



Horizonte Sanitario

ISSN: 1665-3262

horizontesanitario@ujat.mx

Universidad Juárez Autónoma de

Tabasco

México

Jorna Calixto, Ana Rosa; Castañeda Abascal, Ileana; Véliz Martínez, Pedro Luis
Construcción y validación de instrumentos para directivos de salud desde la perspectiva
de género

Horizonte Sanitario, vol. 14, núm. 3, septiembre-diciembre, 2015, pp. 101-110

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

Villahermosa, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457844966005>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

CONSTRUCCIÓN Y VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA DIRECTIVOS DE SALUD DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Construction and validation of instruments for executives of health from the perspective of gender

Ana Rosa Jorna Calixto^{1*}, Ileana Castañeda Abascal², Pedro Luis Véliz Martínez³

Resumen

Objetivo: Elaborar y validar un instrumento apropiado para caracterizar los directivos del sector de la salud..

Metodo: La validación de contenido se realizó a través de la metodología propuesta por Moriyama. La muestra utilizada para la evaluación de la confiabilidad interna estuvo compuesta por 35 directivos del sector, que desearon colaborar con la investigación, para comprobar la comprensión de las preguntas y el funcionamiento del instrumento. La consistencia interna se determinó a través del cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach.

Resultados: Los expertos valoraron satisfactoriamente la totalidad de los ítems. Los índices de consistencia interna de Alfa de Cronbach obtenidos para la muestra fueron igual o superior 0,70; los resultados de la validación de contenido permitieron considerar que la formulación de los ítems es razonable, se encuentran claramente definidos y se justifica su presencia en el cuestionario. Aportó además, que las categorías propuestas para ser incluidas en la construcción del instrumento son adecuadas.

Conclusiones: Los resultados obtenidos por las diferentes vías para evaluar el test fueron adecuados. Está disponible un instrumento válido y confiable que justifica su uso y aplicación en el ámbito investigativo.

Palabras claves: cuestionario, género, validación.

Abstract

Objective: To construct and validate an instrument adapted to characterize the executives of health from the perspective of gender. **Method:** The content validation was performed using the methodology proposed by Moriyama. The sample used to evaluate internal reliability was composed of 35 executives, who wanted to collaborate with the investigation, to verify the comprehension of the questions and the functioning of the instrument. Internal consistency was determined by calculating Cronbach's alpha coefficient. **Results:** The experts evaluated satisfactorily all the items. The internal consistency of Cronbach's alpha obtained for the sample were at or above 0.70; the results of the content validation allowed considering that the formulation of the items was reasonable, are clearly defined and their presence is justified in the questionnaire. It further provided that the categories proposed to be included in the construction of the instrument are adequate. **Conclusions:** The results obtained by the different routes to evaluate the test were suitable. There is available a valid and reliable instrument that justifies his use and application in the research field.

Key words: questionnaire, gender, validation.

(1) Máster en Ciencias en Nutrición en Salud. Especialista de Segundo Grado en Medicina General Integral. Profesora Auxiliar. Investigadora Agregada. Escuela Nacional de Salud Pública. Correo electrónico: fveljorn@infomed.sld.cu.

(2) Doctora en Ciencias de la Salud. Profesora Titular – Consultante. Investigadora Titular. Escuela Nacional de Salud Pública. Correo electrónico: ileca@infomed.sld.cu.

(3) Máster en Ciencias en Urgencias Médicas y en Educación Médica. Especialista de Segundo Grado en Medicina Intensiva y Emergencia, y de Primer Grado en Medicina Interna. Profesor Auxiliar e Investigador Auxiliar de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. Correo electrónico: urgrav@infomed.sld.cu

ARTICULO ORIGINAL

Fecha de recibido: 09 de agosto de 2015 **Fecha de aceptación:** 02 de octubre 2015

AUTOR DE CORRESPONDENCIA:

MsC. Dra. Ana Rosa Jorna Calixto. Escuela Nacional de Salud Pública. La Habana, Cuba. Correo electronico: fveljorn@infomed.sld.cu

Introducción

Durante los últimos años se han experimentado importantes avances en las investigaciones científicas sobre igualdad y equidad de género. Algunos temas han sido más ampliamente abordados y divulgados sus resultados que otros, sin embargo aún el camino que nos falta por indagar es largo.

