

Fiabilidad de las respuestas de los docentes universitarios mexicanos.



Reliability of responses from mexican university professors.

Edgar Adrián Gutiérrez Aburto
2108864x@umich.mx

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México
ORCID: 0009-0003-4810-1951

Andrawi Solorio Cruz
2108799d@umich.mx

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México
ORCID: 0009-0002-4610-5791

Ferran Padrós Blázquez
fpadros@umich.mx

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México
ORCID: 0000-0001-8911-8096

ARTÍCULO

Recibido: 29 | 11 | 2025 • Aprobado: 05 | 02 | 2026

RESUMEN

Existe un notable número de investigaciones realizadas con muestras compuestas por profesores universitarios, en la presente investigación se tuvo inicialmente el objetivo de estudiar la relación entre la gaudibilidad, el síndrome del quemado (*burnout*) y el compromiso laboral en una muestra de 197 docentes universitarios con edades entre 25 y 65 años ($M=42.90$; $DE=9.66$), de los cuales 132 (67.00 %) eran de sexo masculino y 65 (33.00 %) femenino. Sin embargo, al observar los resultados anómalos, el objetivo fue estudiar las fiabilidades de los tres instrumentos utilizados por la EGM-24: Gaudiebility (Enjoyment modulators) Scale for Adults of Morelia, el MBI: Maslach Burnout Inventory y la UWES-9: Instrument Utrecht Work Engagement Scale, que evalúan la gaudibilidad, el *burnout* y el compromiso laboral respectivamente. Los tres instrumentos habían obtenido valores de fiabilidad adecuados en diferentes estudios con muestras mexicanas. En los resultados se observaron valores muy bajos incluso negativos en algunos casos en todos los factores y puntuaciones totales de las escalas calculados. La forma anómala con la que respondieron a los cuestionarios los profesores universitarios podría ser con la intención de perjudicar la trayectoria de posibles competidores. Asimismo, otra importante motivación es la vulnerabilidad de

los estudiantes y el profesor debido a la facilidad en la que pueden ejercer daño, de forma anónima. Puede concluirse que el uso de escalas en docentes universitarios mexicanos debe hacerse con mucha cautela y siempre calcular la fiabilidad de los instrumentos.

Palabras claves: Fiabilidad; Anonimato; Docentes Universitarios; Psicometría; Investigación en Educación Superior.

ABSTRACT

There is a significant body of research conducted with samples of university professors. The initial objective of this study was to study the relationship between gaudiebility, burnout, and work engagement in a sample of 197 university professors aged between 25 and 65 years ($M=42.90$; $SD=9.66$), of which 132 (67.00%) were male and 65 (33.00%) female. However, given the inconsistent results, the aim was to study the reliabilities of the three instruments used: the EGM-24: Gaudiebility (Enjoyment Modulators) Scale for Adults of Morelia, the MBI: Maslach Burnout Inventory, and the UWES-9: Instrument Utrecht Work Engagement Scale, which assess gaudiebility, burnout, and work engagement, respectively. All three instruments had yielded adequate reliability scores in various studies with Mexican samples. The results showed very low, even negative, values in some cases across all factors and total scores for the scales calculated. The anomalous way in which university professors responded to the questionnaires could have been intended to undermine the careers of potential competitors. Another important motivation is the vulnerability of students and professors, due to the ease with which they can anonymously inflict harm. It can be concluded that the use of scales with Mexican university professors should be done with great caution, and the reliability of the instruments should always be assessed.

Keywords: Reliability; Anonymity; University Teachers; Psychometrics; Higher Education Research.

Introducción

Un ámbito importante de investigación es el profesorado universitario, ya que, por ejemplo, al estar expuesto a importantes cargas laborales pueden padecer alteraciones como el síndrome del quemado o *burnout* (como se conoce en inglés), por

ello, es importante disponer de instrumentos para detectar esta alteración, así como otras variables psicológicas para avanzar y profundizar en la investigación en esta población específica. Cuando se revisan diferentes estudios psicométricos centrados en docentes universitarios se observa que estos presentan adecuadas propiedades psicométricas en diferentes publicaciones (Juárez-García et al., 2023; Luna-Pérez et al., 2023; Rodríguez-Leonardo et al., 2018; Unda et al., 2016).

