

ORIGINAL

Assessment of the Psychometric Validity of the OIT-WHO Work Stress Scale in Teachers in the Ñuble Region, Chile

Evaluación de la Validez Psicométrica de la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS en Docentes de la Región de Ñuble, Chile

Gabriel Lagos¹  , Yasna Sandoval¹  , Bárbara Farías¹  , Carolina Luengo²  , Carlos Rojas¹  

¹Universidad del Bío-Bío, Departamento de Ciencias de la Rehabilitación en Salud, Chillán, Chile.

²Universidad del Bío-Bío, Departamento de Enfermería, Chillán, Chile.

Citar como: Lagos G, Sandoval Y, Farías B, Luengo C, Rojas C. Assessment of the Psychometric Validity of the OIT-WHO Work Stress Scale in Teachers in the Ñuble Region, Chile. Health Leadership and Quality of Life. 2025; 4:755. <https://doi.org/10.56294/hl2025755>

Enviado: 22-03-2025

Revisado: 01-07-2025

Aceptado: 15-10-2025

Publicado: 16-10-2025

Editor: PhD. Neela Satheesh 

Autor para la correspondencia: Yasna Sandoval 

ABSTRACT

Introduction: the detrimental effects of job stress on the physical and mental health of workers, especially in an educational setting, have been widely documented. This study aimed to analyse the psychometric validity of the ILO-WHO Work Stress Scale in a sample of teachers in the Ñuble Region of Chile.

Method: a cross-sectional validation study was carried out with 384 teachers. Sample adequacy was assessed using the Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test, while exploratory factor analysis (EFA) employed orthogonal rotation and unweighted robust least squares.

Results: the results revealed a valid unidimensional structure, with an internal reliability coefficient of 0,977. The variance explained was 63,4 %, indicating that teachers' perceived stress is concentrated in a single factor.

Conclusions: these findings suggest that the scale is an effective instrument for assessing and managing stress in education professionals, and it could inform future interventions aimed at mitigating the effects of job stress in this population.

Keywords: Job Stress; OIT-WHO Scale; Psychometric Validity; Teachers; Well-Being.

RESUMEN

Introducción: el estrés laboral ha sido ampliamente documentado por sus efectos perjudiciales sobre la salud física y mental de los trabajadores, especialmente en el ámbito educativo. Este estudio tiene como objetivo analizar la validez psicométrica de la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS en una muestra de docentes de la Región de Ñuble, Chile.

Método: se realizó un estudio de validación con diseño transversal que incluyó a 384 profesores. Se evaluó la adecuación muestral a través de la prueba Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), mientras que el análisis factorial exploratorio (AFE) empleó rotación ortogonal y mínimos cuadrados robustos no ponderados.

Resultados: los resultados mostraron una estructura unidimensional válida, con un coeficiente de fiabilidad interna de 0,977. La varianza explicada fue del 63,4 %, indicando que el estrés percibido por los docentes se concentra en un único factor.

Conclusiones: estos hallazgos sugieren que la escala se configura como un instrumento eficaz para la evaluación y gestión del estrés en profesionales de la educación y pueden guiar futuras intervenciones destinadas a mitigar los efectos del estrés laboral en esta población.

Palabras clave: Estrés Laboral; Escala OIT-OMS; Validez Psicométrica; Docentes; Bienestar.

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral constituye un fenómeno de gran relevancia en el ámbito de la salud ocupacional, dado su impacto negativo en el bienestar físico y mental de los trabajadores, así como en la eficacia organizacional.⁽¹⁾ De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral se define como una respuesta tanto física como emocional que surge cuando las exigencias del trabajo sobrepasan la capacidad, los recursos o las necesidades del individuo.⁽²⁾ Este problema se vuelve más apremiante en sectores con condiciones laborales que implican elevados niveles de exigencia, como ocurre en el ámbito educativo, donde los docentes experimentan una carga considerable de estrés debido a factores como la presión académica, la gestión del aula y las expectativas tanto institucionales como sociales.⁽³⁾

Para facilitar la identificación y evaluación del estrés en diversos entornos laborales, la OIT y la OMS han desarrollado la Escala de Estrés Laboral. Este instrumento se diseñó específicamente para medir los niveles de estrés percibido por los trabajadores, así como para identificar elementos particulares que contribuyen a su origen, tales como la carga de trabajo, el clima organizacional, las relaciones interpersonales y el apoyo social.

