

266
2 es.



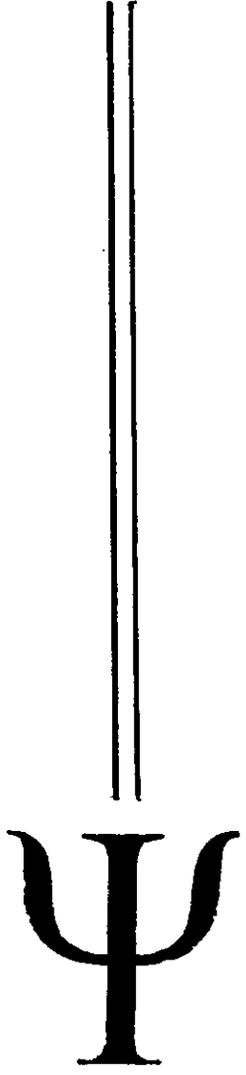
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

LOS CONFLICTOS INTERPERSONALES EN EL
TRABAJO EN FUNCION DE LOS ESTILOS
PARENTALES Y DE CRIANZA EN LA NIÑEZ

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A
HILDA URIBE FLORES

DIRECTOR DE TESIS: DR. JUAN JOSE SANCHEZ SOSA
ASESOR: LIC. JORGE ALVAREZ MARTINEZ
ASESOR ESTADISTICO: LIC. BENITO RAMIREZ PRADO
SINODALES: DR. HUMBERTO PONCE TALANCON
LIC. LUIS ALFREDO GUDIÑO GARFIAS
LIC. SOTERO MORENO CAMACHO
DIRECTOR DE LA FACULTAD: DR. ARTURO BOUZAS RIAÑO



MEXICO, D. F.

1998

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

263917



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios el haberme permitido terminar este trabajo.

A la **Universidad Nacional Autónoma de México** por haberme recibido y prepararme en sus aulas.

Al **Dr. Juan José Sánchez Sosa** por apoyarme en la realización de este trabajo, por impulsar a los estudiantes como en mi caso, a formarse las primeras ideas de su trabajo de tesis y apoyarnos hasta el final.

Al profesor **Jorge Alvarez Martínez** por su apoyo incondicional para conmigo, por su amistad, por sus consejos y por tranquilizarme cuando estuve apunto de dejar este asunto.

A todos y cada uno de los Sinodales por el tiempo que dedicaron a este trabajo y por sus sabios consejos: **Lic. Alfredo Gudiño Garfias, Dr. Humberto Ponce Talancón** y al **Lic. Sotero Moreno Camacho**.

Al **Lic. Benito Ramírez Prado** y a la **Lic. Lourdes Monrroy** por el asesoramiento estadístico y tratamiento de los datos para este trabajo.

A la **Fundación UNAM** por el apoyo económico que me brindó durante todo un año, para concluir este trabajo. Y un especial agradecimiento a Rosario Jiménez y Raúl Velázquez, encargados del sistema de becas de la Facultad de Psicología por la atención personal y profesional que siempre me ofrecieron.

Al **Ing. Carlos Valencia Rodríguez** Gerente General de la Planta Trituradora de Asfalto del Departamento del Distrito Federal, por las facilidades brindadas para la realización de este trabajo y por permitirme el libre acceso a las instalaciones de la Planta y un especial agradecimiento a:

Los jefes de Area y a **todos los trabajadores** que participaron libremente en la realización de este trabajo.

A los Licenciados encargados del Area de Recursos Humanos porque desde un principio se mostraron accesibles e interesados en el tema de investigación:

Lic. Cesar Montiel

Lic. Fernando Ramírez Coss

Lic. Efrén Gutiérrez

Al Sr. Ebodio del área de Mantenimiento por todas sus atenciones

A Gamaliel García Díaz y Francisco Frías G. por su amistad y apoyo desinteresado.

Al despacho **Alejandro Frank** por dejarme meter mano y abusar de sus computadoras para concluir este trabajo.

Durante el proceso de elaboración de este trabajo, conté con la ayuda, apoyo y buenos consejos, por parte de mucha gente cercana a mí o que iba conociendo, por lo que quiero agradecerles por todo lo recibido:

A mi familia: Mamá, Papá y hermanitas su apoyo que desde que nací, por el que me siguen dando y por el que estoy segura, me brindarán durante toda la vida. Gracias a Papá y mamá por haberme dado la vida y gracias Sandy por ayudarme a no perderla.

A mis amigos: Chelita, Adrianita, Sandy, José Juan, Hectorín, Isaias, Adelita, Miguel, Leticia, Sagrario, Mónica, Estela, Griselda, Ivonne, Claudia, Norma M., Lucy, Gerardo V. y demás amigos que no menciono aquí, pero que están siempre presentes en mí por su amistad durante tantos años.

A mis tíos: Sergio Flores Eslava y Luz María Núñez , por el apoyo familiar y de amigos que siempre he recibido de ustedes. Y a Norma Castillo por su apoyo al conseguirme el lugar para realizar este trabajo.

A José Juan Arreguín Hernández: por lo mucho que quiero agradecerte y aunque sé que unas cuantas líneas no lo abarcarían todo, voy a intentar mencionar sólo algunas: gracias por estar en todo momento junto a mí apoyándome y dándome ánimos en todas las cosas que he realizado o que pretendo hacer, por brindarme tu amistad, cariño y confianza, por haberme tomado de la mano aquel día, etc, etc., en fin, son tantas cosas que quiero agradecerte, que lo único que puedo decirte en este momento es: gracias por estar junto a mí, hasta el día de hoy.

TE QUIERO

INDICE

	Pp.
RESUMEN	1
INTRODUCCION	3
Conflictos interpersonales	5
Estilos parentales y de crianza	23
Justificación	52
METODO	55
Planteamiento del problema	55
Objetivo	55
Hipótesis	55
Definición de variables	55
Sujetos	56
Diseño	56
Instrumentos	57
Procedimiento	65
ANALISIS DE RESULTADOS	68
DISCUSION	74
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	78
ANEXO	97

RESUMEN

Los conflictos interpersonales dentro de las organizaciones parecen ser hechos que podrían afectar la salud, conducta y personalidad de sus trabajadores y por tanto, podrían afectar también el funcionamiento de éstas.

El presente estudio tuvo como propósito, explorar si los estilos parentales y de crianza funcionaban como predictores o tenían relación con los conflictos interpersonales que manifestaban un grupo de sujetos en su lugar de trabajo. Esto con el fin de contribuir y ampliar el campo de estudio en torno a los estilos parentales y de crianza; así como, a los conflictos interpersonales. Además de facilitar el diseño de programas de prevención primaria dirigidos a la población en general para tratar de evitar posibles trastornos psicológicos en las personas, por causa de la crianza que recibían.

Se aplicó un cuestionario compuesto por el Inventario de Salud Estilos de Vida y Comportamiento (SEViC, Sánchez-Sosa & Hernández-Guzmán, tercera edición) y por el Cuestionario de Relaciones ADireccionales (CAD, Meliá, Rodríguez, Oliver & Tomás, 1991; nueva revisión, 1997) a una muestra de 110 empleados del sexo masculino, con escolaridad mínima de primaria y edades que oscilaron entre los 21 y 55 años.

Los resultados obtenidos sugirieron las siguientes conclusiones: los sujetos que manifestaron conflictos interpersonales en el trabajo son personas que en su niñez recibieron por parte de ambos padres maltrato físico y comparaciones negativas con otros niños o con sus propios hermanos. El nivel escolar de los padres al igual que el

de los sujetos tendió a ser bajo (primaria inconclusa) y medio (secundaria terminada en el 80% de los casos); son personas en las que su desempeño escolar era bajo reflejado en las malas calificaciones que ellos mismos reportaron haber obtenido; finalmente, son personas que en su niñez o adolescencia temprana experimentaron situaciones emocionales fuertes negativas o que los angustiaron mucho.

INTRODUCCION

En cualquier lugar de trabajo, es común encontrar conflictos interpersonales que parecen estar relacionados con causas como: posiciones jerárquicas en el trabajo, obtención de remuneraciones económicas mayores, relaciones laborales, etc. Los conflictos interpersonales afectan a los empleados y a todo un círculo de personas que tienen contacto directa o indirectamente con una organización. Esto trae consigo problemas en el ámbito personal de cada trabajador y consecuencias que perjudicarían a todos los que conviven con el trabajador en un mismo entorno, ya sea de tipo laboral o familiar (Volkema & Bregmann, 1989; Tandon, Ansari & Lakhtakia, 1990; Barling, 1991; Bergmann & Volkema, 1994).

Cuando una persona se ve forzada a cambios radicales en su entorno físico o social, que demandan ajustes adaptativos y es incapaz de afrontar dichas demandas (Hernández-Guzmán & Sánchez-Sosa, 1997), podrían sobrevenir problemas que involucrarían el deterioro de su funcionamiento o provocar problemas de comportamiento que de no atenderse culminarían en desequilibrios, conflictos y desbalances importantes que no se pueden ignorar, a riesgo de perder la salud física o psicológica y en casos extremos la vida (Cohen, Evans, Stokols & Krantz, 1986; Volkema & Bergmann, 1989; Teasdale & McKeown, 1994; Bergmann & Volkema, 1994), un ejemplo de esto, se ha documentado cómo el estrés sostenido o mal manejado suele asociarse con problemas cardiovasculares en los trabajadores, problemas de salud y conflictos interpersonales (Hutt & Weidner, 1993; Siegrist, 1995); otros desequilibrios importantes son la depresión,

ansiedad (Sánchez-Sosa, Jurado-Cárdenas & Hernández-Guzmán, 1992); pasividad, problemas de y con la autoridad, agresión dirigida hacia otros o hacia él mismo, extroversión o inhibición, desesperación expresada con gritos o llanto; sumisión; conformismo (Karasek, 1979; Cohen, Evans, Stokols & Krantz, 1986; Volkema & Bergmann, 1989; Barling, 1990; Warr, 1990; O'Driscoll & Beehr, 1994; Teasdale & McKeown, 1994; Bunce & West, 1996); problemas de comunicación familiar, con la pareja y con su círculo social, robo de pertenencias, ideas y proyectos (Kopelman, Greenhauss & Connolly, 1983; Volkema y Bergmann, 1989; Bergmann y Volkema, 1994).

Este tipo de situaciones a las que se ven forzadas las personas, podrían afectar el funcionamiento dentro de una organización provocando problemas como: conflictos interpersonales y relaciones deficientes jefe-subordinado (Kinicki & Vecchio, 1994); agrupamiento de empleados para exigir demandas colectivas; comunicación deficiente entre los empleados y/o entre departamentos (Tandon, Ansari & Lakhtakia, 1990); atmósfera o ambiente social pesado u hostil; baja productividad (Cohen, Evans, Stokols & Krantz, 1986); utilizar bebidas alcohólicas dentro de las instalaciones o dentro de las horas de trabajo; agresión verbal y/o física entre los empleados dentro de la organización; delegación de responsabilidades; manipulación de los empleados por las ideas de otros; evasión de responsabilidades; evasión de problemas que atañen a la persona o a un grupo de personas; falta de integración a los grupos de trabajo (Volkema & Bergmann, 1989; Bergmann & Volkema, 1994); exagerada dependencia entre los compañeros de trabajo o con el jefe inmediato para realizar sus actividades laborales (Meliá, 1984; Meliá, Rodríguez, Oliver & Tomás, 1991); ausentismo, impuntualidad,

burocracia (Alvarez, 1998 en revisión); autoritarismo (Meliá & Pieró, 1984 y 1988; Volkema & Bergmann, 1989; Tandon, Ansari & Lakhtakia, 1990; Bergmann & Volkema, 1994; Kinicki & Vecchio, 1994) y personal inestable por insatisfacción laboral (Kinicki & Vecchio, 1994; Stewart & Barling, 1996).

CONFLICTOS INTERPERSONALES

Dada la severidad y consecuencias de los conflictos interpersonales en la calidad de vida de los trabajadores y en el funcionamiento de las organizaciones, los investigadores han realizado diversos estudios en relación a este tema. Las investigaciones han abarcado diversos puntos de estudio con el fin de conocer el origen de los conflictos interpersonales como: buscar las variables que pudieran provocar los conflictos interpersonales, por medio de la creación de instrumentos de medición (Thomas & Kilmann, 1978); conocer la forma de actuar de los empleados ante una situación de conflicto interpersonal dentro de la organización (Volkema & Bergmann, 1989); utilizando técnicas de manejo de conflictos y la creación de cuestionarios que midan los diferentes estilos del conflicto interpersonal (Tandon, Ansari, & Lakhtakia, 1990) y cómo se podría ver afectada la salud de los empleados por los conflictos interpersonales a los que se enfrentan dentro de su organización (Siegrist, 1995 a).

En una investigación pretendieron identificar las variables que determinaban los conflictos interpersonales por medio de la elaboración de cuatro instrumentos y con la aplicación de éstos ayudar a su validación y confiabilidad. Estos instrumentos fueron propuestos por: Blake & Mouton (1964), éste contenía 5

oraciones, que describían un modo o tipo de conflicto interpersonal; lo que los empleados tenían que hacer era identificar cuales de las oraciones que se les presentó, representaba más este tipo de conducta y cuales menos. El instrumento de Lawrence & Lorsch (1967), consistía de 25 proverbios que describían las conductas de la gente con la que trabajaban dentro de la organización, los sujetos tenían que contestar en una escala tipo likert con 5 opciones, que iban desde (1)esta conducta nunca ocurre, hasta (5)esta conducta usualmente ocurre. El instrumento de Hall (1969), contenía 12 grupos de oraciones, cada grupo conformado por 5 oraciones; antes de contestar las preguntas, se les dio una introducción general del fenómeno de los conflictos interpersonales, después de esto comenzaron a contestar las oraciones en una escala tipo likert con 10 opciones, que iban desde (1)completamente no es característico, hasta (10)es completamente característico. El último instrumento lo propusieron Thomas & Kilmann (1974), éste contenía 30 pares de oraciones que describían los modos o conductas de conflicto interpersonal, donde se les cuestionó a los empleados para que eligieran de cada par de oraciones la que mejor describiera esta conducta ante una situación de conflicto interpersonal. Estos instrumentos se aplicaron a 86 estudiantes que cursaban la carrera de administración de la Universidad de Pittsburgh, a cada uno le tocó contestar un paquete que contenía los 4 instrumentos arreglados al azar. Los instrumentos se aplicaron de la forma test-retest, es decir, que después de 4 semanas de la primera aplicación, los mismos estudiantes volvieron a contestar el paquete de instrumentos arreglados nuevamente al azar.

Los resultados de la investigación sugirieron que el instrumento de Blake & Mouton (1964) tuvo baja confiabilidad. El instrumento de Lawrence & Lorsch (1967) obtuvo una confiabilidad un poco más baja que la de los instrumentos de Thomas & Kilmann (1974) y Hall (1969), ya que estos últimos instrumentos obtuvieron una confiabilidad y validez superior que la de los demás instrumentos para identificar las variables que determinaban los conflictos interpersonales. Aunque cabe señalar que el análisis interno de las preguntas de los instrumentos mostraron diferencias en sus estructuras y contenidos; el instrumento de Hall (1969) estuvo designado a identificar estilos o patrones conductuales como: motivos, intenciones, conductas; mientras que el instrumento de Thomas & Kilmann (1974) estuvo dirigido a diferenciar intenciones más específicas del manejo de conflictos (Thomas & Kilmann, 1978).

En una investigación cuyo objetivo era el de mejorar un instrumento que arrojara información sobre las conductas que comúnmente las personas recurren ante la presencia de los conflictos interpersonales. El estudio de los conflictos interpersonales comenzó formalmente durante la época de los 60s. Durante este período, los investigadores buscaron con diversos estudios articular sus hallazgos con respecto a las conductas que la gente recurre ante situaciones de conflicto. Blake & Mouton (1964) fueron los primeros investigadores en desarrollar un esquema conceptual de respuestas ante el conflicto y lo perfeccionaron después otros investigadores con diversos estudios (Hall, 1969; Filley, 1975; Thomas, 1976), este perfeccionamiento consistió en agrupar a los conflictos en 5 modos o estilos que abarcaban: solución de conflictos, formas de actuar o de ser,

competencia, evasión y compromiso. Estos 5 estilos podrían ser relacionados con ellos mismos y con respecto a otras personas de su trabajo. Las investigaciones con respecto a la medición de los estilos individuales de solución de conflictos, se desarrollaron precisamente a partir de este esquema conceptual. Esta investigación utilizó este esquema conceptual para ampliar el campo de conocimiento sobre los conflictos interpersonales y para seguir perfeccionando el esquema propuesto desde los 60s. Para llevar a cabo la investigación se interrogó a 263 empleados de 31 categorías diferentes de trabajo en 23 diferentes industrias, 130 hombres y 133 mujeres, con una media de edad de los sujetos de 22 años. Lo que tuvieron que hacer fue contestar si recientemente habían sido involucrados en algún conflicto interpersonal laboral, de los cuales 40 sujetos (15.6%), dijeron que nunca habían tenido un conflicto interpersonal, quedando así 223 sujetos disponibles para la investigación, estos sujetos dieron una lista de 21 conductas a las cuales dijeron recurrir ante una situación de conflicto interpersonal:

1. Discutir con las personas
2. Tratar de convencer a las personas
3. Lanzar cosas
4. Gritar
5. Evadir a las personas
6. Escuchar cuidadosamente lo que dicen otras personas
7. Sabotear el trabajo de otras personas
8. No hablarle a las personas
9. Hablar a espaldas de las personas
10. Tomar bebidas o medicamentos para olvidarse de las cosas
11. Discutir alguna situación con otros compañeros de trabajo
12. Discutir alguna situación con la gente fuera del trabajo
13. Tratar de desquitarse
14. Resignarse a un mismo nivel jerárquico de trabajo
15. Usar la autoridad como medio para resolver asuntos
16. Tratar de conseguir el puesto o nivel de otras personas

17. Preguntar constantemente por una transferencia
18. Acudir con el supervisor o con alguien de alto rango para resolver cualquier asunto
19. Empujar, golpear o patear a las personas
20. Formar alianzas o grupos en contra de otra(s) persona(as) dentro de la organización
21. Otra

A esta lista de conductas la reforzaron los investigadores con el cuestionario "Formas de resolución de conflictos" (Roloff, 1976) ya que este cuestionario contenía conductas demostrativas como resultado del conflicto interpersonal como: "patear a las personas", "golpear a las personas" y "empujar a las personas". Se combinaron la lista de las 24 conductas y el cuestionario de resolución de conflictos quedando una sola lista; la que convirtieron en cuestionario, donde los empleados lo contestaron bajo 4 indicaciones: que ordenaran en forma ascendente del 1 al 21 las conductas que ellos utilizaban actualmente cuando se enfrentaban a situaciones conflictivas; que identificaran las conductas que constantemente usaban ante un conflicto interpersonal; que identificaran de esa lista las conductas que ya no usaban, pero que usaron con mucha frecuencia ante los conflictos interpersonales y finalmente que identificaran las conductas que nunca usaron ni usarían ante un conflicto interpersonal. El cuestionario, se aplicó con la ayuda de estudiantes universitarios del medio oeste de los Estados Unidos. Los resultados de la investigación demostraron que al instrumento le faltaba contener mayor número de respuestas emotivas que utilizaban los empleados en el momento de enfrentarse a un conflicto interpersonal como: "grito", "lanzo cosas", "me da igual", "lloro", etc. que representarían mejor las situaciones de conflicto a nivel personal y de conductas pasadas, y que

permitirían entender las condiciones que provocarían conflictos interpersonales (Volkema & Bergmann, 1989).

Los conflictos interpersonales en la organización han recibido mayor atención por parte de los investigadores por lo que existe una amplia variedad de literatura basada en la reducción, eliminación y manejo de conflictos interpersonales. Estudios recientes han investigado los efectos de la jerarquía en relación con los conflictos interpersonales; así como, el uso de técnicas del manejo de conflictos para la reducción de éstos. Podemos citar el caso de un estudio en el que participaron 80 hombres estudiantes de ingeniería del Instituto de Tecnología en Kanpur, India. El rango de edad estuvo entre los 20 y 23 años, con una media de 21.69 años. El estudio empleó la técnica del “Role Playing”, con el fin de manipular las situaciones en el manejo de conflictos interpersonales y organizacionales; la técnica del “Role Playing” tiene la finalidad de representar una situación de la vida real con personas que encarnan un personaje. A cada integrante del grupo le es asignado el papel que tiene que representar; este grupo es presidido por un conductor. Esta técnica puede ser utilizada por equipos, cuando surgen situaciones difíciles y conflictivas en la interacción personal; con esta técnica se hace posible apreciar los problemas, analizarlos y aclarar posiciones (González, 1978). Para el estudio se formaron 4 grupos de 20 sujetos cada uno, a cada grupo le tocó un escenario diferente de la técnica del “Role Playing” para el manejo de conflictos; al final de la sesión los sujetos contestaron un cuestionario de 20 preguntas que medían 5 estilos del manejo de conflictos, éstos eran: integración con 7 preguntas, obligación con 5 preguntas, compromiso

con 3 preguntas, dominio con 3 preguntas y evasión con 2 preguntas. Este cuestionario lo contestaron por medio de una escala tipo likert con 9 opciones que iban desde (1)Ciertamente no podría hacer esto, hasta (9)Ciertamente podría hacer esto, (Rahim, 1983). Los resultados de la investigación mostraron que existió conflicto en la relación jefe-subordinado, ya que el jefe es percibido por los subordinados como el que tiene más recursos en términos de poder, autoridad e información por parte de la empresa, por lo que el uso de la técnica del manejo de conflictos para medir integración entre jefes y subordinados resultó inapropiada. En lo referido al manejo de conflictos por medio del estilo de compromiso de los empleados hacia la organización, resultaron contraponerse en cuanto a las metas de ambos, ya que las metas organizacionales no iban de acuerdo con las metas personales de sus empleados lo que provocaría conflictos entre éstos y la organización, por lo tanto, el uso de esta técnica también resultó inapropiada. Los autores del estudio sugirieron que el utilizar técnicas del manejo de conflictos resultó efectivo. Aunque el estudio necesitó de mayor confiabilidad para hacer conclusiones generales sobre el manejo de conflictos y además resultó carente de bases, no se puede ignorar por completo por lo que sugieren sirva de base a futuras investigaciones en el manejo de conflictos (Tandon, Ansari, & Lakhtakia, 1990).

En relación con la salud de los trabajadores en función de las situaciones conflictivas dentro de las empresas, se realizó un estudio con el objetivo de ampliar los estudios sobre la salud cardiovascular de los trabajadores que en su trabajo se enfrenten a situaciones de conflicto.

