

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL



Trabajo de Suficiencia Profesional

Percepción del ambiente familiar de los transportistas de la empresa SUPERVAN
SAC 2017.

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Presentado por:

Autor: Bach. Jessica Lizet, Pomacosi Mayta

Lima – Perú

2017

Dedicatoria:

A mis Padres Julia y Víctor por la confianza y sacrificio que tuvieron brindándome su apoyo en el trayecto de toda mi carrera.

A Karina y Cindy por el ejemplo a su perseverancia y responsabilidad.

Agradecimiento:

El presente trabajo de me gustaría agradecer a ti Dios por bendecirme en esta nueva etapa de mi vida. Agradecer infinitamente a los profesores que nos acompañaron en el trayecto de nuestra carrera.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento de las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega según la Directiva N°003-FPs y TS-2016, me es grato poder presentar mi trabajo de investigación titulado “Percepción del ambiente familiar de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017”, bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL para obtener el título profesional de licenciatura.

Por lo cual espero que este trabajo de investigación sea adecuadamente evaluado y aprobado.

Atentamente.

Jessica Lizet, Pomacosi Mayta

ÍNDICE

Dedicatoria:	ii
Agradecimiento:	iii
PRESENTACIÓN	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	15
1.2. Formulación del problema	23
1.2.1. Problema principal	23
1.2.2. Problemas secundarios.....	23
1.3. Objetivos	24
1.3.1. Objetivo general.....	24
1.3.2. Objetivos específicos	24
1.4. Justificación e importancia	25
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	27
2.1. Antecedentes	27
2.1.1. Antecedentes internacionales	27
2.1.2. Antecedentes nacionales	29
2.2. Bases teóricas	32
2.2.1. Teoría de Greenhaus y Beutell	33
2.2.2. Teoría de Moss	34
2.2.3. La teoría estructural del funcionamiento familiar.....	36
2.2.4. Teoría del Soporte Social.....	37
2.2.5. Definición de familia	38

2.2.6. Clima familiar:	40
2.2.7 Familia, tipos y funciones.....	47
2.3 Definiciones conceptuales.....	51
2.3.1 Percepción Familiar	51
2.3.2 Ambiente Familiar	52
2.3.3. Definición de soporte	53
CAPITULO III: METODOLOGÍA.....	55
3.1 Tipo de la investigación.....	55
3.2 Diseño de la investigación.....	55
3.3. Población y muestra.....	56
3.4 Técnicas de recolección de datos	56
3.4.1. Descripción de instrumentos.....	56
3.3.2. Validez de los instrumentos.	56
3.5. Técnicas e instrumentos de evaluación	56
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN, PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	58
4.1. Presentación de resultados de datos generales.....	58
4.1.1 Datos demográficos	58
4.2 Resultado del Objetivo general	60
4.3 Resultado del Objetivo específicos	61
4.4 Discusión y análisis de los resultados	69
4.5. Conclusiones.....	72
4.6 Recomendaciones.....	73
CAPÍTULO V: PLAN DE INTERVENCIÓN.....	74
5.1 Denominación del programa	74
5.2. Justificación del programa.....	74
5.3. Objetivos	75
5.3.1. Objetivo general del programa.....	75
5.3.2. Objetivos específicos del programa	75
5.4. Sector al que se dirige.....	75

5.5. Establecimiento de conductas problemas/metapas	75
5.6. Metodología de la intervención.....	76
5.7. Recursos	77
5.7.1 Recursos profesionales.....	77
5.7.2. Recursos materiales	77
5.8 Procedimiento:	77
5.9. Actividades	80
5.10 Cronograma	80
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA.....	57
ANEXOS	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Edades de la muestra.....	58
Tabla 2: Lugar de procedencia.....	59
Tabla 3: Niveles de percepción familiar.....	60
Tabla 4: Percepción de la dimensión ayuda.....	61
Tabla 5: Expresión de Sentimiento.....	62
Tabla 6: Dimensión de relaciones Conflictivas.....	63
Tabla 7: Capacidad de decisión	64
Tabla 8: Competitividad.....	65
Tabla 9: Apertura al dialogo-opinión.....	66
Tabla 10: Autonomía	67
Tabla 11: Apertura convivencia	68
Tabla 12: Proceso de la evaluación social	77
Tabla 13: Proceso educativo	79

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Edades de la muestra	58
Figura 2: Lugar de procedencia de la muestra	59
Figura 3: Niveles de percepción familiar	60
Figura 4: Percepción de la dimensión ayuda.....	61
Figura 5: Expresión de sentimientos	62
Figura 6: Dimensión de relaciones Conflictivas.....	63
Figura 7: Capacidad de decisión	64
Figura 8: Competitividad	65
Figura 9: Apertura al diálogo	66
Figura 10: Autonomía.....	67
Figura 11: Convivencia.....	68

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo evaluar la percepción del ambiente familiar de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017. La investigación de tipo descriptiva y el diseño fue descriptiva, comparativa, la muestra es de 55 transportistas, se administró el cuestionario sobre la percepción del ambiente familiar. Las características sociodemográficas de la muestra estuvieron distribuidas de la siguiente manera:

Un 20% (16) de los pacientes encuestados pertenecen al grupo etario de 20 a 30 años de edad, un 42% (23) de 31 a 40 años y un 25% a un grupo etario de 40 a 50 años. El 58% procede de Lima y un 42% procede de provincias.

El problema planteado en nuestra investigación con respecto a la percepción del ambiente familiar en los transportistas de carga pesada encontramos que el 28% muestra una percepción deficiente, el 45% tiene una percepción inferior del ambiente familiar, solo el 18% tiene una percepción promedio y un 9% una percepción superior de su ambiente familiar.

Existe un 54% que a veces se ayudan entre si y un 11% que nunca se prestan ayuda entre los miembros de la familia

Un 57 % de los transportistas no muestran sus sentimientos a sus miembros de su familia. Existe un 9% que nunca asumen una actitud adecuada para tomar decisiones y solucionar los problemas del hogar.

Se observa que existe un 49% no aceptan que haya cierta competitividad entre sus miembros de la familia. Existe un 40% que nunca tiene una predisposición al diálogo para solucionar los problemas familiares.

Se observa que el 13% nunca expresa la posibilidad de auto conducirse con autonomía en el medio familiar.

Palabras Claves: percepción familiar, apoyo, sentimientos, ayuda, convivencia

ABSTRACT

The objective of this research is to evaluate the perception of the family environment of the carriers of the company SUPERVAN SAC 2017. The descriptive research and the design was descriptive, comparative, the sample is of 55 transporters, the questionnaire was administered on the perception of the family atmosphere. The sociodemographic characteristics of the sample were distributed as follows: 20% (16) of the surveyed patients belong to the age group of 20 to 30 years of age, 42% (23) of 31 to 40 years and 25% to an age group of 40 to 50 years. 58% comes from Lima and 42% comes from provinces.

The problem posed in our investigation with respect to the perception of the family environment in heavy cargo transporters we find that 28% have a poor perception, 45% have a lower perception of the family environment, only 18% have an average perception and 9% a higher perception of their family environment. There are 54% who sometimes help each other and 11% who never help each other among family members. 57% of carriers do not show their feelings to their family members. There is a 9% who never assume an attitude to make decisions and solve household problems. It is observed that 49% do not accept that there is a certain competitiveness among their family members. There is a 40% who never have a predisposition to dialogue to solve family problems. It is observed that 13% never expressed the possibility of self-driving autonomously in the family environment.

Keywords: family perception, support, feelings, help, coexistence

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación que se presenta a consideración, constituye la Percepción del ambiente familiar en los transportistas de carga pesada Supervan SAC.

En la sociedad actual donde la actividad laboral funciona las 24 horas del día, obliga a las organizaciones y en consecuencia, a sus empleados a someterse a horarios de trabajo que van en contra del ritmo natural de la vida. El trabajo por turnos, fuera de las horas normales del día, es un tema que cobra importancia, ya que son muchas las implicaciones en la salud física, mental y entorno familiar.

Esta situación, que se presenta usualmente en muchas de las empresas de transporte de carga pesada y su actividad por cumplir la prestación de sus servicios, trae consigo consecuencias negativas para la productividad, aumento del ausentismo, rotación laboral, y por supuesto, quizás lo más delicado, efectos en el bienestar de los trabajadores y entorno familiar, podría empezar a verse como un problema de salud pública, por lo cual es motivo de preocupación para las directivas de las organizaciones, quienes en busca de unas mejores condiciones de trabajo, así como en el aumento del rendimiento, están interesadas en encontrar la solución a esta situación.

El trabajo y la familia constituyen las dos esferas fundamentales de la sociedad que sirven de “nicho ecológico” básico donde actúa el ser humano, estos ámbitos de la vida son reconocidos como mutuamente interdependientes y que no pueden ser estudiados ni comprendidos de manera independiente, ya que siempre uno afecta al otro debido a los roles que deben cumplir hombres y mujeres en la sociedad.

Caamaño (2010), hace referencia a la imagen que existía en el Siglo XX, de la familia nuclear patriarcal surgida durante la Revolución Industrial, donde el padre era el proveedor y jefe de familia, y por otro lado la mujer se preocupada estrictamente por lo doméstico, la crianza de los hijos, con un rol más de responsables del hogar y la unidad familiar. Aunado a lo anterior, existía un contexto caracterizado por el desarrollo de la legislación laboral que fue desincentivando la contratación de mujeres acentuando su rol en el cuidado de la familia y del hogar ha ido cambiado paulatinamente. (Caamaño; 2010. "Mujer y Trabajo: Origen y ocaso del Modelo Del Padre Proveedor y la Madre Cuidadora". Valparaíso: Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso)

La escasa o nula inclusión de los hombres en las políticas de conciliación trabajo-familia genera diversas tensiones al interior de la vida familiar y de la vida laboral, así como la forma en que es enfrentado este tema presenta importantes ausencias y debilidades, cuyas consecuencias son altas en términos sociales. (CEPAL 2012).

Desde este punto de vista, los roles ejercidos en la sociedad, en estas últimas décadas, han comenzado un proceso de transformación. En la actualidad los hombres están asumiendo mayor protagonismo y participación en la vida familiar, abandonando el prototipo del padre ausente, dedicado exclusivamente al trabajo remunerado. Por otro lado, las mujeres han asumido un rol proveedor dentro de la familia al igual que el hombre, con su ingreso al mundo laboral. Sin embargo el conflicto surge y se genera principalmente a las desigualdades existentes y con el uso del tiempo que le entregan a cada uno de estos espacios, siendo ambos altamente demandantes lo cual genera estrés y cambios de comportamiento rindiendo de menor forma en su lugar de trabajo y causando problemas en la dinámica familiar. El conflicto no solo es un problema propio de las mujeres, sino que también afecta a los hombres debido a las escasas o nulas estrategias del

gobierno y de las empresas públicas y privadas que otorgan para conciliar ambos mundos, familiar y laboral, de esta forma no se incentiva la corresponsabilidad familiar de modo efectivo y los padres aun no son involucrados de modo efectivo en este tema. (FIGUEROA 2012)

El presente trabajo de investigación consta de cinco capítulos:

Capítulo I, comprende, el planteamiento del problema, en el que se describe la realidad problemática, se formula el problema, se establecen los objetivos y se justifica la importancia del tema de investigación.

Capítulo II, se analiza el marco teórico conceptual, se revisan los antecedentes, bases teóricas y definiciones conceptuales y operacionales de la variable de investigación.

Capítulo III, se describe la metodología, tipo y diseño de investigación, población y muestra, variable, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procesamiento y análisis de datos.

Capítulo IV, se presentan los resultados y se expone las conclusiones.

Capítulo V, se plantea una propuesta de un programa de intervención de acuerdo a la realidad problemática.

Finalmente se hace referencia a las fuentes bibliográficas consultadas para el desarrollo del presente trabajo y se adjuntan los anexos empleados en la investigación.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La familia funciona, como un agente de socialización y es fundamental para el desarrollo humano, ya que es considerada como la unidad social básica, de donde emanan los factores morales y culturales que tienen trascendental importancia en la vida del hombre, tanto desde el punto de vista del ser social, como de su personalidad y se constituye en la principal fuente de apoyo emocional y seguridad, esta unidad debe mantener un apoyo permanente y constante a cada uno de sus miembros; en este caso al adulto mayor, brindándole una sensación de seguridad, contribuyendo de esta manera a mejorar su estabilidad emocional. (García y Liberato 2014:15)

La familia es el recurso más importante que tiene la persona (García y Liberato 2014), afirman que el ser humano se concentra en la familia en lugar de separarse de ella, ya que le ayuda a hacer frente a muchas necesidades sociales, emocionales, económicas y de salud; con los cuales se encuentra el ser humano en la etapa adulta mayor, constituyendo un lugar importante para el reencuentro o reforzamiento psicológico, porque provee el afecto y el compañerismo que otras instituciones no son capaces de brindar.

La familia como sistema social, se enfrenta a nuevos y difíciles retos y experimenta cambios que con frecuencia alteran la salud familiar. Retos cuyos efectos negativos recaen en los miembros más vulnerables del sistema familiar. Por lo que, para el correcto desempeño de los roles y la realización de las tareas propias de la vida en la familia, es necesario mantener relaciones

intrafamiliares buenas donde se exprese amor, respeto, comprensión de todos los miembros de la familia.(García y Liberato 2014)

Por tanto, la familia es considerada como una agrupación de individuos con lazos consanguíneos, conyugales o de adopción, con vínculos entre si e intereses en común, asimismo en un grupo primario que funciona como un agente de socialización y es fundamental para el desarrollo del ser humano, ya que la relación entre sus miembros es más directa e intensa que en cualquier otra situación, también tiene funciones de transmisión de conocimientos, habilidades, valores y creencias, de protección y apoyo a sus miembros y es la responsable de la adquisición del sentido de identidad y el equilibrio emocional. (García y Liberato 2014)

De otro lado, la WorldHealthOrganization (WHO), da cuenta de que “en América Latina, no existen suficientes estudios a profundidad que analicen por completo tanto las diferencias culturales como conductuales, que varían de un país a otro. Junto a las dificultades existentes para controlar otros riesgos laborales mejor conocidos, existe poca conciencia sobre el estrés laboral y pocos recursos para combatirlo. Para las mujeres trabajadoras, los recursos sociales para cuidar a sus familias están disponibles, generalmente, en el sector de la economía formal. Sin embargo, los recursos para la logística de la vida diaria no suelen estar al día con la tecnología utilizada en la comunidad y los servicios privados existentes en los países desarrollados, tales como el pago de cuentas por correo, teléfono o Internet. Aun cuando este tipo de servicios existen en algunos países, la mayoría de los trabajadores no tienen acceso a ellos. Por lo tanto, las tareas de la rutina diaria suelen consumir mucho tiempo y ser desalentadoras.