El objetivo original de la investigación fue el de estudiar la relación entre las variables gaudibilidad que alude al conjunto de moduladores del disfrute (Padrós-Blázquez, 2002), *burnout* y compromiso laboral. No se hallaron estudios que reportaran la relación entre la gaudibilidad y las dos variables, pero si existen múltiples estudios que reportan la relación entre instrumentos de *burnout* y compromiso laboral. En algunos estudios la relación reportada fue negativa y baja ($r = -0.218$ y $-0,35$; Rosas-Paez et al., 2022; Malcom y Boyle, 2023) en otras moderada y baja -0.42 (Quiroz-González et al., 2023) y -0.48 (Ornaghi et al., 2023) y en otros alta y negativa -0.67 (Zhao et al., 2022) y -0.95 (Contreras et al., 2020). Sin embargo, al observar los resultados anómalos ($r = -0.044$), se cambió el objetivo principal por el de comparar los índices confiabilidad de las escalas aplicadas en el presente estudio con el de otros estudios realizados en población mexicana. A continuación, se revisan los índices de fiabilidad de los tres instrumentos Escala de Gaudibilidad para Adultos Morelia (EGAM), el Maslach Burnout Inventory (MBI) y la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en población mexicana.

Respecto a la EGAM, los coeficientes alfa de Cronbach indican una consistencia interna aceptable a buena en los estudios de Padrós-Blázquez et al. (2021) y Amador-Zavala et al. (2025) realizado con muestras de población general y con personas privadas de libertad. En la población general, los valores oscilaron entre .633 y .796, mientras que en la población penitenciaria se mantuvieron entre .651 y .760. Esto sugiere que la EGAM presenta una estructura confiable, incluso en contextos de vulnerabilidad o encierro (Tabla 1).

Tabla 1.

Valores de alfa de Cronbach en las Subescalas de la EGAM en dos estudios realizados con muestras mexicanas.

| Escala/ Muestra | Interés | Dis Sol | Humor | Cre Irr | Conce | Imag |
|---|----------------|----------------|--------------|----------------|--------------|-------------|
| Población general (Padrós-Blázquez et al., 2021) | .653 | .784 | .760 | .633 | .796 | .740 |
| Población penitenciaria (Amador et al., 2025) | .697 | .710 | .657 | .737 | .760 | .651 |

Nota 1. Dis Sol= Disfrute en soledad, Cre Irr= Creencias irracionales, Conce= Concentración, Imag= Imaginación.

Por otro lado, los valores de fiabilidad del MBI en diferentes grupos de profesionales, muestran altos índices de consistencia en profesionales de enfermería (Jiménez-Padilla et al., 2023) y en médicos residentes (Rivera-Ávila et al., 2024). Sin embargo, el índice de la escala total con la muestra de trabajadores diversos (Aranda-Beltrán et al., 2016) resultó algo baja (.658). (Tabla 2).

Tabla 2.

Valores de alfa de Cronbach en las Subescalas y el total de la MBI en tres estudios realizados con muestras mexicanas.

| Escala/ Muestra | Agotamiento Emocional | Despersonalización | Falta de Realización | de Escala Total |
|--|------------------------------|---------------------------|-----------------------------|------------------------|
| Trabajadores Diversos (Aranda-Beltrán et al., 2016) | .835 | .407 | .733 | .658 |
| Profesionales de enfermería (Jiménez-Padilla et al., 2023) | .90 | .64 | .75 | .84 |
| Médicos residentes (Rivera-Avila et al., 2024) | - | - | - | .885 |

Por último, los valores de fiabilidad de la UWES en distintos estudios (Hernández-Vargas et al., 2012; León et al., 2012; Rodríguez-Esquivel et al., 2023; Villa-George et al., 2019) también resultaron de excelentes a adecuados (Tabla 3).

Tabla 3.

