

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**



**TESIS**

**Título** : INFLUENCIA DEL PROGRAMA KUSICHIS AYLLUKUNA Y CLIMA SOCIAL FAMILIAR EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA MINERA DE PASCO, 2023

**Para optar** : El Título profesional de psicóloga

**Autor** : Bach. Marro Sovero Leslie Carolain  
Bach. Cosme Laura Yurico Nohara

**Asesores** : Mg. Carla Romina Hugo Alayo  
Mg. Joan Manuel Castillo Bernia

**Línea de investigación** : Salud y gestión de salud.

**Fecha de inicio y de culminación:** Abril del 2022 a marzo del 2023

Huancayo – Perú

2023

## **DEDICATORIA**

Con gran afecto, dedicamos este trabajo de investigación a nuestras madres, quienes nos han brindado su incondicional apoyo a lo largo de nuestras vidas, y especialmente en esta etapa, con una fortaleza inigualable.

A la Mg. Julia Giannina Sovero Lazo por su apoyo durante este camino rumbo a la titulación.

Las autoras.

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi gratitud a Dios, quien ha sido mi refugio, mi guía y mi mentor, y quien me ha otorgado sabiduría y paciencia para enfrentar los desafíos que he encontrado. También agradezco a nuestras madres, quienes han sido un apoyo invaluable durante estos últimos meses.

Así mismo a los trabajadores que participaron de la presente investigación.

# CONSTANCIA

## DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, hace constar por la presente, que el Informe Final de Tesis titulado:

### INFLUENCIA DEL PROGRAMA KUSICHIS AYLLUKUNA Y CLIMA SOCIAL FAMILIAR EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA MINERA DE PASCO, 2023

Cuyo autor (es) : MARRO SOVERO LESLIE CAROLAIN  
COSME LAURA YURICO NOHARA  
Facultad : CIENCIAS DE LA SALUD  
Escuela Profesional : PSICOLOGIA  
Asesor (a) : MG. HUGO ALAYO CARLA ROMINA  
MG. CASTILLO BERNIA JOAN MANUEL

Que fue presentado con fecha: 28/06/2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 11/07/2023; con la siguiente configuración del software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía
- Excluye citas
- Excluye cadenas menores a 20 palabras
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de 25%.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el Artículo N° 11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: Se analizó con el software una sola vez

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 27 de julio de 2023

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
Facultad de Ciencias de la Salud



Ph.D. EDITH ANCCO GOMEZ  
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA N° 272 - DUI - FCS - UPLA/2023

c.c.: Archivo  
EAG/vjchp

## INTRODUCCIÓN

La presente tesis tiene como objetivo principal analizar el impacto de un programa específico, denominado "Kusichis Ayllukuna", en el clima social familiar de los trabajadores de una empresa minera ubicada en la región de Pasco, considerando que el trabajo por sistema es una variable que puede afectar el funcionamiento familiar, cómo señala Gutiérrez y Alejo (2019), donde indica que el trabajo acumulativo 14 X 7 influye en la desintegración familiar de los obreros al ser un sistema atípico que no les permite tener mucha comunicación con su hogar, lo que genera distanciamiento familiar, violencia e infidelidad.

El clima social familiar juega un papel crucial en la vida de los trabajadores mineros, el trabajo en mina puede afectar el clima social familiar de los trabajadores de diversas maneras. Los horarios de trabajo, la separación familiar, el estrés relacionado con el riesgo laboral y la movilidad geográfica son algunos de los factores que pueden influir en el clima social lo que influye directamente en su satisfacción laboral, su desempeño, su salud mental y su capacidad para conciliar la vida laboral y familiar. Por lo tanto, consideramos que es de suma importancia mantener una relación positiva entre el trabajo y la familia, esta relación positiva será clave para que el trabajador mantenga un equilibrio óptimo entre su vida laboral y familiar.

En este sentido, se plantea la implementación del programa "Kusichis Ayllukuna" como una intervención que busca mejorar el clima social familiar de los trabajadores mineros. Este programa se enfoca en promover el apoyo familiar, la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y la cohesión familiar, con el objetivo de fortalecer los vínculos familiares y generar un

entorno favorable para la conciliación entre la vida laboral y familiar.

El programa tiene como eje la participación del personal trabajador operativo de la mina, entendiendo que, si a ellos se les sensibiliza con la búsqueda del equilibrio familiar, cambiaran sus percepciones sobre sus relaciones familiares basandonos en la escala de clima socio familiar de Fess y a su vez esto contribuirá a la mejora efectiva de las relaciones familiares, pues el clima social familiar tiene un efecto sobre el plano individual de sus miembros.

Por lo cual la aplicación del programa “Kusichis Allyukuna” de consejería busca tener un impacto positivo en el clima familiar de los trabajadores de una empresa minera en Pasco 2023.

La presente investigación se clasifica como un estudio aplicado de nivel explicativo, y se ha empleado un diseño pre experimental. La muestra utilizada consistió en 60 trabajadores de la empresa Aesa, específicamente residentes en el campamento Bungalows de piedra en Canchacucho, Pasco. Para seleccionar a los participantes se utilizó un muestreo censal. Los instrumentos de medición utilizados fueron la Escala de Clima Social Familiar (FES), aplicada en el pre y post test. Además, se empleó como base teórica en la elaboración del Programa de consejería "Kusichis Allyukuna".

En el Capítulo I, se aborda el planteamiento del problema, donde se proporciona una descripción detallada del problema, se establecen sus limitaciones, se formula el problema, se presentan las justificaciones y se establecen los objetivos de la investigación.

En el Capítulo II, se presenta el marco teórico, donde se analizan los

antecedentes tanto a nivel nacional como internacional, se exploran las bases teóricas o científicas relevantes y se establece el marco conceptual necesario para comprender el tema de estudio.

En el Capítulo III, se plantean las hipótesis, tanto generales como específicas, y se realiza la conceptualización de las variables que serán objeto de análisis en la investigación.

El Capítulo IV se dedica a la metodología, donde se explica detalladamente el método de investigación utilizado, se especifica el tipo y nivel de investigación, se describe el diseño de investigación, se define la población y muestra, se detallan las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos, se explican las técnicas de procesamiento y análisis de datos, y se consideran las cuestiones éticas relacionadas con el estudio.

En el Capítulo V, se presentan los resultados descriptivos e inferenciales obtenidos, se realiza la comprobación de las hipótesis establecidas, y se procede a analizar y discutir los resultados. Además, se incluyen las conclusiones derivadas del estudio, se brindan recomendaciones basadas en los hallazgos, se presentan las referencias bibliográficas utilizadas y se adjuntan los anexos relevantes al trabajo de investigación.

## CONTENIDO

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
INTRODUCCIÓN.....	v
CONTENIDO.....	viii
CONTENIDO DE FIGURAS .....	xii
CONTENIDO DE TABLAS .....	xii
RESUMEN .....	xiv
ABSTRACT.....	xiv
CAPÍTULO I .....	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	16
1.2. Delimitación del problema.....	18
1.2.1. Delimitación Espacial .....	18
1.2.2. Delimitación Temporal.....	19
1.2.3. Delimitación Teórica .....	20
1.3. Formulación del problema.....	21
1.3.1. Problema general.....	21
1.3.2. Problemas específicos.....	21
1.4. Justificación.....	21
1.4.1. Social .....	21
1.4.2. Teórico .....	22
1.5. Objetivos .....	24
1.5.1. Objetivo General.....	24
1.5.2. Objetivo Específico.....	24
CAPÍTULO II .....	26
MARCO TEÓRICO .....	26
2.1. Antecedentes .....	26
2.1.1. Antecedentes Internacionales .....	26



2.1.2. Antecedentes Nacionales .....	29
2.2. Bases teóricas.....	33
2.2.1. Programa de consejería familiar .....	33
2.2.1.1. Objetivos de un programa de consejería familiar .....	33
2.2.1.2. Rasgos de la consejería familiar .....	34
2.2.1.3. Factores de la consejería familiar .....	35
2.2.1.4. Características de la consejería familiar .....	35
2.2.1.5. Proceso de la consejería familiar .....	36
2.2.1.6. Etapas de la consejería familiar .....	36
2.2.2. Clima social familiar .....	38
2.2.2.1. Dimensiones del clima social familiar .....	40
2.2.2.2. Características familiares .....	41
2.3. Marco conceptual .....	42
CAPÍTULO III .....	45
HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	45
3.1. Hipótesis general .....	45
3.2. Hipótesis específicas .....	45
3.3. Variables.....	46
3.3.1. Variable independiente: Programa “Kusichis Ayllukuna” .....	46
3.3.2. Variable Dependiente: Clima social familiar .....	46
CAPÍTULO IV:.....	48
METODOLOGÍA .....	48
4.1. Método de investigación .....	48
4.1.1. Método General.....	48
4.1.2. Método Específico .....	48
4.2. Tipo de investigación .....	48
4.3. Nivel de investigación .....	49
4.4. Diseño de Investigación Población y muestra .....	49
4.4.1. Población.....	50
4.4.2. Muestra.....	51
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	52
4.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	62

4.7. Aspectos éticos de la investigación .....	62
CAPÍTULO V .....	64
RESULTADOS .....	64
5.1. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS.....	64
5.1.1. Descripción clima social familiar pre test – post test .....	64
5.1.2. Descripción de las relaciones pre test y posttest en las Relaciones .....	67
5.1.3. Descripción de las relaciones pretest y post test en el desarrollo .....	68
5.1.4. Descripción de la estabilidad pre test y post test.....	69
5.2. CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS .....	70
5.2.1. Normalidad de los datos .....	70
5.2.2. Contrastación de la hipótesis general.....	72
5.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 1.....	74
5.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 2.....	76
5.2.5. Contrastación de la hipótesis específica 3.....	77
CAPÍTULO VI .....	80
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	80
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Anexo 1. Matriz de consistencia .....	99
Anexo 2. Matriz de Operacionalización de la variable .....	102
Anexo 3. Instrumento de la investigación y constancia de su aplicación.....	105
Anexo 4. Autorización para realizar el proyecto de investigación .....	109
Anexo 5. Confiabilidad del instrumento .....	110
Anexo 6. Validez del instrumento.....	113
Anexo 7. Consentimiento informado.....	137
Anexo 8. Fotos de la aplicación del programa Kusichis Ayllukuna .....	138
Anexo 9. Programa “Kusichis Ayllukuna” .....	141



## CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1. Escala de clima social familiar (FES).....	53
Figura 2. La validez del constructo fue evaluada por el método estadístico de análisis factorial. ....	55
Figura 3. Índice de Confiabilidad general utilizando la técnica de Kuder Richardson (KR-20). .....	56
Figura 4. Porcentajes de las categorías de la variable clima social familiar pre test.....	65
Figura 5. Porcentajes de las categorías de la variable clima social familiar post test .....	65

## CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1. Datos generales de Juez o Experto: .....	57
Tabla 2. Resumen de validación .....	58
Tabla 3. Medidas de confiabilidad estadística .....	58
Tabla 4. Variaciones en los porcentajes del clima social familiar pretest y posttest.....	66
Tabla 5. Medidas de resumen y dispersión del clima social familiar y sus dimensiones .....	67
Tabla 6. Variaciones en los porcentajes de las relaciones familiares pretest y post test. ....	67
Tabla 7. Medidas de resumen y dispersión de las relaciones .....	68
Tabla 8. Puntajes de la variable desarrollo, pretest y post test .....	68
Tabla 9. Medidas de resumen y dispersión del desarrollo .....	69
Tabla 10. Puntajes de la variable estabilidad pretest y post test .....	69
Tabla 11. Medidas de resumen y dispersión de la estabilidad .....	70
Tabla 12. Prueba de normalidad de la diferencia de los datos pretest y post test .....	71
Tabla 13. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon para muestras relacionadas para la comparación del clima social familiar pre y post test .....	73
Tabla 14. Prueba de Wilcoxon para muestras relacionadas para la comparación de las relaciones pre y post test de las relaciones .....	75
Tabla 15. Prueba de t-Student para muestras relacionadas para la comparación de las relaciones pre y post test del desarrollo .....	76
Tabla 16. Prueba de t-Student para muestras relacionadas para la comparación de las relaciones pre y post test de la estabilidad .....	78

## RESUMEN

El estudio analiza el impacto del programa "Kusichis Ayllukuna" en el clima social familiar de los trabajadores de una empresa minera en Pasco, 2023. Utilizó el método científico, con un enfoque experimental y un diseño pre experimental. Se aplicó la Escala de Clima Social Familiar (FES) con confiabilidad estadística alfa de Cronbach de 0.808. Aplicado a una muestra de 60 trabajadores antes y después del programa. Se encontraron diferencias significativas en las dimensiones de relaciones, desarrollo y estabilidad. El análisis estadístico mostró un valor Z de -6.265 con un p-valor menor a 0.000. lo que indica que la implementación del programa fue efectiva. Hubo un aumento en la media de +9.31 puntos y una disminución en la desviación estándar, lo que sugiere una menor variabilidad en los puntajes.

Se encontró que el apoyo familiar, la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y la cohesión familiar son factores clave para un clima social familiar positivo. Sin embargo, existen desafíos como la separación familiar y los riesgos en la industria minera que afectan negativamente el clima social familiar. Estos hallazgos respaldan la implementación de programas de intervención familiar en el sector minero, junto con políticas y programas de apoyo laboral y familiar. Estos resultados tienen implicaciones teóricas y prácticas, ofreciendo una base sólida para futuras investigaciones en el campo del clima social familiar y su influencia en el bienestar y el desempeño de los trabajadores.

**Palabras clave:** Clima Social Familiar, Programa, Trabajadores mineros.

## ABSTRACT

The study analyzes the impact of the "Kusichis Ayllukuna" program on the family social climate of the workers of a mining company in Pasco, 2023. Based on the scientific method, with an experimental approach and a pre-experimental design. The Family Social Climate Scale (FES) was applied with Cronbach's alpha statistical reliability of 0.808. Applied to a sample of 60 workers before and after the program. Significant differences were found in the dimensions of relationships, development and stability. The statistical analysis showed a Z value of -6.265 with a p-value less than 0.000. which indicates that the implementation of the program was effective. There was an increase in the mean of +9.31 points and a decrease in the standard deviation, which suggests an additional decrease in the scores.

It was found that family support, effective communication, conflict resolution and family cohesion are key factors for a positive family social climate. However, there are challenges such as family separation and risks in the mining industry that negatively deteriorate the family social climate. These findings support the implementation of family intervention programs in the mining sector, along with employment and family support policies and programs. These results have theoretical suggestions and offer a solid foundation for future research in the field of social climate, family practices and their influence on the well-being and performance of workers.

**Keywords:** Family Social Climate, Program, Mining workers.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática

En el contexto de la industria minera, el clima social familiar de los trabajadores se ha convertido en un aspecto de creciente preocupación debido a los desafíos únicos que enfrentan. El trabajo en minas, caracterizado por largas jornadas laborales, condiciones físicas y ambientales adversas, y períodos prolongados de separación familiar, plantea dificultades significativas para mantener relaciones familiares saludables y equilibrar las responsabilidades laborales y familiares.

Según estadísticas de investigación del Ministerio de energía y minas el año 2022 tuvo un total de 34 Accidentes Mortales Ocurridos y 39 víctimas; en relación a lo que va del año 2023 se registraron 8 muertes y 34 víctimas. Por otro lado, las enfermedades ocupacionales en el año 2022 afectaron a 12 trabajadores, causados por hipoacusia neurosensorial, bilateral; trastornos del tejido blando relacionados con el uso, el uso excesivo y la presión; efectos de la vibración, afectados por rango de edad, enfermedades por posturas forzadas y movimientos repetidos en el trabajo, enfermedades provocadas por vibraciones repetidas de transmisión vertical hidrocarburos alifáticos, hipoacusia o sordera por ruido, entre otros, Los más propensos a accidentes son los operarios, operarios de equipo pesado y soldadores entre otros, tanto en trabajadores titulares seguida de los trabajadores contratista minero. En enfermedades ocupacionales por cada 1000 trabajadores la tasa más alta fue en marzo y diciembre del 2022.

La naturaleza exigente del trabajo minero, tanto en minas subterráneas como a cielo abierto, puede generar tensiones y conflictos en el ámbito familiar. La ubicación remota de los sitios mineros, a menudo alejados de los centros urbanos, dificulta la



participación activa y el apoyo familiar. Además, la exposición a riesgos laborales, como accidentes y enfermedades ocupacionales, puede generar estrés y preocupación tanto para los trabajadores como para sus familias.

Tal como indica Chusho, (2019), En el sector minero se daba mayor prioridad a los indicadores de rendimiento laboral, descuidando los de bienestar. Es en ese nuevo contexto de abordaje es que se echa una mirada al equilibrio familia – trabajo que a pesar de que no constituye un indicador de satisfacción laboral, si es un tema de especial importancia este sector minero, dado su régimen de trabajo que genera brechas grandes en dicho equilibrio

En relación al tema, como señala Jimenez & Moyano, (2008) mejorar la calidad de vida de los trabajadores minero en el entorno laboral tiene impactos tanto tangibles como intangibles, que se reflejan en la satisfacción, compromiso y motivación de los trabajadores. Se ha observado que la empresa Aesa ha implementado medidas como flexibilidad de horarios, servicios de asistencia en tareas domésticas, permisos laborales y otros beneficios organizacionales, los cuales tienen un impacto positivo en los niveles de bienestar y satisfacción de los trabajadores.

Comprender cómo el trabajo en minas afecta el clima social familiar de los trabajadores es esencial para desarrollar estrategias efectivas que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y familiar, fortalezcan las relaciones familiares y mejoren la calidad de vida de los trabajadores. La identificación de los desafíos específicos que enfrentan los trabajadores mineros y sus familias permitirá diseñar intervenciones y políticas adecuadas para abordar estas problemáticas y fomentar un ambiente laboral y familiar saludable y satisfactorio.

En esa misma línea, Leiva (2015) señala que actualmente no se han implementado políticas que aborden específicamente la conciliación entre la vida familiar y laboral en

las empresas. Este tema se convierte en un desafío para nuestra investigación, con el objetivo de generar acciones que reduzcan la brecha entre el trabajo y la familia.

Vemos que en el trabajo de las minas hay poco interés en realizar actividades de prevención e intervención para la mejora del clima familiar de los trabajadores, a pesar de que el sistema laboral es bastante atípico y deteriora de alguna manera el equilibrio familia. trabajo.

En esta tesis, se profundizó en la realidad problemática del clima social familiar de los trabajadores mineros de una empresa minera en Pasco, a través de un estudio en el que se aplicará un programa de consejería y orientación, se analizarán los factores que influyen en la mejora del clima social familiar a través de un pre y post test, y se propondrán recomendaciones concretas para mejorar esta dinámica.

Por otro lado, no hay muchas investigaciones al respecto, lo cual nos motiva a generar mayores fuentes de investigación sobre el tema.

## **1.2. Delimitación del problema**

### **1.2.1. Delimitación Espacial**

La Unidad Minera Chungar, pertenece a Volcan Compañía Minera la cual es uno de los mayores productores mundiales de zinc, plomo y plata, quién contrato cómo tercero a la Empresa Aesa, quienes brindan servicio especializado en el desarrollo de infraestructura y obras civiles mineras.

La Empresa Aesa, por motivos de infraestructura y con el fin de garantizar la seguridad de sus empleados, trasladó a un grupo de 60 trabajadores a un campamento externo ubicado a 60 minutos de la Unidad Minera Chungar, quienes se trasladan en bus diariamente desde Canchacucho - Bungalows de piedra hacia la U.M Chungar para poder laborar.

Este estudio se llevó a cabo con trabajadores obreros y/o operativos

de la empresa minera Aesa que residen en los Bungalows de piedra en el Anexo Canchacucho, ubicado en el Distrito Huayllay, Provincia de Pasco, en el Departamento de Pasco.

### **1.2.2. Delimitación Temporal**

La presente tesis se centra en un período específico de tiempo que abarca desde el primero de Julio del 2022 hasta el primero de julio del 2023, y el tiempo de duración para la aplicación del Programa Kusichis Ayllukuna fué de 3 meses.

Esta delimitación temporal se ha establecido con el propósito de investigar y analizar el clima social familiar de los trabajadores mineros durante este intervalo de tiempo en particular.

Durante el período establecido, se llevó a cabo la recolección de datos, análisis y estudio de las dinámicas familiares de los trabajadores mineros, considerando los factores que influyeron en el clima social familiar en dicho contexto. Esta delimitación temporal permitirá examinar las condiciones y situaciones específicas que afectan la vida laboral y familiar de los trabajadores mineros durante ese período en particular.

Es importante mencionar que esta delimitación temporal puede estar sujeta a ajustes o modificaciones en función de las necesidades y disponibilidad de información relevante. Se considerará el marco temporal necesario para recopilar datos suficientes y representativos, así como para realizar un análisis exhaustivo de los resultados obtenidos.

Es fundamental tener en cuenta que los resultados y conclusiones derivados de este estudio estarán relacionados específicamente con el

período establecido y pueden no ser aplicables a otras épocas o contextos temporales diferentes. Sin embargo, los hallazgos proporcionarán una comprensión significativa del clima social familiar de los trabajadores mineros durante el período investigado y podrían servir como referencia para futuras investigaciones en otros momentos y periodos de tiempo.

### **1.2.3. Delimitación Teórica**

Conformada por las variables programa Kusichis Ayllukuna y clima social familiar. El programa es aplicativo y pretende mejorar el clima Social familiar en los trabajadores residentes en Canchacucho – Bungalows de piedra de la empresa minera AESA de Cerro de Pasco.

En primer lugar, se tomó en cuenta la teoría de Fess sobre el Clima social familiar, la conciliación entre el trabajo y vida familiar, el impacto del trabajo en el bienestar familiar. Se exploraron conceptos como el apoyo familiar, la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y la cohesión familiar ya que son determinantes clave del clima social familiar.

La delimitación abarcó la revisión de investigaciones previas y estudios relevantes realizados en el campo del clima social familiar y su relación con el trabajo minero. Se revisaron los aportes teóricos y empíricos existentes, identificando las principales perspectivas y hallazgos que servirán de base para el análisis y la interpretación de los datos recolectados en el presente estudio.