La WHO en su acápite de la Protección de la Salud considera como causas del estrés laboral está relacionado al Hogar- Trabajo como:

1) Conflicto de papeles y responsabilidades, particularmente para las mujeres,

- 2) El hogar es el lugar de trabajo
- 3) La familia está expuesta a los riesgos ocupacionales
- 4) Violencia doméstica, ataque físico, peligro de violación sexual
- 5) Dificultades en la logística de la vida diaria”

(Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores WorldHealthOrganization Protección de la Salud de los Trabajadores serie No 6).

Pallito (2002), señala que de estos aspectos adversos del trabajo, la mujer frecuentemente sufre violencia doméstica. La frecuencia de la violencia doméstica en los países de América Latina es del 30 %, aunque el desempeño laboral se vea afectado y pueda parecer un conflicto hogar-trabajo, hay ejemplos de políticas laborales que consideran la violencia doméstica como un problema relacionado al trabajo y han desarrollado determinadas intervenciones a nivel de la organización. (Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, 1996; OPS, 2003).

Caamaño (2010), hace referencia a la imagen que existía en el Siglo XX, de la familia nuclear patriarcal surgida durante la Revolución Industrial, donde el padre era el proveedor y jefe de familia, y por otro lado la mujer se preocupaba estrictamente por lo doméstico, la crianza de los hijos, con un rol más de responsables del hogar y la unidad familiar. Aunado a lo anterior, existía un contexto caracterizado por el desarrollo de la legislación laboral que fue desincentivando la contratación de mujeres acentuando su rol en el cuidado de la familia y del hogar ha ido cambiando paulatinamente. (Caamaño; 2010. “Mujer y Trabajo: Origen y ocaso del Modelo Del Padre Proveedor y la Madre Cuidadora”. Valparaíso: Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso)

Según la INE de Chile (2010), informa que las consecuencias negativas que tiene para la mujer la escases de políticas que promuevan de forma efectiva la conciliación de los ámbitos de la vida pública y privada se reflejan en la baja tasa de participación laboral de las mujeres chilenas que es de un 41%, la cual la ubica como la más baja de Latinoamérica lo que es altamente preocupante. Esto contrasta con la situación de los hombres, ya que independientemente de ser o no padres, no ven afectada su relación con el mundo laboral. Sin embargo, si bien la política de jardines infantiles aumenta la probabilidad de que las mujeres trabajen, aún faltan medidas y estrategias efectivas que apunten a la corresponsabilidad entre sexos, así como también a facilitar y aumentar la cantidad de estrategias de cuidado disponibles. Además, esta baja inserción se explica también porque las mujeres dedican gran parte de su tiempo a las labores domésticas, cuidado de sus hijos/as y adultos mayores, sin la colaboración y participación efectiva de su pareja (INE 2009), las mujeres chilenas destinan 4,7 horas de labores de cuidado a otras personas y a labores del hogar, mientras que los hombres destinan tan solo 2,8 horas en las mismas tareas (INE 2009). Instituto Nacional De Estadísticas (2009), “Uso De Tiempo Libre”, Santiago.

La encuesta “Padres del Bicentenario” (2010), concluye que el 80% de los entrevistados considera que en Chile las condiciones de trabajo dificultan la conciliación vida familiar- vida laboral y junto a esto el 67% de los encuestados está de acuerdo con pactar horarios flexibles y el 53% poder realizar su trabajo desde el hogar y así poder conciliar su vida familiar y laboral. El 73% de los padres considera necesario contar con más días de permiso cuando nace un hijo, lo cual indica la importancia y urgencia de contar con una política que aborde el postnatal masculino.

Olavarría y Céspedes (2002), manifiesta que debido a los “constantes cambios en la sociedad, existe un escenario familiar muy distinto actualmente debido a

las constantes transformaciones sociales, culturales y económicas que han tenido lugar durante los últimos decenios las cuales han impactado fuertemente en la organización del trabajo, la producción y la estructura de la familia que ha experimentado importantes cambios, tales como el aumento de los hogares monoparentales, disminución en la tasa de natalidad, disminución en las tasas de nupcialidad, incremento de nulidades matrimoniales, incremento de los hijos nacidos vivos fuera del matrimonio y la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral, cambio que ha hecho variar las condiciones respecto a la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral.

Esta situación ha tenido como consecuencia el establecimiento de una nueva forma de relación entre los miembros del hogar y un reordenamiento del rol de la madre y del padre. Todo esto ha incrementado las tensiones entre la vida laboral, familiar y personal tanto de hombres como mujeres”. (Olavarría y Céspedes; 2002. “Conflicto familia trabajo, estrategias de conciliación en trabajadores dependientes del sector público y privado de las comunas del Gran Concepción y de Cabrero”. Concepción. Departamento de Trabajo Social).

La OIT (2011), informa que, a lo largo del último decenio, la cuestión de la conciliación del trabajo y la vida familiar han ido cobrando visibilidad en los programas de políticas internacionales y nacionales. La expresión equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar se utiliza en los debates de política que tratan el tema de la distribución del tiempo y el esfuerzo entre el trabajo y otros aspectos de la vida. (Oficina Internacional del Trabajo; 2011. “Conciliación del trabajo y la vida familiar”. Ginebra Consejo de Administración).

En Perú actual, como en cualquier país moderno, existe una cada vez mayor variedad de familias. La sociedad se está urbanizando, lo cual ha traído nuevas opciones de vida que se hacen posibles sólo en la ciudad. Los tipos de

familia varían y han aumentado los hogares unipersonales, por ejemplo, o los monoparentales, en los que una persona, generalmente una mujer, está a cargo del bienestar de la familia. Estas y otras situaciones se relacionan con los cambios profundos que se vienen produciendo en la estructura demográfica del país, con efectos en las tasas de dependencia, entre otras variables. Se ha modificado también la oferta de infraestructura, servicios y el equipamiento de los hogares.

Todo esto tiene importantes consecuencias para el funcionamiento de los hogares. En paralelo, se vienen dando fuertes procesos de cambio en las actitudes y aspiraciones de la población peruana. El aumento de la participación laboral femenina, particularmente de las generaciones más jóvenes, junto a otros fenómenos como la migración de las zonas rurales hacia las ciudades, está afectando la oferta de cuidados disponibles en los hogares. Todo esto hace difícil conciliar de la forma tradicional el trabajo productivo y reproductivo –las tareas domésticas y el cuidado de los miembros de la familia– al interior de los hogares peruanos, lo cual implica importantes tensiones.

Así, la incorporación de las mujeres al mundo laboral, motivan la conjunción de dos ámbitos que a veces compiten por su tiempo son: el trabajo y la familia, sobre todo porque la cultura peruana espera que las mujeres mantengan la mayor proporción de la responsabilidad de los trabajos del hogar (en el Perú, las mujeres dedican 39 horas a la semana a labores del hogar y los hombres, 15 horas). Por esto, ahora se habla del conflicto trabajo-familia basado en el tiempo, el cual se genera cuando las presiones de un rol hacen difícil el cumplimiento del otro rol. Este conflicto se basa no solamente cuando la presencia en un rol hace físicamente imposible cumplir con las expectativas del otro rol, sino también cuando se produce la presión por la preocupación de un rol, a pesar de estar físicamente tratando de cumplir con las demandas del

otro rol (Greenhaus y Beutell, 1985). (Organización Internacional del Trabajo, 2011; “Responsabilidades por compartir: la conciliación trabajo-familia en el Perú).

En otras palabras, cuando un hijo pequeño está enfermo o padres mayores tienen problemas de salud, dejarlos en casa para ir a trabajar puntualmente resulta un reto para cualquier mujer, no solo por el hecho de no estar ahí físicamente, sino por el conflicto generado por no hacer un eficiente trabajo al estar pensando en lo que está sucediendo en el hogar. Este conflicto no es idéntico para todas las mujeres, dado que hay muchas variables que influyen en su magnitud: el grado de involucramiento laboral, nivel de responsabilidad asumida, horas en el trabajo, soporte laboral, flexibilidad de horarios, tiempo dedicado a tareas del hogar, soporte familiar, número y edad de los hijos, empleo de la pareja, estado civil, personalidad, ingresos económicos y estilos de vida. Valga la pregunta ¿Qué hacen las mujeres en el Perú para poder administrar su vida laboral y, a su vez, cumplir su rol familiar? Algunas priorizan su rol familiar y optan por renunciar a sus carreras laborales, si su economía se lo permite; o por mantener trabajos poco demandantes o de menor responsabilidad que les permitan disponer más tiempo, a pesar de sus capacidades profesionales. Otras priorizan su rol laboral, postergan la maternidad, o buscan la ayuda de familiares y apoyo doméstico. (Beatrice Avolio, El Comercio, 2015. “Mujeres, trabajo y familia)

En base a una investigación del PAD Escuela de Dirección de la Universidad de Piura realizó (2205), a fin de determinar en qué medida las empresas consideraban importante la vida familiar de sus empleados y tenían políticas orientadas a lograr un equilibrio razonable entre las demandas del trabajo y las demandas de las familias de sus trabajadores. Los resultados globales, comparados con el promedio de la encuesta del 2004 en el nivel Latinoamérica y Europa, no son favorables. En casi todos los aspectos, las

empresas peruanas están bastante por debajo del promedio latinoamericano y europeo, lo cual indica, de un lado, que no se ha hecho mucho en el Perú en cuanto a conciliación trabajo familia, pero por otra parte constituye una gran oportunidad para las empresas que comiencen a desarrollar políticas familiarmente responsables, pues llevarán ventaja que no es fácil de imitar, dado que la conciliación trabajo familia requiere de cierta estabilidad en la aplicación de políticas familiarmente responsables, lo cual sólo se da con el transcurso del tiempo: es de larga maduración.

Este estudio, concluyo que en el Perú, existen prioritariamente Empresas Sistemáticamente Contaminantes, que se caracterizan por no tener consideración la conciliación trabajo familia, y entienden que los trabajadores deben dejar sus problemas personales y humanos en la puerta de entrada de la empresa; al no considerar estos aspectos importantes, su único criterio de decisión es la maximización de beneficios, y con este criterio cualquier pedido del trabajador que atente contra la productividad no merecerá un análisis más detallado de su situación, y normalmente devendrá en una “negativa de oficio” a su pedido. Estas empresas que carecen de políticas de conciliación trabajo familia son sistemáticamente contaminantes de la ecología humana, pues acarrearán en sus trabajadores una actitud negativa hacia su vida personal y familia.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema principal

¿Cuál es la percepción del ambiente familiar de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017?

1.2.2. Problemas secundarios

¿Cuál es la percepción del ambiente familiar en la dimensión Ayuda, de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017?

¿Cuál es la percepción del ambiente familiar en la dimensión expresión de sentimientos, de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017?

¿Cuál es la percepción del ambiente familiar en la dimensión relaciones conflictivas, de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017?

¿Cuál es la percepción del ambiente familiar en la dimensión capacidad de decisión de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017?

¿Cuál es la percepción del ambiente familiar en la dimensión competitividad, de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017?

¿Cuál es la percepción del ambiente familiar en la dimensión apertura al dialogo, de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017?

¿Cuál es la percepción del ambiente familiar en la dimensión autonomía, de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017?

¿Cuál es la percepción del ambiente familiar en la dimensión convivencia, de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Conocer la percepción del ambiente familiar de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017.

1.3.2. Objetivos específicos

Evaluar la percepción del ambiente familiar en la dimensión Ayuda, de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017?

Identificar la percepción del ambiente familiar en la dimensión expresión de sentimientos, de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017?

Determinar la percepción del ambiente familiar en la dimensión relaciones conflictivas, de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017?

Conocer la percepción del ambiente familiar en la dimensión capacidad de decisión de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017?

Conocer la percepción del ambiente familiar en la dimensión competitividad, de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017?

Conocer cuál es la percepción del ambiente familiar en la dimensión apertura al dialogo, de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017.

Determinar la percepción del ambiente familiar en la dimensión autonomía, de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017?

Determinar la percepción del ambiente familiar en la dimensión convivencia, de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017.

1.4. Justificación e importancia

Las experiencias que motivaron la realización de la presente investigación sobre la percepción del ambiente familiar de los transportistas de la empresa Supervan SAC, es a raíz de las prácticas de campo donde se observaron cierta problemática de responsabilidad paterna en los transportistas de la empresa, que su labor en la empresa les demanda una gran cantidad de horas de trabajo, ausentándose significativamente de sus hogares. De acuerdo a los resultados se podrá orientar a los trabajadores para que compartan mayor tiempo con sus familias y asuman las responsabilidades que les correspondan en el hogar, generando un mejor bienestar familiar.

Gómez Urrutia (2015), señala que el logro de la igualdad de oportunidades en el campo familiar-laboral requiere que hombres y mujeres compartan el trabajo doméstico y no sólo el laboral y que revalorice la importancia de ambas

esferas para el bienestar de la familia. Por esto, facilitar la conciliación de la vida laboral con las responsabilidades familiares, implica mejorar las condiciones del mercado de trabajo; no sólo las condiciones de empleo para las mujeres, sino también promover una nueva distribución de las oportunidades. Para ello, se requiere, por un lado, que las responsabilidades familiares dejen de ser un factor de discriminación en el mercado laboral.

De otro lado a nivel internacional podemos ver que son insuficientes los estudios relacionados a la familia como factor influyente en el desarrollo laboral de los trabajadores, aún menos al sector transporte.

En ese sentido, la presente investigación, resultara importante, porque nos brindara mayor información sobre las familias de los transportistas de carga pesada, sobre su estructura, su funcionamiento familiar, el cómo viven y se orientan en busca de bienestar económico y psicológico. Complementariamente, será de importancia para los profesionales de Trabajo Social y de la Salud.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Jiménez Figueroa Andrés, Mendiburo Subiabre Nicole, Olmedo Fuentes Paz (Chile, 2011), en su estudio “Satisfacción Familiar, Soporte Familiar y Conflicto Trabajo-Familia” tienen como objetivo analizar la relación existente entre satisfacción familiar, soporte familiar y conflicto trabajo-familia, utilizaron como muestra a 128 trabajadores técnicos y profesionales entre 20 y 49 años, pertenecientes a dos ciudades ubicadas en la región del Maule (Chile) y le fueron aplicados tres instrumentos de medición de las variables referidas:

- i) Escala de Satisfacción Familiar por Adjetivos, ESFA,
- ii) Cuestionario de Conflicto Trabajo-Familia, C.T.F.,
- iii) Inventario de Percepción de Apoyo Familiar, I.P.A.F., compuesto por 42 ítems que miden tres dimensiones: consistencia afectiva, adaptación familiar y autonomía familiar.