Valores de alfa de Cronbach en las Subescalas de la UWES en cinco estudios realizados con muestras mexicanas.

| Escala/ Muestra | Vigor | Dedicación | Absorción |
|---|--------------|-------------------|------------------|
| Estudiantes Universitarios (León et al., 2012) | .888 | .706 | .796 |
| Profesionales de La salud (Hernández-Vargas et al., 2012) | .89 | .91 | .84 |
| Profesionales de La salud | .85 | .84 | .69 |

| Escala/ Muestra | Vigor | Dedicación | Absorción |
|-----------------------------------|--------------|-------------------|------------------|
| (Villa-George et al., 2019) | | | |
| Comerciantes informales | .829 | .876 | .744 |
| (Rodríguez-Esquivel et al., 2023) | | | |

Los resultados de los estudios psicométricos sobre las escalas EGAM, MBI y UWES en diferentes muestras mexicanas son en general muy adecuados, es importante señalar que en la revisión no se halló ningún instrumento adaptado a población de docentes universitarios, las muestras están compuestas por profesionales de distintas áreas y una con estudiantes universitarios, de forma que ninguna de las muestras está integrada por participantes que puedan percibir a los investigadores posibles competidores y por ello amenazantes. Por ello, el objetivo de la presente investigación fue analizar la consistencia interna de tres instrumentos (EGAM, MBI y UWES) en una muestra de docentes universitarios, para luego compararlos con los índices de confiabilidad reportados en las mismas escalas, pero haciendo uso de diferentes muestras.

A continuación, se describe el Método que se utilizó en la presente investigación para atender al objetivo de comparar los índices confiabilidad de las escalas aplicadas en el presente estudio con los hallados en otros estudios realizados en población mexicana.

Método

Participantes

La muestra consistió en 197 docentes universitarios con edades entre 25 y 65 años ($M=42.90$; $DE=9.66$), 132 (67.00 %) hombres y 65 (33.00 %) mujeres. Respecto a la formación 23 (11.7%) refirieron tener estudios de licenciatura, 87 (44.2%) de maestría y también 87 (44.2%) de doctorado. Pertenecer a diferentes instituciones, Universidad Nacional Autónoma de México, Universidad de Guadalajara, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Universidad Autónoma de Querétaro, Universidad Autónoma del Estado de México y Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo y carreras (Derecho, Medicina, Ingeniería, Filosofía, Arquitectura, etc.).

Instrumentos

Se utilizaron las siguientes escalas; en primer lugar, la EGM-24: Gaudiebility (Enjoyment modulators) Scale for Adults of Morelia (Padrós- Blázquez et al., 2021). El ajuste adecuado del modelo de 6 factores relacionados del EGM-24, se corroboró mediante análisis factorial confirmatorio. Se observaron valores adecuados de alfa de Cronbach para los factores (Concentración ($\alpha = .796$), disfrute en la soledad ($\alpha = .784$), sentido del humor ($\alpha = .760$), imaginación ($\alpha = .740$), interés ($\alpha = .653$) y creencias irracionales ($\alpha = .633$) y la escala total ($\alpha = .803$). La EGM-24 se puntúa con una escala de cinco opciones de respuesta (desde “Totalmente de acuerdo” hasta “Totalmente en desacuerdo”) con valores de 0 a 4. La puntuación total de la escala se obtiene sumando los ítems y los valores pueden oscilar entre 0 y 96. La EGM-24 tiene 6 subescalas

(compuestas por 4 ítems cada una): 1) “Imaginación” (6,13,18 y 23), 2) “Creencias irracionales” (4,11,16 y 24), 3) “Disfrute en soledad” (2,8,15 y 19), 4) “Interés” (1,7,12 y 20), 5) “Concentración” (5,10,17 y 21) y, 6) “Sentido del humor” (3,9,14 y 22). Los ítems 2,4,5,8,10,11,15,16,17,19, 21 y 24 son inversos.

También el inventario MBI: Maslach Burnout Inventory (Maslach y Jackson, 1979). Esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes y su función es medir el desgaste profesional. Las subescalas son: Cansancio emocional: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20. Despersonalización: 5, 10, 11, 15, 22. Realización personal: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21. La escala se mide según los siguientes rangos: 0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes o menos, 4 = Una vez a la semana, 5 = Pocas veces a la semana.

