peralta Rondan, V., Paiva Lozano, R. A. y Aguirre Huarcaya, G. (abril-junio, 2012). Estrés laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(58), 271-290. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29023348005>
- Gutiérrez Quintanilla, J. R. y Lobos Rivera, M. E. (2019). *Evaluación de la calidad de la atención de los servicios del sistema salvadoreño de salud, desde la percepción del usuario*. Tecnoimpresos.
- Gutiérrez-Quintanilla, J. R., Lobos-Rivera, M. E. y Tejada-Rodríguez, J. C. (enero-junio, 2020). Adaptación psicométrica de las escalas de depresión, ansiedad y estrés en una muestra de adolescentes salvadoreños. *Entorno*, (69), 12-22. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i69.9556>
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. y Black, W. C. (2004). *Análisis multivariante*. Pearson Prentice Hall.
- Hernández-González, O. (agosto, 2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), 1-3. <https://revmgi.sld.cu/index.php/mgi/article/view/1442/453>
- Herrero, J. (diciembre, 2010). El análisis factorial confirmatorio en el estudio de la estructura y estabilidad de los instrumentos de evaluación: un ejemplo con el cuestionario de autoestima CA14. *Psychosocial Intervention*, 19(3), 289-300. <https://journals.copmadrid.org/pi/archivos/in2010v19n3a9.pdf>
- Hu, L. y Bentler, P. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424-453.

- Joffre-Velázquez, V. M., Saldívar-González, A. H. y García-Maldonado, G. (2008). Síndrome de Burnout y estrés laboral: Una revisión. *Archivos en Medicina Familiar*, 10(2), 65-72. <https://www.medigraphic.com/pdfs/medfam/amf-2008/amf082i.pdf>
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández Baeza, A. y Tomás-Marco, I. (octubre, 2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de psicología*, 30(3), 1151-1169. doi: 10.6018/analesps.30.3.199361
- Lobos-Rivera, M. E., Ventura-Romero, J. M., Flores-Monterrosa, A. N., Durán-Hernández, T. y Umazor-Gómez, V. M. (diciembre, 2022). Análisis Factorial Confirmatorio de la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés en una muestra de estudiantes universitarios salvadoreños. *Entorno*, (73), 23-31.
- Losada, A. V., Zambrano-Villalba, C. y Marmo, J. (julio-diciembre, 2022). Clasificación de métodos de investigación en psicología. *Revista Psicología, UNEMI*, 6(011), 13-31. <https://bit.ly/3SIFh3g>
- Monterrosa-Castro, A., Dávila-Ruiz, R., Mejilla-Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M. y Flores-Monterrosa, C. (agosto-noviembre, 2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *Revista de la Facultad de Ciencias de la Salud MedUNAB*, 23(2), 195-213. <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>
- Navinés, R., Martín-Santos, R., Olivé, V. y Valdés, M. (abril, 2016). Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *Medicina Clínica*, 146(8), 359-366. <http://dx.doi.org/10.1016/j.medcli.2015.11.023>
- Nunnally, J. C. y Bernstein, I. H. (1995). *Teoría psicométrica*. (3ª ed.). McGraw-Hill.
- Orellana, C. I. y Orellana, L. M. (2021). Propiedades psicométricas de la escala abreviada de depresión, ansiedad y estrés (DASS-21) en adultos salvadoreños. *Teoría y Praxis*, 38, 45-54.
- Patlán Pérez, J. (enero-abril, 2019) ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. *Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. <https://redalyc.org/journal/817/8176294501/>
- Ramírez Velázquez, J. (junio, 2019). El estrés laboral desde una perspectiva relacional: Un modelo interpretativo. *Revista Colombiana de Antropología*, 55(2), 117-147. <https://doi.org/10.22380/2539472X.802>
- Rodríguez Carvajal, R. y de Rivas Herмосilla, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 72-88. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
- Román, F., Santibáñez, P. y Vinet, E. V. (abril, 2016). Uso de las escalas de depresión ansiedad estrés (DASS-21) como instrumento de tamizaje en jóvenes con problemas Clínicos. *Acta de Investigación Psicológica*, 6(1), 2325-2336. 10.1016/S2007-4719(16)30053-9
- Ruiz, M., Pardo, A. y San Martín, R. (abril, 2010). Modelos de ecuaciones estructurales. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 34-45.
- Sánchez, E. y Sánchez, M. (1998). Los modelos de estructuras de covarianza como método de validación de constructo. En V. Manzano y M. Sánchez (Comps.). *Investigación del comportamiento. Innovaciones metodológicas y estrategias de docencia* (pp. 101-112). Instituto Psicosociológico Andaluz de Investigaciones.