Es importante destacar que la delimitación teórica se basa en la selección de teorías y modelos que mejor se ajusten al objeto de estudio de esta tesis, teniendo en cuenta la disponibilidad de literatura científica y la

pertinencia de los conceptos teóricos para abordar la problemática planteada.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema general**

- ¿Influye el programa “Kusichis Ayllu kuna” en el clima social familiar en los trabajadores de una empresa minera de Pasco, 2023?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

- ¿Influye el programa “Kusichis Ayllukuna” en la dimensión Relaciones del clima social familiar en los trabajadores de una empresa minera de Pasco, 2023?
- ¿Influye el programa “Kusichis Ayllukuna” en la dimensión Desarrollo del clima social familiar en los trabajadores de una empresa minera de Pasco, 2023?
- ¿Influye el programa “Kusichis Ayllukuna” en la dimensión Estabilidad del clima social familiar en los trabajadores de una empresa minera de Pasco, 2023?

### **1.4. Justificación**

#### **1.4.1. Social**

La presente investigación, tiene su justificación desde este punto analítico, porque el objetivo es determinar la relación entre el programa y el clima social familiar para desarrollar la capacidad de los trabajadores de ser más empáticos y así como manejar la frustración en donde se ven sumergidos, por las distintas eventualidades que se presentan día a día en su labor como también favorecer el desarrollo personal de cada trabajador para una buena interacción

con su entorno social familiar.

#### **1.4.2. Teórico**

Contamos con una cantidad limitada de referentes teóricos en nuestro tema. A partir de este punto, nuestro trabajo puede servir como base y antecedente para futuras investigaciones que busquen generar equilibrio entre la familia y el trabajo, brindar asesoría familiar o abordar el clima social familiar a partir de estas experiencias.

Para abordar la variable de Clima sociofamiliar, nos apoyamos principalmente en la teoría de Moos y utilizamos la Escala de Clima Social Familia (Fes) en los trabajadores mineros. Esta escala se clasifica en tres dimensiones y diez subdimensiones, las cuales se aplicaron a lo largo de diez sesiones en nuestro programa "Kusichis Ayllukuna".

Las dimensiones son las siguientes: en primer lugar, las Relaciones familiares, que incluyen las dimensiones de Relaciones, Desarrollo y Estabilidad. Primero las Relaciones familiares están compuestas por 3 subdimensiones: Cohesión, Expresividad y Conflicto familiar. En segundo lugar, la Dimensión de Desarrollo familiar, que engloba las sub dimensiones de Actuación, Área social, Área Intelectual - Cultural y Área de Moralidad familiar. Por último, la Dimensión de Estabilidad familiar, que se compone de las sub dimensiones de Organización y Control.

Por otro lado, contamos con la creación de un programa de intervención en consejería familiar que servirá de apoyo a los trabajadores de la mina, promoviendo la experimentación en una determinada población como son los trabajadores de la mina.

En conclusión, la justificación teórica de esta tesis radica en la

contribución al conocimiento científico, la relevancia social, las implicaciones prácticas y el llenado de un vacío en la literatura científica. Mediante la investigación del clima social familiar de los trabajadores mineros, se busca avanzar en la comprensión teórica de este fenómeno y proporcionar información útil para mejorar las condiciones laborales y la conciliación trabajo-familia en el sector minero.

### **1.4.3. Metodológica**

La presente tesis se justifica desde un punto de vista metodológico debido a la necesidad de emplear un enfoque riguroso y adecuado para abordar el objetivo de investigación propuesto. A continuación, se exponen los principales fundamentos que respaldan la relevancia metodológica de esta investigación:

1. **Rigor científico:** La investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque metodológico basado en el método científico. Esto implica seguir procedimientos y técnicas rigurosas para garantizar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos. Se emplearán métodos y herramientas de recolección de datos estandarizados y validados, lo que permitirá obtener información precisa y comparable.
2. **Enfoque experimental:** Para abordar la relación entre el trabajo en mina y el clima social familiar de los trabajadores, se implementó un diseño experimental. Esto permitió establecer relaciones causales y analizar el impacto directo del trabajo en mina en el clima social familiar. Se seleccionó una muestra representativa de trabajadores mineros y se aplicaron medidas antes y después de la exposición al trabajo en mina, lo que permitió realizar

comparaciones y análisis estadísticos adecuados.

3. Recopilación de datos: La recolección de datos se realizó de manera sistemática y planificada. Se utilizó instrumentos y técnicas validadas para medir el clima social familiar. Se empleó la Escala de clima social familiar de Fess y observaciones directas para recopilar información detallada sobre las experiencias de los trabajadores y sus familias.
4. Análisis estadístico: Los datos recopilados se sometieron a un análisis estadístico adecuado. Se aplicó pruebas de confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados, así como análisis descriptivos e inferenciales para examinar las relaciones entre las variables de interés. Se utilizaron técnicas multivariadas y modelos estadísticos para explorar los factores que influyen en el clima social familiar y evaluar la significancia de los resultados.
5. Ética y confidencialidad: Se garantizó el cumplimiento de los principios éticos en la investigación. Se obtuvo el consentimiento informado de los participantes y se protegió su privacidad y confidencialidad. Los datos recopilados son tratados de manera confidencial y se aseguró que se cumplan los requisitos éticos establecidos por las instituciones involucradas.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo General**

- Determinar la influencia del programa “Kusichis Ayllukuna” y clima social familiar en los trabajadores de una empresa minera de Pasco, 2023.

### **1.5.2. Objetivo Específico**

- Determinar la influencia del programa “Kusichis Ayllukuna” en la dimensión Relaciones del clima social familiar en los trabajadores de una



empresa minera de Pasco, 2023.

- Determinar la influencia del programa “Kusichis Ayllukuna” en la dimensión Desarrollo del clima social familiar en los trabajadores de una empresa minera de Pasco, 2023.
- Determinar la influencia del programa “Kusichis Ayllukuna” en la dimensión Estabilidad del clima social familiar en los trabajadores de una empresa minera de Pasco, 2023.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes**

##### **2.1.1. Antecedentes Internacionales**

En su investigación titulada "Niveles de ansiedad y su relación en el clima social familiar en los trabajadores de la salud", Sánchez (2018) aborda los niveles de ansiedad y el clima social familiar de los trabajadores del sector de la salud. Este estudio se llevó a cabo con la participación de 56 trabajadores del Hospital Básico de Catacocha, ubicado en el cantón Paltas.

El objetivo principal de este estudio fue determinar los niveles de ansiedad en los trabajadores y explorar la relación entre estos niveles y el clima social familiar. Se utilizó un enfoque correlacional, analizando cada una de las variables y estableciendo sus posibles interrelaciones. Para medir la ansiedad, se empleó el Test de Ansiedad de Hamilton, mientras que, para evaluar las características del clima social familiar en los trabajadores, se utilizó la Escala de Clima Social Familiar.

Este estudio se basó en un enfoque cuantitativo. Los resultados evidenciaron que los trabajadores presentaban niveles considerables de ansiedad. Además, se observaron dificultades en el ámbito del clima social familiar, las cuales afectaban el desarrollo adecuado de la vida familiar en sus hogares. Asimismo, se pudo constatar que los participantes que mostraban signos o síntomas de ansiedad, ya fueran leves, moderados o graves, presentaban una disminución en las habilidades evaluadas en cada una de las subescalas.

En su investigación titulada "La consejería familiar y su influencia en el desempeño académico en los estudiantes del primer semestre paralelo 'B' de la carrera de psicopedagogía de la Universidad Técnica de Ambato", Pilalumbo (2019-2020) tiene como objetivo principal determinar la correlación existente entre la consejería familiar y su influencia en el desempeño académico de los estudiantes. Este estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo y cualitativo, aplicando un cuestionario sobre consejería y funcionamiento familiar.

Se profundizó en los conceptos de cada variable con el fin de determinar las categorías e indicadores clave para la elaboración de un cuestionario de 14 preguntas cerradas. Este cuestionario fue aplicado a una muestra de 26 estudiantes. Para el análisis estadístico, se utilizó el método de Spearman con un nivel de significancia del 95% y un margen de error del 5%. Los resultados mostraron una correlación de rango fuerte a perfecto (0,791), con un valor de significancia de 0,011, lo que respalda la aceptación de la hipótesis alternativa.

En conclusión, se determinó que la consejería familiar tiene un impacto positivo en el desempeño académico de los estudiantes. Se observó que el proceso de comunicación familiar es deficiente, lo cual genera carencias afectivas y un ambiente hostil en las familias. Esto a su vez ocasiona malos entendidos, desinterés y un bajo rendimiento académico en la mayoría de los estudiantes afectados por esta situación.

En su artículo titulado "Conciliación entre la vida familiar y laboral: Evaluación del programa Iguala en una empresa minera en la región de

Tarapacá", Leiva (2019) se propuso investigar la implementación de medidas destinadas a conciliar la vida familiar y laboral en una empresa minera de la región de Tarapacá a través del programa IGUALA. Los resultados obtenidos revelaron que el programa tiene como objetivo promover buenas prácticas laborales mediante la implementación de diversas acciones relacionadas con el concepto de Trabajo Decente.

Estos objetivos buscan, por un lado, reducir las disparidades de participación de las mujeres en el mercado laboral para impulsar el crecimiento económico, y por otro lado, generar un cambio cultural en términos de equidad de género en el ámbito laboral.

Lugo & Bolaños (2019) en su tesis titulada "Afectaciones en la dinámica familiar de diez familias de mineros que prestan servicios de alto riesgo en la mina Fondas Limoncito ubicada en Tambo Cauca" tuvo como objetivo investigar las repercusiones en la dinámica familiar mediante un enfoque cualitativo descriptivo. Para ello, se llevó a cabo una observación directa de las diez familias, registrando de manera sistemática y veraz las conductas manifestadas en su entorno. Además, se realizó un análisis estadístico de la dinámica familiar a la cual se encontraban expuestas estas familias. Como resultado, se identificó que las afectaciones en la dinámica familiar de los mineros de la mina Fondas Limoncito incluían la falta de comunicación entre los miembros de la familia, la separación física debido a las largas jornadas laborales, la distorsión en la autoridad parental, la disminución de la actividad afectiva debido a las circunstancias y el estrés generado por el trabajo. Estas dificultades afectaban los roles familiares en

el hogar.

Silva, J., & Salinas, (2020) en su artículo "Me canso de ser hombre: paternidad periférica en el trabajo minero chileno" plantea que para lograr cambios que modifiquen las relaciones de género y el papel periférico del padre en la familia minera, es necesario establecer un nuevo enfoque por parte del Estado, el sector privado y la ciudadanía. Este enfoque debe abordar la transformación cultural que abarque el agotamiento experimentado por el hombre-padre-trabajador, buscando recuperar los derechos familiares y sociales de las personas. Asimismo, se propone construir roles de género que no estén basados en jerarquías autoritarias y androcéntricas, y fomentar sistemas productivos que integren plenamente a hombres y mujeres en sus aspectos emocionales, afectivos, productivos y reproductivos. Se promueve una responsabilidad compartida entre la empresa, la familia y el trabajador, con el objetivo de preservar la salud mental y el bienestar global de la familia, el trabajador y la vida social en general.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Taber y Quispe (2020) presentaron en su tesis titulada "Clima laboral y clima social familiar en profesores y personal administrativo de la institución educativa pública 9 de diciembre - Ayacucho" una investigación cuyo objetivo fue estudiar el clima laboral y el clima social familiar, así como determinar la relación entre ambos. Además, se buscó analizar la relación entre el clima laboral y las dimensiones de relaciones familiares, desarrollo y estabilidad del clima social familiar. El estudio se

llevó a cabo en la Institución Educativa Pública "9 de diciembre" en el departamento de Ayacucho, ciudad de Huamanga, y se contó con la participación de 110 personas, entre profesores y personal administrativo. Para la recolección de datos, se utilizaron instrumentos de medición como el "Test de Clima Laboral" de Sonia Palma y la Escala de Clima Social Familiar (FES) de R.H. Moos. El diseño metodológico de la investigación fue descriptivo y correlacional, con un enfoque transversal. Al analizar los resultados, se llegó a la conclusión de que no existe una relación significativa entre el clima laboral y el clima social familiar en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de diciembre en Ayacucho en el año 2020.

Casuso (2019) presentó en su tesis titulada "Clima Social Familiar en trabajadores del área de producción de una empresa de consumo masivo en Lurigancho - Chosica" el objetivo principal de determinar el nivel de clima social familiar en los trabajadores del área de producción de dicha empresa. El estudio se llevó a cabo en Lurigancho-Chosica, Lima, en el año 2019. La investigación adoptó un enfoque descriptivo y utilizó un diseño no experimental de corte transversal. La muestra consistió en 30 trabajadores de sexo masculino, con edades comprendidas entre 18 y 45 años. Se aplicó el instrumento de la Escala de Clima Social Familiar (FES) de Moos y Trickett, adaptada por Ruiz y Guerra en 1993.

Los resultados obtenidos revelaron que el 67,8% de los participantes presentaban un clima social familiar de nivel medio. En cuanto a la dimensión de relación, el 66,67% se encontraba en la categoría media,

mientras que el 23,33% compartía las categorías de tendencia mala y mala. En la dimensión de desarrollo, el 46,67% de los colaboradores se ubicaba en un nivel medio, mientras que el 33,33% se encontraba en las categorías de tendencia mala y muy mala, y solo el 20% se distribuía entre las categorías de tendencia y muy buena. En la dimensión de estabilidad, el 90% de los sujetos se ubicaba en la categoría media, mientras que el 6,67% mostraba una tendencia buena y el 3,33% una tendencia mala dentro de las categorías del clima social familiar. En general, los resultados indicaron que la población evaluada presentaba un nivel medio en cuanto al clima social familiar, independientemente de la edad de los trabajadores.

Por otro lado, Sánchez et al. (2020) publicaron en su artículo "El clima social familiar y su relación con el clima laboral en la empresa pesquera Lala Fish E.I.R.L" un estudio cuyo objetivo general fue determinar la relación entre ambas variables. El estudio se llevó a cabo en Paita y contó con la participación de 104 trabajadores operarios de la empresa pesquera. Respecto a la hipótesis general afirmativa de la investigación, se rechazó debido a que el análisis del Chi cuadrado de Pearson mostró un nivel de significancia de 0,786, que es mayor que 0,05.

En cuanto al clima social familiar, los resultados indicaron que el 62,5% de la población encuestada se encontraba en la categoría adecuada, mientras que el 37,5% estaba en la categoría inadecuada. En relación al clima laboral, el 38,5% de los trabajadores mantenía un clima laboral muy eficiente, el 44,2% eficiente y el 17,3% ineficiente. La correlación entre el clima social familiar y el clima laboral mostró que el 62,5% de los

trabajadores contaba con un clima social familiar adecuado, lo cual se asociaba con un clima laboral muy eficiente (25,0%), eficiente (27,9%) e ineficiente (9,6%).

En su tesis titulada "Relación entre el Clima Social Familiar y el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad", Lira (2018) investigó el vínculo entre el clima social familiar y el desempeño laboral en los empleados de la Municipalidad de Santa Anita en 2018. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico y con un diseño descriptivo y correlacional. Se utilizó un diseño no experimental y se seleccionó una muestra aleatoria de 84 colaboradores administrativos, quienes completaron un cuestionario. La fiabilidad del cuestionario se determinó mediante coeficientes alfa de Cronbach, obteniendo valores aceptables de 0,88 a 0,91 para la variable clima social familiar y 0,839 para la variable desempeño laboral.

Los resultados revelaron una relación significativa ( $r = 0.505^{**}$ , indicando una correlación moderada) entre el clima social familiar y el desempeño laboral de los trabajadores, con un nivel de significancia de 0.000, que es menor a  $p < 0.05$ . Por lo tanto, se concluye que existe una correlación significativa entre el clima social familiar, especialmente en términos de relaciones, desarrollo y estabilidad, y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad de Santa Anita en 2018. Además, se observó una correlación significativa entre las dimensiones del clima social familiar y el desempeño laboral.



## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Programa de consejería familiar**

La consejería familiar se refiere a la interacción entre los miembros de una familia, con el propósito de brindar entres sus miembros apoyo en el desarrollo de habilidades y competencias, con el fin de que asuman y compartan la responsabilidad académica y/o laborales tanto de los individuos de la familia como del grupo en sí mismo, así como también de su propio crecimiento. Por lo tanto, la consejería familiar se establece como un acompañamiento y respaldo en el progreso del desarrollo de todos los miembros de la familia, con el objetivo de fomentar el autocuidado y promover la interacción entre ellos, brindándose apoyo mutuo en el entorno del hogar.

#### **2.2.1.1.Objetivos de un programa de consejería familiar**

Es evidente que los procesos de desarrollo y crecimiento personal son fundamentales para toda la familia. El objetivo principal de la consejería familiar es promover y facilitar estos procesos de crecimiento en el núcleo familiar. A través de la consejería familiar, se busca brindar acompañamiento a padres trabajadores, con el propósito de lograr resultados positivos en todos los aspectos de la vida y hacer del hogar un lugar más armonioso. Por lo tanto, el primer objetivo de la consejería familiar es fomentar el crecimiento personal de los miembros de la familia.

### **2.2.1.2.Rasgos de la consejería familiar**

Según el informe del MIMP (2019), se entiende por consejería familiar la prestación de un servicio que tiene como objetivo principal brindar apoyo emocional y orientación a todos los miembros de una familia, con el propósito de promover su desarrollo integral. De manera similar, Garma (2021) p.19 sostiene que según Varsi (2019) la consejería familiar es un proceso diseñado para ayudar a resolver los problemas de forma pacífica dentro del ámbito familiar.

Por su parte, Garma (2021) p.14 indica que según Ríos (1994) la variable objeto de estudio al describirla como un conjunto de técnicas dirigidas a fortalecer las capacidades necesarias en los vínculos que unen a los miembros de un sistema familiar. El objetivo fundamental de la consejería familiar es propiciar la salud, la eficacia y la capacidad de fomentar el crecimiento personal tanto de cada miembro individualmente como del contexto emocional que los rodea.

En el marco de nuestra investigación, la consejería familiar se considera un servicio esencial para el desarrollo y el equilibrio emocional de la familia. Su principal función consiste en ofrecer un apoyo fundamental que asegure una serie de beneficios para todos los integrantes del núcleo familiar.

### **2.2.1.3. Factores de la consejería familiar**

Los elementos clave de la consejería familiar son definidos por Cesfamgarin (2018) de la siguiente manera:

El factor de la escucha efectiva o escucha activa implica que el consejero demuestre interés en lo que se está diciendo, sea respetuoso, preste atención y sea capaz de comprender a la persona o familia.

El factor de la comunicación es fundamental en la familia, pero especialmente se destaca la importancia de escucharse mutuamente de manera atenta y respetuosa, tomando en cuenta las opiniones de cada persona para brindar atención adecuada. Un aspecto clave es establecer una comunicación correcta entre los miembros de la familia, permitiendo que cada uno aporte consejos y opiniones al interactuar. Es fundamental saber escuchar activamente a la persona que está hablando y expresar las propias opiniones con el fin de lograr una comprensión mutua en el seno familiar.

### **2.2.1.4. Características de la consejería familiar**

En relación a las características de la consejería familiar, Palilumbo (2020) p.22 indica que Galarza (2014) identificó que las personas que solicitan este servicio pueden ser aquellas que están familiarizadas con el profesional y conocen el caso, así como aquellos capacitados en orientación y familias en situación de riesgo. Es fundamental mejorar la comunicación y las

relaciones entre los miembros que se encuentran en situación de riesgo.

#### **2.2.1.5. Proceso de la consejería familiar**

Cesfamgarin (2018) expone los siguientes procesos en la planificación familiar:

- Recolección de información.
- Selección de consejeros.
- Coordinación práctica (quién, cuándo, dónde y para qué).
- Establecimiento de objetivos coherentes con las quejas o motivaciones de las personas.
- Identificación de factores protectores y de riesgo.

El objetivo principal, según el autor mencionado, es provocar uno o más cambios que permitan que la familia se vuelva lo suficientemente competente como para resolver por sí misma las dificultades y encontrar alternativas en el desempeño académico de los estudiantes.

#### **2.2.1.6. Etapas de la consejería familiar**

Las etapas que influyen en la consejería familiar, según investigaciones realizadas por Cesfamgarin (2018), se describen de la siguiente manera:

Etapa social: En esta etapa se analiza el funcionamiento familiar y personal, identificando los factores de riesgo. Se busca comprender a la persona y su problema, empleando la escucha activa y presentando nuevas perspectivas. Se realiza una intervención que incluye la entrega de contenido educativo con

un enfoque biopsicosocial. Se prioriza el aspecto a trabajar y se establecen metas y un plan de acción.

Etapa de desarrollo de la consejería: En esta etapa se refuerzan los acuerdos, proyectos y soluciones acordados previamente. Se establece un seguimiento y se realiza una evaluación que abarca la satisfacción de las partes, los objetivos alcanzados y los cambios de conducta observados. También se evalúa la comprensión de sí mismo, la toma de decisiones y se concluye la consejería con una despedida y un registro de los resultados.

La consejería familiar tiene como objetivo orientar a las familias en diversas áreas, especialmente en el ámbito académico y vivencial. Se busca apoyar los procesos de desarrollo y crecimiento personal y familiar, facilitando las etapas y los procesos de cada miembro. Es importante destacar que en muchas instituciones o universidades actualmente no se brindan soluciones adecuadas para prevenir el bajo desempeño académico de los estudiantes debido a las dinámicas familiares que dificultan la toma de decisiones correctas.

Según la investigación realizada, las etapas de la consejería familiar deberían emplearse como estrategias educativas de orientación familiar para abordar las carencias afectivas que se presentan en las familias. Para identificar estas carencias, especialmente en los estudiantes, es necesario contar con una adecuada consejería familiar dirigida específicamente a

los padres y los miembros del hogar, utilizando un análisis y síntesis fundamentales para fortalecer el núcleo familiar y contribuir al mejoramiento del desempeño académico.

### **2.2.2. Clima social familiar**

Moos (1985) (en García, 2005) plantea que el clima social familiar se refiere a la percepción de las características socio-ambientales de la familia, incluyendo las relaciones interpersonales entre sus miembros, los aspectos relevantes en su desarrollo y su estructura básica. Según Albuja (2013), el clima familiar representa una estructura natural en la cual se establecen pautas de interacción psicosocial que influyen en el funcionamiento de los miembros, definiendo un rango de comportamientos que facilitan la reciprocidad.