Finalmente, se administró la UWES-9: Instrument Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli y Bakker, 2003). Se utilizó la versión en español de 17 ítems (Covarrubias Silva, 2021). La encuesta estaba conformada por 7 opciones de respuesta (de 0 a 6) y elaborada por tres dimensiones, las cuales son vigor (1, 4, 8, 12, 15 y 17), dedicación (2, 5, 7, 10, y 13) y absorción (3, 6, 9, 11, 14 y 16). Se mostró mediante el método alfa de Cronbach que la escala posee la confiabilidad requerida para su uso ($\alpha = 0,896$) en población peruana, dando una alta validez semántica.

Procedimiento

El muestreo realizado fue no probabilístico por conveniencia y se utilizó la técnica bola de nieve. Se solicitó a distintos profesores de la Universidad Autónoma de Guadalajara, la Universidad de Guadalajara y de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo que respondieran a los cuestionarios después de explicarles por escrito y de forma oral *grosso modo* en qué consistía la investigación, asimismo, se les pidió el contacto (correo electrónico) de otros profesores universitarios conocidos para enviarles la invitación a participar. Los profesores que aceptaron participar de forma voluntaria después de leer y ofrecer el consentimiento informado respondieron los tres instrumentos, junto los datos sociodemográficos de forma anónima mediante un formulario digital por la plataforma de Google forms. Se calculó que la duración aproximada para la lectura y ofrecer las respuestas a las preguntas sociodemográficas y cuestionarios duró un aproximado de 12 minutos. Respecto al análisis de datos, se calcularon los valores de alfa de Cronbach de todas las subescalas y escalas de los tres instrumentos (EGAM, MBI y UWES-9) mediante el programa SPSS (v31).

Resultados

Los valores de alfa de Cronbach obtenidos para las subescalas de la Escala General de Actitudes Motivacionales (EGAM) fueron bajos en todos los casos, indicando una consistencia interna limitada. En específico, los coeficientes fueron de .131 para la subescala de Interés, .159 para Disfrute en soledad, .169 para Humor, .115 para Creencias irracionales, .040 para Concentración y .128 para Imaginación. Estos

resultados sugieren una débil homogeneidad entre los ítems que conforman cada dimensión (Tabla 4).

Tabla 4.

Valores de alfa de Cronbach en las Subescalas de la EGAM en el presente estudio.

| Escala | Interés | Dis Sol | Humor | Cre Irr | Conce | Imag |
|---------------|----------------|----------------|--------------|----------------|--------------|-------------|
| | .131 | .159 | .169 | .115 | .040 | .128 |

Nota 1. Dis Sol= Disfrute en soledad, Cre Irr= Creencias irracionales, Conce= Concentración, Imag= Imaginación.

En el caso del Inventario de Burnout de Maslach (MBI), los coeficientes alfa de Cronbach obtenidos fueron de .002 para Agotamiento emocional, -.188 para Despersonalización, .016 para Falta de realización personal y -.177 para la escala total. Los valores negativos y cercanos a cero indican una ausencia de consistencia interna y posible falta de correlación entre los ítems (Tabla 5).

Tabla 5.

Valores de alfa de Cronbach en las Subescalas y el total de la MBI en el presente estudio.

| Escala | Agotamiento Emocional | Despersonalización | Falta de Realización | de Escala Total |
|---------------|------------------------------|---------------------------|-----------------------------|------------------------|
| | .002 | -.188 | .016 | -.177 |

Respecto a la Escala de Engagement en el Trabajo de Utrecht (UWES), se observó que el alfa de Cronbach fue de .173 para la subescala de *Vigor*, $-.080$ para *Dedicación*, .125 para *Absorción* y .056 para la escala total (Tabla 6).

Tabla 6.

Valores de alfa de Cronbach en las Subescalas y el total de la UWES en el presente estudio.

| Escala | Vigor | Dedicación | Absorción | Escala Total |
|--------|-------|------------|-----------|--------------|
| | .173 | -.080 | .125 | .056 |

Discusión

Los resultados sorprenden negativamente, ya que los tres instrumentos mostraron fiabilidades claramente inaceptables (Viladrich et al., 2017), y sorprende que en otras poblaciones los índices sean aceptables y mucho mayores, incluso en población penitenciaria (Amador-Zavala et al., 2025). Una pregunta que surge es ¿Por qué los docentes universitarios deciden voluntariamente participar en la investigación, y muchos de ellos lo hacen sin prestar apenas atención o respondiendo de forma incoherente conscientemente? Sobre todo, teniendo en cuenta que son precisamente los miembros de esta población los que saben de la relevancia de las investigaciones (Baute-Álvarez et al., 2022; Brenes, 2021).