En este sentido, revisando los estudios disponibles en el campo de la medición de la igualdad y equidad de género, se han realizado diferentes propuestas en materia de indicadores los cuales constituyen instrumentos de medición contruidos teóricamente que pueden identificar diferencias de género en diferentes unidades de análisis.¹

El término género surge a través de un proceso de construcción social que define lo masculino y lo femenino a partir de los sexos biológicos, hasta establecer las posiciones de poder entre los mismos que conducen al establecimiento de desigualdades e inequidades. Existe la necesidad de disponer de procedimientos cuantitativos que permitan la medición de las diferencias entre hembras y varones, como punto de partida para el análisis con perspectiva de género.¹⁻⁴

El sexo se define como las diferencias anatómicas, fisiológicas y genéticas entre los hombres y las mujeres, que caracteriza lo femenino y lo masculino, mientras que el concepto de género posee aspectos subjetivos como los rasgos de la personalidad, las actitudes, los valores y aspectos objetivos o fenomenológicos como las conductas y las actividades que diferencian a los seres humanos. Se refiere a la forma en que las personas desarrollan su identidad femenina o masculina desde una perspectiva social o personal, a las funciones que desempeñan y las relaciones de poder que se establecen entre ellos que colocan a cualquiera de los sexos en ventaja o desventaja en relación con los recursos.¹⁻⁴

Un análisis desde la perspectiva de género permite identificar las diferencias entre mujeres y hombres y a partir de las mismas hallar los factores que actúan de forma particular sobre cada sexo y aplicar las acciones para la solución de los problemas y necesidades de cada uno con la finalidad de que todos los seres humanos logren alcanzar altos niveles de salud y de desarrollo humano.^{1,5,6}

Existen diferencias entre los hombres y las mujeres en cuanto al acceso a recursos y poder de decisión, y estas diferencias deben identificarse y abordarse con el fin de rectificar aquellas que son prevenibles y remediabiles

y que infringen normas de derechos humanos y de justicia. La equidad de género busca nivelar el terreno de oportunidades para ambos sexos y constituye un instrumento esencial en el desarrollo de políticas con una perspectiva de justicia distributiva y derechos.¹⁻⁶

Las desigualdades entre los sexos en materia de poder, recursos, derechos, y normas han existido históricamente en las sociedades y ha puesto a la mujer en condiciones desventajosas marcadas por relaciones de dominación de los hombres. El hombre ha jugado un papel predominante en el espacio público y la mujer, por lo general, ha asumido roles de subordinación vinculados al ámbito doméstico.

Las diferencias entre los hombres y mujeres pautan comportamientos individuales y grupales que reproducen normas, valores y conductas que son socializadas y aprendidas a través de la familia, las políticas sociales, de salud, los programas educacionales y de empleo, las políticas de promoción a cargos de dirección, entre otros.

Aunque la existencia de una plataforma legal y política que favorezca la equidad es una condición necesaria, no es suficiente para garantizarla entre hombres y mujeres, pues la promoción de las mujeres resulta más compleja porque en la medida que los cargos son de más responsabilidad, se asocian más con las características con las que se ha identificado al líder/ejecutivo, representado por el hombre que debe tomar las decisiones más importantes, de excesiva racionalidad, autoridad y posibilidad de entrega casi total, lo que no favorece la elección de las mujeres para los puestos de desempeño superior. En el proceso de promoción se sobrevaloran los patrones de comportamiento y efectividad asociados al rol del dirigente hombre (trabajar largas horas, estar siempre disponible, tener "mano dura", ser arriesgado). Por esta razón, las mujeres pueden permanecer años dentro de una organización sin ser promovidas u ofrecerles una oportunidad, aun cuando tengan un desempeño técnico y profesional exitoso.⁷

El diseño de un cuestionario que sirva para caracterizar a los directivos o directivas, desde la perspectiva de género, responde a la necesidad de identificar inequidades de género que puedan existir entre las personas que ocupan cargos de dirección en el sector de la salud, con el objetivo de construir una estrategia que responda a las políticas del estado y el gobierno cubano y en particular lo referido a la promoción de las mujeres en cargos de dirección.

El diseño, construcción y validación del instrumento

de medición es un proceso muy complejo que exige un riguroso diseño y conducción para obtener un test que responda a las exigencias que generó su construcción.

Después de una amplia revisión bibliográfica, no encontramos un instrumento que se ajuste a la concepción de caracterizar desde la perspectiva de género, a los hombres y mujeres en cargos de dirección, por lo que fue necesario la construcción y validación de un cuestionario que permitiera realizar su medición, siguiendo las concepciones teóricas y conceptuales antes expuestas.

Se escogió la elaboración de un cuestionario de fácil aplicación y con posibilidades de respuesta por parte del encuestado, como la mejor vía para realizar su caracterización desde la perspectiva de género.

