



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ
FACULTAD DE MEDICINA

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

ESTILO DE LIDERAZGO QUE PREDOMINA EN LAS FAMILIAS NUCLEARES
DERECHOHABIENTES DE DON UNIDADES DE MEDICINA FAMILIAR DEL
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
DELEGACION SAN LUIS POTOSI

TRABAJO PARA OBTENER EL DIPLOMA DE ESPECIALISTA
EN MEDICINA FAMILIAR

PRESENTA:

VERÓNICA SÁNCHEZ ESCOBAR

SAN LUIS POTOSÍ, S.L.P.
2006-2009





AUTORIZACION



DR. GUILLERMO E. STEVENS AMARO.

Secretario de Postgrado de la Facultad de Medicina, U.A.S.L.P

FACULTAD DE MEDICINA
SECRETARIA DE POSGRADO

DRA. ANA LUISA GONZÁLEZ SÁNCHEZ

Coordinador Delegacional de Educación en Salud, I.M.S.S.

San Luis Potosí

DRA. MARTHA ELENA VIDALES RANGEL.

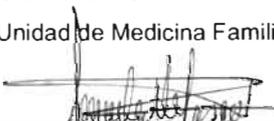
Coordinador de Educación e Investigación en Salud,

Unidad de Medicina Familiar No. 47, I.M.S.S.

DRA. MA. GUADALUPE ALVARADO RODRIGUEZ.

Profesora Titular de la Residencia en Medicina Familiar,

Unidad de Medicina Familiar No. 47, I.M.S.S.



DRA. LOURDES VELASCO ROJAS.

Profesora Adjunta de la Residencia en Medicina Familiar,

Unidad de Medicina Familiar No. 47, I.M.S.S.



**ESTILO DE LIDERAZGO QUE PREDOMINA EN LAS FAMILIAS
NUCLEARES DERECHOHABIENTES DE DON UNIDADES DE MEDICINA
FAMILIAR DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
DELEGACION SAN LUIS POTOSI**

Número de registro:
R-2008-2401-7

**TRABAJO QUE PARA OBTENER EL DIPLOMA DE ESPECIALISTA
EN MEDICINA FAMILIAR**

PRESENTA:

VERÓNICA SÁNCHEZ ESCOBAR

ASESORES:

DR. JOSÉ FERNANDO VELASCO CHÁVEZ

Asesor Metodológico y Estadístico
Maestría en Investigación Clínica y Diplomado Metodológico Nivel 1 y 2
Jefe de Educación UMF 45, I.M.S.S.

DRA. MA. GUADALUPE ALVARADO RODRIGUEZ

Asesor Clínico
Profesora Titular de la Residencia en Medicina Familiar,
Unidad de Medicina Familiar No. 47, I.M.S.S.

**SAN LUIS POTOSI, S.L.P.
2006-2009**

INDICE

	Página
I. MARCO TEORICO	1
II. PLATEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
III. JUSTIFICACIÓN	17
IV. OBJETIVOS	19
V. MATERIAL Y MÉTODOS	20
1.- Tipo de estudio y diseño de estudio	20
2.- Unidad de Investigación	20
3.-Limite de tiempo	20
4.- Espacio	20
5.- Técnica de muestreo	20
6.- Tamaño de la muestra	20
7.- Criterios de Selección	21
8.- Definición de variables	22
VII. PROCEDIMIENTO	24
1.- Instrumento de evaluación	25
2.- Análisis estadístico	26
VIII. CONSIDERACIONES ETICAS	27
IX. PRODUCTOS ESPERADOS	28
X. RECURSOS	29
XI. ANALISIS Y RESULTADOS	31
XII. DISCUSIÓN	51
XIII. CONCLUSIONES	56
XIV.SUGERENCIAS	57
XV. BIBLIOGRAFIA	58
XVI. ANEXOS	61

AGRADECIMIENTOS:

Primeramente a Dios por darme el don de la vida, por rodearme de gente maravillosa que me enseñó que el amor es el motor y la clave del éxito de todo lo que hacemos.

A aquellos arquitectos que fueron fundamento en la construcción de mi vida que con su ejemplo y consejos, buscaron despertar la esencia que guardaba en mí. Algunos de ellos todavía están conmigo y otros ya se adelantaron por el camino: Mis padres, y mi abuelita.

A mis grandes amigos y a mis hermanos que de alguna manera me ayudaron a seguir adelante.

También mi compromiso y agradecimiento es para todos aquellos que participaron contestando el cuestionario, por quienes mi esfuerzo y trabajo nunca será suficiente.

Y por último, pero no menos importante, agradezco a mis asesores el Dr Fernando Velasco y la Dra. Guadalupe Alvarado que sin su ayuda, paciencia, y dedicación no habría concluido.

Gracias.....

Verónica Sánchez Escobar

I. MARCO TEORICO

El hombre es un ser social que ha sobrevivido a lo largo de la historia, a través de su pertenencia a diferentes grupos sociales, de los cuales la familia ha sido el ambiente más importante.¹ Para entender a este individuo, su funcionamiento y perspectivas es importante la comprensión de esta unidad básica de la sociedad.

Según Satir la vida familiar es como un témpano de hielo; la mayoría percibe sólo la décima parte de lo que sucede, la décima parte de lo que pueden ver y escuchar. Algunos sospechan que ocurre algo más, pero no saben qué es y no tienen idea de cómo averiguarlo. El desconocimiento puede llevar a la familia por un sendero peligroso; al igual que el destino de un marinero depende de su conocimiento de la masa de hielo oculta bajo el agua, la vida de la familia depende de la comprensión de los sentimientos y las necesidades subyacentes a los acontecimientos familiares cotidianos.²

La familia es considerada un sistema compuesto por un conjunto de personas que se encuentran en interacción dinámica particular, donde lo que le pasa a uno afecta al otro y al grupo y viceversa. A su vez se compone de subsistemas, cual engranaje en una maquinaria; en dicha composición tenemos al subsistema conyugal (papá y mamá), subsistema paterno filial (padres e hijos) y subsistema fraternal (hermanos).^{2,3,5}

Toda familia puede tener características tipológicas como son: la composición (nuclear, extensa, compuesta), la demografía (urbana, suburbana y rural), la ocupación (campesino, empleado y profesionista) y la integración (integrada, semi-integrada o desintegrada).^{1,4}

En este estudio se incluyó a la familia nuclear que está conformada por padre, madre e hijos. Según datos del INEGI es la forma de agrupación predominante en México (67.5%).⁶

Se ha establecido que somos seres genéticamente codificados, con cuerpos y mentes moldeados por millones de años de evolución, con tendencia a establecer relaciones jerárquicas y repartir responsabilidades.⁷

Marx señaló que la jerarquía es una consecuencia de la división del trabajo; como en la actualidad no sería posible que nuestra sociedad

funcionara en forma diferente, se tiene que aceptar que el líder estará presente en toda organización.

Líder es aquella persona que a través de su conducta y de sus acciones es capaz de contagiar e inspirar a otros individuos para que lo sigan y sumen sus esfuerzos, es decir, es la persona que influye en el comportamiento de otros a quienes dirige hacia la obtención de metas.^{8,9,10,11,35}

Existe discusión acerca de si el líder nace o se hace. Si fuera el primer caso, lo único que habría que buscar es al que ya tiene las cualidades desde que nació, en el polo opuesto estaría todo aquel individuo que nació para ser mandado. Desde luego, este enfoque nos parece muy sesgado.^{10,12,13}

El líder es un individuo influido por sus circunstancias vitales: la familia, los amigos, las vivencias, las vicisitudes, los acontecimientos sufridos son los elementos diferenciadores que conforman su personalidad. Nace en un tipo de sociedad en la que aprende a comportarse, la que le traslada las normas morales de actitud, las mismas con las que actuará en el momento de dirigir una empresa, un proyecto, una familia o una causa. Por lo tanto la historia nos entrega condiciones de líder totalmente paralelas con los tipos de sociedad que les ha tocado vivir³⁵

Lo importante es la educación recibida, la atmósfera que ha envuelto como una burbuja su evolucionar social; por eso el trato del niño en la infancia es fundamental para su futura conversión en líder durante la madurez. Una atmósfera de igualdad le enseñará a ser más cooperativo, más espontáneo, en cambio un niño con una educación basada en el miedo y la obediencia se convertirá en un líder autoritario.¹⁴

Según el diccionario de la lengua española "la familia es el grupo de personas que viven juntas bajo la autoridad de una de ellas. Como cualquier otro sistema tiene jerarquías, de tal forma que existen diferentes niveles de autoridad que forman parte de las reglas que gobiernan la organización familiar."¹

La autoridad como un medio para servir, no un instrumento de poder. Una fuerza o facultad que sirve para sostener o hacer crecer. Viene de

"Autor", influencia positiva que sirve a los hijos para que crezcan en autonomía y responsabilidad.

Es indispensable conocer estas características ya que según Satir son útiles para determinar el grado de funcionalidad familiar, lo anterior se engloba en el conocimiento de la dinámica familiar y obliga a conocer no solo la jerarquía sino los límites, la comunicación y los roles.²

La importancia de conocer todas estas características radica en el fenómeno que representa la familia como fuente de salud o enfermedad.

Los límites son las reglas que delimitan las jerarquías y pueden ser claros, difusos o rígidos.

La comunicación es la forma en que la familia se expresa entre sí y puede ser directa, enmascarada o desplazada.

Los roles son entendidos como el vínculo que el individuo tiene para comunicarse y enfrentarse con el mundo, cumpliendo de esta forma con diferentes funciones, deberes y derechos que han sido introyectados en el núcleo familiar y social durante el desarrollo biopsicosocial de todo individuo.^{1,4}

A lo largo del desarrollo de la sociedad, los individuos fueron aprendiendo a través del proceso de socialización, el comportamiento que cada uno debe asumir según fuera hombre o mujer. Esta diferenciación, que abarca normas de comportamiento, actitudes, valores, tareas, etc., y donde lo femenino se debe supeditar a lo masculino, trasciende a todas las esferas de la vida y provoca una relación de poder en donde el hombre es el dominante mientras que en la mujer, su papel y tareas, son devaluadas socialmente.

Uno de los factores sociales destacados de modo unánime como importante a la hora de analizar los cambios ocurridos en el ámbito familiar es la incorporación de la mujer al mundo de trabajo. Esto ha dado lugar a un tipo de familia más simétrica, más democrática, más igualitaria.¹⁵

Desde el punto de vista de su desarrollo y de acuerdo a su prevalencia encontramos lo siguiente:

Familia Arcaica (10%): Es aquella en la que su cultura se transmite de generación en generación. No se ha ajustado aún por completo al avance tecnológico y científico. El rol que juega la mujer es de esposa-madre, dedicada a las labores hogareñas y cuidado de sus hijos.

Familia tradicionalista: Su nivel de desarrollo es más avanzado que en el grupo anterior, constituye alrededor del 20%. La mujer desempeña un papel de esposa-madre o esposa-compañera, caracterizado este último rol, por ser el soporte y/o afirmación del estatus del marido, en cuyo caso tiene un número reducido de hijos.

Familia moderna: Constituye aproximadamente el 70% y en general son de tipo nuclear. Es muy frecuente que la esposa juegue el papel de esposa colaboradora, es decir que desarrolla una actividad económicamente remunerada. Su tendencia es constituir una familia de corte democrático.

Como vemos, los roles parentales han sufrido modificación. En el tipo tradicional de la familia por lo general la mujer se destinaba a la procreación, el cuidado de los hijos y del hogar, mientras que del hombre se esperaba que fuera capaz de garantizar la satisfacción de las necesidades de su familia y su subsistencia. La mujer por lo tanto, era relegada al ámbito doméstico y el hombre era el que mantenía un vínculo con el exterior del sistema familiar. Hasta los años 70's el estilo de autoridad fue identificado como autoritario, los adultos establecían las normas, sanciones y los hijos se sometían a ellas. Pero el poder, el sustento y la autoridad finalmente estaba centrada en el padre.^{12,17}

El término del padre viene del latín pater y designaba esencialmente la autoridad reinante; el término "pater familias" le era dado aquel que tenía poder de vida sobre los siervos y sobre los hijos. Así, con este término por analogía, entendemos aquel rol paterno más interesado en el control social de la familia en general y de los hijos en particular. El pater es en el fondo, aquél que aplica en el ámbito familiar las reglas sociales de conducta.¹⁸

A la mujer se le enseñaba a ser ama de casa y madre antes de alcanzar otra identidad, pero conforme avanza el tiempo, los cambios sociales contribuyen a cambiar también la estructura familiar y según Ofelia

Blanco, la mujer comienza ha evolucionar en todos los ámbitos. Pero a pesar de estos cambios con tendencia a la igualdad entre hombre y mujer, aún persisten jerarquías de poder y relaciones asimétricas marcadas por la sociedad.¹²

Según María Rodríguez, en algunas sociedades civilizadas modernas se asienta aún un sistema acentuadamente patriarcal en el que la autoridad paterna se ejerce en situaciones extremas y en donde la mujer sigue siendo subordinada. En otras, sobretudo nucleares, que es la forma más simple de familia humana, que consiste en padre, madre e hijos, se ejerce la misma autoridad.¹⁹

El modelo tradicional de socialización familiar tenía cierto carácter de exclusividad a los padres. Este modelo clasificaba a los padres, según las dimensiones de afecto-comunicación, y exigencias-control, en cuatro tipologías: democráticos, autoritarios, negligentes y permisivos. Se asumía que cada uno de estos estilos educativos tenía consecuencias directas (positivas o negativas) en el comportamiento del niño y que sus efectos eran los mismos, independientemente de la edad o de las características psicológicas de los hijos.

En este estudio, cada hijo evaluó el estilo educativo de su padre y de su madre por separado. En los resultados predominó el prototipo democrático que establece y exige las normas a través de una forma inductiva.²⁰

En el contexto americano, desde la década de los setenta, algunos autores vienen investigando el efecto que ciertos modos de ejercer la autoridad por parte de los padres tienen en los hijos de diferentes edades y clases sociales. Uno de ellos describe tres modos de relación parental en una muestra de niños de clase media en edad preescolar. Los padres autoritarios que valoran la obediencia y el respeto a la autoridad, ejercen una disciplina punitiva y esperan siempre que sus hijos acepten su autoridad sin cuestionarla. Los padres con autoridad usan la firmeza como medio de atender las necesidades de sus hijos, de fijar normas susceptibles de ser alcanzadas, explicando las razones de las reglas que establecen.¹⁵

Finalmente, los padres permisivos, negligentes con relación al establecimiento de normas en la conducta de su hijos, les exigen poco. Como marco conceptual de este y de otros estudios está el pensamiento de que las expectativas y conducta de los padres son capaces de crear un clima en el cual el desarrollo de los hijos puede ser facilitado o socavado por los diferentes modos de actuar

Se ha hablado de sobreprotección, la permisividad, el perfeccionismo, el abandono-rechazo y la incongruencia como modelos educativos negativos, cada uno con sus características en el modo de actuar de los padres y también con las consecuencias que se siguen de cada uno de ellos.

