

# Escala de Buen Trato en Docentes Mexicanos. Estudio de Diseño, Validación de Propiedades Psicométricas e Invarianza

## Good Treatment Scale in Mexican teachers. Study of the Design, Psychometric Properties and Invariance

Mercedes Gabriela Orozco-Solis<sup>1</sup>, Héctor Rubén Bravo-Andrade<sup>2\*</sup>, Norma Alicia Ruvalcaba-Romero<sup>3</sup> y Julio César Vázquez-Colunga<sup>4</sup>

### Resumen

El buen trato requiere de instrumentos válidos y confiables para su medición. Objetivo: Analizar propiedades psicométricas de validez e invarianza de la Escala de buen trato en docentes (EBTD). Método: Con muestreo de 411 docentes de diez escuelas secundarias mexicanas, se aplicó la EBTD de 102 reactivos con cinco opciones de respuesta. Con STATA 18 se realizaron estadísticos descriptivos, análisis factorial exploratorio (AFE), confirmatorio (AFC) e invarianza por sexo. Resultados: Se obtuvo solución de 75 ítems en cuatro factores que explican 76.05% de la varianza, alfas de .86 a .96. Del AFC resultó un modelo de 20 ítems con excelentes índices de ajuste ( $X^2/df=1.66$ , SRMR=.042, CFI=.973, RMSEA=.041); validez y fiabilidad (CR de .81 a .90. AVE de .46 a .80), identificando indicadores de invarianza configural, métrica y fuerte por sexo. Discusión: La EBTD es válida y confiable con excelentes propiedades psicométricas.

**Palabras clave:** validez factorial, buen trato, docentes, secundaria

### Abstract

Good treatment requires valid and reliable instruments for its measurement. Aim: To analyze the psychometric properties of validity and invariance of the Teacher Well-being Scale (EBTD). Method: With a sample of 411 teachers from ten Mexican secondary schools, the EBTD was administered with 102 items and five response options. Descriptive statistics, exploratory factor analysis (EFA), confirmatory factor analysis (CFA) and invariance by sex were performed with STATA 18. Results: A solution was obtained for 75 items in four factors explaining 76.05% of the variance, with alphas ranging from .86 to .96. The CFA resulted in a 20-item model with excellent fit indices ( $X^2/df=1.66$ , SRMR=.042, CFI=.973, RMSEA=.041); validity and reliability (CR from .81 to .90. AVE from .46 to .80), identifying indicators of configural, metric and strong invariance by sex. Discussion: The EBTD is valid and reliable with excellent psychometric properties.

**Keywords:** factorial validity, good treatment, teachers, middle school

<sup>1</sup>Doctora en Psicología. Profesora investigadora. Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Universidad de Guadalajara. Sierra Mojada 950, Col. Independencia, C.P. 44340, Guadalajara, Jalisco, México. Tel.: +(33)10585200 Ext 33738. Correo:gabriela.orozco@academicos.udg.mx

<sup>2</sup>Doctor en Psicología. Jefe de departamento, Profesor investigador. Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Universidad de Guadalajara. Sierra Mojada 950, Col. Independencia, C.P. 44340, Guadalajara, Jalisco, México. Tel.: +(33)10585200 Ext 33738. Correo:ruben.bravo@academicos.udg.mx (Autor de correspondencia).

<sup>3</sup>Doctora en Inteligencia Emocional. Directora de la División de Disciplinas Básicas para la Salud, profesora investigadora. Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Universidad de Guadalajara. Sierra Mojada 950, Col. Independencia, C.P. 44340, Guadalajara, Jalisco, México. Tel.: +(33)10585200 Ext 33625. Correo:norma.ruvalcaba@academicos.udg.mx.

<sup>4</sup>Doctor en Psicología. Profesor Investigador, Centro Universitario de Tonalá, Universidad de Guadalajara. Av. Nuevo Periférico No. 555 Ejido San José Tateposco, C.P. 45425, Tonalá Jalisco, México. Tel.: +(33)20002300 Ext. 64007. Correo:julio.vcolunga@academicos.udg.mx

*Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica. RIDEP · N°73 · Vol.3 · 179-191 · 2024*

ISSN: 1135-3848 print /2183-6051online

This work is licensed under CC BY-NC 4.0. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

## Introducción

La construcción de instrumentos de medición válidos y confiables representa una tarea fundamental para el desarrollo de investigaciones científicas, dado que hace posible que el conocimiento generado tenga suficiente validez, particularmente en las áreas sociales (Villavicencio-Caparó et al., 2018). El desarrollo de constructos medibles que permitan conocer aspectos novedosos de los fenómenos sociales es parte de las tareas de aproximación hacia la exploración de diferentes temáticas. En el caso particular de este estudio se retoma la evaluación de un instrumento para medir el constructo de buen trato en población docente

El buen trato es un constructo de reciente desarrollo, el cual parte de los aportes teóricos iniciales de autores como Sanz (2016) quien lo define como una forma de expresión de respeto y cuidado que orienta al deseo de vivir en armonía y bienestar. Por su parte, Ruvalcaba et al. (2018) realizaron una primera aproximación hacia la construcción de un instrumento de medición del buen trato, donde lo definen como una competencia social que involucra la generación de bienestar por medio de la interacción de la expresividad de afectos positivos, la amabilidad y la consideración hacia los demás y a sí mismo.

En la escala de buen trato para adultos mexicanos se reporta una estructura de seis dimensiones que explican el 64.05% de la varianza (Ruvalcaba et al., 2018). Las dimensiones que componen el instrumento son: el buen trato recibido, que hace referencia a las acciones de cuidado y afecto que la persona percibe recibir; la consideración, que se define como las acciones de atención, motivación o comprensión dirigidas a otros; la amabilidad, que se refiere a la cortesía, calidez y respeto empleado al interactuar con otros; la expresión de afecto, que es otra dimensión que se relaciona con las muestras de cariño, afecto o reconocimiento generadas hacia los demás; el buen trato autogenerado físico, que implica las acciones de cuidado de la alimentación, bienestar y descanso, y, el buen trato autogenerado psicológico, que se refiere a la realización de actividades placenteras y el respeto por las propias

decisiones. Es importante destacar que se reportaron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en la dimensión buen trato recibido.

