

# Construcción de una escala que mide ansiedad laboral en el contexto salvadoreño

**Investigadores:**

**Marlon Elías Lobos Rivera**  
**Giovanni Alexander Rodríguez Quezada**  
**Patricia Guadalupe Bautista Quijada**  
**María Isabel Coreas Maravilla**  
**Julio Alberto González**  
**Natalie Gómez Gómez**  
**Edgardo René Chacón Andrade**



**Universidad Tecnológica  
de El Salvador**



## Construcción de una escala que mide ansiedad laboral en el contexto salvadoreño

Investigadores

Marlon Elías Lobos Rivera

Giovanni Alexander Rodríguez Quezada

Patricia Guadalupe Bautista Quijada

María Isabel Coreas Maravilla

Julio Alberto González

Natalie Gómez Gómez

Edgardo René Chacón Andrade

Esta investigación fue subvencionada por la Universidad Tecnológica de El Salvador. Las solicitudes de información, separatas y otros documentos relativos a este estudio pueden hacerse a la siguiente dirección postal: Universidad Tecnológica de El Salvador, Vicerrectoría de Investigación y Proyección Social, Dirección de Investigaciones, calle Arce y 19.a avenida Sur, edificio *Dr. José Adolfo Araujo Romagoza*, 1045.

El Salvador, 2024

Derechos Reservados

© *Copyright*

Universidad Tecnológica de El Salvador

152.46

C758 Construcción de una escala que mide ansiedad laboral en el contexto salvadoreño / Marlon Elías Lobos Rivera, Giovanni Alexander Rodríguez Quezada, Patricia Guadalupe Bautista Quijada, María Isabel Coreas Maravilla, Julio Alberto González, Natalie Gómez Gómez, Edgardo René Chacón Andrade ; revisión y corrección Noel Castro ; diseño de carátula, diseño y diagramación Guillermo Contreras. -- 1ª ed. -- San Salvador: El Salv. : Universidad Tecnológica de El Salvador, 2024.  
50 p. : 22 cm. -- (Colección Investigaciones ; v. 96)

ISBN 978-99961-86-40-0 (Impresión)

1. Trabajadores-Investigaciones. 2. Ansiedad. 3. Psicología del trabajo. 4. Rendimiento laboral. 5. Psicometría I. Lobos Rivera, Marlon Elías, coaut. II. Título

BINA/jmh

---

### **Autoridades Utec**

**Lic. José Mauricio Loucel Funes**

Presidente

**Lic. Carlos Reynaldo López Nuila**

Vicepresidente

**Ing. Nelson Zárate Sánchez**

Rector

---

### **Construcción de una escala que mide ansiedad laboral en el contexto salvadoreño**

**Investigadores:** Marlon Elías Lobos Rivera, Giovanni Alexander Rodríguez Quezada, Patricia Guadalupe Bautista Quijada, María Isabel Coreas Maravilla, Julio Alberto González, Natalie Gómez Gómez, Edgardo René Chacón Andrade

---

### **Vicerrectoría de Investigación y Proyección Social**

**Dra. Noris Isabel López Guevara**

Vicerrectora de Investigación y Proyección Social

**Dra. Camila Calles Minero**

Directora de Investigaciones

---

### **Noel Castro**

Revisión y corrección

### **Guillermo Contreras**

Diseño de carátula

Fotografía de carátula: pexels.com

### **Guillermo Contreras**

Diseño y diagramación

PRIMERA EDICIÓN

100 ejemplares

Octubre, 2024

Impreso en El Salvador

Por Tecnoimpresos, S.A. de C.V.

19 Av. Norte, n°. 125, San Salvador, El Salvador

Tel.:(503) 2275-8861 • gcomercial@utec.edu.sv

# Contenido

Introducción.....	5
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	6
1.1. Formulación del problema .....	6
1.2 Enunciado del problema.....	7
1.3 Delimitación espacio-temporal .....	7
1.4 Justificación.....	8
1.5 Objetivos.....	9
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA .....	10
2.1 Antecedentes .....	10
2.2 Base teórica .....	12
2.3 Modelos teóricos.....	16
2.3.1. Constructo emocional .....	17
2.3.2. Constructo cognitivo.....	19
2.3.3 Constructo fisiológico .....	19
2.3.4 Constructo ambiental.....	21
2.3.5 Correlación emocional cognitiva y fisiológica.....	23
MÉTODO .....	25
3.1 Diseño y muestra .....	25
3.2 Instrumentos de medición.....	26
3.3 Procedimiento y aspectos éticos .....	27
3.4 Análisis de datos .....	27

RESULTADOS .....	29
4.1 Validez de contenido .....	29
4.2 Validez de constructo .....	32
4.3 Validez de criterio .....	35
4.4 Confiabilidad .....	35
4.5 Discusión .....	36
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	38
5.1 Conclusiones.....	38
5.2 Recomendaciones.....	39
Referencias .....	40
ANEXOS.....	48

## Introducción

La ansiedad laboral es una afección preocupante en contextos de trabajo. Sin embargo, a nivel internacional existe poca evidencia sobre este fenómeno, y en el contexto salvadoreño es notoriamente reducida. Sin embargo, para abordar este fenómeno en el contexto laboral/organizacional, clínico e inclusive en materia de investigación, es necesario contar con instrumentos que tengan garantías científicas sobre su uso. Por ello, el propósito de este estudio es construir un instrumento que mida la existencia de ansiedad laboral en el contexto salvadoreño. El estudio es de tipo instrumental con un diseño transversal. El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, con un total de 692 trabajadores salvadoreños entre 18 y 63 años. La técnica de recolección de datos fue la encuesta digital. Los resultados evidenciaron que la Escala de Ansiedad Laboral posee evidencias de validez de contenido, constructo, criterio y confiabilidad aceptables para ser utilizada en el contexto salvadoreño.

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Formulación del problema

Según Cañas Portillo et al. (2012), actualmente existe un incremento de casos de ansiedad en el ámbito laboral salvadoreño, tanto en el sector público como privado. La ansiedad, que es uno de los problemas más prevalentes que afectan la salud mental de las personas, se manifiesta sintomáticamente en tres ámbitos ambientales para el desarrollo de la conducta humano: el familiar, el social y el laboral (Cañas Portillo et al. 2012).

Para Mena Serrano et al. (2020), en el contexto salvadoreño existe una incidencia cada vez más frecuente de casos de ansiedad, los cuales, en su mayoría, suelen ser objeto de presunciones diagnósticas o, en el mejor de los casos, cuentan con un diagnóstico médico específico, como la ansiedad generalizada. Sin embargo, a menudo no se les da la importancia debida y carecen de tratamiento adecuado con referencia a las disciplinas sanitarias pertinentes (Mena Serrano et al., 2020). El desarrollo de la ansiedad en el trabajo se manifiesta en el bajo rendimiento y desempeño de los trabajadores afectados por esta situación (Cañas Portillo et al., 2012). Por ello, es fundamental realizar un diagnóstico adecuado y proporcionar un tratamiento para este trastorno.

Sin embargo, en El Salvador no se cuenta con una prueba psicométrica que permita medir la existencia de ansiedad laboral en un empleado. Dentro del contexto laboral salvadoreño, la capacidad de determinar esta presencia se limita, debido a la falta de antecedentes que permitan establecer parámetros concretos sobre su existencia. Por lo tanto, la comprensión de este problema tiende a basarse en suposiciones y especulaciones, lo que minimiza su gravedad.

Según la OMS (2021), la falta de un instrumento que valide y se adapte a la realidad cultural salvadoreña impide una evaluación precisa para detectar la ansiedad laboral en los trabajadores del país. Los factores económicos, culturales y organizacionales que influyen en la vida laboral en El Salvador son aspectos importantes que deben ser considerados para profundizar en el conocimiento de los criterios que contribuyen específicamente a generar ansiedad laboral (OMS, 2021).

El propósito de esta investigación es proporcionar un instrumento fiable y válido que facilite a todos determinar la existencia de ansiedad laboral y ayude a establecer un tratamiento temprano, llenando así un vacío de medición en El Salvador. Con el desarrollo de este instrumento y su adaptación a nuestra realidad local, se beneficiarán no solo los profesionales de la psicología, sino también los empleadores del contexto salvadoreño, quienes contarán con un instrumento eficaz para la toma de decisiones y acciones en el control de la ansiedad laboral, contribuyendo así al bienestar general de los trabajadores en el contexto laboral salvadoreño.

## **1.2 Enunciado del problema**

Debido a que en El Salvador no se han realizado investigaciones sobre la creación y adaptación de una escala específica para medir la ansiedad en el contexto laboral, se propone desarrollar y validar un instrumento diseñado para este fin. Por ello, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Presentará la Escala de Ansiedad Laboral características psicométricas adecuadas que garanticen su validez y confiabilidad para medir la ansiedad laboral en el ámbito salvadoreño?

## **1.3 Delimitación espacio-temporal**

La investigación se llevó a cabo en seis empresas salvadoreñas. El periodo en el que se realizó el estudio fue desde febrero a julio de 2024.

#### 1.4 Justificación

Este estudio tuvo como objetivo crear un instrumento psicométrico que permita determinar la ansiedad laboral en el contexto salvadoreño. La ansiedad laboral es un fenómeno que impacta significativamente tanto a empleadores como a empleados. Sin embargo, a escala nacional, carecemos de un instrumento específico para medir con precisión y confiabilidad y permita comprender este aspecto de la salud mental en el ámbito laboral. Para la (OMS, 2022), la salud se sustenta en el equilibrio psicológico, fisiológico y social del ser humano. Por lo tanto, la prevalencia de esta patología en los trabajadores sustenta un desequilibrio entre el aspecto psicológico y fisiológico demostrando la ausencia de salud en el trabajador y se expresa en un bajo rendimiento laboral (OMS, 2022). La prevalencia de la ansiedad en El Salvador ha ido en incremento año con año en referencia a las estadísticas que reflejan la prevalencia de un 50 % de trastorno de ansiedad a escala mundial (OMS, 2021).

Según Gutiérrez Quintanilla y Aguilar de Mendoza (2010), la salud mental está afectada en un 65 % de la población salvadoreña. La ausencia de una escala de ansiedad laboral dificulta la identificación y el abordaje adecuado de este problema, que puede tener consecuencias negativas tanto a nivel individual como organizacional, además de limitar las intervenciones preventivas y terapéuticas. La existencia de ansiedad tiene un impacto directo en el rendimiento laboral y en la calidad de vida del trabajador. La presencia de altos niveles de ansiedad puede manifestarse a través de somatizaciones físicas y emocionales, que repercuten en diferentes ámbitos individuales, familiares, sociales y laborales. Por tanto, el abordaje efectivo de la ansiedad laboral contribuye al bienestar individual y del entorno organizacional, al contar con un instrumento que permita a las empresas determinar la prevalencia de la ansiedad laboral y prevenir problemas comórbidos que afecten más gravemente la salud mental en el futuro (Gutiérrez Quintanilla & Aguilar de Mendoza, 2010).

En este sentido, la construcción de una escala de ansiedad laboral es un paso fundamental para abordar eficazmente este problema Este

instrumento permitirá una evaluación más precisa y específica de los niveles de ansiedad laboral en la población salvadoreña; a su vez, facilitará la implementación de intervenciones preventivas y terapéuticas dirigidas a promover el bienestar emocional y el rendimiento laboral. Tomando en cuenta que se espera que la escala pueda ser reconocida a escala latinoamericana y pueda ser validada para su uso en cada país que la compone, con el fin de proporcionar un instrumento válido, fiable y fidedigno para la determinación de la ansiedad laboral, permitiendo elaborar estrategias de prevención y contención de este trastorno que afecta a muchas personas mundialmente y que suele dejarse sin seguimiento por falta de un diagnóstico confiable.