También existen tres prácticas educativas parentales o técnicas disciplinares: inductiva, coercitiva e indiferente. Para estos autores son las técnicas disciplinares inductivas o de apoyo las más favorecedoras del ajuste social, escolar y familiar del niño así como de una adecuada autoestima. Lo contrario sucede cuando los padres utilizan predominantemente la coerción y la indiferencia.

En el tipo de familia actual tiende a aparecer una simetría en los roles familiares justificada en una concepción igualitaria con independencia de género. Los rasgos principales de este tipo de familia son la democratización interna, la distribución racional de las cargas domésticas y el hecho de que tanto el hombre como la mujer aporten ingresos a la familia; en régimen de igualdad parece favorecer un poder difuso compartido sin que haya una figura central de autoridad, y valorándose el trabajo de la mujer como hecho altamente positivo, por lo que supone de independencia.¹⁵

La familia está constituida por un solo padre y una sola madre, la figura de autoridad es una sola y es regida por una madre y un padre. En el pensamiento moderno está presente el concepto de jerarquía y como consecuencia el de liderazgo ejercido por algunas personas, oficial o extra oficialmente, como ocurre con los padres de familia. En ciertos casos tienen el nombramiento y en raras ocasiones asumen ese papel algunos individuos que actúan como integradores o como fuentes de orientación.¹³ La palabra

liderazgo proviene del inglés "to lead", que significa guiar.²¹ El diccionario de Ciencias de la Conducta lo define como: "Conjunto de cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos"^{18,21} Por su parte, para Hersey y Blanchard es: "El proceso de influencia sobre las actividades de individuos y grupos para lograr metas comunes en situaciones determinadas" esta definición es aplicable a casi todas las situaciones de interacción humana^{8,9,21,22,23,24}

Si el liderazgo es definido como guía, el liderazgo familiar es entendido como la forma de guiar y dirigir a los hijos para alcanzar las metas deseadas dentro de la familia

No existe el gen del liderazgo, sino que se trata de una habilidad que puede ser aprendida. El liderazgo tiene un poder extraordinario, puede significar la diferencia entre el éxito y el fracaso en cualquier cosa que se haga para si mismo o para cualquier grupo al que se pertenezca.^{8,10, 24,36}

Cuando concluyó la Segunda Guerra Mundial (1945) un grupo de estudiosos de la Universidad Estatal de Ohio propusieron adentrarse a esta cuestión. ¿Qué es lo que hace que un líder sea efectivo?^{9,24}

Tomaron como punto de partida las coordenadas de Blake y Mouton, y dividieron el área total en dos zonas, y luego otra vez en dos, resultando por último cuatro zonas de estilos de liderazgo. En forma sorprendente, resultó que los líderes eficientes se encontraban en los cuatro cuadrantes. Entonces el liderazgo no podía explicarse en función de dos variables, sino de tres o más. La tercera variable eran las actitudes y capacidades de los seguidores (individuos). Hersey y Blanchard las denominaron, madurez. Para cierta madurez era adecuado un tipo de liderazgo. Los seguidores son muy importantes en cualquier situación de liderazgo porque con sus reacciones determinan, en realidad, el poder que el líder tiene sobre ellos.^{9, 24}

Esta Teoría Situacional de Hersey y Blanchard, clasifica todas las formas posibles de liderazgo en cuatro estilos que se originan de dos variables: la cantidad de dirección (conducta de tarea), y la de apoyo socioemocional (conducta de relación) que el líder debe proporcionar al seguidor en una situación dada^{9, 22, 23, 24, 25}

La conducta de relación o de apoyo es el grado en que el líder promueve la comunicación bilateral, escuchando, comprendiendo, respetando, dialogando, y proporcionando “caricias psicológicas” al seguidor y la conducta de tarea o dirección, es el grado en que el líder se ocupa en especificar y explicar al seguidor lo que ha de hacer, qué, cómo, cuándo y dónde.

Las funciones del líder suelen expresarse mediante estilos de liderazgo determinados que son los diversos patrones que prefieren utilizar los líderes para influir sobre sus subalternos y dirigirlos hacia el logro de los objetivos comunes.²²

Los cuatro estilos básicos son:

Estilo 1. Ordenar: elevada tarea y baja relación; el líder define el qué, cuándo, cómo, y dónde. La comunicación es casi unilateral. En este estilo el líder se limita a dar instrucciones específicas y supervisar el desarrollo de las actividades. Existe alta tarea pero baja relación.^{9,23,24,25}

Estilo 2. Persuadir; elevada tarea y relación. El líder permite la comunicación bilateral; admite que el seguidor exponga sus puntos de vista y pregunte los por qué, pero que no tome las decisiones. En este caso el líder explica al seguidor su voluntad y decisión ya tomada, aclarándole las ventajas y/o facilidad de cumplir con lo que se pide. Existe alta tarea y alta relación.

Estilo 3. Participar: baja tarea y elevada relación. La comunicación es francamente bilateral. El líder y los seguidores en interacción, toman las decisiones. Aquí el líder comparte sus ideas con el seguidor facilitando el diálogo para llegar a una decisión acordada en conjunto y planeación de estrategias también en conjunto. Existe alta relación pero baja tarea.

Estilo 4. Delegar: baja tarea y abaja relación. El líder confía decisiones importantes en manos de los seguidores. En este estilo el seguidor es visto como colaborador y toma decisiones sobre cómo actuar para lograr sus objetivos. Existe baja tarea y baja relación.^{9,23,24,25,26}

Los autores de este modelo opinaban que: “Si el estilo es el adecuado no solo motivará a los subalternos, sino que servirá para su desarrollo profesional”. Por tanto, un líder que quiera formar a sus subalternos, aumentar su confianza y ayudarles a mejorar su rendimiento, tendrá que ir

cambiando constantemente su estilo. Se consideran cuatro fases del desarrollo de la relación entre líderes y subalternos:

Primera fase. Se recomienda que el líder adopte una conducta orientada a las tareas, ya que los subalternos no tienen la capacidad y experiencia necesarias para desempeñarse hábilmente. Hay que instruirlos e involucrarlos con el funcionamiento, reglas y procedimientos.

Segunda fase: La conducta enfocada a las tareas sigue siendo importante, ya que los subalternos todavía no están capacitados para trabajar en una estructura diferente, sin embargo el apoyo y la confianza que el líder les brinde fomentará un mayor esfuerzo y participación. El aumento progresivo en las relaciones humanas es benéfico en esta etapa.

Tercera fase. Cuando los subalternos son capaces, surge su motivación por superarse y buscar responsabilidades. La función del líder en esta etapa no es tanto dirigir, sino encausar esa disposición y ofrecer el apoyo necesario para fortalecer estas actitudes.

Cuarta fase. Los empleados tienen más confianza en sí mismos, experiencia y capacidad de autogestión, por lo que el líder puede disminuir el apoyo y ánimo que ofrece. La dirección es cambiada por libertad de acción para los subalternos, que cada vez son más autónomos.^{22,24}

A medida que pasa el tiempo el movimiento normal en una situación de liderazgo debe ser de M1 hacia M4 y en consecuencia de E1 a E4. No movimiento brusco sino gradual; conforme el seguidor manifiesta más madurez, el líder va reduciendo la conducta de tarea y relación. Se supone que un seguidor cada vez más capaz, comprometido con la tarea y dispuesto va a correr más riesgos.

Pero puede suceder que un individuo pase de M3 a M1 esto puede suceder en algunas crisis familiares, en cambios de puesto o ambiente laboral, personales, tecnológicos, etc.^{9,23,24,25}

M1: indica una baja madurez. Las personas ni muestran disposición ni tienen capacidad para asumir la responsabilidad.

M2: indica un nivel moderado a bajo de madurez. Las personas tienen la disposición o la motivación para hacer el trabajo pero no tienen la capacidad para ello.

M3: indica un nivel moderado a alto de madurez. Las personas tienen la capacidad pero no la disposición de asumir la responsabilidad.

M4: indica una madurez alta. Las personas tienen la capacidad y la disposición para asumir las responsabilidades.

Las características de los miembros deben ser evaluadas continuamente con el fin de conocer qué combinación de estilos es más acorde con las condiciones cambiantes de la organización.²⁷

Estar al frente de una empresa no es una tarea fácil, se conocen infinidad de dificultades y factores que influyen sobre su organización y su desarrollo, pero del líder dependerá que la organización trabaje unida, para luchar contra esos obstáculos y por ende, cumplir con oportunidad y eficiencia las metas propuestas.^{28,29}

De la misma manera una de las tareas más difíciles del mundo es la "crianza" de la familia. Es semejante a la fusión de dos empresas que combinan sus recursos respectivos para la creación de un producto único. Todas las posibles dificultades de una operación así se presentan cuando un hombre y una mujer unen sus esfuerzos para guiar al hijo de la infancia a la edad adulta.

En este estudio, la autoridad de los padres se planteó de manera similar al liderazgo de un directivo. Una de las funciones de un directivo es influir en las personas para que la organización funcione. Similar a lo que ocurre en una familia nutricia, los padres son considerados guías habilitadores.

Los padres son personas, no se convierten automáticamente en dirigentes el día que nace su primer hijo, tienen que aprender de la misma manera que no existe el gen del liderazgo, sino que se trata de una habilidad que puede ser aprendida. El liderazgo tiene un poder extraordinario, puede significar la diferencia entre el éxito y el fracaso en cualquier cosa que se haga para sí mismo o para cualquier grupo al que se pertenezca.^{8 10,29}

La familia como microsistema dentro del macrosistema social, es receptora de los cambios que en este macrosistema se generan y sensible a ellos; pero también es generadora de cambios políticos y sociales, ya sea para activarlos o detenerlos.

Según Beavers, existen 5 niveles de escala de relaciones de poder en la familia, iniciando por el caos, que es cuando nadie manda en la familia, el segundo ejercido por el padre manteniendo un liderazgo rígido y autoritario. El tercero en donde se permite un intercambio de poder, aunque el padre sigue siendo el líder reconocido y el cuarto, en donde se permite la negociación como una forma de liderazgo compartido. El último nivel es el igualitario, en éste existe la flexibilidad, respeto y una adaptabilidad para manejar diferentes situaciones. A los primeros dos los sitúa como de funcionalidad baja.³⁰

Según Olson, una familia es funcional cuando es capaz de cambiar su estructura para superar las dificultades evolutivas (adaptabilidad), entendida como la capacidad del sistema familiar para modificar su estructura de poder, sus roles y reglas de relación en respuesta a una demanda situacional o de desarrollo. En tal sentido requiere de un balance entre cambio y estabilidad. Se encuentra comprendida por 4 subniveles:

A. Flexible: se caracteriza por tener un liderazgo asertivo, disciplina democrática, roles de acción y participación con cambio fluido, reglas implícitas en algunos cambios, así como respeto de las jerarquías.

B. Caótico. Se caracteriza por liderazgo pasivo y agresivo, disciplina indulgente y contemplativa, cambio dramático de roles y reglas, no se establece un respeto de las jerarquías familiares.

C. Estructurado. Se caracteriza por liderazgo generalmente asertivo, control democrático y estable, capacidad de negociación estructurada, roles y reglas semirrígidos, es decir cambian muy poco.

D. Rígido. Se caracteriza por liderazgo pasivo o agresivo, control autoritario, disciplina autocrática, capacidad de negociación limitada, roles y reglas rígidos y estereotipados.

En México se realizó un estudio en el 2001 encaminado únicamente a saber si los niños percibían a sus madres como autoritarias o no autoritarias, sin distinguir conceptos más específicos y en donde se concluyó que no las percibían de esa manera.³¹

Otros estudios mencionan que el nuevo padre interactúa más de cerca con sus hijos e impulsa una relación más de amistad que de autoridad. Desafortunadamente al convertirse en un amigo, deja de ser la persona que impone la disciplina y por ende la madre tiene que aplicar medidas correctivas.²⁸

Hoy en día vemos con frecuencia como las mujeres adoptan un estilo muy masculino, pero ¿qué es exactamente un estilo masculino? De acuerdo con Cummings, los hombres tienden más a preocuparse por las tareas mientras las mujeres se preocupan más por las relaciones interpersonales. También señala que el comportamiento es un continuum, "la mayoría de nosotros tiene variedad de estilos" Por lo general, la gente tiende a ser más femenina que masculina.³²

Las diferencias entre hombres y mujeres responden a una estructura social y psicológica y no a condiciones biológicas; en otras palabras, la sociedad inventa las diferencias entre los sexos, estas no tienen un origen natural. Según Castañeda "no existe el hombre natural o la mujer natural, no hay conjuntos de características o de conductas exclusivas de un sexo, ni siquiera en la vida psíquica."^{32,33,34}

Las personas que tienen un estilo orientado a las tareas se inclinan por supervisar de manera continua a los subordinados con el fin de comprobar que las tareas se están cumpliendo satisfactoriamente. Dan más importancia al trabajo que a la motivación y satisfacción de los subordinados; por el contrario, las personas que cuentan con un estilo más orientado a las personas, conceden mayor importancia a motivar a sus colaboradores que a vigilarlos y supervisarlos.^{22,32}

En un estudio hecho en centros de salud de la Comunidad de Murcia, orientado a describir el estilo y efectividad del liderazgo de los coordinadores,

se encontró que los estilos prevalentes fueron el persuasivo y el participativo y se relacionaron con un mejor ambiente laboral.³³

La familia es la institución que se ha mantenido durante miles de años como la base de la sociedad. Y aunque ha sufrido múltiples transformaciones a través del tiempo, se ha observado que la formación de sus miembros y los roles que estos asumen dentro de la misma, tiene relación con la manera en que fueron "criados" en el seno de su familia.

Si queremos conocer más acerca de la sociedad actual, debemos primero estudiar cómo viven y actúan nuestras familias, el reconocimiento de tales características nos permitirá llegar a un nivel de reflexión sobre su forma de conducirse sin olvidar que la familia es un grupo natural cuyos integrantes tienen un pasado y un futuro.