Sorprende en gran medida que los docentes teniendo la posibilidad de declinar la invitación (la participación era voluntaria) no lo hicieran y respondieran sin prestar atención o con intención de perjudicar a los estudiantes y profesor-asesor que

hacíamos la investigación. Padial-Ortiz y De la Iglesia Mari (2002) señalan que hay tres tipos de víctimas; envidiables, vulnerables y amenazantes, los primeros se caracterizan por ser brillantes y atractivas; los segundos se identifican o al menos dan la impresión de estar necesitados de afecto y aprobación y los últimos son considerados activos, trabajadores y eficaces. Los envidiables y amenazantes son competitivos debido a que representan una amenaza para el acosador y los vulnerables se pueden considerar como débiles o fáciles de acosar. En este caso, se duda de que la motivación fuera por envidia, la cual cuenta con notable evidencia de que influye en el comportamiento prosocial y antisocial (Behler et al., 2020), debido a que los estudiantes y el profesor asesor eran desconocidos y no ofrecían motivos para ser envidiables. Sin embargo, si pudiera considerarse que cualquier investigador (alumnos o profesor) puede ser concebido como una amenaza, debido a que pueden competir con los investigadores en un futuro, si boicotean los datos, las probabilidades de tener hallazgos de interés decrece en gran medida, y se perjudica la trayectoria de posibles competidores. Asimismo, otra importante motivación es la vulnerabilidad de los estudiantes y el profesor, debido a la facilidad en la que pueden ejercer daño, y además cuentan con el anonimato.

Es importante señalar que investigaciones previas han puesto en evidencia que el anonimato favorece el comportamiento egoísta y antinormativo (Nitschinsk et al, 2022; Nogami, y Takai, 2008). También debe recordarse, como se comentó arriba, que en múltiples estudios previos realizados en docentes universitarios no se han observado las anomalías del presente estudio (Juárez-García et al., 2023; Luna-Pérez

et al., 2023; Rodríguez-Leonardo et al., 2018; Unda et al., 2016). Después de revisar cuidadosamente los estudios mencionados, no se observaron diferencias notables en el procedimiento, pero destaca que en la investigación de Juárez-García et al. (2023) se administraron muy pocos ítems, por otro lado, en el trabajo de Luna-Pérez et al. (2023) se abordó la escala de preocupación por el COVID-19 en un momento que podría ser de gran interés para los participantes, quizás estos factores facilitaron que se emitieran respuestas congruentes. Sin embargo, en los estudios de Rodríguez-Leonardo et al. (2018) y Unda et al. (2016) no se detectaron factores que pudieran explicar por qué los docentes emitieron respuestas congruentes. Por otro lado, es posible que otras investigaciones realizadas con docentes universitarios se hayan encontrado con resultados poco fiables y por ello, no se han podido publicar. Por ello, consideramos fundamental la publicación de los resultados de esta investigación, para que en futuras investigaciones se tomen precauciones.

Tomando en cuenta los resultados del presente estudio, se recomienda tomar algunas medidas en los estudios realizados haciendo uso de muestras de docentes universitarios para reducir el riesgo de capturar datos no fiables. Se sugiere realizar los estudios sin preservar el anonimato, o incluir ítems de control, es decir, que deban responderse de una única manera después de su lectura, ej; “si lee la pregunta señale la opción algunas veces” y eliminar aquellos cuestionarios que respondan de forma anómala a dichos ítems.

Conclusiones

Puede concluirse que en presente estudio la fiabilidad de los tres instrumentos psicométricos utilizados en docentes universitarios resultó claramente inadecuada, y los datos no pueden ser utilizados con la finalidad de responder al objetivo original. Se sospecha de que otros estudios haciendo uso de muestras de profesores de educación superior pueden haber obtenido resultados similares y por ello no haberse publicado. Por ello, se hace hincapié de que cuando se administren escalas en docentes universitarios mexicanos se tomen precauciones, como las recomendaciones realizadas arriba y siempre se calcule la fiabilidad de los instrumentos antes de realizar otros análisis. Finalmente, se recomienda estudiar con mayor profundidad las motivaciones y factores que causan las respuestas no fiables de un porcentaje importante de docentes universitarios.