El buen trato es un constructo de reciente desarrollo que se configura de manera social, es decir, se ve influenciado por las condiciones e interacciones que se presentan en el contexto (Alva, 2010; Ruvalcaba et al., 2018). De tal forma, se considera importante desarrollar instrumentos válidos y confiables que permitan evaluar la forma en que se configura el buen trato en contextos claves para el desarrollo humano.

Un espacio donde los componentes del buen trato representan una parte fundamental de la interacción es la escuela. En el presente trabajo se realizó la validación de una escala de buen trato en docentes considerando que son actores esenciales para el modelado de procesos relacionales orientados al desarrollo positivo de los estudiantes (Ríos, 2015) y a la construcción de una convivencia enfocada al bienestar (Alvarado, 2016; Ávila, 2019). Además, debido a la elevada exposición a factores psicosociales de riesgo que mantienen los docentes, es importante contar con instrumentos que permitan evaluar el posible rol protector que los factores que integran el buen trato pueden llegar a tener.

Aunado a lo anterior, es importante señalar que la mayor parte de los instrumentos de medición que incluyen dimensiones que evalúan conductas de promoción del bienestar en las relaciones interpersonales en el trabajo las consideran como parte constructos como el clima organizacional (Bustamante-Ubilla et al., 2016; Contreras-Carretero & Palau-Peraza, 2020; Zegarra & Arias, 2016). De los instrumentos consultados sólo dos fueron diseñados para su aplicación en docentes universitarios, los cuales evalúan aspectos como la cooperación, apoyo, motivación, equidad institucional, entre otros (Castillo et al., 2011; Segredo et al., 2015). De tal manera, el objetivo del presente estudio fue analizar las propiedades psicométricas, evidencias de validez e invarianza de la Escala de buen trato en docentes de secundaria (EBTD).

## Método

### Diseño

El presente es un estudio de tipo instrumental ya que se trata de la validación de una escala de medición que incluyó el análisis de validez de contenido, constructo, convergente y discriminante, así como la invarianza por sexo (Montero & León, 2007).

### Participantes

El análisis de la validez de contenido se realizó con la participación de tres jueces expertos con el criterio de inclusión de contar con un contrato laboral vigente en una Institución de Educación Superior y haber realizado investigaciones sobre buen trato en los últimos cinco años. Autores como Lynn (1986) mencionan que cuando se valida un instrumento de medición para un constructo de reciente creación, se considera aceptable integrar tres jueces.

Para el resto de los análisis de validez e invarianza, la muestra estuvo compuesta por 411 docentes de educación secundaria seleccionados mediante un muestreo por conveniencia. Los criterios de inclusión fueron ser mayor de 18 años, contar con contrato laboral vigente como docente en una escuela secundaria pública, haber laborado como docente frente a grupo por más de un año y proporcionar formato de consentimiento informado. Participaron diez escuelas secundarias de la Zona Metropolitana de Guadalajara, México.

### Instrumentos

Para la ficha de datos sociodemográficos se solicitó información sobre edad, sexo, estado civil, escolaridad, horas de trabajo a la semana, escuelas en las que trabajaba y nivel escolar en la institución educativa en la que tenía su mayor carga horaria.

Escala de Buen trato para docentes. La propuesta inicial del instrumento consta de 120 reactivos que evalúan el buen trato percibido en el contexto de trabajo docente mediante escala tipo Likert con opciones de respuesta de cinco puntos que evalúan la frecuencia yendo de nunca a siempre. Los ítems fueron diseñados ad hoc a partir de un trabajo cualitativo donde se elaboraron grupos focales con

docentes de secundaria a partir del marco teórico inicial (Ruvalcaba et al., 2018).

### Procedimiento

De manera inicial, el listado preliminar de 120 ítems fue sometido a un análisis de validez de contenido. Los jueces respondieron un formato de evaluación de los ítems con base en los criterios de Moriyama (1968), donde se evaluó: el grado en que el ítem es indicador del buen trato, su relevancia para la escala, sensibilidad a la variación y claridad. Los jueces usaron una evaluación ordinal de cuatro puntos donde 1 representa un total desacuerdo y 4 un total acuerdo.

Para el resto de los análisis, por medio de un muestreo por conveniencia, se seleccionaron diez escuelas secundarias del área metropolitana de Guadalajara y se procedió a contactar con el personal directivo para invitarles a participar en la investigación. Una vez que se obtuvo la autorización, por medio del personal directivo se les hizo llegar a los docentes un enlace de Google Forms donde se incluyó el formato de consentimiento informado en el que se explicaba el objetivo de la investigación, el carácter voluntario y confidencial de su participación, así como los riesgos y beneficios. Los participantes que accedieron a participar procedieron a una segunda sección donde se presentó la escala de buen trato para docentes en su versión preliminar de 102 ítems.

### Consideraciones éticas

El presente estudio fue avalado por el comité de ética del Centro Universitario de Ciencias de la Salud con número de aprobación de dictamen CI-02121. La investigación aseguró los lineamientos éticos establecido en el Reglamento de la ley general de salud en materia de investigación para la salud (Diario Oficial de la Federación, 2014), al ser de carácter voluntario y confidencial. Se consideró de riesgo mínimo e incluyó aviso de confidencialidad y consentimiento informado en el instrumento.