Concluyeron que tanto el soporte familiar como la satisfacción familiar son variables que se encuentran relacionadas, ($r= 0,470$; $p=0,001$) por tanto se pueden utilizar en conjunto y ambas se ven a su vez relacionadas con el conflicto trabajo-familia. Al realizar el análisis de regresión obtuvieron que el soporte familiar y satisfacción familiar son predictores del conflicto trabajo-familia, relacionándose significativa y negativamente con el conflicto trabajo-familia, es decir, que, a mayores

niveles de soporte y satisfacción familiar, menores son los niveles de conflicto trabajo-familia.

Natalia García, Lizbeth y Natalia Pérez, Aura (Colombia, 2013) **Los horarios laborales y su influencia en la percepción del equilibrio familiar**. Se planteó como objetivo el de conciliar el trabajo y la familia es una lucha cotidiana que cada persona realiza para satisfacer las exigencias de ambas dimensiones de su vida. El no tener consciencia del problema que surge en el empleado para lograr esta conciliación y la ausencia de soluciones eficaces a éste, no sólo afecta a la organización a través de la baja productividad, el absentismo, el aumento del estrés, entre otros efectos; sino también a la vida familiar, social, física y psicológica del trabajador. Es por ello, que este proyecto de grado busca a partir de la revisión de la literatura, mostrar cómo la percepción que tienen los trabajadores de su equilibrio trabajo-familia, se ve influenciada por un factor organizativo, como lo son los turnos laborales; además evidenciar las soluciones que se han implementado en las diferentes empresas de manera exitosa, para finalmente plantear estrategias que se puedan aplicar en las organizaciones facilitando el equilibrio trabajo-familia de los trabajadores.

Figueroa Gutiérrez, Danitza; Mariñan Salgado, Daniela; Martínez , plantean que el trabajo y la familia constituyen las dos esferas fundamentales de la sociedad que sirven de “Nicho ecológico” básico donde actúa el ser humano, ambas esferas se encuentran en constante interacción y transformación, pero es en los últimos años en que estas transformaciones se han acrecentado producto de los constantes cambios sociales, políticos y económicos, generando un reordenamiento de roles y de las formas de relacionarse entre las distintas esferas como entre los integrantes de ambos sistemas.

La presente investigación realizada en trabajadores y trabajadoras dependientes pertenecientes al sector público y privado de las comunas del Gran Concepción y Cabrero, busca determinar el **conflicto de la relación Familia –Trabajo**, estableciendo diferencias de género, edad y características laborales, la distribución del tiempo que los trabajadores dedican a su vida laboral y familiar, la participación de los padres en la crianza de los hijos, la percepción del conflicto, el acceso, interés y pertinencia a las estrategias de conciliación y la disposición a compartir o ceder roles por parte de los hombres y de las mujeres. Los resultados en base a esta investigación se orientaron hacia la presencia de un moderado nivel de conflicto Familia – Trabajo, caracterizado por tener una baja flexibilidad y segmentación entre ambas esferas, evitando conductas paralelas y vivenciando un comportamiento secuencial solo en el ámbito familiar.

En relación a la distribución de las tareas domésticas y de crianza de los hijos, las actividades domésticas son realizadas mayoritariamente por las mujeres, mientras que los hombres le dedican mayor tiempo a las actividades de ocio y recreación. Finalmente en relación al acceso son las mujeres quienes presentan mayor acceso a las estrategias de conciliación Familia – Trabajo que los hombres y los trabajadores del sector público tienen mayor acceso a las estrategias que los del sector privado.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Alosilla-Velazco Cáceres Mauricio Héctor (lima, 2016) Realizo un estudio: “**La influencia de la satisfacción con la familia y con el estatus material en el desempeño**”. Donde señala la relación entre la satisfacción y el desempeño laboral, es uno de los temas más

estudiados en la historia del comportamiento organizacional. La evidencia meta-analítica se centra en dos tipos principales de satisfacción, la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida, y no encuentra mayores diferencias en la relación de ambas con el desempeño. En contraste, evidencia correlacional basada en indicadores culturalmente válidos y evidencia causal perfilan a la satisfacción con la vida como un mejor predictor del desempeño que la satisfacción laboral. A partir de ello, surge el interés por explorar desde un diseño experimental qué dimensiones de la satisfacción con la vida influyen más en el desempeño.

Así, en el presente estudio se compara el impacto en el desempeño del aumento en la satisfacción con la familia y del aumento en la satisfacción con el estatus material. En específico se tuvo la hipótesis de que el incremento en la satisfacción con la familia tendría un mayor impacto sobre el desempeño que el incremento en la satisfacción con el estatus material. Sin embargo, los resultados no reportan diferencias significativas en el desempeño entre los grupos expuestos a la inducción y el grupo control. Dichos resultados sugieren que las dimensiones específicas de la satisfacción con la vida como satisfacción familiar y material, no predicen el rendimiento en condiciones experimental son mientras que la satisfacción con la vida general sí.

Cuti (Cusco, 2016) realizó un estudio: ***“Relaciones familiares y el desempeño laboral de los trabajadores (obreros) del consorcio vial Negromayo distrito de Pallpata – Espinar 2016”*** Señala que las relaciones familiares se asocian directamente con el desempeño laboral de los trabajadores (Obreros) de Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar, donde el 36.1% indican que las relaciones familiares

son malas y su desempeño laboral es regular. Afirmando así la ausencia de valores (tolerancia, respeto, cariño, cooperación) y la falta de comprensión, son situaciones que influyen en el estado emocional del trabajador y esto se refleja en su desempeño laboral que es regular, situación que no favorece a los logros y objetivos de la empresa.

Es decir, existe una dispersión lineal positiva cercana a la unidad (perfecta). Los conflictos familiares se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores (Obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar, donde el 40.7% indican que la presencia de conflictos en la familia es casi siempre y su desempeño laboral es regular. Por tanto podemos afirmar que los conflictos familiares afectan la personalidad y el estado anímico de los trabajadores; en la interrelación con sus compañeros de trabajo y la eficiencia en el logro de objetivos en equipo de trabajo. El tipo de comunicación familiar se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores (Obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar, donde el 44.4% indica que el tipo de comunicación que predomina en la familia es pasivo, y su desempeño laboral es regular.

Lo cual demuestra que la comunicación con un perfil sumiso, influye en la forma de relacionarse con sus compañeros de trabajo, en consecuencia, no permite el desarrollo de capacidades y estrategias para un óptimo trabajo en equipo, por lo que toda esta situación es transferida al centro de trabajo incidiendo directamente en el desempeño laboral.

Morí Vargas, Mariana Estefanny (Trujillo, 2017) estudio la **“Influencia de los factores familiares en el rendimiento laboral de los**

colaboradores del área administrativa de la empresa representaciones Martín S.A.C". Su objeto de estudio fue la "Influencia de los factores familiares en el rendimiento laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa representaciones MARTIN S.A.C.", la muestra con la cual se intervino fue de 70 trabajadores. Las técnicas utilizadas fueron: observación, entrevista, estructurada, encuesta y la recopilación bibliográfica.

Por lo tanto, tiene como objetivo dar a conocer como los factores familiares vienen afectando el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa.

2.2. Bases teóricas

La interacción trabajo-familia ha sido un tema de interés para los investigadores desde la década de los setenta (Singh &Greenhaus, 2004) al reconocer el impacto que tiene el trabajo sobre la familia y viceversa (Clark, 2000). A este período se remontan el origen de las investigaciones en torno al conflicto trabajo-familia (Rapaport&Rapaport, 1972). Este concepto ha sido estudiado desde las últimas décadas, centrando las investigaciones en dos contextos importantes en las personas (Abeysekera&Gahan, 2008) es decir, el empleo y la familia (Frone, Russell & Cooper, 1992a).

Para efectos de la presente investigación, las teorías de soporte seleccionadas han sido las siguientes:

2.2.1. Teoría de Greenhaus y Beutell

La incompatibilidad entre las demandas laborales y familiares genera presiones que conducen al conflicto trabajo-familia. Greenhaus y Beutell, definen este concepto como una forma de conflicto entre roles, en el que las presiones del rol familiar y el rol laboral del individuo son incompatibles en algunos aspectos. En otras palabras, es la percepción de fricción ocasionada por la disparidad de las exigencias del trabajo y la familia (Ahuja, McKnight, Chudoba, George & Kacmar, 2007).

Greenhaus y Beutell (1985) identificaron tres tipos de problemas en la familia: a) el basado en el tiempo, b) el originado en la tensión y c) el relativo al comportamiento. El conflicto basado en el tiempo sucede cuando el tiempo dedicado a un rol dificulta la participación en otro rol (trabajar horas extras, turnos de trabajo irregulares, etc.). El conflicto originado en la tensión se presenta cuando la presión que un rol ejerce sobre un individuo le dificulta complacer las demandas de otro rol (altas exigencias de trabajo, cansancio físico y mental, etc.) Por último, el conflicto relativo al comportamiento aparece cuando la conducta particular de un rol es incompatible con la conducta propia de otro rol (dormir de día para trabajar de noche, atender llamados laborales en horas fuera de trabajo, etc.).

2.2.2. Teoría de Moos

Rufolf Herman Moos, plantea su teoría sobre el clima social en la familia, teniendo como base teoría a la psicología ambientalista, que comprende una amplia área de investigación relacionada con los efectos psicológicos del ambiente y su influencia sobre el individuo. También se puede afirmar que esta es un área psicológica cuyo foco de investigación es la interrelación del ambiente físico con la conducta y la experiencia humana. Este énfasis entre la relación del ambiente y la conducta es importante; no solamente los escenarios físicos afectan la vida de las personas, los individuos también influyen sobre el ambiente.

Para Moos, el ambiente es un determinante decisivo del bienestar del individuo; asume que el rol de ambiente es fundamental como formador del comportamiento ya que este completa una compleja combinación de variables organizacionales y sociales, así como también físicas, las que influirán contundentemente sobre el desarrollo del individuo.

En cuanto a las dimensiones del clima social familiar, da cuenta de la apreciación de las características socio ambientales de la familia, la misma que es descrita en función de las relaciones interpersonales de los miembros de la familia, los aspectos del desarrollo que tienen mayor importancia en ella y su estructura básica. Para él lo considera las siguientes dimensiones:

✓ *Dimensión de relación*

Evalúa “el grado de comunicación y libre expresión dentro de la familia y el grado de interacción conflictiva que la caracteriza.

✓ *Dimensión de desarrollo*

Evalúa “la importancia que tienen dentro de la familia ciertos procesos de desarrollo personal, que pueden ser fomentados, o no, por la vida en común.

✓ *Estabilidad*

Da información sobre la estructura y la organización de la familia y sobre el grado de control que unos miembros de la familia ejercen sobre otros.

La dinámica familiar, funciona como un sistema abierto, con reglas y roles apropiado a cada situación, donde sus integrantes se comuniquen, tolerando las diferencias individuales, lo que favorece la cohesión y promueve el crecimiento de sus miembros. Con respecto a esto tenemos que los muchos factores ambientales que existen básicamente, se citan tres que emanan de la intrincada dinámica familiar: en primer término, las relaciones interpersonales favorables entre los miembros de la familia, que impulsaran a la persona a desarrollar sus relaciones psicológicas al exterior y a orientarse hacia las demás personas; en segundo lugar, los estados emocionales de la familia son fundamentales a la hora de comprender el desarrollo psíquico de sus componentes y el equilibrio de su personalidad; y, en tercer término, los métodos de crianza de los hijos, la pedagogía de los padres, etc.

Son instrumentos que encienden directamente en la psique del hijo; la familia tiene entonces como eje la socialización de nuevas generaciones. En este plano, es el agente transmisor de oportunidades y expectativas de vida. La transmisión de normas, valores e identidades comienza y toma forma en el ámbito de las relaciones familiares, con sus tensiones, mensajes contradictorios y controles. La familia es también el ámbito del cuidado y el afecto. Las experiencias vividas en

ámbito familiar se combinan con las de otras instituciones y relaciones sociales- desde la escuela hasta el trabajo, desde los amigos hasta la autoridad policial – en proceso de formación del sujeto, de manera complementaria o contradictoria. Además de las diferencias que derivan de la clase social y el nivel económico, las familias tiene capacidades diferenciadas de promover una socialización que permita al sujeto una vida plena y con ello, una preparación para la democracia intrafamiliar y social.

2.2.3. La teoría estructural del funcionamiento familiar

La teoría estructural del funcionamiento familiar cuyo principal exponente es Minuchin (1977) se refiere a la familia como sistema que tiene una estructura dada por los miembros que la componen y las pautas de interacción que se repiten; la estructura le da la forma a la organización.

La estructura del sistema familiar es relativamente fija y estable para ayudar a la familia en el cumplimiento de tareas, protegerla del medio externo y darles sentido de pertenencia a sus integrantes. Pero a su vez, debe ser capaz de adaptarse a las etapas del desarrollo evolutivo y a las distintas necesidades de la vida facilitando así el desarrollo familiar y los procesos de individuación.

El sistema familiar, además, se diferencia y desempeña sus funciones a través de sus subsistemas, cada uno de los cuales tiene roles, funciones y tareas específicas. Los subsistemas principales son el conyugal (marido y mujer), parental (padre y madre), fraterno (hermanos) y filial (hijos). (Aponte, H. J., y Van Deusen, J. M. 1981).

2.2.4. Teoría del Soporte Social

La idea básica de esta teoría es que el soporte social refuerza el sentido de valía y ser querido del individuo, al percibirse a sí mismo como miembro aceptado de un grupo.

En términos de Maslow, la persona humana sigue mostrando esa necesidad de “hacerse con los demás” de comunicarse con ellos, de “tenerlos” para que nos sostengan y de sentirse queridos. (Durá E., Garcés J. ,1991).

Investigaciones al respecto se han desarrollado a lo largo de tres principales perspectivas teóricas.

Una primera línea de investigación postula que el soporte social tiene efectos directos sobre la salud tanto física como mental de las personas.

Una segunda línea de investigación postula que el soporte social reduce directamente el impacto de los eventos estresantes que afectan a las personas.

Finalmente, la conceptualización más compleja sobre los efectos del soporte social postula que éste no influye directamente ni sobre la salud ni sobre los estresores, sino que lo que hace el soporte social es modular la relación entre ambos, concretamente amortiguando el impacto de los eventos estresantes sobre la salud de las personas. Es lo que se ha denominado la hipótesis del “efecto amortiguador”.

2.2.5. Definición de familia

La familia es el pilar básico en la producción de cuidados del paciente crónico, pacientes con patologías crónicas en estadios avanzados. Sin su participación activa difícilmente se podrán alcanzar todos los objetivos, ya sean curativos o paliativos (Vázquez Castro, J., 2011)

Otras puntualizaciones al concepto de familia, propuestas ya por Smilkstein (1986), consisten en que en todas las familias existe una afinidad en cuanto a sentimientos, a proyectos comunes; existe también una reciprocidad, es decir, un intercambio de sentimientos, enseñanza, respeto, etc.