⁽⁴⁾ La escala ha sido utilizada en numerosas investigaciones con el propósito de caracterizar el estrés laboral y guiar la implementación de intervenciones efectivas.⁽⁵⁾ No obstante, su validez psicométrica y pertinencia cultural requieren una evaluación cuidadosa en contextos específicos, especialmente en regiones donde la investigación sobre riesgos psicosociales es aún limitada.

La Escala de Estrés Laboral OIT-OMS se ha utilizado de manera extensa para evaluar los niveles de estrés en diversas profesiones, incluyendo la docencia. Este instrumento, orientado a medir tanto el estrés percibido como los factores desencadenantes, ha demostrado ser eficaz para identificar áreas críticas de intervención en distintos entornos laborales.⁽⁶⁾ Sin embargo, múltiples estudios han evidenciado la necesidad de adaptar y validar este instrumento en poblaciones específicas, ya que los factores estresores pueden variar considerablemente según las particularidades culturales y ocupacionales.⁽⁶⁾

En el contexto de Hispanoamérica, los docentes han ganado atención creciente en la investigación sobre estrés laboral debido a los retos únicos que enfrentan, tales como la escasez de recursos, la sobrecarga de trabajo y las demandas emocionales relacionadas con la interacción con los estudiantes. En un estudio argentino que adaptó y validó la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS en una muestra de docentes de nivel medio, obtuvieron una alta consistencia interna (alfa de Cronbach = 0,87) y una estructura factorial que explicó el 72 % de la varianza⁽⁷⁾, donde dicho estudio resaltó que los factores más impactantes fueron la carga laboral y la percepción de apoyo social insuficiente. De manera similar, un análisis llevado a cabo en Perú examinó la relación entre el estrés laboral, tal como lo mide la escala, y los indicadores de salud mental en docentes universitarios. Los resultados revelaron que la escala es un predictor significativo de síntomas de burnout, particularmente en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización, lo que resalta la necesidad de validar el instrumento en esta población.⁽⁸⁾

Por su parte, en Chile el bienestar psicosocial se ha vuelto un eje estratégico que permite la mejora de la calidad y equidad educativa al amparo de la Estrategia Nacional de Educación Pública. Esto se alinea con los Objetivos Sanitarios 2021-2030 del Ministerio de Salud de Chile, cuya prioridad se enfoca en la salud mental y la reducción de inequidades territoriales, lo cual es relevante para regiones con alta proporción de ruralidad y dispersión geográfica como en Ñuble. En este contexto, continuar con la validación de la Escala de Estrés Laboral OIT OMS en poblaciones docentes hispanoamericanas y, específicamente, chilenas, es indispensable para el diseño de estrategias de intervención específicas que mejoren el bienestar laboral y reduzcan los riesgos asociados con el estrés crónico en este grupo profesional.

En el presente estudio, se explora la validez psicométrica de la escala en una muestra de docentes, abordando aspectos claves como la consistencia interna, la estructura factorial y la relación de la escala con indicadores fundamentales de salud mental y bienestar laboral.