El estudio se basó en 3 estudios epidemiológicos anteriores sobre la salud cardiovascular en trabajadores. El primer estudio se realizó con trabajadores de la industria metalúrgica, los sujetos que participaron en el estudio contaron con requisitos como: tener más de 50 años de edad y no haber sufrido enfermedades de las coronarias en un periodo de 6.5 años. El objetivo del estudio era identificar posibles factores capaces de provocar enfermedades coronarias en los trabajadores y lo más importante era el poder predecir la enfermedad con base en ciertos factores, (Siegrist, Peter, Junge, et. al, 1990; Siegrist, Peter, Georg, et. al, 1991). El segundo estudio se basó en los efectos del alto esfuerzo y la baja recompensa como predictores de la enfermedad coronaria, (Siegrist, 1995b). El tercero se realizó en una planta industrial de la ciudad de Wuhan en China (Siegrist, Bernhardt, Feng, et al, 1990), tomando como principal referencia que este país tuvo un rápido desarrollo en este tipo de industrias y por lo tanto la presión en el trabajo podría provocar en los trabajadores, riesgo de padecer enfermedades cardiovasculares, provocando también el incremento en el número de cigarrillos fumados por los trabajadores, altos niveles de lípidos en la sangre e hipertensión (Bernhardt, Feng & Siegrist, 1990). Con base en estos antecedentes y para realizar la investigación se eligieron un total de 263 trabajadores, seleccionados de los 3 estudios en los que se basó la investigación. Los hallazgos de la investigación señalaron que un alto número de trabajadores sufren de enfermedades cardiovasculares o corren el riesgo de padecerlas por causa de haber experimentado desajustes emocionales crónicos en el trabajo o en la casa, por lo que éstos se han considerado importantes predictores de enfermedades cardiovasculares en trabajadores. Los resultados de la investigación demostraron

que existen diversos factores que pueden ser condicionantes para padecer enfermedades cardiovasculares como: ser mayor de 50 años, fumar regularmente, hacer menos de una hora de ejercicio a la semana, enfrentarse a situaciones estresantes en el trabajo como: ser forzado a cambios bruscos de trabajo, tener bajo nivel o categoría en el trabajo, tener bajas expectativas de promoción o asensos laborales y padecer de riesgos e inseguridad en el trabajo (Siegrist, 1995a).

Diversos investigadores que estudiaron los conflictos interpersonales han buscado la manera de resolverlos, llegando a conclusiones diferentes como: que el conflicto interpersonal surge como consecuencia de las relaciones de dependencia y comunicación entre las personas que trabajan juntas (Meliá, Rodríguez, Oliver & Tomás, 1991); que el conflicto interpersonal depende de las posiciones jerárquicas en el trabajo: supervisor, subordinado y compañeros de trabajo o iguales, (Bergmann & Volkema, 1994); que el conflicto interpersonal entre jefe y subordinado, produce consecuencias nocivas para éstos como el estrés afectando las relaciones interpersonales y el funcionamiento organizacional (Kinicki & Vecchio, 1994); que el comportamiento de los supervisores y la relación esfuerzo-desempeño, son posibles predictores de satisfacción laboral, conflicto interpersonal en subordinados y estrés (O'Driscoll & Beehr, 1994).

En un estudio enfocado a las relaciones interpersonales y sociales en el contexto laboral, cuyos objetivos consistieron en elaborar un instrumento de medida para las variables adireccionales: contacto-comunicación, dependencia y

conflicto en el contexto laboral; además de poner a prueba las predicciones teóricas de estudios anteriores y la validez del instrumento propuesto. Las predicciones teóricas demostraron que en una organización existen relaciones positivas entre las variables dependencia y contacto-comunicación entre los trabajadores, de tal modo que a mayor dependencia, mayor es la necesidad de contacto-comunicación entre las personas que trabajan juntas; esto quiere decir que a mayor nivel de contacto-comunicación entre la persona focal y sus compañeros de trabajo, aparecerán con mayor frecuencia los conflictos interpersonales y también que a mayor dependencia tanto de los compañeros de trabajo, respecto de la persona focal, implicarían conflictos interpersonales con mayor frecuencia (Meliá, 1984; Meliá & Pieró, 1984, 1988; Meliá, Oliver, Tomás, Tejedor & Rodríguez-López, 1990). Lo que pretendió el estudio era que las relaciones entre las variables dependencia, contacto-comunicación y conflicto se mantuvieran según las predicciones teóricas. El instrumento que utilizaron para el estudio lo llamaron Cuestionario de Relaciones Adireccionales (CAD), su objetivo era efectuar una medición global y rápida de la relación entre la Persona Focal (PF) y cada uno de los Miembros de su Conjunto Rol (MCR) separadamente; éste contenía 7 preguntas: 2 de ellas medían dependencia entre la PF y los MCR; 2, medían las variables contacto-comunicación y 3 más medían la frecuencia de conflictos interpersonales. Este cuestionario se contestó por medio un una escala tipo likert con 5 opciones, que iban desde (1)nunca a (5)muchas veces o de (1)nada a (5)mucho; para responder estas preguntas del cuestionario, las PF habían elaborado con anterioridad una lista con todas las personas que pudieran influir en la realización de su trabajo, donde cada PF contestaba las preguntas en

función de las relaciones de trabajo con cada uno de los MCR que formaron parte de su lista.

El cuestionario se aplicó a 58 PF que conformaron un conjunto total de 436 MCR o relaciones interpersonales. Todas las personas que respondieron el cuestionario ocupaban puestos de trabajo dentro de un amplio rango profesional de la comunidad valenciana; el 67.2% de las PF eran hombres y el 32.8% mujeres; con edades que oscilaban entre los 17 y 54 años, con una media de 29 años de edad; respecto al nivel de estudios, el 24.1% de la muestra total había cursado sólo estudios de primaria; la muestra abarcó también la situación laboral, es decir, la antigüedad en la empresa, el tiempo de ejercicio de la profesión actual, la posición jerárquica en la empresa donde: el 58.6% eran empleados, el 10.3% supervisores, el 24.1% mandos medios, el 3.4% directivos y el 3.4% altos directivos, (0.2 de datos faltantes); además el departamento al que pertenecían, el tipo de organización: públicas 74% y el resto privadas; y el ámbito territorial de la empresa: local 25.9%, provincial 5.2%, autonómico 12.1%, nacional 37.9% y multinacional 19%. Los resultados de la investigación revelaron que se mantuvieron las predicciones teóricas de acuerdo a las relaciones entre las variables asociadas dependencia, contacto-comunicación y conflicto, es decir, que a mayor dependencia entre los empleados para realizar su trabajo mayor es la necesidad de contacto-comunicación entre los empleados que trabajan juntos y por lo tanto el número de conflictos interpersonales entre los empleados es mayor (Meliá, Rodríguez, Oliver & Tomás, 1991).

Recientes estudios en el tema de los conflictos interpersonales retomaron modelos de investigaciones anteriores para modificarlos y mejorarlos, con el fin de estudiar las variables responsables de los conflictos interpersonales dentro de la organización. En un estudio acerca de las conductas responsables del conflicto interpersonal y sus consecuencias en la organización. Sus objetivos eran examinar un modelo ya propuesto (Thomas, 1992), identificar las consecuencias de estos conflictos, identificar las conductas utilizadas por los empleados ante una situación de conflicto y por último, estudiar las relaciones entre jerarquías en la organización, ya que éstas podrían ser factores importantes en la creación de conflictos interpersonales (King & Miles, 1990). El modelo de Thomas (1992) proponía obtener información sobre la conducta que presentaban los empleados ante una situación de conflicto interpersonal, y pretendían obtenerla por medio de un cuestionario hecho de las mismas respuestas de los empleados; cabe mencionar que este modelo había sido utilizado con los mismos fines en investigaciones anteriores, haciendo pequeñas modificaciones al cuestionario (Tjosvold & Chia, 1989; Volkema & Bergmann, 1989; Nicotera, 1993). La variación del nuevo modelo consistió, en que para obtener la información sobre las conductas utilizadas ante un conflicto interpersonal, se recolectaron en función de las relaciones interpersonales entre las jerarquías, es decir, entre los supervisores, compañeros de trabajo y subordinados de cada persona encuestada, tomando en cuenta el motivo de los conflictos, los efectos de éstos fuera del trabajo y cómo se comportaban los trabajadores ante el conflicto mismo.

El cuestionario se aplicó a 313 profesionistas, que abarcaban un amplio rango de organizaciones que atendían seminarios de educación continua y cursos

de graduación; el 57.8% de la muestra la constituían mujeres y la media de edad fue de 35 años. El nuevo cuestionario contenía 24 diferentes conductas que los empleados dijeron utilizar ante el conflicto interpersonal; las cuales tenían que ordenar en forma ascendente del 1 al 24, indicando cuales eran las que utilizaban actualmente en cuanto a las relaciones interpersonales entre su jefe, compañero de trabajo y/o subordinado, ante una situación de conflicto; las respuestas fueron las siguientes:

- 1.- Discutir los resultados
- 2.- Discutir con los compañeros de trabajo
- 3.- Escuchar cuidadosamente
- 4.- Discutir con intrusos
- 5.- Tratar de convencer
- 6.- Ignorar o aceptar conflictos
- 7.- Evadir personas
- 8.- Tener éxito con las personas líder
- 9.- Formar alianzas
- 10.- Hacer bromas
- 11.- Hablar a espaldas de la gente
- 12.- No hablar con las personas
- 13.- No cooperar
- 14.- Usar su autoridad para obtener beneficios
- 15.- Otra
- 16.- Gritar
- 17.- Llorar
- 18.- Resignarse
- 19.- Preguntar por alguna transferencia
- 20.- Tomar bebidas o medicamentos
- 21.- Tomar el nivel de otra persona
- 22.- Tratar de desquitarse
- 23.- Lanzar cosas
- 24.- Empujar o golpear a las personas

Los resultados del estudio reportaron que 135 de los empleados decían tener conflictos con los compañeros de trabajo (43.1%); 127 tenían conflictos con los supervisores (40.6%) y 51 decían tener conflictos con subordinados (16.3%); por lo que concluyeron que las variables responsables de los conflictos interpersonales estaban determinadas por la posición jerárquica de los empleados dentro de la organización (Bergmann & Volkema, 1994).

Otras investigaciones sobre el conflicto interpersonal se basaron en el estudio del estrés, al cual consideraron como fuente de enfermedades y conflictos dentro de la empresa (Cohen, Evans, Stokols & Krantz, 1986; Teasdale & Mckeown, 1994). En una investigación cuyo propósito fue el de identificar las variables estresoras dentro del trabajo que pudieran afectar la calidad de las relaciones interpersonales entre jefe-subordinado. Las relaciones entre jefe-subordinado, han sido relacionadas en otros estudios con el trabajo bajo presión, donde resultó una fuente principal de estrés particularmente para los jefes (Hall & Lawler, 1970; Mintzberg, 1971; Glowinkowski & Cooper, 1987; Matteson & Ivancevich, 1987); con el locus de control individual, considerado como antecedente de la calidad de las relaciones jefe-subordinado (Dienesch & Liden, 1986; Yulk, 1989); también ha sido relacionado con el compromiso que sienten los empleados hacia su organización (Kozlowski & Doherty, 1989).

Para obtener información sobre las variables estresoras y realizar la investigación, se aplicó un cuestionario conformado por 4 escalas de medición: la primera denominada “Escala de Evaluación de las Relaciones Jefe-Subordinado”, conformado por 7 preguntas, ésta se contestó en forma abierta y de la cual se

obtuvo información sobre la interacción social entre jefe-subordinado (Scandura & Graen, 1984). La segunda escala se enfocó al trabajo bajo presión constituida por 4 preguntas, que se contestaron por medio de una escala tipo likert con 7 opciones, que iban desde (1) las condiciones que nunca me producen estrés, hasta (7) las condiciones que siempre me producen estrés (Matteson & Ivancevich, 1987). La tercera escala fue el cuestionario de compromiso organizacional, constituido por 15 preguntas que medían el grado de compromiso que sentían los empleados hacia su organización (Mowday, Porter & Steers, 1982); y la cuarta escala de factores internos y externos dirigidos a medir el locus de control percibido por los empleados, éste se constituyó por 20 preguntas arregladas en forma saltada, es decir, que les fue asignado un número par a las preguntas de factores externos y los números impares para las preguntas de factores internos, valoradas con 2 puntos (Rotter, 1966). El cuestionario completo, constituido por las cuatro escalas se aplicó a 138 empleados y a 24 jefes de 24 diferentes sucursales bancarias; las edades de los participantes oscilaron entre los 21 y 64 años, con una media de edad de 34 años; el 74% de la muestra la conformaron mujeres y la media del tiempo trabajado en las diferentes instituciones bancarias fue de 8 años.

Los resultados de la investigación sugirieron que el trabajo bajo presión, es un condicionante importante en la calidad de las relaciones interpersonales entre jefe-subordinado; también que bajo presión, tanto jefes como subordinados pueden desarrollar relaciones conflictivas de trabajo (Kinicki & Vecchio, 1994).

En una investigación se exploró el comportamiento de los supervisores y la relación esfuerzo-desempeño, como posibles predictores de satisfacción laboral, conflicto interpersonal en subordinados y estrés. La influencia que tiene el supervisor en la conducta de los subordinados ha sido estudiada ampliamente, encontrando que el supervisor representaba a la organización según los subordinados y además que él tiene influencias directas sobre sus conductas (Kozlowski & Doherty, 1989); que el supervisor les puede dar retroalimentación en la realización de sus trabajos (Larson, 1986); que es él, el que puede resolver los problemas relacionados con el trabajo (Mumford, 1986); que de él depende la satisfacción de los subordinados en el trabajo (O'Driscoll, Ilgen & Hildreth, 1992). Se ha demostrado también, que la influencia que tiene el supervisor se ha relacionado con el rol de ambigüedad, que es un aspecto que trae como consecuencia cambios impredecibles de trabajo en los subordinados, altos niveles de insatisfacción laboral y tensión psicológica (Beehr, 1976; Jackson, 1983; Kemery, Mossholder & Bedeian, 1987; Shaubroek, Cotton & Jennings, 1989); también que la conducta del supervisor contribuye a que los subordinados padezcan altos grados de estrés (Beehr & Bhagat, 1985); además el conflicto interpersonal entre supervisor-subordinado en el trabajo se ha relacionado con metas personales no favorables entre ambos (Jackson & Shuler, 1985).

Con base en estos antecedentes y para llevar a cabo la investigación se seleccionaron 102 hombres y 124 mujeres, 10 no reportaron, de 2 organizaciones en el ramo de contaduría mayor, una de Estados Unidos y la otra de Nueva Zelanda. La muestra total estuvo conformada por 113 empleados de oficina de 3 ciudades del medio este de los E.U (45%) y 123 empleados de oficina de 3

ciudades de N.Z (55%), la media de edad fue de 27.8 años. La mayoría o una gran parte de los sujetos concluyeron los estudios superiores: donde el 43% de los sujetos se desarrollaron en servicios de contaduría, el 31% en auditoría, el 13% en administración y el 12% en consultas financieras. Para obtener la información requerida para la investigación se aplicó un cuestionario que contenía varias subescalas que medían: la conducta del supervisor, la percepción de roles estresores, la incertidumbre y las metas personales. Para medir: la conducta del supervisor se utilizó una subescala llamada cuestionario de la descripción de la conducta líder, conformada por 10 preguntas (LBDQ, Stogdill, 1963), a este cuestionario se le agregaron 3 preguntas de otro cuestionario llamado “estimación organizacional de Michigan”, que determinó la conducta del supervisor en relación con las metas organizacionales (MOAQ, Cammann, Fichman, Jenkis & Klesh, 1979). Para medir la percepción de roles estresores incluidos la ambigüedad y conflicto interpersonal, donde la ambigüedad se midió con un cuestionario de 11 preguntas y el conflicto interpersonal con 7 preguntas, las cuales median el conflicto en la negociación del trabajo, presión exagerada de trabajo e incompatibilidad de ideas de la gente que trabaja junta (House, Shuler & Levanoni, 1983). Para medir la incertidumbre se utilizó un cuestionario conformado por 3 áreas: 2 se basaron en la teoría del trabajo estresante, con 10 preguntas cada una, las cuales hacían referencia al esfuerzo en la realización del trabajo, seguridad en el trabajo, promociones, reconocimiento social, autonomía y responsabilidad, altos salarios, etc. (Beehr, King & King, 1986; Pardine, 1987); y la tercer área se basó en las acciones específicas de la conducta del supervisor, se conformó por 9 preguntas y midió la aceptación del supervisor por los

subordinados (adaptada por Fey, 1955 y revisada por Houliet, 1984). Y por último, para medir las metas personales se utilizaron varias escalas, ya que según predicciones de la investigación mencionaron que los roles estresores y la percepción de incertidumbre de los trabajadores podrían ser asociados con tres consecuencias mayores: satisfacción laboral, desgaste psicológico e intenciones de cambio de trabajo. Para medir la satisfacción laboral: se utilizaron 12 elementos derivados de investigaciones anteriores, los cuales abarcaron cuestiones como: recursos financieros, promociones, relación con sus compañeros de trabajo, seguridad en el trabajo, etc. (O'Brien & Dowling, 1981; O'Driscoll & Thomas, 1987; Warr, Cook & Wall, 1979). Para medir el desgaste psicológico se utilizaron 12 preguntas del cuestionario de salud general, que examinaron el sentimiento acerca del grado de desgaste que experimentaban los trabajadores en un lapso de 4 a 6 semanas y se contestó por medio de 2 opciones (0)No siempre y (3)Muy seguido, el grado de desgaste se obtenía al sumar los puntos de las 12 preguntas (Banks, Clegg, Jackson, Kemp, Stafford & Wall, 1980), para los residentes de los Estados Unidos se hizo lo mismo, pero aparte a éstos se les aumentaron 10 preguntas de experiencias de enfermedades somáticas, estas preguntas se tomaron de la investigación realizada por Belloc, Breslow & Hochstim (1971). Y para las intenciones de cambio de trabajo se obtuvieron por medio de 3 preguntas acerca de las intenciones de cambio de trabajo de éstos en los últimos 12 meses.

Para que los sujetos contestaran el cuestionario la empresa se los envió a sus casas por correo a cada uno, el cual tenían que regresar por el mismo medio después de resolverlo, éste se podía contestar individualmente o con la ayuda de otra persona. Los hallazgos de la investigación apoyaron otros estudios en el

sentido de que la conducta del supervisor puede influir considerablemente en el grado de estrés e incertidumbre que experimentan los subordinados, viéndose afectados en su satisfacción laboral y sufriendo por tanto de tensión psicológica, de intenciones constantes de cambio de trabajo y conflictos interpersonales (O'Driscoll & Beehr, 1994).

ESTILOS PARENTALES Y DE CRIANZA

La Crianza es la acción y efecto de criar a los niños; ésta forma parte de la socialización, que es un proceso por medio del cual, nuevos miembros de una sociedad les son enseñadas ciertas reglas de conducta, aprenden indicadores que les ayudan a determinar cuales acciones son las adecuadas en cada situación, aprenden a integrarse en el sistema social que les brindará entre otra cosas seguridad, afecto y satisfacciones, aprenden sistemas de control de conductas negativas. Este proceso incluye también, adiestramiento social en los niños, con el fin de cambiar conductas hasta que éstos sean adultos, aprenden además a proponerse metas, el lenguaje, valores, etc.. Como resultado de este proceso los niños aprenden la adopción de nuevas conductas provechosas para ellos, que les facilitarán conforme vaya creciendo el logro de sus metas (McDavid & Garwood, 1978).

Una persona desde su nacimiento se encuentra en interacción continua con su ambiente, éste se encuentra formado principalmente, durante las primeras etapas de su vida por el sistema familiar en primera instancia y el escolar posteriormente; inmersos en los sistemas con los que la persona interactúa a lo largo de su desarrollo, se encuentran numerosos factores, cuya interacción contribuyen al

desarrollo de la salud psicológica; por tanto, la familia entraña factores modeladores de conducta que el niño adquiere para hacer frente a otros contextos fuera de la familia nuclear como: la escuela, su grupo de amigos, el resto de la familia y la sociedad en general (Hernández-Guzmán & Sánchez-Sosa, 1997).

Los efectos de los estilos de crianza y la socialización fueron el principal tema en investigaciones recientes como: en el estudio en relación al desamparo aprendido como parámetro de socialización en niños (Sahoo & Nanda, 1990); en el desarrollo de culpa y conciencia por medio del temperamento de los niños y la socialización (Kochanska, 1991); en la crianza por medio del autoritarismo parental y sus implicaciones en el desempeño escolar de los adolescentes; así como, el apoyo afectivo que los padres brindan a sus hijos en sus logros escolares (Steinberg, Lamborn, Dornbusch & Darling, 1992); en la formación de la autoestima y la autoeficacia de los niños y adolescentes en función de los estilos parentales desfavorables, clima familiar inapropiado y estresores que posiblemente traerán como consecuencia depresión en éstos (Oliver & Paull, 1995); y por último, cómo las experiencias negativas que tiene el padre en su trabajo pudieran afectar indirectamente en la conducta escolar de sus hijos y podrían afectar directamente en la exhibición de la conducta parental negativa (Stewart & Barling, 1996).

Se realizó una investigación acerca del desamparo aprendido como parámetro de socialización en niños. Este desamparo aprendido se consideró como un concepto de amplias dimensiones dentro del fenómeno conductual (Maier & Seligman, 1976; Sahoo & Mohapatra, 1986), pero las consecuencias de éste han

sido asociadas con diversos eventos indeseables como el estar hospitalizado (Peterson & Raps, 1984); susceptibilidad a enfermarse (Green, Goldstein & Moss, 1972); depresión (Alloy & Abramson, 1979); envejecimiento (Schulz, 1976) y deterioro intelectual (Dwick & Licht, 1980, citado en Sahoo & Nanda, 1990); sin embargo, múltiples cuestiones teóricas e importantes aplicaciones al respecto del desamparo aprendido conceden los antecedentes de este a situaciones socioculturales, aunque el mecanismo para explicar esta forma de ser aún no ha sido identificado (Peterson & Seligman, 1984). Con base en estos antecedentes y tomando a los padres, maestros y vecinos como figuras importantes del desarrollo de la socialización de los niños, se realizó una investigación en la que sólo se enfocó al papel desempeñado por las madres en la socialización de sus hijos. El objetivo de ésta se centró en estudiar el origen del desamparo aprendido. Para realizar la investigación se seleccionó una muestra de 120 niños estudiantes de primaria del noveno grado, el rango de edad estuvo entre los 13 y 15 años. Las madres de estos niños también participaron en el estudio, el rango de edades de éstas estuvo entre los 30 y 50 años y la mayor parte de la muestra pertenecía a la clase socioeconómica media.

