FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES Y FUNCIONALIDAD FAMILIAR EN CONDUCTORES DE BUSES DE TRANSPORTE URBANO DE LIMA METROPOLITANA 2024

Línea de investigación:
Procesos sociales, periodismo y comunicación

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Autora

Fuentes Carrera, Karla Chabelli

Asesora

Núñez Vara, Fernando Esteban

ORCID: 0000-0002-4798-0582

Jurado

Flores Sánchez, Carmen Rosa

Rios Sanches, Rosario Elizabeth

Soto Hidalgo, Cinthya Virginia

Lima - Perú

2026

RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL - SIN OBRA DERIVADA
(CC BY-NC-ND)

RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES Y FUNCIONALIDAD FAMILIAR EN CONDUCTORES DE BUSES DE TRANSPORTE URBANO DE LIMA METROPOLITANA 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

26%	25%	8%	14%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	core.ac.uk Fuente de Internet	1%
7	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unife.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	1%
10	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
11	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
12	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1%
13	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1%
	renati.sunedu.gob.pe	

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES Y FUNCIONALIDAD FAMILIAR EN CONDUCTORES DE BUSES DE TRANSPORTE URBANO DE LIMA METROPOLITANA 2024

Línea de Investigación:
Procesos sociales, periodismo y comunicación

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Autora:
Fuentes Carrera, Karla Chabelli

Asesor
Núñez Vara, Fernando Esteban
ORCID: 0000-0002-4798-0582

Jurado
Flores Sánchez, Carmen Rosa
Rios Sanches, Rosario Elizabeth
Soto Hidalgo, Cinthya Virginia

Lima – Perú
2026

Dedicatoria

Dedico la presente tesis a mi mamá Isabel, a mi papá Carlos y a mi abuela Rosa, por ser mi principal fuente de apoyo, comprensión y fortaleza a lo largo de mi formación académica. Su confianza en mí, su acompañamiento incondicional y sus enseñanzas han sido fundamentales para perseverar en los momentos de dificultad y alcanzar este importante logro profesional.

Asimismo, dedico este trabajo a los conductores que participaron en la investigación, en reconocimiento a su labor, muchas veces exigente y poco visibilizada. Espero que los resultados de este estudio contribuyan a la promoción de su bienestar y el de sus familias.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por brindarme la fortaleza, la serenidad y la perseverancia necesarias para afrontar cada etapa de este proceso académico, así como por guiarme en los momentos de duda y aprendizaje.

A mi familia, por su apoyo constante, comprensión y confianza en mí. De manera especial, a mis hermanos, Mayra Fuentes y Gabriel Sullon, cuyas sonrisas, palabras de aliento y presencia han sido una fuente permanente de motivación para seguir adelante y no rendirme.

A mi compañero de vida Angel Bernuy, por impulsarme a seguir creciendo personal y profesionalmente, alentándome a cultivar mis conocimientos y a confiar en mis capacidades a lo largo de este proceso.

Finalmente, agradezco a mis amigas por su compañía, apoyo y comprensión, quienes, de diversas maneras, hicieron más llevadero este camino y contribuyeron a la culminación de este importante logro académico.

ÍNDICE

Resumen..……..viii

Abstract ……..……viii

I. INTRODUCCIÓN..... 11

1.1. Descripción y formulación del problema..... 11

1.2. Antecedentes 14

1.3. Objetivos 19

1.4. Justificación..... 20

1.5. Hipótesis..... 21

II. MARCO TEÓRICO 23

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación..... 23

2.1.1. Riesgos psicosociales..... 23

2.1.2. Funcionalidad Familiar 31

III. MÉTODO 39

3.1. Tipo de investigación 39

3.2. Ámbito temporal y espacial..... 39

3.3. Variables..... 39

3.4. Población y muestra 43

3.5. Instrumentos 43

3.6. Procedimientos 46

3.7. Análisis de datos 46

3.8. Consideraciones éticas 47

IV. RESULTADOS 49

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS 57

VI. CONCLUSIONES 63

VII. RECOMENDACIONES 64

VIII. REFERENCIAS 66

IX. ANEXOS 722

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables 41

Tabla 2. Ficha Técnica de Riesgos Psicosociales 44

Tabla 3. Ficha Técnica de Funcionalidad Familiar 45

Tabla 4. Estadístico descriptivo 49

Tabla 5. Frecuencia de edades 49

Tabla 6. Prueba de normalidad 49

Tabla 7. Correlaciones 51

Tabla 8. Prueba de regresión 53

Tabla 9. Distribución de Baremos Funcionalidad Familiar 54

Tabla 10. Distribución de Baremos Riesgos Psicosociales 55

Tabla 11. Coeficiente de Alfa de Cronbach de Riesgos Psicosociales 56

Tabla 12. Coeficiente de Alfa de Cronbach de Funcionalidad Familiar 56

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución de Baremos Funcionalidad Familiar 55

Figura 2 Distribución de Baremos Riesgos Psicosociales..... 55

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo A. Matriz de consistencia..... 72

Anexo B. Cuestionario de riesgos psicosociales 74

Anexo C. Cuestionario de funcionalidad familiar 76

Resumen

Objetivo: Determinar la relación entre riesgos psicosociales en el trabajo y funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana. **Método:** El estudio se realizó mediante un diseño correlacional donde la muestra estuvo conformada por 120 conductores. Los riesgos psicosociales laborales y la funcionalidad familiar se midieron a través de dos encuestas tipo Likert que constan de 20 ítems cada una, además fueron validados mediante el alfa de Cronbach, obteniéndose coeficientes de 0,763 y 0,920, respectivamente. **Resultados:** Los resultados muestran que existe correlación entre las dos variables con un coeficiente r de Spearman de -0,183 con un nivel de error de 0,05. **Conclusión:** Se concluye que, si el riesgo psicosocial del trabajo aumenta, la funcionalidad familiar disminuye.

Palabras claves: riesgo psicosocial, funcionalidad familiar, trabajo-familia

Abstract

Objective: Determine the relationship between psychosocial risks at work and family functionality in drivers of an urban transportation company in Metropolitan Lima. **Method:** The study was carried out using a correlational design where the sample was made up of 120 drivers. Psychosocial work risks and family functionality were measured through two Likert-type surveys that consist of 20 items each, and were also validated using Cronbach's alpha, obtaining coefficients of 0.763 and 0.920, respectively. **Results:** The results show that there is a correlation between the two variables with a Spearman's r coefficient of -0.183 with an error level of 0.05. **Conclusion:** It is concluded that, if the psychosocial risk of work increases, family functionality decreases.

Keywords: psychosocial risk, family functionality, work-family

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción y formulación del problema

La familia es considerada como un pilar y unidad básica de la sociedad, su funcionalidad incide directamente en el bienestar individual y colectivo. El Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (2021) destaca que el bienestar familiar es un factor crucial para la estabilidad mental e integral de las personas, recalca que su disfunción puede generar problemas psicológicos severos, que afectan no solo el desarrollo emocional sino también el social de los individuos. En América Latina, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2021), señaló que la conciliación entre la vida laboral y familiar es un desafío persistente en la región, pues la falta de políticas laborales adecuadas, junto con la precariedad laboral, afecta la dinámica y cohesión familiar, según sus informes solo el 25% de los países latinoamericanos han implementado políticas nacionales que favorecen la conciliación laboral y familiar (CEPAL, 2021). En Perú, según el Instituto Nacional de Salud Mental (2019) los entornos familiares disfuncionales guardan una estrecha asociación con el desarrollo de trastornos psicológicos, entre ellos depresión, ansiedad y estrés. Estas condiciones no solo afectan la salud individual, sino que también deterioran la capacidad de establecer vínculos sociales saludables.

La empresa objeto de estudio opera en el sector de transporte urbano y está regulada por la Municipalidad de Lima. Se especializa en brindar servicios de movilidad contando con una flota de más de 280 buses que abarcan 4 rutas distintas y les permite atender diariamente a más 165 000 pasajeros, posicionándose como un actor clave en el sistema de transporte metropolitano. En cuanto a su cultura organizacional, la organización tiene como misión ofrecer un servicio eficiente, seguro y de calidad, priorizando la satisfacción de los usuarios. Por otro lado, en su visión estratégica, aspira a consolidarse como la empresa líder del

transporte urbano en el Perú, adoptando estándares internacionales mediante la innovación, el profesionalismo y la mejora continua de sus procesos. Asimismo, manifiesta compromiso con la excelencia operativa y sostenibilidad reflejando su deseo no solo al crecimiento empresarial, sino también al desarrollo de un sistema de transporte moderno y seguro tanto para sus pasajeros como para sus trabajadores, quienes en la mayoría son conductores.

La labor de los conductores de transporte está llena de desafíos laborales difíciles, como jornadas extenuantes, inseguridad vial y exposición al tráfico. Según la OIT (2022) estas condiciones generan un conflicto trabajo-familia que puede desencadenar en disfunción familiar, pues el estrés laboral se traslada al hogar, limitando el tiempo de calidad con la familia y aumentando conflictos domésticos. Entonces lograr el equilibrio entre la vida familiar y laboral es clave para mejorar la bienestar familiar y personal de los trabajadores; sin embargo, esto se ha convertido en todo un tópico y así lo demuestra la investigación del Instituto para el Matrimonio y la Familia (2023) donde revelan que el 78% de los peruanos considera que el actual ritmo de trabajo perjudica las relaciones parentales y ocasiona un conflicto de roles (Greenhouse y Beutell, 1985 como se citó en Cafferatta, 2017), donde las demandas laborales y familiares colisionan, deteriorando la funcionalidad familiar.

Los riesgos psicosociales laborales comprenden aquellas situaciones presentes en el entorno de trabajo que pueden perjudicar el bienestar físico y mental de los empleados (Moncada y Llorens, 2014). En otras palabras, hacen referencia a los aspectos de la organización, contextuales y ambientales capaces de generar consecuencias negativas en la salud psicológica, emocional y relacional del personal. Estas amenazas suelen manifestarse a través de tensiones, estrés crónico, y problemas en la interacción social. Su impacto no se limita al ámbito laboral, sino que socavan la cohesión familiar, perpetuando un círculo vicioso de disfunción y bajo bienestar

Esta investigación analizará la relación entre los riesgos psicosociales de los conductores en su centro laboral y el estado de su funcionalidad familiar.

Problema general

¿De qué manera se relaciona los riesgos psicosociales en el trabajo y la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana?

Problemas específicos

¿Cómo es la correspondencia entre los riesgos psicosociales en el trabajo y la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana?

¿De qué manera se relaciona las exigencias psicológicas del trabajo y la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana?

¿De qué manera se relaciona el trabajo activo y la posibilidad de desarrollo con la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana?

¿De qué manera se relaciona el apoyo social y la calidad del liderazgo con la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana?

¿De qué manera se relaciona las compensaciones y la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana?

¿De qué manera se relaciona la doble presencia y la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana?

1.2. Antecedentes

Internacionales

Zambrano (2023), en su investigación: Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Megafrío S.A. de Quito en el primer semestre del 2022, plasmó como objetivo analizar la relación que existe entre las variables, para lo cual el estudio adoptó un enfoque cuantitativo de tipo correlacional y no experimental con enfoque transversal. donde utilizó dos instrumentos validados: el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo (versión 2004) y la escala S21/26 de satisfacción laboral., aplicados a una muestra de 25 empleados. Los resultados revelaron una correlación negativa ($r = -0.262$) en la dimensión de exigencias laborales, lo que sugiere que, a mayor exposición a riesgos psicosociales, menor es el nivel de satisfacción laboral reportado por los trabajadores.