Existen investigaciones en corporaciones políticas, empresariales, de educación, e incluso de salud, en donde se ha identificado que el liderazgo juega un papel determinante para su adecuado funcionamiento, sin embargo en los grupos familiares no se ha determinado el estilo que predomina y sus efectos en el grupo familiar.

La familia también puede ser planteada de manera similar a una empresa dado que una de sus tareas consiste en producir y preparar nuevos seres humanos para ser independientes, formar nuevas familias y repetir el proceso, conforme la vieja familia pierde energía y muere.

Este ciclo de vida de la familia es una evolución en el curso de la cual, ésta se contrae a medida que el medio social con el que cada uno de sus miembros está en contacto se va extendiendo.

Y se ha distribuido para su estudio en 4 etapas, conformadas a su vez, por varias fases que explican el desarrollo del grupo familiar. Debido a que este trabajo está orientado a la familia nuclear nos centramos en la etapa procreativa que a su vez está conformada por la fase de expansión que abarca desde el 1er hijo hasta los preescolares y la fase de consolidación y apertura que incluye hijos escolares y adolescentes.¹⁴

En la presente investigación se tomará como base la Teoría situacional de Hersey y Blanchard por ser un modelo de liderazgo dinámico y flexible (en

lugar de uno estático) que clasifica todas las formas posibles de liderazgo en cuatro estilos y en los cuales ubicaremos a las familias:

E1: Elevada tarea y elevada relación E2: Elevada tarea y baja relación.
E3: Alta relación y baja tarea E4: Baja relación y baja tarea

Se ha establecido que no hay una manera única de educar a la familia, ni existe tampoco una sola forma de familia disfuncional, sin embargo queda la interrogante de que pudiera predominar un estilo de liderazgo en la familia, a la que se pretende dar respuesta a través de este estudio mediante la aplicación de un instrumento diseñado para tal fin

El cuestionario "IDENTIFICACION DEL LIDERAZGO FAMILIAR" fue diseñado y validado por el Dr. Juan Torres en población mexicana en la ciudad de Toluca en el año de 1999 y tiene una consistencia interna de .86. Consta de 10 ítems que permite medir las siguientes categorías: E1, E2, E3, E4

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Estar al frente de una familia no es tarea fácil, se conocen infinidad de dificultades y factores que influyen en su organización, desarrollo y funcionamiento. Como todo sistema familiar, esta compuesto por subsistemas, donde "cada subsistema" es un todo y una parte al mismo tiempo, dentro de los cuales se aprenden habilidades diferenciadas.

Con el paso del tiempo esta unidad básica, que expresa los valores de la sociedad, sus expectativas, roles y estereotipos ha sufrido cambios en su estructura; los costos se hacen evidentes en las nuevas generaciones pues la raíz de muchos problemas tiene su origen en el hogar

El aumento en las tasas de deserción escolar, delincuencia, drogadicción, embarazo en adolescentes e infinidad de conflictos psicosociales, conllevan el riesgo de hacer desaparecer nuestra institución familiar

Un tema que preocupa cada vez a un mayor número de padres, es el de la autoridad. Problema preocupante ya que sus devastadores efectos no sólo se sufren en casa, sino que toda la sociedad entera los padece

La autoridad de los padres se plantea de manera similar al liderazgo de un directivo en donde una de las funciones es influir en las personas para que la organización funcione.

Los padres al guiar, conducir, y ejercer autoridad tienen en sus manos la educación de toda la familia.

Ante ello, una opción es investigar el estilo de liderazgo que predomina en las parejas que pertenecen a la familias nucleares de dos Unidades de Medicina Familiar, Delegación San Luis Potosi, mediante la aplicación de un instrumento diseñado específicamente para tal fin (dado que es la más frecuente es nuestro medio). Y de acuerdo a resultados, en estudios subsiguientes hacer correlaciones con dinamicas familiares, enfermedades y comportamientos, y de esta manera prevenir, curar y rehabilitar las crisis en las mismas. Como médicos familiares podemos

convertir a la familia en un sitio que desarrolle individuos más humanos, esto se verá reflejado en un mundo más seguro y humanamente responsivo.

Es factible llevar a cabo este estudio ya que se cuenta con el apoyo de las Unidades de Medicina Familiar y su población adscrita.

Es vulnerable ya que se cuenta con los medios y recursos para realizar proyectos de investigación en la población.

¿Cuál es el estilo de liderazgo que predomina en las familias nucleares derechohabientes de dos Unidades de Medicina Familiar del Instituto Mexicano del Seguro Social, Delegación San Luis Potosí?

III. JUSTIFICACIÓN

La familia es el lugar en donde los seres humanos aprenden mucho sobre si mismos y también es el lugar donde se reflejan las crisis que vive la sociedad.

Una de las tareas más difíciles del mundo es la "crianza" de la familia. Es semejante a la fusión de dos empresas que combinan sus recursos respectivos para la creación de un producto único. Todas las posibles dificultades se presentan cuando un hombre y una mujer unen sus esfuerzos para guiar al hijo, de la infancia a la edad adulta.

A través del tiempo esta institución que es la familia ha tenido transformaciones que influyen en la formación de los individuos. Durante la era industrial se le enseñó a la mujer que debía ser ama de casa antes de alcanzar cualquier otra identidad y al padre, proveedor. Pero la sociedad de hoy es mucho más flexible que la de otras generaciones, nos permite cumplir distintos roles, a veces somos parte de un equipo y contribuimos a su funcionamiento y crecimiento y otras veces estamos al frente de él, guiándolo, animándolo y buscando una nueva dirección o solución.

La familia como microsistema dentro del macrosistema social, es receptora de los cambios que en este macrosistema se generan y sensible a ellos, pero también es generadora de cambios políticos y sociales, sea para activarlos o para detenerlos.

En este estudio se incluye sólo la familia nuclear por ser la más frecuente en nuestro medio. Si la familia está constituida por una sola madre y un solo padre e hijos, el cambio está garantizado porque la figura de autoridad es una sola y es regida por un padre y una madre. Aquí radica la importancia y la fuerza de la familia como generadora de esperanza. No habrá sociedad sana al margen de una familia sana. Los padres son los que añoran el cambio y sólo ellos lo introducen.

Ninguna familia es igual a otra, en cada una rigen normas o reglas particulares, implícitas y explícitas que se encargan de organizar las funciones que llevarán a cabo sus miembros. Ese interactuar por medio de

funciones garantiza que el sistema se mantenga estable prescribiendo y limitando la conducta de sus miembros.

Es primordial estudiar cómo viven y actúan nuestras familias, ya que el reconocimiento de tales características nos permitirá llegar a un nivel de reflexión sobre su forma de conducirse.

La evaluación de la familia es inherente al trabajo del médico familiar, se puede concebir como un proceso fundamental para realizar intervenciones promocionales y preventivas a favor de la salud, establecer diagnósticos, manejo y tratamiento y en su caso, rehabilitación y paliación de las crisis familiares, y de esta manera plantear estrategias y toma de decisiones en el contexto biopsicosocial en general.

Considerando que se ha establecido que no hay una manera única de educar a la familia, ni existe tampoco una sola forma de familia disfuncional, queda la interrogante de que pudiera predominar un estilo de liderazgo familiar

Derivado de lo anterior se decidió determinar el estilo de liderazgo que predomina en las familias nucleares adscritas a dos Unidades de Medicina Familiar (No. 45 y No. 47) del Instituto Mexicano del Seguro Social, Delegación San Luis Potosí, durante el período comprendido de Marzo del 2007 a Agosto del 2008, aplicando un instrumento previamente diseñado y validado para hacer tales mediciones.

IV. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Identificar el estilo de liderazgo que predomina en las familias nucleares derechohabientes de dos Unidades de Medicina Familiar (No.45 y No.47) del Instituto Mexicano del Seguro social, Delegación San Luis Potosí.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Identificar el estilo de liderazgo que predomina en las familias nucleares y su relación con variables como la edad, género y características de acuerdo a tipología familiar

Diferenciar el estilo de liderazgo que predomina en la UMF No. 45 y en la UMF No.47 del Instituto Mexicano del Seguro Social, Delegación San Luis Potosí.

V. MATERIAL Y MÉTODOS

Tipo de estudio: Observacional analítico.

Su diseño es Transversal comparativo.

Universo de Estudio: Parejas que pertenecen a Familias nucleares adscritas a las unidades de medicina familiar No.45 y No. 47 del IMSS, turno vespertino, Delegación San Luis Potosí

Límite de tiempo: Marzo 2007 a Agosto 2008

Espacio: Sala de espera de consulta externa, prevenimss y pasillos, de la UMF No 45 y No. 47

Técnica de muestreo: No probabilístico por conveniencia.

Tamaño de la muestra³⁷.

Se utilizó la fórmula para poblaciones infinitas $n = z^2 (pq)/E^2$

En donde:

n = tamaño de la muestra

z= nivel de confianza.

P= prevalencia del fenómeno de estudio

Q= No prevalencia del fenómeno estudiado.

E= error estándar

$$n = (1.98)^2 (0.50) (0.50) / .07^2$$

$$n = (3.9) (.25) / 07^2$$

$$n = .97 / 0.0049$$

$$n = 198 \text{ parejas}$$

198 hombres 198 mujeres

CRITERIOS DE SELECCIÓN

Criterios inclusión:

- Parejas que pertenecen a familias nucleares.
- Adscritas a la UMF No.45 y No. 47 del IMSS
- Turno vespertino
- Casadas bajo un término legal
- Primera unión matrimonial
- Tiempo de unión mínima de 1 año
- Que se encuentren en la etapa procreativa del ciclo familiar en cualquiera de sus dos fases.

Criterios de no inclusión (exclusión):

- Familias extensas
- Familias que no deseen participar
- Familias sin hijos.

Criterios de Eliminación:

- No contesten completo el cuestionario

DEFINICION DE VARIABLES DE ESTUDIO

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	CATEGORIA	ESCALA
Familia Nuclear (Independiente)	Es conformada por la pareja con o sin hijos. Se caracteriza por lazos de parentesco legítimos y por el hecho de vivir juntos bajo el mismo techo			
Estilo de Liderazgo (Dependiente)	Forma particular de dirigir las actividades de los individuos para lograr metas comunes en situaciones determinadas	A través del instrumento de evaluación lo que registre	1- Alta preocupación por la tarea y por la relación. 2- Alta preocupación por la tarea y baja por la relación. 3- Alta preocupación por la relación y baja por la tarea. 4- Baja preocupación por la relación y la tarea.	Nominal
Edad (Control)	Tiempo transcurrido desde el nacimiento hasta la fecha actual	Los años cumplidos que un sujeto tenga hasta el momento del estudio	1. Menos de 25 años 2. De 25 a 34 años 3. De 35 a 40 años 4. De 41 a 55 años	Ordinal

Genero (Control)	Distinción biológica que clasifica a los individuos en mujeres y hombres	A través del instrumento de recolección de datos, lo que manifieste	1. Femenino 2. Masculino	Nominal.
Tiempo de Unión de la pareja (Control)	Años de convivencia formal de la pareja	A través de la célula de identificación de registro	1- 1-9 años 2- 10-20 años 3- > 20 años	Ordinal
Número de Hijos (Control)	Cantidad de hijos que conviven bajo el mismo techo.	A través del instrumento de recolección de datos lo que manifieste	1- 1 a 2 2- 2 a 4 3- 4 a 6 4- > 6	Ordinal
Ocupación (Control)	Empleo ejercido por la persona	A través del instrumento de recolección de datos lo que manifieste	1Desempleado 2Ama de casa 3Obrero 4Técnico 5 Profesionista 6Otros	Nominal
Escolaridad (Control)	Grado de estudios alcanzados	Grado de estudios alcanzados hasta el momento del estudio	1-Primaria 2-secundaria 3-Preparatoria o técnico 4-Licenciatura	Ordinal
Etapas procreativas del ciclo familiar (Control)	Período en que los hijos son económica, afectiva y jurídicamente dependientes de sus padres	A través del instrumento de evaluación lo que manifieste	1- Fase consolidación 2- Fase apertura	Nominal

VI. PROCEDIMIENTOS

Una vez aprobado el protocolo de investigación por el comité local de investigación y ética se notificó por medio de memorandum interno a las autoridades correspondientes de las dos unidades de Medicina Familiar, con el propósito de facilitarnos las condiciones e instalaciones necesarias para la realización del mismo.

Dentro de la 1era. etapa y de acuerdo al cronograma, se elaboró la forma de consentimiento informado y se solicitó a los participantes su firma de autorización, previa información del objetivo y procedimiento de la investigación.

Una vez obtenida la firma de autorización se procedió a la aplicación del cuestionario "IDENTIFICACION DEL LIDERAZGO FAMILIAR" que fue diseñado y validado por el Dr. Juan Torres en población mexicana en la ciudad de Toluca en el año de 1999 y el cual tiene una consistencia interna de .86. Consta de 10 ítems que permiten medir las siguientes categorías. E1, E2, E3, E4.

La investigación se realizó en las instalaciones de las Unidades de Medicina Familiar No. 45 y 47 del turno vespertino del IMSS, Delegación San Luis Potosí, durante los meses de Marzo del 2007 a Agosto del 2008.

La muestra del estudio quedó integrada por 198 familias nucleares, seleccionadas mediante muestreo no probabilístico. El tamaño muestral se determinó mediante la expresión matemática ya descrita.

Una vez recolectados los datos con el instrumento de investigación, se codificaron y capturaron las respuestas dadas por los sujetos mediante análisis estadístico, por medio de estadística inferencial no paramétrica en la que se compararon 2 muestras independientes. Por último se realizaron resultados, conclusiones y sugerencias.

INSTRUMENTO DE MEDICION:

El instrumento "IDENTIFICACION DEL LIDERAZGO FAMILIAR" que se utilizó fue diseñado y validado por el Dr. Juan Torres en población mexicana en la ciudad de Toluca en el año de 1999

Consta de 10 ítems que permite medir las siguientes categorías:

Estilo 1.- Alta preocupación por la tarea- Alta preocupación por la relación

Estilo 2 - Alta preocupación por la tarea – Baja preocupación por la relación

Estilo 3.- Alta preocupación por la relación- Baja preocupación por la tarea.

Estilo 4 - Baja preocupación por la relación- Baja preocupación por la tarea

Para la validación de este instrumento primero se evaluó su confiabilidad y consistencia interna la cual fue de 0.86 y posteriormente se procedió a estudiar la validez del instrumento en sus diferentes modalidades: validez de contenido, validez de criterio, validez de construcción.