### Análisis de Datos

Para la validez de contenido, en el caso de la evaluación realizada para cada ítem, se tomó en

cuenta la valoración de su relevancia y se calculó la Razón de Validez de Contenido (Content Validity Ratio, CVR), que se desprende de la fórmula ( $CVR = N_e - N/2 / N/2$ ) en la cual  $N_e$  representa el número total de expertos que valoran el ítem como relevante y  $N$  número total de expertos (Lawshe, 1975). Debido a las limitaciones propias del número de jueces, se aplicó en un segundo momento la corrección de Tristán (2008), donde se emplea la siguiente fórmula:  $CVR = CVR + 1 / 2$ . De manera general, el valor de CVR puede ir entre +1 y -1. Para la interpretación, al tomar el ajuste de Tristán (2008) se establece que el valor de CVR se consideraría positivo si más de la mitad de los jueces está de acuerdo en la pertinencia del ítem. Para la escala total se aplicó el Índice de Validez de Contenido (IVC), estableciendo como criterio que el IVC debía ser superior a .80 con una significancia mayor de .05 (Pedrosa et al., 2013).

Los análisis estadísticos se realizaron con el programa STATA 18. En los estadísticos descriptivos se calcularon medias, desviaciones estándar, mínimos, máximos, asimetría y curtosis. Asimismo, se evaluó la normalidad multivariante a través del índice de Mardia. Para el Análisis Factorial Exploratorio AFE se evaluó la adecuación de la muestra mediante la prueba Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) >.80, y la prueba de esfericidad de Bartlett <.05, así como comunialidades superiores a .30 (Ledesma et al., 2019). Como método de extracción se aplicó el de ejes principales con rotación oblicua oblímín, puesto que se partió del supuesto de que los factores están correlacionados.

Para determinar el número de factores a retener se utilizó el Análisis paralelo iterado de ejes principales mediante la extensión *paran* de STATA (Dinno, 2009).

Como muestra de validez convergente se consideró que los ítems agrupados por factor tuvieran cargas >.40, así como promedios de cargas >.70. Como evidencia de validez discriminante se tomó en cuenta que los ítems cargaran en un solo factor, o en caso contrario que la diferencia entre cargas fuera mayor a .20. Como indicador de validez discriminante se estableció el que las puntuaciones fueran menores a .70 en la matriz de correlaciones

entre componentes. Para finalizar el AFE se evaluó la fiabilidad mediante alfa de Cronbach (>.70).

En el Análisis Factorial Confirmatorio AFC el método de estimación fue Máxima Verosimilitud (ML) con la corrección de Satorra-Bentler, dado que es un método robusto para muestras distintas a la distribución normal (Bentler, 2006). Se consideró como índices de bondad de ajuste  $\chi^2$  sobre grados de libertad ( $\chi^2/df < 3$ ), raíz normalizada cuadrática media residual (SRMR <.08; Hu & Bentler, 2009), índice de ajuste comparativo (CFI >.95) y error cuadrático medio de aproximación (RMSEA <.05; Byrne, 2010; Ondé & Alvarado, 2023).

Para la comparación de modelos se utilizó el Akaike Information Criterion (AIC), donde la menor puntuación indica un mejor modelo. Asimismo, se aplicaron los índices de modificación sugeridos por el programa para mejorar los modelos.

Se consideró como evidencia de validez convergente el que los índices de varianza media extraída (AVE) fueran mayores a .50 (Cheung et al., 2023). Para la validez discriminante se tomó como referencia que la raíz cuadrada de AVE fuera mayor que las correlaciones con otros factores (Hair et al., 2010). Por último, como evidencia de confiabilidad se utilizó la fiabilidad compuesta (CR >.70).

Para evaluar invarianza, dado que el procedimiento de restricción de valores por grupos no permite el uso del ajuste de Satorra-Bentler, se utilizó el método de Máxima Verosimilitud. Se valoró la invarianza configural por sexo tomando en cuenta que el modelo analizado por grupos presentara adecuados índices de bondad de ajuste, específicamente valores en CFI próximos a .95 (Byrne, 2010). Para evaluar invarianza métrica, escalar y estricta se consideraron cambios menores a .01 en CFI como indicador de invarianza (Cheung & Resvold, 2002). Específicamente, para invarianza métrica se contrastó el modelo sin restricciones con un modelo con restricciones en los pesos de medida. Para la invarianza escalar se agregaron al tercer modelo restricciones a los interceptos. Para el último, en el modelo de invarianza estricta se integraron las restricciones a los residuos.

## Resultados

### Análisis de Validez de Contenido

El análisis realizado por ítem a la escala inicial de 120 reactivos condujo a la eliminación de 18 ítems. Se eliminaron los ítems con una media menor a 2 en las respuestas y con un bajo acuerdo entre jueces valorado con puntuaciones de CVR menores a .5, obteniendo una escala preliminar de 102 ítems con índices de CVR entre .66 y 1 (Tristán, 2008). En el caso del IVC para la escala total de 102 ítems se obtuvo un valor IVC=.85 considerado aceptable (Lynn, 1986).

### Análisis Exploratorio de Datos

El número inicial de la muestra fue de 411 docentes, del que se eliminaron seis casos por presentar respuestas en serie, de tal forma que la muestra final estuvo conformada por 402 participantes. Se encontraron seis datos perdidos distribuidos en cinco ítems que se imputaron con la media de cada reactivo.

### Estadísticos Descriptivos

Aunque el índice de Mardia (11,486.03) indicó una distribución no normal, los valores absolutos de asimetría y curtosis fueron en 96 de los 102 reactivos menores a tres, lo cual indica una distribución semejante a la normal. Solamente los ítems 26, 47, 51, 52, 53 y 55 se desviaron ligeramente de este parámetro.

En la Tabla 1 se puede apreciar los datos que corresponden a la descripción de la muestra, donde se encontró que la media de edad fue de 42 años, comprendiendo de los 22 a los 66 años. Un poco más de la mitad de la muestra fue representada por mujeres (52.7%). En cuanto al estado civil, la mitad de los participantes refirieron estar casados, seguido de una tercera parte de solteros. En relación con el grado de estudios dos tercios mencionaron tener el grado de licenciatura, seguido del posgrado con más de una cuarta parte. La media del número de horas trabajadas semanalmente fue de 23, mientras que el número de escuelas se encontró muy cerca de dos.