En el presente artículo tiene como muestra los resultados de la elaboración del cuestionario para caracterizar los directivos desde la perspectiva de género y los resultados de la validación del instrumento construido.

Objetivo: Elaborar y validar un instrumento apropiado para caracterizar los directivos del sector de la salud.

Material y metodos

Construcción del cuestionario

Inicialmente se definió y se caracterizó el objeto de estudio a partir de una revisión bibliométrica con el objetivo de conocer lo que se había realizado con anterioridad, como punto de partida para realizar el proceso de construcción del cuestionario. Además, se tuvo en cuenta una consulta a otros investigadores con experiencia de trabajo en el tema de género y de dirección.

Con la información obtenida, se realizó un análisis minucioso de la misma y se definieron tres bloques de preguntas que contribuyeron a una mejor selección y operacionalización de las variables que aportarían posteriormente información relevante en la investigación.

Los ítems del primer bloque responden a la caracterización general de las personas (edad, zona de residencia, sexo, color de la piel, estado civil, número de hijos y la categoría docente e investigativa.

En el segundo bloque se incluye como dimensión las actividades relacionadas con el rol productivo y las categorías que se muestran en el recuadro:

Categoría	Descripción	Escala
Experiencia laboral	Años trabajados hasta la actualidad.	Menos de 10 años Entre 10 y 19 años Entre 20 y 29 años Entre 30 y 39 años 40 años o más
Estabilidad laboral	Número de centros laborales donde ha laborado el entrevistado	1 2 3 a 5 6 a 7 8 o más
Causas que decidieron el cambio de centro laboral	Incluye diferentes razones que pueden provocaron traslados de un centro a otro.	Si No
Experiencia como directivo político, militar, administrativo y en organizaciones de masas	De acuerdo a los años declarados por el entrevistado (a).	Ninguna Entre 1 y 3 años Entre 4 y 6 años Entre 7 y 10 años Más de 10 años
Cargos de dirección ocupados en su trayectoria laboral	Responsabilidades ocupadas hasta la actualidad en los diferentes niveles de dirección.	Institucional Municipal Provincial Nacional
Factores que influyen en el acceso a cargos de dirección	Agrupar diferentes factores que influyen en el acceso a los puestos de dirección según el sexo.	Casi siempre A veces Casi nunca
Acceso de la mujer a la superación profesional y a la capacitación en el ejercicio del desempeño como dirigente	Posibilidad de participación en la superación y en la capacitación de la mujer que ocupa cargos de dirección en relación con los hombres.	Más, igual o menor que a los hombres
Reconocimiento laboral	Percepción de que la labor que realiza es reconocida por sus jefes.	Muy de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo
Dificultad para el acceso a cargos de dirección de las mujeres en relación con los hombres.	Percepción sobre la mayor dificultad de las mujeres para el acceso a puestos de dirección en comparación con los hombres.	Definitivamente sí Probablemente sí Indeciso Probablemente no Definitivamente no
Exigencia de méritos y capacidades para el acceso a puestos de dirección.	Valoración sobre la presencia de diferencias, en el grado de exigencia de requisitos para ocupar puestos de dirección a las mujeres.	Más, igual o menor que a los hombres.
Dificultades para ocupar cargos de dirección.	Agrupar condiciones que son consideradas barreras objetivas y subjetivas para ocupar cargos de dirección.	Mucho Medianamente Poco Muy poco
Habilidades de liderazgo	Incluye habilidades de liderazgo atribuibles a hombres y mujeres en cargos de dirección.	Hombre Mujer
Estilos de dirección según sexo	Incluye los estilos de dirección atribuibles a uno u otro sexo.	Hombre Mujer

El tercer bloque incluyó ítems relacionados con el trabajo doméstico, la salud de las personas encuestadas y la red de apoyo familiar con que cuenta para desempeñarse en el cumplimiento de sus funciones laborales y como dirigente. En cinco preguntas se podía responder más de una opción y dos tenían prefijada una respuesta dicotómica (sí / no).

Para facilitar el análisis estadísticos se precodificaron con números las respuestas de las preguntas cerradas confeccionadas.

Validación del instrumento

Una vez confeccionado el cuestionario, el mismo fue validado mediante una consulta a expertos vinculados a investigaciones relacionadas con el tema de género, utilizando el método Delphi, con la finalidad de garantizar que los instrumentos abordaran de forma exhaustiva el problema investigado.