Por otro lado, Rodríguez y Vera (1998) (en Sandino & Risco, 2019), definen el clima social familiar como el resultado de los sentimientos, actitudes, normas y formas de comunicación que caracterizan a la familia cuando sus miembros están reunidos. Buendía (1999) (en García, 2005) sostiene que, “si el Clima es feliz el joven reaccionara de manera positiva, si es conflictivo llevan patrones negativos aprendidos en el hogar, ha situaciones extrañas.

El clima social familiar se ve influenciado por la diversidad cultural y puede variar entre comunidades. El entorno social, político, económico, físico e ideológico de una comunidad moldea las experiencias de una familia de diversas formas. En comunidades con dificultades para lograr estabilidad económica, la familia experimenta altos niveles de estrés debido a la falta de oportunidades, escasez de empleo, bajo poder

adquisitivo y la necesidad de obtener y ahorrar dinero para subsistir. Las decisiones familiares pueden girar en torno a encontrar y mantener empleo. Esta información ha sido citada por Albuja (2013).

Ponce (1995) considera que el clima familiar es una estructura natural donde se establecen pautas de interacción psicosocial que rigen el funcionamiento de los miembros y facilitan la interacción recíproca.

Calderón y De la Torre (2005) sostienen que la forma en que los padres educan a sus hijos crea el clima familiar, el cual depende del tono del ambiente familiar, la armonía conyugal, los valores aceptados, la serenidad del hogar y la formación de actitudes que perduran a lo largo de la vida.

Moratto, N. et al. (2015) en su tesis indica que Jiménez y Misitu (2007) señalan que la familia nuclear está compuesta por el padre, la madre y sus hijos menores de 18 años, mientras que las familias extensas incluyen varios miembros de diferentes generaciones.

Santos (2012) (en García, 2005) menciona que, durante la adolescencia, el clima familiar puede resultar insatisfactorio debido a los conflictos con los miembros del núcleo familiar. Sin embargo, pocos adolescentes creen que un buen clima familiar favorece las relaciones familiares, lo que lleva a la mayoría de ellos a sentirse infelices y a criticar el ambiente psicológico en el que crecen, lo cual afecta directamente su adaptación personal y social y se refleja en sus patrones de comportamiento.

La familia se caracteriza por tener relaciones estables que fomentan el compromiso físico y afectivo entre sus miembros, creando así

el clima familiar. Buendía enfatiza que "un clima familiar positivo favorece la transmisión de valores y normas sociales a los hijos, así como el sentimiento de seguridad y confianza en sí mismos"

### **2.2.2.1 Dimensiones del clima social familiar**

Moos (1974) desarrolló diferentes escalas para evaluar el clima social familiar en varios entornos, como el caso del clima social en la familia (FES). Según su perspectiva, la teoría del clima social familiar se refiere a la situación social de la familia y se define a través de tres dimensiones fundamentales, cada una compuesta por elementos específicos:

#### **Dimensión 1. Relaciones familiares**

Esta dimensión evalúa el nivel de comunicación y expresión libre dentro de la familia, así como el grado de conflictos interpersonales. Está compuesta por los siguientes elementos:

**Cohesión:** Indica hasta qué punto los miembros de la familia están unidos y se apoyan mutuamente.

**Expresividad:** Refleja el grado de libertad con el que los miembros de la familia pueden expresar sus sentimientos, opiniones y valoraciones.

**Conflicto:** Mide la expresión abierta de la ira, agresividad y conflictos entre los miembros de la familia.

#### **Dimensión 2. Desarrollo familiar**

Esta dimensión evalúa la importancia que tienen ciertos procesos de desarrollo personal dentro de la familia, los cuales pueden ser fomentados o no por la convivencia. Incluye las siguientes áreas:



**Autonomía:** Indica el grado en que los miembros de la familia se sienten seguros de sí mismos, son independientes y toman sus propias decisiones.

**Área de Actuación:** Evalúa en qué medida las actividades cotidianas, como el trabajo o la escuela, se enmarcan en una estructura orientada a la acción o la competición.

**Área social – Recreativo:** Mide el nivel de participación en diversas actividades de ocio y entretenimiento.

**Área Intelectual - Cultural:** Indica el grado de interés en actividades intelectuales, culturales, políticas y sociales.

**Área de Moralidad – Religiosidad:** Mide la importancia que se le otorga a las prácticas y valores éticos y religiosos.

### **Dimensión 3. Estabilidad familiar**

Esta dimensión proporciona información sobre la estructura y organización de la familia, así como el nivel de control ejercido por los miembros unos sobre otros. Incluye las siguientes áreas:

**Área de organización:** Evalúa la importancia que se le da en el hogar a una organización clara y estructurada al planificar las actividades y responsabilidades familiares.

**Área control:** Indica la forma en que se sigue el conjunto de reglas y procedimientos establecidos en la dirección de la vida familiar.

#### **2.2.2.2 Características familiares**

Según Rodríguez y Torrente (2003), se identifican las

siguientes características para un buen clima social familiar:

- La comunicación constante entre los padres y los demás miembros de la familia es esencial.
- Los padres deben mostrar serenidad y estabilidad en su comportamiento hacia los hijos.
- Es importante que los hijos siempre demuestren respeto hacia sus padres.
- La madre debe ejercer una autoridad claramente establecida y evitar mostrar ansiedad.
- No se debe proteger a los hijos de manera excesiva, ni permitir que la crisis económica afecte gravemente a la familia.
- Es necesario evitar conflictos graves entre los padres y, en caso de que existan, no exponer a los hijos a presenciarlos.

### 2.3. Marco conceptual

**Clima social familiar:** Para nuestra investigación, el clima social familiar se puede definir como la percepción que los miembros de la familia tienen sobre su entorno, resultado de la interacción que la familia adopta en términos de su dinámica, funcionamiento, organización y estructura como sistema para su mantenimiento. Este clima se caracteriza por las relaciones establecidas entre los subsistemas familiares e involucra aspectos de comunicación social, emocional, interacción y crecimiento personal, fundamentado en la convivencia familiar.

Según García (2005), el clima social familiar es "una atmósfera psicológica que describe las características psicológicas e institucionales

de un grupo humano en un determinado entorno" (p.26).

**Clima laboral:** Por otro lado, el clima laboral se refiere a las percepciones que los trabajadores tienen sobre el entorno humano y físico en el que se desarrolla su actividad diaria dentro de la organización. Se puede entender que el clima laboral es un factor coyuntural en la vida de una organización y está influenciado por la cultura organizacional, que es un factor más duradero basado en la historia, los valores y la tradición de la organización. El clima laboral evoluciona a través de dinámicas propias que dependen de procesos de percepción básicos, como la credibilidad de la fuente, los procesos selectivos de información, el liderazgo de opinión y las normas grupales (Pole, 2006) (en García, 2005).

**Familia:** En cuanto a la familia, según Ander-Egg (1986), es el resultado de un largo proceso histórico y su forma actual se refiere a la pareja conyugal de carácter monogámico. La palabra "familia" se utiliza ampliamente para referirse al conjunto de ascendientes, descendientes, colaterales y fines con un tronco genético común. Análogamente, se considera una familia a un grupo de personas que tienen relaciones de origen o semejanza entre sí.

La OMS define familia como los miembros del hogar emparentados entre sí hasta un grado determinado por sangre, adopción y matrimonio, aunque la definición precisa del grado de parentesco depende de los usos a los que se destinen los datos.

**Consejería familiar:** Según el MIMP (2019), es un servicio que busca brindar apoyo y orientación emocional a todos los miembros de la

familia con el objetivo de lograr su pleno desarrollo. En nuestro proyecto, consideramos que la consejería familiar es un proceso que busca ayudar a la familia y a sus integrantes a alcanzar un equilibrio emocional.

**Programa de orientación y consejería familiar:** Por último, (López y Escudero, 2003) indican que un programa de orientación y consejería familiar se refiere a una propuesta estructurada de intervención familiar que busca abordar diversas situaciones familiares desde diferentes contextos educativos, sociales, sanitarios, entre otros. Su objetivo es facilitar una dinámica familiar positiva, encontrar posibles soluciones a problemas y promover la toma de decisiones.

Para nuestro proyecto será entendido como un proceso de ayuda estructurado que va encaminado a facilitar una dinámica familiar positiva, a encontrar posibles soluciones a problemas y a impulsar la toma de decisiones.

## CAPÍTULO III

### HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 3.1. Hipótesis general

**H1.** El programa “Kusichis Ayllukuna” influye en el clima social familiar en los trabajadores de una empresa minera de Pasco 2023.

**Ho.** El programa “Kusichis Ayllukuna” no influye en el clima social familiar en los trabajadores de una empresa minera de Pasco 2023.

#### 3.2. Hipótesis específicas

**H2.** El programa “Kusichis Ayllukuna” influye en la dimensión Relaciones del clima social familiar en los trabajadores de una empresa minera de Pasco 2023.

**Ho.** El programa “Kusichis Ayllukuna” no influye en la dimensión Relaciones del clima social familiar en los trabajadores de una empresa minera de Pasco 2023.

**H3.** El programa “Kusichis Ayllukuna” influye en la dimensión Desarrollo del clima social familiar en los trabajadores de una empresa minera de Pasco 2023.

**Ho.** El programa “Kusichis Ayllukuna” no influye en la dimensión Desarrollo del clima social familiar en los trabajadores de una empresa minera de Pasco 2023.

**H4.** El programa “Kusichis Ayllukuna” influye en la dimensión Estabilidad del clima social familiar en los trabajadores de una empresa minera de Pasco 2023.

**Ho.** El programa “Kusichis Ayllukuna” no influye en la dimensión Estabilidad del clima social familiar en los trabajadores de una empresa minera de Pasco 2023.

### **3.3. Variables**

#### **3.3.1. Variable independiente: Programa “Kusichis Ayllukuna”**

##### **Definición conceptual:**

El enfoque de programas surge como una alternativa al enfoque de servicios. Según Marill (1980), se trata de una "experiencia de aprendizaje planificada, estructurada, diseñada para satisfacer las necesidades de los estudiantes". De esta manera, un Programa de Orientación y Consejería Familiar, como lo indica Casas G. (1986), es un proceso de ayuda para la mejora personal de los miembros de la familia y para el mejoramiento de la sociedad.

El programa "Kusichis Ayllukuna" consta de 10 sesiones que han sido creadas en relación a las diez dimensiones de la Escala del Clima Social en la Familia, y cada sesión tiene una duración de una hora. El objetivo del programa es proporcionar un espacio de reflexión sobre las dimensiones planteadas en la escala.

##### **Definición operacional:**

El Programa "Kusichis Ayllukuna" es un programa de orientación y consejería familiar desarrollado en base a las dimensiones de la Escala del Clima Social en la Familia.

#### **3.3.2. Variable Dependiente: Clima social familiar**

##### **Definición conceptual**

Moos (1974) considera el clima social familiar como la percepción de las características sociales y ambientales de la familia, descrita en función de las relaciones interpersonales entre los miembros, así como aspectos de desarrollo y estructura básica.

Según Moos (1974), "el clima social en el que un individuo se desenvuelve tiene un impacto significativo en sus actitudes, sentimientos, comportamiento, salud, bienestar general y desarrollo social, personal e intelectual". Hemos evaluado el clima social familiar utilizando la Escala del Clima Social en la Familia, que consta de 90 preguntas distribuidas en tres dimensiones: Relaciones, Desarrollo y Estabilidad.

**Definición Operacional:**

El clima social familiar es el resultado de la aplicación del Inventario de Clima Social en la Familia, con el objetivo de medir la percepción del clima familiar antes y después de la intervención. Esta aplicación tiene una duración de una hora, compuesta por la dimensión Relaciones, Desarrollo y Estabilidad.

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1. Método de investigación**

##### **4.1.1. Método General**

En nuestro estudio, utilizamos el método científico, específicamente el enfoque hipotético-deductivo. Este enfoque implica la aplicación de procesos concretos y continuos al estudio de un evento, basados en la formulación de una ley y el establecimiento de condiciones para construir teorías. La ley se deriva de conjeturas que luego son sometidas a verificación con el fin de obtener conocimiento científico (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

##### **4.1.2. Método Específico**

Esta investigación se enmarca dentro de la línea de investigación experimental, ya que se examinó la utilidad e influencia del programa "Kusichis Ayllukuna" en el clima social familiar de un grupo de trabajadores mineros en la ciudad de Pasco.

Los estudios experimentales tienen como objetivo medir el impacto de una variable independiente sobre otra variable dependiente, estableciendo una relación de causa y efecto entre ellas (Hernández. et al., 2014).

#### **4.2. Tipo de investigación**

En cuanto a su propósito, esta investigación se clasifica como aplicada, y su nivel de análisis es de naturaleza cuantitativa. Se fundamentó en una teoría científica que explora el impacto del programa "Kusichis Ayllukuna" en el clima social familiar de un grupo de trabajadores mineros en la ciudad de Pasco



(Hernández et al., 2014).

#### **4.3. Nivel de investigación**

El nivel de alcance de esta investigación es exploratorio. La investigación exploratoria se caracteriza por ser flexible y abierta, y tiene como objetivo principal explorar un tema o fenómeno poco estudiado o desconocido. En este nivel de investigación, no se busca establecer relaciones causales entre variables independientes y dependientes, sino más bien generar ideas, familiarizarse con el tema y proporcionar una base para investigaciones posteriores más específicas. (Hernández. et al., 2014).

El estudio científico se fundamenta en los descubrimientos provenientes de la investigación básica, la investigación sustantiva e incluso la investigación aplicada, con el propósito de generar normas, equipos o herramientas que permitan mejorar la calidad de vida. En este sentido, la investigación tecnológica no busca determinar si los descubrimientos obtenidos son verdaderos o falsos, sino más bien evaluar su utilidad y efectividad para los propósitos establecidos. Las normas que regulan la acción, los métodos, los instrumentos, así como los programas y equipos, no pueden ser categorizados como verdaderos o falsos. En cambio, se pueden evaluar en términos de su utilidad y capacidad para lograr los objetivos establecidos (Hernández. et al., 2014).

#### **4.4. Diseño de Investigación Población y muestra**

Para llevar a cabo este estudio, se utilizó diseño Pre Experimental de preprueba/posprueba con un único grupo. Este diseño consta de tres etapas: en primer lugar, se administra una prueba al grupo antes de la implementación del

taller experimental; luego, se lleva a cabo el taller experimental; y, finalmente, se realiza una prueba posterior al taller (Hernández et al, 2010).

*Diseño de investigación tipo Pre Experimental.*



En este diseño

$O_1$  = Representa la medición inicial de la variable dependiente

$X$ = Representa la variable independiente (Programa "Kusichis Ayllukuna")

$O_2$ = Representa la observación o medición posterior a la aplicación del experimento.

#### **4.4.1. Población**

Se conforma por 2 guardias de 30 trabajadores siendo el 100% de la población (60 trabajadores). Por motivos de infraestructura y seguridad se encuentran alojados en el campamento externo Canchacucho – bungalows de piedra que cuenta con 30 habitaciones, donde residen 2 trabajadores por habitación y se trasladan diariamente con un bus durante 60 minutos hasta el área operativa Unidad Minera Chungar.

La población se refiere a un grupo de personas que comparten al menos una característica en común, como la ciudadanía, la pertenencia a una asociación voluntaria, la pertenencia a una misma raza o la matrícula en una universidad, entre otros aspectos, tal como lo indica (Hernández.et al., 2006).

#### **4.4.2. Muestra**

La muestra consiste en dos grupos de trabajadores, cada uno compuesto por 30 personas, residentes en el campamento Canchacucho - bungalows de piedra, lo que totaliza en 60 trabajadores. El tipo de muestreo utilizado fue censal ya que no se selecciona una muestra representativa, sino que se busca obtener datos de todos los miembros de la población., como menciona Sekaran y Bougie (2016), quienes la describen como una técnica de muestreo en la que se recopila información de todos los elementos o individuos que conforman una población objetivo.

#### **Criterio de inclusión**

- Trabajadores residentes en el campamento Canchacucho – bungalows de piedra de la Empresa minera Aesa.
- Trabajadores mineros que laboren en el área operativa de la U.M Chungar.
- Trabajadores mineros que accedan a participar del programa “Kusichis Ayllukuna” de forma libre y voluntaria.
- Trabajadores mineros mayores de edad.
- Trabajadores mineros que participen de manera continua en las sesiones.

#### **Criterio de exclusión**

- Trabajadores que no residen en el campamento Canchacucho – bungalows de piedra de la Empresa minera Aesa.
- Trabajadores mineros que no laboren en el área operativa de la U.M Chungar.

- Trabajadores mineros que no accedan a participar del programa “Kusichis Ayllukuna” de forma libre y voluntaria.
- Trabajadores mineros menores de edad.
- Trabajadores mineros cuya asistencia a la aplicación del programa sea inferior al 80%.
- Trabajadores mineros que hayan manifestado su deseo de abandonar el programa durante su desarrollo.

#### **4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

- **Técnicas**

Se empleó la técnica de encuesta, la cual consiste en la aplicación de cuestionarios estructurados a los participantes con el objetivo de obtener datos específicos (Carrasco, 2005).

Además, se utilizó la técnica participativa a través del Programa "Kusichis Ayllukuna" para mejorar el clima social familiar en los trabajadores.

Según Arana (2019), las técnicas participativas son herramientas, recursos y procedimientos utilizados en una actividad específica, que permiten investigar y reflexionar sobre la práctica de todos los participantes, teniendo en cuenta los avances científicos y técnicos. Estas técnicas consideran al ser humano como un ser social que puede transformar su propia realidad de acuerdo a su contexto actual.

- **Instrumentos:**

Figura 1. Escala del clima social familiar (FES).

Nombre del Instrumento	Escala de Clima Social Familiar (FES)
Autores	R.H. Moss y E.J. Trickett (1984)
Estandarización en Perú	Adaptación de la Escala de Clima Social Familiar en padres de familia de instituciones educativas nacionales del distrito de San Martín de Porres. M. Villarduña, 2012.
Finalidad	El objetivo de este estudio es adaptar la Escala de Clima Social Familiar (FES) para su aplicación en padres de familia de Instituciones Educativas Nacionales en el distrito de San Martín de Porres. Se utiliza un muestreo aleatorio en una población de 450 padres de familia, con edades comprendidas entre 27 y 69 años, de tres instituciones educativas.
Administración	Puede ser administrada de forma individual o colectiva.
Tiempo de aplicación	Aproximadamente 30 minutos.
Ítems	El instrumento consta de 90 ítems.
Ámbito de aplicación	A partir de los 18 años de edad.
Significación	Evalúa las características socioambientales y las relaciones propias del entorno familiar.
Dimensiones evaluadas	Relación, Desarrollo, Estabilidad.
Escala valorativa	Los ítems se califican de forma dicotómica, donde 0 significa falso y 1 significa verdadero.
Normas de calificación	Se realiza una sumatoria de los ítems totales, asignando los valores 0 para falso y 1 para verdadero.

El test se compone de tres dimensiones que se dividen en diez áreas de evaluación:

1. **Dimensión de relaciones:** evalúa el nivel de comunicación y expresión dentro de la familia, así como el grado de conflicto interactivo.
  - Ítems: 1, 2, 3, 11, 12, 13, 21, 22, 23, 31, 32, 33, 41, 42, 43, 51, 52, 53, 61, 62, 63, 71, 72, 73, 81, 82, 83. a) Cohesión (CO): mide el grado de conexión y apoyo entre los miembros de la familia. b) Expresividad (EX): explora el grado de libertad y estímulo para que los miembros de la familia actúen libremente y expresen sus sentimientos. c) Conflictos (CT): evalúa el grado

de expresión abierta de la ira, la agresividad y los conflictos entre los miembros de la familia.

2. **Dimensión de desarrollo:** evalúa la importancia de ciertos procesos de desarrollo personal dentro de la familia, que pueden ser fomentados o no por la convivencia.
  - Ítems: 6, 7, 8, 16, 17, 18, 26, 27, 28, 36, 37, 38, 46, 47, 48, 56, 57, 58, 66, 67, 68, 76, 77, 78, 86, 87, 88. a) Autonomía (AU): mide el grado de confianza en sí mismo, independencia y toma de decisiones de los miembros de la familia. b) Actuación (AC): evalúa el grado en que las actividades, como la escuela o el trabajo, están orientadas a la acción y la competencia. c) Intelectual-cultural (IC): indica el nivel de interés en actividades políticas, intelectuales, culturales y sociales. d) Social-recreativo (SR): evalúa el grado de participación en diversas actividades recreativas. e) Moralidad-religiosidad (MR): mide la importancia que se otorga a prácticas y valores éticos y religiosos.
3. **Dimensión de estabilidad:** proporciona información sobre la estructura y organización de la familia, así como el grado de control que ejercen algunos miembros sobre otros.
  - Ítems: 9, 10, 19, 20, 29, 30, 39, 40, 49, 50, 59, 60, 69, 70, 79, 80, 90. a) Organización (OR): indica la importancia que se da a una clara estructura y organización en la planificación de las actividades y responsabilidades familiares. b) Control (CN): evalúa el grado en que la dirección de la vida familiar se adhiere a reglas y procedimientos establecidos.

## Validez

De acuerdo con Villarduña (2013), se consultó a 5 expertos en el tema para evaluar la coherencia entre los diferentes ítems. Con base en sus opiniones, se aprobaron los 90 reactivos de la escala FES, sin eliminar ninguno de ellos. Mediante la técnica de Aiken, todos los ítems fueron aprobados con una significación alta ( $>0.001$ ), lo cual se consideró como un resultado satisfactorio y se mantuvieron todos los ítems del instrumento original FES.

Además, se llevó a cabo la validez de contenido utilizando un índice binomial significativo ( $>0.005$ ) y la validez de constructo mediante el análisis factorial. Los investigadores identificaron tres dimensiones: Relación (alfa=0.898), Desarrollo (alfa=0.920) y Estabilidad (alfa=0.900). Finalmente, se realizó la calibración de la prueba.

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olki	,871
Prueba de esfericidad de Bartlett chi-cuadrado aproximado	12747,640
Gl	4005
Sig	,000

*Figura 2. La validez del constructo fue evaluada por el método estadístico de análisis factorial.*

*NOTA: "Universidad César Vallejo, Lima-Perú.: Villarduña, M, 2013, pg. 7.*

## Confiabilidad

Villarduña (2013) evaluó la confiabilidad de la adaptación del test de clima social familiar utilizando la técnica de Kuder Richardson (KR-20), que es conocida como consistencia interna. Los resultados mostraron niveles de

aceptabilidad amplia, con un valor de 0,84.