Molina et al. (2022), en su estudio sobre: Relación entre satisfacción laboral y funcionalidad familiar en personal de salud de una unidad de primer nivel de atención, examinó la posible asociación entre las variables. La investigación empleó un diseño cuantitativo de tipo descriptivo-relacional, prospectivo y transversal, con una muestra de 66 trabajadores sanitarios. Respecto a la recolección de datos, los investigadores utilizaron tres instrumentos validados: el cuestionario Font Roja, junto con las pruebas Faces III y APGAR Familiar. El análisis estadístico incluyó la prueba exacta de Fisher para comparar variables cualitativas y el coeficiente Rho de Spearman para evaluar correlaciones. Los hallazgos demográficos revelaron una predominancia femenina (84.8%) en la muestra. En cuanto a los resultados principales, se registró un alto nivel de satisfacción laboral (94% de media) y una funcionalidad familiar

elevada según APGAR (89.4%), aunque Faces III mostró valores moderados (50%). El análisis correlacional no encontró relaciones estadísticamente significativas: la asociación entre satisfacción laboral y APGAR arrojó un valor de 0.919, mientras que entre satisfacción y antigüedad laboral fue de 0.096. Estos resultados llevaron a los autores a concluir que no existe evidencia suficiente para afirmar una relación significativa entre satisfacción laboral y funcionalidad familiar en esta población de estudio.

Bedoya et al. (2021), en su estudio: Evaluación de los Riesgos Psicosociales en Conductores de Transporte Público de una Empresa en Santander, analizaron esta problemática en una muestra de 99 operadores de transporte público. El estudio adoptó un enfoque metodológico cuantitativo con diseño no experimental de alcance descriptivo, utilizando como herramienta principal la Batería de Riesgo Psicosocial para la recolección de datos. Los hallazgos de la investigación evidenciaron que la población presentaba un nivel de estrés crítico, tanto en el ámbito laboral como extralaboral. Esta situación afectaba significativamente múltiples dimensiones de su vida: desde su condición física hasta sus relaciones interpersonales con colegas y superiores, pasando por su desempeño profesional e incluso sus metas y planes de vida a largo plazo. Como conclusión, los investigadores enfatizaron la necesidad de implementar estrategias integrales dirigidas a este grupo ocupacional, con el fin de prevenir y manejar adecuadamente los factores de riesgo psicosocial identificados. El estudio enfatiza la importancia de abordar esta problemática desde una perspectiva holística que considere tanto el bienestar individual como las condiciones laborales de los conductores.

Cárdenas (2021), en su estudio: Estrés laboral y su influencia en las relaciones familiares en los funcionarios de la empresa Emapa-A, buscó examinar el posible grado de influencia entre estas variables en una muestra de 136 empleados. Se empleó un diseño metodológico correlacional, utilizando como instrumentos de medición el cuestionario de

estrés laboral desarrollado por la OIT-OMS y la escala de Funcionamiento Familiar (FF-SIL). Además, se utilizó el cuestionario sobre estrés laboral de la OIT-OMS y el cuestionario de Funcionamiento Familiar (FF-SIL). Los hallazgos estadísticos revelaron una ausencia de asociación significativa entre las variables analizadas, evidenciada por un coeficiente Rho de Spearman de 0.004. Este resultado sugiere que, en el contexto particular de la investigación, el estrés laboral no mostró impacto en la dinámica familiar de los participantes. Los investigadores plantean que esta situación podría atribuirse a las condiciones laborales como la modalidad de trabajo virtual implementada y la reducción de aglomeraciones, factores que posiblemente contribuyeron a mantener niveles de estrés controlados entre los funcionarios. Como conclusión relevante, el estudio subraya la importancia de implementar medidas preventivas para gestionar el estrés laboral, con el objetivo de preservar el equilibrio entre las responsabilidades profesionales y familiares.

Sánchez (2019), en su investigación: Condiciones laborales y Funcionamiento familiar basado en la encuesta de salud mental, Colombia 2015, examinó la relación entre ambas variables. El estudio, de tipo correlacional y corte transversal, analizó una muestra representativa de 3342 personas de áreas urbanas y rurales. Para la recolección de datos se emplearon tres instrumentos: la encuesta nacional de salud mental, la prueba APGAR familiar y un cuestionario sociodemográfico que evaluó variables laborales como tipo de contrato, afiliación al sistema de salud, nivel salarial, entre otros. El procesamiento estadístico incluyó análisis de chi-cuadrado junto con modelos de regresión logística, revelando asociaciones significativas entre mejores condiciones laborales y mayor funcionalidad familiar. Los resultados mostraron que los trabajadores con contrato indefinido tenían 1,3 veces más probabilidades de presentar un buen funcionamiento familiar (IC 95%: 1,07-1,57). Asimismo, los ingresos superiores a dos salarios mínimos incrementaron en 1,86 veces la probabilidad de adecuada funcionalidad familiar comparado con ingresos menores a medio salario (IC 95%:

1,44-2,40), y las jornadas entre 25-48 horas semanales mostraron mejores resultados que las más extensas. La investigación concluyó que existe una relación significativa entre condiciones laborales favorables y buen funcionamiento familiar en la población colombiana, destacando la importancia de mejorar la calidad del empleo como factor protector de la salud familiar.

Nacionales

Arana y Lara (2021), en la tesis: Estrés laboral y funcionamiento familiar en docentes de Lima Norte, investigaron la asociación entre las variables. El estudio, de diseño correlacional no experimental, contó con la participación de 249 docentes. Para evaluar las variables de estudio, se emplearon instrumentos estandarizados y validados: la Escala de Estrés Laboral de la OIT, que presentó una confiabilidad alta ($\alpha = 0.82$), y la Escala de Cohesión y Flexibilidad Familiar FACES-III, que mostró una consistencia interna excelente ($\alpha = 0.94$). Los hallazgos revelaron correlaciones estadísticamente significativas entre ambas variables; es decir, los niveles más bajos de estrés laboral coincidían con una mayor proporción de participantes ubicados en el rango intermedio de funcionalidad familiar. Estos resultados permiten concluir que existe una relación inversa entre el estrés profesional y la salud familiar en el colectivo docente estudiado, donde a menor estrés laboral, mejor tendencia al equilibrio familiar. Como conclusión, los investigadores destacan la importancia de implementar estrategias de intervención temprana para manejar los síntomas de estrés, considerando su impacto demostrado en la calidad de las relaciones familiares.

Alvarón (2021), en su estudio: Síndrome de Burnout y funcionalidad familiar en el personal de salud. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2021, analizó la posible asociación entre las variables. Este estudio cuantitativo de diseño correlacional incluyó una muestra de 200 trabajadores del área asistencial, evaluados mediante dos instrumentos estandarizados: el

Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir el desgaste profesional y la prueba APGAR para valorar la funcionalidad familiar, ambos cuestionarios demostraron adecuada fiabilidad psicométrica, con coeficientes alfa de Cronbach superiores a 0.75 y 0.71 respectivamente. Los hallazgos identificaron que el agotamiento emocional alcanzaba niveles elevados en un porcentaje significativo de la muestra. El análisis estadístico confirmó una correlación significativa ($p < 0.05$) entre ambas variables, estableciendo así una relación demostrable entre el desgaste profesional y los problemas en las relaciones familiares.

Rivera (2021), en su investigación: Estrés laboral y funcionalidad familiar en tres compañías constructoras en Lima, Perú, tuvo como propósito identificar la relación entre ambas variables. La investigación, de enfoque cuantitativo, incluyó una muestra de 149 empleados evaluados mediante dos instrumentos validados: la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS y el cuestionario APGAR Familiar, ambos con una confiabilidad demostrada por el de Cronbach de 0.972 y 0.84, respectivamente. Los hallazgos principales indicaron que, a nivel global, no existía una correlación significativa entre el estrés laboral general y la funcionalidad familiar. Sin embargo, al analizar dimensiones específicas, se identificaron relaciones positivas moderadas entre: la dimensión de Tecnología del estrés laboral y el factor de Adaptación familiar ($r = 0.170$, $p < 0.05$), y la dimensión de Respaldo grupal del estrés laboral y el mismo factor de Adaptación familiar ($r = 0.166$, $p < 0.05$). Estos resultados sugieren que, aunque no hay una relación general entre los constructos principales, ciertos aspectos específicos del entorno laboral podrían influir en la capacidad de adaptación familiar.

Becerra et al. (2021), en su tesis: Riesgos psicosociales y estrés laboral en conductores de buses de transporte público de Lima Metropolitana 2020, propusieron analizar la asociación entre las variables. Este estudio cuantitativo, de diseño correlacional, incluyó una muestra representativa de 436 conductores, evaluados mediante instrumentos estandarizados

desarrollados por la Universidad Javeriana y el Ministerio de la Protección Social de Colombia, complementados con variables sociodemográficas relevantes. Ambos instrumentos demostraron un buen nivel de confiabilidad, con coeficientes de alfa de Cronbach de 0.946 para la escala de riesgos psicosociales y 0.913 para la medición de estrés laboral. El análisis estadístico mediante la prueba Rho de Spearman reveló una correlación positiva significativa, aunque en un nivel bajo ($r=0.36$, $p<0.001$), entre la exposición a riesgos psicosociales y los niveles de estrés laboral. Asimismo, los resultados mostraron que más de la mitad de la población estudiada (55.7%) presentaba afectación por diversos factores psicosociales laborales.

Cafferata (2017), en su investigación: Riesgos psicosociales en el trabajo y funcionalidad familiar en colaboradores de una empresa hotelera de Arequipa, examinó su relación entre sus variables. Asimismo, utilizando un diseño de tipo correlacional transversal se aplicaron el cuestionario CoPsoQ-ISTAS 21 para riesgos psicosociales y la escala FACES III para cohesión y adaptabilidad familiar, en una muestra 90 trabajadores, donde hallaron asociaciones significativas mediante la prueba del chi cuadrado. Los resultados revelaron que las exigencias psicológicas laborales adversas ($\chi^2=29.032$; $p<0.05$) se vinculaban con familias desligadas, mientras que problemas en relaciones sociales, liderazgo ($\chi^2=12.440$; $p<0.05$) y doble presencia ($\chi^2=13.580$; $p<0.05$) se relacionaban con familias aglutinadas. El estudio concluyó que los riesgos psicosociales afectan negativamente la dinámica familiar,

1.3. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre riesgos psicosociales en el trabajo y funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana.

Objetivos específicos

Determinar la correspondencia entre los riesgos psicosociales en el trabajo y funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana.

Determinar la relación entre las exigencias psicológicas del trabajo y la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana.

Determinar la relación entre el trabajo activo y posibilidad de desarrollo con la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana.

Determinar la relación entre el apoyo social y la calidad del liderazgo con la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana.

Determinar la relación entre las compensaciones y la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana.

Determinar la relación entre la doble presencia y la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana.

1.4. Justificación

El trabajo de los conductores y choferes es una labor estresante y peligrosa, pues según estadísticas del Banco Mundial (2018), los países en vías de desarrollo presentan las tasas más altas de mortalidad y discapacidad por accidentes de tránsito, afectando principalmente a la

población económicamente activa. Por esta razón, la presente investigación contribuye a la comprensión del vínculo entre los riesgos psicosociales laborales de los conductores y su funcionalidad familiar, abordando el impacto que las condiciones de trabajo tienen en las relaciones familiares. Según Karasek y Theorell (1990), los riesgos psicosociales influyen negativamente en la salud y el bienestar de los trabajadores, mientras que Olson (2011) destaca que la funcionalidad familiar está determinada por factores como la cohesión y la comunicación, que pueden verse afectados por el entorno laboral.

Desde un enfoque práctico, este trabajo busca generar conocimiento que permita a las empresas de transporte urbano diseñar estrategias para mitigar los riesgos psicosociales y promover la funcionalidad familiar. La OMS (2022) destaca que intervenir sobre los factores de riesgo psicosocial como la carga de trabajo excesiva no solo benefician a los trabajadores, sino que también mejoran su entorno social y familiar. Asimismo, los hallazgos podrán servir como base para políticas de salud ocupacional y programas de bienestar laboral específicos.

