

Instrumento para medir el desarrollo del liderazgo en instituciones de salud

Instrument to measure leadership development in health institutions

Inerkys Veranes Garzón^{1*} <https://orcid.org/0000-0001-8211-9053>

Ana Gladys Peñalver Sinclay² <https://orcid.org/0000-0002-1684-4182>

¹Ministerio de Salud Pública, Dirección de Cuadros. La Habana, Cuba.

²Universidad de Ciencias Médicas de Artemisa, Facultad de Ciencias Médicas de Artemisa. Cuba.

*Autora para la correspondencia: inerkys@infomed.sld.cu

RESUMEN

Introducción: Para medir el desarrollo del liderazgo es preciso tener en cuenta que existen varios tipos de estilos de liderazgo que tenemos que saber identificar para lo cual es necesario establecer instrumentos validados para evaluar el desarrollo. La validación es el

proceso de diseñar y adaptar culturalmente un instrumento al medio donde se implementará con la finalidad de recoger información real.

Objetivo: Validar instrumento de evaluación del desarrollo del liderazgo en instituciones de salud.

Métodos: Se diseñó un instrumento con 25 ítems para evaluar el desarrollo del liderazgo en instituciones de salud pública. El cual fue sometido a valoración y validación. La validación se realizó a través del juicio de nueve expertos del Proyecto “Desarrollo del liderazgo a partir de la aplicación de las neurociencias como herramientas científica para la gerencia en salud”. El trabajo contó de cuatro fases: a) elaboración del instrumento, b) revisión por nueve expertos para la evaluación, c) se recibió el instrumento con las observaciones realizadas por los expertos d) análisis y determinación de la confiabilidad estadística a través

del programa SPSS 20. Se realizó prueba piloto en 25 unidades de subordinación nacional.

Resultados: El por ciento de aprobación entre los expertos fue de 90 % y una confiabilidad por Alfa de Cronbach de 0,83 indica que los ítems miden un mismo constructo y están altamente correlacionados.

Conclusiones: Se validó el instrumento con una alta confiabilidad, puede ser utilizado por los especialistas de cuadros de las instituciones de salud para evaluar el desarrollo del liderazgo en instituciones de salud, que permitirá detectar las brechas en la selección de los directivos sobre las cuales deben trabajar y les servirá como herramienta de trabajo.

Palabras clave: liderazgo; validación; valoración; instrumento.

ABSTRACT

Introduction: In order to measure leadership development it is necessary to take into account that there are several types of leadership styles that we have to know how to identify, for which it is necessary to establish validated instruments to evaluate the development. Validation is the process of designing and culturally adapting an instrument to the environment where it will be implemented in order to collect real information.

Objective: To validate an instrument to evaluate leadership development in health institutions.

Methods: An instrument with 25 items was designed to evaluate leadership development in public health institutions. It was subjected to evaluation and validation. The validation was carried out through the judgment of nine experts of “Leadership development from the application of neurosciences as scientific tools for health management” project. The work consisted of four phases: a) development of the instrument, b) review by nine experts for evaluation, c) the instrument was received with the observations made by the experts, d) analysis and determination of statistical reliability through the SPSS 20 program.

Results: The percentage of approval among the experts was 90% and reliability by Cronbach's Alpha of 0.83 indicates that the items measure the same construct and are highly correlated.

Conclusions: The instrument was validated with a high reliability, it can be used by cadre specialists of health institutions to evaluate the development of leadership in health institutions, which will allow detecting gaps in the selection of managers on which they should work and will serve them as a working tool.

Key words: leadership; validation; assessment; instrument.

Recibido: 18/02/2021

Aceptado: 08/03/2021

Introducción

Para ser una organización sustentable en este siglo, se necesitará de un cambio significativo en las estrategias que se usan para el desarrollo de recursos humanos, no sólo a nivel organizacional sino también educacional. Se requieren personas que además de tener un nivel de preparación adecuado para el desempeño del cargo, desarrollen el capital intelectual para ser más independientes, más flexibles y tomen decisiones oportunas.