Para obtener la información requerida para la investigación acerca del desamparo aprendido se necesitaron 2 instrumentos que consistieron: en un cuestionario de 40 preguntas que midieron desamparo aprendido en niños, éste se contestó por medio de un formato con respuestas de cierto o falso (Sahoo & Mohapatra, 1986); y por el cuestionario de socialización que contestaron las madres de los niños. Este cuestionario constó de cuatro partes: la primera buscó información sobre las expectativas que tenían los padres acerca de las capacidades

de sus hijos; la segunda midió las exigencias que imponían los padres a sus hijos en cuanto a la socialización; en la tercera parte se les preguntó a los padres acerca de las prácticas de crianza que ellos tuvieron con respecto a sus hijos y la cuarta parte, se enfocó a la autopercepción de la madre; es decir, midió la percepción de ellas mismas en las dimensiones de autoconfianza y autorealización, donde las madres juzgaron el grado de equilibrio y satisfacción que ellas mismas sentían dentro y fuera de su familia. La investigación se realizó en 2 partes: la primera cuando los niños contestaron el cuestionario de desamparo aprendido, de donde se seleccionaron los 20 niños con puntajes del cuestionario más altos y los 20 con los puntajes más bajos, es decir, se escogieron los puntajes extremos y la segunda parte consistió en que las madres de estos niños contestaron el cuestionario de socialización. Aunque existió una barrera en cuanto al lenguaje que se quería utilizar en las instrucciones del cuestionario, debido a que no todas las madres habían concluido los estudios primarios, por lo que se modificó la redacción del cuestionario utilizando un lenguaje popular (“Oriya”), con el fin de que todas pudieran entenderlo. Los resultados de la investigación destacaron la importancia de los estilos de crianza que la madre brinda a sus hijos y los efectos en la socialización de los mismos; también, mostraron que la comunicación entre los padres e hijos aporta efectos positivos en la socialización y realización de las actividades escolares de los niños, es decir, los resultados que se encontraron con este estudio reafirman la importancia de las relaciones padres-hijos (Sahoo & Nanda, 1990).

En un estudio en relación al desarrollo del sentimiento de culpa y la formación de la conciencia en los niños a través de su temperamento y proceso de socialización; propusieron un modelo como marco de estudio de la socialización parental y con la interacción del temperamento en los niños; este modelo proponía 2 procesos de desarrollo de la conciencia: el primero se refirió a los procesos afectivos o la habilidad que adquieren los niños para experimentar incomodidad, culpa y ansiedad asociando esto con la anticipación de sus travesuras; y el segundo, en relación con un “self regulador” o la habilidad de los niños para tratar de evitar o cometer transgresiones hacia otros, es decir, que puedan cambiar su deseo de agresión hacia otro lugar. Estos dos procesos resultan componentes esenciales en la formación de la conciencia en los niños y estas son precisamente las metas del proceso de socialización (Radke-Yarrow, Campbell & Burton, 1968; Maccoby & Martin, 1983; Kagan, 1984).

El estudio propuso cuatro objetivos: examinar la agresión como antecedente de la formación de la conciencia en los niños; examinar la fragilidad del temperamento en los niños como mediador de la ansiedad y la relación entre la socialización que brindan los padres y el desarrollo de la conciencia en los niños e investigar las primeras admisiones y restricciones de los niños como predictores del desarrollo de conciencia a futuro; y por último examinar las primeras admisiones de los niños en torno a las estrategias de disciplina que imprimen los padres como predictores del desarrollo de la conciencia en los niños. Para realizar el estudio se utilizó una submuestra de un estudio anterior, sobre la afectividad que brindan las madres a sus hijos y el desarrollo de los afectos en los niños como resultado de esta interacción (Holligshead, 1975); con una muestra

total de 58 niños; 20 (12 niñas y 8 niños) de madres normales, sin antecedentes psiquiátricos; 24 (11 niñas y 13 niños) de madres con depresión unipolar y 14 (10 niñas y 4 niños) de madres con depresión mayor; pertenecientes a la clase social media. La muestra se recolectó en dos momentos: el primero, cuando los niños tenían de 1 año y medio a 3 años y medio; el segundo, se recolectó después de 5 o 6 años, para entonces estos niños ya tenían alrededor de 8 y 10 años de edad. Los resultados mostraron que diferentes tipos de disciplina parental, pueden afectar la habilidad de los niños en el control de impulsos o control de conductas agresivas; que las prácticas de crianza tienen diferentes impactos en el desarrollo de la consciencia, temperamento y la capacidad reguladora de conducta en los niños. Además mostraron la importancia del desarrollo en el control de impulsos o control de las conductas agresivas en los niños, ya que en conjunto con observaciones clínicas profundas, se podría predecir el desarrollo de conductas antisociales a futuro (Patterson, DeBarryshe & Ramsey, 1989); (Kochanska, 1991).

En otra investigación se estudió el impacto del autoritarismo parental, las implicaciones que tiene este autoritarismo en el desempeño escolar de los adolescentes y el apoyo que los padres brindan a sus hijos adolescentes por sus logros escolares, se estudió también el impacto de las prácticas parentales en adolescentes de diferentes etnias y niveles socioeconómicos con respecto a sus logros escolares a largo plazo. La investigación fue de tipo longitudinal ya que se realizaron investigaciones anteriores en los ciclos escolares 87-88 participando 11,669 estudiantes y en 88-89 11,248, tomándose de éstas la muestra para la

investigación. Con respecto al autoritarismo parental se realizaron diversas investigaciones, donde se demostró que los adolescentes que dicen tener al autoritarismo como tipo de régimen parental, parecen rendir mejor en las actividades escolares (Dornbusch, Ritter, Leiderman, Roberts & Fraleigh, 1987; Steinberg, Elmen & Mounds, 1989; Lamborn, Mounds, Steinberg, & Dornbusch, 1991; Steinberg, Mounds, Lamborn & Dornbusch, 1991); sin embargo otras investigaciones mostraron que el autoritarismo parental se puede asociar con el incremento de conductas o actividades agresivas y éstas tienen que ser atendidas por un orientador vocacional durante la adolescencia y para disminuir este tipo de conductas, el orientador tiene que incrementar las actividades académicas, influirles sentimientos positivos hacia la escuela y aspiraciones académicas mayores, entre otras (Lamborn, Mounds, Brown & Steinberg, (in press); Lamborn, Mounds, Steinberg & Dornbush, 1991; Patterson & Yoerger, 1991; Steinberg, Elmer & Mounds, 1989). De acuerdo a estos antecedentes y para llevar a cabo esta investigación se reunió una muestra de 6,357 estudiantes americanos, con edades de entre 14 y 18 años, donde el 50.9% de la muestra la constituyeron hombres y el 49.1% mujeres, del noveno grado de primaria de Wisconsin y del norte de California en Estados Unidos, esta muestra se reunió por medio de los siguientes requisitos: por el desempeño escolar, por pertenecer a diferentes clases sociales, de diferentes tipos de etnias (africanos, asiáticos, europeos e hispano americanos), que pertenecieran a diferentes estructuras familiares (familias unidas, divorciadas, vueltas a casar) y que pertenecieran a diferentes tipos de comunidades (urbano, suburbano o rural). Para la investigación participaron también los padres de estos adolescentes, la educación escolar de éstos consistió en: ninguna educación 29.3%

y a partir de algún grado escolar 70.7%. Su participación consistió en ser cuestionados pero en forma separada a sus hijos. Los datos para la investigación se recolectaron por medio de un autoexamen, que contestaron los estudiantes en una sesión de dos días; este autoexamen contenía preguntas respecto a las prácticas parentales que habían recibido de sus padres (éstas se adaptaron para la investigación y otras se basaron en estudios previos Steinberg, Elmer & Mounts, 1989); éste comprendía tres dimensiones de autoritarismo parental: supervisión, permisos y concesión de libertades que les permitían sus padres, esta última dimensión hizo especial referencia en la estructura de los grupos étnicos con niveles socioeconómicos y estructuras familiares diferentes. Los resultados indicaron que el autoritarismo parental, tuvo influencia sobre los adolescente en cuanto a su desempeño escolar; además estos resultados reiteraron los hallazgos en otras investigaciones, en el aspecto de que estos adolescentes, parecen mejorar académicamente mostrando mayor empeño en la escuela que los adolescentes que dicen no estar bajo este tipo de régimen parental; estos resultados sugieren, la posibilidad de un indicador que prediga en los adolescentes las prácticas de crianza autoritarias cuando éstos sean adultos y padres, pero desafortunadamente esta hipótesis no la pudieron medir, pues no recolectaron datos que se enfocaran a las prácticas autoritarias de crianza en los adolescentes; por lo que los autores sugieren, destacar la importancia de la participación de los padres en la educación de sus hijos; así como, en la intervención de sus tareas escolares (Steinberg, Lamborn, Dornbusch & Darling, 1992).

Siguiendo con los estudios acerca de las prácticas de crianza; los investigadores pretendieron examinar la asociación entre la autoestima y la autoeficacia de los jóvenes como resultado de los estilos parentales desfavorables y del clima familiar inapropiado; además se pretendió estudiar si estos factores en combinación con estresores traen como consecuencia depresión en los jóvenes. Según especulaciones teóricas y algunas evidencias empíricas, sugieren que algunos rasgos de personalidad parecen ser vulnerables a la depresión y que la característica o rasgo de personalidad que más frecuentemente produce depresión es la introversión (Akiskal, Hirschfeld & Yervian, 1983; Barnett & Gotlib, 1988); el objetivo del estudio se centró en investigar si los rasgos de personalidad como la autoestima y la autoeficacia estaban relacionados con la depresión y con la socialización de la familia de origen.

Para realizar el estudio se reclutaron 186 estudiantes de una universidad católica del medio este de Estados Unidos, de la muestra total 121 fueron mujeres y 65 hombres, con edades entre los 17 y 25 años, la media de edad fue de 19.5 años y se necesitó que cubrieran los siguientes requisitos: cursar el segundo año de la carrera, que convivieran por lo menos 10 horas por semana con su familia de origen, la media en el número de horas de convivencia por semana fue de 23. Los sujetos se reclutaron de varios campus de la universidad, a éstos les aplicaron una batería de pruebas para medir: el cuidado infantil, el entorno familiar, la autoeficacia a nivel general, personalidad y depresión. Para medir el cuidado infantil se utilizó el inventario de la conducta parental, basado en razonamientos empíricos que consistían en demostrar que existían dos principales dimensiones de la conducta parental: amor vs hostilidad y autonomía vs control; este inventario

consistió en 108 oraciones que describían la conducta parental, tanto del padre como de la madre y se contestó por medio de una escala con 3 opciones de respuesta: “siempre utiliza esa conducta”, “a veces utiliza esa conducta” y “no utiliza esa conducta (Schaefer, 1965 a y b). Para medir el entorno familiar se utilizó la versión modificada del inventario por Schulderman & Schulderman (1970), éste estaba dividido en 3 grupos de 6 subescalas cada uno y por la escala del entorno familiar, ésta midió la percepción del clima familiar en 3 dimensiones: relaciones entre los familiares, desarrollo personal y el sistema de manutención de la familia; esta es una escala de lápiz-papel y consistió de 90 preguntas, divididas en 10 subescalas con 9 preguntas cada una y se contestó por medio de respuesta de cierto o falso (Moos, Insel & Humphrey, 1974; Moos & Moos, 1981). Para medir socialización se utilizó el inventario de autoestima: el cual hizo una medida global de la autoestima, para el estudio se utilizó la forma C del inventario, designada a personas a partir de los 16 años de edad; es una prueba de lápiz-papel y consistió en 25 preguntas, que se contestaron con 2 tipos de respuestas: “es como yo” o “no es como yo” (Coopersmith, 1967 & 1981) y por el inventario de autoefecacia, que midió la autoeficacia a nivel general; es una prueba de lápiz-papel, se compuso por 27 preguntas y se respondió por medio de una escala tipo likert con 7 opciones (Tipton & Worthington, 1984). Para medir personalidad, se utilizó el factor de introversión de personalidad forma E, el cual abordó múltiples estilos de personalidad, este inventario se derivó de la teoría de necesidades de Murray (Murray, Barrett, Homburger, Langer, Mekeel, et al, 1938), la forma E consistió en 352 preguntas, las cuales se contestaron con respuestas de cierto o falso, estas preguntas estuvieron divididas en 20 subescalas y cada subescala

representaba una necesidad diferente (Jackson, 1974). Como medida de depresión se utilizó el Inventario de Beck, tanto la versión original BI (Center for Cognitive Therapy, 1978) como la versión revisada y validada BDI (Beck, Ward, Mendelson, Mock & Erbaugh, 1961). El BDI reportó síntomas de depresión ya sean de tipo psicológico, afectivo, cognitivo o motivacional, es una prueba de lápiz-papel y constó de 21 preguntas. Los inventarios BI y BDI se contestaron por medio de una escala tipo likert, aunque estas escalas fueron diferentes al igual que el número de alternativas de respuestas a cada pregunta. Los resultados del estudio mostraron que en los estudiantes la depresión como rasgo de personalidad resultaron factores de posible sucesión de la familia de origen y que la depresión de éstos resultó correspondiente al clima familiar negativo (Oliver & Paull, 1995).

Finalmente con respecto a los estilos de crianza, una investigación propuso que las situaciones, que los padres experimentan en el trabajo como: toma de decisiones, demandas de trabajo, trabajo inseguro y conflictos interpersonales, influyen indirectamente en la conducta escolar de sus hijos provocando en ellos: timidez, competencia escolar o falta de motivación escolar; y que los afectos que sienten los padres relacionados con su trabajo como: satisfacción laboral, relaciones negativas, mal humor y tensión en el trabajo, influyen directamente en las conductas parentales negativas de éstos hacia sus hijos como: golpearlos, castigarlos severamente, rechazarlos, etc.

Se han hecho estudios acerca de la relación trabajo-familia específicamente en la relación de la madre que trabaja, con sus hijos y los efectos de esta relación en el funcionamiento marital de la madre (Barling, 1990; Lerner, 1994); también

se han hecho otros estudios con respecto a las experiencias del padre en el trabajo y la influencia que tienen estas experiencias en la conducta social de sus hijos dentro de la clase (Piotrkowski & Gornick, 1987; Barling, 1990 & 1991). Como antecedentes de la investigación se seleccionaron cuatro características de trabajo a medir que reflejaran de alguna manera las experiencias que tiene el padre: la latitud de decisión, demandas de trabajo, inseguridad de trabajo y conflictos interpersonales, en relación con el trabajo y la familia. Para medir la latitud de decisión y demandas de trabajo, se abarcaron tareas autoritarias, ya que se determinaba libremente el trabajo que se quiere hacer y donde se podría desarrollar el trabajo creativo (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990). En las demandas de trabajo incluyeron competencia y realización del trabajo a límite de tiempo, se seleccionaron estas dos variables porque podrían predecir en combinación: mal humor y diferentes tipos de ansiedad en los padres trabajadores (Warr, 1990) además, que la latitud de decisión predice mal humor y las demandas de trabajo predicen tensión (Hutt & Weidner, 1993). La tercera variable estudiada fue la inseguridad de trabajo, que reflejó el grado de inseguridad que perciben los empleados de su trabajo (Schwartz, Tsiantar, Miller, Thomas, McCormick, Friday & Washington, 1990). Y la cuarta variable en relación a la presencia de problemas en relación de ambos padres, con los conflictos en el trabajo y la familia, mostrando tensión psicológica, conflictos psicológicos (Barling, 1990; MacEwen & Barling, 1991) y problemas maritales (Herman & Gyllstrom, 1977; Holohan & Gilbert, 1979; Barling & Janssens, 1984; Voydanoff, 1988). Sugieren también que la relación negativa entre la familia y una amplia gama de experiencias negativas

en el trabajo, podrían traer como resultados, perspectivas truncas que afectarían de forma negativa a la familia.

Baumrind (1971) sugiere, que la paternidad positiva requiere de la combinación de factores como: autonomía psicológica, aceptación y supervisión, lo que él llama paternidad autoritaria, además sugiere que si el padre trabajador se siente satisfecho con su trabajo se podría predecir entonces, una paternidad autoritaria y positiva con sus hijos. La investigación propuso un modelo que entrelazaba las situaciones que experimentaban los padres en su trabajo y las consecuencias de la conducta social de sus hijos en la escuela.

Para la investigación se pretendió escoger la muestra al azar, pero algunos de los niños escogidos no contaban con el tiempo o la disposición para participar, por lo que la selección de la muestra se basó en la disposición de los niños y los profesores, además del consentimiento de los padres de los niños para contestar un cuestionario. La muestra la constituyeron 102 niños y 85 niñas, 2 no reportaron; estudiantes del cuarto y quinto año de primaria que tuvieran contacto regular con sus padres biológicos o tutores; participaron también los padres de estos niños en la investigación, las características de los padres comprendieron: la media de edad fue de 38.5 años, en promedio tenían 10.5 años trabajando, el 64% de ellos trabajaban fuera de casa, 113 padres tenían posiciones profesionales o semiprofesionales, e indicaron estar satisfechos con su situación marital. Con el fin de obtener la información requerida para la investigación se aplicaron varias pruebas para medir diferentes variables con relación a las situaciones de trabajo que experimentan los padres: tensión de trabajo, inseguridad de trabajo y conflicto interpersonal en el trabajo. Para medir las tensiones de trabajo se utilizó la versión

modificada de un cuestionario constituido por 21 preguntas, 9 midieron la variable de latitud de decisión (Schnall, et al, 1990). Este se contestó por medio de una escala tipo likert con 4 opciones que iban desde: (1)totalmente en desacuerdo, hasta (4)totalmente de acuerdo (Karasek, 1979). Para medir la variable de inseguridad de trabajo, se utilizó un cuestionario de 18 preguntas, éste se contestó por medio de una escala tipo likert con 5 opciones: (1)totalmente en desacuerdo, hasta (5)totalmente de acuerdo (Vance & MacNeil, 1990). Para medir el conflicto interpersonal en el trabajo se utilizó una escala de 8 preguntas para obtener información de cuanto interfieren los problemas del trabajo en el funcionamiento familiar, éste se contestó por medio de una escala tipo likert con 5 opciones: (1)totalmente en desacuerdo, hasta (5)totalmente de acuerdo (Kopelman, Greenhaus & Connolly, 1983).

Con relación a los afectos que sienten los padres se utilizaron 3 subescalas que midieron: satisfacción en el trabajo, estado de ánimo y tensión en el trabajo. Para medir la satisfacción en el trabajo se utilizó una escala de 16 preguntas con las cuales los padres indicaron que tan satisfechos o insatisfechos se sentían en su trabajo, ésta midió cuestiones intrínsecas y extrínsecas de su trabajo, combinando estas cuestiones en la escala, se contestó por medio de una escala tipo likert con 7 opciones, desde (1)estoy extremadamente insatisfecho, hasta (7)estoy extremadamente satisfecho con mi trabajo (Warr, Cook & Wall, 1979). El estado de ánimo se midió con la escala “Estado Depresivo al Trabajo”, donde los padres indicaron dependiendo de las preguntas, que tan deprimidos se habían sentido en el último mes, esta escala contenía 10 preguntas que contestaron por medio de una escala tipo likert con 4 opciones (Quinn & Shepard, 1974). Y para la tensión que

produce el trabajo se utilizó una subescala del cuestionario de ansiedad-estrés con 7 preguntas, que respondieron con cierto(2) y falso(1), (House & Rizzo, 1972).

Con relación a la conducta parental se utilizaron 2 escalas, que midieron la conducta parental de rechazo y el maltrato a sus hijos y la conducta parental autoritaria: Para la conducta parental de rechazo y maltrato a sus hijos, se utilizaron 2 subescalas; para el maltrato una escala de 9 preguntas, donde los padres tenían que contestar que tanto habían maltratado o regañado a sus hijos en el último mes y para la conducta de rechazo se utilizó una escala de 7 preguntas, donde tenían que describir que tanta atención les habían brindado a sus hijos el último mes (MacEwen & Barling, 1991). Y para medir la conducta parental autoritaria se utilizó una subescala de 8 preguntas que ayudaron a la descripción de la conducta parental autoritaria, donde midieron los aspectos parentales como: permisos, comunicación con sus hijos, etc.. Los padres contestaron como habían actuado ante las peticiones de sus hijos en el último mes, por medio de una escala tipo likert con 5 opciones (Baumrind, 1971).

Con relación a la conducta social de los niños se midieron las variables: falta de motivación, timidez, ansiedad y competencia escolar involucrando en ésta el desarrollo académico, motivación e independencia. Para realizar esto se contó con la ayuda de los profesores de los niños para participar en la investigación, éstos tenían que contestar 2 subescalas para reportar a los niños que tenían falta de motivación se utilizaron 6 preguntas y para reportar timidez y ansiedad en los niños con 6 preguntas. Estas las contestaron por medio de una escala tipo likert con 5 opciones que iban desde (1)no existe problema, hasta (5)existen serios problemas (Hightower, Work, Cowen, Lotyczewski, Spinell, Guare & Rohrbeck,

1986). Finalmente los profesores contestaron una subescala de 8 preguntas para medir 3 aspectos relacionados con la competencia en los niños: desarrollo académico, motivación e independencia, que contestaron por medio de una escala tipo likert con 5 opciones, al final la puntuación de estas 3 subescalas se sumó para obtener una medida general de competencia escolar (Grolnick & Ryan, 1989).

Los resultados de la investigación proporcionaron datos de importancia en cuanto a la socialización de los niños, además de corroborar la influencia que tiene el padre en la socialización de sus hijos. Los resultados proporcionaron datos sobre la influencia que tienen las situaciones negativas que experimentan los padres en el trabajo y como podrían verse modificados sus afectos en la interacción con la conducta parental de rechazo y castigo hacia sus hijos. En conclusión, los resultados sugirieron que las relaciones de afecto en el trabajo y la conducta parental podrían verse influenciadas severamente por los conflictos interpersonales de los padres en el trabajo (Stewart & Barling, 1996).