A cada experto se le envió por correo electrónico un documento explicativo de los objetivos y propósitos de la investigación, de su contribución y papel dentro de la misma, del grupo en que participaban, de las características del método Delphi como valoración grupal anónima y de estadística grupal. Se obtuvo de ellos el consentimiento para participar.

En este documento, el experto evaluaba su propio nivel de competencia, además incluía otros datos generales que permitiría o no, su selección.

Una vez recibida la respuesta de los expertos se realizaron los siguientes pasos:

a. Determinación del coeficiente de conocimiento (Kc) del experto. Este coeficiente de conocimiento se calcula sobre la base de la autoevaluación presentada en escala creciente del 1 al 10, que incluye la apreciación de su calificación científica académica, sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional como experto y el conocimiento general que posee sobre las temáticas a valorar.⁵

b. Cálculo del coeficiente de argumentación (Ka) o fundamentación, obtenido de la suma de los puntos a la respuesta del grado de influencia de las fuentes (análisis teóricos, consultas de trabajo de autores nacionales y extranjeros, su intuición basada en sus conocimientos y experiencias profesionales) que ha tenido para la excelencia en la ejecución de esta actividad.⁸

c. Cálculo de la competencia a nivel de codificación de cada posible panelista como experto en el problema, objeto y campo en que se investiga mediante la fórmula:⁸

$$K = \frac{1}{2} (Kc + Ka)$$

Se incluyeron nueve expertos una vez que se recibió la autoevaluación inicial de los candidatos a participar en la investigación y se realizó el cálculo del coeficiente de competencias. Los expertos seleccionados obtuvieron un coeficiente de competencias mayor de 0.8, considerado como alto y cumplieron además los criterios de inclusión y selección siguientes: ser profesionales vinculados a

las investigaciones relacionadas con el tema de género, tener una categoría docente principal de Asistente, Auxiliar, Titular o Consultante, la categoría científica de Máster en Ciencias y/o Grado de Doctor en Ciencias y dar su disposición a participar en la investigación.

A los expertos seleccionados se les informó de su selección y se iniciaron las diferentes rondas que correspondían a la aplicación de la técnica Delphi caracterizada por el anonimato, la iteración con realimentación controlada, mediatizada y dirigida, las estadísticas de grupo con retroalimentación en cada ronda, en la que se presentan todas las opiniones indicando el grado de acuerdo que se ha obtenido, y la experiencia en el tema o asunto a resolver.⁸⁻¹²

En la primera ronda se les envió por correo electrónico el cuestionario conjunto con el formulario que contenía cuatro aspectos a valorar y se sugería que modificar, eliminar o incluir en el mismo, lo que le permitió validar el contenido del instrumento.

Los aspectos a valorar fueron los siguientes: estructura del diseño general del cuestionario, la cantidad de preguntas a responder, estructura y contenido de cada pregunta y la interpretación de las mismas. Se les solicitó que cada criterio los evaluara mediante la siguiente escala:

Categoría	Calificación
Adecuada	2
Poco adecuada	1
Inadecuada	0

La calificación final, para cada criterio inicial evaluado, osciló entre 0 y 18 puntos resultante de multiplicar 9 (número de expertos) por 2 (máxima puntuación a otorgar).

La decisión para el procesamiento estadístico, atendiendo al límite mínimo igual a cero (0) y al límite máximo igual a dieciocho (18), una vez sumada la puntuación de los criterios dados por los expertos a los cuatro (4) aspectos, se clasificaron de la siguiente forma.

Situación	Definición de la puntuación	Conducta
Desfavorable	Menos de 14	Revisión crítica y replanteamiento
Aceptable	14 - 16	Requiere modificaciones
Éxito	Más de 16	No modificar

Los 14 puntos de la puntuación corresponden al 80%

de la calificación total. 16 corresponden al 90% de la calificación total. Se tuvieron en cuenta las sugerencias aportadas por los expertos.

Además, se les solicitó la valoración del contenido de cada ítem utilizando como guía los criterios de Moriyama, el examen de la estructura básica del instrumento, el número y alcance de las preguntas y adicionar cualquier otro aspecto que en su experiencia fuera importante.