El estudio busca determinar la relación existente entre los riesgos psicosociales laborales y la dinámica familiar, mediante un diseño correlacional que analiza esta asociación en el contexto específico de los conductores de transporte urbano. Este enfoque permite obtener datos precisos sobre cómo las condiciones laborales afectan la funcionalidad familiar, brindando información valiosa para comprender el impacto psicosocial en este grupo ocupacional y sus núcleos familiares.

1.5. Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación entre riesgos psicosociales en el trabajo y funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana.

Hipótesis Específicas

Existe correspondencia entre riesgos psicosociales en el trabajo y funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana.

Existe relación entre las exigencias psicológicas del trabajo y la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana.

Existe relación entre el trabajo activo y la posibilidad de desarrollo con la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana.

Existe relación entre el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo con la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana.

Existe relación entre las compensaciones y la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana.

Existe relación entre la doble presencia y la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana.

II. MARCO TEÓRICO

2.1.Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1. Riesgos psicosociales

2.1.1.1 Definiciones

El Centro de Referencia de la Organización del Trabajo y Salud (2010, citado en Velásquez, 2021) señaló que los riesgos psicosociales se refieren a cuando en el entorno laboral se generan factores de riesgo para la salud, estos pueden provocar diversas manifestaciones. A nivel emocional, pueden surgir problemas como depresión, ansiedad, apatía o alienación; en el comportamiento, se pueden observar conductas violentas, consumo de alcohol, drogas o tabaco, y la toma de riesgos innecesarios; en el ámbito cognitivo, se evidencian dificultades en la concentración, la percepción y problemas en la toma de decisiones; y a nivel fisiológico, pueden ocurrir respuestas neuroendocrinas.

Según Tubón (2019), los riesgos laborales se refieren a los posibles daños que un trabajador puede sufrir mientras desempeña sus tareas, los cuales afectan su salud física y mental. Estos riesgos pueden reducir significativamente la productividad del empleado y, por ende, la eficiencia de la empresa (p. 7).

Moya (2023) refiere que la interacción del trabajador con las políticas organizacionales y la naturaleza de sus funciones puede generar diversos conflictos de interés que afectan de manera directa su satisfacción laboral, el desarrollo de sus habilidades, su salud y su desempeño.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1986, citada por Diago et al., 2020) definió el riesgo psicosocial como la interacción entre diversos factores, tales como las

características del trabajo, su organización y gestión, las condiciones ambientales, y las capacidades. y necesidades de los empleados (p. 2023).

El riesgo psicosocial se refiere a las condiciones inherentes al individuo, al entorno laboral y a factores externos que, según su magnitud y persistencia, podrían ocasionas efectos adversos en la salud del trabajador. Esto incluye el estrés ocupacional, que puede provocar desequilibrios en diversas dimensiones de la salud, como la intelectual, fisiológica, psicoemocional y social (Gunnar y Quevedo, 2007, como se citó en Soliz, 2022)

2.1.1.2 Dimensiones

La Superintendencia de seguridad social (202) propone cinco dimensiones para medir los riesgos psicosociales y refiere que cada una de estas permite explicar determinadas características observables.

- Respecto a las exigencias psicológicas Karasek & Theorrel (1990) se refieren a los requerimientos mentales y emocionales que el entorno laboral impone a los trabajadores. Estos incluyen la cantidad de trabajo, el ritmo al que se debe realizar, la complejidad de las tareas, así como las demandas cognitivas y emocionales que deben ser gestionadas para cumplir con los objetivos laborales.
- Trabajo activo y posibilidad de desarrollo, hace referencia al control y autonomía que tiene el trabajador respecto a sus labores, es decir el poder de decisión respecto a sus tareas, horarios, forma de ejecución, entre otras. Asimismo, alude a la posibilidad de desarrollarse como persona a través de las oportunidades que brinda la organización para poner en práctica las habilidades, conocimientos y experiencia (Velásquez, 2021).

- Apoyo social y Calidad de liderazgo, hace referencia al tipo de liderazgo que prima en el trabajo, a la claridad de las funciones asignadas y al apoyo de compañeros y superiores.
- Las compensaciones se refieren al reconocimiento otorgado al trabajador por el esfuerzo desempeñado, y, además, evalúan la estabilidad del empleo.
- La doble presencia alude a la situación en que los trabajadores enfrentan exigencias concurrentes tanto del ámbito profesional como del doméstico-familiar, generando un conflicto de roles que se agrava cuando las obligaciones laborales afectan el adecuado cumplimiento de las responsabilidades familiares (Velásquez, 2021).

2.1.1.3 Teorías

Modelo de Recursos, Emociones y Demandas laborales (RED)

El Modelo RED nace como una evolución de las teorías del estrés laboral y de los modelos de demandas y recursos en el trabajo, pero integrando un enfoque innovador que considera tanto aspectos negativos como positivos en la evaluación psicosocial ofreciendo una visión más integral.(Salanova et al, 2006)

El núcleo de este modelo es la interacción entre las demandas laborales y los recursos disponible para afrontarlas, es decir el equilibrio o desequilibrio entre estas influyen en las emociones, experiencias y conductas en el trabajo. Asimismo, las variables que componen este modelo son:

- Las demandas laborales, se refieren a las exigencias físicas, mentales y organizacionales que el trabajo impone al empleado, y que requiere esfuerzo. No todas las demandas son necesariamente negativas; sin embargo, si pueden convertirse en

factores de estrés cuando su intensidad y duración superan la capacidad de adaptación del trabajador, generando consecuencias adversas como agotamiento, ansiedad o disminución del bienestar laboral. (Salanova et al, 2006)

- Los recursos personales, comprenden aquellas características individuales que actúan como amortiguadores frente a las demandas laborales, reduciendo sus efectos negativos. Estos incluyen tanto aspectos psicológicos intrínsecos, como la resiliencia, autoeficacia y habilidades emocionales, así como las variables sociodemográficas y sociolaborales Es importante resaltar que su sinergia con los recursos laborales puede potenciar el desarrollo profesional. (Zambrano, 2023)
- Los recursos laborales, son los elementos y características del entorno del trabajo que facilitan al empleado el manejo de las demandas y promueven el desarrollo profesional. Es decir, amortiguan el impacto de las exigencias del puesto con los recursos materiales, las redes de apoyo, etc.; y por otro lado estimulan el crecimiento personal, la motivación y el logro de objetivos profesionales. Este modelo sostiene que su presencia y buena gestión ayudan a reducir el impacto negativo y a promover un ambiente saludable. (Salanova et al, 2006)
- Las emociones y experiencias en el trabajo son los sentimientos y estados emocionales que experimenta el trabajador a partir de la interacción entre demandas y recursos. Cuando las demandas superan los recursos, surgen emociones negativas como malestar, estrés, ansiedad y agotamiento, mientras que un balance adecuado promueve bienestar, satisfacción y motivación. Estas respuestas emocionales, positivas o negativas, influyen directamente en la salud, el desempeño y la percepción general del entorno laboral.(Salanova et al, 2006)

Este modelo permite analizar cómo los riesgos psicosociales (demandas laborales) interactúan con los recursos personales y laborales de los conductores generando emociones

positivas o negativas que impactan su funcionalidad familiar. Además, esta perspectiva permite comprender las diferencias individuales en cómo los conductores gestionan el conflicto trabajo-familia, y sustenta la necesidad de abordar no solo las demandas laborales, sino también los recursos emocionales y organizacionales que las contrarrestan.

Teoría Bifactorial de Hezberg

Esta teoría fue planteada por Frederick Herzberg en 1959, también llamados como la Teoría de los Dos Factores o Teoría de la Motivación-Higiene, su principal objetivo era identificar y entender qué factores influyen en la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo, con la finalidad de mejorar la motivación laboral.

La teoría plantea dos categorías las cuales son:

- Los factores motivadores o intrínsecos son aquellos que están relacionados con el contenido del trabajo que generan satisfacción y motivación cuando están presentes, incluyen aspectos como el reconocimiento, la responsabilidad, las oportunidades de crecimiento y logro personal. (Sabater et al., 2019)
- Los factores higiénicos o extrínsecos hacen referencia a aquellos que están asociados con el entorno laboral y las condiciones externas al trabajo. Su adecuada gestión evita la insatisfacción, e incluyen elementos como el salario, las condiciones físicas del lugar de trabajo, las relaciones con supervisores y compañeros, y la seguridad laboral.(Sabater et al., 2019)

Es importante resaltar que la teoría sugiere que para que los trabajadores se sientan motivados, no basta solo con eliminar los factores negativos, sino que también hay que promover los factores positivos relacionados con el contenido del trabajo mismo, como el

reconocimiento, la responsabilidad y las oportunidades de crecimiento. Es decir, que si solo se mejora las condiciones básicas, como el salario se puede evitar la insatisfacción, pero no necesariamente motivar. (Sabater et al., 2019)

La dualidad de esta teoría permite analizar el contexto de los conductores de manera integral, considerando no solo las exigencias y demandas específicas de su puesto, sino también cómo estas interactúan con aspectos como su estabilidad económica, tiempo libre, nivel de responsabilidad y proyección profesional, influyendo así en su equilibrio con otras esferas vitales como la familiar.(Camino y Noscue, 2022)

Teoría basada en el estimulo

La Teoría Basada en el Estímulo forma parte de las distintas perspectivas que explican el funcionamiento del estrés laboral, esta se centra en cómo los estímulos o condiciones ambientales en el trabajo actúan como desencadenantes de la respuesta del individuo ante el estrés; es decir, se enfoca en identificar y modificar los estímulos o exigencias del entorno laboral que generan tensión o desgaste en los trabajadores. (Martínez-Mejía, 2022)

Esta perspectiva clasifica los estímulos en dos categorías:

- **Psicosociales**, son aquellas condiciones laborales que dependen del filtro cognitivo del individuo; es decir, su impacto no reside en su naturaleza objetiva, sino en la interpretación subjetiva que realiza el trabajador. (Sánchez, 2010)
- **Biológicos**, estos son aquellos factores que provocan estrés por su capacidad de alterar fisiológicamente el organismo como la exposición al ruido, las tasas de café, etc.

> Asimismo, la principal limitación de este enfoque radica en su variabilidad individual, ya que un mismo estímulo puede generar respuestas opuestas en diferentes personas. (Sánchez, 2010)

Esta perspectiva resulta relevante para analizar los riesgos psicosociales en entornos laborales, pues destaca cómo la percepción personal amortigua el impacto de las demandas externas; en otros términos se refiere que mientras a un trabajador un estímulo podría causarle estrés , otro lo asumiría con resiliencia; y es esta variabilidad lo que subraya la necesidad de evaluar ambos aspectos, el entorno laboral y las características individuales, para entender cómo afectan al trabajador y su familia.

Modelo demanda-control

El Modelo de Demandas-Control fue desarrollado por Robert Karasek en 1979 y postula que la interacción entre las demandas laborales elevadas y la poca autonomía del trabajador puede derivar en consecuencias negativas para la salud de este, como mayor susceptibilidad al estrés y otras patologías laborales. (Becerra et al., 2021)

El modelo identifica dos principales dimensiones que influyen en la tensión y salud laboral: las demandas laborales y el control o autonomía del trabajador. El primero hace referencia a las exigencias físicas, psicológicas, sociales u organizacionales del trabajo que requieren un esfuerzo sostenido, como presión por el tiempo o la complejidad de las tareas. El segundo, se refiere a la capacidad del trabajador para decidir cómo realizar sus tareas, disponer de autonomía en la toma de decisiones y utilizar sus habilidades y experiencia en la ejecución del trabajo. (Martinez-Mejia, 2022)

Para Martínez – Mejía (2022) la interacción entre estos factores es fundamental para comprender los efectos del trabajo sobre la salud, los cuales se podrían

- Cuando las demandas son altas y el control es bajo, se produce un escenario de alta tensión psicológica, lo que puede derivar en deterioro de la salud física y mental, agotamiento y otros problemas laborales
- Cuando las demandas elevadas vienen acompañadas de un alto nivel de control, esta situación puede favorecer el aprendizaje, la motivación y el desarrollo de habilidades, promoviendo un ambiente más saludable.
- Cuando existe baja demanda y alto control, el trabajador puede experimentar mayor satisfacción y ambiente menos estresante.
- En situaciones de baja demanda y bajo control, podría sentirse insatisfecho o desmotivado.