MÉTODO

Se realizó un estudio transversal de validación transversal, de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS entre julio y diciembre del año 2024, Chile. La población objetivo fueron profesores de establecimientos preescolares, escolares y universitarios de la Región de Ñuble. Se incluyeron a profesores a) de ambos sexos, b) con trabajo jornada completa o parcial, c) que realizaran clases en enseñanza preescolar, básica y/o media, d) con antigüedad laboral mayor a 3 meses y e) que firmaran el consentimiento informado. Se excluyeron a profesores que ejercieran jornada parcial en cargos administrativos y que tuviesen historia clínica de enfermedad psiquiátrica previa. Se realizó un muestreo no probabilístico, por conveniencia, que permitió acceder a 337 profesores que respondieron un cuestionario para recabar información de antecedentes sociodemográficos y, posteriormente, la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS.⁽⁹⁾ El propósito de este instrumento es identificar y cuantificar las fuentes organizacionales de estrés que experimentan los trabajadores, con el fin de orientar acciones preventivas y de mejoras en la gestión y el clima laboral. La escala original consta de 25 ítems, en formato Likert de 1 a 7 puntos (“nunca” a “siempre”), que evalúa 7 constructos latentes: a) clima organizacional,

b) estructura organizacional, c) territorio organizacional, d) tecnología, e) influencia del líder, f) falta de cohesión y g) respaldo del grupo. La clasificación de estrés según los puntajes obtenido es: bajo nivel de estrés (<90,2), nivel intermedio (90,3-117,2), estrés (117,3-153,2), alto nivel de estrés (>153,3).

Recolección de los datos

El procedimiento contempló una aplicación autoadministrada en formato online utilizando Google Forms. Para el reclutamiento, se contactó a directores(as) de los establecimientos participantes, quienes socializaron el enlace del cuestionario entre su planta docente. Cada participante accedió al formulario de manera voluntaria, y otorgó su consentimiento informado electrónico antes de responder. La encuesta se respondió en una única sesión por participante, en horario laboral y desde cualquier dispositivo con conexión a internet. Cada profesor involucrado en el estudio completó el cuestionario en un tiempo estimado de aproximadamente 20 minutos.

Aspectos éticos

Antes de completar la escala, los participantes que cumplían los criterios de elegibilidad leyeron y firmaron un consentimiento informado aprobado por el Comité de Ética Científico de la Mutual de Seguridad CChC (Resolución CI N° 203), Chile. Asimismo, aclararon dudas y confirmaron el carácter voluntario y confidencial de su participación en el estudio. Las respuestas sólo se etiquetaron con un código de orden preestablecido, sin nombre ni otra información que permitiera identificar a quien respondía.

Análisis estadístico

El análisis estadístico del documento comprendió, primero, la descripción de la muestra mediante medidas de tendencia central y dispersión (mediana y rango intercuartílico para variables continuas) y frecuencias/porcentajes para variables categóricas. Dada la naturaleza ordinal de los 25 ítems de la Escala OIT-OMS, se construyó una matriz de correlaciones policóricas y se evaluó la factibilidad del análisis factorial con el índice KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett. Posteriormente, se realizó un análisis factorial exploratorio unifactorial empleando mínimos cuadrados robustos no ponderados (RULS) con rotación ortogonal, y el número de factores se decidió mediante análisis paralelo. La fiabilidad interna se estimó con alfa de Cronbach y fiabilidad esperada a posteriori.

RESULTADOS

En primer lugar, se llevó a cabo un análisis descriptivo de las características sociodemográficas de la población objetivo (N=337), lo cual se adjunta en la tabla 1. La edad promedio de la muestra correspondió a 38,63 años donde un 76,56 % de la muestra eran mujeres. A su vez, el 75,07 % de la muestra eran profesionales contratados a tiempo completo y el 35,91 % eran profesores de educación básica (primaria).