Tabla 1. Características sociodemográficas de la muestra

Variable	f	%	M	DE
Edad			42.39	9.41
Sexo				
Mujer	212	52.7		
Hombre	190	47.3		
Estado civil				
Casado	204	50.7		
Soltero	123	30.6		
Union libre	36	9		
Divorciado	27	6.7		
Viudo	10	2.5		
Valores perdidos	2	0.5		
Escolaridad				
Licenciatura	267	66.4		
Posgrado	115	28.6		
Secundaria	8	2		
Carrera técnica	7	1.7		
Preparatoria	2	0.5		
Primaria	1	0.2		
Valores perdidos	2	0.5		
Horas/Semanaa			23.13	12.94
Escuelas			1.92	0.84

Nota. N=402

### Análisis Factorial Exploratorio

El análisis paralelo indicó cinco factores a retener. Los valores KMO=.93 y Bartlett  $p<.001$  mostraron que la muestra era adecuada para el AFE. Se encontraron 18 reactivos con comunalidades  $<.30$ . El procedimiento arrojó una solución que explica el 69.04% de la varianza.

Se procedió a realizar un segundo análisis factorial exploratorio eliminando 27 ítems con cargas factoriales menores a .40 (BT2 BT6 BT22 BT24 BT27 BT30 BT36 BT48 BT56 BT58 BT65 BT70 BT80 BT81 BT95 BT97 BT99 BT100 BT101 BT102) y/o comunalidades menores a .30 (BT28 BT31 BT89 BT91 BT92 BT96 BT98), incluyendo un total de 75 ítems. Resultó una muestra con indicadores adecuados para el análisis factorial exploratorio: KMO=.94, Bartlett  $p<.001$ . La solución del segundo análisis explicó el 76.05% de la varianza. Los ítems BT1, BT29 y BT93 mostraron comunalidades menores a .30, por lo que no fueron considerados para el análisis factorial confirmatorio. En la Tabla 2 se aprecia que los ítems BT79, BT82 y BT83 presentaron problemas de validez discriminante al cargar en dos dimensiones con una diferencia  $<.20$ , por lo que no se integraron en el AFC. En relación con la validez convergente, los factores 2, 3 y 4 exhibieron promedios menores a .70.

**Tabla 2.** Resultados del análisis factorial exploratorio de la escala de buen trato para docentes

Ítem	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Comunalidades
<b>BT1</b>		.46			0.30
BT3		.55			0.39
BT4		.55			0.34
BT5		.55			0.34
BT7		.44			0.42
BT8		.45			0.38
BT9	.77				0.63
BT10		.52			0.41
BT11		.46			0.43
BT12		.78			0.55
BT13		.77			0.57
BT14		.83			0.63
BT15		.81			0.61
BT16		.68			0.54
BT17		.63			0.47
BT18		.70			0.55
BT19		.76			0.59
BT20		.64			0.50
BT21		.43			0.44
BT23				.70	0.51
BT25				.70	0.51
BT26				.57	0.32
<b>BT29</b>			.41		0.20
BT32	.89				0.75
BT33	.84				0.71
BT34	.84				0.66
BT35	.52				0.56
BT37	.65				0.57
BT38	.89				0.77
BT39	.80				0.64
BT40	.83				0.74
BT41	.85				0.76
BT42	.79				0.72
BT43	.93				0.78
BT44	.97				0.85
BT45	.79				0.71
BT46	.92				0.72
BT47				.50	0.30
BT49	.42				0.44
BT50				.55	0.39
BT51				.64	0.40
BT52				.57	0.37
BT53				.72	0.54
<b>BT54</b>					0.32
BT55	.84				0.59
BT57	.69				0.57
BT59				.49	0.43
BT60				.48	0.40
<b>BT61</b>					0.37
BT62			.40		0.34
BT63				.48	0.35
BT64				.53	0.44
BT66			.50		0.40
BT67			.46		0.42
BT68				.41	0.35
BT69			.49		0.34
BT71			.49		0.45
BT72			.44		0.40
BT73			.53		0.48
BT74			.76		0.53
BT75			.67		0.40
BT76			.71		0.46
BT77			.66		0.40
BT78			.70		0.41
<b>BT79</b>	.51		.56		0.60
<b>BT82</b>	.51		.48		0.51
<b>BT83</b>	.54		.40		0.58
BT84	.42				0.53
BT85			.80		0.67
BT86			.76		0.65
<b>BT87</b>					0.31
BT88			.50		0.40
BT90			.61		0.40
<b>BT93</b>			.54		0.25
BT94			.49		0.31
% varianza	.45	.14	.09	.07	
promedio	.75	.61	.56	.56	
$\alpha$	.96	.92	.90	.86	

Nota. N=402. Se marcan en negritas los ítems con cargas menores a .40, que cargan en dos factores o con comunalidades menores a .30.

Por su parte, los ítems BT54, BT61 y BT87 presentaron inconvenientes al mostrar puntuaciones <.40, por lo cual fueron excluidos del AFC. Por último, en la Tabla 2 se muestra que las puntuaciones de fiabilidad del alfa de Cronbach fueron >.70. En el indicador de alfa si se elimina el ítem no se encontraron sugerencias que mejoraran las puntuaciones.

### Análisis Factorial Confirmatorio

El análisis factorial confirmatorio se realizó con 66 ítems depurados del AFE.

El modelo inicial produjo valores próximos a los recomendados, por lo que a partir de los índices de modificación se generó otro modelo del cual se eliminaron los ítems BT3 BT4 BT5 BT7 BT8 BT10 BT11 BT21 BT17 BT49 BT35 BT84 BT9 BT37 BT39 BT55 BT62 BT66 BT67 BT69 BT72 BT90 BT94 BT26 BT47 BT59 BT60 BT63 BT64 BT68 BT85 BT86 BT23 por presentar los valores con menor aporte, además de incrementar la X2. De este modo se obtuvo un modelo alternativo de 33 ítems.