Se han realizado estudios en México en función de los estilos parentales y de crianza en la niñez, los cuales tienen una característica en común utilizaron como instrumento de medición el Inventario de Salud Estilos de Vida y Comportamiento (SEViC), el objetivo del inventario es explorar e identificar las posibles relaciones entre una o más variables asociadas con el desarrollo familiar y social y la incidencia de uno o más signos precoces de deterioro psicológico en la población aparentemente sana. Contiene 216 preguntas y está dividido en 2 secciones (dependiendo de la edición y año), se le han hecho modificaciones al inventario a

lo largo de varias versiones sucesivas para mejorarlo. Los estudios en relación a los estilos parentales y de crianza se enfocaron a situaciones diferentes, pero con el fin de prevenir conductas que pudieran afectar a los individuos en su vida adulta. Con respecto a esto, los investigadores trataron de explorar las relaciones disfuncionales entre los padres e hijos o en ausencia de éste, además de los efectos que provocarían en los niños estos tipos de relaciones defectuosas (Sánchez-Sosa & Hernández-Guzmán, 1992); exploraron si algunos aspectos de la crianza podrían predecir el desarrollo de episodios de angustia severa en adolescentes (Sánchez-Sosa, Jurado-Cárdenas & Hernández-Guzmán, 1992); estudiaron los factores de riesgo existentes en la familia disfuncional, que pudieran causar trastornos psicológicos en niños (Barreto, 1996); pretendieron encontrar factores que predijeran trastornos psicológicos en la interacción familiar y los estilos de crianza (Hernández-Guzmán & Sánchez-Sosa, 1997); también trataron de conjuntar los estilos de crianza en la relación a la estabilidad psicológica y el desempeño laboral, con el fin de detectar componentes del deterioro adaptativo en los trabajadores (Alvarez, 1998 en revisión).

En una investigación trataron de explorar la incidencia de algunas relaciones disfuncionales del padre con sus hijos o en ausencia de éste y los efectos en la crianza de los niños por estas relaciones defectuosas. Dentro del contexto familiar el papel que juega el padre en el desarrollo de la salud psicológica no se había considerado, sino hasta muy recientemente como generador de factores de riesgo en la crianza de los niños (Meyer-Krahmer, 1980; Parke, 1984); al padre se le ha atribuido poca responsabilidad en cuanto a la educación de los hijos en una

familia, asignándole a la madre el papel preponderante y considerando al padre como ausente específicamente en México (González-Núñez, 1989; Ramírez, 1975); sin embargo, son cada vez más los estudios que documentan la participación del padre en la crianza, como variable fundamental para el desarrollo psicológico sano tanto de los hijos como de las hijas; algunos estudios han concluido que en el desarrollo emocional de los hijos (as), influye más en forma negativa el rechazo del padre que el rechazo de la madre (Becker, Peterson, Luria, Shoemaker & Hellmer, 1962; Rosenthal, Ni, Finkelstein & Berwits, 1962); otros afirman que la conducta afectiva del padre en la crianza contribuye al mejor desempeño escolar de los hijos (Cotton, 1982). En estudios donde se contrastaron familias con padre ausente y familias intactas, sugirieron diferencias significativas que favorecieron la presencia del padre en relación con el desarrollo moral de sus hijos (Hoffman, 1971; Santrock, 1972; Shenenga, 1983), con el desarrollo intelectual (Amato & Ociltree, 1987; Biller, 1970; Fry & Grover, 1982; Lessing, Zagorin & Nelson, 1970; Parish & Copeland, 1981), con la autoestima (Amato, 1986; Biller, 1971), con la identificación psicosexual (Biller, 1970; Hetherington, 1972; Jacklin, DiPietro & Maccoby, 1984; McDonalds & Parke, 1984; Manzitti, 1979), con la adaptación social (Judd, 1981; Moran, 1972; Trocchio, 1982) y con el desajuste emocional (Castellano & Dembo, 1981; Cortes & Fleming, 1968; Sherry, 1981). En menor proporción otros estudios no han podido hallar diferencias que favorezcan la sola presencia del padre a favor de la crianza (Dávila, 1982; Trachtman, 1978; Castellano, 1978). De acuerdo a estos antecedentes y para realizar la investigación, participaron 1,772 adolescentes escolares, 924 mujeres y 848 hombres, alumnos de un sistema público de

bachillerato ubicados en nueve zonas geográficas de la Ciudad de México, las edades de los adolescentes oscilaron entre los 15 y 18 años. La muestra se obtuvo de forma aleatoria estratificada, ya que la selección de los estratos de plantel y turno fueron hechos al azar.

Los resultados de la investigación sugirieron que la ausencia del padre puede considerarse como un factor de riesgo para la salud psicológica de los adolescentes, ya que éstos con padre ausente y madres de familia con prácticas de crianza autoritarias, se encuentran en peligro de desarrollar problemas psicológicos como: deficiencias en su desarrollo moral e intelectual, baja autoestima, desadaptación social y desajuste emocional. Estos resultados mostraron también que los estilos autoritarios de los padres se involucraron con autoestima disminuida, falta de motivación, menor desarrollo intelectual y rendimiento académico bajo en los adolescentes; así como, comunicación deficiente o inexistente entre padres e hijos; sobresale especialmente en la investigación que el padre recurrió a los golpes significativamente más con sus hijos varones que con sus hijas, además de comparándolos negativamente y de darles órdenes en tono duro u ofensivo; por último los resultados indicaron que la falta de afecto y de apoyo por parte del padre demostrando rechazo a sus hijos contribuyó a deprimir la autoestima y fomentar la falta de confianza de sus hijos hacia él (Sánchez-Sosa & Hernández-Guzmán, 1992).

En un estudio respecto a los estilos de crianza, se exploró la incidencia de la población aparentemente sana de episodios de angustia severa; donde se analizó de un amplio menú, los posibles factores de riesgo en la crianza familiar que se

asociaran en forma constante con dichos episodios de angustia severa. De acuerdo con McNally (1990) un cuadro de crisis de angustia o ataque se pánico se caracteriza por ansiedad inesperada que comprende síntomas tales como: taquicardia, vértigo, falta de respiración, temblor y miedo a morir o perder el autocontrol; la persona que padece este trastorno usualmente evita situaciones en las que el pánico resultaría incapacitante, si esta evitación se generaliza se trata de pánico con agarofobia. Clark (1986) amplía lo anterior, señalando que frecuentemente los ataques de pánico ocurren en sitios tales como la casa o el supermercado. Cuando esto es así, el trastorno resulta lo suficientemente severo como para interferir con actividades cotidianas básicas de la persona, imposibilitándola prácticamente para salir de su casa, trabajar, etc.; algunos ataques se presentan después de un suceso claramente identificable o después de un periodo de enojo o de ansiedad, otros se presentan sin razón aparente por lo que se les ha llamado “espontáneos”, con respecto a la frecuencia de sincronidad se considera pánico al cuadro en que la persona refiere haber sufrido al menos tres ataques en las últimas tres semanas, sin que se restrinja a situaciones fóbicas y se diagnostica pánico con agarofobia, cuando además del pánico se muestra evitación reiterada y miedo extremo.

De acuerdo a estos antecedentes y para realizar el estudio participaron 1545 adolescentes escolares, 775 mujeres y 770 hombres, alumnos de bachillerato de planteles ubicados en nueve zonas geográficas de la Ciudad de México. Los resultados del estudio señalaron de manera reiterada seis factores de los estilos de crianza como posibles predictores del desarrollo de la angustia severa en los adolescentes: “Carencias o escasez de muestras de afecto entre los padres”; “que

los padres peleen en presencia de los hijos”; “que los padres discutan a gritos”; “que en éstas contiendas las agresiones acaben en violencia física”; “que uno o ambos padres amenacen con separarse o divorciarse” y “que el estilo de interacción con sus hijos, se haya caracterizado por dar a estos órdenes en tono duro u ofensivo”. Estas características de crianza podrían implicar que el niño no sienta confianza en sus padres como para comunicarles algo muy personal que le haya ocurrido o que le ocurra y que cuando los hijos sienten un problema que juzgan importante y personal, no sienten apoyo por parte de sus mayores especialmente del padre. Estos resultados mostraron que comparativamente el problema de angustia severa afecta más a mujeres que a hombres con una diferencia de 16% entre géneros (Sánchez-Sosa, Jurado-Cárdenas & Hernández-Guzmán, 1992).

En función de los efectos de los estilos de crianza en los niños y la interacción familiar, se pretendió investigar con un estudio los factores de riesgo existentes en una familia disfuncional que pudieran causar trastornos psicológicos en los niños. La familia es considerada como una unidad vivida a través de la dinámica de sus componentes, altamente compleja, organizada, abierta y con interacciones con su medio, siguiendo un proceso que facilita el desarrollo y la interacción de sus integrantes. De acuerdo a la Teoría General de Sistemas (TGS), si bien el ambiente influye sobre el núcleo familiar, ésta por su propia naturaleza determina aspectos importantes de su propio sistema, desarrollando atributos característicos para lograr sus fines. La dinámica familiar va incrementado sus atributos no sólo cuantitativamente sino también cualitativamente, dando origen a

una pedagogía sistémica familiar (Von Bertalanffy, 1968). La TGS es útil para estudiar, a partir de los factores familiares dados por las interacciones de los miembros de la familia, el desarrollo de patrones de comportamiento de alto riesgo; representa una alternativa al estudio de los problemas clínicos afectando por consiguiente la intervención ya sea ésta preventiva o terapéutica (Hernández-Guzmán & Sánchez-Sosa, 1991). La ansiedad se definió como un sentimiento de peligro inminente con actitud de espera, provocando un trastorno más o menos profundo; es la experiencia individual que invade a la persona hasta sus mismas raíces, difícilmente compartible con otro y a la cual damos un carácter de generalidad a fin de esconderla. La mayoría de los niños tienden desde muy temprano a mostrar modelos de comportamiento que más tarde se convertirán en franca ansiedad, sensibilidad al estrés y reacciones excesivas a los estímulos internos y externos. Cuando sobrevienen las crisis de angustia en el niño, éste parece inquieto, desesperado a veces, sudoroso, tembloroso, quejándose de síntomas somáticos, gastrointestinales, mareos, etc.; generalmente se trata de niños hipersensibles que viven en una atmósfera de inseguridad, educados de una manera rígida, introvertidos, con poca iniciativa y espontaneidad (Anthony, 1969). El niño ansioso presenta síntomas, algunos fácilmente observables como los hábitos de morderse las uñas, succionar del pulgar, tics, espasmos, dolores de cabeza, en el pecho, en piernas y brazos, en la espalda, palpitaciones, mareos, miedos y otras más difíciles de observar si no las verbaliza, como la dificultad de concentrarse, que sienta que la gente lo quiere perjudicar, que tenga poca esperanza de resolver sus problemas, que se sienta muchas veces triste sin razón, que sienta que no vale mucho, etc.. La actitud general del ansioso refleja

desamparo y temor, casi siempre manifiesta una profunda sensación de tensión con mucha dificultad para relajarse, se puede quejar de un desasosiego constante, durante el sueño puede tener dificultades para conciliarlo, tener pesadillas y en algunos casos pueden aparecer sonambulismo (A.P.A., 1978). Los síntomas asociados a los temas cargados de emoción puede ser el rubor facial, los suspiros profundos, la contracción espasmódica del músculo facial que rodea la boca y ojos, el temblor de la voz, efectos sobre pautas de lenguaje o movimientos de fricción y arañazos en las manos, también se puede ver abundante sudoración en las palmas, en los pies y en las axilas aunque haya frío. La literatura de investigación indica que existen muchas variables que están presentes en la interacción familiar y que tienen su origen en el estilo de vida de los progenitores responsables de la crianza, contribuyendo al deterioro psicológico de sus hijos. De acuerdo a estos antecedentes se procedió a la investigación, donde se seleccionó una muestra de 754 alumnos del primer año de secundaria, 384 mujeres y 370 hombres, las edades oscilaron entre 11 y 15 años, con una media de edad de 12.5 años, mediante la elección de números al azar de las listas escolares, la muestra estuvo constituida por alumnos de los sistemas públicos y privados, ubicados en diez entidades del Estado de Sonora; 584 alumnos pertenecían al turno matutino y 156 al vespertino, 14 no registraron. El sexo, turno y tipos de planteles se escogieron también de manera aleatoria. Para realizar la investigación se solicitó también la presencia de ambos padres o tutores de los niños participantes; concurren un total 616 madres cuyas edades oscilaban entre 24 y 70 años, con una media de 47.27 años y 165 padres, cuyas edades se encontraban entre los 30 y 74 años, con una media de 52.80 años.

Los resultados de la investigación hicieron referencia a algunas condiciones psicosociales presentes en la familia sonoreense, resultando éstas, expresiones habituales de estilos de vida y de crianza en esa identidad como los siguientes: cuando se enojan los padres con sus hijos, los etiquetan o comparan negativamente con otros; los padres les transmiten miedo y angustia a sus hijos derivados de experiencia fuertes de ellos mismos en la infancia, expresando miedo cuando sus hijos se enferman; no se permiten la libre expresión de los sentimientos y la ternura; se usa el castigo físico con los niños en lugar de platicar como amigos; los padres no les otorgan confianza a sus hijos para platicar intimidades; y los padres propician peleas y discusiones fuertes delante de sus hijos. Los resultados mostraron alta proporción de niños con trastornos psicológicos asociados a la disfuncionalidad de la familia, describiendo así el riesgo presente en la interacción familiar, en función de los estilos de vida de sus integrantes y del tipo de crianza que prevalece en esta sociedad sonoreense. También, estos resultados mostraron, que en la interacción entre madres e hijos aparecen patrones de conducta tendientes a la sobreprotección por parte de éstas, con la presencia de miedo y angustia ante sucesos no controlables por ellas. Además, en los estilos de crianza de la sociedad sonoreense, se presentó el autoritarismo parental negando libertades e impidiendo la confianza y la intimidad con sus hijos. Finalmente, los resultados mostraron que los hijos acusan trastornos que van desde la falta de concentración, dolores, miedos y temores, pesadillas y hasta irritabilidad, posiblemente a causa de la disfuncionalidad en las relaciones familiares (Barreto, 1996).

Con relación a los estilos parentales y de crianza, se realizó un estudio acerca de los factores de riesgo asociados a la disfunción psicológica en el niño y el adolescente, su objetivo fue el de conocer los factores predictores de trastornos psicológico, con el fin de contribuir con predictores más finos de trastornos psicológicos en la adolescencia.

El ambiente social que rodea a la persona impone a ésta requerimientos diversos de acuerdo a contextos particulares. El ser humano se adaptará al ambiente en la medida en que su funcionamiento corresponda a las exigencias de éste. La disfunción se manifiesta cuando la persona no actúa de acuerdo a estas exigencias; cuando una persona no se comporta de acuerdo a las demandas mínimas de un contexto determinado, se presentan problemas para ésta y su comportamiento se señala como desadaptativo o disfuncional. Inmersos en los sistemas con los que las personas interactúan a lo largo de su desarrollo se encuentran numerosos factores de riesgo y factores protectores, cuya interacción contribuyen al desarrollo de la salud psicológica. Se han llamado factores de riesgo no sólo a las condiciones ambientales que predicen disfunción a futuro, sino también a las características y estilos personales ya sean adquiridos o no, con los que las personas interactúan con las situaciones que les plantea el ambiente circundante; sus contrapartes, los factores protectores son aquellas condiciones ambientales y personales que se han asociado con la salud psicológica. El impacto de los factores de riesgo pueden ocurrir por medio de: a) uno o más eventos agudos e intensos pero discontinuos, como suelen ser ciertos eventos y transiciones vitales estresantes y traumáticos, por ejemplo la muerte de un ser querido; b) una sola situación crónica durante un tiempo determinado, como es la exposición

prolongada a una familia disfuncional; o c) la combinación de eventos discontinuos y de situaciones crónicas; la forma en que la persona experimente estos factores de riesgo por medio de su estilo de afrontamiento, su autoconcepto, su estilo atribucional o su temperamento, constituye en sí misma otra fuente de factores de riesgo con posible incidencia en el empeoramiento o no de una condición ya disfuncional (Maziade, Caron, Cote, & Merette, 1990; Stiensmeier-Pelster & Shurmann, 1991). Se ha propuesto que también existe interacción entre los diversos dominios del funcionamiento humano, por ejemplo, el cognoscitivo y el afectivo, afectándose mutuamente e incidiendo sobre la habilidad de la persona para interactuar de manera adaptativa con su ambiente social ante la emergencia de cambios (Trad. 1995).

La psicología contemporánea propone cada vez con más fuerza, que la disfunción en la gran mayoría de los casos, no es el producto de un solo evento que siga un sendero simple de causalidad (Kazdin & Kagan, 1994), sino que se desarrolla junto con la persona y se exagera en la medida en que ésta se expone e intenta afrontar nuevos eventos vitales; su origen es multicausal y se desarrolla a lo largo del tiempo (Hernández-Guzmán & Sánchez-Sosa, 1995). Dados estos antecedentes y para llevar a cabo el estudio se reunió una muestra total de 3,378 adolescentes mexicanos con edades de entre los 15 y 18 años. Los resultados del estudio revelaron que la interacción familiar resultó el factor que predice más trastornos psicológicos y que se hacen presentes en la conducta de los adolescentes; de igual manera aunque con menos fuerza, estos resultados mostraron que la interacción familiar podría predecir agresividad; además de factores relativos a quejas psicósomáticas; de retardo psicomotor;

cardiopulmonares y síntomas de dolor (Hernández-Guzmán & Sánchez-Sosa, 1997).

Finalmente en relación a los estilos de crianza, se trató de conjuntar la estabilidad psicológica y el desempeño laboral de los trabajadores de la compañía de luz y fuerza del centro, en una investigación cuyo objetivo era el detectar componentes del deterioro adaptativo, en la población de trabajadores del Sector Eléctrico, de este modo la investigación pretendió explorar la incidencia de signos precoces de deterioro en la salud física y mental en los estilos de vida y en las actitudes de los trabajadores de este sector.

La salud mental de los trabajadores y sus consecuencias en la industria, la familia y el contexto social, es un tema polémico que ha sido discutido y estudiado por diversas aproximaciones de la sociología, la economía e inclusive por disciplinas como la ingeniería industrial y el derecho entre otras y aunque no lo parezca existe poca investigación psicológica sistemática de este fenómeno en el contexto laboral u ocupacional, quienes han aportado a este estudio son los médicos del trabajo, sin embargo los investigadores de salud en el trabajo del IMSS en su libro denominado “Accidentes más frecuentes en la población trabajadora, 76 casos clínicos”, no menciona ningún trastorno psicológico o de personalidad como parte de los riesgos en el trabajo, menciona los problemas socioeconómicos al sufrir algún trabajador un accidente, los problemas legales derivados de esto, los aumentos en las cuotas por riesgos de trabajo que deben pagar los patrones, los índices de siniestros por polo de desarrollo industrial, las prestaciones por incapacidad total, parcial o permanente a que son acreedores los

trabajadores en el caso de sufrir algún accidente; así como, las prestaciones en especie como asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica los servicios de hospitalización y las prestaciones en dinero que obtienen los trabajadores; paradójicamente los factores de salud mental que incapacitan o que propician conductas psicopatológicas en las organizaciones nunca aparecen en esta obra (Salazar, 1996). En relación a las investigaciones de prevención primaria en las áreas de epidemiología de la salud mental están orientadas hacia el campo de la psicología preventiva, ya que existen evidencias que señalan en forma reiterada, que el deterioro psicológico en todas sus manifestaciones interfiere severamente en el funcionamiento humano, en todo los escenarios de la actividad del individuo: el trabajo, la escuela, el hogar y la comunidad; en efecto cuando no existe salud mental no puede haber trabajo productivo, ni buen desempeño escolar, bienestar en la vida familiar, ni funcionamiento en la comunidad (Hernández-Guzmán & Sánchez-Sosa, 1991).

La razón del estudio obedeció a que el alcoholismo en el gremio de los trabajadores de la compañía de luz era el factor de mayor riesgo en los accidentes laborales, según la misma compañía y el sindicato; conforme a estos antecedentes y con la importancia de crear información respecto al tema de los estilos de crianza en el ambiente laboral, se realizó la investigación teniendo como factores de principal interés en los trabajadores: satisfacción laboral, adicciones, estructura familiar, convivencia social, relaciones interpersonales en el trabajo, salud física y mental y los factores de riesgo; para la investigación se definieron dos tipos de trabajadores de la compañía de luz, éstos eran: trabajadores con y sin riesgo laboral; como trabajador con riesgo se definió a las personas que manejaban altas

y bajas tensiones eléctricas o a quienes apoyaban directa o indirectamente dichos trabajos y como trabajadores sin riesgo a quienes desempeñaban labores administrativas o de atención al público, dentro del sector eléctrico.

Para realizar la investigación participaron 180 trabajadores, seleccionados de acuerdo a una muestreo probabilístico de los cursos de capacitación y adiestramiento de la empresa; los trabajadores se dividieron en dos grupos con y sin riesgo laboral, seleccionando 15 trabajadores por grupo. Los resultados de la investigación demostraron que ambos grupos mostraron un claro contraste entre ellos: los trabajadores con riesgo, presentaron menor nivel de salud física y mental además de menor satisfacción con su empleo que los trabajadores sin riesgo laboral; también se observó que los factores de crianza ejercieron mayor influencia en los trabajadores con riesgo, ya que reportaron descuido y abuso por parte de la madre; lo mismo sucedió con sus estilos de vida en la sexualidad reportando menor satisfacción; los trabajadores con riesgo presentaron menor nivel de ingresos y por lo tanto menor acceso a satisfacciones materiales; se observó también la incidencia a la religiosidad y alto nivel de camaradería en los trabajadores con alto riesgo laboral; finalmente los resultados sugirieron que muchos de los trabajadores que se enfrentaban frecuentemente a situaciones de alto riesgo, difieren significativamente en sus estilos de vida, en comparación con aquellos trabajadores cuyas condiciones laborales no incluyen el factor de riesgo (Alvarez, 1998, en revisión).

JUSTIFICACION

El intento por resolver o tratar de explicar el problema que implican los conflictos interpersonales por parte de los investigadores han sido en su mayoría parcial, pues en algunos casos se enfocaron a resolverlos con muestras de estudiantes y no con la gente que realmente lo padece, es decir, con los trabajadores. Otros intentaron explicar la ocurrencia de los conflictos interpersonales en el momento mismo que aparecen, estudiando los comportamientos de los trabajadores y lo que proponen para resolverlos; otros dicen que los conflictos interpersonales suelen verse influenciados directamente por las relaciones de rango dentro de la empresa o del estrés; todos estos estudios se han realizado sin tomar en cuenta el entorno social y familiar de los trabajadores, ni la influencia que éstos tienen sobre los trabajadores a nivel conductual.

A pesar de que las investigaciones en algunos casos no dieron el resultado que esperaban, tampoco se pueden ignorar por completo, ya que nos amplían el campo de estudio de los conflictos interpersonales, haciendo posible abordar o tratar de abordar otras variables que no se hayan tomado en cuenta tan ampliamente y apoyar con nuevas aportaciones al campo de estudio de la psicología del trabajo, creando y aplicando instrumentos a personas que laboran en las empresas, que manifiesten alteraciones en su conducta, reflejadas a nivel emocional, interpersonal, familiar y/o social, y que afecten directamente a sus actividades laborales; estudiando también los conflictos interpersonales en términos de socialización de los trabajadores como posibles predictores de conductas y/o actividades adultas disfuncionales.