### **1.5 Objetivos**

- **Objetivo general**
  - Construir un instrumento que mida la existencia de ansiedad laboral en el contexto salvadoreño.
- **Objetivos específicos**
  - Comprobar si la Escala de Ansiedad Laboral posee coeficientes de validez de contenido adecuados.
  - Determinar si la Escala de Ansiedad Laboral posee índices aceptables de validez de constructo y de criterio.
  - Establecer si la Escala de Ansiedad Laboral posee pertinentes coeficientes de confiabilidad.

## FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

### 2.1 Antecedentes

Sum Robles (2015), investigó los niveles de ansiedad en los trabajadores del Organismo Judicial en la zona 8 de la cabecera departamental de Huehuetenango. El estudio se clasificó dentro del tipo descriptivo. La muestra incluyó cuarenta individuos de diversas edades, 21 hombres y 19 mujeres. Este grupo estaba compuesto por secretarías, abogados y magistrados. Todos los participantes se evaluaron con la Escala de Autoevaluación de la Ansiedad de Zung (EAA). Según Astocondor (2001), la escala consiste en un cuestionario que aborda 20 ítems relacionados con síntomas característicos de la ansiedad. Los resultados revelaron que los trabajadores del área de Auxiliar de Secretaría y Comisaría mostraron un nivel de ansiedad moderada, debido las altas puntuaciones obtenidas, mientras que los del área de Pasantes presentaron un nivel de ansiedad leve.

Según la investigación de Sum Robles (2015), se observa que los jóvenes, debido a su nivel de madurez, tienden a experimentar mayores niveles de ansiedad en comparación con otros grupos. Por otro lado, los adultos suelen mostrar niveles leves de ansiedad, mientras que aquellos que se encuentran en la etapa de la adultez temprana tienden a experimentar niveles moderados de ansiedad. Esta variación en los niveles de ansiedad puede estar influida por diversos factores relacionados con la edad y las responsabilidades asociadas a cada etapa de la vida. Las puntuaciones obtenidas revelaron la diversidad de niveles de ansiedad entre los trabajadores, ya que algunos mostraban niveles leves, moderados o graves. Esto sugiere que la ansiedad está presente en al menos una parte de la población estudiada.

Calderón y Lilibeth (2019), investigaron sobre ambiente laboral, abordando a 48 policías de la comisaría PNP–Sullana, cuyas edades oscilan entre 20 y 50 años, donde se administraron dos cuestionarios para determinar la muestra: el cuestionario de ambiente laboral y el cuestionario de ansiedad laboral (CAL), en el que se evidencian síntomas de ansiedad por malas condiciones ambientales, ya que el 47 % indicó que su ambiente de trabajo no se adecua para cumplir con su función policial.

Arcia Santamaría et al. (2016), realizaron un estudio en Nicaragua sobre estrés, ansiedad y desempeño laboral en trabajadores de una empresa que contaba con 42 empleados. En este estudio, se analizó la relación entre el desempeño laboral y la ansiedad, en la que se observa que un 60 % de los trabajadores con ansiedad moderada tienen un buen desempeño laboral, en contraste con un 40 % con un desempeño laboral regular. Esto puede significar que existen otros factores que alteran el buen funcionamiento de sus actividades laborales. Entre los trabajadores con un nivel de ansiedad leve, un 41,2 % tiene un buen desempeño laboral, un 38,2 % un desempeño regular, un 14,7 % un desempeño óptimo y un 5,9 % un desempeño tolerable.

En un estudio realizado con 224 pacientes hospitalizados en el área de medicina psicosomática, un 71 % de los cuales eran mujeres, se encontró que las personas con empleos de oficina presentaban con mayor frecuencia ansiedad social específica, insuficiencia y fobia en el lugar de trabajo, mientras que los trabajadores de la salud presentan insuficiencia, trastornos de adaptación, trastorno de estrés postraumático y fobia en el lugar de trabajo, y los trabajadores de la educación o la producción exhiben menor afectación por ansiedades relacionadas con el trabajo (Muschalla & Linden, 2013).

En una investigación realizada con 739 empleados italianos de una empresa de venta al por menor se demostró que el aumento en el agotamiento emocional está moderadamente asociado a la ansiedad fóbica en el lugar de trabajo, pero esta puede disminuir con el compromiso laboral reconociendo este como vigor y dedicación al trabajo. Asimismo, este estudio demostró la relación entre el absentismo y la ansiedad fóbica, dando así a mayor ansiedad fóbica, mayor absentismo (Vignoli

et al., 2017). Cabe mencionar también que en México se llevó a cabo una exploración con 285 enfermeras en las que el desempeño de su trabajo no simbolizaba una situación percibida como amenaza (Urbano Velásquez et al., 1999). Otro estudio realizado en Canadá con 128 estudiantes universitarios en un programa que combina el trabajo remunerado con el estudio mostró que el miedo a una mala evaluación durante la entrevista de trabajo se refiere a altos niveles con ansiedad relacionada con el trabajo, mientras que los trabajadores ansiosos no afectan su rendimiento laboral (Zhang et al., 2021).

## 2.2 Base teórica

Para comenzar es necesario diferenciar tres términos que se confunden fácilmente: estrés, angustia y ansiedad, siendo que el estrés es la incapacidad de la persona ante las demandas del entorno, la angustia es una representación de amenaza a la integridad de la persona psicológica, física o a los valores morales, mientras que la ansiedad es una respuesta emocional ante un peligro que se expresa a nivel motor, cognitivo, fisiológico y emocional. En cambio, hay que resaltar que en el estrés destacan los procesos fisiológicos frente a las emociones subjetivas que están implicadas en la ansiedad. Así, para terminar, debe diferenciarse que en la ansiedad prevalecen los síntomas psicológicos, mientras que en la angustia predominan los síntomas físicos (Sierra et al., 2003).

Para Aragón-Borjas (2011), el estrés se asocia a estímulos que desencadenan ansiedad, estos se reconocen como estresores, mientras que la ansiedad es una perturbación del estado emocional de la persona, estableciendo que se trata de un estrés subjetivo. Se podría señalar, por tanto, que las respuestas fisiológicas, cognitivas y motoras las mismas en la ansiedad y el estrés. Sin embargo, los estímulos externos que provocan el estrés son reales. A diferencia de los estímulos percibidos como amenaza por la ansiedad, los internos pueden ser inexistentes, pero que originan una respuesta excesiva en intensidad comparada con el estímulo que la provoca. También se afirma que la ansiedad puede ser la base explicativa de las alteraciones emocionales. Así, la ansiedad está vinculada a respuestas cognitivas desagradables, aprehensión y tensión.

Díaz Kuaik (2019) distingue en la ansiedad normal como la reacción emocional compleja que impulsa procesos de valoración cognitiva, que permite considerar información relevante sobre los recursos disponibles, la situación presentada y los resultados esperados para actuar consecuentemente, teniendo una función adaptativa, guiando la conducta para responder a escenarios anticipados como aversivos o difíciles. Si esta ansiedad tiene una intensidad moderada, puede impulsar y mejorar el rendimiento intelectual y físico para la resolución de dificultades, favoreciendo la adaptación a pasajes aversivos o nuevos. Mientras que la ansiedad como rasgo de personalidad deriva de diferencias individuales que inducen a una vulnerabilidad cognitiva para desarrollar ansiedad. Y, por último, la ansiedad patológica es una respuesta emocional exacerbada y desproporcionada en relación con el objeto o situación que se percibe como amenazante, que tiene su origen en una disfuncionalidad cognitiva que interpreta el peligro de forma inadecuada.

En la década de los años setenta se reconoce la ansiedad rasgo, que es habitual en el sujeto, y la ansiedad estado como reacción a un evento emocional transitorio. En este último estado se encuentra la ansiedad que se exagera por las exigencias de la jornada laboral que puede afectar las relaciones interpersonales con el equipo de trabajo (Urbano Velásquez et al., 1999). Así, la ansiedad en el trabajo es definida por Jex (1998) como la reacción a estresores a través de la tensión, a ellos McCarthy et al. (2016) añaden emociones como la inquietud y el nerviosismo. Cheng y McCarthy (2018) también explican que la ansiedad además puede tener una función motivacional, ya que las personas ansiosas pueden ser más pendientes de su entorno y de sí mismas, respondiendo positivamente a la retroalimentación, para lo cual se deben designar más recursos, sin embargo, la ansiedad también afecta el rendimiento laboral, induciendo pensamientos angustiosos angustiantes, anticipándose a algo que debe evitarse.

Para Cheng y McCarthy (2018), la ansiedad en el lugar de trabajo se divide en ansiedad a nivel disposicional, es decir, entre personas, y ansiedad a nivel situacional, es decir, dentro de las personas. En el caso de la ansiedad a nivel disposicional existen determinantes como

las características de cada empleado que reflejan la forma en la que cada persona interactúa en el lugar de trabajo con sus compañeros y cómo interpreta las situaciones laborales, incluyendo diferencias cognitivas, físicas, psicológicas y conductuales. Factores demográficos como el sexo, la edad y la antigüedad laboral, siendo las mujeres las más ansiosas, debido a factores como la genética, la reactividad fisiológica, factores hormonales, la discriminación histórica como fuerza de trabajo que han sufrido las mujeres, y factores familiares, como la crianza de los hijos, que deben equilibrar las funciones familiares y las actividades laborales, están relacionados con una mayor ansiedad. Mientras que la edad y la antigüedad en el trabajo presentan que los trabajadores de más edad o con más experiencia tienen menores niveles de estrés.

Otros determinantes de la ansiedad a nivel situacional son también las autoevaluaciones básicas, como la autovaloración, la autoestima, la autoeficacia, la autoestima, la estabilidad emocional y la percepción de control sobre la propia vida. Igualmente, la salud física en su aptitud física, el ejercicio puede mejorar el autoconcepto y el estado de ánimo, disminuyendo la ansiedad disposicional. Así, la ansiedad disposicional es una experiencia crónica de ansiedad en el trabajo, que puede dar lugar a la fuga de recursos debido al agotamiento emocional.

El otro tipo de ansiedad laboral propuesto por Cheng y McCarthy (2018) es la ansiedad situacional, la cual toma eventos como una entrevista de trabajo, una evaluación de desempeño, una presentación de ventas o una comida de negocios, contando entre sus determinantes características situacionales como las demandas de tareas, organizacionales o emocionales del trabajo. Las características del puesto, siendo los empleados que padecen esta ansiedad los que presentan dificultades cognitivas, preocupándose por su rendimiento, fracaso o sentimientos de inadecuación. Concluyendo así que la variabilidad en las características personales y las diversas actividades laborales afectan a la ansiedad en el trabajo.

También hay que tener en cuenta que la cultura organizativa orientada a la consecución de resultados puede influir en los altos niveles de ansiedad, ya que el número de tareas aumenta la ansiedad y disminuye el rendimiento laboral (Yip et al., 2020). Esta ansiedad puede no solo

puede afectar a los empleados a nivel personal, sino también en sus decisiones gerenciales, como se observa en un estudio de Mannor et al. (2015) en el que las decisiones tomadas por ejecutivos ansiosos eran menos riesgosas estratégicamente, cuando ellos valoran que las cosas van bien, buscando atenuar de las amenazas.

Para reforzar lo explicado anteriormente, el estudio realizado por Linden y Muschalla (2007) explicó que la ansiedad incapacitante no siempre está relacionada con aspectos de la vida, sino que se relaciona con el lugar de trabajo, ya que las personas pueden experimentar rivalidad entre colegas, exigencias que pueden terminar en fracaso o sanciones, entre otros. En su investigación demostraron que el 54 % de los hombres y el 71 % de las mujeres manifestaron ansiedad asociada al trabajo, el 20,5 % de los participantes sufren pánico laboral, el 58 % tienen fobia relacionada con el trabajo, el 34,1 % fobia social relacionada con el trabajo, el 34,9 % ansiedad laboral generalizada y existe una relación moderada entre los trastornos de ansiedad primarios y la ansiedad laboral. Según los empleados que padecen síntomas psicológicos y físicos de la ansiedad, pueden aumentar el riesgo de accidentes y disminuir el rendimiento laboral si interrumpen la medicación (Haslam et al., 2005).