Se tomó como criterio de comparación la prueba LEAD, ante la ausencia de una prueba de referencia que incluyera las categorías consideradas para la identificación del liderazgo familiar

El LEAD es un instrumento diseñado y validado en Estados Unidos permite determinar el estilo preferido del líder, el rango de estilos y la adaptabilidad del estilo y su fiabilidad es aceptable. su consistencia interna fue de 0.80 y posteriormente aplicado a población española obteniendo una consistencia interna de 0.56.²¹⁻²⁷

ANALISIS ESTADISTICO

Los datos obtenidos en el instrumento de investigación fueron capturados en una base de datos en el programa EXCELL.

Para el manejo estadístico de los datos se utilizó el programa SPSS versión 15.0, se determinaron frecuencias simples, media, mediana, moda, mínimo y máximo.

Se calculo grado de dificultad y Poder de discriminación del instrumento.

VII. CONSIDERACIONES ÉTICAS

El presente estudio se realizó de acuerdo a lo que dispone el Reglamento de la Ley General de Salud en materia de investigación, Secretaría de Salud (1984), específicamente en los siguientes apartados: en relación al artículo 14, fracciones V, VII, Y VIII.

Respecto al Capítulo 1, artículo 17, fracción I se aborda el tipo de riesgo que implica la investigación; es un estudio sin riesgo, dado que no se realizará ninguna intervención. Sólo se aplicará un instrumento en el que se evaluará el liderazgo

Acatando el Artículo 21, previo a la explicación del objetivo del estudio, se solicitó el consentimiento informado de los sujetos de investigación y de acuerdo a la fracción I, IV, VI, VII, VIII, se aclararon las dudas que surgieron al momento de la entrevista en cada una de las preguntas del instrumento. La información proporcionada se manejó en forma confidencial y no se registraron los nombres de los participantes.

Art. 96.- Contribuye al conocimiento de los procesos psicológicos en seres humanos, de los vínculos entre las causas de enfermedad, la práctica médica y la estructura social.

Los resultados de la investigación no se utilizaron en perjuicio del personal participante. Aquellos que no desearon participar no se vieron afectados en su situación laboral.

El protocolo de investigación se sometió al comité de investigación y ética del INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

Ley Helsinki: experimentación no terapéutica, pero cuyos resultados se espera añadan conocimientos básicos al saber psicológico o social de la comunidad.

VIII. PRODUCTOS ESPERADOS

- Tesis para obtener el grado de titulación de Médico Especialista en Medicina Familiar
- Generación de nuevas preguntas de investigación y responder en futuros proyectos.
- Publicación en revistas
- Presentación en foros

IX. RECURSOS

Recursos humanos:

1 investigador responsable, becaria de 2do año de la Residencia de Medicina Familiar.
1 Asesor temático
1 Asesor metodológico
Familias de las unidades de Medicina Familiar No. 45 y No. 47 del IMSS

Recursos Materiales:

MATERIAL	COSTO
1 Computadora	15,000
2 Cartuchos de impresión	400
1 Impresora	1000
792 Copias	316.80
150 hojas papel bond	60
50 lápices	50
TOTAL	16,826.80

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

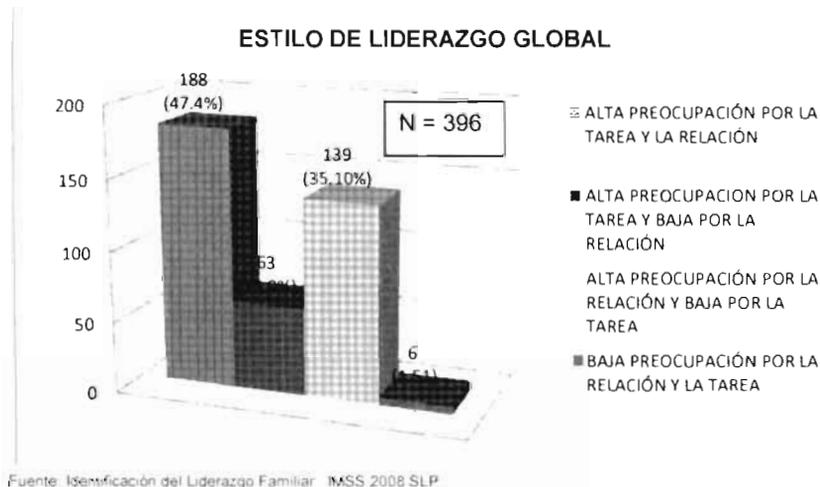
	2007					2008					% avance
	Mar Abr	May Jun	Jul Ago	Sep Nov	Dic Ene	Feb. Mar	Abr May	Jun Jul Ago	Sep Oct	Nov	
Selección del tema	x										100%
Revisión bibliográfica	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	100%
Int. y redac. de protocolo		x	x	x							100%
Presenta. y autorización					x						100%
Prueba piloto						x					100%
Entrega de carta permiso							x				100%
Aplicación de cuestionario							x	x			100%
Recolección de datos								x	x		100%
Elab. de resultados									x		100%
Proc. y anál. de resultados									x		100%
Discusión y conclusiones									x		100%
Present. final del protocolo										x	

X. ANALISIS Y RESULTADOS

Durante los meses de Marzo del 2007 a Agosto del 2008, se realizó la aplicación del cuestionario "Estilo de liderazgo familiar" a 198 parejas, distribuidas en dos grupos, uno por cada unidad de estudio. Cumpliendo los criterios de inclusión, quedaron 264 personas para la UMF 45 y 132 personas para UMF 47

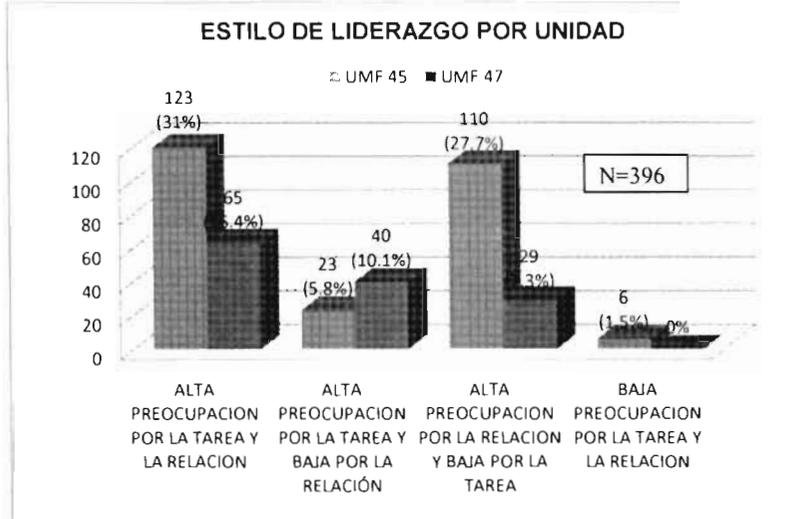
El estilo que predominó fue alta preocupación por la tarea y alta preocupación por la relación en ambas unidades de Medicina Familiar correspondiendo a un 47.4%

Gráfica 1



En cuanto al estilo de liderazgo por unidad de este 47.4% (188), el 16.4% (65) corresponde a la UMF No. 47 y el 31% (123) a la UMF No.45 (Gráfica 2)

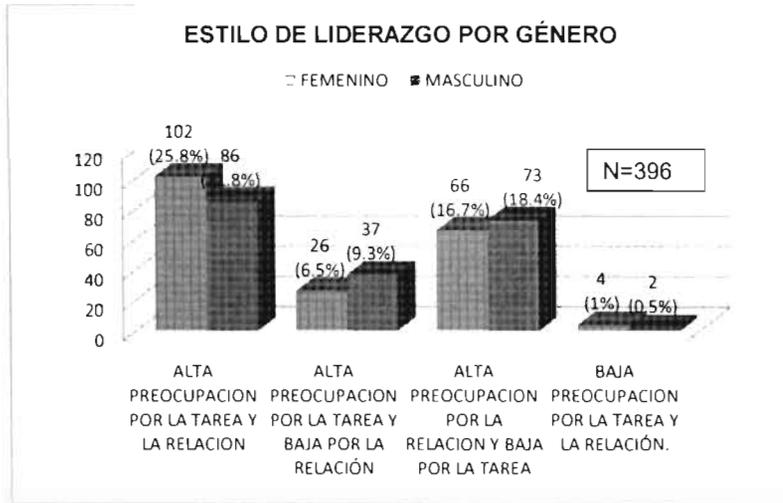
Grafica 2



Fuente: Identificación del Liderazgo Familiar IMSS 2008 SLP

De acuerdo al género, el Estilo 1 de liderazgo (Alta preocupación por la relación - Alta preocupación por la tarea) ocupó el primer lugar con predominio en mujeres con un total de 102 (25.8%) por 86 (21.8%) hombres. El Estilo 3 (Alta preocupación por la relación - Baja preocupación por la tarea) se ubicó en segundo lugar, en este caso con predominio en hombres. En 3er lugar, en el Estilo 2 (Alta preocupación por la tarea - Baja preocupación por la relación) también predominó el género masculino. Y en último lugar con un porcentaje mínimo, el estilo 4 (Baja preocupación por la relación - Baja preocupación por la tarea), con mayor porcentaje en las mujeres (Gráfica 3).

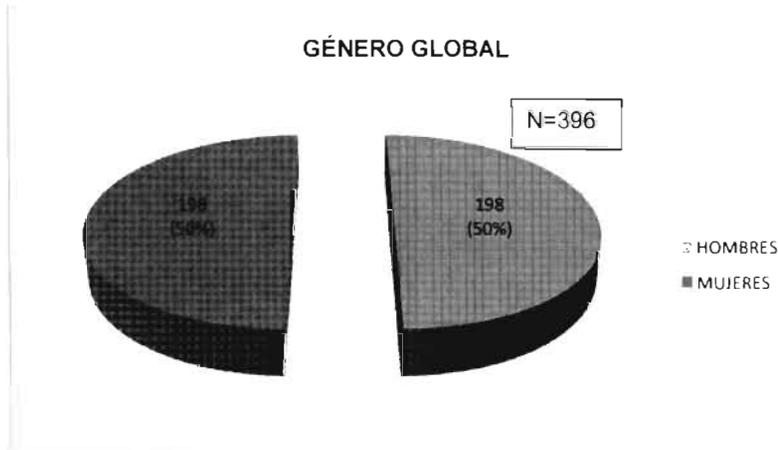
Grafica 3



Fuente: Identificación del Liderazgo Familiar. IMSS 2008. SLP.

De total de las personas encuestadas 198 (50%) fueron del sexo masculino y 198 (50%) del sexo femenino, estableciéndose una relación hombre mujer de 1:1

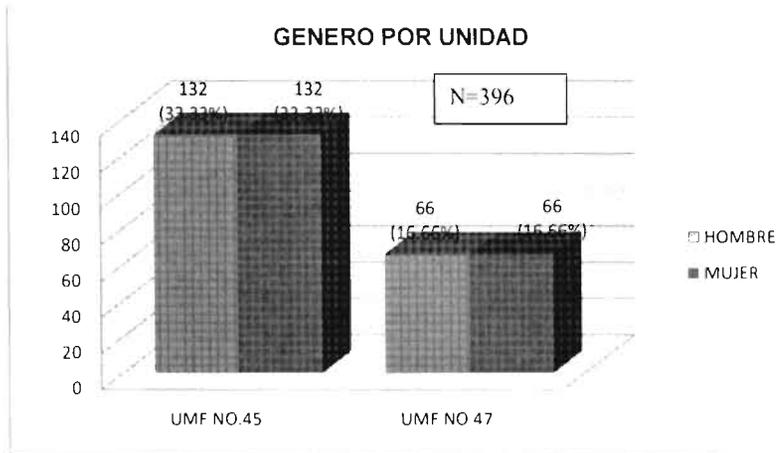
Grafica 4



Fuente: Identificación del Liderazgo Familiar. IMSS 2008. SLP.

De estos grupos 132 hombres y 132 mujeres (132 parejas) estaban adscritas a al UMF No.45 y 66 hombres y 66 mujeres (66 parejas) a la UMF No.47

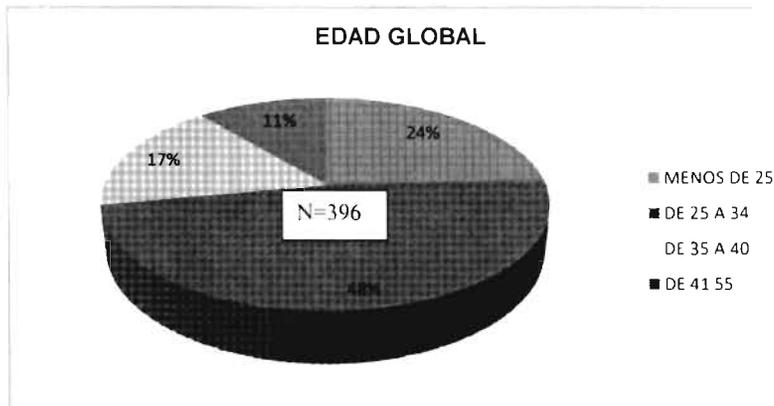
Grafica 5



Fuente: Identificación del Liderazgo Familiar IMSS 2008, SLP

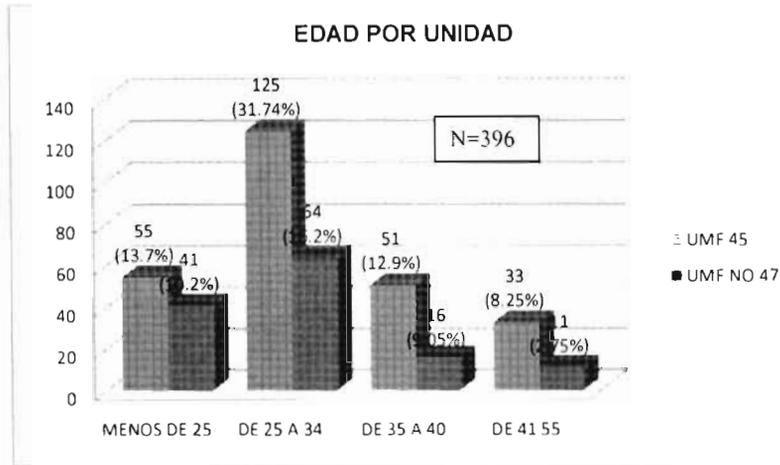
Del total de pacientes entrevistados, el rango de edad más frecuentemente encontrado fue de 25 a 34 años, con un 48% del total de sujetos (Grafica 6) De estos, el 47.3% corresponde a la UMF No 45, y el 48.5% a la UMF No. 47 (Grafica 7)