Si bien, como se aprecia en la Tabla 3, los índices mejoraron, en aras de la parsimonia y con la ayuda de los índices de modificación se elaboró un tercer modelo de 20 ítems sin los reactivos BT16 BT18 BT20 BT32 BT33 BT34 BT42 BT45 BT46 BT57 BT71, BT73, y BT88 que pudiera interferir con valores más adecuados en los índices de bondad de ajuste.

**Tabla 3.** Comparación de modelos del análisis factorial confirmatorio de la Escala de Buen trato en Docentes

Modelos	X2/gl	SRMR	CFI	RMSEA	AIC
Inicial a	2.81	.080	.760	.067	52690.776
Alternativo b	2.46	.084	.908	.060	24050.051
Final c	1.66	.042	.973	.041	13926.372
2° orden	1.67	.046	.972	.041	13927.377

Nota. N=402. a 66 ítems. b 33 ítems. c 20 ítems.

Como resultado de estas modificaciones, se obtuvo un modelo final con excelentes valores en los diferentes índices de ajuste, así como el menor valor en AIC, mostrando que es el modelo que mejor se ajusta.

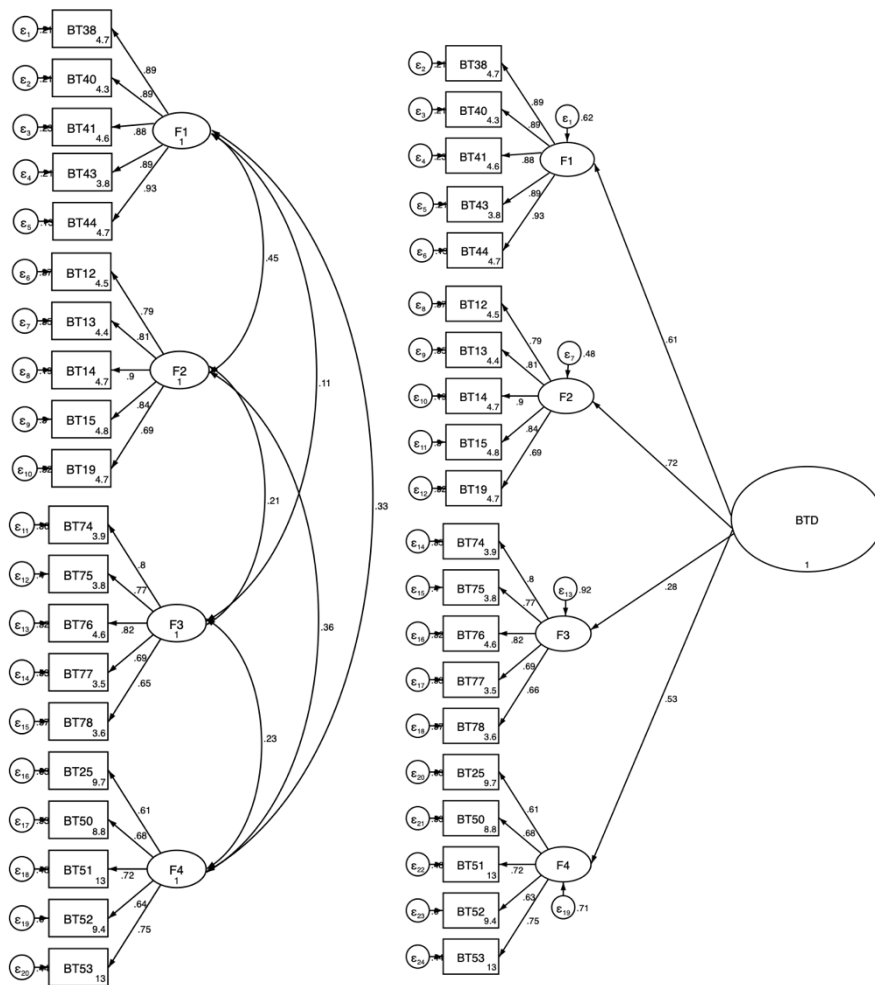


Figura 1. Análisis factorial confirmatorio de la Escala de Buen Trato en Docentes. Modelos final y de segundo orden

Tabla 4. Evidencias de validez y fiabilidad de las dimensiones de la Escala de Buen Trato en Docentes

Dimensión	Nombre	CR	AVE	F1	F2	F3	F4
F1	Buen trato recibido de directivos	.90	.65	.80			
F2	Buen trato entre compañeros	.95	.80	.45	.89		
F3	Buen trato recibido de estudiantes	.86	.56	.21	.11	.75	
F4	Amabilidad	.81	.46	.36	.33	.22	.68

Nota. CR=Fiabilidad compuesta. AVE=Varianza media extraída. F1=Buen trato recibido de directivos. F2=Buen trato entre compañeros. F3=Buen trato recibido de estudiantes. F4=Amabilidad.

Se procedió a probar un modelo de segundo orden con la variable latente Buen trato en docentes que agrupa a las cuatro dimensiones. De este análisis se encontraron valores muy similares a los del modelo por dimensiones. Dado que el modelo de primer orden fue ligeramente más parsimonioso el resto de los análisis se realizaron con dicho modelo.

En la Figura 1 se presentan los modelos de primer y segundo orden con los pesos de regresión

estandarizados. Todas las cargas factoriales fueron significativa en un nivel <.001.

En cuanto a la validez convergente (Tabla 4) las dimensiones obtuvieron puntuaciones en AVE superiores a .50, exceptuando amabilidad. Sin embargo, como se encontró muy cerca al valor límite no se realizaron más ajustes. Aunado a ello, los valores de fiabilidad compuesta en todos los casos fueron superiores a .80.

En relación con la validez discriminante (Tabla 4), la raíz cuadrada de AVE (en negritas) fue en todos los casos mayor al resto de las correlaciones con los demás factores (bajo la diagonal).