Mientras que, si se evalúan los pacientes de rehabilitación somática, los pacientes ortopédicos presentan mayor ansiedad laboral, ya que se ven afectados por las licencias por enfermedad y la adaptación posterior al trabajo (Muschalla & Jöbges, 2018). En el caso de la ansiedad fóbica al lugar de trabajo, esta se caracteriza por una respuesta de ansiedad fóbica tradicional ante el estímulo del lugar de trabajo similar al pánico con una reacción fisiológica al pensar o acercarse al lugar de trabajo, lo que provoca dificultad en la realización de tareas causada por los síntomas y sufrimiento subjetivo severo, que puede afectar a la salud del trabajador, cuando no a los costos de la institución, al aumentar las tasas de ausentismo (Vignoli et al., 2017). Ante esto, se requiere que los administradores de las empresas tengan un conocimiento básico de los síntomas agudos de la ansiedad para que en casos de discapacidad puedan trabajar con los médicos tratantes para reducir la ansiedad y el ausentismo (Nash-Wright, 2011).

### 2.3 Modelos teóricos

Clark y Beck (2008), mencionan que el modelo teórico de Beck sobre la ansiedad, desarrollado por el psicólogo Aaron T. Beck, es una teoría cognitiva que pretende explicar cómo se desarrolla y se mantiene la ansiedad en las personas. Este modelo sostiene que la idea de pensamientos automáticos negativos desempeña un papel central en la generación y mantenimiento de la ansiedad. Cuando la ansiedad surge de interpretaciones distorsionadas y negativas de la realidad, estas son generadas por esquemas cognitivos subyacentes. Estos esquemas son estructuras mentales arraigadas que guían la forma en la que se percibe y procesan la información que rodea al individuo. Cuando se activan los esquemas negativos, las personas tienden a interpretar las situaciones de forma catastrófica o amenazante, lo que provoca emociones ansiosas. El modelo de Beck también destaca la importancia de los sesgos cognitivos, como la atención selectiva hacia los estímulos amenazantes y la interpretación exageradamente negativa de las situaciones, en la amplificación de la ansiedad.

Díaz-Kuaik y De La Iglesia (2019) desarrollaron el modelo multidimensional de la ansiedad, que es una perspectiva teórica que reconoce la complejidad de este fenómeno y su implicación en múltiples dimensiones. Según este modelo, la ansiedad está compuesta por tres componentes principales: cognitivo, fisiológico y conductual. El componente cognitivo es el aspecto que se refiere a los pensamientos, preocupaciones y creencias relacionadas con el peligro y la incapacidad para enfrentar situaciones estresantes. Incluye la tendencia a anticipar lo peor, la rumiación sobre posibles amenazas y la interpretación negativa de eventos futuros. Mientras que el componente fisiológico de la ansiedad se manifiesta con síntomas físicos y sensaciones corporales, como palpitaciones, sudoración, tensión muscular, dificultad para respirar y mareos. Estas respuestas fisiológicas son activadas por el sistema nervioso autónomo en preparación para enfrentarse a una amenaza percibida. Asimismo, el componente conductual se refiere a las acciones y comportamientos observables asociados con la ansiedad. Puede incluir la evitación de situaciones temidas, conductas de seguridad para reducir

la ansiedad, agitación, inquietud o conductas compulsivas. El modelo multidimensional reconoce que estos tres componentes interactúan entre sí y se refuerzan mutuamente. Por ejemplo, los pensamientos negativos pueden desencadenar respuestas fisiológicas de ansiedad, que a su vez puede llevar a conductas de evitación que refuerzan aún más los pensamientos de peligro.

Uribe y Henao (2015) exponen que las conexiones entre la amígdala y la neocorteza son cruciales para un pensamiento eficaz, ya que estas conexiones determinan la cooperación o el conflicto entre el pensamiento y el sentimiento. La armonía entre estos dos aspectos es esencial para una toma de decisiones precisa. Las emociones pueden entenderse como complejos programas de acciones automáticas acompañadas de ideas y modos de pensamiento, que se manifiestan en nuestro cuerpo a través de expresiones faciales, posturas y cambios internos (Damasio, 2010). Estas emociones se activan dependiendo de la situación en la que se encuentre una persona; pueden ser evocadas por recuerdos, eventos imaginados o situaciones reales del momento.

### **2.3.1. Constructo emocional**

Garay et al. (2019), mencionan que la ansiedad puede manifestarse como sensaciones abrumadoras que generan temores irracionales, preocupación o nerviosismo, afectando el bienestar psicológico del individuo, limitando su capacidad de respuesta ante situaciones estresantes y estas pueden estar asociadas a emociones intensas, como angustia, inquietud y en algunas ocasiones puede desencadenar respuestas poco adaptativas o disfuncionales dependiendo del contexto y de la capacidad de afrontamiento del individuo. La experiencia subjetiva de malestar emocional puede interferir en el funcionamiento diario y la calidad de vida de quien la padece, donde la intensidad emocional asociada a la ansiedad puede variar ampliamente entre individuos, dependiendo de factores personales, sociales y culturales. Esta variabilidad marca la importancia de abordar las dimensiones emocionales de la ansiedad y puede estar relacionada con la anticipación de eventos futuros percibidos como amenazantes, que pueden desencadenar respuestas emo-

cionales que van desde la aprensión hasta el pánico. Esta dimensión emocional puede ser fundamental para comprender de los procesos de evitación y afrontamiento asociados a la ansiedad.

Gondra (2017), formuló un modelo sobre la ansiedad que se sustentaba en términos de estímulos, respuestas y refuerzos. Consideraron que el miedo o ansiedad era una respuesta aprendida que genera una respuesta de impulso, pero está a menudo debe ir seguida de una respuesta de recompensa. En esta teoría, la ansiedad (miedo) estará ligada a un condicionamiento de causa y efecto en reacción al dolor emocional, donde este factor es el principal desencadenante de las funciones de motivación y refuerzo de la conducta, activando así los sistemas de alerta necesarios para evitar la repetición del estímulo.

Cotox et al. (2005), en un estudio previo mencionan que factores como la inseguridad de cualquier tipo en el trabajo y el temor a ser despedido por diversos motivos provocan ansiedad laboral y se hacen mayores ante expectativas y exigencias de los empleadores, implicando una constante exposición al factor ansioso. Tupiño Calderón (2021) definió que la ansiedad será el resultado de la respuesta anticipada y aprehensiva que un individuo tiene en sí mismo sobre la percepción de una desgracia o riesgo futuro, generando un temor incierto en la persona afectada, que se relacionará con sentimientos de disforia.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023) expresa que un 4% de la población a escala mundial padece de un trastorno de ansiedad. El desarrollo de estos, por lo general, produce otros tipos de somatizaciones, las cuales se manifiestan en síntomas físicos y conductuales. Estos síntomas pueden afectar nuestra percepción del mundo y nuestra experiencia cotidiana, que para alguien con trastorno de ansiedad será difícil controlar por sí mismo, generando en la persona que lo padece niveles de angustia e inseguridad sobre sus decisiones y acciones. Los trastornos de ansiedad interfieren en las actividades diarias y con el tiempo comienzan a causar áreas débiles en la vida familiar, social, escolar o laboral de quienes los padecen.

### **2.3.2. Constructo cognitivo**

Díaz-Kuaik y De La Iglesia (2019), establecieron que los modelos cognitivos de la ansiedad pueden estar en pensamientos distorsionados o irracionales y a menudo juegan un papel importante en el desarrollo de la ansiedad, sumergiéndolo al individuo en preocupaciones excesivas, rumiaciones persistentes y percepciones de amenaza distorsionadas. El factor cognitivo juega un papel importante en los estímulos y situaciones amenazantes que desencadenan respuestas de ansiedad, donde los sesgos cognitivos pueden contribuir al desarrollo de la ansiedad.

García González (1997), menciona que la ansiedad es un fenómeno psicológico y fisiológico que surge cuando percibimos peligros reales o imaginarios, predisponiéndonos a reaccionar rápidamente ante cualquier señal de amenaza. Aunque es una respuesta adaptativa, puede llegar a ser problemática si persiste sin motivo aparente. Los síntomas incluyen palpitaciones, tensión muscular, dificultad para respirar y cefaleas. La ansiedad puede afectar el rendimiento laboral y a las relaciones sociales.

El proceso de ansiedad comienza con la valoración cognitiva, en la que evaluamos las demandas y los recursos disponibles. Si consideramos que las demandas superan nuestros recursos, se desencadena una reacción de estrés. Cuando esta valoración anticipa peligro, experimentamos ansiedad. La ansiedad potencia los mecanismos de alarma y desvía nuestros procesos cognitivos hacia la información sobre el peligro. La ansiedad es una señal de alarma a la que debemos prestar atención, pero también puede afectar negativamente a nuestras vidas si se vuelve persistente y desadaptativa.

### **2.3.3 Constructo fisiológico**

Díaz-Kuaik y De La Iglesia (2019), mencionan que la activación del sistema nervioso autónomo, incluyendo la respuesta simpática y parasimpática, es una característica fisiológica fundamental de la ansiedad. El factor fisiológico suele manifestarse a través de síntomas como taquicardia, sudoración y tensión muscular, generando complicaciones para

la salud física y el bienestar general del individuo ante una exposición antinatural de sus estados de alerta. La activación del sistema nervioso simpático, que prepara al organismo para la acción inmediata en respuesta a una amenaza percibida, es una característica fisiológica clave de la ansiedad, ya que se asocia a cambios en la respiración, la presión arterial y la función gastrointestinal, donde la amígdala y el sistema límbico desempeñan un papel de control en la respuesta fisiológica a la ansiedad, a través de la modulación de neurotransmisores como la serotonina y la noradrenalina. Las personas que sufren ansiedad suelen estar en un estado de alerta constante que genera efectos adversos en el sistema cardiovascular, el sistema inmunitario y otros sistemas corporales.

Fernández Sánchez et al. (2019) explican que la ansiedad es un fenómeno psicológico complejo que implica respuestas fisiológicas y emocionales ante situaciones percibidas como amenazantes o estresantes. Desde una perspectiva fisiológica, la ansiedad está estrechamente relacionada con la activación del sistema nervioso autónomo, que controla las respuestas involuntarias del cuerpo al estrés. Cuando una persona experimenta ansiedad, se activa el sistema nervioso autónomo, lo que provoca cambios fisiológicos como el aumento de la frecuencia cardíaca, la aceleración de la respiración y la tensión muscular. Estos cambios fisiológicos son el resultado de la liberación de hormonas del estrés, como el cortisol y la adrenalina, que preparan al organismo para responder a la situación de peligro percibida. En el contexto laboral, la ansiedad puede surgir por diversos motivos, como la presión por el rendimiento, los conflictos interpersonales, la inseguridad laboral o la sobrecarga de trabajo.

Pulido Acosta y Herrera Clavero (2019) comentan que hay factores que pueden desencadenar respuestas fisiológicas de ansiedad que afectan al bienestar de los empleados y a su capacidad para rendir de forma óptima en el trabajo. Comprender los aspectos fisiológicos de la ansiedad es crucial para desarrollar estrategias eficaces de prevención y gestión en el entorno laboral. Ser capaz de identificar los factores desencadenantes de la ansiedad y aprender a gestionar las respuestas fisiológicas asociadas puede ayudar a reducir el impacto negativo de la ansiedad en el bienestar de los empleados y en su rendimiento laboral.