Tabla 1. Características sociodemográficas de la población de estudio (N=337)	
Característica	Resultado
Edad (promedio/ X, rango intercuartílico/ RIQ)	38,63 (31-45)
Sexo (N/ %)	
Mujer	258 (76,56)
Hombre	79 (23,44)
Años de antigüedad laboral (X/ RIQ)	11,95 (5-15)
Horas de contrato laboral (N/ %)	
Parcial	84 (24,93)
Completa	253 (75,07)
Nivel de desempeño del profesional (N, %)	
Prebásica	29 (8,61)
Básica	121 (35,91)
Media	99 (29,38)
Universitaria	88 (26,11)
Puntaje de estrés laboral (X, RIQ)	85,04 (57-109)

a. Análisis factorial exploratorio (AFE)

Se llevó a cabo un Análisis Factorial Exploratorio (AFE) con el objetivo de evaluar la estructura factorial del instrumento original (7 constructos) utilizando la técnica de rotación ortogonal, que es un método reconocido para facilitar la interpretación de los factores extraídos. En este contexto, la prueba de adecuación muestral

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) proporcionó un coeficiente de 0,963, indicando una adecuación excelente para realizar el análisis factorial. Este resultado se complementó con la prueba de esfericidad de Bartlett, que mostró ser estadísticamente significativa ($p < 0,001$), confirmando que las correlaciones entre los elementos del instrumento eran suficientemente elevadas como para justificar el análisis. Los criterios de retención favorecieron una solución unifactorial; en consecuencia, no se aplicó rotación y las cargas corresponden a la solución no rotada.

Los resultados obtenidos, que se detallan en la tabla 2, indican los puntajes asignados a cada factor, la varianza explicada por los valores propios y la varianza total del instrumento analizado. Al examinar los puntajes, se observó que solo un ítem (EO2.16) presentó una puntuación que se aproximaba a la mitad del puntaje máximo posible, mientras que la mayoría de los ítems se situaron en las categorías menores de respuesta “nunca” o “rara vez”.

El análisis de la concentración de la varianza a través de los valores propios reveló que el primer ítem tenía una carga predominante, sugiriendo un comportamiento unidimensional del instrumento evaluado. Posteriormente, el análisis paralelo indicó un porcentaje de varianza explicada del 63,40 % para el primer ítem, lo que indica que existe una dimensión central que explica una proporción significativa de la variable de estrés laboral.

Finalmente, la confiabilidad estimada del análisis fue relevante, con un coeficiente de confiabilidad de 0,977, lo que indica una alta consistencia interna en la evaluación de los ítems y su relación con el constructo de estrés laboral. La implementación de este enfoque metodológico proporciona un marco sólido para futuras investigaciones que busquen profundizar en la medición de experiencias laborales y su efecto en el bienestar, lo que podría contribuir a la formulación de intervenciones y políticas más efectivas en el ámbito laboral.

Tabla 2. Puntaje de cada factor, varianza explicada por los valores propios y porcentaje de varianza de datos reales

Código	Ítem	Puntaje (IC95 %)	Varianza (Valores Propios)	% Varianza (Datos Reales)
CO1.1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	3,28(3,03-3,53)	15,21	63,42*
EO2.2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	3,34 (3,09-3,60)	0,70	2,61
EO2.16	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	3,83 (3,56-4,10)	0,52	2,16
TO3.3	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	2,52 (2,26-2,79)	0,43	1,73
TO3.15	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	2,68 (2,38-2,98)	0,42	1,59
T4.4	Mi supervisor no me respeta.	3,25 (3,00-3,51)	0,37	1,49
T4.25	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	2,72 (2,43-3,00)	0,32	1,15
CO1.10	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	2,49 (2,23-2,74)	1,49	6,01
CO1.11	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	2,72 (2,44-3,00)	0,99	4,16
CO1.20	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	2,26 (1,98-2,55)	0,71	2,92
EO2.12	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	2,11 (1,86-2,37)	0,63	2,31
EO2.24	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	2,08 (1,80-2,36)	0,45	1,91
TO3.22	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	1,61 (1,38-1,84)	0,39	1,54
T4.14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	2,00 (1,76-2,25)	0,33	1,28
IL5.5	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	2,34 (2,04-2,64)	0,28	1,12
IL5.6	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	1,80 (1,51-2,10)	0,24	0,93
IL5.13	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	2,41 (2,11-2,71)	0,23	0,81
IL5.17	Mi equipo se encuentra desorganizado.	1,87 (1,60-2,15)	0,20	0,75