Faltaría estudiar los conflictos interpersonales en función de los efectos de la socialización y estilos de crianza, en conjunto con técnicas de solución de conflictos en las empresas; al igual que estudios a nivel preventivo de conductas en el trabajo, con el fin de estudiar las variables que pudieran modificar la conducta y personalidad de los trabajadores; aunque el pensar en estudios preventivos de salud mental y conductas, resulta para algunos poco menos que imposible o difícil de hacer por tratarse de problemas en los que las causas específicas son aparentemente poco conocidas, lo que ha ocasionado que muchos profesionistas ni siquiera intenten poner en marcha programas preventivos de padecimientos mentales, por suponer que carecerían de apoyo científico (Hernández-Guzmán & Sánchez-Sosa, 1991), por eso es que muchos investigadores se han centrado en desarrollar acciones o programas terapéuticos o de asistencia, sin tomar en cuenta el costo-beneficio que estas estrategias representan en términos de malestar y sufrimiento humano; así como, altos costos económicos y que en algunos casos resultan ineficaces en términos de recursos (Sánchez-Sosa, 1985), tan solo como ejemplo de esto, cada paciente con problemas de baja a moderada severidad (principalmente en el ámbito de la neurosis), cuesta al Departamento de Psicología Médica, Psiquiatría y Salud Mental de la UNAM, más de \$120,000 al mes (Díaz, 1990); en el campo hospitalario tan solo para uno de sus servicios (hospitalización parcial) en un Hospital Psiquiátrico Público de la Ciudad de México, requiere de una inversión de casi \$900 millones de pesos anuales para atender a cien pacientes (Castañeda, 1989). Así los problemas conductuales y de salud mental tienen un alto costo en términos de salud pública, bienestar, productividad y recursos económicos

(Hernández-Guzmán & Sánchez-Sosa, 1991), por lo que hace falta saber que es lo que se debe evitar o que es lo que se debe hacer, para reducir la probabilidad de desarrollo de problemas psicológicos y reducir también conductas que afecten a las personas en sus relaciones interpersonales y evitar o posponer indefinidamente el desarrollo de problemas de salud psicológica, desde antes que aparezcan los primeros signos de deterioro y en este estudio en especial a las personas que laboran dentro de una empresa y a su medio ambiente en general; por lo que sería importante intervenir con diseños e instrumentos preventivos a nivel primario y operando también por medio de promociones de salud; es decir, fomentando en los nuevos y futuros padres o de quienes esté a cargo el cuidado infantil, la adopción de conductas, hábitos y estilos de vida que garanticen altos niveles de bienestar en la dinámica familiar y a su vez garanticen el bienestar psicológico en los individuos.

METODO

Planteamiento del problema

¿Existe relación entre los estilos parentales y de crianza en la niñez con los conflictos interpersonales que manifiestan los trabajadores en su lugar de trabajo?

Objetivo

El interés de la investigación se centra en determinar si los estilos parentales y de crianza en la niñez intervienen o tienen relación en función de los conflictos interpersonales que manifiestan los trabajadores en su lugar de trabajo.

Hipótesis

Los estilos parentales y de crianza en la niñez interfieren en la conducta de los trabajadores provocando en éstos, conflictos interpersonales en su lugar de trabajo.

Definición de Variables

V.D: Conflictos interpersonales

Se refieren al valor escalar de los reactivos relativos a las molestias que sienten las personas cuando están incómodas o enojadas, manifestando estas molestias por medio de golpes, discusiones, gritos, insultos, etc., hacia otros o hacia ellas mismas.

A nivel operacional evaluado por: El cuestionario de Relaciones ADireccionales (CAD nueva revisión, 1997) y por un hoja de reporte laboral.

V.I: Estilos parentales y de crianza

Se refieren a la acción y efecto de criar a los niños; analiza las condiciones y características cualitativas de las prácticas de crianza en el entorno familiar y/o escolar, obtenidas por medio de la percepción del individuo, con respecto a cada uno de sus padres o tutores y de sus profesores en la escuela.

A nivel operacional evaluado por: la segunda sección del inventario de salud, estilos de vida y comportamiento (SEViC, 1993 tercera edición) correspondiente a los estilos parentales y de crianza.

Sujetos

La muestra se constituyó por 110 trabajadores, 55 con algún reporte laboral en sus expedientes y 55 sin reporte laboral. Se seleccionaron al azar de una lista de personas del departamento de personal, todos del sexo masculino. El rango de edades estuvo entre los 21 y 55 años; trabajadores de los turnos matutino y vespertino, tanto de nivel operativo como administrativo; que laboraran en la planta trituradora de asfalto del departamento del distrito federal.

Diseño

Dado que se estableció una relación entre dos variables los estilos parentales y de crianza y los conflictos interpersonales, este estudio podría tipificarse como: retrospectivo, expostfacto y correlacional.

Instrumentos

Para obtener la información requerida de la muestra para este estudio, se aplicó un cuestionario que contenía al inventario SEViC y al cuestionario CAD y la hoja de reporte laboral que se utilizó como apoyo del cuestionario CAD, para escoger a los sujetos con conflictos interpersonales.

El reporte laboral: es una hoja de informe que sirve para reportar a los trabajadores que no se apeguen a las reglas o leyes establecidas dentro de la empresa; quienes llenan esta hoja de reporte son los jefes de cada área de trabajo, reportando solamente a los trabajadores bajo su mando; ésta contiene varias opciones de faltas a la empresa o a sus actividades, que con mayor frecuencia cometen los trabajadores como: “no se encontraba en su lugar en horas de trabajo; no asistió el día de hoy a trabajar; no obedeció las ordenes que se le dieron; se tomó más tiempo del establecido para comer; abandonó su trabajo antes de la hora de salida; se le encontró ingiriendo alcohol u otras sustancias dentro de la empresa y de sus horas de trabajo; etc.” El jefe tacha la o las opciones que necesite para explicar el reporte, anexándola posteriormente al expediente del trabajador.

El Cuestionario de Relaciones ADireccionales (CAD, Meliá, Rodríguez, Oliver & Tomás, 1991), su objetivo es medir las variables: comunicación, dependencia y conflicto entre la Persona Focal (PF) o aquella que desempeña un determinado rol laboral, en relación con cada uno de los Miembros de su Conjunto Rol (MCR). La escala CAD se sometió a un análisis de componentes principales, seguida de la rotación ortogonal Varimax, extrayéndose sólo aquellos factores que

fueron superiores a la unidad. La estructura dimensional obtenida señala tres componentes: El primer factor denominado conflicto, comprendió las preguntas 5, 6 y 7, que se refirieron explícitamente a conflictos interpersonales de trabajo; este factor explicó el 28.68% de la varianza total. Las saturaciones en el factor oscilaron desde 0.720 como mínimo a 0.884 como máximo, el resto de saturaciones del factor fueron próximas a cero, oscilando entre 0.009 como mínimo a 0.15 como máximo. El segundo en importancia comprendió las preguntas 1 y 3 que recogieron la frecuencia de contacto-comunicación, este segundo factor explicó el 25.61% de la varianza total y es en él que se obtuvieron las saturaciones más altas, 0.929 y 0.904 respectivamente. El tercer factor denominado dependencia, agrupó las preguntas 2 y 4, las saturaciones para este factor fueron también altas, 0.847 y 0.842, respectivamente. El porcentaje de varianza explicado por este factor fue del 22.06%. Los tres factores tomados en conjunto explicaron el 76.36% de la varianza total. Ninguna pregunta saturó en un factor diferente del que cabría esperar, obteniéndose una estructura simple. La raíz latente del cuarto factor considerado como residual, fue de 0.606. El coeficiente alfa para el conjunto de todas las preguntas fue de 0.705. Para las preguntas impares el alfa fue de 0.637 y para las pares de 0.573. Teniendo en cuenta que el cuestionario constó sólo de siete preguntas, por lo que la confiabilidad del mismo puede considerarse alta.

La validez aparente del cuestionario se fundamentó en que sus enunciados preguntaban de un modo directo acerca de las relaciones de comunicación, dependencia y conflicto que la persona mantiene con los miembros de su conjunto de rol. La validez aparente es especialmente importante en cuestionarios que

tienen una orientación profesional, dada la necesidad de colaboración de los sujetos en el trabajo diagnóstico. Cada una de las relaciones de la persona focal con los miembros de su conjunto de rol se analizaron separadamente y no se prejuzgaron cuántas ni cuáles de las personas enumeradas resultaron importantes; es la persona focal la que enumera tales relaciones significativas e influyentes percibidas como tales, esto fue importante porque permitió analizar una a una, separadamente, todas las relaciones sociales concretas en que un sujeto está inmerso en su ambiente organizacional. Este enfoque de trabajo es inusual en cuestionarios anteriores orientados a medir estas variables, probablemente debido a las dificultades métricas y de tratamiento estadístico que genera. Las relaciones personales son por su naturaleza, diádicas, no meramente colectivas, indefinidas o difusas. Realizar el análisis pormenorizado de las relaciones interpersonales relevantes contribuyó a la validez de constructo del cuestionario. Este enfoque analítico puede resultar efectivamente útil para el diagnóstico y la intervención profesional en las organizaciones, al evitar confundir en percepciones globales, posibles problemas de contacto-comunicación, dependencia o conflicto localizados.

Indices de Consistencia Interna del Cuestionario CAD:

Correlación por mitades	0.436
Coefficiente Spearman- Brown	0.607
Coefficiente de Guttman (Rulon)	0.607
Coefficiente Alfa (Todas las preguntas)	0.705
Coefficiente Alfa (preguntas impares)	0.637
Coefficiente Alfa (preguntas pares)	0.573

Cuestionario CAD: (versión original española).

1. ¿Con qué frecuencia mantiene contacto o se relaciona con cada una de las personas de su lista?

- | | | | | |
|---------|---------------|-----------------|-------------------|----------------|
| 1.Nunca | 2.Pocas veces | 3.Algunas veces | 4.Bastantes veces | 5.Muchas veces |
|---------|---------------|-----------------|-------------------|----------------|

2. ¿Cuánto depende Usted de cada una de las personas de su lista para poder desempeñar usted adecuadamente su propio trabajo?

- | | | | | |
|--------|--------|---------|------------|---------|
| 1.Nada | 2.Poco | 3.Medio | 4.Bastante | 5.Mucha |
|--------|--------|---------|------------|---------|

3. ¿Qué nivel de comunicación tiene usted con cada una de las personas de su lista?

- | | | | | |
|-----------|--------|---------|------------|---------|
| 1.Ninguna | 2.Poco | 3.Medio | 4.Bastante | 5.Mucha |
|-----------|--------|---------|------------|---------|

4. ¿En qué medida el trabajo que Usted hace depende directamente del trabajo de cada una de las personas de su lista?

- | | | | | |
|--------|--------|---------|------------|---------|
| 1.Nada | 2.Poco | 3.Medio | 4.Bastante | 5.Mucha |
|--------|--------|---------|------------|---------|

5. ¿Con qué frecuencia tiene usted conflictos relacionados con su trabajo con cada una de las personas de su lista?

- | | | | | |
|---------|---------------|-----------------|-------------------|----------------|
| 1.Nunca | 2.Pocas veces | 3.Algunas veces | 4.Bastantes veces | 5.Muchas veces |
|---------|---------------|-----------------|-------------------|----------------|

6. ¿Con qué frecuencia cada una de las personas de su lista esperan de usted o le piden que haga en su trabajo cosas incompatibles o que resultan muy difíciles de realizar conjuntamente?

- | | | | | |
|---------|---------------|-----------------|-------------------|----------------|
| 1.Nunca | 2.Pocas veces | 3.Algunas veces | 4.Bastantes veces | 5.Muchas veces |
|---------|---------------|-----------------|-------------------|----------------|

7. ¿Con qué frecuencia se disgusta Usted a causa de sus relaciones con cada una de las personas de su lista?

- | | | | | |
|---------|---------------|-----------------|-------------------|----------------|
| 1.Nunca | 2.Pocas veces | 3.Algunas veces | 4.Bastantes veces | 5.Muchas veces |
|---------|---------------|-----------------|-------------------|----------------|

Como el instrumento CAD es de origen español, se le hicieron diversos cambios en su estructura para que se adaptara a la población mexicana: se modificó el castellano de algunas palabras que no son de uso común en México; se bajó “el nivel verbal” de las preguntas para que los sujetos pudieran contestarlas, ya que en algunos casos los sujetos contaban con educación primaria como mínimo. Se cambió la escala de respuestas que traía por la del SEViC, porque la escala de respuestas del CAD no representaba lo mismo en valor cuantitativo para la población española que para la población mexicana, y también para que los sujetos no se confundieran a la hora de contestar las preguntas. Originalmente el CAD contenía 7 preguntas, que contestaban los trabajadores para cada uno de los miembros de su conjunto rol o compañeros de trabajo que intervinieran directamente en la realización de sus actividades laborales, mediante un listado de personas hecho con anterioridad por los mismos trabajadores. Para este estudio también se modificó la forma de citar a los MCR; es decir, en lugar de utilizar una lista de personas como referencia, se tomaron en cuenta únicamente a 3 personas: que intervienen directamente en el trabajo de una persona: “Jefe”, “Compañero de trabajo” y “Puesto inferior al mío”; de tal manera, que a cada pregunta se le anexó a la persona en turno conforme se necesitó, en total resultaron 21 reactivos del instrumento CAD modificado. Mediante la técnica de tarjetas se fueron refinando las preguntas de este cuestionario respecto a su claridad y entendimiento y después de varias modificaciones se logró un grado de consistencia interjueces no menor al 80%.

El Inventario de Salud Estilos de Vida y Comportamiento (SEViC, Sánchez-Sosa & Hernández-Guzmán, tercera edición), desarrollado como parte del programa de Prevención Primaria del Posgrado de la Facultad de Psicología de la UNAM, su objetivo es explorar e identificar las posibles relaciones entre una o más variables asociadas con el desarrollo familiar y social y la incidencia de uno o más signos precoces de deterioro de la salud mental en la población aparentemente sana.

Este inventario contiene reactivos con seis opciones de respuesta en su mayoría: a) nunca; b) casi nunca (menos del 20% del tiempo); c) pocas veces (20% a 40% del tiempo); d) a veces sí a veces no (40% a 60% del tiempo); e) frecuentemente (60% a 80% del tiempo) y f) siempre o casi siempre (más del 80% del tiempo) (Barreto, 1996); y en el caso de que la estructura sintáctica del reactivo lo requiera, la escala podría adoptar la forma de opciones específicas de frecuencia o temporalidad, por ejemplo: a) casi diario; b) como una vez a la semana; c) como una vez al mes; d) como una vez cada tres meses; e) como dos veces al año y f) una vez al año o menos (Sánchez-Sosa & Hernández-Guzmán, 1992).

El inventario está dividido en dos secciones: la primera de 78 reactivos que exploran el deterioro de salud psicológica en términos de problemas adaptativos frecuentes, como: dificultades en las relaciones interpersonales, percepciones distorsionadas del ambiente, actitudes desadaptativas hacia sí mismo, preocupaciones y miedos irracionales, desviaciones conductuales sancionadas socialmente; la segunda sección consta de 100 reactivos, que exploran los estilos de crianza con los diferentes factores que son: crianza, orfandad, adopción,

ausencia de padre o madre, abuso de sustancias en los padres, abuso o descuido en los niños, experiencias y abuso sexual durante la niñez, escuela, experiencias negativas durante la niñez, relaciones afectivas con los padres, enfermedades de la niñez, datos de los padres, relación de pareja de los padres; además de información referente a las características sociodemográficas de los encuestados: edad, sexo, nivel socioeconómico, nivel escolar y lugar de nacimiento.

La construcción de los reactivos estuvo fundamentada en la literatura de investigaciones especializadas para detectar los indicadores de desajustes psicológicos; así como, los estilos interactivos (Barreto, 1996).

En la relación de los indicadores clínicos, fueron definidos fundamentalmente del cuadro nosológico “trastorno por ansiedad” (o neurosis de ansiedad y neurosis fóbica) del DSM III-R (A.P.A., 1978), así como los pertenecientes al SEViC que se diseñó para recabar datos sobre: dificultades para relacionarse, incomodidad subjetiva, preocupaciones irracionales, deficiencias conductuales, práctica excesiva de alguna conducta que interfiere en el funcionamiento adecuado, prácticas de actividades objetables por otros y signos observables de trastornos psicósomáticos.

Los autores del inventario utilizaron como fuentes de validación de contenido durante la construcción de los reactivos, aquellos que hubieran mostrado una documentación confiable en la literatura de investigación, además de utilizar en su diseño los procedimientos generales aceptados en la construcción de instrumentos de encuesta. Así, la selección de los signos de desajuste psicológico y la de características específicas de los estilos de crianza e interactivos en la familia, se realizó con los siguientes criterios: Los signos de deterioro adaptativo se basaron

en una paráfrasis directa, en primera persona del singular, de las descripciones taxonómicas de sistemas clasificatorios como el DSM III-R (A.P.A., 1978), con la exclusión de cuadros clínicos que implican una ruptura funcional con la realidad; de esta manera, se incluyen prácticamente todas las descripciones de aquellas categorías clínicas consideradas bajo el rubro de los desordenes de la personalidad.

La sección de estilos de crianza e interacción familiar se basó primordialmente en el análisis de las principales líneas de investigación, que se han documentado por medio de resultados creíbles, (por su control metodológico de contaminantes) de los componentes interpersonales que definen un estilo interactivo (McDavid & Garwood, 1978).

A lo largo de varias versiones sucesivas del cuestionario, se fueron refinando los reactivos al respecto de su claridad y pertinencia hasta lograrse un grado de consistencia interjueces no menor al 80%. La consistencia de los reactivos a áreas generales de agrupación de reactivos, con base en el análisis de las respuestas de una muestra de 3,700 adolescentes, arrojó valores que oscilaron entre .68 y .80 de Alfa de Crombach (Sánchez-Sosa, Jurado-Cárdenas & Hernández-Guzmán, 1992; Sánchez-Sosa & Hernández-Guzmán, 1992; Barreto, 1996).

Dado el propósito de este estudio de medir los estilos parentales y de crianza en la niñez, sólo se aplicó la segunda parte del Inventario SEViC. Finalmente y para el enriquecimiento de este estudio se aumentaron 12 preguntas modificadas de la segunda parte del SEViC, que hacían referencia al trato que recibieron los

empleados de sus padres, de tal manera que estuvieron dirigidas en este estudio hacia el trato que recibieron de sus profesores en la escuela.

Procedimiento

La muestra se reunió seleccionando al azar de los expedientes del Departamento de personal, a 55 trabajadores que tuvieran algún reporte laboral y otros 55 trabajadores sin reporte laboral, conjuntando un total de 110 trabajadores del sexo masculino, de ambos turnos, tanto administrativos como operativos y de distintas áreas de trabajo (Mantenimiento, Recursos Materiales, Ventas, Seguridad Industrial, Recursos Humanos, Obras y Proyectos, Organización y Métodos, Capacitación, Vigilancia, Cobranzas y Control de Bienes).

Se les iba citando en un aula especial dentro de la empresa, dependiendo del horario y disponibilidad de cada jefe de área y de los trabajadores; una vez reunidos en el aula, se les explicó el propósito del estudio y el contenido del cuestionario, y con el fin de reducir la probabilidad de que los sujetos modificaran o falsearan la información requerida (por el temor a ser identificados o de que se tomaran represalias en contra de ellos), se les aseguró que el cuestionario sería completamente anónimo y que sus respuestas se utilizaría solamente con fines estadísticos; se les repartieron los cuestionarios, dándoles las instrucciones de éste en forma verbal y escrita:

“Este cuestionario trata de buscar maneras de mejorar nuestro bienestar y la de nuestra familia. **El cuestionario es completamente anónimo**, no escriba su nombre ni haga anotaciones que le puedan identificar. Esta información se usará exclusivamente con fines de análisis estadístico y para diseñar programas

preventivos o de ayuda. No hay respuestas buenas ni malas, por favor conteste las preguntas con toda franqueza, diciendo la verdad. Trate de no dejar ninguna pregunta sin contestar, a menos que sienta que la pregunta no se aplica a usted en lo absoluto. Las preguntas empiezan con una serie escrita y después tienen varias posibilidades para escoger. Por favor escoja la opción que refleje mejor su propio caso, rellenando completamente el circulito correspondiente en la hoja de respuestas, como se muestra en el ejemplo más adelante. Recuerde, **no hay respuestas buenas ni malas, por tanto, no se preocupe por puntajes ni calificaciones.** Por favor lea cuidadosamente cada pregunta o enunciado y conteste con la verdad. Recuerde que de este estudio se podrán derivar recomendaciones muy útiles para usted mismo o para otras personas y familias. Si tiene alguna pregunta o duda, con toda confianza pregúnteme y con mucho gusto le orientaré.

El cuestionario contiene preguntas o enunciados sobre nuestra historia familiar, personal y de trabajo, no escriba ni haga marcas en este cuestionario”.

Una vez dadas las instrucciones del cuestionario, se les repartieron las hojas de respuestas explicándoles la forma de contestar, conforme a las instrucciones de la misma, y ejemplificando al mismo tiempo con una réplica de la hoja de respuestas tamaño rotafolio para mayor entendimiento de los sujetos; después de no haber ninguna duda o pregunta respecto a las instrucciones, los sujetos procedieron a contestar el cuestionario; no se intervino más con ellos, sólo en algunos casos con personas que tuvieron dudas al contestar, ya que no sabían cual opción era la más apegada a su situación o cuando no sabían el significado de alguna palabra, teniendo cuidado de no inducir las respuestas.

Al final de cada aplicación se les daban las gracias, por su participación en el estudio y por su paciencia al contestar el cuestionario. Después de cada sesión de aplicación se separaron las hojas de respuestas en dos grupos, con la ayuda del Jefe de Personal, quedando para el grupo 1: los trabajadores sin reporte laboral y para el grupo 2: los trabajadores con algún reporte laboral.

ANALISIS DE RESULTADOS

La muestra total de trabajadores se separó en dos grupos: el grupo 1 para los empleados sin reporte laboral y el grupo 2 para los trabajadores con reporte laboral. Para iniciar el tratamiento estadístico de los datos se utilizaron tres técnicas estadísticas: análisis de frecuencias, la prueba chi cuadrada y la correlación de spearman. El análisis de frecuencias se utiliza en las investigaciones de ciencias sociales como primera tarea en el análisis de datos, examina las características de distribución de las variables independientes como dependientes que formarán parte de alguna investigación (Nie, Bent & Hull, 1970). El análisis de frecuencias se utilizó en este estudio para interpretar las tendencias de los reactivos y de las variables, esto se hizo para los dos grupos; así como, para cada grupo por separado.