Los criterios de Moriyama utilizados para la valoración fueron:

1. Razonable y comprensible: comprensión de los diferentes ítems que se evalúan en relación con el fenómeno que se pretende medir.
2. Sensible a variaciones en el fenómeno que se mide: si del instrumento puede derivarse un índice que muestren diferencias en la variable que se medirá.
3. Con suposiciones básicas justificables e intuitivamente razonables: si se justifica la presencia de cada uno de los ítems que se incluyen en el instrumento.
4. Con componentes claramente definidos: si cada ítem se define claramente.
5. Derivable de datos factibles de obtener: si es posible obtener la información deseada a partir de las respuestas dadas ante el instrumento.¹²⁻¹⁵

Los expertos evaluaron cada uno de los ítem asignándole un valor para cada uno de los criterios antes expuestos, según la escala ordinal siguiente: Mucho: 3, Suficiente: 2, Poco: 1 y Nada: 0

Una vez recibida la primera ronda de respuesta de los expertos, se modificaron algunos ítems a partir de los criterios emitidos por los expertos, se tabularon los datos y se procesaron de forma tal, que en la siguiente ronda los participantes pudieron evaluar los resultados de la ronda anterior y valoraron nuevamente el contenido de cada ítem utilizando como guía los criterios de Moriyama.

En la tercera y última ronda se mostraron los argumentos unificados de las opiniones de los expertos en la ronda anterior, para que examinaran con más detalle cada ítem y se les ofreció la posibilidad de dar una respuesta dicotómica, de acuerdo/no de acuerdo con cada ítem y así lograr un consenso de opiniones.

Los cuestionarios de validación fueron sometidos a una prueba piloto en un grupo de directivos del sector que no ocupan cargos decisorios, para detectar problemas de aplicación del cuestionario, comprobar la comprensión de las preguntas y el funcionamiento del instrumento en relación al lenguaje o redacción de los ítems y la facilidad de interpretación de cada ítem.

La validación de la consistencia interna del cuestionario se determinó a través del cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach el cual permitió comprobar el contexto interno de cada ítem. Se consideró que el test era adecuado, cuando el valor de alfa fuera igual o superior a 0,7 y la evaluación de la confiabilidad propiamente dicha o estabilidad del instrumento en el tiempo se evaluó utilizando el método del test-retest.¹²⁻¹⁷

Para ello se le aplicó el mismo cuestionario transcurridas cuatro semanas entre la primera y la segunda aplicación a las mismas a personas que se les aplicó en la primera ocasión, estas personas no forman parte de la muestra de la investigación final.

Tomando en cuenta las valoraciones de los expertos y las respuestas de los participantes en la prueba piloto, se modificó, ajustó y se elaboró la versión final del cuestionario.

Resultados

Construcción del cuestionario

Se conformó la estructura, contenido y las dimensiones del cuestionario para la recogida de la información. El instrumento inicial abarcó nueve preguntas generales que incluyeron edad, zona de residencia, sexo, color de la piel, número de hijos menores de 15 años, la categoría científica, investigativa y docente, si es especialista de segundo grado. En relación con su desempeño laboral y como dirigente se elaboraron ocho preguntas más y el resto están relacionadas con la visión de género en el desempeño de los cargos de dirección entre los cuales se explora diferencias en los estilos de dirección entre hombres y mujeres, las habilidades gerenciales para un sexo y para el otro, las barreras que consideran existentes para acceder a cargos de dirección tanto personales como los relacionados con el clima organizacional de las instituciones a las cuales pertenecen, así como aspectos del trabajo no remunerado en el hogar que realizan los directivos/as y la utilización de los servicios de apoyo al trabajo doméstico.

Validación del contenido del cuestionario

Primera ronda

Tres de los cuatro aspectos evaluados del cuestionario (estructura del diseño general del cuestionario, la estructura y contenido de cada pregunta y la interpretación de las mismas) obtuvieron la calificación con éxito (2 puntos) por los 9 expertos (100%), por lo que no requirió modificaciones. El aspecto relacionado

con la cantidad de preguntas obtuvo la puntuación de adecuada (2 puntos) por 5 expertos y poco adecuada (1 punto) por 4 expertos para un total de 14 puntos, por lo que para esta categoría tenía una situación aceptable, pero requería modificaciones, por lo que tuvimos que hacer una revisión crítica y un replanteamiento del total de preguntas en el cuestionario. En la segunda ocasión que se le solicitó el criterio a los expertos, evaluaron como adecuada la cantidad de preguntas, es decir, que en la segunda consulta de expertos calificó en una situación de éxito el cuestionario con 18 puntos cada aspecto evaluado.

Los resultados de la evaluación de cada uno de los ítems realizada por los expertos se recogen en la tabla 1. Se consideró que el ítem es Bueno cuando al menos el 70 % de los expertos lo evaluó en la categoría Mucho.