reciente: en la adaptación de Torvisco et al.⁽¹⁷⁾, la escala mostró propiedades sobresalientes y una estructura “compacta”, evidenciando cargas muy altas en un único factor que explicaba más del 60 % de la varianza, confirmando la existencia de un núcleo latente único. Contrariamente, la versión peruana de Suárez⁽¹⁸⁾ identificó dos factores: “Condiciones Organizacionales” (21 ítems) y “Procesos Administrativos” (4 ítems), que explican el 43,60 % de la varianza, reflejando así la diversidad funcional en el contexto de contacto administrativo.^(19,20)

Esta disparidad sugiere que la dimensionalidad de la escala no es fija, sino que es sensible al tipo de ocupación y al grado de integración de tareas. Por lo tanto, mientras profesiones con roles pedagógicos estandarizados integran estresores en un espectro o rango de posibilidades, sectores con procesos burocráticos marcados mantienen sub estructuras diferenciadas. La evidencia solidifica un factor general de estrés, pero invita a investigar mediante modelos bifactoriales o Teoría de Respuesta al Ítem (IRT) la emergente de factores secundarios en ocupaciones con demandas administrativas prominentes.^(21,22)

El puntaje mediano de estrés (85/125) se clasifica en la categoría “moderado-alto”, alineándose con rangos de meta-análisis recientes 8,30 % - 87,10 %.⁽²³⁾ Investigaciones en América Latina durante y después de la pandemia reportan prevalencias de burnout severo entre el 13 % y el 27 %⁽²⁴⁾, lo que coincide con la carga laboral y la rápida adaptación digital observadas en el magisterio chileno. Comparado con la validación europea de Torvisco et al.⁽¹⁷⁾, nuestra varianza explicada total (63,40 %) fue levemente superior, posiblemente reflejando la homogeneidad cultural de la muestra y la especificidad del contexto docente.

Las implicaciones teóricas se pueden entender a través del Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R), que señala que las demandas laborales, como presión por resultados y ambigüedad de rol, erosionan la energía del trabajador. La baja carga factorial de los ítems vinculados al apoyo social sugiere que los docentes de Ñuble perciben estos recursos como estables, con variabilidad insuficiente para explicar la tensión psicológica.^(25,26)

Desde una perspectiva aplicada y en el ámbito de las políticas públicas en Chile, la Ley 16.744⁽²⁷⁾ junto con la Resolución Exenta 336 de la SUSESO⁽²⁸⁾ establecen la obligación de evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo; no obstante, los instrumentos oficiales disponibles (como el CEAL-SM/SUSESO) no abordan de manera específica el estrés percibido por los trabajadores. La versión validada de la Escala OIT-OMS ofrece una alternativa breve y empíricamente fundamentada, facilitando una vigilancia periódica en instituciones educativas. A la par, la evidencia reciente respalda plataformas digitales para gestionar el estrés. Un ensayo controlado en Alemania demostró que un programa online redujo significativamente la tensión percibida por docentes novatos.⁽²⁹⁾ Una revisión sugiere que intervenciones psicosociales que combinan formación en regulación emocional con asistencia grupal son viables en contextos de ingresos medios.⁽³⁰⁾ Estas iniciativas podrían integrarse en el marco del PRIMA-EF (Psychosocial Risk Management - Excellence Framework; Marco Europeo de Excelencia para la Gestión del Riesgo Psicosocial)⁽³¹⁾, combinando acciones organizacionales y programas individuales para fortalecer la resiliencia docente.