Grafico 6



Fuente: Identificación del Liderazgo Familia

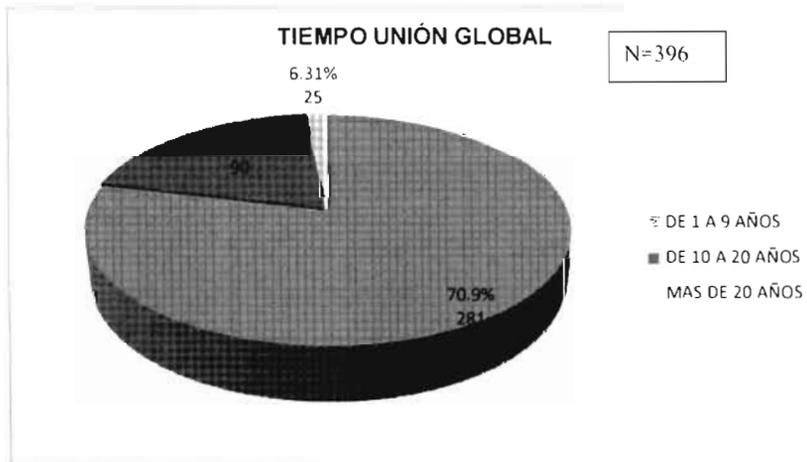
Grafica 7



Fuente: Identificación del Estilo de Liderazgo IMSS 2008.SLP

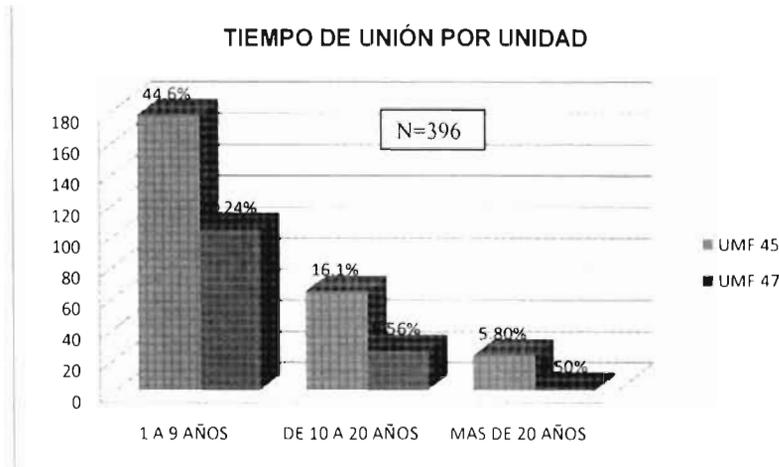
Con relación al tiempo de unión con su pareja, el 79% llevaba de 1 a 9 años (Grafica 8), del cual, 88 parejas corresponden a la UMF No.45 y 52 a la UMF No.47 (Grafica 9)

Grafica 8



Fuente: Identificación del Liderazgo Familiar IMSS 2008 SLP

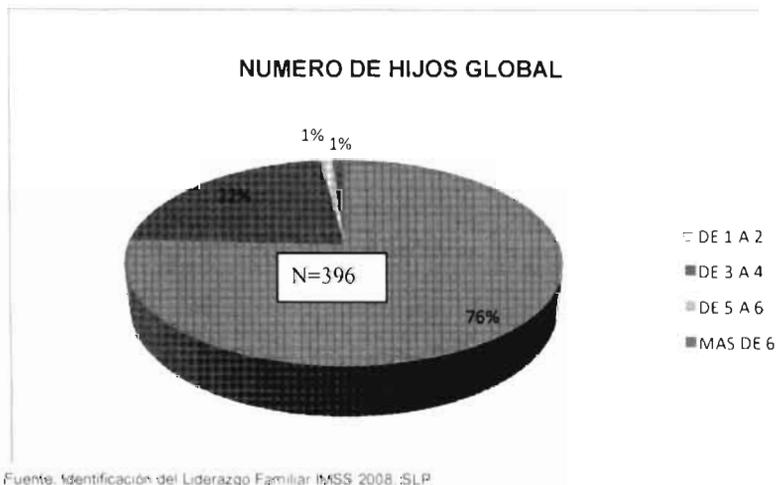
Grafica 9



Fuente: Identificación del Liderazgo Familiar IMSS 2008 SLP

De acuerdo al número de hijos, se encontró que el 76% tiene de 1 a 2 hijos.

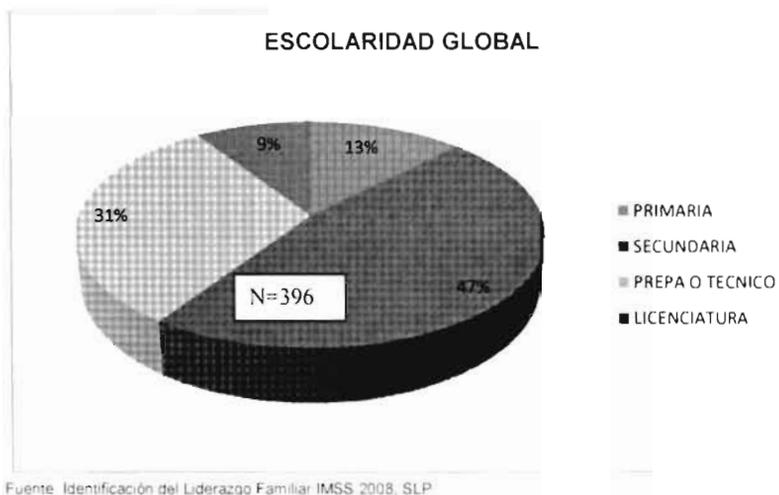
Grafica 10



Fuente: Identificación del Liderazgo Familiar IMSS 2008 SLP

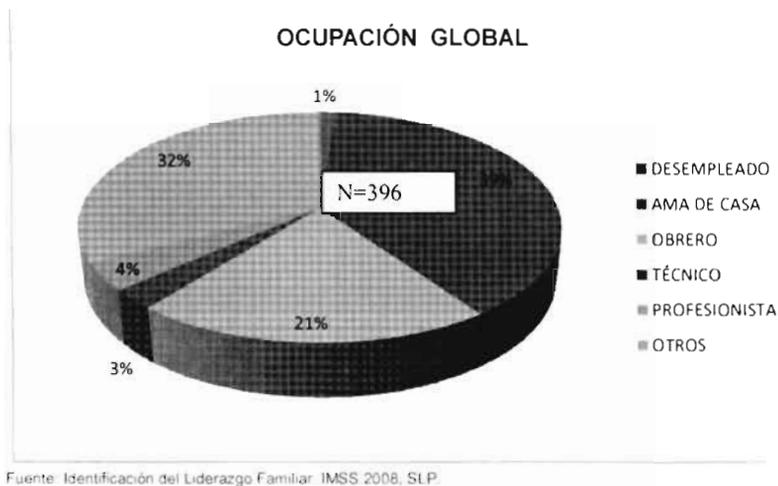
En el caso de la escolaridad, la mayoría cuenta con secundaria

Grafica 11



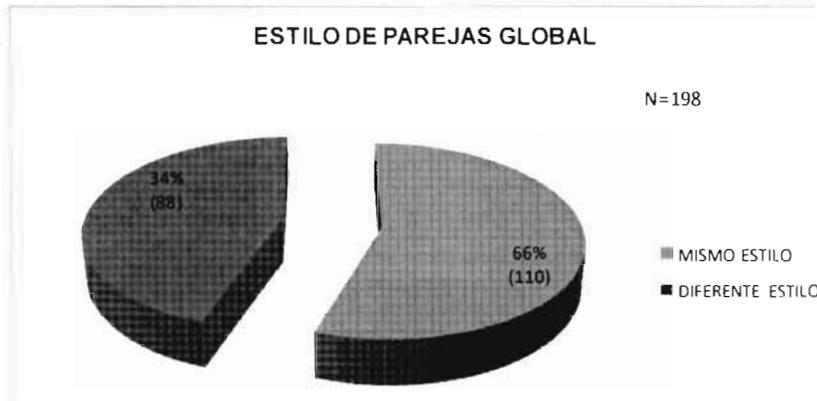
De acuerdo a la ocupación, el porcentaje mayor (39%) lo ocupan las amas de casa.

Grafica 12



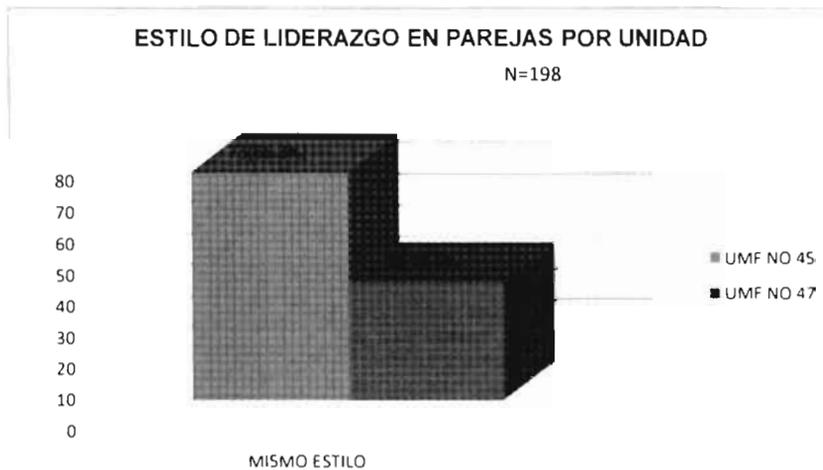
En cuanto al estilo de liderazgo por parejas a nivel global, el 66% (110) coincidieron con el mismo estilo y 34% (88) no (Grafica 10). De las parejas que coincidieron el 66% corresponde a la UMF No.45 y 34.5% a la UMF No.47 (Grafica 11)

Grafica 13



Fuente: Identificación del Liderazgo Familiar IMSS 2008. SLP.

Grafica 14

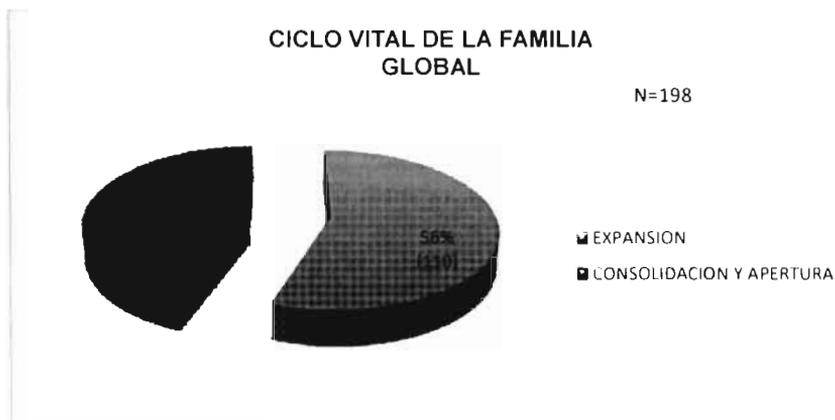


Fuente: Identificación del Liderazgo Familiar 2008.

Con relación al ciclo vital de la familia, a nivel global el 56% se encuentra en fase de expansión y el 44% en fase de consolidación y apertura (Gráfica 12).

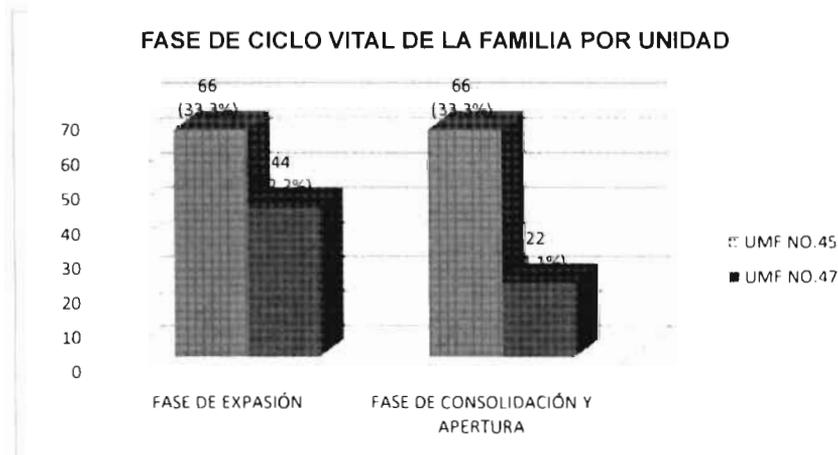
Por unidades: En la fase de expansión el 33% corresponde a la UMF No.45 y el 22% a la UMF No.47; en tanto que en la fase de apertura y consolidación el 33% corresponde a la UMF No.45 y el 11% a la UMF No.47 (Gráfica 13).

Gráfica 15



Fuente: Identificación del Liderazgo Familiar IMSS 2008. SLP

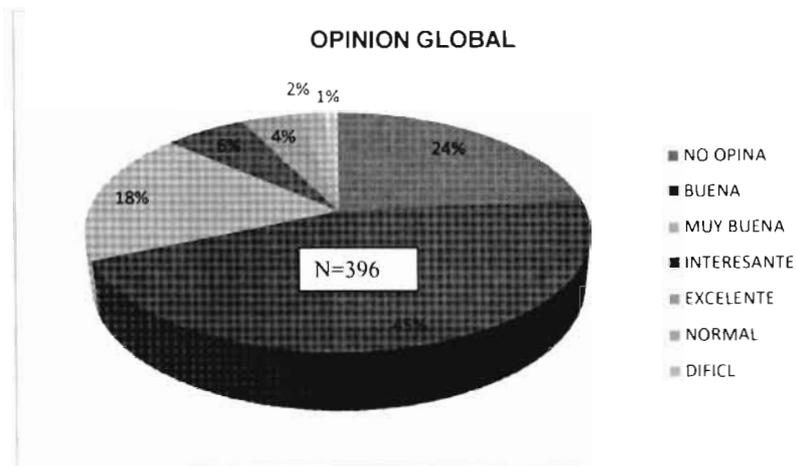
Gráfica 16



Fuente: Estilo de Liderazgo Familiar IMSS 2008. SLP

En cuanto a la opinión acerca de la entrevista, la mayoría (45%) opina que es buena y sólo el 1% que fue difícil.