En relación con la invarianza (Tabla 5), el modelo sin restricciones, con la muestra dividida por sexo, arrojó índices adecuados, dando cuenta de invarianza configural. Tanto en lo que respecta a varianza métrica y escalar no se encontraron diferencias mayores a .01 en los CFI, lo cual es un indicador de invarianza. En el último modelo la diferencia fue mayor a .01, por lo que se reconoce que no se cumple con la invarianza estricta.

*Tabla 5.* Indicadores de invarianza por sexo de la Escala de Buen Trato en Docentes

Invarianza	RMSEA	90% IC	CFI	$\Delta$ CFI
Configural a	.063	[.055, .071]	.945	-
Métrica b	.064	[.056, .072]	.946	.001
Fuerte c	.063	[.055, .071]	.944	.002
Estricta d	.078	[.071, .085]	.911	.033

*Nota.* <sup>a</sup> Modelo sin restricciones comparando hombres y mujeres. <sup>b</sup> Modelo con restricción en cargas factoriales. <sup>c</sup> Modelo con restricción en estructura de covarianzas. <sup>d</sup> Modelo con restricción en residuos.

## Discusión

El objetivo del presente estudio fue analizar las propiedades psicométricas, evidencias de validez e invarianza de la Escala de Buen Trato en Docentes (EBTD) del área metropolitana de Guadalajara. Para este propósito, de manera inicial se valoró la validez de contenido de la versión preliminar del instrumento con tres jueces expertos y se eliminaron los ítems con poco acuerdo entre jueces. En un segundo momento se analizó la validez e invarianza factorial por sexo de la versión obtenida a partir del análisis de contenido que incluyó 102 ítems, para lo cual se obtuvo una muestra de 402 docentes de escuelas secundarias públicas, con la cual se realizaron análisis factoriales exploratorios y confirmatorios.

Mediante un proceso de depuración se llegó a un modelo final de 20 ítems con índices de ajuste que van de adecuados a excelentes Anexo I. Bajo el principio de parsimonia, el modelo de primer orden es un modelo más sencillo y con mejores índices de ajuste. Sin embargo, el modelo de segundo orden presentó también indicadores adecuados. La

recomendación sería utilizar el instrumento por dimensiones, pero en caso de necesitar un índice global de buen trato puede tomarse el indicador general.

Considerando que el constructo es de reciente creación, se llevó a cabo un proceso de análisis desde lo exploratorio hasta lo confirmatorio, lo cual permitió desde identificar las variables latentes que explican las respuestas a los ítems, hasta confirmar la estructura hipotetizada (Lloret-Segura et al., 2014), encontrando muestras de validez del constructo Buen trato en docentes.

Por otra parte, la estructura factorial presentó evidencias de validez convergente. Esto es, que los ítems se encuentran correlacionados por pertenecer a un mismo constructo, aunque también las agrupaciones de reactivos se encuentran lo suficientemente diferenciadas para ser consideradas dimensiones por sí mismas, es decir, dan muestra de validez discriminante. De igual forma, el instrumento obtuvo adecuados niveles de fiabilidad, lo cual indica que los resultados obtenidos con el instrumento son consistentes y reproducibles. Aunado a ello, la escala dio muestras de invarianza factorial por sexo, lo que quiere decir que al realizar análisis comparativos por sexo los resultados serán precisos. Vale la pena mencionar que en el caso de la invarianza estricta al ser tan restrictiva en muchas ocasiones no se cumple (Byrne, 2010), sin embargo, esto no implica limitación para obtener resultados confiables.

El resultado final del análisis de las propiedades psicométricas arrojó una estructura de cuatro factores con cinco ítems cada uno. El primer factor corresponde al buen trato recibido de directivos, que se refiere a las acciones de comunicación, atención y liderazgo centrado en las personas que se perciben de parte de actores con cargos directivos dentro de las escuelas. El segundo factor, nombrado buen trato entre compañeros, contiene elementos relacionados con el intercambio, apoyo y acompañamiento recíproco que se genera entre compañeros docentes. El tercer factor, identificado como buen trato recibido de estudiantes, hace referencia a las acciones de reconocimiento y afecto que se perciben recibir de estudiantes. El cuarto factor identificado como amabilidad, comprende elementos



relacionados con el trato amable y cordial hacia diferentes actores de la comunidad educativa.

Es posible observar diferencias entre los factores incluidos en el modelo original de buen trato (Ruvalcaba et al., 2018) y los del presente instrumento. Con respecto a la dimensión de buen trato recibido (originalmente definida como la atención, apoyo y afecto que recibe el individuo), se encontró que para el contexto de los docentes de secundaria se dividió en dos factores: uno correspondiente al buen trato recibido de directivos y otro al buen trato recibido de estudiantes. El trato que el docente recibe del directivo escolar ha sido relacionado previamente desde constructos como el liderazgo transformacional, con aspectos como el compromiso y la motivación (Carranza, 2020), siendo relevante la integración de mayores elementos específicos al constructo de buen trato en esta escala. En el caso de los estudiantes, estudios previos han abordado la medición y el impacto de la violencia ejercida contra docentes (Abril-Martínez, 2020), sin embargo, el buen trato que pueden brindar los estudiantes es una dimensión poco abordada en investigaciones previas

Por su parte, el buen trato entre compañeros fue un factor generado durante el presente análisis, donde se incluyen elementos del buen trato recibido, pero también generado. La integración de ambos componentes dentro de este factor refleja un sentido de reciprocidad y cuidado mutuo entre compañeros docentes, coincidiendo con investigaciones previas que resaltan la necesidad de promover una cultura de colaboración orientada al logro de objetivos académicos y al cuidado del bienestar (Ávila, 2019). La medición del buen trato entre compañeros desde esta perspectiva de reciprocidad es un tema poco abordado que permitiría evaluar la forma en la que se integran y acompañan los docentes durante su actividad laboral.