Por último, se sugiere llevar a cabo un Análisis de Respuesta al Ítem (IRT) para determinar la discriminación y dificultad de cada reactivo; aquellos con comunales nulas podrían ser eliminados sin sacrificar la precisión. Además, futuras confirmaciones factoriales deberían evaluar la invarianza por sexo y nivel educativo, considerando que las investigaciones en América Latina indican diferencias significativas en la exposición al estrés según género y etapa pedagógica.^(32,33) La agenda de investigación futura incluye evaluar la validez predictiva de la escala en relación con ausentismo, intención de renuncia, y trastornos psiquiátricos, así como examinar la equivalencia semántica y conceptual de los ítems en comunidades indígenas y rurales, y considerar el retorno de la inversión (ROI) de las intervenciones asociadas con la escala, alineando estos hallazgos a las directrices internacionales.

CONCLUSIONES

El presente estudio confirma que la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS es un instrumento unidimensional con excelentes propiedades psicométricas en la población docente chilena, alcanzando un alfa de Cronbach de 0,96 y una confiabilidad esperada a posteriori (EAP) de 0,977, evidenciando su eficacia para medir el estrés laboral. La solución unifactorial explica el 63 % de la varianza total y ofrece una adecuada adecuación muestral (KMO = 0,963), lo que, valida su uso en contextos de vigilancia de riesgos psicosociales, alineándose con la normativa chilena (Ley 16.744 y Resolución Exenta 336-SUSESO). Esto la posiciona como una herramienta útil para la gestión de la salud laboral en instituciones educativas, permitiendo la comparación de métricas a lo largo del tiempo y facilitando la formulación de planes de intervención. Sin embargo, se debe tener precaución en su aplicación, ya que el estudio reveló que algunos ítems presentaron comunales bajas, lo que sugiere que podrían ser mejorados o eliminados. Además, la elevada carga de ítems relacionados con la ambigüedad de rol subraya la necesidad de implementar políticas educativas que aclaren metas curriculares y responsabilidades, así como de ofrecer formación continua a los docentes en la gestión de demandas laborales. Aunque el instrumento tiene una alta fiabilidad y es adecuado para el seguimiento longitudinal de cohortes, se recomienda investigar su invarianza factorial en función de variables como el sexo, nivel educativo y tipo de contrato.

En cuanto a proyecciones futuras, se sugiere utilizar modelos bifactoriales o de Teoría de Respuesta al Ítem