Otra definición de familia que se ha tornado algo clásica es la que establece Palacio (1996) citado por Vanegas (2012, pág. 61), precisando que la familia es “la célula o núcleo básico de la sociedad, como la institución social primaria, como un subsistema social o como una relación social”

Parafraseando a Minuchin (1982), la familia es el grupo social natural que se encuentra determinado por el accionar de sus miembros a través de los estímulos provenientes desde el interior y exterior de la familia.

Para Gómez Ardila, (2009). La familia es considerada una de las piezas nucleares de las leyes e instituciones capaces de brindar apoyo en medio de los cambios, aunque ella misma se vea sometida a modificaciones, conservándose, no obstante, a través de éstos: es una institución a la vez perdurable y modificable.

Según Steinberg, Silk (2002), la familia en todo momento constituye un sistema de apoyo para sus integrantes y, al mismo tiempo, requiere ayuda de otros sistemas o subsistemas que le permitan ir haciendo frente a los distintos cambios a los que ha de enfrentarse a lo largo de todo el ciclo vital. La familia es mejor comprendida como un sistema de relaciones que cambia en respuesta a las necesidades y preocupaciones de los miembros de la familia.

La familia en términos generales es bastante dinámica en su composición, pues se ajusta a las circunstancias y ante crisis como las enfermedades. Es por esto que los integrantes de la familia, especialmente en las crisis que se viven en los procesos de la enfermedad, se unen y muestran apoyo al familiar que sufre la enfermedad e incluso a los familiares que se ven más afectados ante este proceso (Estrada J., 2013).

DieTrill María, (2003, pp.39-48), definen a la familia del paciente oncológico como el primer cuidador y el apoyo más inmediato.

La familia tiene siempre un papel principal en la atención al enfermo oncológico ya que asume también el papel de interlocutor ante el médico o ante el personal sanitario.

Familia:

Patricia Arés define la familia como: "...la unión de personas que comparten un proyecto vital de existencia en común que se quiere duradero, en el que se generan fuertes sentimientos de pertenencia a dicho grupo, existe un compromiso personal entre sus miembros y se

establecen intensas relaciones de intimidad, reciprocidad y dependencia.” (Arés, 2007).

Es la familia el ambiente donde el individuo forma su “...sistema subjetivo de valores en las primeras etapas de la formación de su personalidad” (Louro, 2004). En la familia adquiere una serie de valores que las transmite a sus miembros, siendo el prototipo principal de cualquier grupo humano a través del cual el individuo necesariamente establece relación con la sociedad, pues de otra manera no podría interactuar adecuadamente (Louro, 2004).

2.2.6. Clima familiar:

El clima familiar es la suma de las aportaciones personales de cada miembro de la familiar, traducida en algo que proporciona emoción. A su vez el clima se mejora en la medida en que se establecen relaciones entre dos personas, se define tres dimensiones fundamentales y cada una está constituida por elementos que las componen: relación, desarrollo y estabilidad (Gonzales y Pereda, 2006, p.24).

Moos (1985) considera que el clima social familiar es la apreciación de las características socio-ambientales de la familia, la misma que es descrita en función de las relaciones interpersonales de los miembros de la familia, los aspectos del desarrollo que tienen mayor importancia en ella y su estructura básica. Citado en Albuja (2013)

Zavala (2001) define el clima familiar como el estado de bienestar resultante de las relaciones que se dan entre los miembros de la misma. Dicho estado refleja el grado de comunicación, cohesión e interacción, siendo esta conflictiva o no, así como el nivel de

organización con que cuenta la familia y el control que ejercen unos sobre otros. El clima social familiar en una comunidad donde la diversidad cultural normas, los niños pueden crecer con una realidad muy diferente de aquella que otras vecindades. El clima social, político, económico, físico e ideológico en una comunidad moldea las experiencias de una familia de muchas maneras.

En una comunidad donde la estabilidad económica es difícil de lograr, se genera un alto nivel de estrés en la familia, debido a la falta de oportunidades, a la poca oferta de empleo, al bajo poder adquisitivo y a la necesidad de ganar y ahorrar dinero para la supervivencia. La toma de decisiones familiares puede centrarse solo alrededor de encontrar y mantener el trabajo. Citado en Albuja (2013)

El clima familiar es la “*atmósfera psicológica*” (Moos en García, 2005) de la casa familiar, esto varía notablemente entre una familia y otra, ya que ciertos hogares gozan de un clima interno y en otras sucede lo contrario, existe una tercera combinación de clima ya que es cambiante, aun dentro de una casa, el clima puede variar de uno a otro momento para un individuo determinado.

Es más probable que el clima sea insatisfactorio para el adolescente en razón de que las fricciones con los componentes del núcleo se hallan en un punto máximo en ese periodo de su vida. Por desgracia pocos adolescentes creen que un buen clima favorece las relaciones familiares. Como consecuencia la mayoría de ellos se muestran infelices, critican y censuran la atmósfera psicológica en la que crece el adolescente tiene un efecto notable sobre su adaptación en lo personal y social. En forma directa influyen sus pautas de conducta características. Para Buendía (1999) “si el Clima es feliz el joven reaccionara de manera positiva, si es conflictivo llevan patrones

negativos aprendidos en el hogar, ha situaciones extrañas” (p.66).
Citado en Santos (2012)

La teoría del clima Social de Moos (mencionada en García, 2005) es aquella situación social de la familia que define 3 dimensiones fundamentales y cada una está constituida por elementos que la componen:

La dimensión de relaciones familiares cuyos elementos son cohesión, expresividad y conflicto.

La dimensión de desarrollo cuyos elementos son: autonomía, actuación, intelectual – cultural, social – recreativo, moral – religioso.

La dimensión de estabilidad definida por los elementos de organización y control (p.33).

En este sentido Kemper (2000), menciona que la *“escala del clima social en la familia tiene como fundamento a la teoría del clima social de Rudolf Moos, (en García, 2005), y esta tiene como base teórica a la psicología ambientalista”* (p. 25). Citado en Santos (2012)

La familia se caracteriza porque las relaciones que se dan en su seno deben tener un carácter estable y favorecer un compromiso físico y afectivo entre sus miembros, que conforma el clima familiar. Buendía insiste que

“un clima familiar positivo favorece la transmisión de valores y normas sociales a los hijos, así como el sentimiento de seguridad y confianza en sí mismos” (p.66).

Asimismo, un clima familiar saludable es aquella que estimula el crecimiento de sus miembros, y, por lo tanto, de la autoestima, es decir,

los hacen sentir personas capaces de todo, llenas de energía y de bienestar, seguras de que son muy importantes.

La familia.

Para entrar al concepto de familia primeramente podemos mencionar a Zamudio (2008) Citado en Santos (201), quien nos dice que:

“La familia constituye la red básica de relaciones sociales en su máxima expresión cultural y emocional. Además de ser la institución más compleja por su componente erótico - afectivo y por su papel en los procesos de reproducción mental y social, recibe todas las tensiones y condiciones del medio”.

La familia se convierte en una especie de síntesis de todas las contradicciones sociales que se reflejan en ella, más o menos fuertemente, dependiendo de sus reservas de cohesión social. En los últimos años, la familia ha sufrido importantes transformaciones que tienen que ver con la limitación de espacios y tiempos familiares derivados de la tensión entre horarios de trabajo, insatisfacciones individuales y limitaciones económicas; con las limitantes de espacios y tiempos que debilitan en las grandes ciudades, la dimensión relacional de la familia extensa; y con las políticas públicas que fraccionan aún más los grupos familiares por edad y sexo.

Fuertes tensiones de pareja aumentan las separaciones conyugales con las consecuencias sobre cónyuges e hijos.

Por otro lado, la familia según la Declaración Universal de los Derechos Humanos, es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado. Los lazos

principales que definen una familia son de dos tipos: vínculos de afinidad derivados del establecimiento de un vínculo reconocido socialmente, como el matrimonio que, en algunas sociedades, sólo permite la unión entre dos personas mientras que en otras es posible la poligamia, y vínculos de consanguinidad, como la filiación entre padres e hijos o los lazos que se establecen entre los hermanos que descienden de un mismo padre.

No hay consenso sobre la definición de la familia, se considera que la familia nuclear derivada del matrimonio heterosexual. Sin embargo, las formas de vida familiar son muy diversas, dependiendo de factores sociales, culturales, económicos y afectivos, la familia, como cualquier institución social, tiende a adaptarse al contexto de una sociedad cada vez más globalizada (Zamudio, 2008, p. 2). Citado en Santos (2012)

No se puede dejar de lado a la Organización de las Naciones Unidas - ONU (1994) donde se define a la familia como:

El grupo de personas del hogar que tiene cierto grado de parentesco por sangre, adopción o matrimonio, limitado por lo general al cabeza de familia, su esposa y los hijos solteros que conviven con ellos. Asimismo, enfatiza en que la familia es una entidad universal y tal vez el concepto más básico de la vida social; sin embargo, las familias se manifiestan de muy diversas maneras y con distintas funciones.

El concepto del papel de la familia varía según las sociedades y las culturas. No existe una imagen única ni puede existir una definición universalmente aplicable, es así que, en lugar de referirnos a una familia, parece más adecuado hablar de "familias", ya que sus formas varían de una región a otra y a través de los tiempos, con arreglo a los cambios sociales, políticos y económicos (p.34).

Por otra parte, Gonzales y Pereda (2009) en su tesis sobre clima social familiar cita a Escardo quien define a la familia como:

“Una entidad basada en la unión biológica de una pareja que se consume con los hijos y que constituye un grupo primario en el que cada miembro tiene funciones claramente definidas. No podemos ignorar que la familia está inmersa en la sociedad de la que recibe de continuo múltiples, rápidas e inexcusables influencias, de lo que resulta que cada sociedad tiene su tipo de familia de acuerdo con sus patrones e intereses culturales” (p. 22).

Es así, que la familia se considera como un organismo que tiene su unidad funcional; como tal, está en relación de parentesco, de vecindad y de sociabilidad, creando entre ellas influencias e interacciones mutuas. La estructura interna de la familia determina la formación y grado de madurez de sus miembros. Benites (1999) sostiene que: *“la familia sigue siendo considerada como la estructura básica de la sociedad, cuyas funciones no han podido ser sustituidas por otras organizaciones.*

De éstas; la más importante, es *“aquella de servir como agente socializador que permite proveer condiciones y experiencias vitales que facilitan el óptimo desarrollo bio-psico-social de los hijos”.* (p. 23).

Por otro lado, Ruiz (2006) Citado en Santos (2012), en su tesis sobre clima social familiar y depresión, define a la familia como: Un sistema donde existen jerarquías y diferenciaciones; y que, en su estructura, hay tres componentes fundamentales: los límites, las alianzas (o las coaliciones) y el poder (o liderazgo). Una sana o funcional familia es

aquella que tiene una estructura flexible, es capaz de modificar sus patrones de interrelación, adaptarse a los cambios y asumir nuevas funciones en correspondencia con la evolución de su ciclo vital: son creativas, gratificantes, formativas y nutritivas. (p. 8)

A partir del conjunto de definiciones anteriores, se conceptualiza a la familia como el conjunto de personas que viven juntas, relacionadas unas con otras, que comparten sentimientos, responsabilidades, informaciones, costumbres, valores, mitos y creencias.

Cada miembro asume roles que permiten el mantenimiento del equilibrio familiar.

Asimismo, la familia es una unidad activa, flexible y creadora, es una institución que resiste y actúa cuando lo considera necesario. La familia como institución social es un sistema de fuerzas que constituyen un núcleo de apoyo para sus miembros y la comunidad.

Por su parte, Sánchez (1975), manifiesta que la familia es como una institución social y biopsíquica la cual representa una estructura cultural, un conjunto de relaciones a través de las que el individuo va cubriendo sus necesidades integrales. El autor, en su mención referente a familia, exterioriza como la unión de lo social, lo psicológico y lo biológico crea la estructura cultural y básica del núcleo familiar, influyendo en la formación y desarrollo del comportamiento y de la personalidad de cada miembro de la familia; familia que, como sistema social al fin, posee interrelaciones propias entre sus miembros muy determinadas por vínculos afectivos que forman alianzas, normas de autoridad, jerarquías, límites y tensiones muy específicas de cada grupo familiar.

2.2.7 Familia, tipos y funciones.

La Organización de las Naciones Unidas – ONU (1994) define los siguientes tipos de familias, que es conveniente considerar debido al carácter universal y orientador del organismo mundial:

Familia nuclear; integrada por padres e hijos.

Familias uniparentales o monoparentales; se forman tras el fallecimiento de uno de los cónyuges, el divorcio, la separación, el abandono o la decisión de no vivir juntos.

Familias polígamas; en las que un hombre vive con varias mujeres, o con menos frecuencia, una mujer se casa con varios hombres.

Familias compuestas; que habitualmente incluye tres generaciones: abuelos, padres e hijos que viven juntos.

Familias extensas; además de tres generaciones, otros parientes tales como: tíos, tías, primos o sobrinos viven en el mismo hogar.

Familia reorganizada; que viven con otros matrimonios o cohabitan con personas que tuvieron hijos con otras parejas.

Familias inmigrantes; compuestas por miembros que proceden de otros contextos sociales, generalmente, del campo hacia la ciudad.

Familias apartadas; aquellas en las que existe aislamiento y distancia emocional entre sus miembros.

Familias enredadas; son familias de padres predominantemente autoritarios.

Familias homoparentales; son familias de parejas de homosexuales. La descendencia en estas parejas, si así lo desean, puede tener origen en la adopción, en aquellos lugares donde la legislación lo permita.

Estas unidades familiares aparecieron en Occidente en las décadas de 1960 y 1970. En los años 1990 se comenzaron a promulgar leyes en diferentes países que ofrecen protección a estas familias y han

legalizado su estatus al reconocer el matrimonio entre personas del mismo sexo. (p.301).

Funciones de la familia.

Teniendo en cuenta que la familia es el primer lugar en donde los niños aprenden a satisfacer sus primeras necesidades, los mismos que, le servirán de soporte para integrarse a un medio social que le rodea, una de las funciones más importantes de la familia es entonces, satisfacer las necesidades de sus miembros.

En este sentido Romero, Sarquis y Zegers. (1997)Citado en Santos (2012), afirman que además de esta función, la familia cumple otras funciones, entre las que podemos destacar:

La función biológica, que se cumple cuando una familia da alimento, calor y subsistencia.

La función económica, la cual se cumple cuando una familia entrega la posibilidad de tener vestuario, educación y salud.