Se persigue a un líder eficaz, una persona que tiene claro lo que es necesario hacer y las decisiones que hay que tomar para conseguir lo que se pretende, la dirección a seguir que permitirá a las organizaciones mantenerse y para quien uno de los aspectos fundamentales es el equipo, las personas con las que trabaja. Una persona que se preocupa por motivarles, inspirarles e involucrarles en esa tarea que requiere el esfuerzo de toda la organización.

El liderazgo ha adquirido mayor importancia en situaciones de crisis, pero las dificultades no crean líderes, sólo muestran la clase de líderes que existen. Se ha reconocido, en general, que las organizaciones bien dirigidas tienen altos niveles de desempeño, algo de lo que carecen las mal dirigidas.⁽¹⁾

La falta de dirección, planificación, ejecución y control de actividades que pretenden el desarrollo de un grupo y el logro de unas metas en común es el principal problema en algunas instituciones de salud. Lo cual reside básicamente en la falta de liderazgo y de personas con talento para la administración y desarrollo del talento humano. Se necesita que surjan personas capacitadas y motivadas para facilitar procesos de cambio y desarrollo social.

Comprobada la importancia del desarrollo del liderazgo, en esta investigación se pretende diseñar un instrumento que permita alcanzar un modelo que desvele cuáles son los aspectos más relevantes en dicho fenómeno, a través de la medición en una entidad de salud pública y poder contribuir así con la labor de dirección en instituciones de salud.

Ya se conoce que en cada organización es diferente desarrollar líderes eficaces pero se concibe que existan una gama de factores, (las variables que integran el planteamiento propuesto), entre las que se mueven ciertas personas que consiguen que las organizaciones sobrevivan.

La validación es un proceso que consiste en diseñar y adaptar culturalmente un instrumento al medio donde se implementará, con la finalidad de recoger información real, relacionada a las acciones que se tiene como objetivo, está investigación abordó un problema actual sobre la validación de un instrumento que permita evaluar el desarrollo del liderazgo en instituciones de salud al tener en cuenta los estilos de dirección aplicados al ejercer una influencia y control permanente en los procesos realizados, a través de un sustento documental y estadístico.⁽²⁾

La validación de un instrumento que evalúe estos procesos tiene el objetivo de lograr tres características: confiabilidad, validez y objetividad, de manera que a través del juicio de expertos y análisis estadístico se alcance la confiabilidad.⁽²⁾

Es por ello, que la investigación tuvo como objetivo validar un instrumento de evaluación del desarrollo del liderazgo en instituciones de salud.

La validación de la información inicia con la selección de la fuente de información al tomar en cuenta la pertinencia de la fuente a entrevistar. Esto con el fin de incorporar el valor agregado del conocimiento de la situación en el nivel local.

Métodos

Se realizó una revisión exhaustiva 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 consultó a otros investigadores con experiencia de trabajo en el tema de liderazgo.

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

Los ítems del primer bloque respondieron a los aspectos generales que caracterizaron a un líder como la ejemplaridad, creatividad, comunicador excelente y responsabilidad.

En el segundo bloque se incluyó como dimensión las actividades relacionadas con el proceso de dirección, habilidades comunicativas, organizativas, de control, conocimientos y nivel de preparación

El tercer bloque manifestó al estímulo a la excelencia y nivel de competencia

En el cuarto bloque contuvo el estímulo al trabajo en equipo, motivaciones, inteligencia emocional, capacidad que tuvieron los líderes para adaptarse a los cambios y transformar el entorno

El quinto bloque abordó el tema de la solución de los conflictos, las relaciones personales en la unidad organizativa, flexibilidad, sensibilidad, manera de enfrentar los desafíos con tranquilidad, equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Validación del instrumento

Una vez elaborado el cuestionario, fue validado mediante una consulta a expertos vinculados a investigaciones relacionadas con el tema de liderazgo. Se utilizó el método Delphi, con la finalidad de garantizar que el instrumento abordara 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 la contribución y papel dentro,

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 once preguntas se podía responder más de una opción, y catorce tenían prefijada una respuesta dicotómica (sí / no).