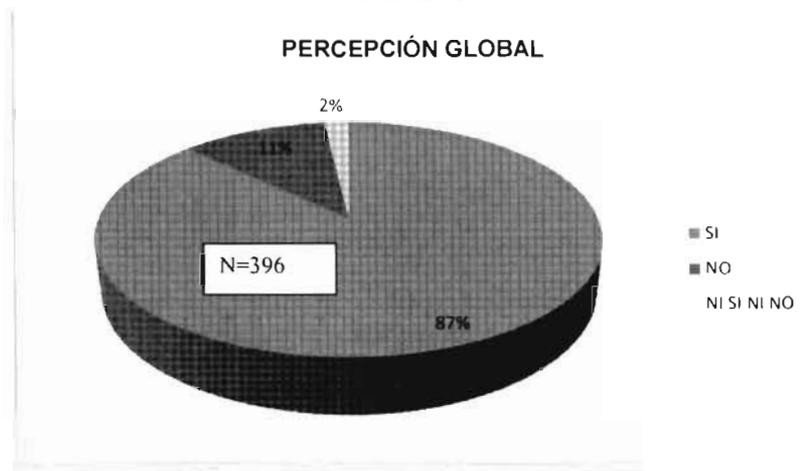
Grafica 17



Fuente: Identificación del Liderazgo Familiar IMSS 2008, SLP

En cuanto a la percepción, el 87% de las personas está de acuerdo con el estilo de liderazgo obtenido.

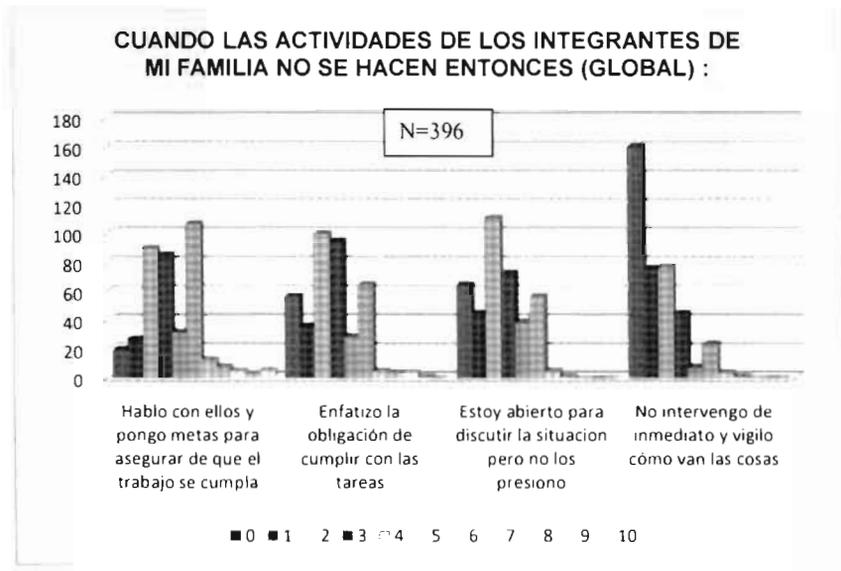
Grafica 18



Fuente: Identificación del Estilo de Liderazgo IMSS 2008, SLP

Según el comportamiento por respuesta, en la pregunta 1, en los reactivos para el estilo 1, la media fue 3.5, la mediana 3, la moda 5, el mínimo 0 y el máximo 10. En los reactivos para el estilo 2 la media fue 2.6, la mediana 3, la moda 2, el mínimo 2 y el máximo 9. Para el estilo 3 la media fue de 2.4, la mediana de 2, la moda de 2 el mínimo de 0 el máximo de 7 y para la estilo 4 la media fue de 1.3, la mediana de 1, la moda de 0 el mínimo de 0 y el máximo de 7. Lo que significa que la mayoría está en desacuerdo con no intervenir inmediatamente cuando las actividades de los integrantes de su familia no se hacen. Prefieren hablar con ellos y poner metas para asegurar que el trabajo se cumpla.

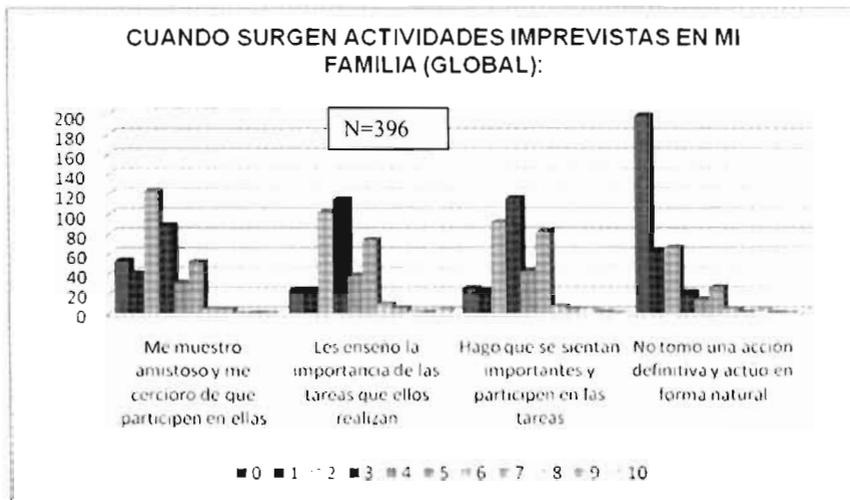
Grafica 19



Fuente: Identificación del Liderazgo Familiar IMSS 2008. SLP

En la pregunta No. 2, en los reactivos referentes al estilo 1, la media fue de 2.49, la mediana de 2, la moda de 2, el mínimo fue 0 y el máximo 7. Para los reactivos del estilo 2 la media fue de 3.1, la mediana de 3, la moda de 3, el mínimo de 0 y el máximo de 10. Para el estilo 3 la media fue de 3.14, la mediana de 3, la moda de 3, el mínimo de 0 y el máximo de 9. Y por último, para el estilo 4 la media fue de 1.23, la mediana de 0, la moda de 0 el mínimo de 0 y el máximo de 8. Lo que nos muestra que un gran porcentaje está en desacuerdo con no tomar una acción definitiva y actuar de forma natural cuando surgen actividades no previstas en su núcleo familiar, así como mostrarse amistoso y cerciorarse de que participen en ellas.

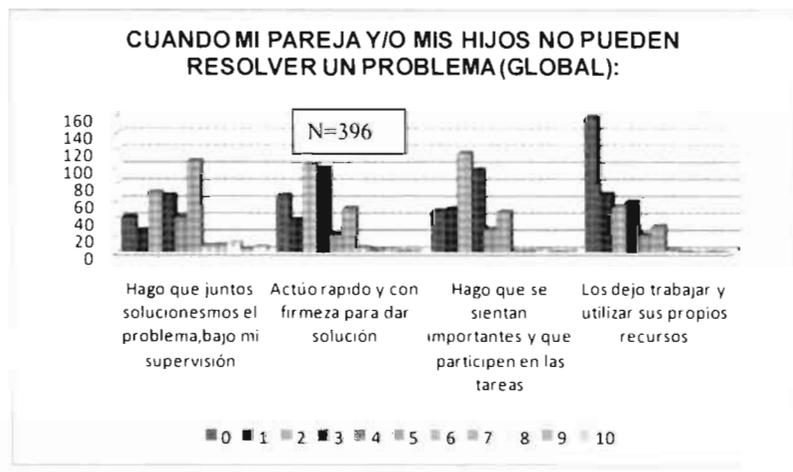
Grafica 20



Fuente: Identificación del Liderazgo Familiar IMSS 2008, SLP.

Para la pregunta No. 3 en los reactivos referentes al estilo 1 la media fue de 3.5, la mediana de 3, la moda de 5, el mínimo fue 0 y el máximo 10. Para los reactivos del estilo 2 la media fue de 2.4, la mediana de 2, la moda de 2, el mínimo de 0 y el máximo de 10. Para el estilo 3 la media fue de 2.4, la mediana de 2, la moda de 2, el mínimo de 0 y el máximo de 10 Y por último, para el estilo 4 la media fue de 1.5, la mediana de 1, la moda de 0 el mínimo de 0 y el máximo de 6. En esta pregunta se observa que la mayoría no dejaría que sus hijos o su pareja trabajaran o utilizaran sus propios recursos para resolver un problema sino que se inclinan más a que juntos lo solucionen pero bajo su supervisión.

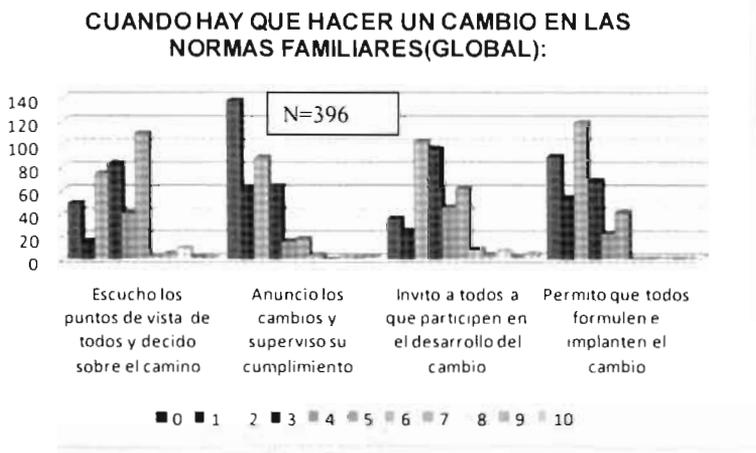
Grafica 21



Fuente: Identificación del Liderazgo Familiar IMSS, 2008, SLP

En la pregunta No. 4 en los reactivos referentes al estilo 1 la media fue de 3.5, la mediana de 3, la moda de 5, el mínimo fue 0 y el máximo 10. Para los reactivos del estilo 2 la media fue de 2.4, la mediana de 2, la moda de 2, el mínimo de 0 y el máximo de 10. Para el estilo 3 la media fue de 2.4, la mediana de 2, la moda de 2, el mínimo de 0 y el máximo de 10. Y por último para el estilo 4 la media fue de 1.5, la mediana de 1, la moda de 0 el mínimo de 0 y el máximo de 6. Aquí observamos que cuando hay que hacer un cambio en las normas familiares, no se anuncian los cambios ni se supervisan, sino que la mayoría escucha los puntos de vista de todos y deciden sobre el camino de manera conjunta.

Grafica 22

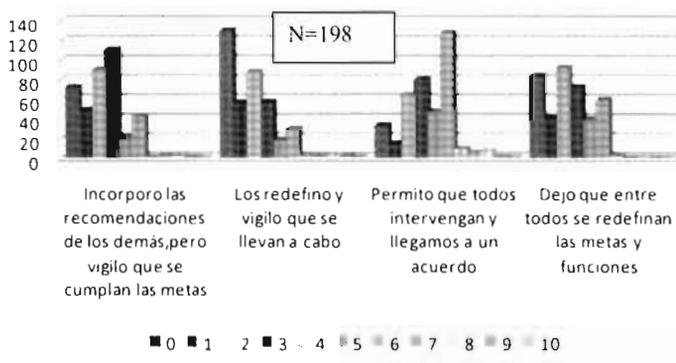


Fuente: Identificación del Liderazgo Familiar IMS 2008, SLP

Para la pregunta No. 5 en los reactivos referentes al estilo 1 la media fue de 2.3, la mediana de 2, la moda de 3, el mínimo fue 0 y el máximo 9. Para los reactivos del estilo 2 la media fue de 1.8, la mediana de 2, la moda de 0, el mínimo de 0 y el máximo de 10. Para el estilo 3 la media fue de 3.5, la mediana de 4, la moda de 5, el mínimo de 0 y el máximo de 9. Y por último para el estilo 4 la media fue de 2.3, la mediana de 2, la moda de 2 el mínimo de 0 y el máximo de 6. De esta manera encontramos que cuando hay que redefinir metas y funciones familiares no las redefine una persona sino que se permite que todos intervengan y lleguen a un acuerdo.

Grafica 23

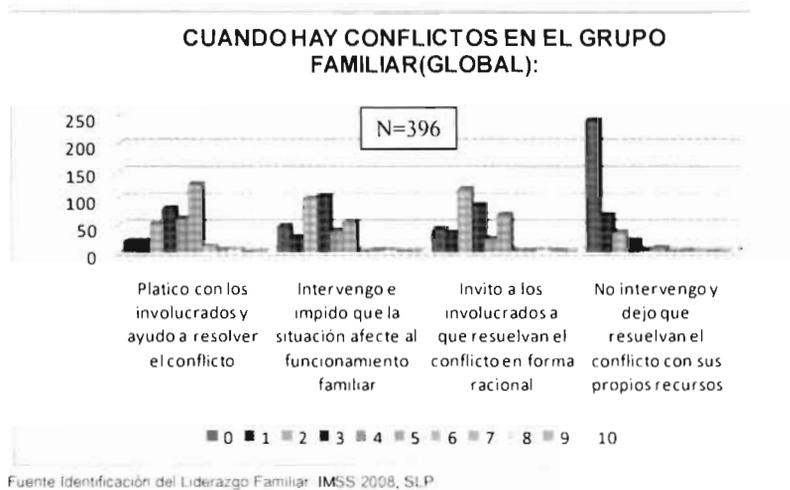
CUANDO HAY QUE REDEFINIR LAS METAS Y FUNCIONES FAMILIARES (GLOBAL):



Fuente: Identificación del Liderazgo Familiar: IMSS 2008, SLP

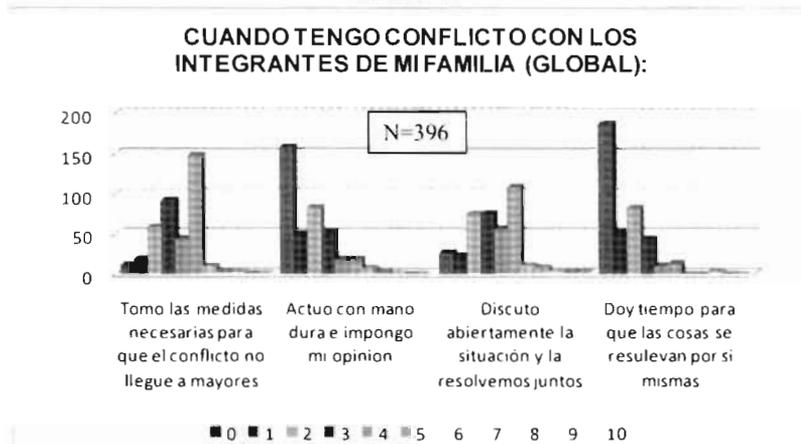
En el caso de la pregunta No. 6 en los reactivos referentes al estilo 1 la media fue de 3.6, la mediana de 4, la moda de 5 el mínimo fue 0 y el máximo 10. Para los reactivos del estilo 2 la media fue de 2.7, la mediana de 3, la moda de 3, el mínimo de 0 y el máximo de 10. Para el estilo 3 la media fue de 2.7, la mediana de 2, la moda de 2, el mínimo de 0 y el máximo de 9. Y por último para el estilo 4 la media fue de 0.82, la mediana de 0, la moda de 0 el mínimo de 0 y el máximo de 9. Aquí encontramos que cuando hay problemas en el grupo familiar, existe la tendencia a platicar con los involucrados y a ayudar a resolver el conflicto y nunca no intervenir o dejar que ellos utilicen sus propios recursos.