Cuando una persona experimenta ansiedad, se activa el sistema nervioso autónomo, lo que provoca cambios fisiológicos como el aumento de la frecuencia cardíaca, la aceleración de la respiración y la tensión muscular (Rodríguez et al., 2019). Estos cambios fisiológicos son el resultado de la liberación de hormonas del estrés, como el cortisol y la adrenalina, que preparan al cuerpo para responder a la situación de peligro percibida (Martínez, 2017). En el contexto laboral, la ansiedad puede surgir debido a diversos motivos, como la presión por el rendimiento, los conflictos interpersonales, la inseguridad laboral o la sobrecarga de trabajo (Gómez & García, 2016). Estos factores pueden desencadenar respuestas fisiológicas de ansiedad que afectan al bienestar de los empleados y a su capacidad para rendir de forma óptima en el trabajo (López & Martín, 2020).

Comprender los aspectos fisiológicos de la ansiedad es crucial para desarrollar estrategias eficaces de prevención y gestión en el entorno laboral. Identificar los factores desencadenantes de la ansiedad y aprender a gestionar las respuestas fisiológicas asociadas puede ayudar a reducir el impacto negativo de la ansiedad en el bienestar y el rendimiento laboral de los empleados (Hernández & Díaz, 2018).

#### **2.3.4 Constructo ambiental**

Díaz-Kuaik y De La Iglesia (2019), mencionan que los factores ambientales, como el estrés crónico, los acontecimientos traumáticos y los entornos desagradables, contribuyen al desarrollo de la ansiedad. El aspecto ambiental destaca la interacción entre los factores personales y contextuales en la experiencia de la ansiedad, donde el entorno ambiental destaca la importancia de considerar el contexto social en la comprensión y el tratamiento de la ansiedad. Los estímulos ambientales, como lugares o situaciones asociados con experiencias traumáticas pasadas, pueden desencadenar respuestas de ansiedad condicionadas e influir en la aparición de trastornos de ansiedad específicos, como el trastorno de estrés postraumático. Los cambios ambientales, como la transición a un nuevo entorno o la exposición a acontecimientos estresantes repentinos, pueden desencadenar síntomas de ansiedad en

individuos susceptibles. Esta dimensión ambiental subraya la importancia de evaluar y abordar los factores contextuales para comprender la ansiedad y planificar intervenciones adecuadas.

Bestratén Belloví et al. (2011), en su libro mencionan que las condiciones que se encuentran alrededor como ambientales en el trabajo son factores del entorno laboral y estos influyen directa o indirectamente en el bienestar y la eficiencia de los trabajadores. Estos factores pueden ser la temperatura, la iluminación, la calidad del aire y los niveles de ruido del entorno.

- Temperatura: Mantener la temperatura adecuada es esencial para el confort de los trabajadores. El calor excesivo, el frío extremo son factores que afectan a la concentración, el rendimiento y, a largo plazo, la salud.
- Iluminación: El nivel adecuado de luz es un factor importante en cualquier entorno de trabajo. Disponer de una iluminación óptima previene la aparición de la fatiga visual y facilita la realización de tareas sin esfuerzo adicional.
- Ventilación: Un entorno con aire limpio y fresco es esencial. Una buena ventilación evita la acumulación de contaminantes y garantiza un entorno fresco y saludable para el trabajador.
- Niveles de ruido: Controlar el ruido es importante para mantener unas condiciones ambientales favorables. Un entorno con altos niveles de ruido afecta a la productividad y el bienestar de los trabajadores.

Las condiciones ambientales no solo son una responsabilidad ética y legal de las empresas, sino que también permiten el desarrollo de una mayor productividad, la prevención de enfermedades y el aumento de la satisfacción laboral, ya que disponer de unas buenas condiciones ambientales en el entorno de trabajo influye directa o indirectamente en el bienestar y en la eficiencia del trabajador. Estos factores van desde la temperatura y la iluminación hasta la calidad del aire y los niveles de ruido.

Cabrera Armijos et al. (2022), comentaron que los lugares de trabajo deben proteger los derechos de los empleados y establecer responsabi-

lidades que permitan garantizar el bienestar del trabajador. El entorno laboral y la salud mental rigen las condiciones del trabajo, por lo que es importante que las personas sometidas a estrés y ansiedad laboral sientan un ambiente que muestre comprensión y aceptación en lugar de rechazo. El estrés y la ansiedad laboral son respuestas psicobiológicas causadas por la tensión constante que genera el trabajo y suelen manifestarse a través de síntomas psicósomáticos y emocionales como problemas gastrointestinales, pérdida de peso, dificultades de concentración, entre otros. Estas reacciones surgen cuando las demandas laborales superan las capacidades, recursos y necesidades del trabajador, por ello se deben adoptar enfoques que promuevan el bienestar de los empleados, priorizando su salud y equilibrio mental, fortaleciendo las condiciones laborales y la calidad de vida del empleado.

### **2.3.5 Correlación emocional cognitiva y fisiológica**

Según la teoría tridimensional de la ansiedad propuesta por Del Toro Añel et al. (2014), la ansiedad se manifiesta en tres niveles: el nivel cognitivo-subjetivo, relacionado con las experiencias vividas por los individuos; el nivel fisiológico, que incluye cambios corporales observables; y el nivel motor, que implica conductas visibles y observables.

Asimismo, Del Toro Añel et al. (2014) señalan que, aunque la intensidad de la ansiedad o el malestar varía considerablemente según la personalidad del individuo, existe una correlación entre el grado de ansiedad experimentado y el aumento de los niveles de cortisol en el plasma sanguíneo. Arcia Santamaría et al. (2016) definen la ansiedad como la anticipación de un daño o adversidad futura, acompañada de una sensación de disforia y/o síntomas físicos de tensión. Además, estos autores destacan la importancia de entender la ansiedad como una respuesta emocional normal ante determinadas situaciones, resaltando que la ansiedad puede aparecer incluso sin un estímulo específico que la provoque.

En Clark y Beck (2008) se describe la ansiedad como un proceso complejo que incluye respuestas conductuales, fisiológicas, afectivas y

cognitivas. Este proceso se activa al anticipar eventos o circunstancias percibidas como impredecibles e incontrolables, que podrían amenazar los intereses vitales de la persona (Díaz Kuaik & De la Iglesia, 2019a). En el enfoque de Watson, las fobias se ven como respuestas emocionales condicionadas, aprendidas al asociar una situación inicialmente neutra con una experiencia desagradable. Por otro lado, Skinner conceptualiza las fobias como respuestas emocionales reforzadas negativamente a través de conductas evitativas que buscan prevenir y controlar experiencias aversivas (Díaz Kuaik & De la Iglesia, 2019a).

Reyes-Ticas (2010) señala que, aunque todos estamos familiarizados con la ansiedad, no es fácil definirla. La ansiedad es un fenómeno normal que facilita la toma de conciencia de la propia existencia, activa las funciones defensivas del organismo, es fundamental para el aprendizaje y el desarrollo de la personalidad, motiva la consecución de metas y contribuye a mantener un alto nivel de rendimiento y conducta. Según Molina Chacón (2023), la ansiedad es una respuesta del organismo ante diversos estímulos internos o externos que sobrepasan la capacidad de respuesta del individuo, dando lugar a alteraciones emocionales y a diversos síntomas físicos o cognitivos. Este padecimiento puede provocar cambios en la conducta, emociones y pensamientos, afectando diferentes ámbitos como el familiar, social y laboral (Puchaicela et al., 2022). Finalmente, Garza-Ulloa (2023) describe la ansiedad como una reacción en cadena de procesos internos ante eventos amenazantes. Este proceso comienza con un malestar emocional, seguido de una respuesta física de miedo y una reacción de estrés agudo ante situaciones adversas. La ansiedad se manifiesta a través de la recuperación de recuerdos episódicos de peligro, que se expresa en alteraciones de los síntomas mentales y corporales.

## MÉTODO

### 3.1 Diseño y muestra

Se trata de un estudio instrumental con un diseño transversal (Ato et al., 2013). Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia (Hernández-González., 2021) e implementando la encuesta digital como técnica de recolección de datos mediante la plataforma de Google Forms, en la que participaron un total de 692 empleados de seis empresas establecidas en el territorio salvadoreño y todos de nacionalidad salvadoreña. La muestra está compuesta por 388 hombres (56,1 %), 303 mujeres (43,8 %) y una persona de género fluido (0,1 %). Las edades de los empleados oscilaban entre los 18 y los 63 años. Las características demográficas de la muestra figuran en la tabla 1.

**Tabla 1**  
*Características sociodemográficas de la muestra*

---

<i>Características demográficas</i>	
<b>Género</b>	<b>Frecuencia (%)</b>
Hombre	388 (56.1)
Mujer	303 (43.8)
Otro	1 (0.1)
<b>Edad</b>	
De 18 a 30 años	246 (35.5)
De 31 a 40 años	273 (39.5)
De 41 a 50 años	136 (19.7)
De 51 a 63 años	37 (5.3)

---

**Construcción de una escala que mide ansiedad laboral  
en el contexto salvadoreño**

---

<b>Estado civil</b>	
Soltero	334 (48.3)
Casado	269 (38.9)
Acompañado	75 (10.8)
Divorciado	14 (2.0)
<b>Residencia</b>	
Urbana	473 (68.4)
Rural	219 (31.6)
<b>Nivel académico</b>	
Educación básica	305 (44.1)
Educación media	166 (24.0)
Estudiante universitario	102 (14.7)
Graduado universitario	119 (17.2)

---

### **3.2 Instrumentos de medición**

La Escala de Ansiedad Laboral, un instrumento de elaboración propia para el contexto salvadoreño, tiene como objetivo medir la ansiedad laboral. La escala cuenta con 36 ítems, divididos en cuatro factores: emocional, cognitivo, fisiológico y ambiental. El cuestionario tiene una escala de respuesta de cinco opciones, donde 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre. Para la construcción de los ítems de este instrumento, se basó en las perspectivas teóricas de Clark y Beck (2008), Beck et al. (2019), Díaz-Kuaik y De La Iglesia (2019b), Fernández Sánchez et al. (2019), y Bestratén Belloví et al. (2011). Al tratarse de un instrumento nuevo, se someterá a diferentes tipos de validez para comprobar su estructura y determinar si es necesario excluir ítems en su versión definitiva.

Generalized Anxiety Disorder-2 [GAD-2] (Kroenke et al., 2007). La escala GAD-2, diseñada para medir el nivel de los síntomas relacionados con el trastorno de ansiedad generalizada, consta de dos ítems: ¿Con qué frecuencia se sintió nervioso(a), intranquilo(a), o con los nervios de punta? y ¿Con qué frecuencia sintió que no podía dejar de preocuparse o que no podía controlar la preocupación? Tiene cuatro opcio-

nes de respuesta que se definen de la siguiente manera, donde 0 = nada hasta 3 = casi, todos los días. Los puntajes del GAD-2 tendrán un rango entre 0 y 6 datos que se obtienen sumando los resultados de las dos preguntas; a mayor nivel de puntuación, mayor frecuencia de síntomas de ansiedad generalizada. Una puntuación de corte de 3 (86 % de sensibilidad y 83 % de especificidad) permite detectar síntomas disfuncionales de ansiedad generalizada con y sin relevancia clínica. La GAD-2 tiene evidencia psicométrica de confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un índice de .82 (Lobos Rivera et al., 2023). Para este estudio se replicó el coeficiente alfa de Cronbach de 86.

### 3.3 Procedimiento y aspectos éticos

La Escala de Ansiedad Laboral se administró en abril de 2024 con el permiso de las autoridades de las empresas. La recolección de datos se realizó en un mes. Antes de responder a la batería de instrumentos, los participantes llenaron un consentimiento informado, siguiendo los lineamientos del Código de Ética de la Profesión en Psicología (Junta de Vigilancia de la Profesión en Psicología, 2021). Los criterios de inclusión para este consentimiento eran tener edad legal para consentir (18 años o más) y ser un empleado activo. De 712 participantes, se redujo a 692 porque dos no dieron su consentimiento, dos no eran salvadoreños y 16 mencionaron no ser empleados.