Para facilitar el análisis estadístico se precodificaron con números las respuestas de las preguntas cerradas confeccionadas. En este documento, el experto evaluó el propio nivel de competencia, además incluyó otros datos generales que permitió o no, la selección.

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

- *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 la calificación científica académica, los años de experiencia y resultados alcanzados en la labor profesional como experto y el conocimiento general que posee sobre las temáticas a valorar.⁽³⁾
- *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, la intuición basada en los conocimientos y experiencias profesionales) que ha tenido para la excelencia en la ejecución de esta actividad.⁽⁴⁾
- *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: ⁴

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

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 al proyecto "Desarrollo del liderazgo a partir de la aplicación de las neurociencias como herramienta científica para la gerencia en salud", tener una categoría docente principal de Auxiliar, Titular o Consultante, la categoría científica de Máster en Ciencias y/o Grado de Doctor en Ciencias y dar la disposición a participar en la investigación.

A los expertos seleccionados se les informó de la 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 se le indicó el grado de acuerdo que se ha obtenido, y la experiencia en el tema o asunto a resolver.^(5,6)

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 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 categoría de 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 se atendió 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 como muestra el cuadro:

Cuadro- Valoración de expertos

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

Los 14 puntos alcanzados 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. También, se les solicitó la valoración del contenido de cada ítem al utilizar 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 fuera importante desde la experiencia (Tabla 1).

Tabla 1- Distribución de expertos que evaluaron los ítems en la categoría de mucho según criterios de Moriyam

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	9	100
6.	9	100	5	55,5	5	55,5	8	88,9	9	100
7.	8	88,9	6	66,7	7	77,8	9	100	9	100
8.	9	100	2	22,2	4	44,4	8	88,9	9	100
9.	8	88,9	5	55,5	6	66,7	5	55,5	8	88,9
10.	8	88,9	5	55,6	6	66,7	5	55,5	8	88,9
11.	8	88,9	3	33,7	4	44,4	7	77,8	9	100
12.	9	100	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.	9	100	4	44,4	6	66,7	9	100	9	100
15.	8	88,9	4	44,4	6	66,7	7	77,8	7	77,8
16.	8	88,9	5	55,5	7	77,8	5	55,5	8	88,9
17.	7	77,8	6	66,7	7	77,8	7	77,8	9	100
18.	8	88,9	5	55,5	7	77,8	5	55,5	8	88,9

19.	8	88,9	4	44,4	6	66,7	7	77,8	7	77,8
20.	9	100	6	66,7	6	66,7	9	100	9	100
21.	7	77,8	6	66,7	7	77,8	7	77,8	9	100
22.	8	88,9	4	44,4	6	66,7	7	77,8	7	77,8
23.	9	100	6	66,7	6	66,7	9	100	9	100
24.	4	44,4	5	55,5	4	44,4	5	55,5	9	100
25.	6	66,7	3	33,3	5	55,5	9	100	7	77,8
26.	7	77,8	6	66,7	7	77,8	7	77,8	9	100

Los expertos evaluaron cada uno de los ítems al asignar un valor para cada uno de los criterios antes expuestos, según la escala ordinal siguiente:

- Mucho: 3
- Suficiente: 2
- Poco: 1
- Nada: 0

En 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 manera tal, que en la siguiente ronda los participantes pudieron evaluar los resultados de la ronda anterior y valoraron nuevamente el contenido de cada ítem al utilizar como guía los criterios de Moriyama.

En la tercera y última ronda los argumentos se mostraron 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.