Cabe resaltar, que este modelo también ha sido ampliado para incluir el apoyo social como un tercer componente, haciendo referencia a las redes y relaciones dentro del entorno laboral como los compañeros y la jefatura. Este factor puede moderar los efectos negativos de altas demandas y bajos controles, disminuyendo así el riesgo de estrés y problemas de salud. (Vieco y Llanos, 2014, como se citó en Becerra et al., 2021).

Modelo de desbalance-esfuerzo-recompensa (DER)

Este modelo fue propuesto por Johannes Siegrist en 1996. Este modelo se centra en la relación entre las demandas laborales y las recompensas recibidas en respuesta a esas demandas, enfatizando la importancia de la reciprocidad en la relación laboral.

Esta perspectiva plantea que el desbalance de las demandas laborales, el compromiso y el esfuerzo del trabajador vs la recompensa recibida puede generar emociones negativas recurrentes y respuestas de estrés sostenidas, afectando la salud física y mental del trabajador. (Martinez-Mejia, 2022)

Este enfoque complementa el modelo de demanda-control permitiendo entender que condiciones laborales conducen a experiencias de insatisfacción, e identificar que desajuste percibido en este intercambio puede convertirse en un factor de riesgo psicosocial afectando la salud del trabajador y su entorno familiar. (Becerra et al., 2021).

2.1.2. Funcionalidad Familiar

2.1.2.1 Definiciones

La funcionalidad familiar se define como la dinámica de interacciones afectivas entre sus miembros (cohesión) combinada con la capacidad de modificar su estructura organizacional para enfrentar desafíos evolutivos (adaptabilidad). Estos dos componentes clave permiten a las familias mantener equilibrio emocional mientras se ajustan a los cambios propios de su ciclo vital. (Olson et al. ,1979, como se citó en Delgado-Cevallos et al., 2022)

Minuchin (1984, como se citó en Amundaray, 2022) refiere que el funcionamiento familiar se logra cuando existen límites bien definidos y una figura que brinde orientación. Además, una organización familiar adecuada se da cuando los roles están de manera clara asignados y desempeñados correctamente, las reglas familiares regulan dicha estructura y son aceptadas por todos. Asimismo, es fundamental que los miembros mantengan patrones saludables de comunicación y relaciones entre ellos.

En el estudio realizado por Molina et al. (2022) define la funcionalidad familiar como la capacidad adaptativa del sistema familiar para gestionar exitosamente tanto los desafíos normativos del desarrollo, ciclo vital, así como las crisis que puedan surgir. Una familia se considera funcional cuando es capaz de cumplir con las tareas propias de su etapa en el ciclo de vida. Este funcionamiento influye de manera significativa en la salud de sus miembros y en su rendimiento en el ámbito laboral.

La dinámica familiar constituye el conjunto de interacciones y relaciones que se establecen entre los integrantes de un núcleo familiar, funcionando como un sistema interconectado. Además, este concepto alude a la capacidad que posee la familia para adaptarse y resolver las dificultades asociadas a cada fase de su ciclo de vida (Cruz, 2022).

De acuerdo con Zelada (2019) la funcionalidad familiar representa las capacidades dinámicas de un sistema familiar para mantener relaciones afectivas sólidas (cohesión) que promuevan el desarrollo individual y la interacción armónica entre sus miembros. Simultáneamente, incluye la habilidad de modificar su organización interna (adaptabilidad) para enfrentar situaciones críticas, equilibrando los cambios necesarios con el respeto a la independencia y espacios personales de cada integrante.

2.1.2.2 Dimensiones

Cohesión, Olson (2011) conceptualiza este término como el nivel de vinculación afectiva entre los miembros del núcleo familiar, que se manifiesta en su capacidad para funcionar como un sistema unido. Esta idea representa el equilibrio dinámico entre la conexión emocional (sentido de pertenencia y apoyo mutuo) y el respeto por la individualidad.

Según Cruz (2021) la adaptabilidad representa la habilidad del sistema familiar para reorganizar su estructura y dinámicas internas ante situaciones de cambio o adversidad, logrando preservar tanto los vínculos emocionales entre sus miembros como el cumplimiento efectivo de sus funciones básicas. Esta capacidad de ajuste permite a las familias enfrentar desafíos evolutivos o circunstancias críticas sin perder su equilibrio fundamental como unidad social.

2.1.2.3 Teorías

Modelo Circumplejo de Olson

El Modelo Circumplejo de Olson es una teoría muy utilizada en la investigación sobre la funcionalidad y las dinámicas familiares, fue desarrollado por David Olson, Sprenkle y Russell en el año 1979 y está diseñado para entender cómo funcionan las familias a través de tres dimensiones clave: cohesión, adaptabilidad y comunicación. (Fernández-Ruiz et al., 2015)

- La dimensión cohesión, se refiere a los lazos emocionales y el grado de cercanía entre los miembros de la familia. Es una medida de cuánto tiempo, intereses, decisiones y afectos comparten los integrantes del sistema familiar. Olson (2000, como se cita en Fernández -Ruiz et al., 2015) distingue cinco niveles de cohesión: desligado, separado, conectado, muy conectado o enmarañado. Asimismo, postula que los extremos, desligado y enmarañado, representan disfunciones, siendo el primero un bajo grado de unión, y el segundo, una unión excesiva que puede limitar la autonomía individual.
- La dimensión adaptabilidad se refiere a la capacidad del sistema familiar para responder y ajustarse a cambios o circunstancias externas e internas sin perder su cohesión y funcionamiento efectivo. Según Olson et al. (1988, como se cita en Bazo y Plasencia

,2023) esta dimensión incluye cambios en las estructuras, liderazgo, roles y normas de comunicación dentro de la familia. Es decir, implica que la familia pueda modificar sus relaciones, reglas y funciones de acuerdo con las situaciones que enfrentan, permitiendo un equilibrio entre estabilidad y cambio para funcionamiento saludable del sistema familiar y evitar estructuras rígidas o caóticas que puedan generar disfuncionalidad. Olson identifica cinco niveles de flexibilidad: rígido, poco flexible, flexible, muy flexible y caótico. Los extremos, rígido y caótico, representan alteraciones en el funcionamiento familiar: uno por poca adaptabilidad y el otro por un exceso de cambio que genera imprevisibilidad y confusión en las reglas familiares (Olson, 2000, como se cita en Rodríguez-Ruiz et al., 2015)

- La dimensión comunicación es también considerada como un factor facilitador que permite equilibrar los niveles en cohesión y flexibilidad (Llerena, 2022). Es decir, la calidad, efectividad y empatía de los intercambios comunicativos entre los miembros de la familia facilitan la resolución de conflictos y el entendimiento mutuo; mientras que una comunicación deficiente suele asociarse a niveles desbalanceados en estas dimensiones (Olson, 2000, como se cita en Rodríguez-Ruiz et al., 2015)

Teoría Sistémica De La Familia Por Murray Bowen

La teoría sistémica conceptualiza a la familia como un sistema interconectado donde cada miembro influye en los demás. La teoría enfatiza en que los problemas de un miembro afectan a todo el sistema, es decir, cada miembro influye y es influenciado continuamente por los otros; asimismo, indica que las relaciones familiares deben equilibrar la cercanía emocional con la autonomía para mantener una salud emocional. (Bazo y Plasencia, 2023).

Bowen (2020, como se cita en Almeida, 2020) señala que dentro del sistema familiar existen fuerzas contrapuestas, como la vinculación (conexión) y la autonomía (individualidad), que mantienen una tensión constante en la dinámica familiar. Asimismo, destaca que los problemas y síntomas en los individuos son reflejo de las disfunciones en el sistema familiar y que estos pueden transmitirse a lo largo de generaciones.

Los principios fundamentales de la teoría son:

- La interdependencia familiar se refiere a la familia como un sistema en el que todos los miembros están interrelacionados. El comportamiento de un individuo influye en todo el sistema familiar
- La diferenciación del yo es un concepto clave, se refiere a la capacidad de separarse emocionalmente de la familia teniendo una autonomía emocional, mientras mantiene vínculos saludables. Bowen (1978, como se cita en Almeida, 2020) define a una persona bien diferenciada como aquella que gestiona sus emociones y pensamientos con autonomía, evitando ser dominada por impulsos emocionales o la fusión con otros, lo cual reduce la dependencia emocional y fomentar relaciones más saludables y funcionales. Las personas con un alto nivel de diferenciación suelen tolerar mejor el estrés y presentar menos síntomas relacionados con la ansiedad, mientras que las con bajos niveles tienden a vivir en constante ansiedad y a buscar relaciones que les brinden fusión emocional.
- La triangulación, según Kerr y Bowen (1988, como se cita en Almeida, 2020) es un patrón de interacción en el cual una relación entre dos personas se ve influenciada o estabilizada mediante la incorporación de una tercera, formando un triángulo.

- La proyección familiar es el proceso por el cual los padres trasladan sus problemas emocionales a sus hijos. Esto puede llevar a que los hijos absorban los conflictos no resueltos de los padres, afectando su desarrollo emocional. (Almeida, 2020)
- El ciclo de transmisión multigeneracional se refiere a cómo los patrones emocionales, comportamentales y creencias se transmiten de una generación a otra a través de diferentes vías de aprendizaje y comunicación, esto significa que las dinámicas familiares negativas tienden a repetirse, a menos que los miembros de la familia desarrollen un alto grado de diferenciación del yo. (Baeza et al., 2020)
- La homeostasis, se refiere cuando los miembros se ajustan para mantener equilibrio entre la vinculación y la autonomía; es decir, es el balance dinámico y constante de estas fuerzas contrarias. (Almeida, 2020)

Esta teoría proporciona un marco fundamental para comprender cómo los riesgos psicosociales del trabajo afectan la funcionalidad familia , pues al entender a la familia funciona como un sistema interdependiente, donde las tensiones emocionales de un miembro pueden influir en el equilibrio emocional de todos los demás, se puede comprender como los factores de estrés asociados con su trabajo pueden generar disfuncionalidades en la dinámica familiar, exacerbadas por fenómenos como la triangulación y la proyección emocional.

Teoría De La Comunicación Humana Por Paul Watzalawick

La teoría de la comunicación humana en el contexto familiar se basa en varios principios fundamentales que explican cómo las familias interactúan y se comunican, subrayando la importancia de los patrones comunicativos en la funcionalidad familiar. (Castro, 2022). Asimismo, esta teoría expone cinco axiomas los cuales son:

- La imposibilidad de no comunicar, en las familias siempre se está comunicando, incluso mediante silencios o acciones. Toda conducta es una forma de comunicación
- La naturaleza digital y analógica del mensaje, donde los mensajes verbales (digitales) y no verbales (analógicos) deben estar alineados para una comunicación efectiva.
- La puntuación de la secuencia de las conversaciones, que entiende a la comunicación como un sistema interactivo; es decir no es unidireccional, sino bidireccional.
- Los niveles de contenido y relación, se refiere a que cada mensaje tiene un contenido, el qué se dice, y una relación, el cómo se dice y qué implica esa comunicación.
- La complementariedad y la interacción simétrica, es decir las relaciones pueden ser complementarias, donde las funciones de los participantes son diferentes y se complementan, como una autoridad y un subordinado o simétricas, donde las partes son iguales y reproducen comportamientos similares.