A continuación se muestran los resultados obtenidos para cada categoría:

- * Razonable y comprensibles: El 80,8% de los ítems alcanzaron puntuaciones por encima del 70 %.
- * Sensible a variaciones: Tres ítems muestran puntuaciones superiores al 70%.
- * Con suposiciones básicas justificables e intuitivamente razonables: el 23,1 % de los ítems alcanzaron puntuaciones por encima del 70 %.
- * Con componentes claramente definidos: El 84,6% de los ítems alcanzaron puntuaciones por encima del 70 %.
- * Derivable de datos factibles de obtener: 17 ítems alcanzaron la máxima puntuación y sólo la pregunta 18 no alcanzó puntuaciones superiores al 70 %.

Segunda ronda

La opción que se les dio a los expertos de sugerir que modificar, eliminar o incluir en el cuestionario, permitió modificar el uso de términos y mejorar la formulación de algunos ítems, lo que contribuyó a una mayor claridad en la redacción. Además, se eliminó una pregunta del cuestionario ya que su contenido estaba incluido en otra pregunta.

Los resultados de la evaluación de cada uno de los ítems realizada por los expertos en la segunda ronda, se recogen en la tabla 2. Igualmente se consideró que el ítem es Bueno cuando al menos el 70 % de los expertos lo evaluó en la categoría Mucho.

El análisis de estos resultados permitió estimar que la formulación de los ítems era razonable, se encontraban claramente definidos, se justifica la presencia de cada uno en el cuestionario y que es posible obtener la

información deseada a partir de las respuestas dadas en cada pregunta.

Tercera ronda

El 100 % de los expertos estuvieron de acuerdo con la redacción final de cada uno de los ítems y así se logró un consenso de opiniones.

Prueba piloto

Se le envió el cuestionario a 35 directivos del sector de la salud que ocupaban cargos a nivel provincial y municipal de las provincias de Santiago de Cuba, Camagüey, Pinar del Río y La Habana que desearon colaborar con la investigación, con el objetivo de realizar el análisis de la fiabilidad del instrumento mediante la prueba del alfa de Cronbach, comprobar el funcionamiento del instrumento y la comprensión de las preguntas. Esto permitió realizar ajustes en la redacción, y diseño de cada pregunta para facilitar el manejo del cuestionario.

Los resultados obtenidos en el análisis de la fiabilidad mediante la prueba del alfa de Cronbach fueron iguales o superiores a 0,70 en cada pregunta del instrumento; por lo que ninguno de los ítems fue eliminado. Los resultados anteriores demuestran la homogeneidad interna del cuestionario aportada por la contribución que cada ítem hace al instrumento en general.

Discusión

El cuestionario que se propone, permitirá en el campo de la investigación en el sector de la salud cubano, caracterizar de manera rápida y sencilla a los directivos desde la perspectiva de género y encaminar la realización de investigaciones sobre el tema de género en los cargos de dirección. Además, permite, a partir de los resultados que se obtengan en su aplicación, trazar políticas y estrategias encaminadas a evitar desigualdades de género cuando se realicen los procesos de promoción a cargos de dirección. Constituye una herramienta metodológica, para caracterizar al directivo más allá del manejo empírico de datos que obtienen por la simple observación de la conducta cotidiana o habitual del dirigente, la cual muchas veces está sesgada por la subjetividad natural del profesional o el poco conocimiento sobre este tema.

El instrumento tiene validez de contenido; esto constituye un importante indicador de su valor y una justificación favorable tenida en cuenta en el proceso de validación, pues esta alternativa de validez, permite realizar una valoración crítica del constructo teórico del

que se parte y las categorías que se proponen,

Tabla 1. Distribución de expertos que evaluaron los ítems en la categoría de mucho según criterios de Moriama