Otra dimensión que coincide con el marco de referencia es la de amabilidad, donde se encuentran elementos orientados al trato amable hacia diferentes actores de la comunidad educativa. Es importante mencionar que, aunque el indicador AVE de esta dimensión estuvo en el límite que establece la literatura como aceptable, la recomendación general

es valorar los diferentes indicadores en conjunto, mismos que mantuvieron valores considerados adecuados (Cheung et al., 2023). La amabilidad y el respeto son constructos que se han relacionado con el bienestar, donde se rescata la existencia de un fuerte sentido de comunidad entre los actores que convergen en los contextos educativos (Ramírez, 2017). La amabilidad es una dimensión poco retomada en instrumentos de medición que abordan relaciones interpersonales en el trabajo, particularmente desde una perspectiva generalizada a diferentes actores de la comunidad educativa.

La consideración y expresión de afecto fueron dos factores contenidos en el modelo original de buen trato que no mantuvieron ítems con consistencia estadística en el presente instrumento. Asimismo, las dimensiones de buen trato autogenerado físico y psicológico tampoco conservaron ítems en la versión final de la presente escala.

De tal manera podemos concluir que el cuestionario EBTD constituye un instrumento original, válido y confiable que ha mostrado una adecuada validez de contenido, consistencia interna y se organiza en una estructura de cuatro factores: buen trato recibido de directivos, buen trato entre compañeros, buen trato recibido de estudiantes y amabilidad.

Se reconoce como limitación del presente estudio el tipo de muestreo no aleatorizado, aunque los métodos estadísticos robustos permiten mitigar esta limitante. Otra limitación que se toma en cuenta es el haber utilizado la misma muestra para los análisis exploratorios y confirmatorios, siendo importante aplicar el instrumento en otras poblaciones de docentes de secundaria para fortalecer las evidencias sobre su validez. De igual modo, se considera como otra limitación el no haber incluido otro tipo de instrumentos para obtener otros indicadores de muestras de validez convergente y divergente, así como asociar el constructo con otras variables. Por esto, sugerimos que en próximas investigaciones se incorporen otro tipo de instrumentos que evalúen tanto variables positivas como negativas.

Contar con medidas válidas para evaluar el buen trato en docentes puede servir como base para desarrollar intervenciones que permitan elevar el bienestar de los docentes e impactar de manera indirecta en la formación de sus estudiantes. Se recomienda que en futuras investigaciones se integran muestras de profesores tanto de educación primaria como superior, así como de otros países. Lo anterior permitirá fortalecer el conocimiento sobre la consistencia de los factores que componen el constructo de buen trato en docentes de distintos niveles educativos y en diferentes contextos culturales.

En suma, la principal aportación del presente estudio es presentar una escala de Buen trato en docentes como un instrumento válido y confiable con excelentes propiedades psicométricas para ser utilizado en cuerpos docentes de educación secundaria.

## Referencias

- Abril-Martínez, C. A. (2020). Malestar docente y violencia escolar una relación por definir: Revisión documental de la década del 90 a la actualidad. *Revista Logos, Ciencia y Tecnología*, 12(1), 188-205.  
<http://dx.doi.org/10.22335/rlct.v12i1.104>
- Alva, I. (2010). Guía de Actividades para un programa de promoción de buen trato en el hogar y la escuela. *Cuidarte*, A.C5
- Alvarado, K. (2016). Cultura de paz en la escuela: Retos para la formación docente. *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*, 27(2), 239-255.  
<http://dx.doi.org/10.15359/rldh.27-2.11>
- Ávila, A. (2019). Perfil docente, bienestar y competencias emocionales para la mejora, calidad e innovación de la escuela. *Revista Boletín REDIPE*, 8(5), 131-144.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7528260>
- Bentler, P. M. (2006). EQS 6, Structural Equations Program Manual. Multivariate Software Inc. <http://www.econ.upf.edu/~satorra/CourseSEMVienna2010/EQSManual.pdf>
- Bustamante-Ubilla, M., Lapo-Maza, M., & Grandón-Avendaño, M. L. (2016). Creación de un cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad, Chile. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 15(30), 126-141.  
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgyps15-30.ccco>
- Byrne, B. (2010). Structural equation modeling. Basic concepts, applications, and programming. Routledge. New York and London.
- Carranza, M. (2020). Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes. *Investigación Valdiviana*, 14(2), 112-117.  
<https://doi.org/10.46794/riv.14.2.598>
- Castillo, L. & Herrera, P. (2011). Caracterización psicométrica de un instrumento de clima organizacional en el sector educativo universitario colombiano. *International Journal of Psychological Research*, 4(1), 40-47.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299022819006>
- Cheung, G. W., Cooper-Thomas, H. D., Lau, R. S., & Wang, L. C. (2023). Reporting reliability, convergent and discriminant validity with structural equation modeling: A review and best-practice recommendations. *Asian Pacific Journal Management*.  
<https://doi.org/10.1007/s10490-023-09871-y>
- Cheung, G., & Resvold, R. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 9(2), 233-255.  
[https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902\\_5](https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902_5)
- Contreras-Carreto, N., & Palau-Peraza, M. (2020). Diseño y validación de un cuestionario para evaluar el Clima Organizacional Hospitalario. *Salud y Administración*, 7(19), 3.  
<https://revista.unsis.edu.mx/index.php/saludyadmon/article/view/165>
- Diario Oficial de la Federación (2014). Reglamento de la ley general para la salud en materia de investigación para la salud. Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión.  
[https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg\\_LGS\\_MIS.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LGS_MIS.pdf)