Se utilizó también para el tratamiento de los datos la prueba chi cuadrada, que es una prueba que se utiliza para evaluar hipótesis acerca de la relación entre dos variables categóricas o de tipo correlacional (Hernández, Fernández & Baptista, 1991), ésta nos ayuda a determinar si existen relaciones sistemáticas entre dos variables (Carrascal, Cuevas, Flores & Rivera, 1984), se calcula a través de una tabla de contingencias o tabulación cruzada, que es una tabla de dos dimensiones y cada dimensión contiene una variable a relacionar, dentro de las celdas que se forman (al relacionar las variables) se contienen las frecuencias de los datos. La chi cuadrada es una prueba que parte del supuesto de no relación entre variables y el investigador trata de evaluar si en su caso esto es cierto o no. Si al calcular la chi cuadrada su significancia es menor o igual a 0.05 o al 0.01, ésta aceptará entonces que existe relación entre las variables asociadas (Hernández, Fernández &

Baptista, 1991). En el caso de este estudio las variables relacionadas fueron los conflictos interpersonales (V.D) y los estilos parentales y de crianza en la niñez (V.I), se utilizó este método estadístico para hacer una prueba de concordancia entre el cuestionario CAD, que midió conflictos interpersonales y los sujetos de la muestra, de tal manera que se pretendió determinar si efectivamente los trabajadores que manifestaban los conflictos interpersonales seleccionados por medio del reporte laboral obtenían también alta puntuación en el cuestionario CAD; es decir, que se pretendió escoger a los sujetos que manifestaron de forma autorreferida conflictos interpersonales con las dos condiciones. En total resultaron 52 sujetos concordantes que reportaron conflictos interpersonales como resultado de la aplicación de la prueba chi cuadrada.

Finalmente se utilizó la correlación de spearman; es una técnica que permite conocer el grado de asociación existente entre dos o más variables (Carrascal, Cuevas, Flores & Rivera, 1984). En el caso de este estudio se utilizó esta técnica para correlacionar a los 52 sujetos que reportaron conflictos interpersonales resultantes de la prueba chi cuadrada, con los reactivos de la segunda parte del inventario SEViC, que midió los estilos parentales y de crianza, obteniendo así el coeficiente de correlación de 11 reactivos sobresalientes con respecto a la probabilidad asociada, igual o menor a 0.05 entre las variables.

La Tabla 1: muestra los valores correlacionales, el nivel de significancia y el porcentaje de la varianza explicada para cada uno de los 9 reactivos que obtuvieron mayor significancia en cuanto a la probabilidad asociada entre las variables estilos parentales y de crianza y conflictos interpersonales.

La Tabla 2: muestra los reactivos por grupo con relación a los aspectos de “escolaridad” que correlacionaron de manera significativa: “Nivel escolar”, “En la escuela me sacaba malas calificaciones”, “El más alto nivel escolar que alcanzó mi

padre es (fue)”, “El más alto nivel escolar que alcanzó mi madre es (fue)”; los que mostraron valores de correlación de: .6562, .3820, .3664 y .3549 respectivamente como resultado de la probabilidad asociada entre las variables estilos parentales y de crianza y conflictos interpersonales.

La Tabla 3: muestra los reactivos por grupo con relación al “castigo físico e insultos comparativos por parte de los padres” que correlacionaron de manera significativa, estos fueron: “Cuando mi padre o tutor me castigaba usaba castigo físico (me pegaba)”, “Mi padre o tutor decía cosas de mí, que querían decir que yo era tonto o inútil o me comparaban negativamente con otros”, “Cuando mi madre o tutora me castigaba, yo sí me lo merecía”, “Mi madre o tutora decía cosas de mí, que querían decir que yo era tonto o inútil o me comparaba negativamente con otros”; mostrando los siguientes niveles de correlación: .4156, .3244, .3154 y .3075 respectivamente, en cuanto a la probabilidad asociada entre las variables estilos parentales y de crianza y conflictos interpersonales.

La Tabla 4: muestra el reactivo con relación a las “experiencias negativas en la infancia” éste fue: “Durante mi niñez o adolescencia temprana tuve experiencias emocionalmente fuertes, negativas que me angustiaron mucho”, que obtuvo un nivel correlacional significativo de: .3648, como resultado de la probabilidad asociada entre las variables estilos parentales y de crianza y conflictos interpersonales.

Finalmente, La Tabla 5: muestra 2 reactivos adicionales, que aunque mostraron correlaciones significativas, éstos fueron limítrofes como posibles predictores de los conflictos interpersonales, incluyeron: “Mi edad” y “Cuando mi madre o tutora me castigaba, usaba castigo físico (me pegaba)”, con los siguientes niveles de correlación: .2797 y .2736 respectivamente, como resultado de la

probabilidad asociada entre las variables estilos parentales y de crianza y conflictos interpersonales.

TABLA 1: Muestra los 9 reactivos con valores significativos sobresalientes como resultado de la probabilidad asociadas entre las variables estilos parentales y de crianza y conflictos interpersonales.

Reactivos	Correlación	Significancia	% Var. Explicada
Nivel escolar	0.6562	p<.001	42.25%
Cuando mi padre o tutor me castigaba usaba castigo físico (me pegaba)	0.4146	.003	16.81%
En la escuela me sacaba malas calificaciones	0.3820	.006	14.44%
El más alto nivel escolar que alcanzó mi padre es (fue)	0.3664	.008	12.96%
Durante mi niñez o adolescencia temprana tuve experiencias emocionalmente fuertes negativas o que me angustiaron mucho	0.3648	.008	12.96%
El más alto nivel escolar que alcanzó mi madre, es (fue)	0.3549	.010	12.25%
Mi padre o tutor decía cosas de mí que querían decir que yo era tonto o inútil o me comparaba negativamente con otros	0.3244	.023	10.24%
Cuando mi madre o tutora me castigaba yo si me lo merecía	0.3154	.024	9.61%
Mi madre o tutora decía cosas de mí que querían decir que yo era tonto o inútil o me comparaba negativamente con otros	0.3075	.027	9.00%

TABLA 2: Muestra los reactivos por grupo con relación a los aspectos de “escolaridad”, que correlacionaron de manera significativa como resultado de la probabilidad asociada entre las variables estilos parentales y de crianza y conflictos interpersonales.

Reactivos	Correlación	Significancia	%Var. Explicada
Nivel escolar	0.6562	p<.001	42.25%
En la escuela me sacaba malas calificaciones	0.3820	.006	14.44%
El más alto nivel escolar que alcanzó mi padre es (fue)	0.3664	.008	12.96%
El más alto nivel escolar que alcanzó mi madre es (fue)	0.3549	.010	12.25%

TABLA 3: Muestra los reactivos por grupo con relación al “castigo físico e insultos comparativos”, que correlacionaron de manera significativa como resultado de la probabilidad asociada entre las variables estilos parentales y de crianza y conflictos interpersonales.

Reactivos	Correlación	Significancia	%Var. Explicada
Cuando mi padre o tutor me castigaba usaba castigo físico (me pegaba)	0.4146	.003	16.81%
Mi padre o tutor decía cosas de mí que querían decir que yo era tonto o inútil o me comparaba negativamente con otros	0.3244	.023	10.24%
Cuando mi madre o tutora me castigaba yo sí me lo merecía	0.3154	.024	9.61%
Mi madre o tutora decía cosas de mí que querían decir que yo era tonto o inútil o me comparaba negativamente con otros	0.3075	.027	9.00%

TABLA 4: Muestra el reactivo con relación a las “experiencias negativas en la infancia”, que obtuvo correlación significativa como resultado de la probabilidad asociada entre las variables estilos parentales y de crianza y conflictos interpersonales.

Reactivo	Correlación	Significancia	% Var. Explicada
Durante mi niñez o adolescencia temprana tuve experiencias emocionalmente fuertes negativas o que me angustiaron mucho	0.3648	.008	12.96%

TABLA 5: Muestra los reactivos adicionales con correlaciones limítrofes en el nivel de significancia como resultado de la probabilidad asociada entre las variables estilos parentales y de crianza y conflictos interpersonales.

Reactivos	Correlación	Significancia	% Var. Explicada
Mi edad	0.2797	.045	7.29%
Cuando mi madre o tutora me castigaba, usaba castigo físico (me pegaba)	0.2736	.050	7.29%

DISCUSION

El objetivo del presente estudio se centró en estudiar si los estilos parentales y de crianza analizados retrospectivamente funcionaban como predictores o estaban relacionados en función de los conflictos interpersonales que manifiestan los trabajadores en su lugar de trabajo. Los resultados de este estudio se obtuvieron mediante un análisis de frecuencias, por la prueba chi cuadrada y por la correlación de spearman. Los resultados señalaron 11 reactivos de los estilos parentales y de crianza como posibles predictores de los conflictos interpersonales, siendo estos resultados significativos a pesar de que la muestra utilizada, tuvo una "N" relativamente pequeña.

Los resultados sugirieron que los sujetos que autorrefirieron conflictos interpersonales en el trabajo, tienden a mostrar las siguientes características: la edad promedio en la cual los sujetos muestran con mayor frecuencia los conflictos interpersonales es de 35.5 años; son personas que en su niñez recibieron castigo físico por parte de ambos padres; tanto el padre como la madre de éstos tendían a compararlos de forma negativa con otros niños y/o hermanos, haciéndoles sentir tontos o inútiles; los sujetos al igual que los padres de éstos tienden en general a niveles escolares bajos (equivalentes o menores a la primaria) y medios (secundaria concluida en un 80% de los casos); son personas en las que su desempeño escolar era bajo, reflejado en la obtención de malas calificaciones en más del 80% de las veces; finalmente, son personas que en su niñez o adolescencia temprana experimentaron situaciones emocionalmente fuertes negativas o que los angustiaron mucho.

Los hallazgos de este estudio con relación a los estilos parentales y de crianza, específicamente en el maltrato físico y comparaciones negativas con otros niños y/o hermanos por parte de ambos padres, coinciden con los estudios realizados por Sánchez-Sosa & Hernández-Guzmán, (1992); Barreto, (1996); Hernández-Guzmán & Sánchez-Sosa, (1997); Alvarez, (1998, en revisión), en el sentido de que el maltrato físico y las comparaciones negativas que los padres hacen a sus hijos, pueden afectarlos considerablemente, modificando tal vez su conducta y personalidad cuando éstos sean adultos, mostrando: deficiencias en su desarrollo moral, desajuste emocional, desadaptación social y falta de motivación. Esta posible modificación de la conducta y personalidad de los sujetos se podría ver reflejada en las organizaciones con la actitud de sus trabajadores ante situaciones de conflicto interpersonal como: discutir con los compañeros de trabajo o con las personas fuera de la empresa, tomar bebidas alcohólicas o drogas dentro de la empresa para tratar de olvidar problemas interpersonales en el trabajo o problemas con la familia, desquitarse golpeando a las personas y/o cosas por problemas que hayan tenido, empujar y/o golpear a personas dentro y fuera de la empresa, gritar ante situaciones de estrés, ignorar y evadir conflictos, etc., (Volkema & Bergmann, 1989, 1994; Kinicki & Vecchio, 1994). Aunque algunos autores plantean que este tipo de conductas antisociales que las personas manifiestan, probablemente hayan sido aprendidas o imitadas desde pequeños de sus padres o tutores (McDavid & Garwood, 1978; Hernández-Guzmán & Sánchez-Sosa, 1997).

En los resultados de este estudio, los trabajadores que manifestaron los conflictos interpersonales hicieron referencia a que experimentaron situaciones emocionalmente fuertes negativas que los angustiaron mucho en su infancia o adolescencia temprana, apoyando así los hallazgos de otros estudios, en el sentido

de que, la madre al ser la principal proveedora de crianza en la familia mexicana (Ramos, 1965), podría transmitir a sus hijos miedos y angustia derivados de situaciones fuertes negativas que ella misma experimentó en la infancia, tendiendo a la sobreprotección de sus hijos, por lo que se podría decir, que la interacción familiar y en especial la interacción madre-hijo resulta en gran medida, el mayor predictor de problemas psicológicos y de enfermedades psicosomáticas en los niños (Sánchez-Sosa, Jurado-Cárdenas & Hernández-Guzmán, 1992; Barreto, 1996; Hernández-Guzmán & Sánchez-Sosa, 1997).

Finalmente, los resultados de este estudio detectaron el nivel escolar que obtuvieron los sujetos; así como, el alcanzado por sus padres, en ambos casos tendió a ser bajo o equivalente a primaria y secundaria inconclusa o terminada; el que estas personas no hayan podido alcanzar estudios más altos, podría deberse a múltiples variables que este estudio no contempló; aunque la importancia de estos resultados concernientes a la escolaridad, apoyan otros estudios demostrando que la interacción familiar puede considerarse como uno de los principales factores de riesgo en niños y adolescentes al manifestar estos problemas conductuales como: falta de motivación, autoestima disminuida, desadaptación social, deficiente rendimiento académico y desarrollo intelectual disminuido, específicamente en la relación con el padre (Amato & Ochiltree, 1987; Sánchez-Sosa & Hernández-Guzmán, 1992).

Estos hallazgos implicarían para la psicología del trabajo específicamente, mayor conocimiento en el tema de los conflictos interpersonales dentro de las organizaciones, ya que se ha mostrado que la calidad de los estilos parentales y de crianza que se reciben en la infancia por los padres o las personas a cargo del cuidado infantil, podrían ser factores importantes de riesgo, para el surgimiento de problemas psicológicos o quejas psicosomáticas, que las personas podrían

manifestar a futuro dentro de las organizaciones, mostrando conductas como: deficiente comunicación entre los trabajadores y/o entre los grupos de trabajo, conflictos entre dos o más trabajadores, conflictos en la relación jefe-subordinados, escaso rendimiento laboral, poca producción, ausentismo, etc. (se consideraron como factores de riesgo no sólo a las condiciones ambientales que predicen disfunción a futuro, sino también a las características o estilos personales ya sean adquiridos o no, con los que las personas interactúan en situaciones que le plantea el ambiente circundante) (Kellam & Ensminger, 1980; Maccoby & Martin, 1983; Sánchez-Sosa & Hernández-Guzmán, 1992; Hernández-Guzmán & Sánchez-Sosa, 1997).

De acuerdo a los resultados de este estudio, sería importante diseñar programas de intervención a nivel primario y de promoción de salud a los nuevos y/o futuros padres, con la adopción de prácticas de crianza e interacción familiar que protejan al individuo, la familia y la comunidad del deterioro psicológico, a través de la educación a los individuos desde la escuela y desde la familia nuclear para su posible incorporación a la vida cotidiana.

Conforme a lo obtenido en el presente estudio y para estudiar de manera más amplia la relación entre las variables conflictos interpersonales y estilos parentales y de crianza, se propone la aplicación del cuestionario aquí utilizado a muestras mixtas, de tal manera que sea posible comparar los estilos de crianza de las personas que manifiesten conflictos interpersonales entre géneros. Se propone también, hacer aplicaciones del cuestionario a muestras mayores a fin de obtener resultados más confiables a nivel cuantitativo y para ampliar el campo de estudio sobre los conflictos interpersonales, sería conveniente la aplicación del cuestionario a poblaciones diferentes de la que aquí se estudió (la industria de la construcción) dentro del ámbito laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Akiskal, H. S., Hirschfeld, R.M.A. & Yerevian, B. I. (1983).** The relationship of personality to affective disorders. *Archives of General Psychiatry*, 40, 801-810.
- Alloy, I. B. & Abramson, L. N. (1979).** Judgement of contingency on depressed and non-depressed students. Sadder but wiser?. *Journal of Experimental Psychology: General*, 108, 441-485.
- Alvarez, M. J. (1998, en revisión).** Estabilidad psicológica y desempeño laboral de los trabajadores de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro; Tesis de Maestría. Facultad de Psicología, UNAM. México, D.F.
- Amato, O & Ochiltree, G. (1987).** Child and adolescent competence in intact, one-parent and step-families: an Australian study. *Journal of Divorce*, 10(3-4), 74-75.
- Amato, P. R. (1986).** Father involvement and self-esteem of children and adolescents. *Australian Journal of Sex, Marriage and Family*, 7(1), 6-16.
- Anthony, W. (1969).** *Psicología de la Educación*, Madrid.
- A.P.A. American Psychiatric Association, (1978).** *DSM-III-R., Manual de diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales*. Barcelona: Masson, S.A.
- Banks, M., Clegg, C., Jackson, P., Kemp, N., Stafford, E. & Wall, T. (1980).** The use of the General Health Questionnaire as an indicator of mental health in occupational studies. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 187-194.
- Barling, J. (1990).** *Employment, Stress and Family Functioning*, John Wile & Sons, Chichester.
- Barling, J. (1991).** "Fathers" employment: A neglected influence on children. In: Lerner, J. V. & Galambos, N. L. (Eds) *Employed Mothers and Their Children*, Garland Publishing, New York, pp. 118-209.

- Barling, J. & Janssens, P. (1984).** Work stressors, gender differences and psychosomatic health problems, *South African Journal of Psychology*, 14(2), 50-53.
- Barreto, C. A. (1996).** Detección Correlacional entre Variables Asociadas con el Desarrollo Familiar y los Signos Precoces del Deterioro Psicológico Infantil. Un aporte a la Psicología Preventiva. Tesis de Doctorado. Facultad de Psicología, UNAM. México, D.F.
- Barnett, P. A & Gotlib, I. H. (1988).** Psychosocial functioning and depression: Distinguishing among antecedants, concomitants, and consequences. *Psychological Bulletin*, 104, 97-126.
- Baumrind, D. (1971).** Current patterns of parental authority. *Developmental Psychology Monographs*, 4, 1-102.
- Beck, A. T., Ward, C. H., Mendelson, M., Mock, J. E. & Erbaugh, J. K. (1961).** An inventory for measuring depression. *Archives of General Psychiatry*, 4, 561-571.
- Becker, W. C., Peterson, D. R., Luria, Z., Shoemaker, D. J. & Hellmer, L. A. (1962).** Relations of factors derived from parent-interview ratings to behavior problems of five-year-olds. *Child Development*, 33, 509-535.
- Beehr, T. (1976).** Perceived situational moderators of the relationship between subjective role ambiguity and role strain. *Journal of Applied Psychology*, 61, 35-40.
- Beehr, T. & Bhagat, R. (1985).** Introduction to human stress and cognition in organizations. In: Beehr, T. & Bhagat, R. (Eds). *Human Stress and Cognition in Organizations: An integrated Perspective*, Wiley, New York.
- Beehr, T., King, L. & King, D. (1986).** Theoretical and empirical development of the function of uncertain expectancies in occupational stress. Paper presented at the meeting of the Academy of Management, Chicago.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

Belloc, N., Breslow, L. & Hochstim, J. (1971). Measurement of physical health in a general populations survey. *American Journal of Epidemiology*, 93, 328-329.

Bergmann, T. J. & Volkema, R. J. (1989). Understanding and managing interpersonal conflict at work: Its issues, interactive processes, and consequences. In Rahim, M. A. (Ed.) *Managing Conflict: An Interdisciplinary Approach*, Praeger, New York, pp. 7-19.

Bergmann, T. J. & Volkema, R. J. (1994). Issues, behavioral responses and consequences in interpersonal conflicts. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 467-471.

Bernhardt, R., Feng, Z., Siegrist, J. et al. (1990). *Die Wuhan-Studie*. Berlin: Springer.

Biller, H. (1970). Father absence and the personality development of male children. *Developmental Psychology*, 1(2), 181-201.

Biller, H. B. (1971). Father absence, perceived maternal behavior, and masculinity of self-concept among junior high school boys. *Developmental Psychology*, 4(2), 178-181.

Blake, R. R. & Mouton, J. S. (1964). *The managerial grid*. Houston, Texas: Gulf Publishing.

Bunce, D. & West, M. A. (1996). Stress Management and Innovation Interventions at Work. *Human Relations*, 49(2), 209-232.

Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D. & Klesh, J. (1979). *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*. Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor.

Carrascal, L. L., Cuevas, R. C., Flores, G. M. & Rivera, A. S. (1984). Manual de prácticas de estadística; Programa de Publicaciones de Material Didáctico. Facultad de Psicología, UNAM.

Castañeda, C. (1989). Estudio de Costos de Operación del Hospital Psiquiátrico "Fray Bernardino Alvarez" de la Ciudad de México. Documento interno de trabajo, inédito.

Castellano, V. M. (1978). The effects of early father absence and the level of antisocial behavior on the development of egocentrism in adolescent Mexican American girls. *Dissertation Abstracts International*, 39(5), 2825-A.

Castellano, V. & Dembo, M. H. (1981). The relationship of father absence and antisocial behavior to social egocentrism in adolescent Mexican American females. *Journal of Youth and Adolescence*, 10(1), 77-84.

Center for Cognitive Therapy (1978). The Beck Inventory. Philadelphia: Room 602, 133 South 36th Street, 19104. Presently published by the Psychological Corporation, Harcourt, Brace, Jovanovich.

Clark, M. D. (1986). A cognitive approach to panic. *Behaviour Research and Therapy*, 24, 461-470.

Cohen, S., Evans, G. W., Stokols, D. & Krantz, D. S. (1986). Behavior, Health and Environmental Stress. (pp. 1-23). New York: Plenum.

Coopersmith, S. (1967). The antecedants of self-esteem. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Coopersmith, S. (1981). Coopersmith Inventory-Self-Esteem Inventory (SEI). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

- Cortes, C. F. & Fleming, E. S. (1968).** The effects of father absence on the adjustment of culturally disadvantaged boys. *Journal of Special Education*, 2(4), 413-420.
- Cotton, S. D. (1982).** The implications of father involvement in child rearing. *Dissertation Abstracts International*, 42(11a), 4944.
- Dávila, C. N. (1982).** The effect of father absence on the masculine identification and self-esteem of Hispanic boys. *Dissertation Abstracts International*, 42(9), 3840-B.
- Díaz, A. (1990).** Costos directos de Operación del Departamento de Psicología Médica, Psiquiatría y Salud Mental de la UNAM. Documento interno de trabajo, inédito.
- Dienesch, R. M. & Liden, R. C. (1986).** Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development. *Academy of Management Review*, 11, 618-634.
- Dornbusch, S., Ritter, P., Leiderman, P., Roberts, D. & Fraleigh, M. (1987).** The relation of parenting style to adolescent school performance. *Child Development*, 58, 1244-1257.
- Fey, W. (1955).** Acceptance by others and its relation to acceptance of self and others. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 50, 274-276.
- Filley, A. C. (1975).** *Interpersonal conflict resolution*. Glenview, Illinois: Scott, Foresman.
- Fry, P. S. & Grover, S. C. (1982).** The relationship between father absence and children's social problem solving competencies. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 3(2), 105-120.