Se pudo observar que el índice de confiabilidad obtenido fue superior al valor de 2,25 requerido para una variable de 3 escalas, lo que indica un índice de 2,54 puntos. Esto sugiere que se alcanzó una confiabilidad aceptable.

Además, se determinó la confiabilidad de las tres dimensiones del test mediante la técnica de Cronbach, y se obtuvo un valor alfa de 0,91. Este resultado indica una confiabilidad significativa y muy aceptable.

*Figura 3. Índice de Confiabilidad general utilizando la técnica de Kuder Richardson (KR-20).*

Cohesión	Expresividad	Conflicto	Autonomía	Actuación	Intelectual-Cultural	Social-Recreativo	Moralidad-religiosidad	Organización	Control	$\Sigma pi$	$Pi^2$
354,33	285,78	231,00	298,33	327,00	311,44	270,56	318,44	353,22	311,78	3061,89	22060,53
298,53	205,43	163,77	218,36	252,14	238,53	189,32	244,40	293,59	241,26	2345,32	14509,31
0,02	0,03	0,02	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,02	0,02	2,54	282,21
5407,47											
2,54											

*NOTNOTA: "Universidad César Vallejo, Lima-Perú.: Villarduña. M, 2013, pg. 8.*

### **Validez y confiabilidad de prueba piloto**



**Validez del instrumento**

**Instrumento: Escala de Clima Social Familiar (FES)**

- Método de Validez : VALIDEZ DE CONTENIDO
- Técnica de Validez : JUICIO DE EXPERTOS
- Estadístico o técnica estadística : COEFICIENTE DE AIKEN
- Índice de Validez : 1.00
- Nivel de validez : EXCELENTE

Tabla 1. Datos generales de Juez o Experto:

N°	Nombres y Apellidos	Área de trabajo	Centro de trabajo
01	Carlos Frías Liau Hing	Psicólogo clínico en adicciones	Universidad de Panamá – Docente y coord. De la escuela de psicología
02	Julia Giannina Sovero Lazo	Mg. Psicóloga clínica	Docente de la Universidad Continental – Psicoterapeuta de trastornos adictivos en el Centro Renacer Perú.
03		Psicóloga educativa	Responsable del Centro de Atención Psicológico – Universidad Continental.

Celia Isabel Rubianes Aguilar

Tabla 2. Resumen de validación

N°	EXPERTO	EXCELENTE Y/O	DECICIENTE
		BUENO	
01	Carlos Frías Liau Hing (JUEZ 01)	X	
02	Julia Giannina Sovero Lazo (JUEZ 02)	X	
03	Celia Isabel Rubianes Aguilar (JUEZ 03)	X	

Coefficiente V de Aiken

$$\text{VALIDEZ} = \frac{S}{[n(c-1)]} \quad \text{VALIDEZ} = 1$$

S = Sumatoria de Excelentes y/o Buenos

n = número de jueces

c = número de valores en la escala de valoración.

### *Confiabilidad del instrumento*

La confiabilidad de la Escala de Fess utilizado para evaluar el clima social familiar, fue evaluada mediante el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach. Los resultados revelaron una confiabilidad de ,808, lo que sugiere que el instrumento es confiable.

Tabla 3. Medidas de confiabilidad estadística

Alfa de Cronbach	N° de elementos
------------------	-----------------

,808	90
------	----

Para el recojo de información hemos seguido los siguientes pasos:

- Convocatoria y consentimiento informado de los participantes
- Aplicación de la Escala de Clima Social en la Familia antes del programa kusichis ayllukuna.
- Ejecución del Programa kusichis ayllukuna., que consiste en diez sesiones que buscan mejorar la percepción sobre el clima familiar.
- Aplicación de Escala de Clima Social en la Familia después del programa kusichis ayllukuna., que consiste en diez sesiones que buscan mejorar la percepción sobre el clima familiar.

### **Programa kusichis ayllukuna**

El programa "Kusichis Ayllukuna" se compone de un total de 10 sesiones, diseñadas para abordar las tres dimensiones de la teoría y escala de Clima Familiar (FES) desarrollada por Moos (1974) y adaptada por Fernández (1989). El propósito principal de este programa es fomentar la mejora del clima familiar entre los trabajadores mineros.

Las sesiones se componen por 10 subdimensiones:

#### **I. Dimensión relaciones**

1. Sesión cohesión familiar, Basada en la teoría de Moos (1974) y

reforzada por la definición de cohesión familiar según Olson (1985), donde recalca la importancia de la unión familiar y el apoyo y soporte que se brindan entre ellos.

2. Sesión expresividad familiar, Basada en la teoría de Moos (1974) y reforzada por la definición de expresividad de Herder, donde recalca lo importante de la regulación emocional, donde debemos ampliar las formas de ver, de oír, de interpretar, de sentir y de actuar al momento de interactuar con la familia.
3. Sesión conflicto familiar, Basada en la teoría de Moos (1974) y reforzada por la definición de (Romero, 2002), recalca la importancia de ver al conflicto de manera positiva y su importancia para el afianzar los vínculos familiares.

## **II. Dimensión desarrollo**

4. Sesión autonomía, Basada en la teoría de Moos (1974) y reforzada por la definición de Piaget (1984). Kami (1987) y Bisquerra y Pérez (2007). Resaltar la importancia del desarrollo autónomo de cada participante.
5. Sesión actuación, Basada en la teoría de Moos (1974) y reforzada por la definición de participación familiar de Jiménez (2009), y la definición de rendimiento escolar de Reveco (2000)
6. Sesión intelectual- cultural, Basada en la teoría de Moos (1974) y reforzada por la importancia del desarrollo de modelos intelectuales en la familia según Bruner.

7. Sesión social-recreativo, Basada en la teoría de Moos (1974) y reforzada por la definición de recreación de Montero (1995), ya que indica que el desarrollo social y recreacional es muy importante para mejorar el clima intrafamiliar.
8. Sesión moral-religiosidad, Basada en la teoría de Moos (1974) y reforzada por la definición de Richert y Granqvist (2013) quienes señalan la importancia del desarrollo religioso en la familia.

### **III. Dimensión estabilidad**

9. Sesión organización, Basada en la teoría de Moos (1974) y reforzada por la definición de Esteinou (2009) donde recalca la importancia de la estructura familiar y los roles de sus miembros. Rodríguez (2020) enfatiza la importancia de la comunicación y negociación familiar y López (2016) quien resalta la importancia de saber que existen muchos tipos de organizaciones familiares en la actualidad.
10. Sesión control, Basada en la teoría de Moos (1974) y reforzada por la definición de Minuchin (1984) ya que resalta la importancia de los límites, normas reglas y principios en una familia.

Después de aplicar el pre test Clima Social Familiar de Fess, en un grupo de trabajadores mineros, se aplicó el taller Kusichis Ayllukuna mediante sesiones psicoeducativas en conjunto con dinámicas de apertura, ejercicios de relajación, de reflexión y participación activa y cada sesión tuvo una duración de 60 minutos. Finalmente se aplicó el post test Clima Social Familiar de Fes para evaluar la influencia del programa Kusichis Aylluuna en el clima social

familiar de un grupo de trabajadores mineros.

#### **4.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Para el procesamiento de los datos, se empleó el software "SPSS v25", mediante el estadígrafo de Kolmogorov-Smirnov, la cual se utiliza para analizar conjuntos de datos con un tamaño mayor a 50 en la población.

Los resultados obtenidos, tanto descriptivos como inferenciales, fueron presentados en la contrastación de hipótesis utilizando tablas estadísticas y figuras, incluyendo las pruebas de hipótesis pertinentes.

#### **4.7. Aspectos éticos de la investigación**

Según el artículo 27 y 28 del Reglamento General Interno de la UPLA resaltamos los siguientes criterios éticos:

- En nuestra investigación se aplicó el código de ética de acuerdo a la Universidad teniendo en cuenta la originalidad con un rigor científico de validez y confiabilidad de los materiales, instrumentos y programas brindados, adquiriendo la responsabilidad de la investigación como: individuales, sociales y académicos. Además de ello se les informará de los hallazgos de manera libre a la comunidad científica y se devolverá los resultados obtenidos del proyecto brindado cuando el caso lo amerite, teniendo en cuenta que no se utiliza para el lucro personal, ilícito o para otros propósitos.
- Nuestro trabajo opta por mejorar el bienestar de la muestra seleccionada, respetando los derechos éticos de los seres humanos ya que fue previo consentimiento informado y voluntario.
- En este proyecto todas las personas evaluadas deben estar

conformes respecto al apoyo que nos brindan para los fines de la investigación, teniendo en cuenta la protección al medio ambiente y el respeto a la biodiversidad, además de ello teniendo responsabilidad y precauciones necesarias. Garantizando la confiabilidad y la veracidad de los resultados durante la etapa del proceso.

- Se realiza un trabajo con accesibilidad y calidad hacia la población establecida, ya que cada sesión se realizó trabajo de concientización y sensibilización ante un tema muy importante, el clima familiar.
- Promovemos el respeto a los seres humanos y a su salud por encima de generar nuevos conocimientos. Los participantes tienen conocimiento y libertad de desertar si así lo creen conveniente.
- Se protege la vida, la dignidad e integridad de las personas del presente estudio, evitando daños posibles. Preservando siempre su seguridad, ante todo.
- Nos sujetamos al comité de ética de investigación a nuestra autoridad competente. Respetando en todo momento el Reglamento General Interno.
- No incurrimos en la falsificación ni plagio de la información.
- La información obtenida en la presente investigación se mantendrá en absoluta discreción.
- De acuerdo al artículo 28 estamos frente a un trabajo honesto, coherente, cumpliendo con las normas éticas nacionales e

internacionales al momento de ejecutar la investigación, asumiendo la confiabilidad correspondiente, garantizando y reportando los hallazgos de la investigación cumpliendo con las normas institucionales de la Universidad Peruana los Andes.

## **CAPÍTULO V**

### **RESULTADOS**

#### **5.1. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS**

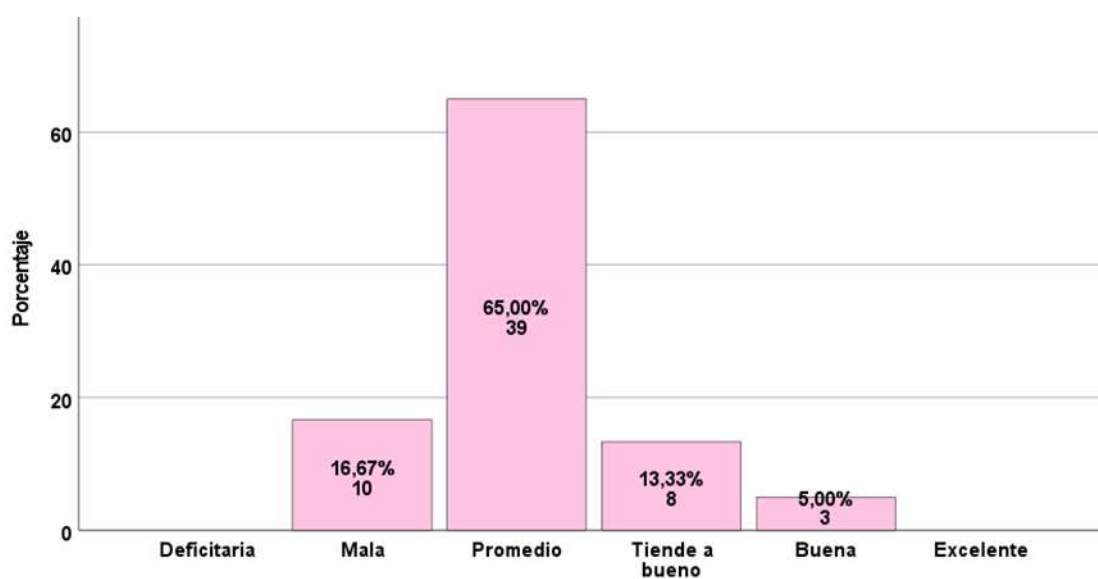
##### **5.1.1. Descripción clima social familiar pre test – post test**

Como se observa en la figura 4, se encuentra que la mayoría de los sujetos (65%, 39 sujetos) presentan un nivel promedio en la variable clima social familiar, seguido de los que tienen un nivel con tendencia a mala (16.67%, 7 sujetos). A continuación, los



que tienen un nivel con tendencia a bueno (13.33%, 8 sujetos), finalmente se encuentran los que tienen un nivel bueno en la variable clima social familiar (5%, 3 sujetos).

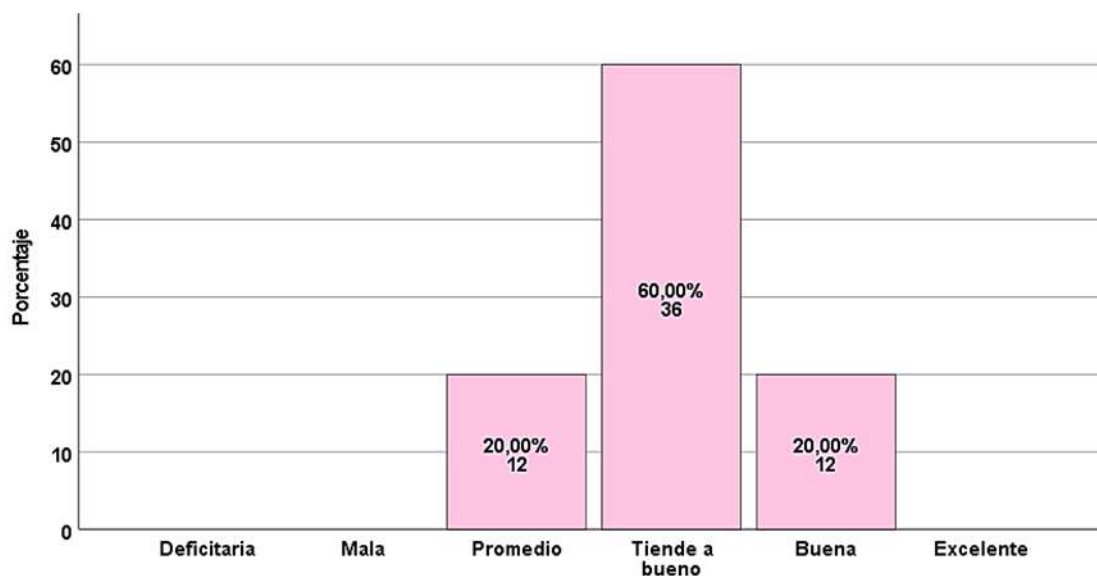
Figura 4. Porcentajes de las categorías de la variable clima social familiar pre test



Fuente: Elaboración propia

En la figura 5 se observa los resultados del post test, se encuentra que la mayoría de los sujetos tienen un nivel de clima social familiar con tendencia a bueno (60%, 36 sujetos) seguido de los que tiene un nivel promedio (20%, 12 sujetos), seguidos de los que tienen un nivel bueno (20%, 12 sujetos).

Figura 5. Porcentajes de las categorías de la variable clima social familiar post test



Fuente: Elaboración propia

### Estadística descriptiva - pre y post test:

#### Interpretación

En la tabla 4, se observa los cambios porcentuales del pretest y del post test del clima social familiar en las categorías tiende a bueno (8 casos en el pretest a 36 casos post test, 13.3% en el pretest a 60% post test) y buena (3 casos pretest a 12 casos post test, 5% en el pretest a 20% post test).

*Tabla 4. Variaciones en los porcentajes del clima social familiar pretest y posttest.*

Nivel	PRETEST		POST TEST	
	Recuento	% de N columnas	Recuento	% de N columnas
Deficitaria	0	0.0%	0	0.0%
Mala	10	16.7%	0	0.0%
Promedio	39	65.0%	12	20.0%

Tiende a bueno	8	13.3%	36	60.0%
Buena	3	5.0%	12	20.0%
Excelente	0	0.0%	0	0.0%

Fuente: Elaboración propia

Nota: Evaluación a los trabajadores de una empresa minera en Pasco.

### Interpretación

En la tabla 5 se halló las medidas de resumen de la variable clima social familiar del pretest y post test, se observa que la media se incrementó en +9.31 puntos (pretest=48.87, post test=58.18), lo que nos indica que la aplicación del programa fue efectiva. Así mismo la desviación estándar disminuyó (pretest=7.912, post test=3.762) lo que indica que hay menos variabilidad en los puntajes. Lo mismo ocurre con el puntaje mínimo (pretest =31, post test=50) y máximo (pretest =63, post test=67).

*Tabla 5. Medidas de resumen y dispersión del clima social familiar y sus dimensiones*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Pretest	60	31	63	48,87	7,912
Post test	60	50	67	58,18	3,762

Fuente: Elaboración propia

### 5.1.2. Descripción de las relaciones pre test y postest en las Relaciones

*Tabla 6. Variaciones en los porcentajes de las relaciones familiares pretest y post test.*

	PRETEST		POST TEST	
	f	%	f	%
Deficitaria	9	15.0%	0	0.0%

Mala	15	25.0%	2	3.3%
Promedio	36	60.0%	54	90.0%
Tiende a bueno	0	0.0%	3	5.0%
Buena	0	0.0%	1	1.7%
Excelente	0	0.0%	0	0.0%

Fuente: Elaboración propia

Nota: Evaluación a los trabajadores de la empresa minera Aesa en Pasco

### Interpretación

En la tabla 6 se observa que las categorías de la dimensión relaciones en el clima social familiar aumentaron en las categorías promedio, tendencia a bueno y bueno; así tenemos que: la categoría promedio de la dimensión relaciones aumento del 60,0% (pre test), al 90,0% (post test); la categoría tiende a bueno aumentó del 0,0% (pre test), al 5,0% (post test) y la categoría buena aumento del 0,0% (pre test), al 1,7% (post test).

*Tabla 7. Medidas de resumen y dispersión de las relaciones*

	f	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Pretest	60	1	3	2,45	,746
Post test	60	2	5	3,05	,387

Fuente: Elaboración propia.

### 5.1.3. Descripción de las relaciones pretest y post test en el desarrollo

*Tabla 8. Puntajes de la variable desarrollo, pretest y post test*

	PRETEST		POST TEST	
	f	%	f	%
Deficitaria	9	15.0%	0	0.0%
Mala	15	25.0%	2	3.3%
Promedio	36	60.0%	54	90.0%
Tiende a bueno	0	0.0%	3	5.0%
Buena	0	0.0%	1	1.7%

Excelente	0	0.0%	0	0.0%
-----------	---	------	---	------

Fuente: Elaboración propia

Nota: Evaluación a los trabajadores de la empresa minera Aesa en Pasco.

### Interpretación

En la tabla 8 se observa que las categorías deficitaria y mala de la dimensión desarrollo disminuyeron, así tenemos que: la categoría deficitaria disminuyó del 15,0% (pre test), al 0,0% (post test); la categoría mala disminuyó del 25,0% (pre test), al 3,3% (post test). Así mismo aumentaron las categorías promedio, tendencia a bueno y bueno; así tenemos que: la categoría promedio aumento del 60,0% (pre test), al 90,0% (post test); la categoría tiende a bueno aumento del 0,0% (pre test), al 5,0% (post test); la categoría buena aumento del 0,0% (pre test), al 1,7% (post test).

*Tabla 9. Medidas de resumen y dispersión del desarrollo*

	f	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Pretest	60	14	32	24.27	4.153
Post test	60	24	33	28.33	2.398

Fuente: Elaboración propia.

#### 5.1.4. Descripción de la estabilidad pre test y post test

*Tabla 10. Puntajes de la variable estabilidad pretest y post test*

	PRETEST		POST TEST	
	f	%	f	%
Deficitaria	13	21.7%	0	0.0%
Mala	9	15.0%	2	3.3%
Promedio	34	56.7%	49	81.7%
Tiende a bueno	2	3.3%	6	10.0%

Buena	2	3.3%	3	5.0%
Excelente	0	0.0%	0	0.0%

Fuente: Elaboración propia

Nota: Evaluación a los trabajadores de la empresa minera Aesa en Pasco.

### Interpretación

En la tabla 10 se observa que las categorías deficitaria y mala de la dimensión desarrollo disminuyeron, así tenemos que: la categoría deficitaria disminuyó del 21,7% (pre test), al 0.0% (post test); la categoría mala disminuyó del 15.0% (pre test), al 3.3% (post test). Así mismo aumentaron las categorías promedio, tendencia a bueno y buena; así tenemos que: la categoría promedio aumento del 56,7% (pre test), al 88,7% (post test); la categoría tiende a bueno aumento del 3,3% (pre test), al 10,0% (post test); y la categoría buena aumento del 3,3% (pre test), al 5,0% (post test).

*Tabla 11. Medidas de resumen y dispersión de la estabilidad*

	f	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Pretest	60	4	17	10.62	3.400
Post test	60	9	17	13.73	1.793

Fuente: Elaboración propia

## 5.2. CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS

### 5.2.1. Normalidad de los datos

Para determinar el tipo de estadístico a utilizar se determinó la normalidad de los datos, planteando las siguientes hipótesis:

H<sub>0</sub>: Los datos tienen un comportamiento normal

H<sub>1</sub>: Los datos no tienen comportamiento normal

Como se aprecia en la tabla 12, la prueba Kolmogorov-Smirnov indica que los puntajes de las diferencias pretest y post test de la variable clima social familiar no se ajusta a la distribución normal teórica (K-S=0.950, gl=60, P-valor = .016). En consecuencia, el contraste de hipótesis se hizo con la prueba no paramétrica de Wilcoxon para datos apareados.

Por otro lado, las diferencias de los valores pretest y post test de los valores de la dimensión relaciones no se ajusta a la distribución normal teórica (K-S=0.781, gl=60, P-valor = .000) por que se utilizó la prueba de Wilcoxon. También se verifica que las diferencias de los puntajes del pretest y post test de la variable desarrollo se ajustan a un comportamiento normal (K-S=0.979, gl=60, P-valor = .383) por lo que se utilizó el estadístico t-student para datos apareados. Finalmente tenemos que la diferencia de los puntajes del pretest y post test la variable estabilidad se ajustan a una distribución normal (K-S=0.983, gl=60, P-valor = 0.566) por lo que se utilizó el estadístico t-student para datos apareados.