La función educativa, que tiene que ver con la transmisión de hábitos y conductas que permiten que la persona se eduque en las normas básicas de convivencia y así pueda, posteriormente, ingresar a la sociedad.

La función psicológica, que ayuda a las personas a desarrollar sus afectos, su propia imagen y su manera de ser.

La función afectiva, que hace que las personas se sientan queridas, apreciadas, apoyadas, protegidas y seguras.

La función social, que prepara a las personas para relacionarse, convivir, enfrentar situaciones distintas, ayudarse unos con otros, competir, negociar y aprender a relacionarse con el poder.

La función ética y moral, que transmite los valores necesarios para vivir y desarrollarse en armonía con los demás (p. 20).

Asimismo, Romero, Sarquis y Zegers. (1997) sostienen que todas las personas, especialmente los niños, necesitan que los responsables de la familia cumplan ciertas funciones: *“dado a que cada persona tiene necesidades particulares, las mismas que deben ser satisfechas y que son muy importantes para su calidad de vida. Manifiesta, además, que, la familia es el primer lugar en donde el niño aprende a satisfacer esas necesidades que en el futuro le servirán de apoyo para integrarse a un medio y a su comunidad”*.

Entorno familiar como contexto socializador

Definición de entorno:

El modelo ecológico de desarrollo humano de Bronfenbrenner (1979), concibe el ambiente como un conjunto de estructuras seriadas. El nivel más interno de estas estructuras lo forman los entornos inmediatos que contienen a la persona en desarrollo, llamados microsistemas (familia, escuela o trabajo, barrio). En el siguiente nivel se sitúan las relaciones entre esos entornos inmediatos de la persona, que formarían el meso sistema. En el tercer nivel se sitúan los entornos donde la persona no está presente, pero es influida por ellos, nivel de exosistema. En el cuarto nivel se sitúan los factores socioeconómicos y culturales de tipo macrosocial, que constituiría el macrosistema. Bronfenbrenner.

Definición de entorno familiar:

El entorno familiar, es definido como el espacio que permite establecer las relaciones interpersonales entre los miembros de la familia. Cada familia vive y participa en estas relaciones de una manera particular, de ahí que cada una desarrolle unas peculiaridades propias que la diferencian de otras familias.

Definición de familia:

Es la unidad básica de salud, conformada por un número variable de miembros que, en la mayoría de los casos, conviven bajo un mismo lugar, vinculados por lazos ya sean consanguíneos, legales y/o de afinidad, que están llamados al desarrollo humano pleno. Ministerio de Salud (2001). Citado en Infante (2014)

Rol de la familia en el establecimiento del clima social familiar:

Freedman (1980) Citado en Infante (2014), resalta que *“la interacción dinámica desarrollada en la familia, junto con una serie de elementos estructurales que la condicionan, son elementos que generan un clima que contribuye al desarrollo personal de sus miembros”* Medina Pérez Álvaro. [En línea] [12/05/12]

Williams (1987) Citado en Infante (2014), considera al clima social familiar como el

“Ambiente de interacción que coadyuva al desarrollo y adaptación personal de sus miembros o por el contrario, los perjudica”.

La familia es la institución básica de las sociedades modernas, y es en ella donde el individuo se hace persona, desarrolla lo humano y se socializa para alcanzar los valores, las normas y las conductas que le permiten convivir de manera aceptable dentro de su grupo social.

Asimismo, desarrolla la capacidad de relación con sus iguales, desarrolla su identidad personal sobre la base de la identidad del grupo social al que pertenece, se individualiza mediante el respeto de cada uno de los miembros que lo conforman; adquiere el adiestramiento necesario para participar e integrarse en los distintos roles sociales; en definitiva, adquiere todo lo necesario para vivir en sociedad. Esta adquisición se hace sobre la base del desarrollo de todas y cada una de las funciones que ejerce la familia.”Medina Pérez Álvaro. Citado en Infante (2014)

Mestre, Samper y Pérez (2001) señala que “la dinámica que asume un grupo familiar genera cambios que se ven reflejados en los componentes afectivos, cognitivos y comportamentales; los cuales guardan relación con la cohesión, expresividad y organización familiar generando una relación positiva en el clima familiar; mientras que la conflictividad familiar es el factor que mantiene la relación negativa entre los miembros de la familia” Mestre, V., Samper, P. & Pérez, E (2001)

2.3 Definiciones conceptuales

2.3.1 Percepción Familiar

La percepción es el acto de recibir, interpretar y comprender a través de las señales sensoriales que provienen de los sentidos orgánicos.

Es por esto que la percepción, si bien recurre al organismo y las cuestiones físicas, está directamente vinculada con el sistema psicosocial.

La percepción es más que solo una recepción pasiva de información es un proceso activo, es el primer proceso cognoscitivo a través el cual las personas son capaces de comprender su entorno y actuar en consecuencia a los impulsos que reciben, se trata de entender y organizar los estímulos generados por el ambiente y darles un sentido.

2.3.2 Ambiente Familiar

El ambiente familiar es el conjunto de relaciones que se establecen entre los miembros de la familia que comparten el mismo espacio. Cada familia vive y participa en estas relaciones de una manera particular, de ahí que cada una desarrolle unas peculiaridades propias que le diferencian de otras familias. Pero el ambiente familiar, sea como sea la familia, tiene unas funciones educativas y afectivas muy importantes, ya que partimos de la base de que los padres tienen una gran influencia en el comportamiento de sus hijos y que este comportamiento es aprendido en el seno de la familia.

Lo que difiere a unas familias de otras es que unas tienen un ambiente familiar positivo y constructivo que propicia el desarrollo adecuado y feliz del niño, y en cambio otras familias, no viven correctamente las relaciones interpersonales de manera amorosa, lo que provoca que el

niño no adquiera de sus padres el mejor modelo de conducta o que tenga carencias afectivas importantes.

El ambiente familiar es el conjunto de relaciones que se establecen entre los miembros de la familia que comparten el mismo espacio. Cada familia vive y participa en estas relaciones de una manera particular, de ahí que cada una desarrolle unas peculiaridades propias que le diferencian de otras familias. Pero el ambiente familiar, sea como sea la familia, tiene unas funciones educativas y afectivas muy importantes, ya que partimos de la base de que los padres tienen una gran influencia en el comportamiento de sus hijos y que este comportamiento es aprendido en el seno de la familia.

Lo que difiere a unas familias de otras es que unas tienen un ambiente familiar positivo y constructivo que propicia el desarrollo adecuado y feliz del niño, y en cambio otras familias, no viven correctamente las relaciones interpersonales de manera amorosa, lo que provoca que el niño no adquiera de sus padres el mejor modelo de conducta o que tenga carencias afectivas importantes (Villegas, 1995)

Para el presente estudio, las teorías que se han considerado, ubican a la familia dentro de la configuración social de primer nivel, cuyas relaciones son más íntimas y donde los vínculos interpersonales son mucho más significativos.

2.3.3. Definición de soporte

Shumaker y Brownell, (1984) enfatizan la acción, definiendo el apoyo como un intercambio entre, al menos dos individuos, con el objetivo,

percibido por el proveedor o el receptor de incrementar el bienestar del receptor.

El apoyo o soporte, definido como el conjunto de acciones físicas y psicoafectivas necesarias para mejorar una situación específica, cumple, en una enfermedad, funciones importantes. (Valadez I, Centeno G, Cabrera C., 2003).

Según Salture, Henry (2013), soporte es una construcción simbólica que entreteje sistemas y subsistemas con el fin de satisfacer necesidades de diverso orden, entre las cuales, se destaca la solidaridad en torno a situaciones que se viven en común.

En la actualidad todavía se debate con respecto a una definición consensuada de apoyo o soporte. Las definiciones van desde declaraciones generales, tales como "los recursos proporcionados por los demás", pero un aspecto en el que coinciden diversos autores es que el apoyo conlleva una serie de conductas en las que se produce un aporte o intercambio de información, ayuda instrumental o afecto entre las personas implicadas.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo de la investigación

La investigación es de tipo descriptivo, es decir, busca detallar las características y las propiedades de algún grupo, comunidad, persona, o cualquier tema que pueda analizarse. Su objetivo es recoger o medir la información sobre la variable o los conceptos sin tratar de encontrar una relación entre ellas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

3.2 Diseño de la investigación

Posee un diseño no experimental, por lo cual no manipula las variables de manera intencional, sino se limita a observar los fenómenos que puedan presentarse en su ambiente natural, sin la posibilidad de intervenir. Transeccional o transversal, es decir los datos recolectados pertenecen a un tiempo determinado con el propósito de describir las variables, analizando la interrelación y su incidencia en un tiempo establecido (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Se grafica de la siguiente manera:

Dónde:



O = Observación de la muestra

G = Grupo de estudio o muestra (Transportistas)

3.3. Población y muestra

La Población y muestra de estudio de la presente investigación está conformada por 100 transportistas de carga pesada de la empresa Supervan SAC, que se encuentran laborando en la actualidad.

La muestra está conformada por 55 conductores de la empresa Supervan SAC.

3.4 Técnicas de recolección de datos

3.4.1. Descripción de instrumentos

Escala de percepción del ambiente familiar basada en el test de Moss.

3.3.2. Validez de los instrumentos.

El test de Moos, cuenta con validez y confiabilidad.

3.5. Técnicas e instrumentos de evaluación

La técnica que se utilizó fue la encuesta, siendo el instrumento un cuestionario (Ver Anexo1) con 38 ítems que se miden con una escala de 3 alternativas Nunca, a veces y Siempre.

El cuestionario consta de una introducción, datos generales y el contenido compuesto de 38 enunciados.

Las preguntas son cerradas con un lenguaje claro y sencillo para que el encuestado marque una opción.

El cuestionario permite medir el soporte familiar en sus tres dimensiones: ayuda (preguntas 1, 9, 13, 19, 24, 25 27,29), expresión de sentimientos (preguntas 2, 20,33), relaciones conflictivas (preguntas 3, 10, 11,15, 26, 31,32, 36), capacidad de decisión (4, 12, 22, 28, 30,35), competitividad (5,17), apertura dialogo/opinión (6, 14,37), autonomía (7), convivencia(8,16,18,21,23,34,38)

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN, PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados de datos generales

4.1.1 Datos demográficos

Tabla 1: Edades de la muestra

Edades	F	%
20 a 30	16	29%
31 a 40	23	42%
41 a 50	14	25%
51 a mas	2	4%
	55	100%

Fuente: Encuesta realizada a los transportistas de carga pesada de la empresa Supervan SAC- 2017

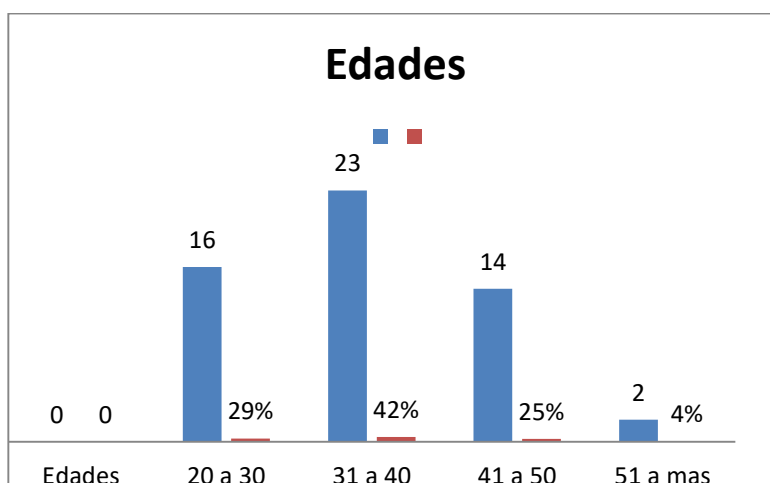


Figura 1: Edades de la muestra

Interpretación:

La mayoría (42%) de los transportistas se encuentran en el rango de los 31 y 40 años, en primer lugar; y, entre los 20 y 30 años en segundo lugar (29.9%). Se trata de trabajadores jóvenes y/adultos.

Tabla 2: Lugar de procedencia

Procedencia	F	%
Lima	32	58%
Provincias	23	42%
	55	100%

Fuente: Encuesta realizada a los transportistas de carga pesada de la empresa Supervan SAC- 2017

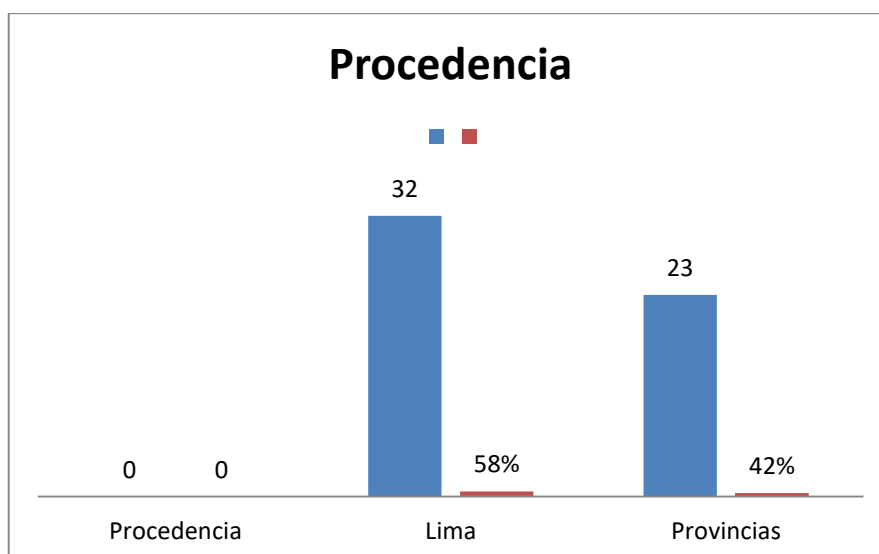


Figura 2: Lugar de procedencia de la muestra

Interpretación:

Mayoritariamente (58%) de trabajadores de Lima y 42% de trabajadores de provincia.