Ítems	Razonable		Discrimina		Justificable		Claramente definido		Datos fáciles de obtener	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1	9	100	5	55.5	4	44.4	9	100	9	100
2	8	88.9	4	44.4	3	33.3	9	100	9	100
3	9	100	4	44.4	5	55.5	7	77.8	9	100
4	9	100	4	44.4	7	77.8	9	100	9	100
5	7	77.8	3	33.3	4	44.4	8	88.9	8	88.9
6	9	100	7	77.8	6	66.7	8	88.9	9	100
7	9	100	5	55.5	5	55.5	8	88.9	9	100
8	9	100	2	22.2	4	44.4	8	88.9	9	100
9	8	88.9	6	66.7	7	77.8	9	100	9	100
10	8	88.9	5	55.5	6	66.7	5	55.5	8	88.9
11	9	100	3	33.3	4	44.4	8	88.9	9	100
12	8	88.9	6	66.7	6	66.7	7	77.8	9	100
13	9	100	6	66.7	6	66.7	9	100	9	100
14	8	88.9	4	44.4	6	66.7	7	77.8	7	77.8
15	9	100	4	44.4	6	66.7	9	100	9	100
16	7	77.8	6	66.7	7	77.8	7	77.8	9	100
17	8	88.9	5	55.5	7	77.8	5	55.5	8	88.9
18	7	77.8	6	66.7	5	55.5	7	77.8	6	66.7
19	4	44.4	5	55.5	4	44.4	5	55.5	9	100
20	4	44.4	5	55.5	3	33.3	7	77.8	7	77.8
21	5	55.5	5	55.5	4	44.4	7	77.8	7	77.8
22	6	66.7	3	33.3	5	55.5	9	100	7	77.8
23	7	77.8	4	44.4	4	66.7	9	100	8	88.9
24	9	100	6	66.7	8	88.9	7	77.8	9	100
25	7	77.8	7	77.8	7	77.8	7	77.8	9	100
26	5	55.5	6	66.7	5	55.5	6	66.7	9	100

Tabla 2. Distribución de expertos que evaluaron los ítems en la categoría de mucho en la segunda ronda, según criterios de Mori yama

Items	Razonable		Discrimina		Justificable		Claramente definido		Datos fáciles de obtener	
	No. 9	% 100	No. 8	% 88.9	No. 9	% 100	No. 9	% 100	No. 9	% 100
1	9	100	8	88.9	9	100	9	100	9	100
2	9	100	8	88.9	9	100	9	100	9	100
3	9	100	8	88.9	9	100	9	100	9	100
4	9	100	8	88.9	9	100	9	100	9	100
5	9	100	8	88.9	9	100	9	100	9	100
6	8	88.9	8	88.9	9	100	9	100	9	100
7	9	100	8	88.9	9	100	9	100	9	100
8	9	100	8	88.9	9	100	9	100	9	100
9	8	88.9	8	88.9	9	100	9	100	9	100
10	9	100	8	88.9	9	100	9	100	9	100
11	9	100	8	88.9	9	100	9	100	9	100
12	9	100	8	88.9	9	100	9	100	9	100
13	9	100	8	88.9	9	100	9	100	9	100
14	9	100	7	77.8	9	100	9	100	9	100
15	9	100	7	77.8	9	100	9	100	9	100
16	9	100	8	88.9	9	100	9	100	9	100
17	9	100	8	88.9	9	88.9	9	100	9	100
18	8	88.9	8	88.9	9	100	9	100	9	100
19	8	88.9	8	88.9	9	100	9	100	9	100
20	9	100	8	88.9	8	88.9	9	100	9	100
21	8	88.9	8	88.9	9	100	9	100	9	100
22	9	100	8	88.9	9	100	9	100	9	100
23	8	88.9	8	88.9	9	100	9	100	9	100
24	8	88.9	8	88.9	9	100	9	100	9	100
25	9	100	8	88.9	9	100	9	100	9	100

I

las cuales expresan un modo específico de conceptualizar el fenómeno que se mide, tal como se ha expresado en este y en trabajos precedentes.¹²⁻¹⁴

El consenso final de los expertos aseguró la congruencia teórica con relación a las dimensiones y criterios propuestos y el marco teórico de referencia. Se demostró además la coherencia, en cuanto a los resultados y las condiciones previstas, en la construcción lógica del instrumento.

Otro aspecto a tener en cuenta, es el índice de consistencia interna obtenido, el cual indica que existe una alta correlación entre los *ítems* que lo integran; lo que evidencia que estos contribuyen de manera importante a la caracterización de los directivos desde la perspectiva de género. En otras palabras, se trata de un instrumento homogéneo a partir del valor del coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual excede el valor mínimo de 0,70 descrito por otros autores para determinar la confiabilidad durante la validación de instrumentos.¹³⁻¹⁷

Conclusiones

El instrumento construido constituye una aproximación para la caracterización de directivos de salud desde la perspectiva de género. Los resultados obtenidos por las diferentes vías para evaluar el test fueron adecuados. Está disponible un instrumento válido y confiable que justifica su uso y aplicación en el ámbito investigativo.