*Tabla 12. Prueba de normalidad de la diferencia de los datos pretest y post test*

	n	Media	sd	Mediana	Asimetría	Curtosis	Kolmogorov-Smirnov			Condición de normalidad
							K-S	gl	P-valor	
Diferencia en los puntajes de la variable clima	60	-9.3167	8.19775	-0.630	-0.227	60	0.950	60	0.016	No normal

---

social familiar										
Diferencia en los puntajes de la variable relaciones	60	-0.6000	0.78546	-0.634	-0.716	60	0.781	60	0.000	No normal
Diferencia en los puntajes de la variable desarrollo	60	-4.0667	4.61709	0.060	-0.624	60	0.979	60	0.383	Si es normal
Diferencia en los puntajes de la variable estabilidad	60	-3.1167	3.50347	-0.005	0.171	60	0.983	60	0.566	Si es normal

---

N

Nota: K-S= test estadístico Kolmogorov-Smirnov, sd=Desviación estándar, gl: Grados de libertad  
Fuente: Elaboración propia

### 5.2.2. Contrastación de la hipótesis general



### Planteamiento de la hipótesis general

Ho. El programa “Kusichis Ayllukuna” no influye en el clima social familiar en los trabajadores de una empresa minera de Pasco 2023.

$$H_0 : \mu_d \leq 0$$

H1. El programa “Kusichis Ayllukuna” influye en el clima social familiar en los trabajadores de una empresa minera de Pasco 2023.

$$H_1 : \mu_d > 0$$

### Nivel de significancia o riesgo

*Tabla 13. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon para muestras relacionadas para la comparación del clima social familiar pre y post test*

		n	Rango promedio	Suma de rangos	Z Wilcoxon	Sig. (bilateral)
Pre test – Post test clima social familiar	Rangos negativos	4	13.88	55.50	- 6,265	.000
	Rangos positivos	55	31.17	1714.50		
	Empates	1				
	Total	60				

Significancia(bilateral) =P-valor. \*La diferencia es significativa al nivel del 0.001

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 13 se aprecia la comparación de los datos pretest y post test del clima social familiar en los trabajadores de la empresa minera Aesa de Cerro de Pasco, el promedio de los rangos negativos es 13.88 y el promedio de los rangos positivos es 31.17. También se observa que el valor de estadístico  $Z = -6.265$  con un P-valor menor que .000.

### Lectura del P-valor

Como se observa en la tabla 13 el P-valor es .000

### Decisión estadística

El P-valor  $\leq .05$ , se rechaza la  $H_0$  y la  $H_1$  es significativa.

P-valor  $> .05$ , no se rechaza la  $H_0$  y la  $H_1$  no es significativa.

Como se observa se cumple que el P-valor  $(.000) \leq .05$ , en consecuencia la  $H_1$  es significativo.

### **Conclusiones estadísticas**

Existen diferencias significativas en el clima social familiar antes y después de aplicar el programa “Kusichis Ayllukuna”, por lo que el programa “Kusichis Ayllukuna” influye en el clima social familiar en los trabajadores de la empresa minera Aesa de Cerro de Pasco 2022

### **Interpretación de resultados en función al objetivo de la investigación**

El procesamiento estadístico ha permitido conocer que el clima social familiar es mejor después de la aplicación del programa “Kusichis Ayllukuna”. El resultado indica que el programa “Kusichis Ayllukuna” influyo en el aumento del clima social familiar que se planteó en el objetivo general.

#### **5.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 1**

##### **Planteamiento de la hipótesis específica 1**

$H_0$ : El programa “Kusichis Ayllukuna” no influye en las relaciones en los trabajadores de la empresa minera Aesa de Cerro de Pasco 2022

$H_1$ : El programa “Kusichis Ayllukuna” influye en las relaciones en los trabajadores de la empresa minera Aesa de Cerro de Pasco 2022

##### **Nivel de significancia o riesgo**

##### **Descripción:**

En la tabla 14 se aprecia la comparación de los datos pretest y post test de las relaciones en los trabajadores de la empresa minera Aesa de Cerro de Pasco, el promedio de los rangos negativos es 9.50 y el promedio de los rangos positivos es 14.69. También se observa que el valor de estadístico  $Z = -4.578$  con un P-

valor menor que .000

*Tabla 14.* Prueba de Wilcoxon para muestras relacionadas para la comparación de las relaciones pre y post test de las relaciones.

		n	Rango promedio	Suma de rangos	Z Wilcoxon	Sig. (bilateral)
Pre test – Post test relaciones	Rangos negativos	1	9.50	9.50	-4.578	.000
	Rangos positivos	27	14.69	396.50		
	Empates	32				
	Total	60				

La diferencia es significativa al nivel del 0.001

Fuente: Elaboración propia

### **Lectura del P-valor**

Como se observa en la tabla 14 el P-valor es .000

### **Decisión estadística**

El P-valor  $\leq .05$ , se rechaza la  $H_0$  y la  $H_1$  es significativa.

P-valor  $> .05$ , no se rechaza la  $H_0$  y la  $H_1$  no es significativa.

Como se observa se cumple que el P-valor (.000)  $\leq .05$ , en consecuencia la  $H_1$  es significativo.

### **Conclusiones estadísticas**

Existen diferencias significativas en las relaciones antes y después de aplicar el programa “Kusichis Ayllukuna”, por lo que el programa “Kusichis Ayllukuna” influye en las relaciones en los trabajadores de la empresa minera Aesa de Cerro

de Pasco 2022

### **Interpretación de resultados en función al objetivo de la investigación**

El procesamiento estadístico ha permitido conocer que las relaciones son mejores después de la aplicación del programa “Kusichis Ayllukuna”. El resultado indica que el programa “Kusichis Ayllukuna” influyo en el aumento de las relaciones que se planteó en el objetivo específico 1.

#### **5.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 2**

##### **Planteamiento de la hipótesis específica 2**

H<sub>0</sub>: El programa “Kusichis Ayllukuna” no influye en el desarrollo en los trabajadores de la empresa minera Aesa de Cerro de Pasco 2022

H<sub>1</sub>: El programa “Kusichis Ayllukuna” influye en el desarrollo en los trabajadores de la empresa minera Aesa de Cerro de Pasco 2022

##### **Nivel de significancia o riesgo**

###### **Descripción:**

En la tabla 15 se aprecia la comparación de los datos pre test y post test del desarrollo en los trabajadores de la empresa minera Aesa de Cerro de Pasco, la media de la diferencia de los puntajes entre el pre test y el post test es -4.067, con una desviación estándar de 4.1617, el valor de estadístico de prueba t-student es -6.823 con 59 grados de libertad y con un P-valor = .000

*Tabla 15.* Prueba de t-Student para muestras relacionadas para la comparación de las relaciones pre y post test del desarrollo.

	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de		t	gl	Sig. (bilateral)
				la diferencia				
				Inferior	Superior			
Pre test – Post test desarrollo	-4,067	4,617	,596	-5,259	-2,874	-6,823	59	,000

La diferencia es significativa al nivel del 0.001

Fuente: Elaboración propia

### Lectura del P-valor

Como se observa en la tabla 15 el P-valor es .000

### Decisión estadística

El P-valor  $\leq .05$ , se rechaza la  $H_0$  y la  $H_1$  es significativa.

P-valor  $> .05$ , no se rechaza la  $H_0$  y la  $H_1$  no es significativa.

Como se observa se cumple que el P-valor (.000)  $\leq .05$ , en consecuencia la  $H_1$  es significativa.

### Conclusiones estadísticas

Existen diferencias significativas en el desarrollo antes y después de aplicar el programa “Kusichis Ayllukuna”, por lo que el programa “Kusichis Ayllukuna” influye en el desarrollo en los trabajadores de la empresa minera Aesa de Cerro de Pasco 2022

### Interpretación de resultados en función al objetivo de la investigación

El procesamiento estadístico ha permitido conocer que el desarrollo es mejor después de la aplicación del programa “Kusichis Ayllukuna”. El resultado indica que el programa “Kusichis Ayllukuna” influyó en el aumento del desarrollo que se planteó en el objetivo específico 2.

#### 5.2.5. Contrastación de la hipótesis específica 3

### Planteamiento de la hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: El programa “Kusichis Ayllukuna” no influye en la estabilidad en los trabajadores de la empresa minera Aesa de Cerro de Pasco 2022

H<sub>1</sub>: El programa “Kusichis Ayllukuna” influye en la estabilidad en los trabajadores de la empresa minera Aesa de Cerro de Pasco 2022

### Nivel de significancia o riesgo

#### Descripción:

En la tabla 16 se aprecia la comparación de los datos pretest y post test de la estabilidad en los trabajadores de la empresa minera Aesa de Cerro de Pasco, la media de la diferencia de los puntajes entre el pre test y el post test es -3.117, con una desviación estándar de 3.503, el valor de estadístico de prueba t-student es -6.891 con 59 grados de libertad y con un P-valor = .000

Tabla 16. Prueba de t-Student para muestras relacionadas para la comparación de las relaciones pre y post test de la estabilidad

	Diferencias emparejadas					t	gl	P-valor
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Pretest – Post test	-3.117	3.503	0.452	-4.022	-2.212	-6.891	59	.000
estabilidad								

La diferencia es significativa al nivel del 0.001

Fuente: Elaboración propia

### Lectura del P-valor

Como se observa en la tabla 16 el P-valor es .000

### Decisión estadística

El P-valor  $\leq .05$ , se rechaza la  $H_0$  y la  $H_1$  es significativa.

P-valor  $> .05$ , no se rechaza la  $H_0$  y la  $H_1$  no es significativa.

Como se observa se cumple que el P-valor (.000)  $\leq .05$ , en consecuencia la  $H_1$  es significativo.

### **Conclusiones estadísticas**

Existen diferencias significativas en la estabilidad antes y después de aplicar el programa “Kusichis Ayllukuna”, por lo que el programa “Kusichis Ayllukuna” influye en la estabilidad en los trabajadores de la empresa minera Aesa de Cerro de Pasco 2022

### **Interpretación de resultados en función al objetivo de la investigación**

El procesamiento estadístico ha permitido conocer que la estabilidad es mejor después de la aplicación del programa “Kusichis Ayllukuna”. El resultado indica que el programa “Kusichis Ayllukuna” influyo en el aumento de la estabilidad que se planteó en el objetivo específico 3.

## CAPÍTULO VI

### ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Considerando el primer objetivo de esta investigación, que consistió en analizar la influencia del programa "Kusichis Ayllukuna" en el clima social familiar de los trabajadores de una empresa minera ubicada en el campamento Bungalows de Piedra en la ciudad de Pasco, se pudo verificar que, después de la implementación del programa, los trabajadores percibieron un clima social familiar caracterizado por una fuerte cohesión, organización, aspectos relacionados con actividades sociales y recreativas, autonomía y rendimiento, así como bajos niveles de conflicto. Este hallazgo fue respaldado por pruebas no paramétricas de rangos de Wilcoxon, en las que se obtuvieron 10 rangos y una suma de 190, lo que resultó en un P valor z de -3.828, con una significancia estadística ( $p < 0.05$ ). Por lo tanto, se determinó que el programa tiene una influencia significativa en el clima familiar de los trabajadores.

En relación a los objetivos específicos, se observa que el programa tiene un impacto en todas las dimensiones de la escala de clima social familiar: relaciones, desarrollo y estabilidad, indicando un valor de  $p \leq .05$ , lo cual lleva al rechazo de la  $H_0$  y establece la significancia de la  $H_1$ .

Asimismo, al analizar los resultados del pretest realizado a los trabajadores mineros de la empresa Aesa en la dimensión de Relaciones de la Escala de Clima Social Familiar (FES), que comprende las sub dimensiones de cohesión familiar, expresividad y resolución de conflictos, se observó que la categoría promedio de la dimensión relaciones aumento del 60,0% (pre test), al 90,0% (post test); la categoría tiende a bueno aumentó del 0,0% (pre test), al 5,0% (post test) y la categoría buena aumento del 0,0% (pre test), al 1,7% (post



test). En relación a los resultados del primer antecedente planteado por Sanchez (2018) observamos que, el programa que ejecutó impactó en la dimensión relaciones del clima social familiar ya que encuentro relación con la variable ansiedad. Expresa que un clima social familiar negativo o desfavorable (caracterizado por una menor cohesión familiar, expresividad emocional, implicación y satisfacción relacional), se asocia con niveles más altos de ansiedad en los trabajadores del centro de salud donde investigó. Por lo que para concluir podemos inferir que al ver los efectos positivos del programa Kusichis Ayllukuna en esta dimensión, se va reducir la presencia de niveles elevados de ansiedad en los trabajadores mineros de la empresa Aesa ya que se logró que perciban a sus familias como un ambiente de apoyo con comunicación abierta, cohesión y expresividad emocional.

Estos hallazgos resaltan también el impacto del estrés a la dimensión estabilidad del clima social familiar de los trabajadores de un centro de salud, por lo que se puede inferir que nuestro programa puede influenciar de manera indirecta en la mejora de la vulnerabilidad frente al estrés.

Sanchez (2018) concluye que, el estudio que realizó respalda la idea de promover un clima social familiar saludable y positivo que pueda tener un impacto significativo en la salud mental y emocional de los trabajadores.

Del mismo modo de acuerdo a lo planteado por Pilalumbo (2019) quien exploró la influencia de la consejería familiar en el rendimiento académico y vio una influencia significativa. Siendo el trabajo una extensión temporal del estudio, podemos asumir que nuestro programa Kusichis Ayllukuna ayudará indirectamente a mejorar el clima social familiar de los trabajadores mineros.

Leiva (2019), encontró que la implementación del programa IGUALA

tuvo un impacto positivo en la percepción de los empleados sobre la conciliación entre su vida familiar y laboral, donde es clave un clima familiar favorable caracterizado por la presencia de apoyo emocional, flexibilidad y equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales. En tal sentido podemos afirmar que nuestro programa al haber logrado el cambio de percepciones del trabajador respecto a su familia lograra conciliar de manera positiva esta variable con su desarrollo laboral.

Bolaños (2019) en su trabajo con diez familias de mineros que prestan servicios de alto riesgo concluye que este tipo de trabajo afecta la cohesión familiar, la adaptabilidad y la comunicación. debido a la mayor separación física por los turnos de trabajo, lo que podría conducir a una menor cohesión familiar y a una sensación de falta de cercanía, habiendo también dificultades para mantener una comunicación regular debido a los horarios de trabajo y la falta de tiempo disponible. En Concordancia con este trabajo, vemos que los trabajadores de la empresa minera Aesa siempre estarán expuesto a tener accidentes leves, moderados, graves o hasta fatales, ya que las labores en socavón de mina tiene muchos riesgos, además trabajan con un sistema de 14 x 7; 14 días laborados y 7 días libres, lo que implica permanecer algún tiempo lejos de sus familias, en consecuencia siempre habrá afectaciones en la dinámica familiar por lo que es importante ayudar a informar futuras intervenciones y programas de apoyo dirigidos a mejorar el clima social familiar en este entorno específico. En consecuencia, nuestro programa “Kusichis Ayllukuna” influye en todas las dimensiones de la escala: relaciones, desarrollo y estabilidad, con lo que podemos inferir que ayudaría a disminuir las afectaciones familiares por causa del trabajo atípico y riesgoso de minas.

En el contexto del artículo "Me canso de ser hombre: paternidad periférica en el trabajo minero chileno" de Salinas (2020), el análisis de los resultados revela la presencia de un clima social familiar que promueve la paternidad periférica en los trabajadores mineros. Este clima se caracteriza por la predominancia de roles de género tradicionales y la expectativa de que los hombres se dediquen principalmente al trabajo, relegando las responsabilidades familiares a sus parejas. Estos patrones culturales y normas sociales influyen en la percepción de los trabajadores mineros sobre su rol como padres y en la forma en que interactúan con sus hijos, la paternidad periférica tiene un impacto en la relación con los hijos, generando dificultades para establecer vínculos sólidos debido a la falta de tiempo y presencia debido a las exigencias laborales. Esto se alinea con la dimensión de "Relaciones" del taller Kusichis Ayllukuna sobre el clima social familiar, donde se refuerza la calidad de las interacciones entre los miembros de la familia.

Además, los desafíos emocionales y psicológicos experimentados por los trabajadores mineros, como el estrés, la ansiedad y la dificultad para expresar emociones, también están relacionados con la dimensión de "Cohesión" de la teoría de FES. Un clima social familiar caracterizado por una baja cohesión puede dificultar la búsqueda de apoyo y la expresión emocional, lo que influye en la forma en que los padres afrontan los desafíos de conciliar el trabajo y la vida familiar. Salinas (2020).

Por otro lado, programas como el nuestro pueden ser utilizados en la gestión de políticas laborales mineras para promover el equilibrio trabajo familia donde se destaque la importancia de promover un clima familiar que apoye la conciliación entre la vida laboral y familiar. Esto implica fomentar la

flexibilidad laboral, el apoyo emocional y la creación de un entorno que valore la participación activa de los padres en la crianza de sus hijos. Estas medidas contribuirían a mejorar el clima social familiar y a reducir la paternidad periférica en el contexto minero.

En el estudio Clima Social Familiar en trabajadores del área de producción de una empresa de consumo masivo en Lurigancho – Chosica, Casuso (2019) vemos que en todas las dimensiones de la escala de clima social familiar la tendencia mayoritaria es media, tratándose de un estudio no experimental. Los resultados determinan que la población posee un nivel medio en cuanto al nivel de clima social familiar indistinto de la edad de los trabajadores

Así mismo podemos apreciar en los resultados de la evaluación de la Escala de Clima social familiar a los trabajadores mineros de la empresa Aesa la mayoría de trabajadores se concentra en la categoría Promedio tanto en pretest con un 65% y post test con un 60 %.

Según los resultados de la tesis sobre el clima social familiar y su relación con el clima laboral en la empresa pesquera Lala Fish E.I.R.L. Concluyen que el 47.10% de los trabajadores tienen un regular clima social familiar y un clima laboral eficiente respaldado con un 44.20%. lo que se alinean con los principios fundamentales de nuestra investigación. Ya que los hallazgos respaldan la importancia del entorno familiar en la vida laboral de los individuos y subrayan cómo el clima social familiar puede afectar la satisfacción laboral de los empleados. Esto resalta la relevancia de considerar mantener y mejorar el clima social familiar en los trabajadores ya que en este estudio se encontró que los empleados que informaron tener un clima social familiar

positivo también experimentaron una mayor satisfacción laboral. Esto sugiere que la presencia de una comunicación efectiva y un apoyo emocional en el entorno familiar puede tener un impacto positivo en la forma en la que los empleados se sienten en su trabajo. El clima social familiar tiene un impacto significativo en el funcionamiento y el bienestar de los individuos, y este estudio respalda esa afirmación.

Por su lado Lira (2018) de igual modo respalda la correlación positiva entre el clima social familiar y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Santa Anita, Los resultados indicaron que la mayoría de los empleados percibieron un clima social familiar positivo, caracterizado por una comunicación abierta, relaciones afectuosas y apoyo mutuo.

En términos prácticos, estos hallazgos destacan la importancia de fomentar un clima social familiar positivo en los empleados de la municipalidad. Las políticas y prácticas que promueven la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, así como el apoyo emocional y la comunicación efectiva dentro de las familias, pueden contribuir a mejorar el desempeño laboral y el bienestar de los trabajadores. y se encontró que un clima social familiar positivo, caracterizado por una comunicación abierta, relaciones afectuosas y apoyo mutuo, estaba asociado con un mejor desempeño laboral. donde se encontró que los empleados que percibían un mayor nivel de apoyo y cohesión familiar mostraban un mayor compromiso con su trabajo y una mayor satisfacción laboral.

## **CONCLUSIONES**

El programa "Kusichis Ayllukuna" tiene un impacto significativo en el

clima social familiar de los trabajadores de la empresa minera Aesa en Pasco. Esto se evidencia mediante el análisis del estadístico de Kolmogorov-Smirnov, donde se obtuvo un valor de  $p = 0.000$ , lo cual es menor que  $0.05$  y muestra una significancia estadística. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Además, se observa que el programa influye en cada dimensión del clima social familiar: relaciones, desarrollo y estabilidad, como se evidencia en las pruebas comparativas realizadas antes y después de la aplicación del programa. En consecuencia, se concluye que existen diferencias significativas en el clima social familiar antes y después de implementar el programa Kusichis Ayllukuna.

Se pudo determinar la influencia del programa "Kusichis Ayllukuna" en la dimensión de "Relaciones" de los trabajadores de la empresa minera Aesa en Pasco. Se obtuvo un valor de  $Z = -4.578$  con un p-valor menor que  $0.000$ , lo cual es estadísticamente significativo ( $p < 0.05$ ). Por lo tanto, se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existen diferencias significativas en la dimensión de "Relaciones" antes y después de aplicar el programa.

De manera similar, se logró determinar la influencia del programa "Kusichis Ayllukuna" en la dimensión de "Desarrollo" de los trabajadores de la empresa minera Aesa en Pasco. Se obtuvo un valor de  $Z = -4.067$  con un p-valor menor que  $0.000$ , lo cual es estadísticamente significativo ( $p < 0.05$ ). Por lo tanto, se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existen diferencias significativas en la dimensión de "Desarrollo" antes y después de aplicar el programa.

Asimismo, se logró determinar la influencia del programa "Kusichis

Ayllukuna" en la dimensión de "Estabilidad" de los trabajadores de la empresa minera Aesa en Pasco. Se obtuvo un valor de  $Z = -3.117$  con un p-valor menor que 0.000, lo cual es estadísticamente significativo ( $p < 0.05$ ). Por lo tanto, se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existen diferencias significativas en la dimensión de "Estabilidad" antes y después de aplicar el programa.

Dado que el trabajo en el sector minero presenta características de tiempo, distancia y falta de comunicación que pueden afectar las relaciones familiares, el programa resultó de suma importancia en este contexto. Se resalta la relevancia de la consejería familiar como una intervención efectiva para mejorar de manera indirecta el bienestar y el desempeño de los trabajadores. Nuestros resultados sugieren que es beneficioso incorporar programas de intervención familiar en el sector minero para fomentar la participación activa de los trabajadores, lo cual se reflejará en su satisfacción y compromiso laboral.

## **RECOMENDACIONES**

Se recomienda la publicación de los resultados de la presente investigación, la

difusión de los hallazgos obtenidos en la tesis a través de la publicación en revistas científicas u otros medios pertinentes permitirá compartir los resultados y contribuirá al avance del conocimiento en el campo de estudio.