### 3.4 Análisis de datos

El análisis de datos se realizó de la siguiente manera: la validez de contenido fue evaluada por cuatro expertos que se encargaron de calificar cada ítem con base en tres aspectos: relevancia, claridad y representatividad. Una vez obtenidas las calificaciones de los pares expertos, sus respuestas se codificaron en una hoja de cálculo para obtener el índice de validez de contenido, para lo cual se utilizó el coeficiente V de Aiken, siguiendo las sugerencias de Ventura-León (2019). Posteriormente, depurado el instrumento con base en las indicaciones de los expertos, se inició el trabajo de campo. Al final, las respuestas de los

692 empleados se procesaron en una hoja de cálculo para iniciar otros procesos de validez, que serán la validez de constructo y de criterio.

La validez de constructo se divide en dos tipos: el primero es el Análisis Factorial Exploratorio (AFE) mediante el método de componentes principales, utilizando el programa estadístico SPSS versión 26 para Windows. Los coeficientes para utilizar en este análisis son: el coeficiente Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), que debe obtener un valor igual o superior a .60; la prueba de esfericidad de Bartlett, cuyo valor debe ser significativo ( $p < .050$ ), lo que indicará que existe correlación entre las variables; la varianza total explicada debe ser igual o superior al 50 % para dar explicación al fenómeno; por último, las cargas o saturaciones factoriales deben ser iguales o superiores a .30 (Hair et al., 2010). El segundo, es el Análisis Factorial Confirmatorio a través del estimador de mínimos cuadrados ponderados ajustados a la media y la varianza [WLSMV] (Brauer et al., 2023; Xia & Yang, 2019). El AFC se ejecutó por medio del paquete lavaan (Rosseel et al., 2023) del programa y lenguaje de programación R (R Core Team, 2020). Los índices utilizados para este análisis fueron  $\chi^2$  al cuadrado ( $\chi^2$ ), y  $\chi^2$  al cuadrado normalizado ( $\chi^2/df$ ), el primero debe ser no significativo [ $p > .050$ ] (Ruiz et al., 2010) y el segundo debe ser un valor menor o cercano a 2 (Caycho-Rodríguez et al., 2017). También se implementaron el Índice de Ajuste Comparativo (CFI) y el Índice de Tucker-Lewis (TLI), los cuales deben ser superiores a .90 (Bentler & Bonnet, 1980). Asimismo, se aplicó el Residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR), y el Error Cuadrático Medio de Aproximación (RMSEA), Para ambos análisis es deseable obtener valores inferiores a .05 (Lai, 2020), tolerando valores que no superen 0.08 en el caso del SRMR, y 0.06 para el RMSEA (Sánchez & Núñez, 2007).

Para la validez de criterio convergente, se realizó un contraste entre las dimensiones de la Escala de Ansiedad Laboral con la variable unidimensional de la GAD-2 mediante la correlación de Pearson. Finalmente, el análisis de confiabilidad se ejecutó mediante el coeficiente alfa de Cronbach (Cronbach, 1951). Los dos análisis anteriores se hicieron con el programa SPSS.

## RESULTADOS

### 4.1 Validez de contenido

Para la validez de contenido, se contactó con cuatro expertos, y se les pidió que colaboraran en la revisión y evaluación del instrumento. Se les entregó la información sobre la escala con la explicación de sus dimensiones, el instrumento completo y una plantilla de evaluación donde cada experto daba su respectiva valoración a cada ítem, identificando la adecuada redacción y expresión de los ítems, y si estos formaban parte de la dimensión correspondiente. El instrumento de evaluación contenía el constructo Escala de Ansiedad Laboral, donde se evaluaron los criterios de relevancia, representatividad y claridad con una escala de respuesta tipo Likert, para aplicar consecutivamente el Índice de Validez de Contenido mediante la V de Aiken. Los expertos sugirieron cambios de redacción en los ítems 4, 5, 6, 7, 13, 14, 16, 17, 18, 20, 28, 29, 32 y 33. Posteriormente, se aplicó el método de concordancia entre evaluadores por medio del coeficiente V de Aiken para determinar si el instrumento presenta una adecuada validez de contenido adecuada. Como resultado del análisis V de Aiken, puso a prueba los indicadores Relevancia, Representatividad y Claridad. El instrumento mostró que la mayoría de los ítems presentó un índice superior a .60, excepto los ítems 4, 5, 6, 7, 12, 19, 20, 23, 30, 31, 34, 35 y 36, se eliminaron, dando como resultado una estructura de 28 ítems, manteniendo las cuatro dimensiones propuestas anteriormente. La tabla 2 presenta los resultados basados en la validez de contenido.

**Construcción de una escala que mide ansiedad laboral  
en el contexto salvadoreño**

**Tabla 2**

*Análisis de validez basada en el contenido de la primera versión de la Escala de Ansiedad Laboral*

ítem	Criterio	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	M	SD	V de Aiken
ítem 1	Relevancia	4	4	5	4	4.25	0.50	<b>0.81</b>
ítem 1	Representatividad	4	5	5	4	4.50	0.58	<b>0.88</b>
ítem 1	Claridad	5	3	5	4	4.25	0.96	<b>0.81</b>
ítem 2	Relevancia	5	3	5	4	4.25	0.96	<b>0.81</b>
ítem 2	Representatividad	5	4	5	4	4.50	0.58	<b>0.88</b>
ítem 2	Claridad	5	2	5	4	4.00	1.41	<b>0.75</b>
ítem 3	Relevancia	5	3	5	5	4.50	1.00	<b>0.88</b>
ítem 3	Representatividad	5	3	5	5	4.50	1.00	<b>0.88</b>
ítem 3	Claridad	5	2	5	5	4.25	1.50	<b>0.81</b>
ítem 4	Relevancia	2	5	2	5	3.50	1.73	<b>0.63</b>
ítem 4	Representatividad	2	5	2	5	3.50	1.73	<b>0.63</b>
ítem 4	Claridad	3	4	2	5	3.50	1.29	<b>0.63</b>
ítem 5	Relevancia	3	4	3	5	3.75	0.96	<b>0.69</b>
ítem 5	Representatividad	3	4	3	5	3.75	0.96	<b>0.69</b>
ítem 5	Claridad	3	1	3	5	3.00	1.63	0.50
ítem 6	Relevancia	2	5	2	5	3.50	1.73	<b>0.63</b>
ítem 6	Representatividad	2	5	2	5	3.50	1.73	<b>0.63</b>
ítem 6	Claridad	3	5	3	5	4.00	1.15	<b>0.75</b>
ítem 7	Relevancia	4	2	3	4	3.25	0.96	0.56
ítem 7	Representatividad	4	3	3	4	3.50	0.58	0.63
ítem 7	Claridad	4	1	2	4	2.75	1.50	0.44
ítem 8	Relevancia	4	3	4	4	3.75	0.50	<b>0.69</b>
ítem 8	Representatividad	4	4	4	4	4.00	0.00	<b>0.75</b>
ítem 8	Claridad	4	5	4	4	4.25	0.50	<b>0.81</b>
ítem 9	Relevancia	5	4	5	3	4.25	0.96	<b>0.81</b>
ítem 9	Representatividad	5	5	5	3	4.50	1.00	<b>0.88</b>
ítem 9	Claridad	5	5	5	3	4.50	1.00	<b>0.88</b>
ítem 10	Relevancia	5	5	5	5	5.00	0.00	<b>1.00</b>
ítem 10	Representatividad	5	5	5	5	5.00	0.00	<b>1.00</b>
ítem 10	Claridad	5	5	5	5	5.00	0.00	<b>1.00</b>
ítem 11	Relevancia	5	5	5	5	5.00	0.00	<b>1.00</b>
ítem 11	Representatividad	5	4	5	5	4.75	0.50	<b>0.94</b>
ítem 11	Claridad	5	4	5	5	4.75	0.50	<b>0.94</b>
ítem 12	Relevancia	5	5	2	1	3.25	2.06	0.56
ítem 12	Representatividad	5	4	2	1	3.00	1.83	0.50

**Construcción de una escala que mide ansiedad laboral  
en el contexto salvadoreño**

---

ítem 12 Claridad	5	5	2	1	3.25	2.06	0.56
ítem 13 Relevancia	5	5	5	4	4.75	0.50	<b>0.94</b>
ítem 13 Representatividad	4	4	5	4	4.25	0.50	<b>0.81</b>
ítem 13 Claridad	5	4	5	4	4.50	0.58	<b>0.88</b>
ítem 14 Relevancia	5	5	5	1	4.00	2.00	<b>0.75</b>
ítem 14 Representatividad	5	5	5	1	4.00	2.00	<b>0.75</b>
ítem 14 Claridad	5	5	5	1	4.00	2.00	<b>0.75</b>
ítem 15 Relevancia	4	5	5	4	4.50	0.58	<b>0.88</b>
ítem 15 Representatividad	4	5	5	4	4.50	0.58	<b>0.88</b>
ítem 15 Claridad	4	5	5	4	4.50	0.58	<b>0.88</b>
ítem 16 Relevancia	5	5	5	1	4.00	2.00	<b>0.75</b>
ítem 16 Representatividad	5	5	5	1	4.00	2.00	<b>0.75</b>
ítem 16 Claridad	5	5	5	1	4.00	2.00	<b>0.75</b>
ítem 17 Relevancia	5	5	5	5	5.00	0.00	<b>1.00</b>
ítem 17 Representatividad	5	5	5	5	5.00	0.00	<b>1.00</b>
ítem 17 Claridad	5	5	5	5	5.00	0.00	<b>1.00</b>
ítem 18 Relevancia	5	1	5	5	4.00	2.00	<b>0.75</b>
ítem 18 Representatividad	5	2	5	5	4.25	1.50	<b>0.81</b>
ítem 18 Claridad	5	1	5	5	4.00	2.00	<b>0.75</b>
ítem 19 Relevancia	5	1	2	4	3.00	1.83	0.50
ítem 19 Representatividad	5	1	2	4	3.00	1.83	0.50
ítem 19 Claridad	5	1	2	4	3.00	1.83	0.50
ítem 20 Relevancia	3	5	2	1	2.75	1.71	0.44
ítem 20 Representatividad	3	4	2	1	2.50	1.29	0.38
ítem 20 Claridad	3	1	2	1	1.75	0.96	0.19
ítem 21 Relevancia	5	4	5	5	4.75	0.50	<b>0.94</b>
ítem 21 Representatividad	5	3	5	5	4.50	1.00	<b>0.88</b>
ítem 21 Claridad	5	1	5	5	4.00	2.00	<b>0.75</b>
ítem 22 Relevancia	5	4	5	5	4.75	0.50	<b>0.94</b>
ítem 22 Representatividad	5	5	5	5	5.00	0.00	<b>1.00</b>
ítem 22 Claridad	5	3	5	5	4.50	1.00	<b>0.88</b>
ítem 23 Relevancia	5	3	2	3	3.25	1.26	0.56
ítem 23 Representatividad	5	3	2	3	3.25	1.26	0.56
ítem 23 Claridad	5	1	2	3	2.75	1.71	0.44
ítem 24 Relevancia	5	5	5	5	5.00	0.00	<b>1.00</b>
ítem 24 Representatividad	5	3	5	5	4.50	1.00	<b>0.88</b>
ítem 24 Claridad	5	4	5	5	4.75	0.50	<b>0.94</b>
ítem 25 Relevancia	1	5	5	5	4.00	2.00	<b>0.75</b>
ítem 25 Representatividad	1	4	5	5	3.75	1.89	<b>0.69</b>
ítem 25 Claridad	1	4	5	5	3.75	1.89	<b>0.69</b>
ítem 26 Relevancia	5	3	5	5	4.50	1.00	<b>0.88</b>
ítem 26 Representatividad	5	2	5	5	4.25	1.50	<b>0.81</b>
ítem 26 Claridad	5	1	5	5	4.00	2.00	<b>0.75</b>