Watzlawick (1985, como se citó en Castro, 2022) plantea que algunos trastornos en la comunicación familiar pueden surgir cuando estos axiomas no se cumplen o se distorsionan. Asimismo, el autor consideraba a la comunicación en la familia como un proceso en constante interacción, en el que todos los elementos están relacionados y cambios en uno impactan en el todo, haciendo referencia al enfoque sistémico, lo que permite entender y trabajar sobre las dificultades en la comunicación familiar para promover mejoras significativas.

Teoría Del Estrés Familiar Por Reuben Hill

Reuben Hill desarrolló esta teoría en la década de 1940, donde plantea que la posibilidad de que una familia atraviese una crisis depende de la presencia de un evento estresante. Además, indica que la forma en que la familia percibe ese evento y los recursos que tiene a su disposición para enfrentarlo son fundamentales para determinar si la situación

provocará una crisis o no. Es decir, esta teoría sugiere que no solo la magnitud del problema importa, sino también cómo la familia lo interpreta y qué apoyo puede contar para manejarlo. (De Pedro, 2020)

Esta teoría propone el modelo ABC-X, el cual describe cómo los factores estresantes afectan a las familias y qué variables determinantes si una familia puede adaptarse o si entra en crisis, por lo que se considera lo siguiente:

- "A" representa la situación estresante o evento que genera estrés, por ejemplo, momentos de ir a la cama, horas de comida, desafíos del hogar, tareas domésticas y dificultades en la compatibilidad entre el trabajo y las responsabilidades familiares. (De Pedro, 2020)
- "B" se refiere a los recursos disponibles de la familia para gestionar la crisis.
- "C" hace alusión a la interpretación que la familia tiene sobre el estresor, en otros términos, es la manera en que la familia percibe el evento, si lo ven como insuperable o si consideran que pueden manejarlo. (Agudelo et al., 2024)
- “X” la crisis o adaptación, es el resultado final en términos de crisis familiar o adaptación exitosa o fallida, dependiendo de cómo interactúan los otros elementos (Agudelo et al., 2024)

Las familias funcionales son aquellas que tienen recursos tanto internos como externos y una percepción positiva que les permite manejar el estrés de manera adecuada, lo que favorece la adaptación y el crecimiento familiar.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

La metodología empleada corresponde a un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, pues como lo menciona Hernández et al. (2014) este enfoque es ideal para estudios en los que se busca medir variables y relaciones de manera objetiva, además el diseño elegido de tipo transversal es adecuado cuando no se manipula las variables, sino que las observa tal como ocurren en su entorno natural, es decir nos permite examinar y analizar el contexto sin alterarlo (Amaya y Palma, 2023).

Esta investigación adopta un enfoque correlacional, cuyo propósito fundamental es examinar la posible relación entre las variables de estudio. Como señalan Hilario y Morales (2020), este diseño busca "establecer la probable conexión existente entre las variables" (p. 41), permitiendo no solo identificar asociaciones estadísticas, sino también analizar patrones de covariación. Para ello, se emplean instrumentos estandarizados de recolección de datos, cuyos resultados son procesados mediante análisis estadísticos que validan los hallazgos (Hernández et al., 2014).

3.2. Ámbito temporal y espacial

La investigación se desarrolló en el contexto geográfico de Lima Metropolitana, específicamente en una empresa privada del sector de transporte urbano.

Asimismo, se realizó en el año 2024, durante el periodo comprendido de setiembre, octubre y noviembre, tiempo durante que los encuestados se encontraban laborando.

3.3. Variables

Riesgos psicosociales

Dimensiones

Exigencias Psicológicas del trabajo

Trabajo activo y posibilidad de desarrollo

Apoyo social y Calidad de liderazgo

Compensaciones

Doble presencia

Funcionalidad familiar

Dimensiones

Cohesión

Adaptabilidad

Tabla 1
Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Riesgos psicosociales	El riesgo psicosocial se refiere a las condiciones inherentes al individuo, al entorno laboral y a factores externos que, dependiendo de su intensidad y duración, pueden tener efectos adversos en la salud del trabajador. (Gunnar y Quevedo, 2007, como se citó en Soliz 2022)	La variable será medida con el cuestionario SUSESO-ISTAS21 versión breve, elaborada por la Superintendencia de seguridad social de Chile en el 2009, el cual consta de 20 preguntas y se divide en 5 dimensiones.	Exigencias Psicológicas del Trabajo	Exigencias cuantitativas	1,2,3,4,5	Ordinal
				Exigencias cognitivas		
				Exigencias sensoriales		
				Exigencias emocionales		
				Exigencias de esconder emociones		
			Trabajo activo y posibilidad de desarrollo	Influencia	6,7,8,9, 10	
				Control sobre el tiempo de trabajo		
				Posibilidades de desarrollo		
				Sentido del trabajo		
				Integración en la empresa		
			Apoyo social en la empresa y Calidad del liderazgo	Previsibilidad	11,12,13 ,14,15	
				Claridad de Rol		
				Conflicto de rol		
				Calidad de liderazgo		
				Relación con superiores		
				Refuerzo		
				Sentimiento de grupo		
				apoyo social		
			Compensaciones	Estima	16,17,18	
				Inseguridad respecto al contrato		
			Doble presencia	Preocupación por tareas domesticas	19,20	

Funcionalidad Familiar	Zelada (2019) conceptualiza la funcionalidad familiar como las capacidades que permiten a la familia actuar como un sistema dinámico, combinando **cohesión** (vínc ulos afectivos que favorecen el crecimiento individual y la interacción armónica) con **adaptabilidad** (flexibili dad para reorganizarse ante crisis, respetando la autonomía de cada miembro). Este equilibrio entre unidad y cambio define su salud como sistema.	La variable de funcionalidad familiar será medida con la Escala de cohesión y adaptabilidad familiar, diseñado por David Olson, Joyce Portener y Joav Lavee en 1985, consta de 20 preguntas y se divide en 2 dimensiones.	Cohesión	Sentimiento de Cercanía Decisión conjunta Acción conjunta Apoyo solidario Unidad familiar	1,3,5,7,9 ,11,13, 15,17,19	Ordinal
			Adaptabilidad	Propuesta de los hijos Libertad de opinión Debate sobre sanción Adoptar Soluciones Discutir los problemas	2,4,6,8, 10,12,14 ,16,18, 20	

Fuente: Elaboración propia

3.4. Población y muestra

Para este estudio, se consideró una muestra no probabilística de 120 conductores urbanos, seleccionado de una población de 415 trabajadores de la empresa en evaluación. Como señala Hernández et al. (2014), este tipo de muestreo permite que el investigador seleccione participantes basándose en su proximidad y facilidad de acceso.

Cabe resaltar que los participantes seleccionados para la muestra fueron conductores masculinos de buses urbanos en Lima, todos mayores de edad, con distintos estados civiles y empleados por una compañía formal de transporte público.

3.5. Instrumentos

La técnica utilizada es la encuesta que "consiste en recoger información a través de la interrogación de los colaboradores" (Velásquez, 2021, p. 13) y se aplican mediante los cuestionarios que permiten obtener información de manera estructurada a través de preguntas previamente elaboradas, facilitando la sistematización de la información recogida para su posterior análisis (Hernández et al., 2014) .

Los instrumentos para utilizar son el cuestionario de autoevaluación de riesgos psicosociales en el trabajo de SUSESO-ISTAS21 y la Escala de cohesión y adaptabilidad familiar. El primer cuestionario mencionado cuenta con 20 ítems y su elaboración estuvo a cargo de Superintendencia de seguridad Social de Chile en el 2009; mientras que el segundo cuestionario fue elaborado por David Olson, Joyce Portener y Joav Lavee en 1985 y consta también de 20 ítems.

Tabla 2

Ficha Técnica de Riesgos Psicosociales

Nombre original de la escala: Cuestionario SUSESO / ISTAS 21 – Versión Breve
Autores: Superintendencia de Seguridad Social de Chile
Año: 2009
Tipo de instrumento: Cuestionario
Objetivo: Evaluar la variable Riesgos Psicosociales en el trabajo
Muestra: 200 conductores
Número de ítem: 20 ítems
Alternativa de respuestas: NUNCA / SOLO UNAS POCAS VECES / ALGUNAS VECES / LA MAYORIA DE LAS VECES / SIEMPRE
Aplicación: Directa y anónima
Tiempo de administración: 20 minutos
Normas de aplicación: Cada trabajador marcará en los ítems la respuesta que considere más adecuada según su experiencia y observaciones

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3
Ficha Técnica de Funcionalidad Familiar

Nombre original de la escala: Escala de Evaluación de la Cohesión y Adaptabilidad Familiar FACES III
Autores: David Olson, Joyce Portener y Joav Lavee
Año: 1985
Tipo de instrumento: Cuestionario
Objetivo: Evaluar la variable Funcionalidad familiar
Muestra: 200 conductores
Número de ítem: 20 ítems
Alternativa de respuestas: NUNCA / CASI NUNCA/ AVECES / CASI SIEMPRE/ SIEMPRE
Aplicación: Directa y anónima
Tiempo de administración: 10 minutos
Normas de aplicación: Cada trabajador marcará en los ítems la respuesta que considere más adecuada según su experiencia y observaciones

Fuente: Elaboración propia

3.6. Procedimientos

Respecto a la recolección de datos, se contactó con el Gerente de Talento Humano de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana, a quien se le explicó el motivo e importancia de la tesis a fin de que brinde su autorización para aplicar los dos cuestionarios de investigación.

A las personas que conforman la muestra, también se les explicó el motivo de la tesis y se les solicitó su colaboración para el desarrollo de esta, cabe resaltar que en caso de dudas fueron absueltas de forma personalizada. Asimismo, el llenado fue de forma anónima, garantizándoles la confiabilidad y seguridad de susrespuestas.

3.7. Análisis de datos

Para el análisis de datos se utilizó la hoja de cálculo Excel y el paquete estadístico de ciencias sociales IBM SPSS versión 27, además se aplicó diferentes pruebas estadísticas:

- Prueba de tabla de frecuencias, que permite una visión clara y resumida de la distribución de los datos recolectados. Asimismo, propició la identificación de las características principales de la población estudiada y permitió realizar inferencias sobre la relación entre las variables.
- La prueba de normalidad se aplicó para determinar la técnica correlacional más adecuada según la naturaleza de las variables, si es que la variable es numérica se considera una prueba de correlación de Pearson, y para variables ordinales una prueba de correlación de Rho de Spearman.

- Para la validación de la consistencia interna de los instrumentos utilizados se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual permite medir la confiabilidad de los cuestionarios, asegurando que las preguntan tengan coherencia entre sí.
- Para determinar la dirección de la correlación se empleó la prueba de Baremos, el cual permite interpretar de manera objetiva y estandarizada las evaluaciones obtenidas facilitando la clasificación de los conductores según su nivel de riesgo psicosocial y funcionalidad familiar. Cabe resaltar que esto contribuye a una comprensión más precisa de la relación entre estos factores.
- Para concluir el análisis, se implementó la prueba de regresión lineal con el objetivo de calcular el impacto de la variable independiente sobre la dependiente. Esta técnica permitió determinar no solo la intensidad de la relación entre ambas variables, sino también su dirección positiva o negativa, aportando evidencia estadística sobre su asociación.

3.8. Consideraciones éticas

Esta investigación se desarrolla en pleno cumplimiento de las normativas establecidas por la Universidad Nacional Federico Villarreal, asegurando un tratamiento ético y confidencial de la información recolectada. Además, se han respetado los principios éticos fundamentales de la investigación científica, priorizando la protección de los derechos, el bienestar y la dignidad de los participantes. Entre estos principios, se aplicó:

- El principio de autonomía, respetando la decisión voluntaria de cada participante mediante un consentimiento informado por escrito.
- El principio de no maleficencia, asegurando el anonimato de los datos y minimizando riesgos físicos o psicológicos.