Se sugiere proponer mejoras en los métodos de investigación: Plantea la posibilidad de realizar modificaciones en los enfoques y técnicas utilizados durante la investigación. Estas mejoras buscan fortalecer la calidad y confiabilidad del estudio, optimizando la recopilación y análisis de datos, así como el diseño general del proyecto.

Recomendaciones para futuras intervenciones: Considerando los hallazgos del estudio, es posible formular algunas intervenciones que contribuyan a mejorar aún más la conciliación entre la vida familiar y laboral en la empresa minera. Estas intervenciones incluyen la implementación de programas de flexibilidad horaria, la promoción de una cultura organizacional que respalde el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y el establecimiento de canales de comunicación abiertos para abordar las necesidades y preocupaciones de los empleados en este aspecto.

Además, se sugiere la implementación de políticas y programas de apoyo laboral y familiar que fomenten un ambiente de trabajo positivo y una mayor participación de la familia. Es importante considerar el tema de género, dado que la población de trabajadores mineros abordada en el estudio es mayoritariamente masculina y el sistema de trabajo refuerza la paternidad periférica. Con programas como el que se ha desarrollado, es posible lograr un mayor compromiso hacia la paternidad, a pesar de las condiciones peculiares del trabajo minero.



Por último, la aplicación de esta teoría en la interpretación de los resultados permite identificar áreas de mejora y sugerir intervenciones que promuevan un clima social familiar más favorable para la conciliación entre la vida laboral y familiar de los trabajadores mineros. Estas recomendaciones pueden ser utilizadas como guías para futuras intervenciones y contribuir al bienestar y la calidad de vida de los trabajadores en el sector minero. Sugerimos líneas de investigación futuras basadas en los resultados que obtuvimos, identificando áreas de investigación adicionales que podrían surgir a partir de los hallazgos de la tesis. Estas sugerencias apuntan a ampliar el conocimiento existente, explorar nuevos aspectos o abordar preguntas aún no resueltas, estableciendo una base para futuros proyectos de investigación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Adam, B. (2016), Las influencias profundas de la religión en la psicología: moralidad, relaciones intergrupales, auto concepciones inculturación. (Revista Científica). Universidad Estatal de Arizona.
2. Ander-Egg. (1986). Diccionario de Trabajo Social. Ed. Colombia Ltda. Colombia. Recuperado de
3. Buendía, J. (1999). Familia y Psicología de la Salud. Madrid: Pirámide.
4. Calderón, C. & De La Torre, A. (2005). Relación entre clima social familiar y la inteligencia emocional en los alumnos del quinto año de secundaria de los colegios particulares del distrito de Trujillo. Tesis de licenciada en psicología. Universidad Cesar Vallejo. La Libertad.
5. Carrasco, C. (2005). Hacia una metodología para el estudio del tiempo y del trabajo. En Consejo Nacional de la Mujer y Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales, Decir mujer es decir trabajo. Metodologías para la medición del uso del tiempo con perspectiva de género (Capacitación, pp. X-Y). Buenos Aires: Presidencia de la Nación, Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Públicas, Consejo Nacional de la Mujer, Embajada de España, AECI, mayo.
6. Casas, G. (1986). ¿Qué es la orientación familiar?. Universidad de Costa Rica, (pp. 17-21). Disponible en <https://www.binasss.sa.cr/bibliotecas/bhp/cupula/v10n20/art5.pdf>
7. Casuso, D. (2019). Clima Social Familiar en trabajadores del área de producción de una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica (Trabajo de suficiencia profesional, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Facultad de Psicología y Trabajo Social). Recuperado de

<https://1library.co/document/y9gn98vq-clima-familiar-trabajadores-produccion-empresa-consumo-lurigancho-chosica.html>

8. Cesfam Garin. (2015). Acta reunión equipo promoción y participación cesfam garín 13 11-14 [Documento de Slideshare]. Recuperado de <https://es.slideshare.net/myriammelo/acta-reunin-equipo-promocin-y-participacin-cesfam-garn-13-1114>
9. Chusho, G., León, D., Quintanilla, A., et al. (2019). La relación entre el Balance Trabajo – Vida y la Satisfacción Laboral en el sector minero. Tesis presentada en satisfacción parcial de los requerimientos para obtener el grado de Maestro en Organización y Dirección de Personas. Universidad Esan. Recuperado de [https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1736/2019\\_MA\\_ODP\\_17-1\\_03\\_T.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1736/2019_MA_ODP_17-1_03_T.pdf?sequence=6&isAllowed=y)

Consultoría Psicólogos, Palo Alto, CA.

10. Del Valle, A. (2015), Expresividad y creatividad para mejorar las relaciones humanas: Reflexiones desde la práctica pedagógica. (Revista Electrónica). Educare periodo enero-abril. Universidad Nacional Heredia, Costa Rica. Recuperado de
11. Delfín, R., et al. (2021). Caracterización de los roles familiares y su impacto en las familias de México. Revista de Ciencias Sociales (Ve), 27(Esp.3), 128-138. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/280/28068276012/html/>

educación REDIE. (Revista Electrónica). Universidad Autónoma de Baja California Ensenada, México. Recuperado de

12. García, C. (2005). Habilidades sociales, clima social familiar y rendimiento académico en estudiantes universitarios. Liberabit, 11(11), 63-74. ISSN 1729-4827. Recuperado de

[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1729-48272005000100008](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1729-48272005000100008)

13. García, C. (2005). Habilidades sociales, clima social familiar y rendimiento académico en estudiantes Universitarios. *Revista de Psicología Liberabit*. Lima (Perú) 11: 63-74, 2005. Universidad San Martín de Porres.
14. Garma, F. (2021). *Consejería Familiar en la Resolución de Conflictos para el Bienestar del Niño y Adolescente – DEMUNA SAN LUIS*. Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipan. Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8933/Agipe%20Garma%20Flor%20Natalia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
15. Gómez, A. B. (2022). El clima social familiar y su relación con el clima laboral en la empresa pesquera Lala Fish E.I.R.L. *Revista de Psicología Organizacional*, 10(2), 123-145. Recuperado de <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1253/1442>.
16. González, F. (2007). Salud mental a nivel familiar desde la perspectiva de alteridad. *Psicología desde el Caribe*, (20), 1-27. Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/213/21302002.pdf>
17. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6° edición. México. Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
18. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (4ta ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill. Disponible en: [https://competenciashg.files.wordpress.com/2012/10/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006\\_ocr.pdf](https://competenciashg.files.wordpress.com/2012/10/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr.pdf)  
<http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2017/05/Diccionario-de-trabajo->

social-Ander-Egg-Ezequiel.pdf

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/916/MONOGRAFIA%20%20CLIMA%20SOCIAL%20FAMILIAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<http://www.unife.edu.pe/psi/investiga/investiga95/investiga95a.html>

<https://docplayer.es/42986153-Adaptacion-de-la-escala-de-clima-social-familiar-en-padres-de-familia-de-instituciones-educativas-nacionales-del-districto-de-san-martin-de-porres.html>

<https://www.psychologicalscience.org/uncategorized/las-influencias-profundas-de-la-religion-en-la-psicologia-moralidad-relaciones-intergrupales-autoconceptuacion-inculturacion.html#:~:text=La%20religi%C3%B3n%20moldea%20ampliamente%20a,las%20personas%20en%20formas%20complejas.>

<https://www.redalyc.org/pdf/155/15501102.pdf>

<https://www.redalyc.org/pdf/1941/194132805009.pdf>

<https://www.redalyc.org/pdf/343/34301016.pdf>

[https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2371540](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2371540)

19. Jiménez, A., & Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida. *Revista Universum*, N° 23, Vol. 1, p.116-133. Recuperado de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-23762008000100007](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762008000100007)

20. Leal, F., et al. (2016). Adaptación para uso en estudiantes secundarios y sus

padres en la ciudad de Iquique; Manual de administración e interpretación. Universidad de Tarapacá Iquique. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Francisco-Leal-Soto/publication/329444357\\_Escala\\_de\\_clima\\_familiar\\_de\\_Moos\\_Adaptacion\\_para\\_uso\\_en\\_estudiantes\\_secundarios\\_y\\_sus\\_padres\\_en\\_la\\_ciudad\\_de\\_Iquique\\_Manual\\_de\\_administracion\\_e\\_interpretacion\\_Documento\\_de\\_trabajo\\_para\\_documento\\_e\\_inve/links/5c0905de4585157ac1ab72c8/Escala-de-clima-familiar-de-Moos-Adaptacion-para-uso-en-estudiantes-secundarios-y-sus-padres-en-la-ciudad-de-Iquique-Manual-de-administracion-e-interpretacion-Documento-de-trabajo-para-docencia-e-inve.pdf?origin=publication\\_detail](https://www.researchgate.net/profile/Francisco-Leal-Soto/publication/329444357_Escala_de_clima_familiar_de_Moos_Adaptacion_para_uso_en_estudiantes_secundarios_y_sus_padres_en_la_ciudad_de_Iquique_Manual_de_administracion_e_interpretacion_Documento_de_trabajo_para_documento_e_inve/links/5c0905de4585157ac1ab72c8/Escala-de-clima-familiar-de-Moos-Adaptacion-para-uso-en-estudiantes-secundarios-y-sus-padres-en-la-ciudad-de-Iquique-Manual-de-administracion-e-interpretacion-Documento-de-trabajo-para-docencia-e-inve.pdf?origin=publication_detail)

21. Leiva, S., & Comelin, A. (2015). Conciliación entre la vida familiar y laboral: Evaluación del programa IGUALA en una empresa minera en la región de Tarapacá. *Revista Latinoamericana Polis*, N° 42, Vol 14, p. 345-368 Recuperado de [https://www.scielo.cl/pdf/polis/v14n42/art\\_16.pdf](https://www.scielo.cl/pdf/polis/v14n42/art_16.pdf)
22. Lira, Y. (2018). Clima social familiar y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Santa Anita, 2018. Universidad Privada Telesup. Recuperado de <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/819>
23. López, S., & Escudero, C. (2003). *Familia, evaluación e intervención*. Editorial CCS. España. ISBN: 84-8316-720-4. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=204169>
24. Lugo, G., & Bolaños., A. (2020). Afectaciones en la dinámica familiar de diez familias de mineros que prestan servicios de alto riesgo en la mina Fondas Limoncito ubicada en Tambo Cauca. Trabajo presentado como opción de grado para obtener el título de Trabajador Social, Fundación Universitaria de Popayán. URL:

<http://unividaup.edu.co/repositorio/files/original/38ac74311a1dfbe6071286c5e6a3aaf0.pdf>

25. Manual de Técnicas y Dinámicas Grupales, (2013), Centro de interacción juvenil. A.C. Para Vivir Sin Adicciones. Recuperado de <Http://Www.Intranet.Cij.Gob.Mx/Archivos/Pdf/Materialdidacticopreventivo/Manualdetecnicasydinamicasgrupales.Pdf>
26. Marill, E. (1980), Acerca de la dialéctica entre la democracia y la legalidad socialistas. Revista Cubana de Derecho, (16), 97-141. Disponible en [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-76532017000200103](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-76532017000200103)
27. Martínez, R. (1999), El enfoque sociocultural en el estudio del desarrollo y la
28. Merino, P. (2007), Educación moral en la familia: desafíos y oportunidades Revista de Estudios y Experiencias en Educación. Universidad Católica de la Santísima Concepción, Chile. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2431/243117032007.pdf>  
  
Metropolitana y Callao. Tesis de investigación en psicología. Universidad Femenina del Sagrado Corazón. Referencia Electrónica, recuperado de
29. MIMP. (2012). Guía de Intervención del Servicio de Consejería Familiar. Lima, Perú. Elaborado por el Equipo Técnico de la UGDIFPV. Recuperado de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1041257/UDIF\\_DO\\_820200724-17032-1a12nra.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1041257/UDIF_DO_820200724-17032-1a12nra.pdf)
30. Moos, R. (1974). Las escalas de Clima Social: Una Visión General, Prensa
31. Moratto, N. et al. (2015). Conceptualización de ciclo vital familiar: una mirada a la producción durante el periodo comprendido entre los años 2002 a 2015. Revista CES Psicología, 8(2), 103-121. ISSN 2011-3080. Universidad Pontificia

- Bolivariana, Colombia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4235/423542417006.pdf>
32. Pereira. (2005), Conceptos y prácticas sociales de recreación, ocio y tiempo libre en los docentes de básica primaria jornada de la tarde (Tesis para optar al título de Profesional en Ciencias del Deporte). Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/71395697.pdf>
33. Pilalumbo, M. (2019-2020). La consejería familiar y su influencia en el desempeño académico en los estudiantes del primer semestre paralelo "B" de la carrera de Psicopedagogía de la Universidad Técnica de Ambato (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, Carrera de Psicología Educativa, Modalidad Presencial. Ambato, Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33101/1/TESIS%20FINAL%20MARIANA%20PILALUMBO..1.pdf>
34. Ponce, S. (1995). Estudio exploratorio sobre maltrato infantil en Lima
35. Puello M., Silva, M., & Silva, A. (2014). Límites, reglas, comunicación en familia monoparental con hijos adolescentes. *Revista Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 10(2), 225-246. URL del artículo. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/679/67940023003.pdf>
36. Rojas, A., & Gutierrez, Y. (2019). Influencia de la jornada de trabajo acumulativa 14 por 7 de la empresa IESA S.A. en la desintegración familiar de los obreros de la Guardia C de Arcata - Arequipa, 2017 (Tesis de licenciatura). [Universidad Nacional San Agustín De Arequipa]. Recuperado de: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1578b78e-c5c9-4640-99eb-e7adb4337968/content>



37. Sánchez, M. (2018). Niveles de ansiedad y su relación en el clima social familiar en los trabajadores de la salud. (Trabajo de Titulación de Magíster en Orientación y Educación Familiar). UTPL, Loja. Recuperado de <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/23481>
38. Sánchez, M., Casas, J., Luján, P., & Gallardo, A. (2020). El clima social familiar y su relación con el clima laboral en la empresa pesquera Lala Fish E.I.R.L. [The family social climate and its relation to the labor climate in the fishing company Lala Fish E.I.R.L.]. Universidad Señor de Sipán. Recuperado de <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1253/1442>
39. Sandino, C., & Risco, R. (2019). Clima social familiar. Trabajo presentado para optar al grado de bachiller en Psicología, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Facultad de Psicología, Cajamarca, Perú. Recuperado de
40. Segura, F. (2003), Expresividad y reflexión en Herder Signos Filosóficos, periodo julio-diciembre. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa Distrito Federal, México. Recuperado de
41. Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (7th ed.). Chichester, United Kingdom: John Wiley & Sons. Recuperado de:
42. Sheffiel, A.; Silk, J.; Steinberg, L.; Myers, S. y Robinson, L. (2007), El papel del contexto familiar en el desarrollo de la regulación del desarrollo infantil. Fichas de investigación. Recuperado de [https://www.gizartelan.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/inves\\_regu\\_emocional/es\\_def/adjuntos/IKERKETA%20FITXA%20Expresividad%20%20E SP.pdf](https://www.gizartelan.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/inves_regu_emocional/es_def/adjuntos/IKERKETA%20FITXA%20Expresividad%20%20E SP.pdf)
43. Silva, J., & Salinas, P. (2020). "Me canso de ser hombre": Paternidad periférica

en el trabajo minero chileno. *Sociología, Problemas e Prácticas*, (93), 31-47. URL:  
10.7458/SPP20209312014

44. Taber, C., & Quispe, S. (2020). *Clima laboral y clima social familiar en profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de diciembre - Ayacucho, 2020* (Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica). Recuperado de:  
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/867/1/Cesar%20Arthur%20Taber%20Ramirez.pdf>
45. Villarduña, M. (2013). *Adaptación del clima social familiar en padres de familia de instituciones educativas nacionales del distrito de San Martín*. Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de

**Anexo 1. Matriz de consistencia**

Título preliminar: Influencia del programa Kusichis Ayllukuna y clima social familiar en los trabajadores de una empresa minera de pasco 2023.

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGIA</b>
<b>Problema General:</b>	<b>Objetivo General:</b>	<b>Hipótesis general:</b>	<b>Variabes:</b>	<b>Método:</b> Científico
¿Influye el programa kusichis ayllukuna y clima social familiar en los trabajadores de una empresa minera, 2023?	¿Determinar la influencia del Programa “Kusichis Ayllukuna” en el clima social familiar en trabajadores de una empresa minera, 2023?	H1. Existe influencia del programa “Kusichis Ayllukuna” y el clima social familiar en los trabajadores de una empresa minera, 2023.	<b>Variable dependiente:</b> Clima social familiar ➤ Dimensiones <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones (Cohesión Expresividad Conflicto)</li> <li>• Desarrollo (Autonomía Actuación Intelectual cultural Social recreativo)</li> </ul>	<b>Tipo:</b> Aplicada <b>Nivel:</b> Explicativo <b>Diseño:</b> Pre experimental, Pre test Post test, con un solo grupo. Cuyo diagrama es:
<b>Problemas Específicos:</b>	<b>Objetivos Específicos:</b>	<b>Hipótesis:</b>		
¿Influye el programa Kusichis Ayllukuna” en la dimensión Relaciones del clima social familiar en los trabajadores de	Determinar la Existe influencia programa “Kusichis Ayllukuna” en la dimensión	Ho. No existe influencia entre el programa “Kusichis Ayllukuna” y el clima social familiar en los trabajadores de una empresa minera, 2023.		GE O1.... X .... O2 Donde: Donde: X = variable

una empresa minera, 2023?	Relaciones del clima social		Moral religiosa)	independiente
¿Influye el programa “Kusichis	familiar en trabajadores de la	<b>Hipótesis Específica:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estabilidad</li> </ul>	O1 = medición pre
Ayllukuna” en la dimensión	empresa minera Aesa de Cerro	➤ Hipótesis específica 1:		experimental de la
Desarrollo del clima social	de Pasco, 2022	H1. Existe influencia del	<b>Variable independiente:</b>	variable independiente
familiar en trabajadores de una	¿Determinar la influencia del	programa “Kusichis	Programa “Kusichis	O2 = medición post
empresa minera, 2023?	programa “Kusichis	Ayllukuna” y el clima social	Ayllukuna”.	experimental de la
¿Influye el programa “Kusichis	Ayllukuna” en la dimensión	familiar en la dimensión		variable independiente
Ayllukuna” en la dimensión	Desarrollo del clima social	Relaciones en los trabajadores		<b>Técnica:</b> Observación directa.
Estabilidad del clima social	familiar en trabajadores de la	de una empresa minera, 2023.		<b>Instrumento</b> Escala de clima
familiar en trabajadores de una	empresa minera Aesa de Cerro	Ho. No existe influencia del		social familiar (FES)
empresa minera, 2023?	de Pasco, 2022?	programa “Kusichis		<b>Población y muestra:</b>
¿Determinar la influencia	programa “Kusichis	Ayllukuna” y el clima social		Población: 60
programa “Kusichis	Ayllukuna” en la dimensión	familiar en la dimensión		Trabajadores mineros de la
Ayllukuna” en la dimensión	Estabilidad del clima social	Relaciones en los trabajadores		empresa Aesa residentes en el
Estabilidad del clima social	familiar en trabajadores de la	de una empresa minera, 2023.		Campamento Bungalows de
familiar en trabajadores de la	empresa minera Aesa de Cerro	➤ Hipótesis específica 2:		piedra.
empresa minera, 2023?				

de Pasco, 2022?

H1. Existe influencia del programa “Kusichis Ayllukuna” y el clima social familiar en la dimensión Desarrollo en los trabajadores de una empresa minera, 2023.

Muestra: 60

Trabajadores mineros de la empresa Aesa residentes en el Campamento Bungalows de piedra.

Ho. No existe influencia del programa “Kusichis Ayllukuna” y el clima social familiar en la dimensión Desarrollo en los trabajadores de una empresa minera, 2023.

➤ Hipótesis específica 3:

H1. Existe influencia del programa “Kusichis Ayllukuna” y el clima social

familiar en la dimensión  
Estabilidad en los trabajadores  
de una empresa minera, 2023.

Ho. No existe influencia del  
programa “Kusichis  
Ayllukuna” y el clima social  
familiar en la dimensión  
Estabilidad en los trabajadores  
de una empresa minera, 2023.

## **Anexo 2.** Matriz de Operacionalización de la variable

VARIABLES	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES POR SESION
VI Programa “Kusichis Ayllukuna”	El Programa “Kusichis Ayllukuna” es un programa de orientación y consejería familiar elaborado en relación a las dimensiones de la Escala de Clima Social familiar.	Relaciones	Cohesión Expresividad Conflicto
		Desarrollo	Autonomía Actuación Intelectual cultural Social recreativo Moral religiosa
		Estabilidad	Organización

			Control	
<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICION OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES POR SESION</b>	<b>ITEMS</b>
VD Clima social familiar	Es el resultado de la aplicación del Inventario de Clima Social en la Familia, que busca medir las percepciones sobre su entorno familiar de cada miembro de la familia	Relaciones	Cohesión	1,11,21,31,41,51,61,71,81
			Expresividad	2,12,22,32,42,53,62,72,82,
			Conflicto	3,13,23,33,43,53,63,73,83,
		Desarrollo	Autonomía	4.14.24.34.44.54.64.74.84
			Actuación	5,15,25,35,45,55,65,75,85
			Intelectual cultural	6,16,26,36,46,56,66,76,86
			Social recreativo	7,17,27,37,47,57,67,77,87
			Moral religiosa	8,18,28,38,48,58,68,78,88
		Estabilidad	Organización	9,19,29,39,49,59,69,79,89
			Control	10,20,30,40,50,60,70,80,90



Anexo 3. Instrumento de la investigación y constancia de su aplicación

ESCALA DE CLIMA SOCIAL FAMILIAR FESS

19. En mi casa somos muy ordenados y limpios.....

20. En nuestra familia hay muy pocas normas que cumplir.....

21. Todos no esforzamos mucho en lo que hacemos en casa.....

22. En mi familia es difícil "ceahogarse" sin molestar a todos.....

23. En la casa a veces nos molestanos que a veces golpeamos o rompemos algo.....

24. En mi familia cada uno decide por sus propias cosas.....

25. Para nosotros no es muy importante el dinero que gana cada uno.....

26. En mi familia es muy importante aprender algo nuevo o diferente.....

27. Alguro de mi familia practica habitualmente algún deporte.....

28. a menudo hablamos del sentido religioso de la Navidad, Semana Santa, Santa Rosa de Lina, etc.....