- Glowinkowski, S. P. & Cooper, C. L. (1987).** Managers and professionals in business/industrial settings: The research evidence. *Journal of Organizational Behavior Management*, 8, 177-193.
- González, N. J de J., Monroy, V. A. & Kupferman, S. E. (1978).** Dinámica de Grupos; Técnicas y tácticas. México, D.F. Concepto, S.A.
- González-Núñez, J. de J. (1989).** La función integradora del padre. *Revista Mexicana de Psicología*, 6(2), 189-193.
- Green, W. A., Goldstein, S. & Moss, A. (1972).** Psychological aspects of sudden death: A Preliminary Report: *Archives of Internal Medicine*, 129, 729-731.
- Grolnick, W. S. & Ryan, R. M. (1989).** Parent styles associated with children's self-regulation and competence in school. *Journal of Educational Psychology*, 81, 143-154.
- Hall, D. T. & Lawler, E. E. (1970).** Job characteristics and pressures and the organizational integration of professionals. *Administrative Science Quarterly*, 15, 271-281.
- Hall, J. (1969).** Conflict management survey: a survey on one's characteristic reaction to and handling of conflicts between himself and others. Conroe, Texas: Teleometrics International.
- Herman, J. B. & Gyllstrom, K. K. (1977).** Working men and women: Inter-and intrarole conflict. *Psychology of Women Quarterly*, 1, 319-333.
- Hernández-Guzmán, L. & Sánchez-Sosa, J. J. (1991).** Prevención primaria del deterioro psicológico: Factores de riesgo y análisis etiológico a través de un modelo interactivo. *Revista Mexicana de Psicología*, 8(1-2), 83-90.

- Hernández-Guzmán, L. & Sánchez-Sosa, J. J. (1995).** La Psicología Preventiva: Su validez y eficacia en el contexto de la Psicología Conductual. *Psicología Conductual (España)*, 3(2), 173-182.
- Hernández-Guzmán, L. & Sánchez-Sosa, J. J. (1997).** Factores de riesgo asociados con la disfunción psicológica en el niño y el adolescente. *Revista Psicología Contemporánea*, 4, 4(1), 24-37.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (1991).** Metodología de la investigación. Mc Graw-Hill, Interamericana de México, S.A. de C.V. México D.F.
- Hetherington, E. M. (1972).** Effects of father absence on personality development in adolescent daughters. *Developmental Psychology*, 7(3), 313-326.
- Hightower, .A. D., Work, W. C. et al. (1986).** The teacher-Child Rating Scale: A brief objective measure of elementary children's school behaviors and competencies, *School Psychology Review*, 15, 393-409.
- Hoffman, L. (1971).** Father absence and conscience development. *Developmental Psychology*, 4(3), 400-406.
- Holligshead, A. (1975).** Four-Factor Index of Social Status. Unpublished manuscript, Yale University, Department of Sociology.
- Holohan, C. K. & Gilbert, L. A. (1979).** Interrole conflict for working women: Careers versus jobs. *Journal of Applied Psychology*, 64, 86-90.
- Houlter, J. (1984).** Relative effects of significant others and self evaluation. *Social Psychology Quarterly*, 47, 255-262.
- House, R. & Rizzo, J. (1972).** Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7, 467-505.

- House, R., Schuler, R. & Levanoni, E. (1983).** Role conflict and ambiguity scales. *Journal of Applied Psychology*, 68, 334-337.
- Hutt, J. & Weidner, G. (1993).** The effects of task demand and decision latitude on cardiovascular reactivity to stress. *Behavioral Medicine*, 18, 181-188.
- Jacklin, C., DiPietro, J. & Maccoby, E. (1984).** Sex-typing behavior and sex-typing pressure in child-parent interaction. *Archives of Sexual Behavior*, 13(5), 413-425.
- Jackson, D. N. (1974).** PRF-Form E. U. S. A.: Research Press.
- Jackson, S. (1983).** Participation in decision-making as a strategy for reducing job-related strain. *Journal of Applied Psychology*, 68, 3-19.
- Jackson, S. & Schuler, R. (1985).** A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36, 16-78.
- Judd, D. P. (1981).** Father absence, delinquent behavior and moral development of females ages 14 through 17 years. *Dissertation Abstracts International*, 41(11), 4264-B.
- Kagan, J. (1984).** *The nature of the child*. New York: Basic.
- Karasek, R. A. (1979).** Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karasek, R. & Theorell, R. (1990).** *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books, Inc., New York.
- Kazdin, A. E. & Kagan, J. (1994).** Models of dysfunction in developmental psychopathology. *Clinical Psychology Science and Practice*, 1(1), 35-52.
- Kellam, S. G. & Ensminger, M. E. (1980).** Theory and method in child psychiatric epidemiology. In F. Earls (Ed.). *Studies of Children*. New York: Prodist.

- Kemery, E., Mossholder, K & Bedeian, A. (1987).** Role stress, physical symptomatology and turnover intentions: A causal analysis of three alternative specifications. *Journal of Occupational Behaviour*, 8, 11-24.
- King, W. C. Jr. & Miles, E. W. (1990).** What we know-and don't know-about measuring conflict. *Management Communication Quarterly*, 4(2), 222-243.
- Kinicki, A. J. & Vecchio, R. P. (1994).** Influences of the Quality of Supervisor-Subordinate Relations: The Role of Time-Pressure, Organizational Commitment, and Locus of Control. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 75-82.
- Kochanska, G. (1991).** Socialization and Temperament in the Development of Guilt and Conscience. *Child Development*, 62(6), 1379-1392.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H & Connolly, T. F. (1983).** A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- Kozlowski, S. W. & Doherty, M. L. (1989).** Integration of climate and leadership: Examination of a neglected issue. *Journal of Applied Psychology*, 74, 546-533.
- Lamborn, S. D., Mounts, N. S., Brown, B. & Steinberg, L. (in press).** Family, peers, extracurricular participation, and part-time work: Influences on student engagement: In F. Newmann (Ed.), *Student engagement and achievement in American high schools*. New York: Teachers Collage Press.
- Lamborn, S. D., Mounts, N. S., Steinberg, L. & Dornbusch, S. M. (1991).** Patterns of competence and adjustment among adolescents from authoritative, authoritarian, indulgent and neglectful families. *Child Development*, 62, 1049-1065.
- Larson, J. (1986).** Supervisors performance feedback to subordinates: The role of subordinate performance valence and outcome dependence. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 37, 391-408.

- Lawrence, P. R. & Lorsch, J. W. (1967).** *Organization and environment*. Boston: Graduate School of Business Administration, Harvard Univer.
- Lerner, J. V. (1994).** *Working Women and Their Families*, Sage, C.A.
- Lessing, E. E., Zagorin, S. W., & Nelson, D. (1970).** WISC subtest and IQ score correlates of father absence. *Journal of Genetic Psychology*, 117, 181-195.
- Maccoby, E. E. & Martin, J. A. (1983).** Socialization in the context of the family: Parent-child interaction. In E .M. Hetherington (Ed.). P. H. Mussen (Series Ed.), *Handbook of child psychology: Vol.4. Socialization, personality, and social development* (pp.1-101). New York: Wiley.
- MacEwen, K. E. & Barling, J. (1991).** Effects of maternal employment experiences on children's behavior via mood, cognitive difficulties and parenting behavior. *Journal of Marriage and the Family*, 53, 635-644.
- Maier, S. F. & Seligman, M. E .P. (1976).** Learned Helplessness: Theory and evidence. *Journal of Experimental Psychology, General*, 105, 3-144.
- Manzitti, E. (1979).** Aspects of the father-child relationship and father availability during childhood and sex-role development among collage students from intact families.
- Matteson, M. T. & Ivancevich, J. M. (1987).** *Controlling Work Stress*, Jossey-Bass, San Francisco.
- Maziade, M., Caron, C., Cote, R. & Merette, C. (1990).** Psychiatric status of adolescents who had extreme temperaments at age seven. *American Journal of Psychiatry*, 147(11), 1531-1536.
- McDavid, J. W. & Garwood, S. G. (1978).** *Understanding Children: Promoting Human Growth*. Lexington, Mass.: D. C. Heath & Co. 241-274.

- McDonalds, K. & Parke, R. (1984).** Bridging the gap: parent-child interaction and peer interactive competence. *Child Development*, 55, 1265-1277.
- McNally, J. R. (1990).** Psychological approaches to panic disorder: a review. *Psychological Bulletin*, 108, 403-419.
- Meliá, J. L. (1984).** El conjunto Rol y las Relaciones de la Persona Focal con sus Emisores de Rol. Un estudio de la Proximidad, la Comunicación, la Dependencia, el Poder y el Conflicto. Universidad de Valencia.
- Meliá, J. L. & Pieró, J. M. (1984).** Percepción de las relaciones de poder en ambientes organizacionales: un estudio empírico e implicaciones para un diseño de la estructura de poder. *Actas del I Congreso Oficial de Psicólogos*.
- Meliá, J. L. & Pieró, J. M. (1988).** A bifactorial theory of organizational power: Some empirical evidence for formal and informal power. Paper prepared for presentation at the meeting of the XXIV. International Congress of Psychology, Sydney, Australia.
- Meliá, J. L., Oliver, A., Tomás, J. M., Tejedor, M. G. & Rodríguez-López, A. (1990).** Comunicación, dependencia y conflicto interpersonal en organizaciones laborales: Un cuestionario para la medición de relaciones adireccionales (CAD). Comunicación presentada al III Congreso Nacional de psicología Social, Santiago de Compostela, España.
- Meliá, J. L., Rodríguez, A., Oliver, A. & Tomás, J. M. (1991).** Medición de las relaciones sociales adireccionales (comunicación, dependencia y conflicto), en el contexto organizacional laboral. *Revista de Psicología, Universitas Tarraconensis*. Valencia. XIII(2), 67-84.
- Meyer-Krahmer, K. (1980).** Die Rolle des Vaters in der Entwicklung des Kindes. *Psychologische Erziehung und Unterricht*, 27, Jg. 87-102.

- Mintzberg, H.** (1971). Managerial work: Analysis from observation. *Management Science*, 18, B97-B110.
- Moos, R. M., Insel, P. M. & Humphrey, B.** (1974). Combined preliminary manual for the Family, Work, and Group Environment Scales. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Moos, R. H. & Moos, B. S.** (1981). Family Environment Scale. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Moran, P. A.** (1972). The effect of father absence on delinquent males: dependency and hypermasculinity. Dissertation Abstracts International.
- Mowday, R. F., Porter, L. W. & Steers, R. M.** (1982). Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover, Academic Press, New York.
- Mumford, M.** (1986). Leadership in the organizational context. *Journal of Applied Social Psychology*, 16, 508-531.
- Murray, H. A., Barrett, W. G., Homburger, E., Langer, W. C., Mekeel, H. S., et al.** (1938). Explorations in personality. New York: Oxford University Press.
- Nicotera, A.M.** (1993). Beyond two dimensions: A grounded theory model of conflict-handling behavior. *Management Communication Quarterly*, 6(3), 282-306.
- Nie, N. H., Bent, D. H. & Hull, H. C.** (1970). Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). McGraw-Hill. U. S. A.
- O'Brien, G. & Dowling, P.** (1981). Age and job satisfaction. *Australian Psychologist*, 16, 49-61.
- O'Driscoll, M., Ilgen, D., & Hildreth, K.** (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77, 272-279.

O'Driscoll, M. P. & Beehr, T. A. (1994). Supervisor behaviors, role stressors and uncertainty as predictors of personal outcomes for subordinates. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 141-155.

O'Driscoll, M. & Thomas, D. (1987). Life experiences and job satisfaction among mobile and stable personnel on large-scale construction projects. *New Zealand Journal of Psychology*, 16, 84-92.

Oliver, J. M. & Paull J. C. (1995). Self-Esteem and Self-Efficacy; Perceived parenting and family climate; and depression in university students. *Journal of Clinical Psychology*, 51(4), 467-481.

Pardine, P. (1987). Empirical test of a cognitive model of work stress. Paper presented at the Annual Meeting of the Eastern Psychological Association.

Parish, T. S. & Copeland, T. F. (1981). The impact of father absence on moral development in females. *Sex Roles*, 7(6), 635-636.

Parke, R. (Ed.) (1984). Review of Child Development Research: Vol.7 The Family. Chicago: University of Chicago Press.

Patterson, G. R., DeBaryshe, B. D. & Ramsey, E. (1989). A developmental perspective on antisocial behavior. *American Psychologist*, 44, 329-335.

Patterson, G. & Yoerger, K. (April, 1991). A model for general parenting skill is too simple: Mediational models work better. Paper presented at the biennial meetings of the Society for Research in Child Development, Seattle.

Peterson, C. & Raps, C. S. (1984). Helplessness and hospitalization: More remarks. *Personality and Social Psychology*, 46, 82-83.

Peterson, C. & Seligman, M. P. (1984). Causal explanations as a risk factor for depression: Theory and evidence. *Psychological Review*, 91, 347-374.

- Piotrkowski, C. S. & Gornick, L. K. (1987).** Effects of work-related separations on children and families. In: Bloom-Fleshback, J. and Bloom-Fleshback, S. (Eds) *The Psychology of Work and Loss*, Jossey-Bass, CA, pp. 267-299.
- Quinn, R. P. & Shepard, L. J. (1974).** *The 1972-73 Quality of Employment Survey*, Institute for Social Research, University of Michigan, MI.
- Radke-Yarrow, M., Campbell, J. D. & Burton, R. V. (1968).** *Child rearing: An inquiry into research and methods*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Rahim, M. (1983).** A measure of styles of handling interpersonal conflict. *Academy of Management Journal*, 26, 368-376.
- Ramírez, S. (1975).** *Infancia es destino*. México, D.F, Siglo XXI.
- Ramos, S. (1965).** *El perfil del hombre y la cultura en México*. Colección Austral, México D.F.
- Roloff, M. E. (1976).** Communication strategies, relationship and relational change. In G.R. Miller (Ed.), *Explorations in interpersonal communication*. Beverly Hills, California: Sage, pp. 173-195.
- Rosenthal, M. J., Ni, S., Finkelstein, M. & Berwits, G. R. (1962).** Father-child relationship and children problems. *Archives of General Psychiatry*, 7, 361-373.
- Rotter, J. B. (1966).** Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80 (1, Whole No. 609).
- Sahoo, F. M. & Mohapatra, C. (1986).** Helplessness syndrome: Present status and future direction. *Indian Journal of Community Guidance Service*, 3, 11-20.
- Sahoo, F. M. & Nanda, U. (1990).** Socialization parameters of learned Helplessness. *Psychological Studies*, 35(1), 52-61.
- Salazar, S. B. (1996).** Accidentes y enfermedades más frecuentes en la población trabajadora. *Instituto Mexicano del Seguro Social*, 1, 13-25.

Sánchez-Sosa, J. J. (1985). Psychology and primary prevention in public health: Some implications for developing nations and a progress report. In: J.J. Sánchez-Sosa (Ed.), *Health and clinical psychology*. (pp.403-414). Amsterdam: Elsevier Science Publishers.

Sánchez-Sosa, J. J. & Hernández-Guzmán, L. (1992). La relación con el padre como factor de riesgo psicológico en México. *Revista Mexicana de Psicología*, 9(1), 27-34.

Sánchez-Sosa, J. J., Jurado-Cárdenas, S. & Hernández-Guzmán, L. (1992). Episodios Agudos de Angustia Severa en Adolescentes: Análisis Etiológico de Predictores en la Crianza y la Interacción Familiar. *Revista Mexicana de Psicología*, 9(2), 101-116.

Santrock, J. W. (1972). Relation of type and onset of father absence to cognitive development. *Child Development*, 43(2), 455-469.

Scandura, T. A. & Graen, G. B. (1984). Moderating effects of initial leader-member exchange status on the effects of a leadership intervention. *Journal of Applied Psychology*, 69, 428-436.

Schaefer, E. S. (1965a). Children's Reports of Parental Behavior: An inventory, *Child Development*, 36, 417-423.

Schaefer, E. S. (1965b). A configural analysis of children's reports of parent behavior. *Journal of Consulting Psychology*, 29, 552-557.

Schaubroek, J., Cotton, J. & Jennings, K. (1989). Antecedents and consequences of role stress: A covariance structure analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 10, 35-58.

Schenega, K. (1983). Father absence, the ego ideal and moral development. *Smith Collage Studies In Social Work*, 103-114.

- Schludermann, E. & Schludermann, S. (1970).** Replicability of factors in children's report of parent behavior (CRPBI). *Journal of Psychology*, 76, 239-249.
- Schnall, P. L., Pieper, C., Schwartz, J. E., Karasek, R. A., et al. (1990).** The relationship between "job strain", workplace diastolic blood pressure, and left ventricular mass index. *Journal of the American Medical Association*, 263, 1929-1935.
- Schulz, R. (1976).** Effects of control and predictability of the psychological well being of the institutionalized aged. *Journal of Personality and Social Psychology*, 33, 563-573.
- Schwartz, J., Tsiantar, D., Miller, A., Thomas, R., McCormick, J., Friday, C. & Washington, F. (1990).** How safe is your job?. *Newsweek*, pp. 44-47.
- Sherry, M. S. (1981).** Father absence and separation anxiety reactions in collage freshmen. *Dissertation Abstracts International*, 41(9), 3562-B.
- Siegrist, J., Peter, R., Junge, A. et al (1990).** Low status control, high effort at work and ischemic heart disease: prospective evidence from blue-collar men. *Soc Sci Med*, 31: 1127-1134.
- Siegrist, J., Peter, R., Georg, W. et al (1991).** Psychosocial and biobehavioral characteristics of hypertensive men with elevated atherogenic lipids. *Atherosclerosis*, 86, 211-218.
- Siegrist, J., Bernhardt, R., Feng, Z. et al (1990).** Socioeconomic differences in cardiovascular risk factors in China. *Int J Epidemiol*, 19, 905-910.
- Siegrist, J. (1995a).** Emotions and health in occupational life: new scientific findings and policy implications. *Patient Education and Counseling*, 25, 227-236.
- Siegrist, J. (1995b).** Soziale Krisen und Gesundheit. Göttingen: Hogrefe. in press.

- Steinberg, L., Elmen, J. D. & Mounts, N. S. (1989).** Authoritative parenting, psychosocial maturity, and academic success among adolescents. *Child Development*, 60, 1424-1436.
- Steinberg, L., Mounts, N., Lamborn, S. & Dornbusch, S. (1991).** Authoritative parenting and adolescent adjustment across various ecological niches. *Journal of Research on Adolescence*, 1, 19-36.
- Steinberg, L., Lamborn, S. D., Dornbusch, S. M. & Darling N. (1992).** Impact of Parenting Practices on Adolescent Achievement: Authoritative Parenting, School Involvement, and Encouragement to Succeed. *Child Development*, 63(5), 1266-1281.
- Stewart, W. & Barling, J. (1996).** Father's work experiences effects children's behaviors via job-related affect and parenting behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 221-232.
- Stiensmeier-Pelster, J. & Schurmann, M. (1991).** Attributionsstil als Risikofaktor der depressiven Reaktion bei Kindern. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*, 23(4), 318-329.
- Stogdill, R. (1963).** Manual for the Leader Behavior Description Questionnaire - Form XII, Bureau of Business Research, University of Ohio, Columbus.
- Tandon, K., Ansari, M. A. & Lakhtakia, U. (1990).** Effects of job status and issue of conflict on the use of conflict handling strategies. *Psychological Studies*, 35(1), 11-16.
- Teasdale, E. L. & McKeown, S. (1994).** Managing stress at work: The ICI-Zeneca Pharmaceuticals experience In: C. L. Cooper, & S. Williams (Eds.), *Creating healthy work organizations*. Chichester, England: John Wiley & Sons.

- Thomas, K. W. & Kilmann, R. H. (1974).** Thomas-Kilmann conflict mode instrument. Tuxedo, New York: XICOM, Inc.
- Thomas, K. W. (1976).** Conflict and conflict management. In M. D. Dunnett (Ed.), *Handbook of industrial and organization psychology*. Chicago: Rand McNally, pp. 889-936.
- Thomas, K. W. & Kilmann, R. H. (1978).** Comparison of four instruments measuring conflict behavior. *Psychological Reports*, 42, 1139-1145.
- Thomas, K. W. (1992).** Conflict and negotiation processes in organizations. In: Dunnette, M. D. and Hough, L. M. (Eds.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Consulting Psychologists, Palo Alto, California, pp. 651-717.
- Tjosvold, D. & Chia, L. C. (1989).** Conflict between managers and workers: The role of cooperation and competition. *Journal of Social Psychology*, 129(2), 235-247.
- Trachtman, R. S. (1978).** Father absence during the oedipal phase of development: a study of pos oedipal development and adaptation in father absent and father present boys. *Dissertation Abstracts International*, 39(6), 3846-A.
- Trad, P. V. (1995).** Mental health of adolescent mothers. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 34(2), 130-142.
- Tipton, R. & Worthington, E. L. (1984).** The measurement of generalized self-efficacy: A study of construct validity. *Journal of Personality and Assessment*, 48, 545-548.
- Trocchio, T. M. (1982).** The effects of father absence on male adolescents. *Dissertation Abstracts International*, 42(9), 3925-A.
- Vance, R. J. & MacNeil, M. (1990).** Job insecurity and employee health and adjustment. Presented at APA/NIOSH panel discussion.

- Volkema, R. J. & Bergmann, T. J. (1989).** Interpersonal Conflict at Work: An Analysis of Behavioral Responses. *Human Relations*, 42(9), 757-770.
- Von Bertalanffy, L. (1968).** *General Systems Theory*. New York: George Braziller.
- Voydanoff, P. (1988).** Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 749-761.
- Warr, P. (1990).** Decision latitude, job demands, and employee well-being. *Work and Stress*, 4, 285-294.
- Warr, P. Cook, J. & Wall, T. (1979).** Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.
- Yukl, G. (1989).** Managerial leadership: A review of theory and research. *Journal of Management*, 15, 251-289.