- El principio de beneficencia, ya que los resultados contribuirán al análisis de los factores de riesgo psicosocial en conductores, sentando bases para futuras intervenciones en beneficio de su salud y entorno familiar.

Adicionalmente, se respetó la propiedad intelectual mediante citas correctas según las Normas APA (7.ª edición), reforzando el rigor académico del trabajo.

IV. RESULTADOS

Tabla 4

Estadísticos descriptivos

VARIABLES	Media	Mediana	Varianza	Desviación estándar	Error estándar	Mínimo	Máximo	Asimetría	Curtosis
Riesgos Psicosociales	56,15	58,0	98,38	9,91	,90	29	74	- ,573	-,381
Funcionalidad Familiar	72,5	74,0	100,67	10,03	,91	32	89	-,982	1,485

Fuente: Elaboración propia, SPSS-27

Tabla 5

Frecuencia de edades

	EDAD (Agrupada)				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<= 28	10	8,3	8,3	8,3
	29 - 40	41	34,2	34,2	42,5
	41 - 53	47	39,2	39,2	81,7
	54+	22	18,3	18,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, SPSS-27

La Tabla 5 presenta la distribución de edades de los conductores participantes en el estudio donde el 81.7% de ellos tenía hasta 53 años.

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
RIESGOS	,115	120	,000	,958	120	,001
FUNCIONALIDAD	,103	120	,003	,944	120	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia, SPSS-27

En la tabla 6, se evaluó la normalidad de las variables y debido a que la muestra fue mayor a 50 personas, se prioriza la prueba de normalidad de Kolmogorov – smirnov, el cual indica que la significancia de riesgos y funcionalidad tienen un valor de ,000 y

,003 respectivamente, es decir, ambas son menores que el nivel de error ,001 por lo tanto aceptamos la hipótesis alternativa. Asimismo, los datos indican falta de normalidad, es por ello por lo que se consideró las pruebas no paramétricas en los análisis y se trabajó con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 7
Correlaciones

		Exigencias Psicológicas	Trabajo activo y habilidades	Apoyo social en la empresa	Compensaciones	Doble presencia	RIESGOS PSICOLÓ-GICOS	Cohesión	Adaptabilidad	FUNCIONALIDAD FAMILIAR
Exigencias Psicológicas	Correlación de Spearman	1,000	,201*	,471**	,385**	,209*	,677**	-,169	-,060	-,142
	Sig. (bilateral)	.	,027	,000	,000	,022	,000	,065	,518	,121
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Correlación de Spearman	,201*	1,000	,429**	,250**	,058	,600**	-,322**	-,186*	-,294**
	Sig. (bilateral)	,027	.	,000	,006	,532	,000	,000	,042	,001
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Apoyo social en la empresa	Coeficiente de correlación	,471**	,429**	1,000	,518**	,335**	,812**	-,284**	-,016	-,174
	Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,000	,002	,859	,057
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Compensaciones	Coeficiente de correlación	,385**	,250**	,518**	1,000	,346**	,722**	-,105	,017	-,059
	Sig. (bilateral)	,000	,006	,000	.	,000	,000	,253	,856	,520
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Doble presencia	Coeficiente de correlación	,209*	,058	,335**	,346**	1,000	,503**	-,098	,067	,011
	Sig. (bilateral)	,022	,532	,000	,000	.	,000	,285	,466	,905
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	,812**	,722**	,503**	1,000	-,285**	-,032	-,183*
	Sig. (bilateral)			,000	,000	,000	.	,002	,728	,045
[illegible]	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia, SPSS-27

La tabla 7 muestra que entre la variable de Riesgos Psicosociales y Funcionalidad Familiar la significancia de 0,045, lo cual es menor que 0,05, por lo que aceptamos la hipótesis alternativa y existe relación entre riesgo y funcionalidad con un nivel de error de 0,05. El coeficiente de R es -0,183, siendo negativo y mostrando una relación inversa, es decir a medida que disminuye riesgo, aumenta la funcionalidad y viceversa; asimismo, el coeficiente de correlación entre las variables es débil.

Respecto a la dimensión de Exigencias Psicológicas y la variable funcionalidad Familiar la significancia es ,121 que es mayor a 0,05 por lo tanto, aceptamos la hipótesis nula y no existe relación entre Exigencias Psicológicas y Funcionalidad Familiar.

Respecto a la dimensión de Riesgo en el Trabajo Activo y desarrollo de habilidades y la variable Funcionalidad Familiar la significancia de 0,01 que es menor a 0,01 por esta razón aceptamos la hipótesis alternativa y existe relación entre trabajo activo y desarrollo de habilidades y funcionalidad con un nivel de error de 0,01. El coeficiente de R es -0,294, siendo negativo y mostrando una relación inversa, es decir a medida que aumenta el riesgo en el trabajo activo y desarrollo de habilidades, disminuye la funcionalidad y viceversa; asimismo, el coeficiente de correlación entre las variables es bajo.

Respecto a la dimensión de Apoyo Social en la empresa y la variable funcionalidad Familiar la significancia es ,057 que es mayor a 0,05 por consiguiente, aceptamos la hipótesis nula y no existe relación entre Apoyo social en la empresa y Funcionalidad Familiar.

Respecto a la dimensión de Compensaciones y la variable funcionalidad Familiar la significancia es ,520 que es mayor a 0,05 por consiguiente, aceptamos la hipótesis nula y no existe relación entre Apoyo social en la empresa y Funcionalidad Familiar.

Respecto a la dimensión de Doble Presencia y la variable funcionalidad Familiar la significancia es ,905 que es mayor a 0,05 por consiguiente, aceptamos la hipótesis nula y no existe relación entre Apoyo social en la empresa y Funcionalidad Familiar.

Tabla 8

Prueba de regresión

Variables entradas/eliminadasa

Modelo	Variables entradas	Variables eliminadas	Método
1	RIESGOS[b]	.	Introducir

a. Variable dependiente: FUNCIONALIDAD
b. Todas las variables solicitadas introducidas.

Fuente: Elaboración propia, SPSS-27

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,198[a]	,039	,031	9,87572

a. Predictores: (Constante), RIESGOS

Fuente: Elaboración propia, SPSS-27

R cuadrado es 0,039 es menor que 0,05, existe relación entre las variables. Asimismo, se puede interpretar que el Riesgo Psicosocial influye en Funcionalidad Familiar en 3,9%, el cual es bajo.

ANOVA

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	471,486	1	471,486	4,834	,030[b]
	Residuo	11508,514	118	97,530		
	Total	11980,000	119			

a. Variable dependiente: FUNCIONALIDAD

b. Predictores: (Constante), RIESGOS

Fuente: Elaboración propia, SPSS-27

Coeficientes

Modelo		Coeficientes no estandarizados B	Desv. Error	Coeficientes estandarizados Beta	t	Sig.
1	(Constante)	83,770	5,204		16,096	,000
	RIESGOS	-,201	,091	-,198	-2,199	,030

a. Variable dependiente: FUNCIONALIDAD

Fuente: Elaboración propia, SPSS-27

Ecuación de regresión lineal

$Y = a + b(X)$

Y= variable dependiente

a= constante

b= coeficiente de regresión

X= variable independiente

Funcionalidad = 83,770 – 0,201(Riesgos)

Interpretación de b= ,192

Por cada punto que aumenta Riesgo psicosocial, la funcionalidad familiar disminuye en 0,201; es decir, existe una relación inversa entre ambas variables, lo que significa que un mayor nivel de Riesgo Psicosocial está vinculado a un menor nivel de Funcionalidad familiar.

Tabla 9

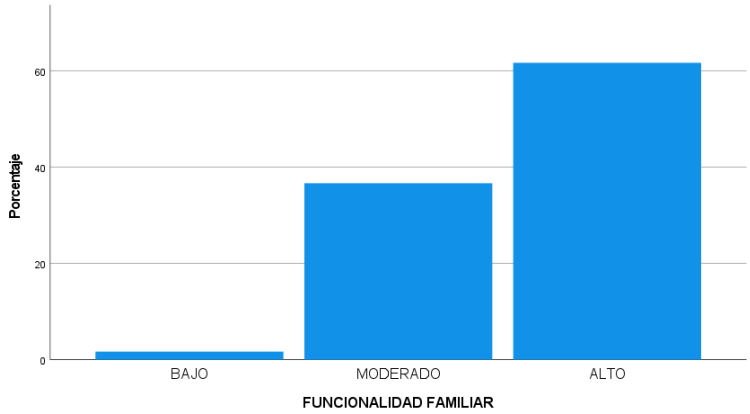
Distribución de Baremos Funcionalidad Familiar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	1,7	1,7	1,7
	MODERADO	44	36,7	36,7	38,3
	ALTO	74	61,7	61,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, SPSS-27

Figura 1

Distribución de Baremos Funcionalidad Familiar



Fuente: Elaboración propia, SPSS -27

Tabla 10

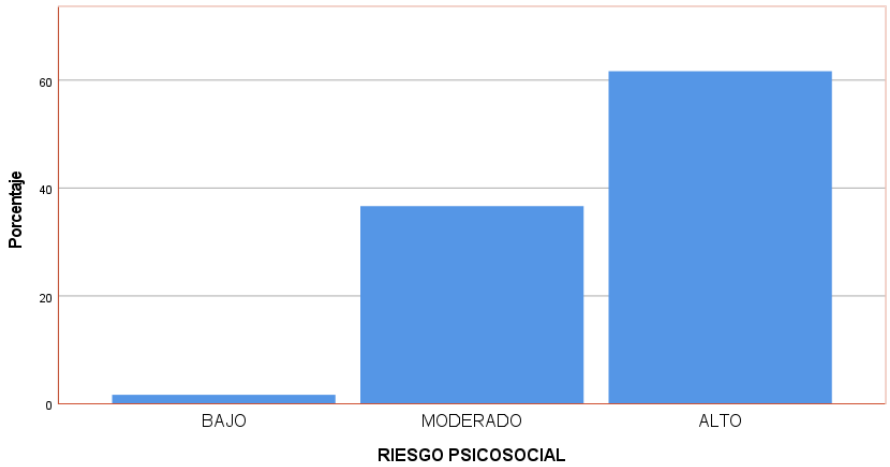
Distribución de Baremos Riesgos Psicosociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	16	13,3	13,3	13,3
	MODERADO	55	45,8	45,8	59,2
	ALTO	49	40,8	40,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, SPSS-27

Figura 2

Distribución de Baremos Riesgos Psicosociales



Fuente: Elaboración propia, SPSS -27

Tabla 11
Coeficiente de Alfa de Cronbach de Riesgos Psicosociales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,763	20

Fuente: Elaboración propia, SPSS-27

La tabla 9 muestra que el resultado del análisis de confiabilidad usando el Alfa de Cronbach para el cuestionario de Riesgos Psicosociales es 0,763, el cual significa que tiene un nivel aceptable.

Tabla 12
Coeficiente de Alfa de Cronbach de Funcionalidad Familiar

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	20

Fuente: Elaboración propia, SPSS-27

La tabla 10 muestra que el resultado del análisis de confiabilidad usando el Alfa de Cronbach para el cuestionario de Funcionalidad Familiar es 0,920, el cual significa que tiene un nivel excelente.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En relación con la hipótesis general, los hallazgos permiten aceptar la hipótesis alternativa que postula una relación significativa entre los riesgos psicosociales y la funcionalidad familiar en conductores urbanos, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de -0,183 asimismo y un nivel de error del 0,05, indicando que a medida que aumentan los riesgos psicosociales en el trabajo, disminuye la funcionalidad del sistema familiar.