4.2 Resultado del Objetivo general

Tabla 3: Niveles de percepción familiar

Niveles	F	%
Percepción Deficiente	15	28%
Percepción Inferior	25	45%
Percepción Promedio	10	18%
Percepción Superior	5	9%
	55	100%

Fuente: Encuesta realizada a los transportistas de carga pesada de la empresa Supervan SAC- 2017

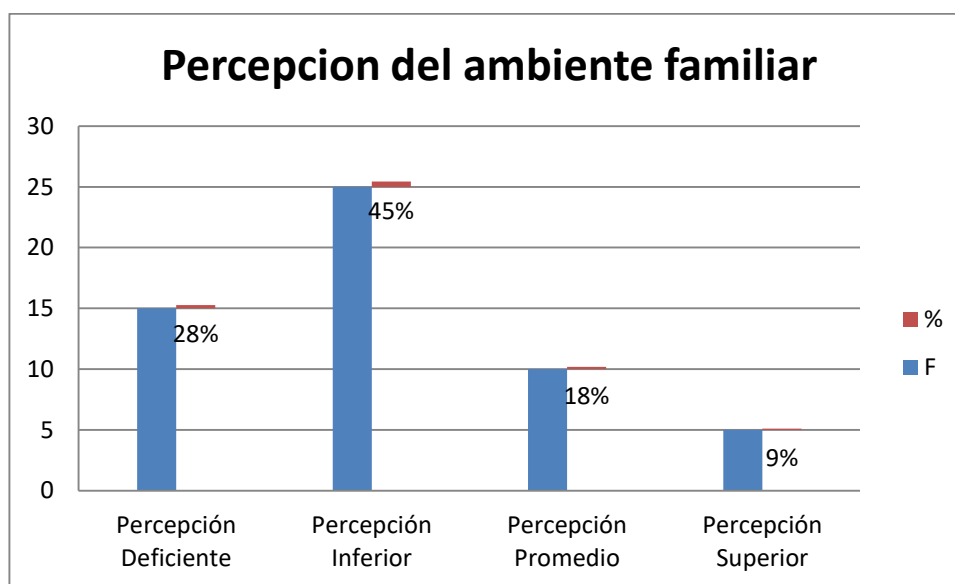


Figura 3: Niveles de percepción familiar

Interpretación:

Los resultados de la percepción familiar en transportistas de carga pesada, el 28% muestra una percepción deficiente, el 45% tiene una percepción inferior del ambiente familiar, solo el 18% tiene una percepción promedio y un 9% una percepción superior de su ambiente familiar.

4.3 Resultado del Objetivo específicos

Tabla 4: Percepción de la dimensión ayuda

Dimensiones Ayuda	F	%
Siempre	19	35%
A veces	30	54%
Nunca	6	11%
	55	100%

Fuente: Encuesta realizada a los transportistas de carga pesada de la empresa Supervan SAC- 2017

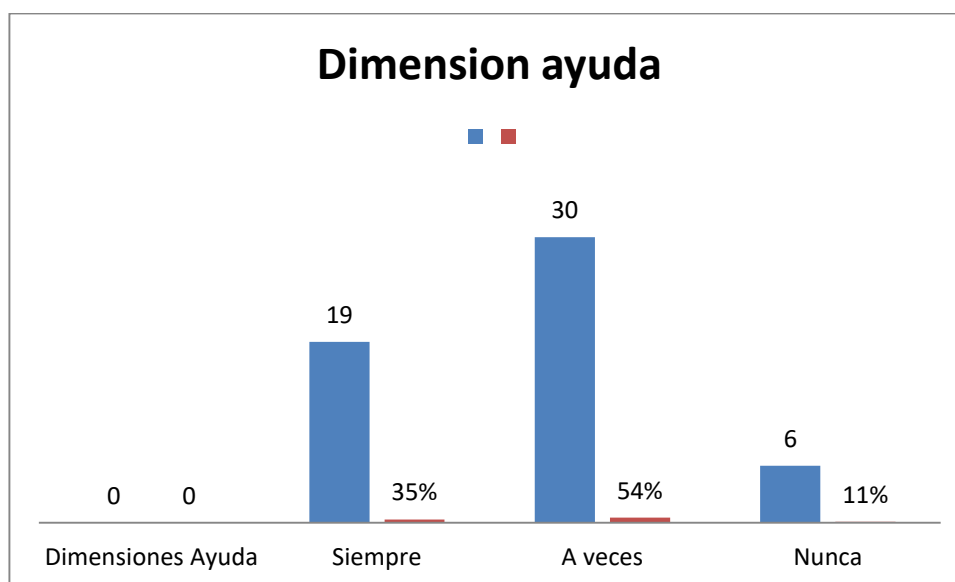


Figura 4: Percepción de la dimensión ayuda

Interpretación:

Se observa un 35% de los transportista se prestan ayuda familiar, un 54% de los transportistas en la percepción de la dimensión ayuda con miembros de su familia, que a veces tienden a ayudarse unos a otros, y un 11% que nunca tienen la percepción de ayuda.

Tabla 5: Expresión de Sentimiento

Dimensión expresión de sentimiento	F	%
Siempre	10	18%
A veces	14	25%
Nunca	31	57%
	55	100%

Fuente: Encuesta realizada a los transportistas de carga pesada de la empresa Supervan SAC- 2017

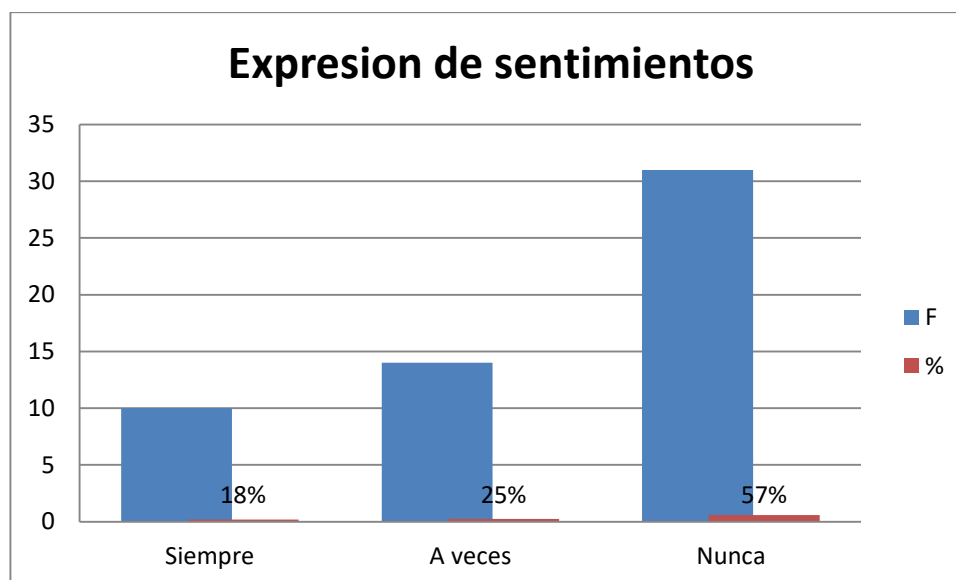


Figura 5: Expresión de sentimientos

Interpretación:

En cuanto a la expresión de sentimientos entre los miembros y sus familias de los transportistas, las respuestas dan cuenta de que estos se manifiestan no hay una manifestación abierta de sus sentimientos, es decir el 57% no manifiestan sus sentimientos a los miembros de su familia.

Tabla 6: Dimensión de relaciones Conflictivas

Dimensión de relaciones	F	%
Conflictivas		
Siempre	33	60%
A veces	13	24%
Nunca	9	16%
	55	100%

Fuente:

Encuesta realizada a los transportistas de carga pesada de la empresa Supervan SAC- 2017

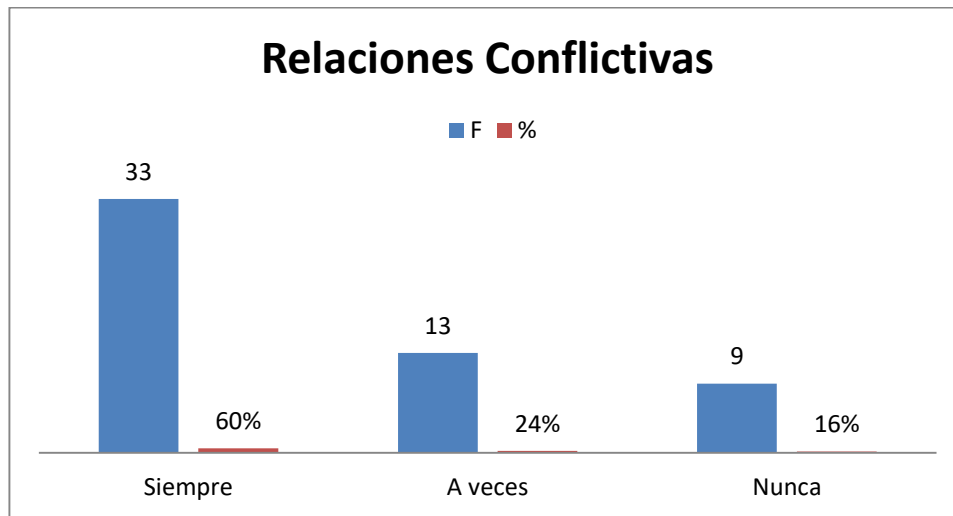


Figura 6: Dimensión de relaciones Conflictivas

Interpretación:

Se considera que el 60% de transportistas tienen relaciones conflictivas indicando las modalidades de conflicto de agresión físico y verbal en su ámbito familiar. El 24% a veces expresan relaciones conflictivas entre sus miembros de la familia, y solo un 16% no presentan conflictos familiares.

Tabla 7: Capacidad de decisión

Capacidad de decisión	F	%
Siempre	35	63%
A veces	15	27%
Nunca	5	9%
	55	100%

Fuente: Encuesta realizada a los transportistas de carga pesada de la empresa Supervan SAC- 2017

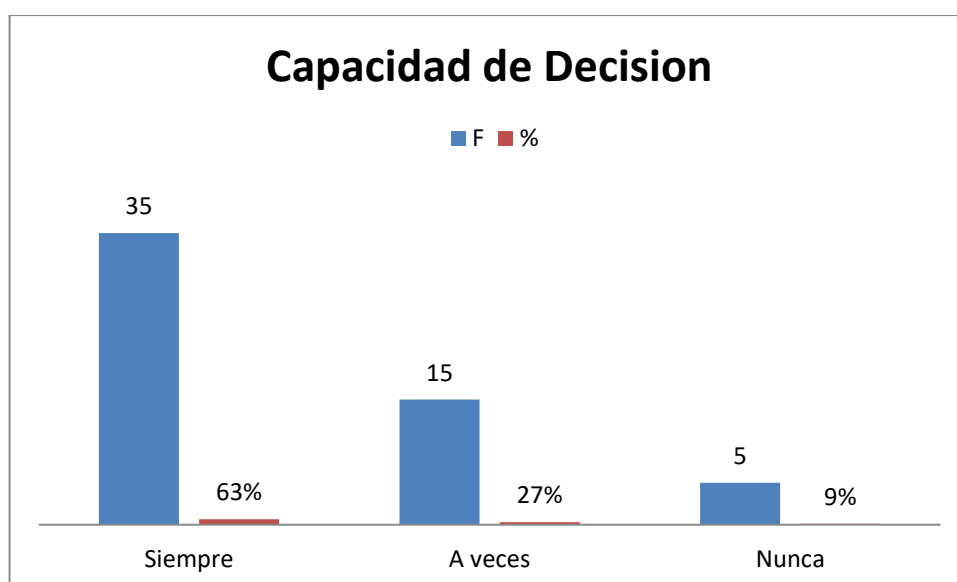


Figura 7: Capacidad de decisión

Interpretación:

Cuando hay desacuerdos en la familia la capacidad de decisión equivale el 63%, esto nos manifiesta que establecen una comunicación para resolver los problemas con adecuadas decisiones, un 23% a veces muestran capacidad de decisión y un 9% nunca asumen una actitud adecuada para tomar decisiones.

Tabla 8: Competitividad

Competitividad	F	%
Siempre	9	16%
A veces	19	35%
Nunca	27	49%
	55	100%

Fuente: Encuesta realizada a los transportistas de carga pesada de la empresa Supervan SAC- 2017

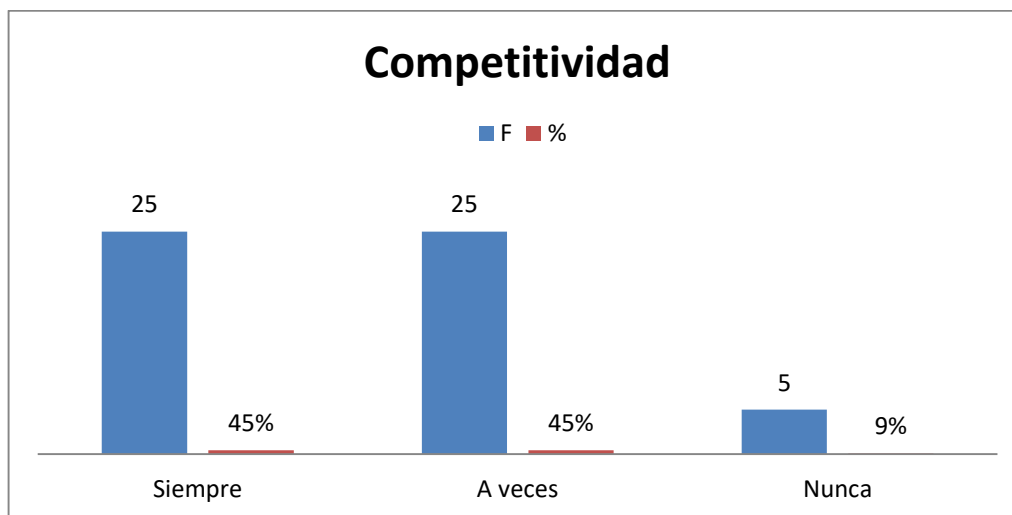


Figura 8: Competitividad

Interpretación:

La competitividad intrafamiliar muestra que un 49% no aceptan el que haya un ganador en sus miembros de sus familias. Solo un 16% siempre aceptan la competitividad entre sus miembros, y un 35% a veces aceptan esta competitividad familiar.

Tabla 9: Apertura al dialogo-opini3n

Apertura al dialogo-opini3n	F	%
Siempre	15	27%
A veces	18	33%
Nunca	22	40%
	55	100%

Fuente: Encuesta realizada a los transportistas de carga pesada de la empresa Supervan SAC- 2017

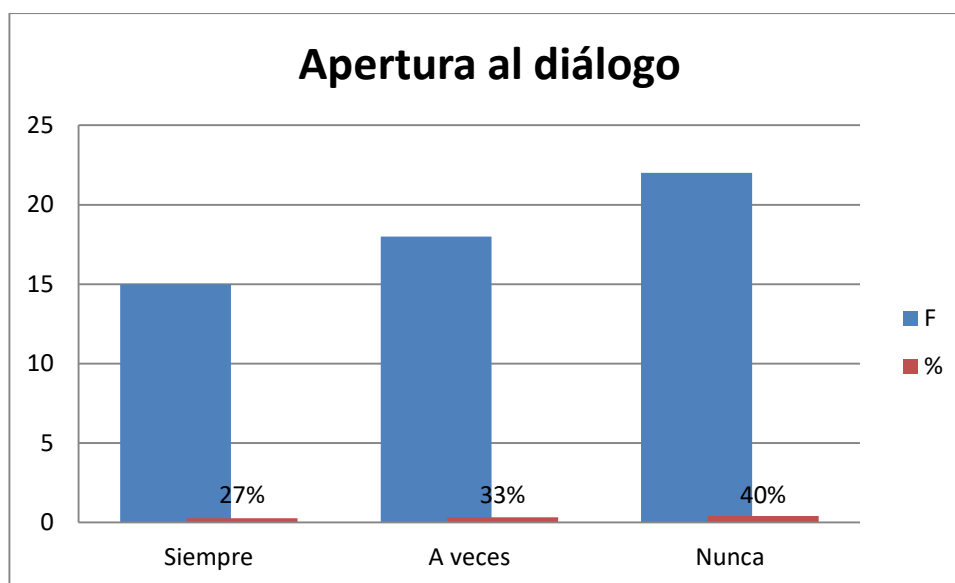


Figura 9: Apertura al di3logo

Interpretaci3n:

Un 27% tiene una apertura al dialogo, un 33% a veces tiende a la apertura al dialogo y un 40% nunca tiene una predisposici3n para solucionar los problemas familiares a trav3s del dialogo.