ANEXO

CUESTIONARIO

Este cuestionario trata de buscar maneras de mejorar nuestro bienestar y la de nuestra familia. **El cuestionario es completamente anónimo**, no escriba su nombre ni haga anotaciones que le puedan identificar. Esta información se usará exclusivamente con fines de análisis estadístico y para diseñar programas preventivos o de ayuda. No hay respuestas buenas ni malas, por favor conteste las preguntas con toda franqueza, diciendo la verdad. Trate de no dejar ninguna pregunta sin contestar, a menos que sienta que la pregunta no se aplica a usted en lo absoluto. Las preguntas empiezan con una parte escrita y después tienen varias posibilidades para escoger. Por favor escoja la opción que refleje mejor su propio caso, rellenando completamente el circulito correspondiente en la hoja de respuestas como se muestra en el ejemplo más adelante. Recuerde, **no hay respuesta buenas ni malas, por tanto, no se preocupe por puntajes ni calificaciones**. Por favor lea cuidadosamente cada pregunta o enunciado y conteste con la verdad. Recuerde que de este estudio se podrán derivar recomendaciones muy útiles para usted mismo o para otras personas o familias. Si tiene alguna pregunta o duda, con toda confianza preguntémoslo y con mucho gusto le orientaremos.

Este cuestionario contiene preguntas o enunciados sobre nuestra historia familiar o personal. No escriba ni haga marcas en este cuestionario.

EJEMPLO: En un día normal yo hago:

- a) una comida
- b) dos comidas
- c) tres comidas
- d) cuatro comidas
- e) cinco comidas
- f) seis comidas o más

(Se contesta en la hoja de respuesta)

Esto significaría que en un día regular, come tres veces.

Reciba de antemano nuestro agradecimiento por su cooperación y recuerde: con toda confianza, conteste con la verdad.

1. Mi edad:

- a- de 18 a 20 años
- b- de 21 a 30 años
- c- de 31 a 40 años
- d- de 41 a 50 años
- e- de 51 a 55 años

2. Mi estado civil (marque uno):

- a- soltero
- b- casado
- c- unión libre
- d- separado o divorciado
- e- viudo

3. Si es casado o vive en unión libre, desde cuando?:

- a- hace menos de un año
- b- de uno a dos años
- c- de dos a tres años
- d- de tres a cinco años
- e- cinco años o mas

4. En mi educación escolar:

- a- nunca fui a la escuela
- b- primaria
- c- secundaria
- d- comercio o técnico
- e- bachillerato
- f- profesional o superior

5. Mi lugar de nacimiento es:

- a- distrito federal
- b- interior de la república
- c- extranjero

6. Cuando yo era chico (como de 5 a 14 años de edad), la situación económica de mi familia podría describirse como:

- a- en asistencia social o beneficencia
- b- clase trabajadora
- c- clase media baja
- d- clase media
- e- clase media alta
- f- clase alta

7. En la actualidad yo diría que mi nivel económico es:

- a- en asistencia social o beneficencia
- b- clase trabajadora
- c- clase media baja
- d- clase media
- e- clase media alta
- f- clase alta

8. He vivido en la Ciudad de México durante:

- a- menos de un año
- b- de uno a cinco años
- c- de seis a diez años
- d- de once a veinte años
- e- mas de veinte años

9. En total tengo:

- a- cero hermanos (as)
- b- un hermano (a)
- c- dos hermanos (as)
- d- tres hermanos (as)
- e- de cuatro a seis hermanos (as)
- f- siete o mas hermanos (as)

10. Mi lugar en el orden de nacimiento de mis hermanos (as) es, soy el:

- a- primero
- b- segundo
- c- tercero
- d- cuarto
- e- quinto o posterior
- f- último

11. El hermano de mi mismo sexo, que me sigue (mayor) es (número de años) mayor que yo:

- a- uno
- b- dos
- c- tres
- d- cuatro
- e- cinco o mas
- f- no tengo hermanos

12. En general mi relación con mi (s) hermano (os), (as) ha sido:

- a- muy mala
- b- mala
- c- regular
- d- buena
- e- muy buena
- f- no tengo hermanos

13. Pienso que mis padres preferían a alguno (s) de mi (s) hermanos (as) más que a mí:

- a- nunca
- b- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- c- pocas veces (de 20% a 40% del tiempo)
- d- a veces sí, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- e- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- f- siempre o casi siempre (más del 80% del tiempo)

14. De chico (como hasta los 14 años de edad) me crié principalmente con:

- a- mis padres naturales
- b- con mi padre
- c- con mi madre
- d- con uno de mis padres y padrastro o madrastra
- e- padres adoptivos u otros parientes o familiares
- f- en un orfanato, casa hogar u otra institución

SI SUS PADRES VIVEN, PASE A LA PREGUNTA 19

15. Mi edad al morir mi padre era:

- a- de cero a 5 años
- b- de 6 a 10 años
- c- de 11 a 15 años
- d- de 16 a 20 años
- e- de 21 a 25 años
- f- de 26 años o más

16. La causa de su muerte fue:

- a- edad avanzada o causas naturales
- b- enfermedad
- c- accidente
- d- agresión violenta
- e- suicidio
- f- otra

17. Mi edad al morir mi madre era:

- a- de cero a 5 años
- b- de 6 a 10 años
- c- de 11 a 15 años
- d- de 16 a 20 años
- e- de 21 a 25 años
- f- de 26 o mas

18. La causa de su muerte fue:

- a- edad avanzada o causas naturales
- b- enfermedad
- c- accidente
- d- agresión violenta
- e- suicidio
- f- otra

19. Mi padre dejó de vivir conmigo cuando yo tenía:

- a- de cero a 5 años
- b- de 6 a 12 años
- c- de 13 o mas
- d- a veces si y a veces no
- e- siempre vivió o ha vivido conmigo

20. La causa por la que no viví con alguno de mis padres fue:

- a- separación o divorcio de mis padres
- b- muerte de alguno de mis padres
- c- por el trabajo de alguno de mis padres
- d- por la situación económica
- e- por alguna otra razón
- f- siempre viví o he vivido con mis padres

21. Mi padre (o tutor) tomaba mucho alcohol:

- a- nunca
- b- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- c- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- d- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- e- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- f- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)

22. Mi padre (o tutor) usaba drogas:

- a- nunca
- b- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- c- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- d- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- e- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- f- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)

23. En general, la forma como me llevo (o llevaba) con mi padre (o tutor) es (era):

- a- muy buena
- b- buena
- c- regular
- d- mala
- e- muy mala

24. El mas alto nivel escolar (concluido) que alcanzo mi padre (o tutor) es (fue):

- a- ninguno
- b- primaria
- c- secundaria
- d- comercio o técnico
- e- bachillerato
- f- profesional o superior

25. Cuando yo era chico (como de 5 a 14 años de edad), mi padre (o tutor) mostraba interés en mis opiniones:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos de 20% del tiempo)
- f- nunca

26. Cuando yo era niño (como hasta los 14 años de edad), mi madre (o tutora) vivia con nosotros en la misma casa:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

27. Mi madre (o tutora) tomaba mucho alcohol:

- a- nunca
- b- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- c- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- d- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- e- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- f- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)

28. Mi madre o tutora usaba drogas:

- a- nunca
- b- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- c- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- d- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- e- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- f- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)

29. En general, la manera como me llevo (o llevaba) con mi madre (o tutora) es (era):

- a- muy buena
- b- buena
- c- regular
- d- mala
- e- muy mala

30- El mas alto nivel escolar (concluido) que alcanzo mi madre (o tutora) es (fue):

- a- ninguno
- b- primaria
- c- secundaria
- d- comercio o técnico
- e- bachillerato
- f- profesional o superior

31. Cuando yo era chico (como de 5 a 14 años de edad), mi madre (o tutora) mostraba interés por mis opiniones:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

32. Mi padre (o tutor) y yo platicábamos como buenos amigos:

- a- casi diario
- b- como una vez a la semana
- c- como una vez al mes
- d- como una vez cada tres meses
- e- como dos veces al año
- f- nunca

33. Mi madre (o tutora) y yo platicábamos como buenos amigos:

- a- casi diario
- b- como una vez a la semana
- c- como una vez al mes
- d- como una vez cada tres meses
- e- como dos veces al año
- f- nunca

34. Cuando mi padre (o tutor) me castigaba, usaba castigo físico (me pegaba):

- a- casi diario
- b- como una vez a la semana
- c- como una vez al mes
- d- como una vez cada tres meses
- e- como dos veces al año
- f- nunca me castigó físicamente

35. Cuando mi madre (o tutora) me castigaba, usaba castigo físico (me pegaba):

- a- casi diario
- b- como una vez a la semana
- c- como una vez al mes
- d- como una vez cada tres meses
- e- como dos veces al año
- f- nunca me castigó físicamente

36. El dolor físico producido por el castigo (de mi madre o padre) duraba:

- a- minutos
- b- horas
- c- días
- d- semanas
- e- meses
- f- nunca me golpearon

37. Mi padre (o tutor) decía cosas de mí, que querían decir que yo era "tonto" o "inútil" o me comparaba negativamente con otros:

- a- siempre o casi siempre (más del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces sí, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

38. Mi madre (o tutora) decía cosas de mí, que querían decir que yo era "tonto" o "inútil" o me comparaba negativamente con otros:

- a- siempre o casi siempre (más del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces sí, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

39. Cuando mi padre (o tutor) me castigaba, yo si me lo merecía:

- a- siempre o casi siempre (más del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces sí, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

40. Cuando mi madre (o tutora) me castigaba, yo si me lo merecía:

- a- siempre o casi siempre (más del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces sí, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

41. Cuando mi padre (o tutor) me mandaba a hacer algo, me lo decía de un modo duro u ofensivo:

- a- nunca
- b- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- c- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- d- a veces sí, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- e- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- f- siempre o casi siempre (más del 80% del tiempo)

42. Cuando mi madre (o tutora) me mandaba a hacer algo, me lo decía de modo duro u ofensivo:

- a- nunca
- b- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- c- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- d- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- e- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- f- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)

43. Yo tenia confianza con mi padre (o tutor) como para platicarle algo muy personal de mi mismo:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

44. Yo tenia confianza con mi madre (o tutora) como para platicarle algo muy personal de mi mismo:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

45. Se me permitía escoger a mis propios amigos (as):

- a- nunca
- b- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- c- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- d- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- e- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- f- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)

46. Se me permitia decidir como pasar mi tiempo libre:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

47. Mi padre (o tutor) me mostraba su afecto o cariño:

- a- nunca
- b- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- c- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- d- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- e- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- f- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)

48. Mi madre (o tutora) me mostraba su afecto o cariño:

- a- nunca
- b- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- c- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- d- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- e- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- f- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)

49. Cuando me enfrentaba a una situación nueva o dificil mi padre (o tutor) me apoyaba o me reconfortaba:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

50. Cuando me enfrentaba a una situación nueva o dificil mi madre (o tutora) me apoyaba o me reconfortaba:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

51. De chico yo me enfermaba:

- a- nunca
- b- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- c- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- d- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- e- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- f- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)

52. Cuando yo hacia un esfuerzo especial para hacer algo bien, me lo reconocian:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

53. Mis padres (naturales u adoptivos) se mostraban cariño u amor el uno al otro:

- a- nunca
- b- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- c- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- d- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- e- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- f- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)

54. Mis padres (naturales u adoptivos) se peleaban discutiendo o gritando:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

55. Cuando mis padres (naturales u adoptivos) peleaban, también usaban violencia fisica (jalones, empujones, golpes, etc.):

- a- nunca
- b- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- c- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- d- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- e- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- f- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)

56. Cuando mis padres (naturales u adoptivos) peleaban, lo hacian enfrente de mi y/o de mis hermanos (as):

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

57. Cuando mis padres (naturales o adoptivos) peleaban, amenazaban con dejarse, separarse o divorciarse:

- a- nunca
- b- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- c- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- d- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- e- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- f- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)

58. Cuando yo era chico, aparte de mis padres (naturales o adoptivos), habia otro (s) adulto (s) que era (n) importante (s) para mi:

- a- si
- b- no

59. Si respondi3 que "si", este (o estos) adulto (s) era (n)(señale solo el mas importante):

- a- un hermano mayor o hermana mayor
- b- un tío(a)
- c- un abuelo(a)
- d- padrastro o madrastra
- e- un (a) vecino (a) o conocido (a) otro pariente
- f- un profesor (a)

60. Durante mi niñez o adolescencia temprana, tuve experiencias emocionalmente fuertes, negativas o que me angustiaron mucho:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

61. La mas importante de esas experiencias fue:

- a- asalto, suceso violento o maltrato fuerte
- b- violación
- c- accidente
- d- enfermedad
- e- muerte o perdida de un ser querido
- f- cárcel

62. Todavía siento ese miedo o angustia o sensación desagradable:

- a- nunca
- b- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- c- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- d- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- e- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- f- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)

63. Cuando yo era chico, alguien abuso sexualmente de mi:

- a- una vez
- b- de 2 a 3 veces
- c- de 4 a 5 veces
- d- mas de 5 veces
- e- nunca

64. La persona que abuso de mi fue:

- a- alguno de mis padres
- b- padrastro o madrastra
- c- pariente que vivia en la misma casa
- d- pariente lejano
- e- amigo
- f- desconocido o un profesor (a)

65. Esta persona abusó sexualmente de mi:

- a- una vez
- b- pocas veces
- c- frecuentemente

66. En la escuela sacaba malas calificaciones:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

67. Actualmente practico un deporte o actividad fisica aproximadamente:

- a- diariamente
- b- dos veces a la semana
- c- tres veces a la semana
- d- una vez a la semana
- e- ocasionalmente
- f- realmente no practico ninguno

68. En la escuela yo hacia amistades:

- a- con mucha dificultad
- b- con dificultad
- c- ni fácil ni difícilmente
- d- con facilidad
- e- con mucha facilidad

69. Tuvo algún amigo (a) que fuera muy cercano (a) o intimo (a)?:

- a- si
- b- no

70. Actualmente, tiene amigo (s) que considere cercano (s) o intimo (s)?:

- a- si
- b- no

71. En mi trabajo actual, mensualmente gano aproximadamente en salarios mínimos:

- a- uno o menos
- b- dos a tres
- c- cuatro a cinco
- d- seis a siete
- e- ocho o nueve
- f- diez o mas

72. Cuantos trabajos he tenido en los dos últimos años ? contando el actual:

- a- uno
- b- dos
- c- tres
- d- cuatro o mas

73. Me siento satisfecho con mi presente trabajo:

- a- nunca
- b- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- c- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- d- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- e- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- f- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)

74. He pensado en dejar este trabajo:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

75. Mis relaciones con mis compañeros de trabajo son (como se lleva con ellos):

- a- muy malas
- b- malas
- c- regulares
- d- buenas
- e- muy buenas

76. Mis relaciones con mis jefes en el trabajo son:

- a- muy malas
- b- malas
- c- regulares
- d- buenas
- e- muy buenas

77. Cuando en el trabajo yo soy quien supervisa o da las ordenes, mis relaciones con mis subordinados son (por ejemplo que tanto se quejan de mi):

- a- muy mala
- b- malas
- c- regulares
- d- buenas
- e- muy buenas
- f- nunca he supervisado o dado ordenes

78. Este trabajo me produce mucho estrés, desgaste o cansancio:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

79. Tuve relaciones sexuales por primera vez como a los:

- a- antes de los 10 años
- b- de 11 a 14 años
- c- de 15 a 17 años
- d- de 18 en adelante
- e- no he tenido relaciones

80. Tuve mi primera eyaculación/orgasmo como a los:

- a- antes de los 10 años
- b- de 11 a 14 años
- c- de 15 a 17 años
- d- de 18 en adelante
- e- no he tenido

81. La situación en la que sucedió fue:

- a- yo solo
- b- con mi novia
- c- con una pariente
- d- con mi esposa
- e- con una extraña o desconocida

82. Prefiero masturbarme a tener relaciones sexuales con otra persona:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

83. Creo que mi vida sexual es:

- a- muy satisfactoria
- b- satisfactoria
- c- un poco satisfactoria
- d- un poco insatisfactoria
- e- insatisfactoria
- f- muy insatisfactoria

84. (Si es o fue casado o vive en unión libre). Tuve relaciones sexuales antes del matrimonio (o de juntarnos):

- a- si
- b- no

85. La decisión de casarnos o vivir juntos fue:

- a- principalmente mía
- b- por embarazo
- c- por razones de dinero
- d- ambos lo decidimos por igual
- e- principalmente de mi pareja
- f- otra

86. He tenido o tuve relaciones sexuales fuera de mi matrimonio (o mi unión libre):

- a- nunca
- b- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- c- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- d- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- e- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- f- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)

87. De cada diez encuentros sexuales, llego al orgasmo en:

- a- ninguno
- b- de 1 a 2
- c- de 3 a 4
- d- de 5 a 6
- e- de 7 a 8
- f- de 9 a 10

88. Tengo (número) hijos (as):

- a- ninguno
- b- uno
- c- dos
- d- tres
- e- cuatro
- f- cinco o mas

89. Hubiera preferido tener a mi (s) hijo (s) en otro momento de mi vida:

- a- si
- b- no

90. Actualmente vivo:

- a- con mis padres (naturales o adoptivos)
- b- con otros parientes
- c- con amigos o conocidos
- d- solo
- e- con mi pareja y/o mis hijos

91. Actualmente vivo en:

- a- casa propia
- b- casa rentada
- c- departamento o condominio propio
- d- departamento rentado
- e- en ningún lugar en particular (donde puedo)
- f- otro lugar

92. El número de recamaras en mi vivienda actual es:

- a- una
- b- dos
- c- tres
- d- cuatro
- e- cinco
- f- seis o mas

93. El número total de personas que vivimos en mi vivienda es:

- a- una
- b- dos
- c- tres
- d- cuatro
- e- cinco
- f- seis o mas

94. En cuanto a mis (nuestras) condiciones de vida actuales pienso que:

- a- nos sobra espacio
- b- tenemos suficiente espacio para todos
- c- estamos un poco amontonados
- d- estamos amontonados
- e- estamos muy amontonados

95. Creo que se me ha tratado mal por razones de mi aspecto, color, religión, origen o nacionalidad:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces sí, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

96. Esto me ha pasado en (marque el mas importante):

- a- en el trabajo o en la escuela
- b- el vecindario o barrio
- c- los lugares donde hago compras
- d- reuniones sociales
- e- hoteles o restaurantes
- f- otro lugar o situación

97. Mi religión es:

- a- Católica
- b- Judía
- c- Protestante
- d- Islámica
- e- Otra
- f- ninguna

98. Soy:

- a- nada religioso
- b- un poco religioso
- c- medianamente religioso
- d- religioso
- e- muy religioso

99. Tengo acercamiento o contacto constante con mi jefe para poder hacer mi trabajo:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

100. Busco constantemente a mi jefe para preguntarle si estoy haciendo bien mi trabajo:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

101. Tengo comunicación con mi jefe para poder hacer mi trabajo:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

102. El trabajo que yo hago depende directamente del trabajo que mi jefe realice:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

103. Tengo peleas o problemas con mi jefe por causa del trabajo que yo hago:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

104. Mi jefe me pide que haga cosas que no forman parte de mi trabajo normal:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

105. Me enojo o peleo con mi jefe por motivos de trabajo:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

106. Tengo acercamiento o contacto constante con mi compañero para poder hacer mi trabajo:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

107. Busco constantemente a mi compañero para preguntarle si estoy haciendo bien mi trabajo:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

108. Tengo comunicaci3n con mi compa1ero para poder hacer mi trabajo:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

109. El trabajo que yo hago depende directamente del trabajo que mi compañero realiza:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

110. Tengo peleas o problemas con mi compañero por causa del trabajo que yo hago:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

111. Mi compañero me pide que haga cosas que no forman parte de mi trabajo normal:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

112. Me enojo o peleo con mi compañero por motivos de trabajo:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

113 . Tengo acercamiento o contacto constante con el puesto inferior al mio para poder hacer mi trabajo:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

114. Busco constantemente a el puesto inferior al mio para preguntarte si estoy haciendo bien mi trabajo:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

115. Tengo comunicaci3n con el puesto inferior al mio para poder hacer mi trabajo:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

116. El trabajo que yo hago depende directamente del trabajo que el puesto inferior al mio realiza:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

117. Tengo peleas o problemas con el puesto inferior al mio por causa del trabajo que yo hago:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

118. El puesto inferior al mio me pide que haga cosas que no forman parte de mi trabajo normal:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

119. Me enojo o peleo con el puesto inferior al mio por motivos de trabajo:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

**AHORA PIENSE EN SUS PROFESORES DE LA ESCUELA, QUE HAYAN DEJADO MAS
RECUERDOS EN USTED Y CON BASE EN ELLOS CONTESTE LO SIGUIENTE:**

120. En general mi relación con mi (s) compañeros (as) de clase fue: -

- a- muy mal
- b- mala
- c- regular
- d- buena
- e- muy buena

121. Pienso que mis profesores preferían a alguno (s) de mi (s) compañeros(as)de clase mas que a mi:

- a- nunca
- b- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- c- pocas veces (de 20% a 40% del tiempo)
- d- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- e- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- f- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)

122. En general, la forma como me llevaba con mis profesores era:

- a- muy buena
- b- buena
- c- regular
- d- mala
- e- muy mala

123. Cuando yo era chico (como de 5 a 14 años de edad), mis profesores mostraban interés en mis opiniones:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos de 20% del tiempo)
- f- nunca

124. Mis profesores y yo platicábamos como buenos amigos:

- a- casi diario
- b- como una vez a la semana
- c- como una vez al mes
- d- como una vez cada tres meses
- e- como dos veces al año
- f- nunca

125. Cuando mis profesores me castigaban, usaban castigo físico (me pegaban):

- a- casi diario
- b- como una vez a la semana
- c- como una vez al mes
- d- como una vez cada tres meses
- e- como dos veces al año
- f- nunca me castigo físicamente

126. Mis profesores decían cosas de mí, que querían decir que yo era "tonto" o "inútil", o me comparaban negativamente con otros:

- a- siempre o casi siempre (más del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces sí, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

127. Cuando mis profesores me castigaban, yo si me lo merecía:

- a- siempre o casi siempre (más del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces sí, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

128. Cuando mis profesores me mandaban a hacer algo, me lo decían de un modo duro u ofensivo:

- a- nunca
- b- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- c- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- d- a veces sí, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- e- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- f- siempre o casi siempre (más del 80% del tiempo)

129. Mis profesores me mostraban su afecto o cariño:

- a- nunca
- b- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- c- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- d- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- e- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- f- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)

130. Cuando me enfrentaba a una situación nueva o dificil mis profesores me apoyaban o me reconfortaban:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

131. Cuando yo hacia un esfuerzo especial para hacer algo bien, mis profesores me lo reconocian:

- a- siempre o casi siempre (mas del 80% del tiempo)
- b- frecuentemente (60% a 80% del tiempo)
- c- a veces si, a veces no (40% a 60% del tiempo)
- d- pocas veces (20% a 40% del tiempo)
- e- casi nunca (menos del 20% del tiempo)
- f- nunca

!!! MUCHAS GRACIAS POR SU COOPERACIÓN Y PACIENCIA!!!