Para corroborar este hecho, se puede visualizar en el análisis descriptivo donde encontramos que, de las 120 personas encuestadas el 40,8% de los encuestados presentan un nivel alto de riesgos psicosociales, lo cual refleja su exposición a condiciones difíciles propias de su profesión como las largas jornadas de trabajo, horarios irregulares y la presión por cumplir con tiempos de trabajo estrictos. Asimismo, el 1.7% presentaron un nivel bajo de funcionalidad familiar, esto se atribuye a los problemas de cohesión y adaptabilidad frente al estrés laboral, lo cual puede causar conflictos familiares y reducción en la calidad de tiempo en casa. Por lo tanto, en la medida que los riesgos psicosociales a los cuales están sometidos los conductores son altos, su funcionalidad familiar se verá afectada siendo baja.

Los resultados obtenidos son consistentes con los hallazgos de Cafferata (2017) quien, al estudiar la relación entre riesgos psicosociales laborales y funcionalidad familiar en el sector hotelero, encontró que una mayor exposición a condiciones psicosociales adversas en el trabajo se asocia significativamente con un menor nivel de funcionalidad familiar; es decir, un trabajador que está expuesto a un riesgo psicosocial también estará en una situación de riesgo para su familia. El autor manifiesta que esto se debe a que el

ámbito de trabajo y familia interactúan y se influyen mutuamente; lo cual concuerda según el modelo recompensa, esfuerzo y demanda laboral (RED), pues las exigencias del trabajo influyen en el bienestar de los trabajadores. Asimismo, Arana y Lara (2021) en su investigación hallaron una relación significativa entre las variables de estrés laboral y funcionamiento familiar en docentes de Lima norte, los autores concluyen que las demandas laborales tienen efectos de forma negativa en el entorno familiar, pues la sobrecarga de trabajo, presión para cumplir objetivos o la falta de tiempo personal repercuten en la dinámica familiar, generando tensión y exacerbando problemas previos.

En contraste con los hallazgos del presente estudio, Rivera (2021) no identificó una asociación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la funcionalidad familiar en su investigación con trabajadores del sector construcción, y esto se podría deber a los recursos individuales con los que cuenta la persona como la resiliencia o estilos de afrontamiento, esto implicaría que algunas personas podrían manejar bien las demandas del trabajo sin comprometer su entorno familiar según el modelo RED de recursos, emociones y demandas laborales. Asimismo, es importante mencionar que se están considerando los antecedentes con las variables estrés laboral y síndrome de Burnout, según Leka y Jain (2010) estas variables son manifestaciones importantes de riesgos psicosociales en el trabajo y aportan un marco de referencia útil para interpretar los resultados obtenidos. Sin embargo, cabe resaltar que existe escasez de investigaciones que exploren de manera específica la variable de riesgos psicosociales con el contexto familiar.

Respecto a la primera hipótesis específica, el análisis de regresión mostró un R cuadrado de 0.039, indicando que los Riesgos Psicosociales influye en un 3,9 % sobre la funcionalidad familiar, lo cual se considera una influencia débil. Este resultado coincide

con Becerra et al (2020) quienes obtuvieron altos niveles de riesgo psicosocial en conductores de transporte urbano y esta variable tenía una influencia significativa pero débil sobre el manejo del estrés, lo cual puede deberse a que las redes de apoyo familiar o las estrategias de afrontamiento pueden moderar el impacto de los riesgos psicosociales en el funcionamiento familiar en circunstancias específicas. Según Olson (2000), el funcionamiento familiar es una construcción multidimensional que está influenciada principalmente por factores internos como la cohesión y comunicación familiar; y factores externos como las condiciones socioeconómicas.

En cuanto a la dimensión exigencias psicológicas no existe relación con la funcionalidad familiar, aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alternativa, donde la significancia es 0,121 que es mayor que el nivel de error 0,05.

Se debe tomar en cuenta que las exigencias psicológicas se refieren a la carga laboral, demandas de atención y gestión de emociones; sin embargo, algunos conductores podrían haber desarrollado estrategias que les permitan afrontar estas exigencias y adaptarse a las situaciones estresantes como lo explican el modelo de Estrés y Adaptación Familiar ABC-X según Hill (1943, citado por Acebo y Samada 2020)

Asimismo, es posible una normalización de exigencias psicológicas en conductores debido a la naturaleza propia de su trabajo, lo cual concuerda con los resultados de diferentes investigaciones donde existen alto riesgo psicosocial como Bedoya et al (2021), Becerra et al. (2020) y Cafferata (2017).

Con relación a la dimensión de trabajo activo y la posibilidad de desarrollo con funcionalidad familiar, se halló una correlación con un coeficiente de Rho de Spearman

de -0, 294, con un nivel de significancia de 0,0 1. Esta dimensión hace referencia a la autonomía que tienen los trabajadores como el poder decidir la cantidad de trabajo, horarios y métodos; es decir los resultados indican que a medida que el riesgo en la autonomía del trabajador aumente, la funcionalidad familiar tiende a disminuir.

Los hallazgos mencionados guardan relación con el estudio de Bedoya et al. (2021) donde menciona que el poco control sobre la cantidad y horario de trabajo ocasiona que los conductores tengan poco tiempo para actividades familiares, lo cual debilita sus redes sociales de apoyo.

En lo referente a la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo no existe relación con la funcionalidad familiar, aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alternativa, donde la significancia es 0,057 que es mayor que el nivel de error 0,05.

Esto concuerda con la investigación de Cárdenas (2021) quien no encontró relación significativa entre la influencia del líder y la funcionalidad familiar, concluyendo que esto se debe a que el personal distingue las actividades laborales de las relaciones familiares, es decir mantiene por separado las cuestiones labores de los temas familiares. Asimismo, la falta de relación se puede deber a el apoyo social se restringe al ámbito laboral y no influye en la dinámica familiar, pues de acuerdo con la teoría sistémica de Bowen la individualización y diferenciación de la persona permite un equilibrio en el sistema familiar.

Por otro lado, los resultados no concuerdan con el estudio de Cafferata (2017) quien encontró que mayores exposiciones desfavorables en cuanto a relaciones sociales

y calidad de liderazgo en el trabajo (X2= 19.745; p< 0.05) influyen en la cohesión y adaptabilidad de la familia, ocasionando familias aglutinadas y caóticas.

En cuanto a la dimensión compensaciones, tampoco se halló relación con la funcionalidad familiar, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alternativa (significancia de 0,520, mayor que el nivel de error de 0,05); esto sugiere que las compensaciones laborales, aunque son importantes para la satisfacción en el trabajo, no influyen en la dinámica familiar

Contrario a los hallazgos, la investigación de Cafferata (2017) reveló que los riesgos psicosociales en la dimensión de compensaciones laborales afectan significativamente la adaptabilidad familiar ($X^2 = 19.432$; $p < 0.05$), asociándose específicamente con dinámicas familiares de tipo rígido. Esta discrepancia podría deberse a diferencias metodológicas o características particulares de las poblaciones estudiadas.

Finalmente, respecto a la dimensión doble presencia, no se encontró relación con la funcionalidad familiar, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alternativa (significancia de 0,905, mayor que el nivel de error de 0,05)

Esto concuerda con la investigación de Cárdenas (2021) quien no encontró relación significativa entre la doble presencia y la funcionalidad familiar, concluyendo que esto se debe a que el personal distingue las actividades laborales de las relaciones familiares, es decir mantiene por separado las cuestiones labores de los temas familiares. Asimismo, la falta de relación se puede deber a el apoyo social se restringe al ámbito laboral y no influye en la dinámica laboral, pues de acuerdo con la teoría sistémica de

Bowen la individualización y diferenciación de la persona permite un equilibrio en el sistema familiar.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Existe relación entre riesgos psicosociales en el trabajo y funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana, con un coeficiente de correlación del Rho de Spearman de -0,183 y un nivel de error de 0,05.

6.2. Existe correspondencia entre riesgos psicosociales en el trabajo y funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana. El R cuadrado fue de 0.039.

6.3. No existe relación entre las exigencias psicológicas del trabajo y la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana, con una significancia de 0,121 mayor al nivel de error 0,05.

6.4. Existe relación entre el trabajo activo y la posibilidad de desarrollo con la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana, con un coeficiente de correlación del Rho de Spearman de -0,294 y un nivel de error de 0,01.

6.5. No existe relación entre el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo con la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana, con una significancia de 0,057 mayor al nivel de error 0,05.

6.6. No existe relación entre las compensaciones y la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana, con una significancia de 0,520 mayor al nivel de error 0,05.

6.7. No existe relación entre la doble presencia y la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana, con una significancia de 0,905 mayor al nivel de error 0,05.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. Se recomienda a la empresa implementar un programa de bienestar laboral enfocado en reducir los riesgos psicosociales para así mejorar el equilibrio entre la vida laboral y familiar de los conductores, estas podrían ser talleres sobre manejo del estrés, correcta gestión de emociones y actividades donde puedan participar las familias, como concursos y jornadas de integración.

7.2. Respecto a la influencia de los riesgos psicosociales en el trabajo y funcionalidad familiar, a pesar sea baja, se debería realizar un seguimiento continuo a los factores de riesgo psicosocial, a través de encuestas periódicas que permitan detectar a tiempos las condiciones que afectan a sus trabajadores.

7.3. Las exigencias psicológicas del trabajo y la funcionalidad familias, aunque no se haya encontrado una relación significativa, se recomiendo realizar estudios adicionales para ahondar en esta dimensión pues continúan siendo una parte importante de la labor d ellos conductores y pueden afectar otros aspectos como el desempeño laboral.

7.4. En base a la relación entre la dimensión de trabajo activo y posibilidad de desarrollo con la funcionalidad familiar, se recomienda la empresa establezca un plan de capacitación y promoción, asi como de reconocimiento por el desempeño para reducir el impacto negativo de este en la dinámica familiar.

7.5. Se recomienda fortalecer la calidad del liderazgo mediante programas de capacitación en habilidades de comunicación y resolución de conflictos para los trabajadores que asumen personal a cargo, también es importante que la empresa pueda fomentar los grupos de apoyo donde los conductores puedan compartir sus experiencias y recibir una retroalimentación.

7.6. Se recomienda a la institución implementar un sistema de incentivos basado en el desempeño y logros laborales de los conductores, otorgando beneficios adicionales que promuevan su bienestar integral tanto personal como familiar. Esta medida podría compensar el impacto de los riesgos psicosociales identificados en el estudio.

7.7. Respecto a la doble presencia y funcionalidad, se recomienda instaurar una política que facilite el equilibrio entre trabajo y vida personal, sin descuidar sus funciones como un cronograma de permisos en caso eventos importantes de la familia, horarios flexibles sin disminuir las horas que realizan semanalmente. Asimismo, se debería ahondar en estudios sobre el conflicto trabajo – familia.

VIII. REFERENCIAS

Agudelo, L., Silva, P. y Valencia, G. (2024). *Influencia de la violencia intrafamiliar en el rendimiento académico de algunos estudiantes entre 13 y 16 años de la Institución Educativa Manuel José Gómez Serna, Medellín, Antioquia*. [Tesis de maestría, Corporación Universitaria Un Minuto de Dios]. Repositorio UNIMINUTO. https://repository.uniminuto.edu/items/6c6ded86-1fee-4fc9-97e9-fb787f79e927

Almeida, G. (2020*). Sistematización del proceso de acompañamiento psicológico a familias monoparentales ligadas a la familia de origen, usuarias del Centro de Ayuda Psicoemocional "La Perfecta Alegría" durante los meses de noviembre a marzo de 2020.* [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio institucional UPS. https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19295

Alvarón, Y. (2021). *Síndrome de Burnout y funcionalidad familiar en el personal de salud. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87572

Amaya, L. y Palma, O. (2023). *Análisis de factores de riesgo psicosocial en la población de conductores de transporte público terrestre en Colombia, durante el periodo 2015-2022* [Tesis de pregrado, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano]. Repositorio Institucional Alejandría. https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/6942

Amundaray, S. (2022). *Síndrome de agotamiento y funcionalidad familiar en trabajadores petroleros* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Urdaneta].