**Construcción de una escala que mide ansiedad laboral  
en el contexto salvadoreño**

---

ítem 27 Relevancia	5	4	5	5	4.75	0.50	<b>0.94</b>
ítem 27 Representatividad	5	4	5	5	4.75	0.50	<b>0.94</b>
ítem 27 Claridad	5	1	5	5	4.00	2.00	<b>0.75</b>
ítem 28 Relevancia	4	3	5	4	4.00	0.82	<b>0.75</b>
ítem 28 Representatividad	4	4	5	4	4.25	0.50	<b>0.81</b>
ítem 28 Claridad	4	1	5	4	3.50	1.73	<b>0.63</b>
ítem 29 Relevancia	5	2	5	5	4.25	1.50	<b>0.81</b>
ítem 29 Representatividad	5	2	5	5	4.25	1.50	<b>0.81</b>
ítem 29 Claridad	5	2	5	5	4.25	1.50	<b>0.81</b>
ítem 30 Relevancia	3	3	5	3	3.50	1.00	0.63
ítem 30 Representatividad	3	2	5	3	3.25	1.26	0.56
ítem 30 Claridad	3	1	5	3	3.00	1.63	0.50
ítem 31 Relevancia	3	4	5	1	3.25	1.71	0.56
ítem 31 Representatividad	3	5	5	1	3.50	1.91	0.63
ítem 31 Claridad	3	1	5	1	2.50	1.91	0.38
ítem 32 Relevancia	5	4	5	1	3.75	1.89	<b>0.69</b>
ítem 32 Representatividad	5	4	5	1	3.75	1.89	<b>0.69</b>
ítem 32 Claridad	5	4	5	1	3.75	1.89	<b>0.69</b>
ítem 33 Relevancia	5	1	5	5	4.00	2.00	<b>0.75</b>
ítem 33 Representatividad	5	1	5	5	4.00	2.00	<b>0.75</b>
ítem 33 Claridad	5	1	5	5	4.00	2.00	<b>0.75</b>
ítem 34 Relevancia	4	1	5	1	2.75	2.06	0.44
ítem 34 Representatividad	4	1	5	1	2.75	2.06	0.44
ítem 34 Claridad	4	1	5	1	2.75	2.06	0.44
ítem 35 Relevancia	1	1	2	1	1.25	0.50	0.06
ítem 35 Representatividad	1	1	2	1	1.25	0.50	0.06
ítem 35 Claridad	1	1	2	1	1.25	0.50	0.06
ítem 36 Relevancia	2	1	5	4	3.00	1.83	0.50
ítem 36 Representatividad	2	1	5	4	3.00	1.83	0.50
ítem 36 Claridad	2	1	5	4	3.00	1.82	0.50

Nota: *M* = media, *SD* = desviación estándar.

#### 4.2 Validez de constructo

Se aplicó el Análisis Factorial Exploratorio (AFE) mediante el método de Componentes Principales. Al realizar este análisis con el modelo tetradimensional y con un modelo de extracción a priori de 25 ítems se encontró comprobó que tanto el coeficiente de Kaiser-Meyer-Olkin ( $KMO = .95$ ) como la prueba de esfericidad de Bartlett ( $\chi^2 = 9324.86$ ;  $p =$

**Construcción de una escala que mide ansiedad laboral  
en el contexto salvadoreño**

---

.001) indicaron la adecuación de los datos. Siguiendo con el AFE, se obtuvo un modelo tetradimensional con una varianza explicada del 61,27 % y la mayoría de los ítems presentaron cargas factoriales superiores a .30, a excepción de los ítems 7, 15, 18, que tuvieron cargas inferiores a las esperadas y, por tanto, fueron eliminados de la escala, Se replicó nuevamente el análisis excluyendo los ítems con bajas cargas factoriales y ajustando la extracción de los factores, encontrando resultados similares en el coeficiente KMO (.95), en la prueba de Bartlett ( $\chi^2 = 7951.94$ ;  $p = .001$ ). La varianza incrementó considerablemente, explicando el 62,31 %. Las cargas factoriales siguen siendo superiores a .30. La tabla 3 presenta la estructura tetradimensional del instrumento con sus cargas factoriales y las varianzas por factor.

**Tabla 3**

*Análisis Factorial Exploratorio de la Escala de Ansiedad Laboral*

Ítems	Emocional	Cognitivo	Fisiológico	Ambiental
A1 (A1)	<b>.449</b>			
A2 (A2)	<b>.371</b>			
A3 (A3)	<b>.348</b>			
A4 (A4)	<b>.565</b>			
A5 (A5)	<b>.779</b>			
A6 (A6)	<b>.601</b>			
A8 (A7)		<b>.718</b>		
A9 (A8)		<b>.664</b>		
A10 (A9)		<b>.299</b>		
A11(A10)		<b>.612</b>		
A12 (A11)		<b>.365</b>		
A13 (A12)		<b>.759</b>		
A14 (A13)			<b>.699</b>	
A16 (A14)			<b>.373</b>	
A17(A15)			<b>.729</b>	
A19(A16)			<b>.715</b>	
A20 (A17)			<b>.516</b>	
A21(A18)			<b>.692</b>	
A22(A19)			<b>.522</b>	
A23 (A20)				<b>.419</b>
A24(A21)				<b>.774</b>
A25(A22)				<b>.810</b>

## 4.2 Análisis factorial confirmatorio

Tras aplicar el AFE, procedimos a implementar el AFC. Para ello, se ejecutaron tres modelos: el primero es el modelo original según los resultados del AFE, el cual presentó índices de ajuste aceptables a excepción de  $\chi^2$  al cuadrado normalizado, que fue superior a 2. También se detectó que el ítem 1 presentaba errores correlacionados con múltiples ítems, por lo que se eliminó. Además, los ítems 14, 17 y 19 fueron casos Heywood (Ximénez & García, 2005), por lo que se excluyeron del análisis. Después de hacer las modificaciones, se replicó un segundo modelo, donde se encontró que el ítem 25 presentaba covarianza de error con el ítem 24. Debido a lo anterior, se replicó el tercer y último modelo, tomando en cuenta el error correlacionado entre los ítems 24 y 25, obteniendo índices de ajuste aceptables. La tabla 4 presenta los tres modelos implementados con sus respectivos índices de ajuste. Además, la figura 1 representa la estructura del AFC con sus cargas factoriales, las covarianzas entre las variables latentes y el error correlacionado.

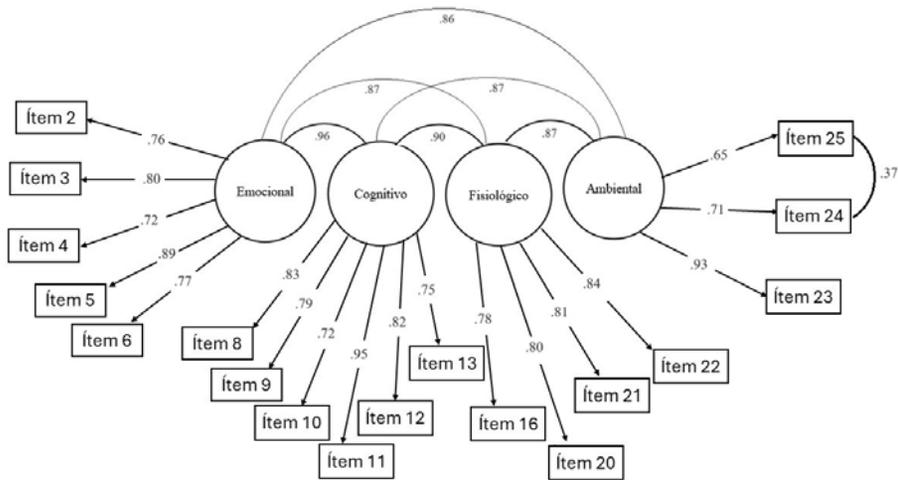
**Tabla 4**

*Contraste de tres modelos de Análisis Factorial Confirmatorio de la Escala de Ansiedad Laboral*

Modelo	X <sup>2</sup>	gl	X <sup>2</sup> / gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA [IC 90%]
1. Modelo según AFE	1031.95	203	5.08	.97	.96	.08	.08 [.07, .08]
2. Modelo excluyendo casos Heywood e ítem 1	305.34	129	2.36	.99	.99	.05	.04 [.04, .05]
3. Modelo excluyendo casos Heywood, ítem 1, con errores correlacionados entre el ítem 24 y 25.	278.21	128	2.17	.99	.99	.05	.04 [.04, .05]

**Figura 1**

*Diagrama de flujo de la Escala de Ansiedad Relacionada con el Trabajo, versión final*



### 4.3 Validez de criterio

Para la validez de criterio convergente, se realizó una correlación ( $r$ ) de Pearson, correlacionando las dimensiones de la escala de ansiedad laboral con la GAD-2. Se encontraron correlaciones positivas entre la ansiedad laboral Emocional ( $r = .684$ ;  $p = .001$ ), Cognitiva ( $r = .716$ ;  $p = .001$ ), Fisiológica ( $r = .637$ ;  $p = .001$ ) y Ambiental ( $r = .579$ ;  $p = .001$ ). Estos resultados indican que el cuestionario posee índices de validez de criterio adecuados.

### 4.4 Confiabilidad

Para evaluar la confiabilidad se realizaron análisis de consistencia interna utilizando el coeficiente alfa de Cronbach. Los resultados indicaron que los índices de confiabilidad de cada dimensión eran superiores a los esperados ( $\alpha > .70$ ), como se presenta en la tabla 5.

**Tabla 5**

*Análisis de confiabilidad de las dimensiones de la escala de Ansiedad laboral*

Factores	Alfa de Cronbach [IC 95%]
Emocional	.84 [.82, .86]
Cognitivo	.84 [.82, .85]
Fisiológico	.84 [.82, .85]
Ambiental	.74 [.69, .76]

Nota: IC = intervalos de confianza.

#### **4.5 Discusión**

La disponibilidad de un instrumento válido y confiable para medir la ansiedad laboral en el contexto salvadoreño permitirá a los profesionales de la salud mental intervenir con mayor eficacia, mejorando así el bienestar de los empleados. La ansiedad es un trastorno clínico que afecta a casi todas las personas en algún momento de sus vidas. Debido a la complejidad de los factores que la provocan, se convierte en un problema difícil de manejar en la vida diaria, (García González, 1997). Actualmente, la ansiedad se considera un fenómeno multidimensional, abordado por múltiples modelos teóricos en la psicología. Se basa en la valoración de cuatro sistemas de respuesta: fisiológico, cognitivo, emocional y ambiental.

La dimensión fisiológica comprende las respuestas defensivas automáticas que preparan al organismo para afrontar circunstancias adversas. La dimensión cognitiva se refiere al procesamiento de la información relevante sobre la situación, los recursos disponibles y el resultado esperado. La dimensión emocional es generada por la experiencia, y la dimensión ambiental está relacionada con el entorno y el clima laboral (Díaz-Kuaik y De La Iglesia, 2019b). Es esencial profundizar en este tema para garantizar que en futuros estudios se utilicen instrumentos con criterios científicos de validez y confiabilidad. Por lo tanto, el objetivo de este estudio es comprobar si la escala de ansiedad laboral tiene propiedades psicométricas adecuadas de validez de contenido, validez

de constructo, criterio y coeficientes de confiabilidad aceptables en una muestra de empleados salvadoreños.