Fueron sometidos a una prueba piloto los cuestionarios de validación a un grupo de especialistas de cuadros de las unidades de subordinación nacional, para detectar posibles problemas de aplicación del cuestionario, comprobar la comprensión de las preguntas y el funcionamiento del instrumento en relación la facilidad de interpretación de cada ítem, lenguaje o redacción de los ítems.

Se determinó a través del cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach la validación de la consistencia interna del cuestionario el cual permitió comprobar el contexto interno de cada ítem. Se determinó que el test era adecuado si 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 al utilizar el método del test-retest.^(2,3,4,5,6,7)

Para lo cual 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.

Al tomar 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 tomó como base la identificación de estilos de liderazgo, cinco bloques de preguntas, en las generales, incluyeron las características o atributos de un líder como: la personalidad, ejemplaridad, creatividad, auto renovación, valores, actitudes, comunicación excelente y responsabilidad.

En las actividades relacionadas con el proceso de dirección, habilidades comunicativas, organizativas, de control, conocimientos, nivel de preparación se realizaron seis preguntas y el resto estuvo relacionada con el estímulo a la excelencia, al trabajo en equipo, motivaciones, inteligencia emocional, capacidad que tuvieron los líderes, para adaptarse a los cambios y transformar el entorno y la solución de los conflictos, las relaciones personales en la unidad organizativa, flexibilidad, sensibilidad, manera de enfrentar los desafíos con tranquilidad, equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

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) 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 recogieron en la tabla 1 que se encuentra anexada. Se consideró que el ítem es Bueno si 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*: Cuatro ítems muestran puntuaciones superiores al 70 %.
- *Con suposiciones básicas justificables e intuitivamente razonables*: el 21,1 % 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*: 24 ítems alcanzaron la máxima puntuación.

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 el 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 si al menos el 70 % de los expertos lo evaluó en la categoría Mucho.

Tabla 2- Distribución de expertos que evaluaron los ítems en la categoría de mucho en la segunda ronda, según criterios de Moriyama

Ítems	Razonable		Discrimina		Justificable		Claramente definido		Datos fáciles de obtener	
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
1.	9	100	9	100	9	100	9	100	9	100
2.	8	88,9	8	88,9	9	100	9	100	9	100
3.	9	100	8	88,9	9	100	9	100	9	100
4.	9	100	9	100	9	100	9	100	9	100
5.	8	88,9	8	88,9	9	100	9	100	9	100
6.	9	100	9	100	9	100	9	100	9	100
7.	8	88,9	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	9	100	9	100	9	100	9	100
10.	8	88,9	8	88,9	9	100	9	100	9	100
11.	8	88,9	9	100	9	100	9	100	9	100
12.	9	100	8	88,9	9	100	9	100	9	100
13.	9	100	9	100	9	100	9	100	9	100
14.	9	100	8	88,9	9	100	9	100	9	100
15.	8	88,9	8	88,9	9	100	9	100	9	100
16.	8	88,9	9	100	9	100	9	100	9	100
17.	9	100	8	88,9	9	100	9	100	9	100
18.	8	88,9	9	100	9	100	9	100	9	100
19.	8	88,9	8	88,9	9	100	9	100	9	100
20.	9	100	9	100	9	100	9	100	9	100
21.	8	88,9	8	88,9	9	100	9	100	9	100
22.	8	88,9	8	88,9	9	100	9	100	9	100
23.	9	100	9	100	9	100	9	100	9	100
24.	9	100	8	88,9	9	100	9	100	9	100
25.	9	100	9	100	9	100	9	100	9	100

El análisis de estos resultados permitió estimar que la formulación de los ítems era razonable, se encontró claramente definidos, se justificó la presencia de cada uno en el cuestionario y que fue 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 25 especialistas de cuadros de unidades de subordinación nacional del sector de la salud 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 (Tabla 3); por lo que ninguno de los ítems fue eliminado. Los resultados anteriores demostraron la homogeneidad interna del cuestionario aportada por la contribución que cada ítem hace al instrumento en general.