Grafica 24



Para la pregunta No.7 en los reactivos referentes al estilo 1 la media fue de 3.71, la mediana de 4, la moda de 5, el mínimo fue 0 y el máximo 10. Para los reactivos del estilo 2 la media fue de 1.56, la mediana de 1, la moda de 0, el mínimo de 0 y el máximo de 8. Para el estilo 3 la media fue de 3.4, la mediana de 3, la moda de 5, el mínimo de 0 y el máximo de 10. Y por último para el estilo 4 la media fue de 1.23, la mediana de 1, la moda de 0 el mínimo de 0 y el máximo de 8. El comportamiento que se sigue cuando una persona tiene conflictos con algún integrante de su familia es tomar las medidas necesarias para que el conflicto no llegue a mayores, discutir abiertamente la situación y juntos resolverlos y generalmente no dar tiempo para que las cosas se resuelvan por si mismas o actuar con mano dura e imponer su opinión.

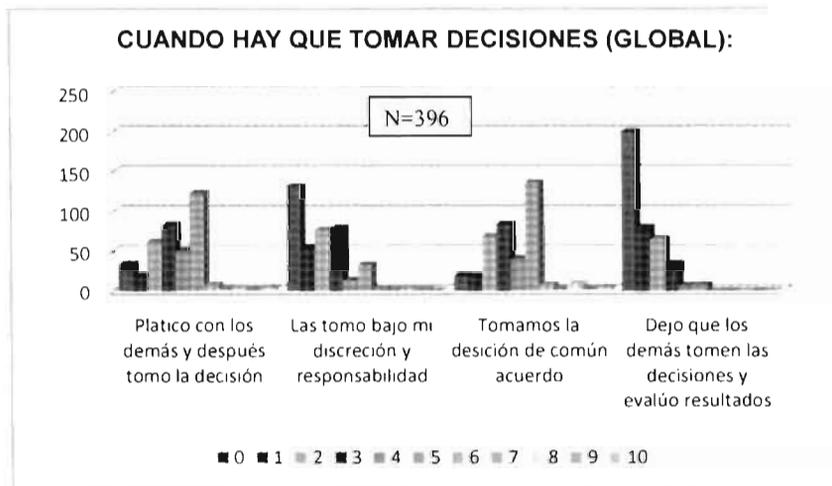
Grafica 25



Fuente: Identificación del Liderazgo Familiar IMSS 2008

En la pregunta No.8 en los reactivos referentes al estilo 1 la media fue de 3.5, la mediana de 3.5, la moda de 5, el mínimo fue 0 y el máximo 10. Para los reactivos del estilo 2 la media fue de 1.79, la mediana de 2, la moda de 0, el mínimo de 0 y el máximo de 9. Para el estilo 3 la media fue de 3.72, la mediana de 4, la moda de 5, el mínimo de 0 y el máximo de 10. Y por último para el estilo 4 la media fue de .96, la mediana de 0, la moda de 0, el mínimo de 0 y el máximo de 5. Lo que nos traduce que en el caso de la toma de decisiones hay la tendencia a que estas se hagan de común acuerdo o platicando con los demás, para que finalmente el padre tome la decisión, no se deja que los hijos tomen las decisiones por sí mismos, sólo para evaluar resultados.

Grafica 27



Fuente: Identificación del Liderazgo Familiar IMSS 2008

Mientras que en la pregunta No 9 en los reactivos referentes al estilo 1 la media fue de 3.37, la mediana de 3 la moda de 5 el mínimo fue 0 y el máximo 10. Para los reactivos del estilo 2 la media fue de 1.38, la mediana de 1, la moda de 0, el mínimo de 0 y el máximo de 10. Para el estilo 3 la media fue de 3.29, la mediana de 3, la moda de 3, el mínimo de 0 y el máximo de 10. Y por último para el estilo 4 la media fue de 1.93, la mediana de 2, la moda de 2, el mínimo de 0 y el máximo de 9. Lo que significa que cuando hay fallas en el grupo familiar no se aplican con rigor políticas sino que se comunican con los demás para establecer las causas y corregirlas

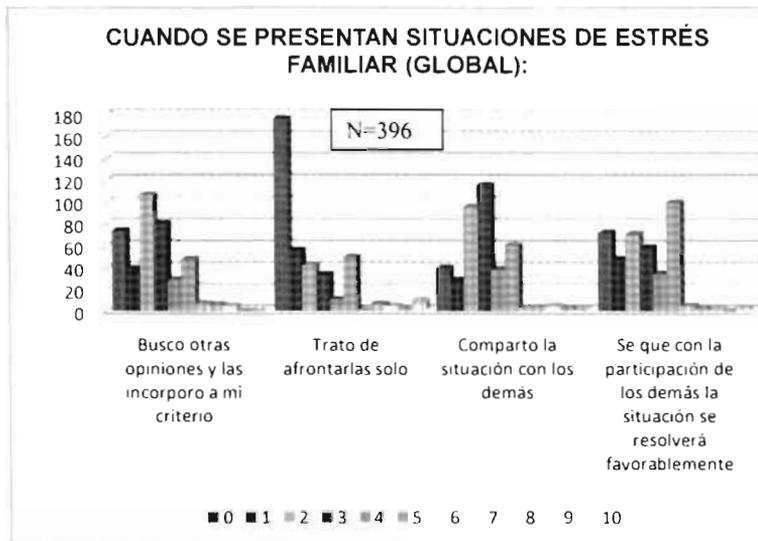
Grafica 28



Fuente. Identificación del Liderazgo Familiar IMSS 2008.

Por último para la pregunta No 10 son, en los reactivos referentes al estilo 1 la media fue de 2.46, la mediana de 2, la moda de 2 el mínimo fue 0 y el máximo 8. Para los reactivos del estilo 2 la media fue de 1.89, la mediana de 1, la moda de 0, el mínimo de 0 y el máximo de 10. Para el estilo 3 la media fue de 2.8, la mediana de 3, la moda de 3, el mínimo de 0 y el máximo de 10. Y por último para el estilo 4 la media fue de 2.75, la mediana de 3, la moda de 3 el mínimo de 0 y el máximo de 10. Así observamos que cuando se presenta una situación de estrés, la mayoría no lo afronta solo si no que creen que con la participación de los demás la situación se resolverá favorablemente.

Grafica 29



Fuente: Identificación del Liderazgo Familiar IMSS 2008.

XI. DISCUSIÓN

En el pensamiento moderno está presente el concepto de jerarquía y como consecuencia, el de liderazgo ejercido por algunas personas, oficial o extraoficialmente. En ciertos casos tienen el nombramiento y en otras ocasiones asumen ese papel algunos individuos que actúan como integradores o como fuentes de orientación como es el caso de los padres.

Se ha establecido que no hay una manera única de educar ni existe tampoco una sola forma de familia disfuncional, de esta manera se estableció que tampoco un estilo único de liderazgo familiar. Sin embargo, predomina uno en nuestra sociedad actual, si la historia nos entrega condiciones de líder totalmente paralelas con los tipos de sociedad que les ha tocado vivir deberíamos preocuparnos no por el mundo que le estamos dejando a nuestros hijos sino por los hijos que le estamos dejando al mundo.

El líder nace en un tipo de sociedad en la que aprende a comportarse, la que le traslada las normas morales de actitud, las mismas con las que actuará en el momento de dirigir una empresa, un proyecto o una familia.

Si un líder es la persona que influye en el comportamiento de otros a quienes dirige hacia la obtención de metas, el liderazgo es el proceso de la influencia y los estilos de liderazgo son los diferentes patrones que prefieren utilizar los líderes para lograr sus objetivos.^{12,15}

Este predominio de estilos solo se ha identificado en otros ámbitos, pero no en la familia.

Según JF Menárguez los estilos prevalentes de los coordinadores de centros de salud en Murcia son: Alta preocupación por la tarea - alta preocupación por la relación y Alta preocupación por la relación - baja por la tarea,²⁷ lo cual concuerda con los que encontramos aunque más en la UMF No. 45 ya que en la UMF No. 47 el segundo lugar lo ocupó: Alta preocupación por la tarea - baja por la relación. También se encontró en ese estudio que estos estilos se relacionan con un mejor ambiente laboral, por lo que queda abierta la interrogante ¿estos estilos se relacionaran con un mejor ambiente familiar?

En cuanto al estilo de liderazgo por género Amaya Guerra dice que el nuevo padre interactúa más de cerca con sus hijos e impulsa una relación más de amistad que de autoridad. Desafortunadamente al convertirse en un amigo, deja de ser la persona que impone la disciplina y por ende la madre tiene que aplicar medidas correctivas.⁷

Similar a lo que reporta Cummings Hoy en día vemos con frecuencia como las mujeres adoptan un estilo muy masculino (se interesan más en las tareas), pero ¿qué es exactamente un estilo masculino? Que los hombres tienden más a preocuparse por las tareas y las mujeres se preocupan más por las relaciones interpersonales. Pero por lo general, la gente tiende a ser más femenina que masculina o sea se preocupa más por las relaciones interpersonales.²⁶

En nuestra población de estudio a nivel global esto no ocurrió, no se interesan más por las relaciones interpersonales, si no que les interesa por igual la tarea y la relación 47.4%.

Se encontró similitud en cuanto a la tendencia, es decir, los hombres se inclinan más a la tarea y las mujeres más a la relación.

Según Hersey y Blanchard, a medida que pasa el tiempo, el movimiento normal en una situación de liderazgo deber ser de alta tarea a baja tarea y baja relación conforme los subalternos van madurando, por lo que se esperaba encontrar que en las familias en la fase de dispersión predominará el estilo alta preocupación por la tarea - baja por la relación y en las familias con hijos adolescentes predominara el estilo baja preocupación por la tarea y baja preocupación por la relación; sin embargo, encontramos correlación, ya que en ambas fases predomina alta preocupación por la tarea y la relación. Habría que realizar un estudio más a fondo con estas variables.

En cuanto al predominio de estilos, se encontró que 6 personas optaron por baja preocupación por la relación y por la tarea, sólo uno tenía hijos adolescentes que, conforme a lo que dice la literatura reportada en otros ámbitos, pudiera tener correlación. Uno más se encontraba desempleado y las 4 personas restantes no tenían hijos adolescentes, según

Hersey, un sujeto puede pasar de madurez 4 a madurez 1 cuando existen crisis familiares, personales, cambios de puesto o ambiente laboral. ¿Ocurrirá esto también en el caso del estilo de liderazgo?

Según el comportamiento por respuesta. La mayoría prefiere hablar con los integrantes de su familia y poner metas para asegurar que el trabajo se cumpla, mostrarse amistoso y cerciorarse de que participen en ellas, así como resolver problemas juntos, escuchar los puntos de vista de todos y decidir sobre el camino de manera conjunta. Las metas y funciones familiares no las redefine una persona sino que se permite que todos intervengan y lleguen a un acuerdo. Cuando hay problemas en el grupo familiar hay tendencia a platicar con los involucrados y ayudar a resolver el conflicto. En el caso de la toma de decisiones estas se hacen de común acuerdo. Cuando hay fallas en el grupo familiar no se aplican con rigor políticas sino que se comunican con los demás para establecer las causas y corregirlas. Cuando se presenta una situación de estrés, la mayoría no lo afronta solo si no que creen que con la participación de los demás la situación se resolverá favorablemente. Lo que concuerda con la bibliografía. Desde el punto de vista del desarrollo, el 70% de las familias son modernas, generalmente de tipo nuclear y su tendencia es constituir un corte democrático.

Después de conocer y hacer un análisis de los diferentes modelos, hay que recordar que no existen recetas, ni estilos o maneras de liderazgo recomendables para todas las "empresas" o que se puedan aplicar como un factor de éxito totalmente seguro. Tannenbaum y Schmidt sugieren que los líderes deben tomar en cuenta tres series de "fuerzas" antes de elegir su estilo de liderazgo: sus propias fuerzas, las fuerzas de sus subordinados, y las fuerzas de la situación.^{24, 25}

La mayor democratización del funcionamiento de todo sistema familiar constituye también un motivo para la esperanza. Una democratización entendida como un modelo más simétrico en las relaciones de pareja en las que se comparte autoridad y efectividad desde el compromiso asumido por

ambos, en un proyecto vital querido y compartido. Desde este proyecto se hará más factible un clima de libertad, con sus límites y de responsabilidad.

Los hijos no son hoy en la mayoría de los casos, la consecuencia espontánea e impensada de la relación de pareja; son fruto de una opción más pensada y más humana. Esto hace que ellos sean con mayor intensidad, centro del afecto y la preocupación educativa por parte de los padres. Este nuevo aspecto representa un lado positivo para la dinámica de la relación padres-hijos, pero habrá que seguir avanzando en la ayuda a la familia para conseguir poner en práctica en el día a día, un estilo parental que una la firmeza y la comprensión, que sea capaz de poner límites y normas generadas en el amor y en la sensibilidad para las necesidades del hijo; que sean capaces tanto el padre como la madre, de establecer el diálogo, la comunicación en la doble dirección padres-hijos e hijos-padres para captar no sólo lo que piensan, sino lo que sienten. Esto exige un tipo de encuentro que no puede realizarse en unos pocos minutos diarios, mucho menos en el caso de que el hogar sea el lugar de refugio después de la dura batalla del trabajo de cada día. En la adolescencia será difícil crear estas ocasiones de diálogo si este no se ha practicado en etapas anteriores. Es necesario hacer espacios y cuidar la calidad de los encuentros. El ocio familiar y el disfrutar juntos de momentos de humor que divierten, están siendo reconocidos como oportunidad importante para transmitir valores, para aprender una buena relación con los demás y para enfrentar una amplia variedad de problemas.

La tolerancia, la solidaridad, el respeto y valoración de diferencias, la participación y la apertura al mundo y a la trascendencia, son valores que no deben ser silenciados y si demostrados con la coherencia de vida, en la dinámica de funcionamiento de la familia, si es que ella quiere ser de verdad humanizadora.

Todos debemos ejercer un liderazgo desde nuestras particulares circunstancias.

La familia nuclear continúa siendo la institución más universal en diferentes contextos y culturas y también, pese a todas las transformaciones y cambios sociales, la más consolidada.