Como primer punto, la Escala de Ansiedad Laboral presentó índices de validez de contenido aceptables en 25 ítems, respondiendo a los criterios establecidos por Ventura-León (2019). En cuanto a la validez de constructo, el AFE evidenció que la Escala de Ansiedad Laboral posee una adecuada estructura factorial de cuatro dimensiones, construida por 22 ítems con coeficientes superiores a los esperados (Hair et al., 2010). Sin embargo, el AFC permitió comprobar que existían ítems que presentaban anomalías, por lo que se excluyeron, refinando el instrumento y reduciéndolo a 18 ítems, obteniéndose valores aceptables en todos los índices del modelo basado en el AFC y es respaldado por teóricos especializados en este tipo de análisis (Bentler & Bonnet, 1980; Caycho-Rodríguez et al., 2017; Lai, 2020; Ruiz et al., 2010; Sánchez & Núñez, 2007).

Además, la validez de criterio indicó que la Escala de Ansiedad Laboral presenta correlaciones aceptables y esperadas con la GAD-2 (Gutiérrez-Quintanilla & Lobos-Rivera, 2019). En cuanto a la confiabilidad de la escala, se mostró que los índices de cada dimensión fueron superiores a .70. Estos resultados indican que el instrumento tiene alta consistencia interna (Cronbach, 1951). Todo lo anterior sugiere que la Escala de Ansiedad Laboral es un instrumento con propiedades psicométricas de validez y confiabilidad para medir la ansiedad laboral en El Salvador.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 Conclusiones

1. La Escala de Ansiedad Laboral luego de la evaluación de expertos que permitió identificar aquellos ítems que no cumplían con la claridad de redacción o si el reactivo no era claro; y, con apoyo del Índice de Validez de Contenido mediante la V de Aiken, que permitió identificar y eliminar los ítems que no cumplían con los estándares de relevancia, representatividad y claridad, asegurando así que los ítems restantes son y claros para medir la ansiedad laboral, se evidenció que los ítems que cumplían con todos los requisitos mostraron coeficientes de validez de contenido adecuados.
2. El instrumento mostró aceptables índices de validez de constructo, obteniéndose una estructura tetradimensional compuesta por 18 ítems. Asimismo, la validez de criterio demostró que las dimensiones de la ansiedad laboral correlacionan altamente con la ansiedad generalizada (GAD-2), comprobando que ambos tipos de ansiedad están empíricamente relacionados.
3. La escala presenta coeficientes de confiabilidad pertinentes y adecuados. Los altos índices de consistencia interna indican que los ítems de cada dimensión son coherentes entre sí y miden con fiabilidad constructos similares.
4. La investigación demostró que la Escala de Ansiedad Laboral es un instrumento válido y confiable que mide la ansiedad laboral en el contexto salvadoreño. El instrumento será útil para apoyar la evaluación de la ansiedad laboral de manera precisa y consistente en el contexto laboral salvadoreño.

## 5.2 Recomendaciones

1. Para futuras investigaciones, se sugiere seguir perfeccionando los ítems basándose en los continuos comentarios de los expertos y en validaciones adicionales. Esto garantizará que el instrumento siga siendo relevante y representativo de la ansiedad laboral en diferentes contextos.
2. Es aconsejable repetir el estudio en distintos ámbitos laborales para confirmar la estructura factorial y la validez de criterio. Además, pueden explorarse otros métodos de validación para reforzar las pruebas de validez.
3. Se sugiere utilizar otros tipos de índices de fiabilidad, como el omega de McDonald. Además, se debe tener en cuenta que la prueba aún no tiene un formato de calificación, por lo que es fundamental desarrollar una escala que permita interpretar adecuadamente los resultados de la prueba.
4. Realizar investigaciones que exploren la relación entre la ansiedad laboral y otros factores relacionados con el contexto laboral, así como factores psicopatológicos y personales. El objetivo es enriquecer la comprensión del fenómeno y mejorar las intervenciones asociadas.

### Referencias

- Aragón-Borja, L. E., Contreras-Gutiérrez, O., & Tron-Álvarez, R. (2011). Ansiedad y pensamiento constructivo en estudiantes universitarios. *Journal of behavior, health & social issues* 3(1), 43-56. <https://doi.org/10.5460/jbhsi.v3.1.27697>
- Arcia Santamaría, D. C., Leiva Bravo, P. F., & Prado García, M. J. (2016). *Estrés, ansiedad y desempeño laboral en trabajadores de la empresa Empaques y Productos Plásticos de Nicaragua durante el primer semestre del año 2016*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. <https://www.studocu.com/es-ar/document/universidad-tecnologica-del-peru/compression-y-redaccion-de-textos-2/manejo-laboral-de-estres/18037100>
- Astocondor, L. (2001). *Adaptación de Escala de Autoevaluación de la Ansiedad de Zung (EAA), estudio exploratorio sobre Ansiedad y Depresión en un grupo de pobladores de comunidades nativas aguarunas* [Tesis de licenciatura, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.]. <https://pdfcoffee.com/escala-de-autoevaluacion-zung-pdf-free.html>
- Ato, M., López, J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bentler, P. M., & Bonnet, D. C. (1980). Significance Tests and Goodness of Fit in the Analysis of Covariance Structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588-606. <https://psycnet.apa.org/record/1981-06898-001>
- Bestratén Belloví, M., Guardino Solá, X., Iranzo García, Y., Piqué Ardanuy, T., Pujol Senovilla, L., Solórzano Fábrega, M., Tamborero del Pino, J., Turmo Sierra, E., & Varela Iglesia, I. (2011). *Seguridad en el trabajo*. Servicio de Ediciones y Publicaciones - Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Brauer, K., Ranger, J., & Ziegler, M. (2023). *Confirmatory factor analyses in psychological test adaptation and development*. *Psychological Test Adaptation and Development*, 4(1), 4-12. <https://econtent.hogrefe.com/doi/epdf/10.1027/2698-1866/a000034>

- Cabrera Armijos, R. A., Tapia Viteri, M. G., García Junia, H. D., & López Acurio, O. R. (2022). La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo. Estrategias de mitigación. *Dominio de las Ciencias*, 8(3), 621-639. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8635263.pdf>
- Calderón, R., & Lilibeth, H. (2019). *Ambiente laboral como factor de ansiedad en miembros del establecimiento policial PNP Comisaria Sullana – Piura*. 2018. [Título profesional en psicología, Universidad Nacional De Piura]. <https://core.ac.uk/download/pdf/250078166.pdf>
- Cañas Portillo, R. E., Hernández Flores, E. P., & Molina, C. N. (2012, septiembre). *Aplicación de métodos de motivación y relajación, para canalizar el estrés en el recurso humano de las empresas del sector financiero (La Banca) en la Ciudad de San Miguel, Año 2012* [Tesis de licenciatura, Universidad de El Salvador]. Repositorio institucional de Universidad de El Salvador. <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/4771/1/50107814.pdf>
- Caycho-Rodríguez, T., Ventura-Leon, J. L., & Castilla-Cabello, H. (2017). Análisis Factorial Confirmatorio de una escala de optimismo atributivo en una muestra peruana. *Revista de Psicología*, 7(1), 13-29. <https://bit.ly/3sQ1dOz>
- Cheng, B. H., & McCarthy, J. M. (2018). Comprender los lados oscuros y brillantes de la ansiedad: una teoría de la ansiedad en el lugar de trabajo. *Revista de Psicología Aplicada*, 103(5), 537-560. <https://doi.org/10.1037/apl0000266>
- Clark, D. A., & Beck, A. T. B. (2008). *Terapia cognitiva para trastornos de ansiedad*. Desclée De Brouwer, S.A.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334. <https://link.springer.com/article/10.1007/bf02310555>
- Damasio, A. (2010). *Y el cerebro creó al hombre: ¿Cómo pudo el cerebro generar emociones, sentimientos, ideas y el yo?* Destino.
- Del Toro Añel, A. Y., González Castellanos, M. D. L. Á., Arce Gómez, D. L., Reinoso Ortega, S. M., & Reina Castellanos, L. M. (2014). Meca-

- nismos fisiológicos implicados en la ansiedad previa a exámenes. *Medisan*, 18(10), 1419-1429. <http://scielo.sld.cu/pdf/san/v18n10/san121810.pdf>
- Díaz Kuaik, I., & De la Iglesia, G. (2019a). Ansiedad: revisión y delimitación conceptual. *Summa Psicológica*, 16(1), 42-50. [https://www.researchgate.net/publication/334127685\\_Ansiedad\\_Revision\\_y\\_delimitacion\\_conceptual](https://www.researchgate.net/publication/334127685_Ansiedad_Revision_y_delimitacion_conceptual)
- Díaz-Kuaik, I., & De La Iglesia, G. (2019b). La evaluación multidimensional de la ansiedad: Técnicas, aplicaciones y alcances. *Revista Evaluar*, 19(1), 43-58. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>
- Echeverry, J., Uribe, S., & Henao, N. (2015). *La inteligencia emocional en la toma de decisiones [Trabajo de grado para optar al título de psicólogo, Universidad EAFIT]*. Repositorio institucional de EAFIT. <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/e2aae572-8d51-4905-8817-bfef80efed21/content>
- Fernández Sánchez, A., Estrada Salvarrey, M., & Arizmendi Jaime, E. (2019). Relación de estrés-ansiedad y depresión laboral en profesionales de enfermería. *Enfermería Neurológica*, 18(1). [https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/05/1095569/realcion-de-estres-ansiedad-y-depresion-laboral-en-profesional\\_t97Srb9.pdf](https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/05/1095569/realcion-de-estres-ansiedad-y-depresion-laboral-en-profesional_t97Srb9.pdf)
- Garay, C. J., Ortega, I., Freiría, S., Rosales, G., & Koutsovitis, F. (2019). Modelos cognitivo-conductuales del Trastorno de Ansiedad Generalizada. *Revista de Psicología*, 15(29), 7-21. <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/9564/1/modelos-cognitivo-conductuales-ansiedad.pdf>
- García González, M. D. (1997). Ansiedad y Cognición: Un Marco Integrador. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, 3(4). <http://reme.uji.es/articulos/agutim660131299/texto.htm>
- Garza-Ulloa, J. (2023). Theory for Anxiety Disorders. In F. Irtelli, & F. Gabrielli (Eds.). *Anxiety and Anguish - Psychological Explorations and Anthropological Figures*. IntechOpen. <https://www.intechopen.com/books/1003082>

- Gondra, J. (2017). O. H. Mowrer (1907-1982). De la teoría del aprendizaje a los grupos de integridad. *Historia de la Psicología*, 28, 11-17. Dialnet-OHMowrer19071982DeLaTeoriaDelAprendizajeALos-Grupos-2382960 (3).pdf
- Gutiérrez Quintanilla, J. R., & Aguilar de Mendoza, A. S. (2010). *Prevalencia de alteraciones mentales: depresión y ansiedad en la población salvadoreña. Estado de la salud mental*. Universidad Tecnológica de El Salvador. [https://www.utec.edu.sv/vips/uploads/investigaciones/prevalencia\\_alteraciones\\_mentales\\_depresion\\_ansiedad.pdf](https://www.utec.edu.sv/vips/uploads/investigaciones/prevalencia_alteraciones_mentales_depresion_ansiedad.pdf)
- 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.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- Haslam, C., Atkinson, S., Brown, S., & Haslam, R. (2005). *Anxiety and depression in the workplace: Effects on the individual and organisation (a focus group investigation)*. *Journal Of Affective Disorders*, 88(2), 209-215. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2005.07.009>
- Hernández, P. Q., & Díaz, R. L. (2018). Preventing Workplace Anxiety: Strategies and Interventions. *Journal of Occupational Health Promotion*, 22(3), 301-315. <https://www.jstor.org/stable/40967751>
- Hernández-González, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), e1442. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21252021000300002](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002)
- Jex, S. M. (1998). *Stress and job performance: Theory, research, and implications for managerial practice*. Sage Publications Ltd.
- Junta de Vigilancia de la Profesión en Psicología. (2021). *Código de Ética de la Profesión en Psicología*. CSSP.
- Kroenke, K., Spitzer, R. L., Williams, J. B., Monahan, P. O., & Löwe, B. (2007). Anxiety disorders in primary care: prevalence, impairment, comorbidity, and detection. *Annals of internal medicine*, 146(5),