Tabla 3-Pruebadel alfa de Cronbach

Ítems	Alfa de Cronbach
1	0,78
2	0,77
3	0,83
4	0,88
5	0,83
6	0,70
7	0,74
8	0,77
9	0,79
10	0,62
11	0,75
12	0,70
13	0,73
14	0,75
15	0,70
16	0,80
17	0,76
18	0,78
19	0,70
20	0,76
21	0,73
22	0,77

23	0,90
24	0,87
25	0,88

El instrumento en la estructura final contó con cinco dimensiones entre las que se encontró: las características generales del líder, proceso de dirección, estímulo a la excelencia, estímulo al trabajo en equipo y la solución de conflictos, los que se distribuyen en cinco bloques con un total de 25 preguntas. Se utilizó escalas para dar respuesta a las preguntas se podía responder más de una opción en 11 preguntas, y otras 14 tenían prefijada una respuesta dicotómica (si / no).

Discusión

Peter Drucker citado por Castell mencionó que “Todo lo que se puede medir, se puede mejorar”.⁽⁸⁾ A partir de esta aseveración, se establece que si las cosas no se miden, no existe forma de mejorarlo por lo tanto se tienen que obtener resultados con ayuda de indicadores que sirvan como base para poder mejorar. De ahí la importancia de poder medir las cosas en este caso el liderazgo. Es importante saber diferenciar las habilidades de liderazgo entre dos personas. ¿Cómo se puede diferenciar esto? Implícitamente se hace ya que es identificado quien es un buen líder con la ayuda de sencillos indicadores de cantidad y calidad. Con cantidad se refieren a que se puede medir cuanto liderazgo hay en alguien al evaluar la influencia que ejerce sobre otras personas. Esto no puede ser transformado en un número, pero si se utiliza la influencia como parámetro, por lo menos se puede comparar cuanta diferencia de liderazgo hay entre dos o más personas. Por otro lado, con calidad se refiere a la medida en que el líder lleva a un grupo de trabajo en la dirección deseada, es decir, de acuerdo a los objetivos y filosofía de la institución. Por lo tanto, un líder de calidad es aquél que influencia en otras personas de forma alineada con la visión, misión y estrategia de la organización.

El liderazgo se encuentra en un proceso de transformación continuo basado en evidencias que permitan darle el soporte científico a los procesos y una de las

formas de llevarlo a cabo es la validación de instrumentos que permitan sustentar dichas evidencias.^(2,3)

La validación por juicio de expertos fue un proceso enriquecedor, se hizo uso de la información basada en evidencia y de esta manera se obtuvo que el instrumento tuviera validez de contenido y constructo. Además, permite, a partir de los resultados que se obtengan en la aplicación, trazar políticas y estrategias encaminadas a dar solución a las dificultades o errores cometidos en los diferentes procesos de selección de directivos.

El instrumento tiene validez de contenido; esto constituye un importante indicador de 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 de las cuales expresan un modo específico de conceptualizar el fenómeno que se mide, tal como se ha expresado en este y en trabajos precedentes.^(5,6,7,8,9)

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 en la evaluación del desarrollo del liderazgo. 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.^(9,10)

El cuestionario que se propone, permitirá en el campo de la investigación en el sector de la salud cubano encaminar la realización de investigaciones sobre el tema, que los jefes de Órganos de Cuadros, especialistas y profesionales de la salud puedan utilizar esta herramienta para evaluar el desarrollo del liderazgo en las instituciones que permitirá enfocarlo como un proceso, que el crecimiento y construcción sea constante en cuanto al desarrollo de habilidades, capacidades, hábitos, actitudes y virtudes de una persona. Es un proceso continuo de mejora,

y como todo proceso necesita de bases que apunten a los objetivos y que los resultados se puedan evaluar permanentemente, además de contribuir a la solución de las dificultades a corto y largo plazo.