Referencias

- Amador-Zavala, L. O., Padrós-Blázquez, F., Reynoso-González, O. U., y Martínez-Medina, M. P. (2025). Propiedades psicométricas de la Escala de Gaudibilidad para adultos de Morelia en población penitenciaria. *Psicodebate*, 25(1), 37-48.
<http://dx.doi.org/10.18682/pd.v25i1.11335>
- Aranda-Beltrán, C., Pando-Moreno, M., y Salazar-Estrada, J.G. (2016). Confiabilidad y validación de la escala Maslach Burnout Inventory (Hss) en trabajadores del occidente de México. En *Revista Salud Uninorte*, 32(2), 218-227.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522016000200005&lng=en&tlng=es
- Baute-Álvarez, L.M., Iglesias-León, M. y Navales-Coll, M.A., (2022). La formación investigativa de los profesores universitarios y su importancia para el desempeño docente. En *Revista Universidad y Sociedad*, 14(4), 306-312.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000400306&script=sci_arttext
- Behler, A. M. C., Wall, C. S., Bos, A., y Green, J. D. (2020). To help or to harm? Assessing the impact of envy on prosocial and antisocial behaviors. En *Personality and Social Psychology Bulletin*, 46(7), 1156-1168.
<https://doi.org/10.1177/0146167219897660>
- Brenes, A. H. (2021). La importancia de la investigación universitaria. En *Acta Académica*, 68, 87-102.
<http://webservertest.uaca.ac.cr/index.php/actas/article/view/1302>

- Contreras, F., Espinosa, J. C., y Esguerra, G. A. (2020). Could personal resources influence work engagement and burnout? A study in a group of nursing staff. En *Sage Open*, 10(1), 2158244019900563. <https://doi.org/10.1177/2158244019900563>
- Covarrubias Silva, D. F. (2021). *Estudio psicométrico del instrumento Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en trabajadores millennials de una empresa privada de Lima Metropolitana* [Tesis de grado]. Universidad Peruana Cayetano Heredia
- Hernández-Vargas, C. I., Llorens-Gumbau, S., Rodríguez-Sánchez, A. M., y Dickinson-Bannack, M. E. (2016). Validación de la escala UWES-9 en profesionales de la salud en México. En *Pensamiento psicológico*, 14(2), 89-100. <https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI14-2.veup>
- Jiménez-Padilla, E. A., Ramírez-Orozco, M., Jiménez-Flores, J., Decat-Bergerot, C., Meneses-García, A., y Galindo-Vázquez, Ó. (2023). Validación del Inventario de Burnout de Maslach en personal mexicano de enfermería. En *Psicología y Salud*, 33(2), 291-298. <https://doi.org/10.25009/pys.v33i2.2811>
- Juárez-García, A.; Merino-Soto, C.; Villamar Sánchez, D. (2023). Más breve puede ser mejor: Propiedades métricas de la UWES–3 ítems para evaluar “engagement” en profesores universitarios mexicanos. En *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 17(2), e1623. <https://doi.org/10.19083/ridu.2023.1623>