- Dinno, A. (2009). Implementing Horn's parallel analysis for principal component analysis and factor analysis. *The Stata Journal*, 9(2), 291-298.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.): Prentice-Hall, Inc. Upper Saddle River, NJ, USA.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (2009). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x>
- Ledesma, R. D., Ferrando, P. J., & Tosi, J. D. (2019). Uso del análisis factorial exploratorio en RIDEP. Recomendaciones para Autores y Revisores. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 52(3), 173-180. <https://doi.org/10.21865/RIDEP52.3.13>
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A. & Tomás-Marco, I. (2014) El análisis factorial exploratorio de los ítems: Una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.30.3.199361/165441>
- Lynn, M. (1986). Determination and quantification of content validity. *Nursing Research*, 35(6), 382-385. <https://doi.org/10.1097/00006199-198611000-00017>
- Montero, I., & León, O. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862. [http://www.aepc.es/ijchp/GNEIP07\\_es.pdf](http://www.aepc.es/ijchp/GNEIP07_es.pdf)
- Moriyama, I. (1968). *Indicators of social change. Problems in the measurements of health status.* Russell Sage Foundation.
- Ondé, D., & Alvarado, J. M. (2023). Contribución de los modelos factoriales confirmatorios a la evaluación de estructura interna desde la perspectiva de la validez. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 66(5), 5-21. <https://doi.org/10.21865/RIDEP66.5.01>
- Pedrosa, I., Suárez-Álvarez, J., & García-Cueto, E. (2013). Evidencias sobre la validez de contenido: Avances teóricos y métodos para su estimación. *Acción Psicológica*, 10(2), 3-20. <http://dx.doi.org/10.5944/ap.10.2.11820>
- Ramírez, A. (2017). La educación con sentido comunitario: Reflexiones en torno a la formación del profesorado. *Educación*, 26(51), 79-94. <http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/v26n51/a04v26n51.pdf>
- Ríos, M., (2015). Pedagogía feminista para la equidad y el buen trato. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM*, 25(2), 123-143. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65452536007>
- Ruvalcaba, N., Alfaro, L., Orozco, G., & Rayón, C. (2018). Construcción y validación de la Escala de Buen trato en adultos mexicanos. *Revista de Educación y Desarrollo*, (46), 7-14. [https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu\\_desarrollo/anteriores/46/46\\_Ruvalcaba.pdf](https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/46/46_Ruvalcaba.pdf)
- Sanz, F. (2016). El buen trato como proyecto de vida. Kairós.
- Segredo, A., Pérez, J., & López, P. (2015). Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*, 41(4), 603-619. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S086434662015000400004](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086434662015000400004)
- Tristán, A. (2008). Modificación al modelo de lawshe para el dictamen cuantitativo de la validez de contenido de un instrumento objetivo. *Avances en medición* 6, 37-48. [https://www.humanas.unal.edu.co/lab\\_psicometria/application/files/9716/0463/3548/VOL\\_6\\_Articulo4\\_Indice\\_de\\_validez\\_de\\_contenido\\_37-48.pdf](https://www.humanas.unal.edu.co/lab_psicometria/application/files/9716/0463/3548/VOL_6_Articulo4_Indice_de_validez_de_contenido_37-48.pdf)
- Villavicencio-Caparó, E., Ruiz-García, V., & Cabrera-Duffaut, A. (2018). Validación de

cuestionarios. *Odontología Activa Revista Científica*, 1(3), 71–76.

<https://doi.org/10.31984/oactiva.v1i3.200>

Zegarra, J., & Arias, W. (2016). Análisis psicométrico del cuestionario de clima organizacional para personal de salud de Minsa Arequipa, Perú. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 17(2), 7-13.

[https://www.medigraphic.com/cgi-](https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=69044bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=69044)

[bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=69044bin](https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=69044bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=69044)

[/new/resumen.cgi?IDARTICULO=69044](https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=69044bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=69044)

## Anexo I

### Escala de Buen trato para docentes

Instrucciones: Marque con una X la opción que mejor aplique para usted considerando que las opciones de respuesta corresponden a 1=nunca, 2=casi nunca, 3=a veces, 4=casi siempre, 5=siempre.

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. El personal directivo de mi escuela favorece una comunicación abierta	1	2	3	4	5
2. El personal directivo de mi escuela fomenta la unidad entre los trabajadores escolares	1	2	3	4	5
3. El personal directivo de mi escuela manifiesta preocupación por el bienestar de los trabajadores escolares	1	2	3	4	5
4. El personal directivo de mi escuela tiene un estilo de liderazgo centrado en las personas	1	2	3	4	5
5. El personal directivo de mi escuela favorece el diálogo	1	2	3	4	5
6. Entre compañeros y compañeras de trabajo intercambiamos experiencias profesionales	1	2	3	4	5
7. Los demás profesores me asesoran cuando tengo dudas académicas o administrativas	1	2	3	4	5
8. Los maestros compartimos información y experiencias que nos ayuden a solucionar problemáticas de los estudiantes	1	2	3	4	5
9. Los docentes tenemos disposición para compartir conocimientos y estrategias académicas	1	2	3	4	5
10. Predomina la reciprocidad entre compañeros y compañeras de trabajo	1	2	3	4	5
11. Mis estudiantes se acercan a mí y me agradecen por las clases que les he impartido.	1	2	3	4	5
12. He recibido detalles de mis estudiantes como agradecimiento de mi labor profesional	1	2	3	4	5
13. Los estudiantes me hacen comentarios positivos sobre mi desempeño como docente	1	2	3	4	5
14. Los estudiantes se preocupan por mí cuando falto a clases	1	2	3	4	5
15. Al encontrar a estudiantes egresados me agradecen por las clases que les impartí	1	2	3	4	5
16. Respeto los diferentes estilos de enseñanza de los demás maestros	1	2	3	4	5
17. Me relaciono con amabilidad con todos los trabajadores de la escuela	1	2	3	4	5
18. En mi trabajo pido las cosas por favor y doy las gracias	1	2	3	4	5
19. Trato a mis alumnos y alumnas con la misma amabilidad que a los trabajadores escolares	1	2	3	4	5
20. En mi trabajo respeto a las personas que son diferentes a mí	1	2	3	4	5