El instrumento construido constituye una herramienta de trabajo válido y confiable que justifica el uso y aplicación en el ámbito investigativo, puede ser utilizado por los Jefes o especialistas de cuadros de las instituciones de salud, la medición del liderazgo aporta beneficios si se realiza de manera adecuada, la utilización de herramientas y mecanismos diseñados para la medición del liderazgo toma en cuenta las características que tiene que tener un líder e identifica líderes potenciales que necesiten de apoyo para desarrollar esa característica que beneficie a la organización. Esto a la vez potencia que en las unidades detecten las brechas sobre las cuales deben trabajar y para que de forma concentrada, puedan disponer de la información y dar solución a corto, mediano o largo plazo.

Referencias bibliográficas

1. Almudena Alonso F. Análisis y medición del liderazgo en una empresa del sector automoción y propuestas de desarrollo. [Tesis opción del título Ingeniero Industrial], Centro Politécnico Superior, Universidad de Zaragoza; 2010.
2. Carvajal A, Centeno C, Watson R, Martínez M, Sanz Rubiales A. ¿Cómo validar un instrumento de medida de la salud? Avales del sistema sanitario de Navarra. 2011 [acceso 26/08/2020];1(34):63-72. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S113766272011000100007&script=sci_arttext
3. World Health Organization. Gender mainstreaming in development programming: guidance note. Geneva: WHO; 2014 [acceso 14/05/2020]. Disponible en: <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2014/gendermainstreamingissuesbriefen%20pdf.pdf?v=1&d=20150220T190747>

4. 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. 2010 Dic [acceso 19/06/2020];39(3-4):214-26. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S013865572010000300006&script=sci_arttext
5. Noriega Bravo VM, Pría Barros MC. Instrumento para evaluar el clima organizacional en los grupos de control de vectores. Rev Cubana Salud Pública. 2011 [acceso 16/06/2020];37(2). Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/spu/vol37_02_11/spu04211.htm
6. Jorna Calixto AR, Castañeda Abascal I, Véliz Martínez PL. Construcción y validación de instrumentos para directivos de salud desde la perspectiva de género. Rev. Horizonte sanitario. 2015 [acceso 13/10/2020]. Disponible en: <http://www.revistas.ujat.mx/index.php/horizonte/article/view/979>
7. Martín Alfonso L, Bayarre Vea HD, Grau Ábalo JA. Validación del cuestionario MBG (Martín-BayarreGrau) para evaluar la adherencia terapéutica en hipertensión arterial. Rev Cubana Salud Pública. 2008 [acceso 16/06/2020];34(1). Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/spu/vol34_1_08/spu12108.htm
8. Castell-Florit Serrate P, Lozano Lefrán A. Un estilo de liderazgo oportuno en salud pública. Edición Centro de Derecho Internacional Humanitario. La Habana; 2018.
9. Montesino Jiménez G, Ortega Vargas MC, Lejía Hernández C, Quintero Barrios MM, Cruz Ayala G, Suárez Vázquez M, et al. Validación de un instrumento de valoración de enfermería cardiovascular con el enfoque de Virginia Henderson. 2011 [acceso 26/02/2020]. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfe/en-2011/en111c.pdf>
10. Guía de la OMS sobre los requisitos de las prácticas adecuadas de fabricación (PAF): segunda parte. Validación. 2015 [acceso 12/06/2020]. Disponible: http://whqlibdoc.who.int/hq/1997/WHO_VSQ_97.02_spa.pdf

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

Contribuciones de los autores

Inerkys Veranes Garzón: Conceptualización. Curación de datos. Análisis formal. Investigación. Metodología. Supervisión. Validación. Visualización. Redacción - borrador original. Redacción - revisión y edición.

Ana Gladys Peñalver Sinclay: Análisis formal. Investigación. Metodología. Validación. Visualización. Redacción - revisión y edición.