Tabla 10: Autonomía

Autonomía	F	%
Siempre	16	29%
A veces	32	58%
Nunca	7	13%
	55	100%

Fuente: Encuesta realizada a los transportistas de carga pesada de la empresa Supervan SAC- 2017

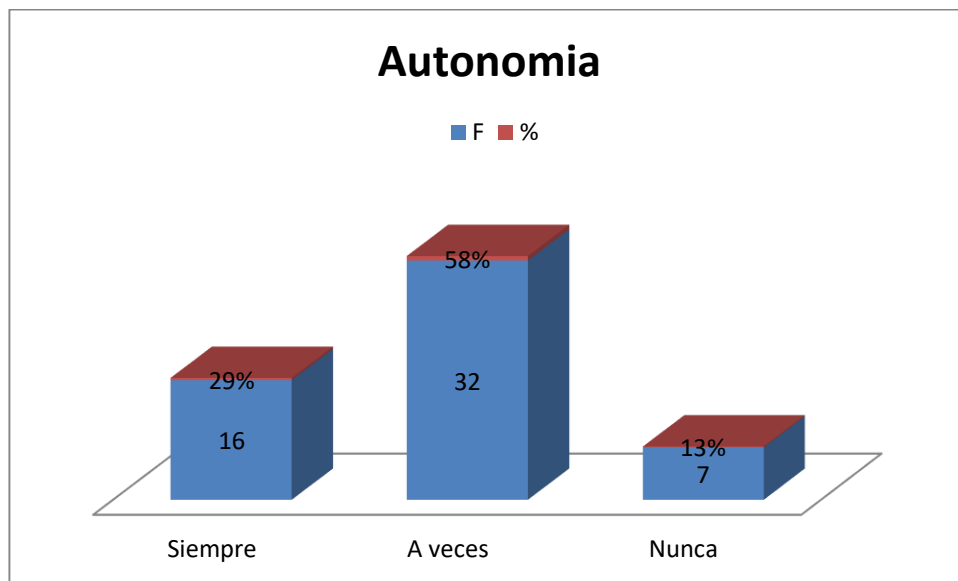


Figura 10: Autonomía

Interpretación:

El 29% de los transportistas siempre muestran autonomía en la familia, el mayor porcentaje de 58% muestra que las familias a veces no tienen autonomía, y el 13% nunca expresan esta posibilidad de autoconducirse en el medio familiar.

Tabla 11: Apertura convivencia

Apertura Convivencia	F	%
Siempre	25	45%
A veces	25	45%
Nunca	5	10%
	55	100%

Fuente: Encuesta realizada a los transportistas de carga pesada de la empresa Supervan SAC- 2017

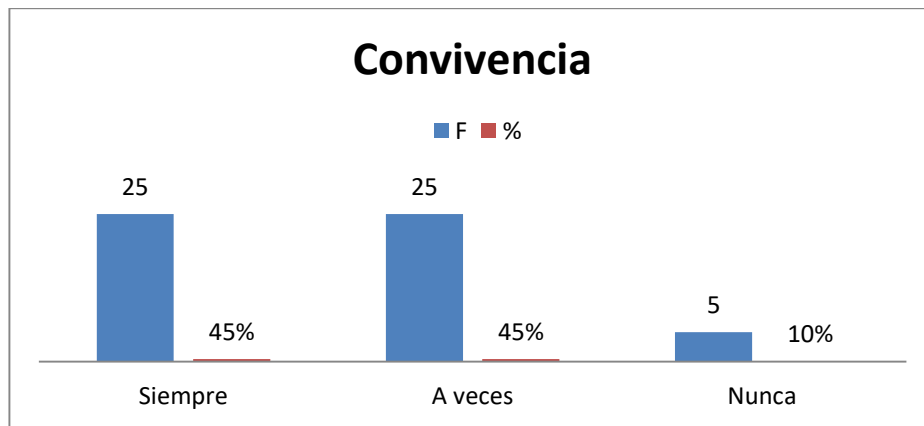


Figura 11: Convivencia

Interpretación:

El análisis en la convivencia familiar el 45% lo hacen siempre, un 45% a veces tiene esta apertura de convivencia y un 10% que nunca tiene apertura de convivencia..

4.4 Discusión y análisis de los resultados

La investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de percepción del ambiente familiar en transportistas de la empresa SUPERVAN SAC, considerando que el ambiente familiar es importante en la interrelación y adecuado funcionamiento familiar.

Las características sociodemográficas de la muestra estuvieron distribuidas de la siguiente manera:

Un 20% (16) de los pacientes encuestados pertenecen al grupo etario de 20 a 30 años de edad, un 42% (23) de 31 a 40 años y un 25% a un grupo etario de 40 a 50 años. El 58% procede de Lima y un 42% procede de provincias.

El problema planteado en nuestra investigación con respecto a la percepción del ambiente familiar en los transportistas de carga pesada encontramos que el 28% muestra una percepción deficiente, el 45% tiene una percepción inferior del ambiente familiar, solo el 18% tiene una percepción promedio y un 9% una percepción superior de su ambiente familiar.

Estos resultados concuerdan con lo encontrado por Jiménez Figueroa Andrés, Mendiburo Subiabre Nicole, Olmedo Fuentes Paz (Chile, 2011) Al realizar el análisis obtuvieron que el soporte familiar y satisfacción familiar son predictores del conflicto trabajo- familia, relacionándose significativa y negativamente con el conflicto trabajo-familia, es decir, que, a mayores niveles de soporte y satisfacción familiar, menores son los niveles de conflicto trabajo-familia.

Con respecto a los objetivos específicos. Se observa un 35% de los transportista se prestan ayuda familiar, un 54% de los transportistas en la percepción de la dimensión ayuda con miembros de su familia, que a veces tienden a ayudarse unos a otros, y un 11% que nunca tienen la percepción de ayuda.

En cuanto a la expresión de sentimientos entre los miembros y sus familias de los transportistas, las respuestas dan cuenta de que estos se manifiestan no hay una manifestación abierta de sus sentimientos, es decir el 57% no manifiestan sus sentimientos a los miembros de su familia, esto genera problemas en el desarrollo afectivo emocional de sus miembros.

Se considera que el 60% de transportistas tienen relaciones conflictivas indicando las modalidades de conflicto de agresión físico y verbal en su ámbito familiar. El 24% a veces expresan relaciones conflictivas entre sus miembros de la familia, y solo un 16% no presentan conflictos familiares

Cuando hay desacuerdos en la familia la capacidad de decisión equivale el 63%, esto nos manifiesta que establecen una comunicación para resolver los problemas con adecuadas decisiones, un 23% a veces muestran capacidad de decisión y un 9% nunca asumen una actitud adecuada para tomar decisiones.

La competitividad intrafamiliar muestra que un 49% no aceptan el que haya un ganador en sus miembros de sus familias. Solo un 16% siempre aceptan la competitividad entre sus miembros, y un 35% a veces aceptan esta competitividad familiar.

Un 27% tiene una apertura al dialogo, un 33% a veces tiende a la apertura al dialogo y un 40% nunca tiene una predisposición para solucionar los problemas familiares a través del dialogo.

El 29% de los transportistas siempre muestran autonomía en la familia, el mayor porcentaje de 58% muestra que las familias a veces no tienen autonomía, y el 13% nunca expresan esta posibilidad de auto conducirse en el medio familiar.

El análisis en la convivencia familiar el 45% lo hacen siempre, un 45% a veces tiene esta apertura de convivencia y un 10% que nunca tiene apertura de convivencia.

Estos hallazgos en las dimensiones concuerdan con lo planteado por Figueroa Gutiérrez, Danitza; Mariñan Salgado, Daniela; Martínez , plantean que el trabajo y la familia constituyen las dos esferas fundamentales de la sociedad que sirven de “Nicho ecológico” básico donde actúa el ser humano, ambas esferas se encuentran en constante interacción y transformación, pero es en los últimos años en que estas transformaciones se han acrecentado producto de los constantes cambios sociales, políticos y económicos, generando un reordenamiento de roles y de las formas de relacionarse entre las distintas esferas como entre los integrantes de ambos sistemas.

4.5. Conclusiones

La percepción del ambiente familiar se encuentra afectada ya que un 28% muestra una percepción deficiente y un 45% de los transportistas muestra una percepción a un nivel inferior.

Existe un 54% que a veces se ayudan entre si y un 11% que nunca se prestan ayuda entre los miembros de la familia

Un 57 % de los transportistas no muestran sus sentimientos a sus miembros de su familia

Existe un 9% que nunca asumen una actitud adecuada para tomar decisiones y solucionar los problemas del hogar.

Se observa que existe un 49% no aceptan que haya cierta competitividad entre sus miembros de la familia.

Existe un 40% que nunca tiene una predisposición al diálogo para solucionar los problemas familiares.

Se observa que el 13% nunca expresa la posibilidad de auto conducirse con autonomía en el medio familiar.

El 10% nunca tiene una apertura a la convivencia familiar.

4.6 Recomendaciones

Incrementar las relaciones y vínculos familiares e incluir el trabajo; la familia debe conocer e internalizar las implicancias de los roles y funciones del transportista.

Fomentar la participación de toda la unidad familiar durante todas las etapas del desarrollo del Programa de Motivación Laboral del transportista.

El departamento de RRHH de SUPERVAN, debe establecer un modelo de convivencia respetuosa en la familia.

Ejecutar programas educativos dirigidos a los transportistas y sus familiares.

Promover el desarrollo de trabajos de investigación sobre el desgaste físico y emocional que ocasiona una el trabajo de los transportistas, así como las diversas preocupaciones que muestran los miembros de la familia.

CAPÍTULO V: PLAN DE INTERVENCIÓN

5.1 Denominación del programa

“Programa educativo de capacitación para los familiares de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC”.

“INTEGRÁNDOTE CONOCE MAS A TU FAMILIA”

5.2. Justificación del programa

El presente programa está basado de acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, donde si bien, los resultados, de acuerdo a la escala de medición del Cuestionario de la Percepción del ambiente familiar, refleja que 28% muestra una percepción deficiente y un 45% de los transportistas muestra una percepción a un nivel inferior., resulta necesario propiciar, los medios que permitan desarrollar habilidades para el manejo de la habilidades familiares, brindando apoyo que necesiten dichas familias para hacer frente a su problemática actual.

Considerando lo que señala Reyes Pérez Olga (2012) el éxito en la realización de procesos de intervención, es el conocimiento, además del acercamiento permanente con las realidades a abordar y el establecimiento de vínculos con las personas sujetos de intervención.

Por lo que se hace de suma importancia articular a los profesionales como trabajador(a) social, psicólogos, para que como equipo se pueda generar un gran impacto en la forma de vida de las familias y que permita asumir y afrontar responsabilidades familiares.

Según Martínez J.M., González N. Albein, et al. (2012), la experiencia en el estudio de la psicoeducación ha permitido reconocer la importancia de la familia informada para brindar mejor apoyo al momento de decidir qué hacer y evitar dificultades para prevenir la disfuncionalidad familiar.

5.3. Objetivos

5.3.1. Objetivo general del programa

Proporcionar información a los familiares de los transportistas y a los mismos transportistas, que los ayude a potenciar actitudes adecuadas para afrontar sus dificultades.

5.3.2. Objetivos específicos del programa

- Elaborar un diagnóstico social de los transportistas y familiares.
- Educar en el concepto y protección de la familia
- Reforzar los conocimientos que tienen los familiares sobre la problemática familiar.

5.4. Sector al que se dirige

A los transportistas y familiares de la empresa Supervan SAC.

5.5. Establecimiento de conductas problemas/metás

Frecuentemente los transportistas y familiares tienen que manejar la problemática familiar sobre la falta de comunicación, ayuda, toma de decisiones, competitividad y mejorar la dinámica familiar.

Una meta a lograr en la empresa Supervan SAC, es que la información que dispongan los familiares sea facilitada por el equipo profesional para mejorar sus actitudes hacia la familia.

5.6. Metodología de la intervención

La metodología en las intervenciones será de carácter participativo, por todo el equipo multidisciplinario, con un enfoque sistemático.

La metodología que se tiene en cuenta para la elaboración del programa de intervención en su aspecto operativo está configurada por la integración y fusión de 2 componentes. (AnderEgg, E., 2013)

- Estudio y diagnóstico de la realidad.
- Programación de actividades a realizar.

El programa está constituido por un total de 6 sesiones de una hora cada una, de forma semanal durante un mes y dos semanas. Las temáticas tienen el propósito esencial de informar de manera puntual sobre la problemática familiar, luego a su vez se dará pie al abordaje sobre la importancia de los familiares.

Las técnicas de intervención utilizadas durante las sesiones son las siguientes:

- Exposición teórica.
- Talleres de capacitación.
- Discusión grupal
- Elaboración de resúmenes o toma de notas por parte de los familiares durante las sesiones.

Salture, Henry (2013), el soporte familiar permite implementar acciones que involucren el desarrollo de estrategias, dirigidas a los transportistas y sus

familiares, con la finalidad de estrechar relaciones de cooperación entre los profesionales y la familia.

5.7. Recursos

5.7.1 Recursos profesionales

El equipo de trabajo estará conformado por:

01 Trabajadora Social

01 Psicóloga

5.7.2. Recursos materiales

- Sala de reuniones de la empresa Supervan SAC
- 30 Sillas
- Proyector Multimedia
- Pliegos de cartulina para elaborar fotocheks.
- Radio o cualquier otro dispositivo de audio para escuchar música.
- Lápices
- DVD con películas de animación y reportaje seleccionados.
- CDS para música relajante.