- León, J., Romero, L. y Olea, J. (2012). Estudio de validez factorial del síndrome de Burnout y engagement en estudiantes universitarios de ingeniería. En *Alternativas en psicología*, 16(27), 42-53.
- Luna-Pérez, D. G., Figuerola-Escoto, R. P., Vargas-de la Cruz, I., Barrera-Hernández, L. F., Montiel Cortés, M., Lezana Fernández, M. Á., y Meneses González, F. (2023). Validación de Escalas de Estrés, Fatalismo y Preocupación por Contagio de COVID-19 en Docentes Mexicanos. En *Psicumex*, 13. e568. <https://doi.org/10.36793/psicumex.v13i1.568>
- Malcom, D. R., y Boyle, J. (2023). A multicenter study assessing burnout and work engagement in student pharmacists and faculty members. En *American Journal of Pharmaceutical Education*, 87(5), 100017. <https://doi.org/10.1016/j.ajpe.2022.09.002>
- Maslach, C., y Jackson, S. E. (1979). Maslach Burnout Inventory. En *PsycTESTS Dataset*. American Psychological Association (APA).
- Nitschinsk, L., Tobin, S. J., y Vanman, E. J. (2022). The disinhibiting effects of anonymity increase online trolling. En *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 25(6), 377-383. <https://doi.org/10.1089/cyber.2022.0005>
- Nogami, T., y Takai, J. (2008). Effects of anonymity on antisocial behavior committed by individuals. En *Psychological reports*, 102(1), 119-130. <https://doi.org/10.2466/pr0.102.1.119-130>
- Ornaghi, V., Conte, E., Cavioni, V., Farina, E., y Pepe, A. (2023). The role of teachers' socio-emotional competence in reducing burnout through increased work

- engagement. En *Frontiers in Psychology*, 14, 1295365.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1295365>
- Padial-Ortiz, O., y De la Iglesia Mari, M. (2002). El mobbing como enfermedad del trabajo. En *Lan harremanak*, (7), 231-240.
- Padrós-Blázquez, F. (2002). *Disfrute y bienestar subjetivo: un estudio psicométrico de la gaudibilidad* [Tesis doctoral]. Universidad Autónoma de Barcelona.
<https://www.tdx.cat/handle/10803/4741>
- Padrós-Blázquez, F., Martínez-Medina, M. P., Montoya-Pérez, K. S., y Montoya-Pérez, R. (2021). Psychometric properties of the Gaudiebility (Enjoyment modulators) Scale for Adults of Morelia (GSAM). En *Plos one*, 16(7), e0252543.
- Quiroz-González, E., Castaño-González, J., y Arias-Rodríguez, G. M. (2023). Burnout Syndrome and Engagement in Health Care Workers: An Approach from the Gender Perspective. En *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 22. 1-18.
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps22.bseh>
- Rivera-Ávila, D. A., Rivera-Hermosillo, J. C., y González-Galindo, C. (2024). Validación de los cuestionarios CVP-35 y MBI-HSS para calidad de vida profesional y burnout en residentes. En *Investigación en educación médica*, 6(21), 25-34.
- Rodríguez-Leonardo, N. M., Ahumada, J. H. T.; Martínez, M. R. (2018). Adaptación de una escala de depresión en profesores mexicanos universitarios: un estudio preliminar. En *Psicología y Salud*, 28(1), 131-138.
<https://doi.org/10.25009/pys.v28i1.2537>

- Rodríguez-Esquivel, K. P., Juárez-García, A., Ortega-Sánchez, F. J., y Flore-Jiménez, C. A. (2023). Propiedades psicométricas de la escala UWES-15 en una muestra de comerciantes informales mexicanos. En *Psicumex*, 13(1), 1–34, e544. <https://doi.org/10.36793/psicumex.v13i1.544>
- Rosas-Paez, J., Casillas-Espriella, J., Tinajero-Sánchez, J. C., y Martínez-Enciso, V. D. (2022). Compromiso laboral y síndrome de burnout en un segundo nivel durante pandemia por COVID en México, 2021. En *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 60(5), 533-539.
- Schaufeli, W. B. y Bakker, A. B. (2003). *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo*. Manual. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H., y Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. En *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(2), 67-74. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v32n2/dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.04.004>
- Viladrich, C., Angulo-Brunet, A. y Doval, E. (2017). A journey around alpha and omega to estimate internal consistency reliability. En *Annals of psychology*, 33(3), 755-782. <http://dx.doi.org/10.6018/analeps.33.3.268401>
- Villa-George, F. I., Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., y Sanz-Vergel, A. I. (2019). Engagement como indicador de salud laboral: propiedades

psicométricas del UWES en mexicanos. En *Vertientes Revista Especializada en Ciencias de la Salud*, 22(1), 42-48.

Zhao, X., Wu, K., Sun, B., y Li, W. (2022). Teacher career calling reduces burnout: The mediation effects of work engagement and psychological capital. En *Frontiers in Psychology*, 13, 988467. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.988467>