El lugar donde nacen los niños y mueren los hombres, donde la libertad y el amor florecen, no es una oficina, ni un comercio, ni una fábrica. Ahí está la importancia de la familia. Es en ella donde debemos empezar a ejercer el liderazgo.

Cuando ayudamos a que las familias conflictivas se conviertan en nutrias, la mayor humanidad del individuo llegará a los gobiernos, las escuelas, los negocios, las religiones y todas aquellas instituciones que contribuyen a la calidad de nuestras vidas.

XII. CONCLUSIONES

El Estilo de liderazgo que predominó en ambas unidades tanto en hombres como en mujeres fue: Alta preocupación por la tarea - Alta preocupación por la relación con un total de 188 personas (47.4%).

El 31% corresponde a la UMF No 45 y el 16.4% a la UMF No 47 Su predominio fue mayor en mujeres (25.8%) en comparación a los hombres (21.8%).

De las 396 personas estudiadas, 50% fueron hombres y 50% mujeres, conformando 198 parejas, todas ellas casadas, 132 adscritas a la UMF No.45 y 66 adscritas a la UMF No 47

El grupo de edad más frecuente fue de 24 a 34 años (48%), el 31.74% para la UMF No.45 y el 16.2% para la UMF No 47.

La escolaridad que predominó fue la secundaria en ambas unidades.

La ocupación principal a nivel global y por unidad fue ama de casa (39%) en el caso de las mujeres y otros (empleado 32%) en el caso de los hombres.

En relación al tiempo de unión el más común (70.9%) fue de 1 a 9 años.

De acuerdo al número de hijos predominó de 1 a 2 hijos por familia (76%).

En el caso del estilo por parejas a nivel global, el 34% tuvo diferente estilo y el 66% coincidió con el mismo estilo de liderazgo familiar.

Según la etapa del ciclo vital de la familia, el 56% se encontró en fase de expansión y el 44% en fase de consolidación y apertura

En cuanto a la percepción de la persona acerca del resultado de la evaluación, la mayoría contestó estar de acuerdo con el estilo resultante (87%)

El 99% de los sujetos tuvo una opinión favorable acerca de la entrevista y sólo el 1% opinó que fue difícil. El porcentaje mayor (45%) la catalogó como buena

XIII. SUGERENCIAS

Publicar los resultados en literatura médica

Desarrollar nuevas líneas de investigación teniendo como punto de partida ésta.

Ampliar ésta investigación en las diferentes fases del ciclo vital de la familia.

Correlacionar variables como estilo de liderazgo y funcionalidad familiar

Realizar esta investigación en los hijos.

Plantear estrategias de acuerdo a resultados

Difundir los resultados en diferentes unidades de salud, no sólo a nivel médico sino a todo el equipo de salud y a los derechohabientes.

XIV.BIBLIOGRAFIA

- 1.-Huerta JL. La Familia en el proceso salud enfermedad. Editorial Tangamanga 2005.
- 2.- Satir V. Relaciones humanas en el núcleo familiar. Editorial PAXMéxico, 1991
- 3.- Mendoza Solis LA, Soler Huerta E., Sainz Vázquez L, Mendoza Sánchez HF, Pérez Hernández C. Análisis de la Dinámica y Funcionalidad Familiar en Atención Primaria. Archivos de Medicina Familiar Vol.8(1) 27-32 2006.
- 4.- Irigoyen Coria A, Gómez Clavelina FJ. Fundamentos de Medicina Familiar 7ª ed. México: Medicina Familiar Mexicana, 2000.
- 5.-Ortiz Gómez MT LA SALUD FAMILIAR Trabajo de Revisión. Rev Cubana Medicina General Integral 199, 15(4): 439-45
- 6.- WWW.INEGI.GOB.MX.
- 7.- Vega V G. Diplomado en Servicios de Salud. Aguascalientes. Ags. 2007.
- 8.-Warren D D.D.S, M.S.D. Lider por suerte o por estrategia. Odontólogo Moderno Abril 2006
- 9.-Rodríguez Estrada M. "Liderazgo Desarrollo de habilidades Directivas" Editorial M.M. 2da Edición. 1998. pp 3-47, 91-93, 207-229.
- 10.-Shanfeld R Manual de "liderazgo para organizaciones sociales" Fundación compromiso, 2000 Pp 49-55
- 11.-Godinez Cortes C. Curso básico Liderazgo. Mayo 2001
- 12.-Blanco Belloc OE. Profesora nivel medio y superior UAEM. Algunas nociones sobre la estructura familiar desde la perspectiva de género.
- 13.-Cordera A y Bobenrieth M. Administración de Sistemas de Salud. Tomos I y II Editado por Cordera y Bohenrieth. México. D F 1983
- 14.-Ruiz M "La encrucijada del lider". Thomson Editores S A 2003.pp 1-27, 111-118
- 15.- López Franco E La familia, nuevo contexto educativo entre el conflicto y la esperanza Revista Complutense de Educación 1998. Vol. 9 No2; 79-100
- 16.-Torres Pérez J. Velasco JF "El mito de la comunicación Familiar" 1ERA Edición 2007

- 17.-De Zuria Samper J. "Las familias actuales" www.institutomerari.edu.com
- 18.- Forrelo R., Zanetti H, El papá en espera. Edit San Pablo, 1993
- 19.-Rodríguez Maciel MC. Sociología de la Familia. Revista Directivo Médico Vol. 7 No.6 Nov- dic 2000.
- 20.- Bersabé R, Fuentes MJ, Motrico E Análisis psicométrico de dos escalas para evaluar estilos educativos parentales.
- 21.-Rodríguez MC "Psicología y liderazgo en el siglo XXI "Editores Oct. 2000 P.p. 21-39,69-90, 207-229
- 22.-Carrada T "Liderazgo medico en sistemas de salud." Rev Mex Patol Clin. Vol. 050 (03) 2003
- 23.-Boquero Recino C, Sánchez SB Emilio. "Análisis de la Fiabilidad del LEAD."Anales de PSICOLOGIA, Dic Vol. 16 No 2 Universidad de Murcia. España. 2000.
- 24.-N. Lussier , F Achua. "Liderazgo- Teoría, aplicación, desarrollo de habilidades" Thomson, Editores, S.A. 2002.pp. 6-10, 171-182
- 25.-Carrada T Liderazgo Gerencial en los sistemas de Salud. Revista Directivo médico. Vol.4 julio- agosto 1998.
- 26.- Sánchez Santa BE, Teoría del liderazgo situacional en la administración local: validez del modelo. Psicotherma 2000, Vol. 12, No 3, pp 435-439.
- 27.-Artículo "Estilo de liderazgo predominante en los docentes de las diferentes carreras del área de ingeniería del Instituto Tecnológico de Chihuahua."
- 28.-Amaya Guerra J, Prado Maillard E ¿Qué hago si mi media naranja es toronja? Editorial Trillas 2007, México D.F pp 115-123.
- 29.-Tesis Doctoral "Liderazgo y eficacia de al Educación primaria" El caso de Chile. Dic 2005
- 30.-Behavers, R. y R. Familias exitosas. Paidós. México. DF 1995.
- 31.-Marquez Caraveo ME, Hernandez Guzman L, Aguilar V.J Datos psicometricos del EMBU-1 " Mis memorias de ciranza" México, Salud Mental vol 30, No 2, marzo a abril 2007
- 32.-Cummings A. El lado masculino y el lado femenino del liderazgo y la cultura. Revista Knowledge Warton. Octubre 2005.

33.-Menárguez Puche JF "Características del liderazgo de los coordinadores de centros de salud en la comunidad Autónoma de Murcia" Revista Atención Primaria Dic 1998. Volumen 22. Numero 10 p 636-641

34.-Cuadrado I. "El liderazgo de hombres y mujeres" Revista Acción Psicológica 2003, Vol 2 No.2 P.P 115-129

35.-Godínez C C, " Curso de Gerencia de los servicios de Salud" pp 25-35. 1997

36.-Birch P "Liderazgo al instante" 1ERA Edición 2001, Ediciones Granica S.A. pp11-24, 105.

37.-Salinas Martínez AM, Villareal RE, Garza E. M., La investigación en ciencias de la salud.

ANEXO 1
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
DELEGACION SAN LUIS POTOSI

IDENTIFICACION DEL LIDERAZGO FAMILIAR

FICHA DE DATOS GENERALES:

Fecha: _____ Unidad de Medicina Familiar: _____
 Nombre: _____
 Edad: _____ años Tiempo de unión: _____
 Escolaridad: _____ Ocupación: _____

Anote respecto de los hijos, de mayor a menor, sexo, edad, escolaridad

- 1.- _____
- 2.- _____
- 3.- _____
- 4.- _____
- 5.- _____
- 6.- _____

Para estimar su estilo de **LIDERAZGO FAMILIAR**, Conteste el siguiente inventario. Al referirse a su familia, piense en su pareja e hijos. Trate de ser lo más objetivo posible.

INSTRUCCIONES Lea cuidadosamente cada una de las diez situaciones que aparecen a continuación y distribuya 10 puntos entre las cuatro alternativas que se presentan relacionadas con cada una de ellas, de acuerdo a la proximidad que tenga cada una con el comportamiento que usted tendría como Jefe de Familia, en condiciones semejantes. Distribuya 10 puntos **NUNCA** use más de 10 puntos ni menos de 10 puntos. Usted puede usar 0 si lo considera apropiado, como en el siguiente ejemplo:

2 Tomo los pasos necesarios para que la situación no llegue a mayores	_3_ Actúo con mano dura e impongo mi autoridad	_0_ Discuto abiertamente la situación pero no los presiono	_5_ Doy tiempo para que los casos se resuelvan por sí solos
---	--	--	---

1.- Cuando las actividades de los integrantes de mi familia no se hacen, entonces:

<input type="checkbox"/> Hablo con ellos y pongo metas para asegurar de que el trabajo se cumpla	<input type="checkbox"/> Enfatizo la obligación de cumplir con las tareas	<input type="checkbox"/> Estoy abierto para discutir la situación pero no los presiono	<input type="checkbox"/> No intervengo de inmediato y vigilo cómo van las cosas
--	---	--	---

2.- Cuando surgen actividades imprevistas en la familia:

<input type="checkbox"/> Me muestro amistoso, y me cercioro de que participen en ellas.	<input type="checkbox"/> Les enseño la importancia de las tareas que ellos realizan	<input type="checkbox"/> Hago que se sientan importantes y participen en las tareas	<input type="checkbox"/> No tomo una acción definitiva y actúo en forma natural.
---	---	---	--

3.- Cuando mi pareja y/o mis hijos no pueden resolver un problema:

<input type="checkbox"/> Hago que juntos solucionemos el problema, bajo mi supervisión.	<input type="checkbox"/> Actúo rápido y con firmeza para dar solución.	<input type="checkbox"/> Hago que se sientan importantes y que participen en las tareas.	<input type="checkbox"/> Los dejo trabajar y utilizar sus propios recursos.
---	--	--	---

4.- Cuando hay que hacer un cambio en las normas familiares:

<input type="checkbox"/> Escucho los puntos de vista de todos y decido sobre el camino.	<input type="checkbox"/> Anuncio los cambios y superviso su cumplimiento.	<input type="checkbox"/> Invito a todos a que participen en el desarrollo del cambio	<input type="checkbox"/> Permito que todos formulen e implanten el cambio
---	---	--	---

5.- Cuando hay que redefinir las metas y funciones familiares:

<input type="checkbox"/> Incorporo las recomendaciones de los demás, pero vigilo que se cumplan las metas	<input type="checkbox"/> Los redefino y vigilo que se lleven a cabo.	<input type="checkbox"/> Permito que todos intervengan y llegamos a un acuerdo.	<input type="checkbox"/> Dejo que entre todos se redefinan las metas y funciones.
---	--	---	---

6.- Cuando hay conflictos en el grupo familiar:

<input type="checkbox"/> Platico con los involucrados y ayudo a resolver el conflicto.	<input type="checkbox"/> Intervengo e impido que la situación afecte al funcionamiento familiar	<input type="checkbox"/> Invito a los involucrados a que resuelvan el conflicto en forma racional.	<input type="checkbox"/> No intervengo y dejo que resuelvan el conflicto con sus propios recursos
--	---	--	---

7.- Cuando tengo conflictos con los integrantes de mi familia:

<input type="checkbox"/> Tomo las medidas necesarias para que el conflicto no llegue a mayores.	<input type="checkbox"/> Actúo con mano dura e impongo mi opinión.	<input type="checkbox"/> Discuto abiertamente la situación y la resolvemos juntos	<input type="checkbox"/> Doy tiempo para que las cosas se resuelvan por sí mismas.
---	--	---	--

8.- Cuando hay que tomar decisiones:

<input type="checkbox"/> Platico con los demás y después tomo la decisión.	<input type="checkbox"/> Las tomo bajo mi discreción y responsabilidad	<input type="checkbox"/> Tomamos la decisión de común acuerdo.	<input type="checkbox"/> Dejo que los demás tomen las decisiones y evalúo resultados
--	--	--	--

ANEXO 2

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN CLÍNICA	
Lugar y Fecha	_____
Por medio de la presente acepto participar en el proyecto de investigación titulado	_____
Identificación del Estilo de Liderazgo Familiar	_____
Registrado ante el Comité Local de Investigación en Salud o la CNIC	_____
El objetivo del estudio es	Obtener información para identificar el Estilo de Liderazgo Familiar que predomina en las familias nucleares de la UMF No. 45 y la UMF No.47
Se me ha explicado que mi participación consistirá en	Contestar un cuestionario _____
Declaro que se me ha informado ampliamente sobre los posibles riesgos, inconvenientes, molestias y beneficios derivados de mi participación en el estudio, que son los siguientes:	
Los resultados servirán para implementar estrategias de intervención en nuevas líneas de investigación orientadas a la familia	
El investigador principal se ha comprometido a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que le plantee acerca del procedimiento que se lleve a cabo, los riesgos, o cualquier otro asunto relacionado con la investigación.	
Entiendo que conservo el derecho de retirarme del estudio en cualquier momento en que lo considere conveniente, sin que ello afecte la atención médica que recibo en el Instituto.	
El investigador principal me ha dado seguridades de que no se me identificará en las presentaciones o publicaciones que deriven de este estudio y de que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial. También se ha comprometido a proporcionarme la información actualizada que se obtenga durante el estudio, aunque esta pudiera cambiar de parecer respecto a mi permanencia en el mismo	
_____ Nombre y firma del paciente	
Verónica Sánchez Escobar (MAT 99253713) _____ Nombre, firma, matrícula del Investigador principal.	
Testigos	_____