Referencias bibliográficas

1. Castañeda Abascal, IE. Construcción de indicadores sintéticos para medir diferencias de género en el contexto social cubano. [Tesis para optar por el título de Doctora en Ciencias de la Salud]. [La Habana]: Escuela Nacional de Salud Pública; 2005
2. Gómez Gómez E. Género y salud: marco conceptual. [Internet] 2011 [citado 14 de noviembre 2014]. Disponible en: <http://cursos.campusvirtualsp.org/mod/folder/view.php?id=1132>
3. De los Ríos R. Género, salud y desarrollo: un enfoque en construcción. [Internet] 2012 [citado 14 de agosto 2015]. [aprox 12 p.]. Disponible en: <http://www.ops-oms.org/Spanish/DD/PUB/PC541-3-18.pdf>
4. Rodríguez Figueredo MC. Identidad de género: una mirada más allá de las diferencias entre hombres y mujeres. [Internet] 1998 [citado 27 de abril del 2014]. [aprox 7 p.]. Disponible en: <http://www.eumed.net/rev/ccccs/21/mcrf.pdf>
5. WHO. Gender mainstreaming in development programming: guidance note. [Internet] 2014. [citado 14 de mayo 2015]. Disponible en URL: <http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2014/gendermainstreaming-issuesbrief-en%20pdf.pdf?v=1&d=20150220T190747>
6. FAO. Chapter II. The gender perspective. [Internet] 1998. [citado 14 de mayo 2015]. Disponible en: <http://www.fao.org/docrep/003/x2919e/x2919eo4.htm>
7. Proveyer Cervantes C. 50 años después: mujeres en Cuba y cambio social. [Internet] 2010 [citado 16 de noviembre del 2013]. Disponible en: http://cooperahabana.ohc.cu/cdl/index.php?title=50_A%C3%B1os_despu%C3%A9s:_Mujeres_en_Cuba_y_Cambio_Social
8. Rodríguez Perón JM, Aldana Vilas L, Villalobos Hevia N. Método Delphi para la identificación de prioridades de ciencia e innovación tecnológica. Rev Cubana Med Mil [Internet]. 2010 Dic [citado 19 Jun 2012];39(3-4):214-26. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=So138-65572010000300006&script=sci_arttext
9. García Valdés M, Suárez Marín M. El método Delphi para la consulta a expertos en la investigación científica. Rev Cubana Salud Púb [revista en la Internet]. 2013 Jun [citado 29 Dic 2013]; 39(2):253-67. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=So864-34662013000200007&lng=es
10. Astigarraga E. El método Delphi. San Sebastián: Universidad Deusto; 2008 [citado 19 Oct 2014]. Disponible en: http://www.prospectiva.eu/curso-prospectiva/Metodo_delphi.doc
11. Suárez-Bustamante Figueroa N. ¿Qué es el método Delphi? [Internet]. 2012 [citado 29 Dic 2014]. Disponible en: <http://www.eoi.es/blogs/nataliasuarez-bustamante/2012/02/11/%C2%BFque-es-el-metodo-delphi/>
12. García Milian AJ, Alonso Carbonell L, Suárez Lugo N, López Puig P, Rodríguez Ganem O. Validación de instrumentos para caracterizar el consumo de medicamento. [Internet] 2012 [citado 16 de junio del 2014]. Disponible en: http://www.publicaciones.ujat.mx/publicaciones/horizonte_sanitario/ediciones/2012_sept_diciem/02-VALIDAINSTRUMENTO.pdf
13. Martín Alfonso L, Bayarre Veja HD, Grau Ábalo JA. Validación del cuestionario MBG (Martín-Bayarre-Grau) para evaluar la adherencia terapéutica en

hipertensión arterial. [Internet] 2008 [citado 16 de junio del 2014]. Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/spu/vol34_1_08/spu12108.htm

14. Noriega Bravo VM, Pría Barros MC. Instrumento para evaluar el clima organizacional en los grupos de control de vectores. [Internet] 2011 [citado 16 de junio del 2014]. Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/spu/vol37_02_11/spu04211.htm

15. Mendoza Lira M. Elaboración y validación del cuestionario: "Desempeños profesionales de directivos y profesores en pro de una educación creativa: Evaluación y autoevaluación desde la perspectiva docente". [Internet] 2011 [citado 16 de junio del 2014]. Disponible en: <http://www.uclm.es/varios/revistas/docenciaeinvestigacion/pdf/numero11/03.pdf>

16. Tavakol M, Dennick R. Making sense of Cronbach's alpha. [Internet] 2011 [citado 16 de junio del 2014]. Disponible en: <http://www.ijme.net/archive/2/cronbachs-alpha.pdf>

17. Alonso González R, Bayarre Vea HD, Artilles Visbal L. Construcción de un instrumento para medir la satisfacción personal en mujeres de mediana edad. [Internet] 2004 [citado 16 de junio del 2014]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=So864-34662004000200006&script=sci_arttext&tlng=pt