- 317-325. <https://www.acpjournals.org/doi/abs/10.7326/0003-4819-146-5-200703060-00004>
- Lai, K. (2020). Fit Difference Between Nonnested Models Given Categorical Data: Measures and Estimation. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*. <https://doi.org/10.1080/10705511.2020.1763802>
- Linden, M., & Muschalla, B. (2007). Anxiety disorders and workplace-related anxieties. *Journal Of Anxiety Disorders*, 21(3), 467-474. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2006.06.006>
- Lobos-Rivera, M. E., Flores-Monterrosa, A. N., Tejada-Rodríguez, J. C., Chacón-Andrade, E. R., Caycho-Rodríguez, T., Lee, S. A., Valencia, P. D., Carbajal-León, C., Vilca, L. W., Reyes-Bossio, M., & Gallegos, M. (2023). Pandemic grief in El Salvador: factors that predict dysfunctional grief due to a COVID-19 death among Salvadoran adults. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 36, 9. <https://www.scielo.br/j/prc/a/T84KZFBGrySQnPRQMmpcsGR/?lang=en>
- Mannor, M. J., Wowak, A. J., Bartkus, V. O., & Gomez-Mejia, L. R. (2015). Heavy lies the crown? How job anxiety affects top executive decision making in gain and loss contexts. *Strategic Management Journal*, 37(9), 1968-1989. <https://doi.org/10.1002/smj.2425>
- Martínez, J. K. (2017). Physiological Markers of Workplace Anxiety (Marcadores fisiológicos de ansiedad en el lugar de trabajo): A Meta-Analysis. In A. López & B. García (Eds.), *Stress and Health: Biological and Psychological Interactions* (pp. 87-102). SAGE Publications, Inc. <https://www.intechopen.com/chapters/>
- McCarthy, J. M., Trougakos, J. P., & Cheng, B. H. (2016). Are anxious workers less productive workers? It depends on the quality of social exchange. *Journal of Applied Psychology*, 101, 279-291. <https://doi.org/10.1037/apl0000044>
- Mena Serrano, F., Molina Medrano, C., & Castillo, Y. E. (2020). *Salud mental de los salvadoreños y factores asociados*. FUNPRES. <https://funpres.org.sv/wp-content/uploads/2022/04/Salud-Mental-y-factores-asociados-FUNPRES.pdf>

- Molina Chacón, J. V. de los A. (2023). *Relación de la ansiedad y el desempeño laboral en el área de producción de una empresa fabricante y comercializadora de productos de acero* [Tesis de Grado]. Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/25021/4/UPS-GT004392.pdf>
- Muschalla, B., & Jöbges, M. (2018). Prevalence and Characteristics of Work Anxiety in Medical Rehabilitation Patients: A Cross-Sectional Observation Study. *Archives Of Physical Medicine And Rehabilitation*, 99(1), 57-64. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2017.06.017>
- Muschalla, B., & Linden, M. (2013). Different Workplace-Related Strains and Different Workplace-Related Anxieties in Different Professions. *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 55(8), 978-982. <https://doi.org/10.1097/jom.0b013e3182972f04>
- Nash-Wright, J. (2011). Dealing With Anxiety Disorders in the Workplace. *Professional Case Management*, 16(2), 55-59. <https://doi.org/10.1097/ncm.0b013e3181f50919>
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Salud mental: nuevos conocimientos, nuevas esperanzas*. <https://www.fundacion-salto.org/wp-content/uploads/2018/10/INFORME-SOBRE-LA-SALUD-MENTAL-EN-EL-MUNDO.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2021). *Trastornos de ansiedad*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/anxiety-disorders>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *La salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Organización Mundial de la Salud. (2023). *Trastornos de ansiedad*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/anxiety-disorders>
- Pulido Acosta, F., & Herrera Clavero, F. (2019). Influencia de la ansiedad y la felicidad en el rendimiento académico infantil (7-12). *Aula*, 25, 191-207. <https://doi.org/10.14201/aula201925191207>
- R Core Team. (2020). *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria.

- Reyes-Ticas, J. A. (2010). *Trastornos de ansiedad: Guía práctica para diagnóstico y tratamiento*. Editorial Pfizer. [https://www.academia.edu/24507883/TRASTORNOS\\_DE\\_ANSIEDAD\\_GUIA\\_PRACTICA\\_PARA\\_DIAGNOSTICO\\_Y\\_TRATAMIENTO](https://www.academia.edu/24507883/TRASTORNOS_DE_ANSIEDAD_GUIA_PRACTICA_PARA_DIAGNOSTICO_Y_TRATAMIENTO)
- Rosseel, Y., Jorgensen, T. D., Rockwood, N., Oberski, D., Byrnes, J., Vanbrabant, L., Savalei, V., Merkle, E., Hallquist, M., Rhemtulla, M., Katsikatsou, M., Barendse, M., Scharf, F., & Du, H. (2023). *Lavaan: Latent Variable Analysis*. [R Package]. <https://cran.r-project.org/web/packages/lavaan/lavaan.pdf>
- Ruiz, M., Pardo, A., y San Martín, R. (Abril, 2010). Modelos de ecuaciones estructurales. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 34-45. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441004.pdf>
- Sánchez, J. M., & Núñez, J. L. (2007). Análisis preliminar de las propiedades psicométricas de la versión española de la Escala de Necesidades Psicológicas Básicas en el Ejercicio Físico. *Revista iberoamericana de psicología del ejercicio y el deporte*, 2(2), 83-92. <https://www.redalyc.org/pdf/3111/311126258006.pdf>
- Sierra, J. C., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos un diferenciador. *Revista Mal-estar E Subjetividade*, 3(1), 10-59. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27130102>
- Sum Robles, M. R., (2015). *Niveles de ansiedad que presentan los trabajadores del organismo judicial de la cabecera departamental de Huehuetenango*. [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Institucional de Universidad Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Sum-Maria.pdf>.
- Tupiño Calderón, M. I. (2022). *Ansiedad y estrés laboral en el personal de un centro de salud en El Tambo, en el contexto COVID-19* [Título Profesional de Licenciada en Psicología, Universidad Continental]. Repositorio Institucional de Universidad Continental. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12417/2/IV\\_FHU\\_501\\_TE\\_Tupi%C3%B1o\\_Calderon\\_2022.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12417/2/IV_FHU_501_TE_Tupi%C3%B1o_Calderon_2022.pdf)
- Urbano Velázquez, M.E., Salinas Martínez, A.M., Villarreal Ríos, E., Garza Elizondo M.E., de León Ledezma M.A., Estada Ramírez

- M.T. & López Núñez M.G. (1999). Ansiedad laboral en personal de enfermería. *Atención Primaria*, 23(3), 116-120. <https://www.el-sevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-ansiedad-laboral-personal-enfermeria-14745>
- Ventura-León, J. (2019). De regreso a la validez basada en el contenido. *Adicciones*, 34(4), 323-326. <https://www.adicciones.es/index.php/adicciones/article/view/1213>
- Vignoli, M., Muschalla, B., & Mariani, M. G. (2017). Workplace Phobic Anxiety as a Mental Health Phenomenon in the Job Demands-Resources Model. *BioMed Research International*, 2017, 1-10. <https://doi.org/10.1155/2017/3285092>
- Xia, Y., & Yang, Y. (2019). RMSEA, CFI, and TLI in structural equation modeling with ordered categorical data: The story they tell depends on the estimation methods. *Behavior Research Methods*, 51, 409-428. <https://link.springer.com/article/10.3758/s13428-018-1055-2>
- Ximénez, M. C., & García, A. G. (2005). Comparación de los métodos de estimación de máxima verosimilitud y mínimos cuadrados no ponderados en el análisis factorial confirmatorio mediante simulación Monte Carlo. *Psicothema*, 17(3), 528-535. <https://www.psicothema.com/pii?pii=3140>
- Yip, J. A., Levine, E. E., Brooks, A. W., & Schweitzer, M. E. (2020). Worry at work: How organizational culture promotes anxiety. *Research In Organizational Behavior*, 40, 100124. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2020.100124>
- Zhang, I. Y., Powell, D. M., & Bonaccio, S. (2021). The role of fear of negative evaluation in interview anxiety and social-evaluative workplace anxiety. *International Journal Of Selection And Assessment*, 30(2), 302-310. <https://doi.org/10.1111/ijasa.12365>

**Construcción de una escala que mide ansiedad laboral  
en el contexto salvadoreño**

---

**ANEXOS**

**Anexo 1.**

*Escala de Ansiedad laboral, modelo de 18 ítems*

n.o	Ítems	1	2	3	2	
1.	Siento temores repentinos en el trabajo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
2.	Durante los últimos días antes de iniciar mi jornada laboral siento mucho nerviosismo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
3.	Me he sentido presionado durante los últimos 30 días.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
4.	Me siento muy inseguro en el trabajo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
5.	Tengo temor de ser despedido.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
6.	Tengo pensamientos de que sucederán cosas malas en el trabajo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
7.	Pienso que mi rendimiento laboral es menor cada día.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
8.	No dejo de pensar en los problemas del trabajo, aun estando en casa.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
9.	En mi mente, los problemas laborales se vuelven más grandes.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
10.	El tiempo es muy corto para cumplir con todas las tareas del día.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11.	Me siento angustiado al pensar que mis compañeros de trabajo piensan mal de mí.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
12.	En el trabajo, me he mordido las uñas sin darme cuenta.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
13.	Mi respiración se vuelve muy rápida y descontrolada cuando existe mucho estrés en el trabajo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

**Construcción de una escala que mide ansiedad laboral  
en el contexto salvadoreño**

---

14.	He experimentado dolores de cabeza, problemas estomacales y dolores en el cuerpo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
15.	Experimento dificultades para conciliar el sueño.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
16.	El ambiente de trabajo es muy competitivo y genera presión adicional.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
17.	En mi trabajo, la colaboración por parte de los compañeros es muy escasa.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
18.	En mi trabajo, la colaboración por parte del área administrativa es escasa.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

**Anexo 2**

*Distribución de ítems por factor de la Escala de Ansiedad Laboral*

Factores	Ítems
Emocional	1, 2, 3, 4 y 5
Cognitivo	6, 7, 8, 9, 10 y 11
Fisiológico	12, 13, 14 y 15
Ambiental	16, 17 y 18



*Este libro se terminó de imprimir  
en el mes de octubre de 2024  
en los talleres de Tecnoimpresos, S.A. de C.V.  
19ª. Av. Norte N.º 125,  
ciudad de San Salvador, El Salvador, C.A.*



La ansiedad laboral es una afección preocupante en contextos de trabajo. Sin embargo, a nivel internacional existe poca evidencia sobre este fenómeno, y en el contexto salvadoreño es notoriamente reducida. Sin embargo, para abordar este fenómeno en el contexto laboral/organizacional, clínico e inclusive en materia de investigación, es necesario contar con instrumentos que tengan garantías científicas sobre su uso.

La Colección Investigaciones tiene el objetivo de evidenciar el trabajo científico de la Universidad Tecnológica de El Salvador ante la comunidad científica nacional e internacional, y la sociedad.

*No hay enseñanza sin investigación ni investigación sin enseñanza*  
Pablo Freire



Vicerrectoría de Investigación y Proyección Social  
Calle Arce y 19ª avenida Sur n.º 1045, edificio *Dr. José Adolfo Araujo Romagoza*,  
San Salvador, El Salvador, (503) 2275 1011 / 2275 1013