5.8 Procedimiento:

El programa tendrá dos momentos:

- Primer momento: Proceso de evaluación social

Tabla 12: Proceso de la evaluación social

Objetivo	Acción	Profesional	Técnicas	Instrumento
Elaborar un diagnóstico familiar.	Evaluar	Trabajador Social	Entrevista Visita	Ficha social Ficha familiar

- Segundo momento: Proceso educativo

Tabla 13: Proceso educativo

Ejes temáticos	Actividades	Objetivos	Estrategias	Profesionales
Perspectiva familiar	Charla de sensibilización: "El momento del diagnóstico familiar"	Mejorar la percepción familiar que se encuentra en un nivel deficiente.	Muestra de videos alusivos e impactantes al tema a tratar.	Trabajadora Social
Introducción a la unión familiar	Taller de Capacitación: "Información sobre la importancia de la familia"	Mejorar la ayuda entre los miembros de la familia y los transportistas.	- Por medio de Tormenta de ideas para recoger la información que tienen sobre la familia - Capacitar a los familiares sobre la ayuda y solidaridad entre sus miembros.	Trabajadora Social
Reacciones emocional en el proceso conflicto familiar	Taller de Capacitación: "Mejorar los sentimientos a los miembros de la familia"	Determinar la presencia de emociones negativas de diferente intensidad en transportistas y familiares.	Capacitar a los familiares sobre los sentimientos normales y como desarrollarlos.	Psicólogo
El proceso de mejorar el dialogo	Taller de Capacitación: "mejorando la comunicación"	Capacitar a la familia para aceptar el desarrollo el proceso de comunicación.	Formación de grupos familiares para la integración familiar.	Trabajadora social

5.9. Actividades

- Formación del grupo interdisciplinario
- Charla de sensibilización “ Realizar el diagnostico familiar”
- Taller de capacitación “ Información como mejorar la comunicación”
- Taller de capacitación “Aspectos ayuda y solidaridad”
- Taller de capacitación: “Mejorar los sentimientos”
- Formación de Grupos familiar mejorar la integración familiar.

5.10 Cronograma

Las actividades se realizarán en los meses de diciembre y enero del presente año.

CRONOGRAMA										
Sesiones	Duración	Tiempo	Diciembre				Enero			
			Semanas				Semanas			
			1	2	3	4	1	2	3	4
Charla de sensibilización “El momento del diagnóstico Familiar”	1 sesión	1 hora								
Taller de capacitación “Información general sobre la importancia de la comunicaciony apoyo familiar”	2sesiones	1 hora								
Taller de capacitación “Aspectos psicológicos de la familia”	1 sesión	1 hora								
Taller de capacitación: “Actuación de la familia en crisis”	2 sesiones	1 hora								

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Arés, Patricia (2007). *Psicología de la Familia*. Facultad de Ciencias Psicológicas. Guayaquil: Universidad de Guayaquil
- AnderEgg, Ezequiel (2013) *Metodologías de acción social*. España. Edit.LumenHumanitas.
- Aponte, H. J., & Van Deusen, J. M. (1981). Structural family therapy. In A. S. Gurman (Eds), *Handbook of family therapy*. New York: Brunner/ Mazel
- Avena, I. y Rivera Morales, D. (2013) *Funcionamiento familiar y motivación en alumnos de nivel medio superior*. Instituto Tecnológico de Sonora. Obregón, Sonora, México. Recuperado de http://biblioteca.itson.mx/dac_new/tesis/607_avena_ivonne.pdf
- Affleck, G., Tennen, H., Pfeiffer, C, Fifiocol, J. y Rowc, J. (1988). *Social support and psychosocial adjustment to rheumatoid arthritis*. *Arthritis Care Research*, 1, 71-77.
- Brannon, L. &Feist, J. (2001). *Psicología de la Salud*. Madrid: Paraninfo. Nueva.
- Castilla, H. Caycho, T. Ventura. y Palomino-Barboza, M (2015). *Análisis Familiar confirmatorio de la escala de percepción del funcionamiento familiar*. *Revista | salud & sociedad* v. 6, no. 2 pp. 140 – 153 mayo - agosto 2015 issn 0718-7475
- Criollo, M. (2012) *Capacidad adaptativa familiar* Facultad de ciencias psicológicas. Universidad de Guayaquil. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6006/1/TESIS%202012.pdf>

Durá Estrella, Garcés J. (1991). La teoría del apoyo social y sus implicaciones para el ajuste psicosocial de los enfermos oncológicos. España. Rev. Psicología Social. Vol. 6. Núm.2, pp. 257- 271. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/111762.pdf>

Farmer, P. Walton, D. Furin, JJ. (2000) *The changing face of AIDS: implications for policy and practice*. In: Mayer K, Pizer H, eds. The emergence of AIDS: the impact on immunology, microbiology, and public health. Washington, DC, American Public Health Association.

García, J. María y Liberato, A. J. (2014). *Funcionamiento familiar y nivel de autoestima del adulto mayor hipertenso*. Hospital distrital Jerusalén Trujillo 2014. Tesis Licenciatura.

García Méndez (2006) Construcción de una escala de funcionamiento familiar Facultad de Psicología. UNAM. México D.F. FRIDEP ·Nº 22 ·Vol. 2 ·2006 ·91 – 110

Jiménez Figueroa Andrés, Mendiburo Subiabre N., Olmedo P. (2011). Chile. Avances en Psicología latinoamericana. Vol. 29. ISSN 1794-4724.

Maguiña Ciro (28 de noviembre 2015) La Republica, pp.11. Disponible en: <http://larepublica.pe/impresasociedad/722032-los-avances-del-peru-en-la-dura-batalla-contra-el-vih>

Minuchin, S. (1982). Familias y Terapia Familiar. Buenos Aires. Celta S.A.C.I.F. de M. y R.

Minuchin S. (1989) *Técnicas de terapia familiar*. México DF: Paidós.

- Mondragón, E.J. (1995) *Cuidado humanizado en la salud familiar*. Universidad del Quindío. Hospital Universitario San Juan de Dios. Recuperado de <file:///C:/Users/user/Downloads/1005-2330-1-SM.pdf>
- Montalván, R. y Martínez, K. (2015) *Funcionamiento familiar y nivel de autocuidado en internas de enfermería de la universidad privada Antenor Orrego*. Trujillo, 2014
- Katz, P.P. & Neugebauer, A. (2001). *Does satisfaction with abilities mediate the relationship between the impact of rheumatoid arthritis on values activities and depressive symptoms?* *Arthritis Rheumatism*, 45, 263-269.
- Laurie W. (2003) *Thinking socially about health*. En: Jeff L, ed. *Global inequality and human needs*. California: Allyn and Bacon; 2003. p. 1-23
- Monsalve, M. (2009.) *Nivel de Autocuidado que tienen los adolescentes portadores del virus del VIH-SIDA en el Hogar San Camilo*. [Tesis Doctoral] Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos..
- Organización Mundial de la Salud (2003). Situación de la epidemia WHO: New York. URI: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1674>
- Salkind, N.J. (2013). *Métodos de investigación* (3a ed.). México: Prentice-Hall. Recuperado de <http://eva.sepyc.gob.mx:8383/greenstone3/sites/localsite/collect/ciencia1/index/assoc/HASHe5b1.dir/11050004.pdf>
- Salture, Henry (2013), *Los modelos en trabajo social intervencion con personas y familias*. Rev. Siglo 21 editores. S.A. Madrid.
- Shumaker, S. A. Y Brownell, A. (1984). *Toward a theory of social support: Closing conceptual gaps*". *Journal of Social Issues*, 40, 4, 11- 36.

Smilkstein (1986). Depression in patients with cancer diagnosis, biology and treatment. Arch Gen Psychiatry. 52 (2): 89-90.

Suarez, C. I y Alcalá E. (2014). Apgar familiar: una herramienta para detectar disfunción familiar Rev. Méd. La Paz v.20 n.1 La Paz. Recuperado

de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-89582014000100010

Vázquez Castro J. (2011) Entorno familiar y paciente crónico. Centro de Salud Avda. Daroca, Area IV. Recuperado de: [Madrid www.medynet.com](http://www.medynet.com)

ANEXOS

ANEXO N° 01
CUESTIONARIO BASADO EN EL TEST DE MOOS

INSTRUCCIONES:

A continuación te presentamos una serie de frases que Tú, tienes que leer y decidir si te parecen en tu relación con tu familia.

Si crees que respecto a tu familia, la frase es NUNCA, A VECES O SIEMPRE marca una X en el espacio correspondiente.

Te recordamos que la presente nos ayudará a conocer lo que Tú piensas y conoces sobre tu familia, no intentes reflejar la opinión de los demás miembros de la familia en que vives.

	Dimensión Ayuda	Nunca	A veces	Siempre
01	En mi familia, nos ayudamos y apoyamos realmente unos a otros.			
09	Las actividades de nuestra familia se planifican con cuidado.			
13	En mi familia, casi nunca mostramos abiertamente nuestros enojos.			
19	En mi casa, somos muy ordenados y limpios.			
24	En mi familia, cada uno decide por sus propias cosas.			
25	Para nosotros, no es muy importante el dinero que gana cada uno de la familia.			
27	Alguno de mi familia práctica siempre algún deporte.			
29	En mi casa, muchas veces resulta difícil encontrar las cosas cuando las necesitamos.			
	Dimensión Expresión de sentimientos			
02	En mi familia, guardamos siempre nuestros sentimientos sin comentar a otros.			
20	En mi familia, hay muy pocas normas de convivencia que cumplir			
33	Los miembros de mi familia, casi nunca expresamos nuestra cólera.			

	Dimensión: Relaciones conflictivas			
3.	En nuestra familia peleamos mucho			
10	En mi familia es difícil solucionar los problemas sin molestar a todos			
11	En mi familia a veces nos molestamos de lo que algunas veces golpeamos o rompemos algo			
15	Los miembros de mi familia casi nunca expresamos nuestra cólera.			
26	En mi familia, cuando nos peleamos nos vamos a las manos			
31	Los miembros de mi familia reaccionan firmemente unos a otros para defender sus derechos.			
32	Los miembros de mi familia estamos enfrentados unos con otros..			
36	En mi familia creemos que no se consigue mucho elevando la voz			
	Dimensión: Capacidad de decisión			
04	En mi familia por lo general, ningún miembro decide por su cuenta.			
12	En mi familia una sola persona toma la mayoría de decisiones			
22	En mi familia cambiamos de opinión frecuentemente			
28	En las decisiones familiares de mi casa todas la opiniones tienen el mismo valor			
30	Cuando hay desacuerdos en la familia todos nos esforzamos para suavizar las cosas y mantener la paz.			
35	En mi familia expresamos nuestras opiniones en cualquier momento			
	Dimensión: Competitividad			
05	Creemos que es importante ser los mejores en cualquier cosa que hagamos.			
17	En mi familia aceptamos que haya competencia y que gane el mejor			

	Dimensión: Apertura al dialogo/Opinión			
06	En mi casa hablamos abiertamente de lo que queremos o parece			
14	En mi casa comentamos nuestros problemas personalmente			
37	En mi familia no hay libertad para expresar claramente lo que uno piensa			
	Dimensión: Autonomía			
07	En mi familia nos esforzamos mucho por mantener la independencia de cada uno			
	Dimensión: Convivencia			
08	En mi familia hay pocas normas de convivencia que cumplir			
16	Cada uno entre y sale de su casa cuando quiere			
18	En mi casa las cosas se hacen de una forma establecida			
21	En mi familia las personas tienen poca vida privada o independiente			
23	En mi casa se da mucha importancia al cumplimiento de las normas			
34	En mi casa las normas son muy rígidas y tienen que cumplirse			
38	En mi familia creemos que el que comete una falta tendrá su castigo			

ANEXO N°02
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Percepción del ambiente familiar de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017.

AUTOR: Bach. Jessica Lizet, Pomacosi Mayta

PROBLEMA	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
<p style="text-align: center;">PROBLEMA PRINCIPAL</p> <p>¿Cuál es la percepción del ambiente familiar de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017?</p>	<p style="text-align: center;">OBJETIVO PRINCIPAL</p> <p>- Conocer la percepción del ambiente familiar de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017</p>	<p>La población:La Población de la presente investigación está conformada por 100 transportistas de carga pesada de la empresa Supervan SAC, que se encuentran laborando en la actualidad.</p> <p>La muestra: La muestra está conformada por 55 conductores de la empresa Supervan SAC.</p> <p>La investigación es: Básica,</p>
<p style="text-align: center;">PROBLEMA SECUNDARIO 1</p> <p>¿Cuál es la percepción del ambiente familiar en la dimensión Ayuda, de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017?</p>	<p style="text-align: center;">OBJETIVO SECUNDARIO 1</p> <p>Evaluar la percepción del ambiente familiar en la dimensión Ayuda, de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017.</p>	
<p style="text-align: center;">PROBLEMA SECUNDARIO 2</p> <p>¿Cuál es la percepción del ambiente familiar en la dimensión expresión de sentimientos, de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017?</p>	<p style="text-align: center;">OBJETIVO SECUNDARIO 2</p> <p>- Identificar la percepción del ambiente familiar en la dimensión expresión de sentimientos, de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017?</p>	

<p>PROBLEMA SECUNDARIO 3</p> <p>¿Cuál es la percepción del ambiente familiar en la dimensión relaciones conflictivas, de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017?</p>	<p>Determinar la percepción del ambiente familiar en la dimensión relaciones conflictivas, de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017?</p>	<p>porque tiene por finalidad incrementar los conocimientos y es descriptiva porque no se interviene o manipula el factor de estudio.</p> <p>Variable: Percepción del ambiente familiar.</p>
<p>PROBLEMA SECUNDARIO 4</p> <p>¿Cuál es la percepción del ambiente familiar en la dimensión capacidad de decisión de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017?</p>	<p>- Conocer la percepción del ambiente familiar en la dimensión capacidad de decisión de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017?</p>	
<p>PROBLEMA SECUNDARIO 5</p> <p>¿Cuál es la percepción del ambiente familiar en la dimensión competitividad, de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017?</p>	<p>- Conocer la percepción del ambiente familiar en la dimensión competitividad, de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017?</p>	
<p>PROBLEMA SECUNDARIO 6</p> <p>¿Cuál es la percepción del ambiente familiar en la dimensión apertura al dialogo, de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017?</p>	<p>- Conocer cuál es la percepción del ambiente familiar en la dimensión apertura al dialogo, de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017</p>	

<p>PROBLEMA SECUNDARIO 7 ¿Cuál es la percepción del ambiente familiar en la dimensión autonomía, de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017?</p>	<p>- Determinar la percepción del ambiente familiar en la dimensión autonomía, de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017.</p>	
<p>PROBLEMA SECUNDARIO 8 ¿Cuál es la percepción del ambiente familiar en la dimensión convivencia, de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017?</p>	<p>- Determinar la percepción del ambiente familiar en la dimensión convivencia, de los transportistas de la empresa SUPERVAN SAC 2017</p>	