(IRT) para perfeccionar la escala, permitiendo la creación de versiones más concisas que se ajusten a contextos con limitaciones de tiempo y recursos. En resumen, la Escala OIT-OMS emerge como un referente confiable en el campo de la salud ocupacional docente, aunque se requiere un análisis más profundo de su estructura y validación en diversas subpoblaciones para fortalecer la generalización de sus resultados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Rodríguez D. Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral. *Noticias Cielo*. 2020;3(5):1-3.
2. Patlán-Pérez J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Rev Salud Uninorte*. 2019;35(1):156-84.
3. López J, Castro-Bolaño C, Mariño MJS, Pol E. Exploring stress, burnout, and job dissatisfaction in secondary school teachers. *Int J Psychol Psychol Ther*. 2010;10(1):107-23.
4. Houtman I. Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo: un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: consejos para empleadores y representantes de los trabajadores. 2007.
5. Portero de la Cruz S. Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general del personal sanitario de urgencias. Córdoba: Universidad de Córdoba, UCOPress; 2019.
6. Guevara-Manrique AC, Sánchez-Lozano CM, Parra L. Estrés laboral y salud mental en docentes de primaria y secundaria. *Rev Colomb Salud Ocup*. 2014;4(4):30-2.
7. Ávila Soliz LG, Santiago R. Estrés en el personal docente de educación básica como factor determinante de desempeño laboral. *Rev Latinoam Calidad Educ*. 2024;1(4):139-43.
8. Salazar S, Galeano A, Porras J, Espinosa J. Factores de riesgo psicosocial, estrés postraumático y personalidad resistente en docentes de instituciones educativas del distrito 10D03. *Rev U-Mores*. 2024;3(1):49-64.
9. Ivancevich JM, Matteson MT. *Stress Diagnostic Survey*. Houston (TX): University of Houston Press; 1982.
10. Lemos M, Calle-González G, Roldán-Rojo TA, Valencia M, Orejuela J, Román-Calderón J. Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Divers Perspect Psicol*. 2019;15(1):59-70.
11. Aguilar J. Factores psicosociales que impactan en el estrés organizacional: primera aproximación teórica. *VinculaTégica*. 2022;7(1):906-15.
12. Roncero C. La validación de instrumentos psicométricos: un asunto capital en la salud mental. *Salud Ment (Mex)*. 2015;38(4):235-6.
13. Ivancevich J, Matteson M, Freedman S, Phillips J. Worksite stress management interventions. *Am Psychol*. 1990;45(2):252-61.
14. Zambrano R, Gil N, Lopera E, Carrasco N, Gutiérrez A, Villa A. Validez y confiabilidad de un instrumento de evaluación de estrategias docentes en la práctica de la enseñanza universitaria. *Magister*. 2015;27(1):26-36.
15. Ferrando P, Lorenzo U. El análisis factorial exploratorio de los ítems: algunas consideraciones adicionales. *Anal Psicol*. 2014;30(3).
16. Bazo J, Bazo O, Águila J, Peralta F, Mormontoy W, Bennett I. Propiedades psicométricas del FACES III - réplica. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*. 2017;34(1).
17. Torvisco J, Santisi G, Garofalo A, Ramaci T, Barattucci M. Validity and psychometric properties of the ILO-WHO Workplace Stress Scale: a study with workers from the Canary Islands. *Eur J Investig Health Psychol Educ*. 2022;12(7):677-91.

18. Suárez M, Ramírez P. Propiedades psicométricas de la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS en trabajadores administrativos peruanos. *Rev Psicol Trab Organ*. 2013;29(2):89-98.
19. Díaz P, Rodríguez M, Medina V, Ferrer C, Marín J. El efecto modulador del clima organizacional en la influencia de la comunicación de funciones directivas sobre el conflicto de rol. *Univ Psychol*. 2016;15(1).
20. Calderón Landívar RE, Zambrano López EA, Chávez-Arizala JF. Level of work-related stress among nursing staff at the IESS General Hospital in Santo Domingo, 2024. *Nurs Depths Ser*. 2024;3:149.
21. Tarazona M, Valz H, Soto C, Pinzás A. Percepción del servicio del colaborador interno y actitudes hacia el conflicto organizacional en instituciones del sector público de Lima Metropolitana. *Entre Cienc Ing*. 2022;15(30):71-81.
22. Ruíz A, Tovar J, Andrade V. Experiencias del personal de enfermería de salud mental ante estresores ocupacionales en una institución prestadora de servicios de Cali, Colombia. 2017;19(2):171.
23. Velarde-Tejada MJ, Vela-Quico DF, Enciso-Miranda FU, Oberson Santander I, Condo-Gutiérrez AR. Stress level in nursing professionals working at a hospital center in Callao. *Nurs Depths Ser*. 2023;2:63.
24. Aguilar-Parra JM, Trigueros Ramos R, Padilla Góngora D, López-Liria R. Relación del nivel ocupacional, funcionamiento cognitivo y satisfacción vital en mayores de 55 años. *Univ Psychol*. 2019;18(4):1-9.
25. Agyapong B, Obuobi-Donkor G, Burbach L, Wei Y. Stress, burnout, anxiety and depression among teachers: a scoping review. *Int J Environ Res Public Health*. 2022;19(17).
26. Calderón Landívar RE, García Loo DV, Napa Castillo EE, Chávez-Arizala JF. Healthy lifestyles and higher education: an analysis from Pender's theory. *Nurs Depths Ser*. 2024;3:112.
27. Marsollier R, Expósito CD, Varela J, Miranda R, Guzmán P. Burnout syndrome prevalence among Latin American teachers during the pandemic. *Ment Health Prev*. 2024;34.
28. Gómez C. Teoría de las demandas y los recursos laborales en el profesorado: una revisión sistemática. *Aula Abierta*. 2022;51(3):245-54.
29. Sánchez M, Fernández M. El papel mediador de la autoeficacia profesional entre situaciones de demandas de rol y salud autopercibida. *Escritos Psicol*. 2017;10(3):151-8.
30. República de Chile. Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. *Diario Oficial de la República de Chile*. 1968 Feb 1.
31. Superintendencia de Seguridad Social (Chile). Resolución Exenta N.º 336: Protocolo de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo SUSESO/ISTAS-21. Santiago: SUSESO; 2013.
32. Heckendorf H, Lehr D. Efficacy of a web-based stress management intervention for beginning teachers on reducing stress and mechanisms of change: randomized controlled trial. *J Med Internet Res*. 2025;27.
33. Malik K, Reddy S, Shilla Y, Khanna A, Kaur R, Boban A. Implementing psychosocial interventions for teachers' mental health: protocol for integrating scoping review with teachers' lived experiences in LMICs. *PLoS One*. 2025;20(1).
34. Leka S, Jain A, Cox T, Kortum E. The development of the European framework for psychosocial risk management: PRIMA-EF. *J Occup Health*. 2011;53(2):137-43.
35. Flores J, Caqueo-Úrizar A, Acevedo D, Osorio S, Urzúa A. Validación de la escala de discriminación en la vida cotidiana en escolares chilenos. *Rev Psicol*. 2023;32(1).
36. García-Ros R, Pérez-González F, Fuentes Durán MC. Análisis del estrés académico en la adolescencia: efectos del nivel educativo y del sexo en Educación Secundaria Obligatoria. *Inf Psicol*. 2016;(110):2-12.