Repositorio URU. https://documentos.uru.edu/pdf/ART/PIAA.3201-20-00154.pdf

Baeza, J., Concha, M. y Palacios, M. (2020). *La Teoría Familiar Sistémica de Bowen en un proceso de Terapia Familiar: Cuando la teoría se hace presente en la intervención.* [Trabajo de pregrado, Instituto Chileno de Terapia Familiar]. https://terapiafamiliar.cl/wp-content/uploads/2024/06/Monografia_Baeza_Concha_Palacios_2020.pdf

Bazo, K. y Plasencia, S. (2023). *Funcionamiento familiar en estudiantes del nivel primario en la institución educativa integrada 647-21003 San isidro labrador – Végueta 2022.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional de la UNJFSC. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7051/Tesis%20Bazo-Plasencia.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Becerra, T., Bellido, B., Miranda, F., y Tintayo, L. (2021). *Riesgos psicosociales y estrés laboral en conductores de buses de transporte público de Lima Metropolitana, 2020.* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/20.500.12404/20733

Bedoya, D., Paredes, M. y Díaz, S. (2021). *Evaluación de los Riesgos Psicosociales en Conductores de Transporte Público de una Empresa en Santander* [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio UCC. https://hdl.handle.net/20.500.12494/36551

Cafferata, J. (2017). *Riesgos psicosociales en el trabajo y funcionalidad familiar en colaboradores de una empresa hotelera de Arequipa* [Tesis de pregrado,

Universidad Señor de Sipán]. http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/4763

Camino, A. y Noscue, D. (2022). Análisis de los factores de riesgos psicosociales en trabajadores del sector salud en Colombia durante los años 2012—2022. *Sociedad, cultura y creatividad*, *1*(1), 53-56. https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/898025c3-ce3d-45b1-b550-f8a497e800c7

Castro, I. (2022). *Sistematización del proceso de fortalecimiento de la comunicación en familias de niños, niñas y adolescentes en situación de vulnerabilidad, que asisten al Centro Integral de niñez y adolescencia (CENIT) durante el periodo abril-julio del 2021.* [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio institucional UPS. https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/21821

Cruz, N. (2022). *Funcionamiento familiar en los adultos mayores del Centro Integral Adulto Mayor en Reque -Chiclayo, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. Repositorio ULADECH. https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/28611

Delgado-Cevallos, D., Cañizares-Medina, A., y Fernández-Aucapiña, N. (2022). Síndrome de Burnout y funcionamiento familiar. *CIENCIAMATRIA*, *8*(1), 393-413. https://doi.org/10.35381/cm.v8i1.682

De Pedro, A. (202). *Relación entre el estrés parental, mindfulness y evitación experiencial en madres de niños en edad preescolar.* [Tesis para maestría, Universidad Pontificia Comillas]. Repositorio Comillas. https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/54875

Fernández-Ruiz, M., Masjuan, N., Costa-Ball, D., y Cracco, C. (2015). Funcionamiento familiar y trastornos de la conducta alimentaria. Una investigación desde el modelo circumplejo. *Ciencias Psicológicas, 9*(2), 153-162. https://www.redalyc.org/pdf/4595/459545410005.pdf

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill España. https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008

Hilario, M. y Morales, G. (2020). *Funcionamiento familiar y estrés de ingresantes en la facultad Ciencias Sociales Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho 2019.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/4157

Karasek, R. y Theorrel, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York : Basic Books. http://archive.org/details/healthyworkstres0000kara

Llerena, L. (2022). *Evaluación del funcionamiento familiar bajo el modelo circumplejo de Olson en un centro de orientación familiar en la ciudad de Lima.* [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. Repositorio institucional UDEP. https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/f75d95b3-17d7-4240-b063-8f45592cd57b/content

Martínez-Mejía, E. (2022). Modelos de estrés laboral: funcionamiento e implicaciones para el bienestar psicosocial en las organizaciones. *Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza-UNAM, 12*(24), 17-28. https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/2022/Publicaciones/revistas/ Rev_Elec_Psico/ Vol12_No_24/REP12%2824%29-art2.pdf

Molina, J. Vasquez, E., Reyes, J., y Mendez, E. (2022). Relación entre satisfacción laboral y funcionalidad familiar en personal de salud de una unidad de primer nivel de atención. *Innovación y desarrollo tecnológico, 14*(3), 552-560. https://iydt.wordpress.com/wp-content/uploads/2022/05/3_13_relacion-entre-satisfaccion-laboral-y-funcionalidad-familiar-en-personal-de-salud-de-una-unidad-de-primer-nivel-de-atencion.pdf

Rivera, A. (2021). *Estrés laboral y funcionalidad familiar en tres compañías constructoras en Lima, Perú* [Tesis de maestría, Universidad Femenina del Sagrado Corazón]. Repositorio UNIFE. https://repositorio.unife.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7c980d72-0746-4648-89e6-d80ff7b22974/content

Sabater, M., Armas, D. y Cabezas, P. (2019). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. *Cuadernos de trabajo social*, *32*(2), 397-406. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7041283

Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., y Martinez, I. (2006). Metodología RED-WoNT, Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología de la Universidad Jaume I de Castellón. En Foment del treball nacional (ed.). *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales, Evaluación de riesgos* (pp133-153). Barcelona. https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/Perspectivas-de-Intervenci%C3%B3n-en-Riesgos-Psicosociales-Evaluaci%C3%B3n-de-Riesgos.pdf

Sánchez, J. (2010). Estrés laboral. *Hidrogénesis, 8*(1),57-58. https://www.binasss.sa.cr/opac-s/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf

Sánchez, M. (2019). *Condiciones laborales y funcionalidad familiar: Estudio basado en la encuesta nacional de salud mental, Colombia, 2015.* [Tesis de maestría, Universidad del Rosario]. Repositorio institucional E-doc UR. http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/19299

Soliz, R. (2022). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial. *Trascender, contabilidad y gestión*, *7*(20), 71-81. https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.162

Velásquez, D. (2021). *Riesgos psicosociales en los colaboradores de una empresa de tuberías y accesorios de plásticos de Lima, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63211

Zambrano, Y. (2023). *Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Megafrío S.A. de Quito en el periodo enero-julio 2022.* [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio digital UCE. https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/d982d07f-64ce-4747-8050-a22cfbc90da4/content

Zelada, D. (2019). *Funcionalidad familiar y personalidad eficaz en estudiantes de quinto año de secundaria de dos instituciones educativas del distrito de Surco* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio UPCH. https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/6386

IX. ANEXOS

Anexo A. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	DISEÑO METODOLOGICO
PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera se relaciona los riesgos psicosociales y la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana?	**OBJETIVO GENERAL** Determinar la relación entre riesgos psicosociales en el trabajo y funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana.	**HIPOTESIS GENERAL** Existe relación entre riesgos psicosociales en el trabajo y funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana.	**X** Riesgos psicosociales	1. Exigencias Psicológicas del trabajo 2. Trabajo activo y posibilidad de desarrollo 3. Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo 4. Compensaciones 5. Doble presencia	**ENFOQUE** Cuantitativo **TIPO** Correlacional **DISEÑO** No Experimental. Transversal
PROBLEMAS ESPECIFICOS ¿Cómo es la influencia entre los riesgos psicosociales y la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana?	**OBJETIVOS ESPECIFICOS** Determinar la influencia entre riesgos psicosociales en el trabajo y funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana.	**HIPOTESIS ESPECIFICAS** Existe influencia entre riesgos psicosociales en el trabajo y funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana.	**Y** Funcionalidad familiar	1. Cohesión 2. Adaptabilidad	**POBLACIÓN** Personal que labora como conductor en una empresa de transporte urbano. **MUESTRA** Se trabajará con una muestra de 200 conductores. **TECNICA** Encuesta **INSTRUMENTOS** Cuestionario
¿De qué manera se relaciona las exigencias psicológicas del trabajo y la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana?	Determinar la relación entre las exigencias psicológicas del trabajo y la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana.	Existe relación entre las exigencias psicológicas del trabajo y la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana.			
¿De qué manera se relaciona el trabajo activo y la	Determinar la relación entre el trabajo activo y	Existe relación entre el trabajo activo y la			

posibilidad de desarrollo con la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana?	posibilidad de desarrollo con la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana.	posibilidad de desarrollo con la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana.
¿De qué manera se relaciona el apoyo social y la calidad del liderazgo con la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana?	Determinar la relación entre el apoyo social y la calidad del liderazgo con la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana.	Existe relación entre el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo con la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana.
¿De qué manera se relaciona las compensaciones y la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana?	Determinar la relación entre las compensaciones y la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana.	Existe relación entre las compensaciones y la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana.
¿De qué manera se relaciona la doble presencia y la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana?	Determinar la relación entre la doble presencia y la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana.	Existe relación entre la doble presencia y la funcionalidad familiar en conductores de una empresa de transporte urbano de Lima Metropolitana.

Fuente: Elaboración propia

Anexo B. Cuestionario de riesgos psicosociales

I. DATOS DEMOGRÁFICOS

a. Puesto de Trabajo: _____

b. Sexo: M ( ) F( )

c. Edad (marcar con X):

( ) Menos de 26 años

( ) Entre 26 y 35 años

( ) Entre 36 y 45 años

( ) Entre 46 y 55 años

( ) Más de 55 años

d. **Fecha de la encuesta: _____**

II. SECCIÓN ESPECÍFICAS DE RIESGO PSICOSOCIAL

Por favor elige una sola respuesta para cada una de las preguntas que se presentan a continuación y marque con una X en el casillero que usted elija.

Dimensión exigencias psicológicas		**Siempre**	**La mayoría de las veces**	**Algunas veces**	**Sólo unas pocas veces**	**Nunca**
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y estar al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades		**Siempre**	**La mayoría de las veces**	**Algunas veces**	**Sólo unas pocas veces**	**Nunca**
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa tiene una gran importancia para usted?					

Dimensión apoyo social en la empresa		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefatura o inmediato superior?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Dimensión compensaciones		**Siempre**	**La mayoría de las veces**	**Algunas veces**	**Sólo unas pocas veces**	**Nunca**
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
Dimensión doble presencia		**Siempre**	**La mayoría de las veces**	**Algunas veces**	**Sólo unas pocas veces**	**Nunca**
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					

Anexo C. Cuestionario de funcionalidad familiar

ESCALA DE COHESION Y ADAPTABILIDAD FAMILIAR

(FACES III)

Marque con una (X) la respuesta que se asemeje a la situación actual de su familia.

N°		Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	Los miembros de la familia se dan apoyo entre sí.					
2	Cuando surge un problema, se tienen en cuenta las opiniones de los hijos.					
3	Se aceptan las amistades de los demás miembros de la familia.					
4	A la hora de establecer normas de disciplina, se tiene en cuenta la opinión de los hijos.					
5	Nos gusta convivir solamente con los familiares más cercanos					
6	Cualquier miembro de la familia puede tomar la autoridad					
7	Nos sentimos más unidos entre nosotros que con personas que no son de nuestra familia.					
8	Frente a distintas situaciones, nuestra familia cambia su manera de manejarlas.					
9	Nos gusta pasar el tiempo libre en familia.					
10	Padres e hijos se ponen de acuerdo sobre los castigos.					
11	Nos sentimos muy unidos.					
12	Los hijos toman decisiones en nuestra familia.					
13	Cuando nuestra familia realiza una actividad todos participamos.					
14	En nuestra familia las normas o reglas se pueden cambiar.					
15	Con facilidad podemos planear actividades en familia.					
16	Entre los miembros de la familia nos turnamos las responsabilidades de la casa.					
17	En la familia consultamos entre nosotros cuando vamos a tomar una decisión.					
18	Es difícil saber quién manda en nuestra familia.					
19	En nuestra familia es muy importante la unión familiar.					
20	Es difícil decir qué tarea tiene cada miembro de la familia.					