29. En mi casa, muchas veces resulta difícil encontrar las cosas cuando las necesitamos.....

30. En mi casa una sola persona toma la mayoría de las decisiones.....

31. En mi familia estamos fuertemente unidos.....

32. En mi casa comentamos nuestros problemas personalmente.....

33. Los miembros de mi familia, casi nunca expresamos nuestras cólera.....

34. Cada uno entra y sale de la casa cuando quiere.....

35. Nosotros aceptamos que haya competencia y "que gane el mejor".....

36. Nos interesan poco las actividades culturales.....

37. Vamos con frecuencia al cine, excursiones, paseos.....

38. No creemos en el cielo o en el infierno.....

39. En mi familia la puntualidad es muy importante.....

40. En la casa las cosas se hacen de una forma establecida.....

41. Cuando hay que hacer algo en la casa, es raro que se ofrezca algún voluntario.....

42. En la casa, si a alguno se le ocurre de momento hacer algo, lo hace sin pensarlo más.....

43. Las personas de mi familia nos ofuscamos fuertemente unas a otras.....

44. En mi familia, las personas tienen poca vida privada o independiente.....

45. Nos esforzamos en hacer las cosas cada vez un poco mejor.....

46. En mi casa casi nunca tenemos conversaciones intelectuales.....

47. En mi casa casi todos tenemos una o dos aficiones.....

48. Las personas de mi familia tenemos ideas muy precisas sobre lo que está bien o mal.....

49. En mi familia cambiamos de opinión fuertemente.....

50. En mi casa se dan mucha importancia a cumplir las normas.....

51. Las personas de mi familia nos apoyamos unas a otras.....

ESCALA DE CLIMA SOCIAL EN LA FAMILIA (FESS)  
DE R.H. MOOS

APELLIDOS Y NOMBRE:   
 EMPRESA:   
 OCUPACIÓN:   
 FECHA:   
 LUGAR:   
 FIRMA:   
 INSTRUCCIONES:

A continuación, se le presenta una serie de frases, que usted debe leer y decir si le parecen verdaderas o falsas en relación con su familia. Si usted cree que, respecto a su familia, la frase es VERDADERA o casi siempre VERDADERA marcará en la HOJA DE RESPUESTAS una (V) en el espacio correspondiente a la V (verdadero). Si usted cree que, respecto a su familia, la frase es FALSA o casi siempre FALSA marcará en la HOJA DE RESPUESTAS una (F) en el espacio correspondiente a la F (falso). Si considera que la frase es cierta para unos miembros de la familia y para otros falsa marque la respuesta que corresponda a la mayoría. Sigue el orden de la numeración que tienen las frases aquí y en la hoja de respuestas para evitar equivocaciones. Recuerde que se pretende conocer lo que piensa usted sobre su familia no intentar reflejar la opinión de los demás miembros de ésta.

(NO ESCRIBA NADA EN ESTE IMPRESO)

1. En mi familia nos ayudamos y apoyamos realmente unos a otros.....

2. Los miembros de la familia guardan a menudo, sus sentimientos para el mismo.....

3. En nuestra familia peleamos mucho.....

4. En general, ningún miembro de la familia discute por seriedad.....

5. Creemos que es importante ser los mejores en cualquier cosa que hagamos.....

6. A menudo hablamos de temas políticos o sociales en familia.....

7. Pasamos en casa la mayor parte de nuestro tiempo libre.....

8. Los miembros de mi familia asistimos con bastante frecuencia a las diversas actividades de la iglesia.....

9. Las actividades de nuestra familia se justifican con cuidado.....

10. En mi familia tenemos reuniones obligatorias muy pocas veces.....

11. Muchas veces da la impresión que en casa sólo estamos "pasando el rato".....

12. En casa hablamos abiertamente de lo que nos parece o queremos.....

13. En mi familia casi nunca mostramos abiertamente nuestros enojos.....

14. En mi familia nos esforzamos mucho para mantener la independencia de cada uno.....

15. Para mi familia es muy importante triunfar en la vida.....

16. Casi nunca asistimos a reuniones culturales (exposiciones, conferencias, etc.).....

17. Frecuentemente vienen amistades a visitarnos a casa.....

18. En mi casa no nos preocupamos en familia.....

- |                          |   |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 52. En mi familia, cuando uno se queja, siempre hay otro que se siente afectado.                |
| <input type="checkbox"/> | 53. En mi familia a veces nos peleamos y nos vamos a las manos.                                 |
| <input type="checkbox"/> | 54. Generalmente, en mi familia cada persona solo confía en sí misma cuando surge un problema.  |
| <input type="checkbox"/> | 55. En la casa nos preocupamos poco por los asuntos en el trabajo o las cosas en el colegio.    |
| <input type="checkbox"/> | 56. Algunos de nosotros tocan algún instrumento musical.  |
| <input type="checkbox"/> | 57. Ninguno de la familia participa en actividades recreativas, fuera de trabajo o del colegio. |
| <input type="checkbox"/> | 58. Creemos que hay algunas cosas en las que hay que tener Fé.                                  |
| <input type="checkbox"/> | 59. En la casa nos aseguramos de que nuestros dormitorios queden limpios y ordenados.           |

- |                          |  |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 81. En mi familia se concede mucha atención y tiempo a cada uno.                         |
| <input type="checkbox"/> | 82. En mi casa expresamos nuestras opiniones de modo frecuente y espontáneo.             |
| <input type="checkbox"/> | 83. En mi familia creemos que no se consigue mucho elevando la voz.                      |
| <input type="checkbox"/> | 84. En mi casa no hay libertad para expresar claramente lo que se piensa.                |
| <input type="checkbox"/> | 85. En mi casa hacemos comparaciones sobre nuestra eficacia en el trabajo o el estudio.  |
| <input type="checkbox"/> | 86. A los miembros de mi familia nos gusta realmente el arte, la música o la literatura. |
| <input type="checkbox"/> | 87. Nuestra principal forma de diversión es ver la televisión o escuchar radio.          |
| <input type="checkbox"/> | 88. En mi familia creemos que el que correte una falta tendrá su castigo.                |
| <input type="checkbox"/> | 89. En mi casa generalmente la mesa se recoge inmediatamente después de comer.           |
| <input type="checkbox"/> | 90. En mi familia, uno no puede salirse con la suya.                                     |

- |                          |  |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 60. En las decisiones familiares todas las opiniones tienen el mismo valor.                              |
| <input type="checkbox"/> | 61. En mi familia hay poco espíritu de grupo.  |
| <input type="checkbox"/> | 62. En mi familia los temas de pagos y dinero se tratan atentamente.                                     |
| <input type="checkbox"/> | 63. Si en mi familia hay desacuerdo, todos nos esforzamos para suavizar las cosas y mantener la paz.     |
| <input type="checkbox"/> | 64. Las personas de mi familia reaccionan firmemente unos a otros, a defender sus propósitos.            |
| <input type="checkbox"/> | 65. En nuestra familia apenas nos esforzamos para tener éxito.   |
| <input type="checkbox"/> | 66. Las personas de mi familia vemos con frecuencia a la biblioteca o leemos obras literarias.           |
| <input type="checkbox"/> | 67. Los miembros de la familia asistimos a veces a cursos o clases particulares por afición por interés. |
| <input type="checkbox"/> | 68. En mi familia cada persona tiene ideas distintas sobre lo que es bueno o malo.                       |
| <input type="checkbox"/> | 69. En mi familia están claramente definidas las tareas de cada persona.                                 |
| <input type="checkbox"/> | 70. En mi familia cada uno tiene libertad para lo que quiere.  |

(COMPRUEBE SI HA CONTESTADO A TODAS LAS FRASES)

- |                          |  |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 71. Realmente nos llevamos bien unos con otros.                                      |
| <input type="checkbox"/> | 72. Generalmente tenemos cuidado con lo que nos decimos.                             |
| <input type="checkbox"/> | 73. Los miembros de la familia estamos emborachados unos con otros.                  |
| <input type="checkbox"/> | 74. En mi casa es difícil ser independiente sin herir los sentimientos de los demás. |
| <input type="checkbox"/> | 75. "Firmeza es el trabajo, luego es la diversión" es una norma en mi familia.       |
| <input type="checkbox"/> | 76. En mi casa ver la televisión es más importante que leer.                         |
| <input type="checkbox"/> | 77. Las personas de nuestra familia sabemos mucho a divertimos.                      |
| <input type="checkbox"/> | 78. En mi casa, leer la Biblia es algo importante.                                   |
| <input type="checkbox"/> | 79. En mi familia el dinero no se administra con mucho cuidado.                      |
| <input type="checkbox"/> | 80. En mi casa las normas son muy rígidas y "tener" que cumplirse.                   |



ESCALA DE CLIMA SOCIAL EN LA FAMILIA (FES)

DE R.H. MOOS

APELLIDOS Y NOMBRES: [Redacted]
EMPRESA: [Redacted]
OCUPACIÓN: [Redacted]

INSTRUCCIONES:

A continuación, se le presenta una serie de frases, que usted tiene que leer y decir si le parecen verdaderas o falsas en relación con su familia.
Si usted cree que, respecto a su familia, la frase es VERDADERA o casi siempre VERDADERA marcará en la HOJA DE RESPUESTAS una (X) en el espacio correspondiente a la V (verdadero).
Si usted cree que, respecto a su familia, la frase es FALSA o casi siempre FALSA marcará en la HOJA DE RESPUESTAS una (X) en el espacio correspondiente a la F (falso).
Si considera que la frase es cierta para unos miembros de la familia y para otros falsas marque la respuesta que corresponda a la mayoría.
Siga el orden de la numeración que tienen las frases aquí y en la hoja de respuestas para evitar equivocaciones.
Recuerde que se pretende conocer lo que piensa usted sobre su familia no intentar reflejar la opinión de los demás miembros de esta.

(NO ESCRIBA NADA EN ESTE IMPRESO)

- 1. En mi familia nos ayudamos y apoyamos mutuamente unas a otras.
2. Los miembros de la familia guardan a menudo, sus sentimientos para sí mismos.
3. En nuestra familia peleamos mucho.
4. En general, ningún miembro de la familia decide por su cuenta.
5. Creemos que es importante ser los mejores en cualquier cosa que hagamos.
6. A menudo hablamos de temas políticos o sociales en familia.
7. Pasamos en casa la mayor parte de nuestro tiempo libre.
8. Los miembros de mi familia asistimos con bastante frecuencia a las diversas actividades de la iglesia.
9. Las actividades de nuestra familia se planifican con cuidado.
10. En mi familia tenemos reuniones obligatorias muy pocas veces.
11. Muchas veces de la impresión que en casa solo estamos "gastando el rato".
12. En casa hablamos abiertamente de lo que nos parece o queremos.
13. En mi familia casi nunca nos molestamos abiertamente nuestros hijos.
14. En mi familia nos esforzamos mucho para mantener la independencia de cada uno.
15. Para mi familia es muy importante triunfar en la vida.
16. Casi nunca asistimos a reuniones culturales (exposiciones, conferencias, etc.).
17. Frecuentemente vienen embobados a visitarnos a casa.
18. En mi casa no nos damos en familia.

- 19. En mi casa somos muy ordenados y limpios.
20. En nuestra familia hay muy pocas normas que cumplir.
21. Todos no esforzamos mucho en lo que hacemos en casa.
22. En mi familia es difícil "desafogarse" sin molestar a todos.
23. En la casa a veces nos molestamos que a veces golpeamos o rompemos algo.
24. En mi familia cada uno decide por sus propias cosas.
25. Para nosotros no es muy importante el dinero que gana cada uno.
26. En mi familia es muy importante aprender algo nuevo o diferente.
27. Alguno de mi familia frecuentemente juega algún deporte.
28. A menudo hablamos del sentido religioso de la Navidad, Semana Santa, Santa Rosa de Lima, etc.
29. En mi casa, muchas veces resulta difícil encontrar las cosas cuando las necesitamos.
30. En mi casa una sola persona toma la mayoría de las decisiones.
31. En mi familia estamos fuertemente unidos.
32. En mi casa comentamos nuestros problemas personalmente.
33. Los miembros de mi familia, casi nunca expresamos nuestra opinión.
34. Cada uno entra y sale de la casa cuando quiere.
35. Nosotros aceptamos que haya competencia y "que gane el mejor".
36. Nos interesan poco las actividades culturales.
37. Vamos con frecuencia al cine, exposiciones, paseos.
38. No creemos en el cielo o en el infierno.
39. En mi familia la puntualidad es muy importante.
40. En la casa las cosas se hacen de una forma estabilería.
41. Cuando hay que hacer algo en la casa, es raro que se ofrezca algún voluntario.
42. En la casa, si a alguno se le ocurre de momento hacer algo, lo hace sin pensarlo más.
43. Las personas de mi familia nos ofendemos frecuentemente unas a otras.
44. En mi familia, las personas tienen poca vida privada e independiente.
45. Nos esforzamos en hacer las cosas cada vez un poco mejor.
46. En mi casa casi nunca tenemos conversaciones intelectuales.
47. En mi casa casi todos tenemos una o dos aficiones.
48. Las personas de mi familia tenemos ideas muy precisas sobre lo que está bien o mal.
49. En mi familia cambiamos de opinión frecuentemente.
50. En mi casa se dan mucha importancia a cumplir las normas.
51. Las personas de mi familia nos apoyamos unas a otras.

52. En mi familia, cuando uno se queja, siempre hay otro que se siente afectado.
53. En mi familia a veces nos peleamos y nos vamos a las montañas.
54. Generalmente, en mi familia cada persona solo confía en sí misma cuando surge un problema.
55. En la casa nos preocupamos poco por los ascensos en el trabajo o las notas en el colegio.
56. Algunos de nosotros tocan algún instrumento musical.
57. Ninguno de la familia participa en actividades recreativas, fuera de trabajo o del colegio.
58. Creemos que hay algunas cosas en las que hay que tener fe.
59. En la casa nos aseguramos de que nuestros dormitorios queden limpios y ordenados.

61. En mi familia se concede mucha atención y tiempo a cada uno.
62. En mi casa expresamos nuestras opiniones de modo frecuente y espontáneo.
63. En mi familia creemos que no se consigue mucho elevando la voz.
64. En mi casa no hay libertad para expresar claramente lo que se piensa.
65. En mi casa hacemos comparaciones sobre nuestra eficacia en el trabajo o el estudio.
66. A los miembros de mi familia nos gusta realmente el arte, la música o la literatura.
67. Nuestra principal forma de diversión es ver la televisión o escuchar radio.
68. En mi familia creemos que el que comete una falta tendrá su castigo.
69. En mi casa generalmente la mesa se recoge inmediatamente después de comer.
70. En mi familia, uno no puede salir con la suya.

60. En las decisiones familiares todas las opciones tienen el mismo valor.
61. En mi familia hay poco espíritu de grupo.
62. En mi familia los temas de paga y dinero se tratan abiertamente.
63. Si en mi familia hay desacuerdo, todos nos esforzamos para suavizar las cosas y mantener la paz.
64. Las personas de mi familia resucitan firmemente unos a otros, a defender sus propios derechos.
65. En nuestra familia apenas nos esforzamos para tener éxito.
66. Las personas de mi familia vamos con frecuencia a la Biblioteca o leemos obras literarias.
67. Los miembros de la familia asistimos a veces a cumpleaños o clases particulares por afición por internet.
68. En mi familia cada persona tiene ideas distintas sobre lo que es bueno o malo.
69. En mi familia están claramente definidas las tareas de cada persona.
70. En mi familia cada uno tiene libertad para lo que quiera.

71. Realmente nos llevamos bien unos con otros.
72. Generalmente tenemos cuidado con lo que nos decimos.
73. Los miembros de la familia estamos enfrentados unos con otros.
74. En mi casa es difícil ser independiente sin herir los sentimientos de los demás.
75. "Primero es el trabajo, luego es la diversión" es una norma en mi familia.
76. En mi casa ver la televisión es más importante que leer.
77. Las personas de nuestra familia sufrimos mucho adivinanzas.
78. En mi casa, leer la Biblia es algo importante.
79. En mi familia el dinero no se administra con mucho cuidado.
80. En mi casa las normas son muy rígidas y "serias" que cumplirse.

(COMPRUEBE SI HA CONTESTADO A TODAS LAS FRASES)

## Anexo 4. Autorización para realizar el proyecto de investigación



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

EL QUE SUSCRIBE, REPRESENTANTE DE UNA GUARDIA DE LA EMPRESA MINERA

AESA – UM CHUNGAR DE CERRO DE PASCO, OTORGA LA PRESENTE:

### CARTA DE ACEPTACIÓN

A **LESLIE CAROLAIN MARRO SOVERO Y YURICO NOHARA COSME LAURA**, bachilleres de la escuela profesional de Psicología de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes, quienes realizarán el trabajo de investigación denominada: **"INFLUENCIA DEL PROGRAMA KUSICHIS AYLLUKUNA Y CLIMA SOCIAL FAMILIAR EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA MINERA DE CERRO DE PASCO, 2022."** Dicho trabajo de investigación se realizará con los trabajadores de la mina de esta casa de estudios, con el compromiso de hacer llegar un informe detallado del proyecto aplicado.

Se expide el presente a solicitud del interesado, para los fines que crea conveniente.

Huancayo, 12 de Octubre de 2022

NOMBRE: Edwin David Rosales Barreto

DNI: 21075390.



## Anexo 5

### JUSTIFICACIÓN POR UTILIZAR INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

El Test de Clima Social Familiar (FES) estandarizado en el 2012 por M. Villarduña, evalúa diferentes dimensiones del ambiente familiar, como la cohesión, la expresividad emocional, el conflicto, el énfasis en el logro, la organización, el control, entre otros. Se basa en la teoría de sistemas y proporciona una evaluación más detallada y completa del clima social familiar. A diferencia de otras pruebas modernas como el FACES III o Apgar Familiar es mucho más compleja y evalúa más áreas

El Faces III (Family Adaptability and Cohesion Evaluation Scales) se centra específicamente en evaluar la adaptabilidad y la cohesión familiar y el APGAR Familiar, escala breve y sencilla que evalúa el funcionamiento familiar se enfoca en la satisfacción y la percepción de apoyo dentro de la familia, lo que las hace menos complejas evaluando pocas áreas.

Por otro lado, los autores del Test de Clima Social Familiar (FES) son Moos y Trickett en 1974, siendo la primera estandarización Peruana realizada por César Ruíz Alva y Eva Guerra Turín en 1993, posteriormente hubo diversas adaptaciones entre las más modernas está la de Alva en Cajamarca en el año 2018 adaptada en una muestra de estudiantes para su investigación “Autoestima y clima social familiar en estudiantes de secundaria de una Institución educativa de Cajamarca en el año 2022”. En su mayoría las adaptaciones fueron aplicada a poblaciones estudiantiles debido al encause de las investigaciones. Consecuentemente utilizamos la Adaptación de M. Villarduña en el 2012 ya que su muestra estuvo compuesta por padres de familia obteniendo una validez alta ( $>0.001$ ) y confiabilidad de 0,84.

Adicionalmente realizamos la Validez mediante Juicio de expertos y obtuvimos un coeficiente de Aiken 1 y realizamos la confiabilidad a través del alfa de Cronbach obteniendo un puntaje de 0.80. Lo que indica que el test es óptimo para ser aplicado a nuestra población.

En conclusión, el Test de Clima Social Familiar consta de 90 Ítems orientados a evaluar la homonimia y tras analizar sus dimensiones e ítems observamos que no está descontextualizada por la pandemia ni el impacto de la misma. Revisarla más a detalle y volver a hacer el test teniendo en cuenta la realidad problemática actual nos motiva a realizar otra tesis con tal intención.



## Anexo 6. Confiabilidad del instrumento

	I01	I02	I03	I04	I05	I06	I07	I08	I09	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	I35	I36	I37	I38	I39	I40	I41	I42	I43	I44	I4	
A1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1		
A2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
A3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1		
A4	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	
A5	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	
A6	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2
A7	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	
A8	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1		
A9	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	
A10	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2
A11	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2
A12	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2
A13	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	
A14	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2
A15	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	
Var.	0.20	0.24	0.20	0.24	0.25	0.24	0.20	0.22	0.16	0.25	0.25	0.16	0.20	0.24	0.20	0.24	0.24	0.20	0.20	0.22	0.16	0.22	0.20	0.25	0.24	0.22	0.22	0.24	0.22	0.22	0.24	0.22	0.25	0.16	0.24	0.20	0.16	0.16	0.20	0.20	0.25	0.24	0.12	0.20	0	

i45	i46	i47	i48	i49	i50	i51	i52	i53	i54	i55	i56	i57	i58	i59	i60	i61	i62	i63	i64	i65	i66	i67	i68	i69	i70	i71	i72	i73	i74	i75	i76	i77	i78	i79	i80	i81	i82	i83	i84	i85	i86	i87	i88	i89	i90	Total			
1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	119		
1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	160	
1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	141	
1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	125	
1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	134			
1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	135	
1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	127	
1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	131		
1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	133	
1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	126		
1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	134	
1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	131	
1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	148
2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	130		
1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	133	
0.06	0.16	0.16	0.20	0.06	0.12	0.12	0.25	0.12	0.25	0.24	0.24	0.16	0.24	0.20	0.25	0.20	0.24	0.25	0.24	0.20	0.25	0.22	0.20	0.24	0.22	0.12	0.25	0.06	0.25	0.06	0.16	0.22	0.24	0.24	0.16	0.20	0.20	0.25	0.24	0.22	0.25	0.25	0.24	0.24	0.24	0.24	91.76		

K	90
Σvi	18.47
Vt	91.76
Seccion 1	1.01
Seccion 2	0.80
Absol.	0.80
α	0.808

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$



**Anexo 7. Validez del instrumento****UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Huancayo, 03 de octubre del 2023

Estimado (a) señor (a): CARLOS FRIAS LIAU HING

Motiva la presente el solicitar su valiosa colaboración en la revisión de los instrumentos anexos, los cuales tienen como objeto obtener la validación del cuestionario que se aplicará para la fundamentación y desarrollo de la tesis de grado titulada "INFLUENCIA DEL PROGRAMA KUSICHIS AYLLUKUNA Y CLIMA SOCIAL FAMILIAR EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA MINERA DE PASCO, 2023".

Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportarían una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

Gracias por su valioso aporte y participación.