FINANCIACIÓN

Este trabajo fue seleccionado en la Convocatoria de Proyectos de Investigación e Innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales 2020 de la Superintendencia de Seguridad Social Chile, y fue financiado por Mutual de Seguridad C.Ch.C con recursos del Seguro Social de la Ley N° 16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales;

Proyecto de Iniciación: DIUBB 190621 3/I. Universidad del Bío-Bío;

ANID Fondecyt Iniciación: 11230984;

INES Género I+D Universidad del Bío-Bío: 24-19;

Grupo de Investigación Communication & Cognition. Universidad del Bío-Bío: GI2309435.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Gabriel Lagos, Bárbara Farías, Carolina Luengo.

Curación de datos: Gabriel Lagos, Bárbara Farías, Carolina Luengo.

Análisis formal: Gabriel Lagos, Yasna Sandoval, Carlos Rojas.

Investigación: Gabriel Lagos, Yasna Sandoval, Carlos Rojas.

Metodología: Gabriel Lagos, Bárbara Farías, Carolina Luengo.

Administración del proyecto: Gabriel Lagos, Bárbara Farías, Carolina Luengo.

Recursos: Gabriel Lagos, Yasna Sandoval, Carlos Rojas.

Software: Gabriel Lagos, Yasna Sandoval, Carlos Rojas.

Supervisión: Gabriel Lagos, Yasna Sandoval, Carlos Rojas.

Validación: Gabriel Lagos, Yasna Sandoval, Carlos Rojas.

Visualización: Gabriel Lagos, Yasna Sandoval, Carlos Rojas.

Redacción - borrador original: Gabriel Lagos, Bárbara Farías, Carolina Luengo, Yasna Sandoval, Carlos Rojas.

Redacción - revisión y edición: Gabriel Lagos, Bárbara Farías, Carolina Luengo, Yasna Sandoval, Carlos Rojas.