Atentamente,

Br. Marro Sovero ~~Leslie Carolain~~Br. Cosme Laura ~~Yurico Nohara~~

## INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: CARLOS ALBERTO FRÍAS LIAU HING

Formación académica: ADICCIÓNÓLOGO PSICOTERAPEUTA

Áreas de experiencia laboral: ADICCIÓNÓLOGÍA, prevención y tratamiento de los trastornos adictivos

Tiempo: 32 años

Cargo actual: DOCENTE

Institución: UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: Inventario de "INFLUENCIA DEL PROGRAMA KUSICHIS AYLLUKUNA Y CLIMA SOCIAL FAMILIAR EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA MINERA DE PASCO, 2023".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
<b>Suficiencia de los Ítems</b> (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
<b>Relevancia</b> (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
<b>Coherencia</b> (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		X	
<b>Claridad de los ítems</b> (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X

## JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA ENCUESTA QUE SERÁ APLICADA A LA MUESTRA

### INSTRUCCIONES:

A continuación, se le presenta una serie de frases, que usted tiene que leer y decir si le parecen verdaderos o falsos en relación con su familia.

Si usted cree que, respecto a su familia, la frase es VERDADERA o casi siempre VERDADERA marcará en la HOJA DE RESPUESTAS una (X) en el espacio correspondiente a la V (verdadero)

Si usted cree que, respecto a su familia, la frase es FALSA o casi siempre FALSA marcará en la HOJA DE RESPUESTAS una (X) en el espacio correspondiente a la F (falso).

Si considera que la frase es cierta para unos miembros de la familia y para otros falsa marque la respuesta que corresponda a la mayoría.

Siga el orden de la numeración que tienen las frases aquí y en la hoja de respuestas para evitar equivocaciones.

Recuerde que se pretende conocer lo que piensa usted sobre su familia no intente reflejar la opinión de los demás miembros de esta.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO 1: ESCALA DE CLIMA SOCIAL EN LA FAMILIA (FES) DE R.H. MOOS.**

DIMENSIONES	SUB ESCALA	ITEMS	Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
RELACIONES	COHESION (CO)	1. En mi familia nos ayudamos y apoyamos realmente unos a otros.	X		X		X		X		
		11. Muchas veces da la impresión que en casa solo estamos "pasando el rato"	X		X		X		X		
		21. Todos no esforzamos mucho en lo que hacemos en casa.	X		X		X		X		
		31. En mi familia estamos fuertemente unidos.	X		X		X		X		
		41. Cuando hay que hacer algo en la casa, es raro que se ofrezca algún voluntario.	X		X		X		X		
		51. Las personas de mi familia nos apoyamos unas a otras.	X		X		X		X		
		61. En mi familia hay poco espíritu de grupo.	X		X		X		X		
		71. Realmente nos llevamos bien unos con otros.	X		X		X		X		
	81. En mi familia se concede mucha atención y tiempo a cada uno.	X		X		X		X			
	EXPRESIVIDAD (EX)	2. Los miembros de la familia guardan a menudo, sus sentimientos para sí mismos.	X		X		X		X		
		12. En casa hablamos abiertamente de lo que nos parece o queremos.	X		X		X		X		
		22. En mi familia es difícil "desahogarse" sin molestar a todos.	X		X		X		X		
		32. En mi casa comentamos nuestros problemas personalmente.	X		X		X		X		

		42. En la casa, si a alguno se le ocurre de momento hacer algo, lo hace sin pensarlo más.	X		X		X		X	
		52. En mi familia, cuando uno se queja, siempre hay otro que se siente afectado.	X		X		X		X	
		62. En mi familia los temas de pagos y dinero se tratan abiertamente.	X		X		X		X	
		72. Generalmente tenemos cuidado con lo que nos decimos.	X		X		X		X	
		82. En mi casa expresamos nuestras opiniones de modo frecuente y espontáneo.	X		X		X		X	
	CONFLICTO (CT)	3. En nuestra familia peleamos mucho.	X		X		X		X	
		13. En mi familia casi nunca mostramos abiertamente nuestros enojos.	X		X		X		X	
		23. En la casa a veces nos molestamos que a veces golpeamos o rompemos algo.	X		X		X		X	
		33. Los miembros de mi familia, casi nunca expresamos nuestra cólera.	X		X		X		X	
		43. Las personas de mi familia nos criticamos frecuentemente unas a otras.	X		X		X		X	
		53. En mi familia a veces nos peleamos y nos vamos a las manos.	X		X		X		X	
		63. Si en mi familia hay desacuerdo, todos nos esforzamos para suavizar las cosas y mantener la paz.	X		X		X		X	
		73. Los miembros de la familia estamos enfrentados unos con otros.	X		X		X		X	
		83. En mi familia creemos que no se consigue mucho elevando la voz.	X		X		X		X	
DESARROLLO	AUTONOMIA (AU)	4. En general, ningún miembro de la familia decide por su cuenta.	X		X		X		X	
		14. En mi familia nos esforzamos mucho para mantener la independencia de cada uno.	X		X		X		X	
		24. En mi familia cada uno decide por sus propias cosas.	X		X		X		X	
		34. Cada uno entra y sale de la casa cuando quiere.	X		X		X		X	
		44. En mi familia, las personas tienen poca vida privada o independiente.	X		X		X		X	
		54. Generalmente, en mi familia cada persona solo confía en sí misma cuando surge un problema.	X		X		X		X	
		64. Las personas de mi familia reaccionan firmemente unos a otros, a defender sus propios derechos.	X		X		X		X	

	74. En mi casa es difícil ser independiente sin herir los sentimientos de los demás.	X		X		X		X	
	84. En mi casa no hay libertad para expresar claramente lo que se piensa.	X		X		X		X	
ACTUACION (AC)	5. Creemos que es importante ser los mejores en cualquier cosa que hagamos.	X		X		X		X	
	15. Para mi familia es muy importante triunfar en la vida.	X		X		X		X	
	25. Para nosotros no es muy importante el dinero que gane cada uno.	X		X		X		X	
	35. Nosotros aceptamos que haya competencia y "que gane el mejor".	X		X		X		X	
	45. Nos esforzamos en hacer las cosas cada vez un poco mejor.	X		X		X		X	
	55. En la casa nos preocupamos poco por los ascensos en el trabajo o las notas en el colegio.	X		X		X		X	
	65. En nuestra familia apenas nos esforzamos para tener éxito.	X		X		X		X	
	75. "Primero es el trabajo, luego es la diversión" es una norma en mi familia.	X		X		X		X	
	85. En mi casa hacemos comparaciones sobre nuestra eficacia en el trabajo o el estudio.	X		X		X		X	
	INTELLECTUAL- CULTURAL (IC)	6. A menudo hablamos de temas políticos o sociales en familia.	X		X		X		X
16. Casi nunca asistimos a reuniones culturales (exposiciones, conferencias, etc.).		X		X		X		X	
26. En mi familia es muy importante aprender algo nuevo o diferente.		X		X		X		X	
36. Nos interesan poco las actividades culturales.		X		X		X		X	
46. En mi casa casi nunca tenemos conversaciones intelectuales.		X		X		X		X	
56. Algunos de nosotros tocan algún instrumento musical.		X		X		X		X	
66. Las personas de mi familia vamos con frecuencia a la Biblioteca o leemos obras literarias.		X		X		X		X	
76. En mi casa ver la televisión es más importante que leer.		X		X		X		X	
86. A los miembros de mi familia nos gusta realmente el arte, la música o la literatura.		X		X		X		X	
SOCIAL-RECREATIVO (SR)	7. Pasamos en casa la mayor parte de nuestro tiempo libre.	X		X		X		X	

		17. Frecuentemente vienen amistades a visitarnos a casa.	X		X		X		X		
		27. Alguno de mi familia practica habitualmente algún deporte.	X		X		X		X		
		37. Vamos con frecuencia al cine, excursiones, paseos.	X		X		X		X		
		47. En mi casa casi todos tenemos una o dos aficiones.	X		X		X		X		
		57. Ninguno de la familia participa en actividades recreativas, fuera de trabajo o del colegio.	X		X		X		X		
		67. Los miembros de la familia asistimos a veces a cursillos o clases particulares por afición o por interés.	X		X		X		X		
		77. Las personas de nuestra familia salimos mucho a divertirnos.	X		X		X		X		
		87. Nuestra principal forma de diversión es ver la televisión o escuchar radio.	X		X		X		X		
	MORAL-RELIGIOSIDAD (MR)	8. Los miembros de mi familia asistimos con bastante frecuencia a las diversas actividades de la iglesia.	X		X		X		X		
		18. En mi casa no rezamos en familia.	X		X		X		X		
		28. A menudo hablamos del sentido religioso de la Navidad, Semana Santa, Santa Rosa de Lima, etc.	X		X		X		X		
		38. No creemos en el cielo o en el infierno.	X		X		X		X		
		48. Las personas de mi familia tenemos ideas muy precisas sobre lo que está bien o mal.	X		X		X		X		
		58. Creemos que hay algunas cosas en las que hay que tener Fé.	X		X		X		X		
		68. En mi familia cada persona tiene ideas distintas sobre lo que es bueno o malo.	X		X		X		X		
		78. En mi casa, leer la Biblia es algo importante.	X		X		X		X		
		88. En mi familia creemos que el que comete una falta tendrá su castigo.	X		X		X		X		
ESTABILIDAD	ORGANIZACIÓN (OR)	9. Las actividades de nuestra familia se planifican con cuidado.	X		X		X		X		
		19. En mi casa somos muy ordenados y limpios.	X		X		X		X		
		29. En mi casa, muchas veces resulta difícil encontrar las cosas cuando las necesitamos.	X		X		X		X		
		39. En mi familia la puntualidad es muy importante.	X		X		X		X		

CONTROL (CN)	49. En mi familia cambiamos de opinión frecuentemente.	X		X		X		X		
	59. En la casa nos aseguramos de que nuestros dormitorios queden limpios y ordenados.	X		X		X		X		
	69. En mi familia están claramente definidas las tareas de cada persona.	X		X		X		X		
	79. En mi familia el dinero no se administra con mucho cuidado.	X		X		X		X		
	89. En mi casa generalmente la mesa se recoge inmediatamente después de comer.	X		X		X		X		
	30. En mi familia tenemos reuniones obligatorias muy pocas veces.	X		X		X		X		
	20. En nuestra familia hay muy pocas normas que cumplir.	X		X		X		X		
	30. En mi casa una sola persona toma la mayoría de las decisiones.	X		X		X		X		
	40. En la casa las cosas se hacen de una forma establecida.	X		X		X		X		
	50. En mi casa se dan mucha importancia a cumplir las normas.	X		X		X		X		
	60. En las decisiones familiares todas las opiniones tienen el mismo valor.	X		X		X		X		
	70. En mi familia cada uno tiene libertad para lo que quiera.	X		X		X		X		
	80. En mi casa las normas son muy rígidas y "tienen" que cumplirse.	X		X		X		X		
	90. En mi familia, uno no puede salirse con la suya.	X		X		X		X		

Observaciones y sugerencias: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

# Constancia

Juicio de experto

Yo, CARLOS FRIAS LIAU HING, con Documento Nacional de Identidad No. 08701363, certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por los bachilleres Leslie Carolain Marro Sovero, Yurico Nohara Cosme Laura, en la investigación titulada: "INFLUENCIA DEL PROGRAMA KUSICHIS AYLLUKUNA Y CLIMA SOCIAL FAMILIAR EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA MINER DE PASCO, 2023".

Huancayo, 03 de Octubre del 2022



*Lic. Carlos Frías Liau Hing*  
PSICÓLOGO CLÍNICO  
REG. 4032



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Huancayo, 04 de octubre del 2023

Estimado (a) señor (a): JULIA GIANNINA SOVERO LAZO

Motiva la presente el solicitar su valiosa colaboración en la revisión de los instrumentos anexos, los cuales tienen como objeto obtener la validación del cuestionario que se aplicará para la fundamentación y desarrollo de la tesis de grado titulada "INFLUENCIA DEL PROGRAMA KUSICHIS AYLLUKUNA Y CLIMA SOCIAL FAMILIAR EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA MINERA DE PASCO, 2023".

Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportarían una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

Gracias por su valioso aporte y participación.

Atentamente,

  
\_\_\_\_\_  
Br. Marro Sovero Leslie Carolain

  
\_\_\_\_\_  
Br. Cosme Laura Yurico Nohara

## INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: Julia Giannina Sovero Lazo

Formación académica: Doctorado en educación, Maestría en filosofía y valores y Psicóloga clínica.

Áreas de experiencia laboral: Docente de la universidad continental y psicoterapeuta de trastornos adictivos en Renacer Perú.

Tiempo: 25 años

Cargo actual: Docente

Institución: Universidad Continental

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: "Inventario de "INFLUENCIA DEL PROGRAMA KUSICHIS AYLLUKUNA Y CLIMA SOCIAL FAMILIAR EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA MINERA DE PASCO, 2023".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
<b>Suficiencia de los ítems</b> (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
<b>Relevancia</b> (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
<b>Coherencia</b> (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		X	
<b>Claridad de los ítems</b> (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X



		42. En la casa, si a alguno se le ocurre de momento hacer algo, lo hace sin pensarlo más.	X		X		X		X		
		52. En mi familia, cuando uno se queja, siempre hay otro que se siente afectado.	X		X		X		X		
		62. En mi familia los temas de pagos y dinero se tratan abiertamente.	X		X		X		X		
		72. Generalmente tenemos cuidado con lo que nos decimos.	X		X		X		X		
		82. En mi casa expresamos nuestras opiniones de modo frecuente y espontáneo.	X		X		X		X		
	CONFLICTO (CT)	3. En nuestra familia peleamos mucho.	X		X		X		X		
		13. En mi familia casi nunca mostramos abiertamente nuestros enojos.	X		X		X		X		
		23. En la casa a veces nos molestamos que a veces golpeamos o rompemos algo.	X		X		X		X		
		33. Los miembros de mi familia, casi nunca expresamos nuestra cólera.	X		X		X		X		
		43. Las personas de mi familia nos criticamos frecuentemente unas a otras.	X		X		X		X		
53. En mi familia a veces nos peleamos y nos vamos a las manos.		X		X		X		X			
63. Si en mi familia hay desacuerdo, todos nos esforzamos para suavizar las cosas y mantener la paz.		X		X		X		X			
73. Los miembros de la familia estamos enfrentados unos con otros.		X		X		X		X			
83. En mi familia creemos que no se consigue mucho elevando la voz.		X		X		X		X			
DESARROLLO	AUTONOMIA (AU)	4. En general, ningún miembro de la familia decide por su cuenta.	X		X		X		X		
		14. En mi familia nos esforzamos mucho para mantener la independencia de cada uno.	X		X		X		X		
		24. En mi familia cada uno decide por sus propias cosas.	X		X		X		X		
		34. Cada uno entra y sale de la casa cuando quiere.	X		X		X		X		
		44. En mi familia, las personas tienen poca vida privada o independiente.	X		X		X		X		
		54. Generalmente, en mi familia cada persona solo confía en sí misma cuando surge un problema.	X		X		X		X		
		64. Las personas de mi familia reaccionan firmemente unos a otros, a defender sus propios derechos.	X		X		X		X		

		17. Frecuentemente vienen amistades a visitarnos a casa.	X		X		X		X		
		27. Alguno de mi familia practica habitualmente algún deporte.	X		X		X		X		
		37. Vamos con frecuencia al cine, excursiones, paseos.	X		X		X		X		
		47. En mi casa casi todos tenemos una o dos aficiones.	X		X		X		X		
		57. Ninguno de la familia participa en actividades recreativas, fuera de trabajo o del colegio.	X		X		X		X		
		67. Los miembros de la familia asistimos a veces a cursillos o clases particulares por afición o por interés.	X		X		X		X		
		77. Las personas de nuestra familia salimos mucho a divertirnos.	X		X		X		X		
		87. Nuestra principal forma de diversión es ver la televisión o escuchar radio.	X		X		X		X		
	MORAL-RELIGIOSIDAD (MR)	8. Los miembros de mi familia asistimos con bastante frecuencia a las diversas actividades de la iglesia.	X		X		X		X		
		18. En mi casa no rezamos en familia.	X		X		X		X		
		28. A menudo hablamos del sentido religioso de la Navidad, Semana Santa, Santa Rosa de Lima, etc.	X		X		X		X		
		38. No creemos en el cielo o en el infierno.	X		X		X		X		
		48. Las personas de mi familia tenemos ideas muy precisas sobre lo que está bien o mal.	X		X		X		X		
		58. Creemos que hay algunas cosas en las que hay que tener Fé.	X		X		X		X		
		68. En mi familia cada persona tiene ideas distintas sobre lo que es bueno o malo.	X		X		X		X		
		78. En mi casa, leer la Biblia es algo importante.	X		X		X		X		
		88. En mi familia creemos que el que comete una falta tendrá su castigo.	X		X		X		X		
ESTABILIDAD	ORGANIZACIÓN (OR)	9. Las actividades de nuestra familia se planifican con cuidado.	X		X		X		X		
		19. En mi casa somos muy ordenados y limpios.	X		X		X		X		
		29. En mi casa, muchas veces resulta difícil encontrar las cosas cuando las necesitamos.	X		X		X		X		
		39. En mi familia la puntualidad es muy importante.	X		X		X		X		

		74. En mi casa es difícil ser independiente sin herir los sentimientos de los demás.	X		X		X		X	
		84. En mi casa no hay libertad para expresar claramente lo que se piensa.	X		X		X		X	
ACTUACION (AC)		5. Creemos que es importante ser los mejores en cualquier cosa que hagamos.	X		X		X		X	
		15. Para mi familia es muy importante triunfar en la vida.	X		X		X		X	
		25. Para nosotros no es muy importante el dinero que gane cada uno.	X		X		X		X	
		35. Nosotros aceptamos que haya competencia y "que gane el mejor".	X		X		X		X	
		45. Nos esforzamos en hacer las cosas cada vez un poco mejor.	X		X		X		X	
		55. En la casa nos preocupamos poco por los ascensos en el trabajo o las notas en el colegio.	X		X		X		X	
		65. En nuestra familia apenas nos esforzamos para tener éxito.	X		X		X		X	
		75. "Primero es el trabajo, luego es la diversión" es una norma en mi familia.	X		X		X		X	
		85. En mi casa hacemos comparaciones sobre nuestra eficacia en el trabajo o el estudio.	X		X		X		X	
	INTELLECTUAL- CULTURAL (IC)		6. A menudo hablamos de temas políticos o sociales en familia.	X		X		X		X
		16. Casi nunca asistimos a reuniones culturales (exposiciones, conferencias, etc.).	X		X		X		X	
		26. En mi familia es muy importante aprender algo nuevo o diferente.	X		X		X		X	
		36. Nos interesan poco las actividades culturales.	X		X		X		X	
		46. En mi casa casi nunca tenemos conversaciones intelectuales.	X		X		X		X	
		56. Algunos de nosotros tocan algún instrumento musical.	X		X		X		X	
		66. Las personas de mi familia vamos con frecuencia a la Biblioteca o leemos obras literarias.	X		X		X		X	
		76. En mi casa ver la televisión es más importante que leer.	X		X		X		X	
		86. A los miembros de mi familia nos gusta realmente el arte, la música o la literatura.	X		X		X		X	
SOCIAL-RECREATIVO (SR)		7. Pasamos en casa la mayor parte de nuestro tiempo libre.	X		X		X		X	

		49. En mi familia cambiamos de opinión frecuentemente.	X		X		X		X		
		59. En la casa nos aseguramos de que nuestros dormitorios queden limpios y ordenados.	X		X		X		X		
		69. En mi familia están claramente definidas las tareas de cada persona.	X		X		X		X		
		79. En mi familia el dinero no se administra con mucho cuidado.	X		X		X		X		
		89. En mi casa generalmente la mesa se recoge inmediatamente después de comer.	X		X		X		X		
	CONTROL (CN)	10. En mi familia tenemos reuniones obligatorias muy pocas veces.	X		X		X		X		
		20. En nuestra familia hay muy pocas normas que cumplir.	X		X		X		X		
		30. En mi casa una sola persona toma la mayoría de las decisiones.	X		X		X		X		
		40. En la casa las cosas se hacen de una forma establecida.	X		X		X		X		
		50. En mi casa se dan mucha importancia a cumplir las normas.	X		X		X		X		
		60. En las decisiones familiares todas las opiniones tienen el mismo valor.	X		X		X		X		
		70. En mi familia cada uno tiene libertad para lo que quiera.	X		X		X		X		
		80. En mi casa las normas son muy rígidas y "tienen" que cumplirse.	X		X		X		X		
		90. En mi familia, uno no puede salirse con la suya.	X		X		X		X		

Observaciones y sugerencias: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

# Constancia

Juicio de experto

Yo, JULIA GIANNIMA SOVERO LAZO, con Documento Nacional de Identidad No. 06701383, certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por los bachilleres Leslie Carolain Marro Sovero, Yurico Nohara Cosme Laura, en la investigación titulada: "INFLUENCIA DEL PROGRAMA KUSICHIS AYLLUKUNA Y CLIMA SOCIAL FAMILIAR EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA MINER DE PASCO, 2023".

Huancayo, 04 de octubre del 2022



Mgtr. JULIA GIANNIMA SOVERO LAZO

PSICÓLOGA CLÍNICA

C.P.P. 11295



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Huancayo, 06 de octubre del 2022

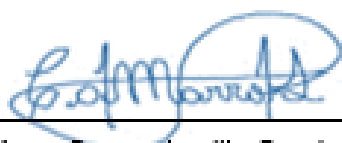
Estimado (a) señor (a): Celia Isabel Rubianes Aguilar.

Motiva la presente el solicitar su valiosa colaboración en la revisión de los instrumentos anexos, los cuales tienen como objeto obtener la validación del cuestionario que se aplicará para la fundamentación y desarrollo de la tesis de grado titulada "INFLUENCIA DEL PROGRAMA KUSICHIS AYLLUKUNA Y CLIMA SOCIAL FAMILIAR EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA MINERA DE PASCO, 2023".

Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportarían una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

Gracias por su valioso aporte y participación.

Atentamente,



Br. Marro Sovero Leslie Carolain



Br. Cosme Laura Yurico Nohara

## INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: \_Celia Isabel Rubianes Aguilar

Formación académica: Licenciada en Psicología\_\_\_\_\_

Áreas de experiencia laboral: \_Área Clínica y Educativa\_\_\_\_\_

Tiempo: \_28 años\_\_\_\_\_ Cargo actual: responsable del Centro de Atención Psicológica

Institución: \_Universidad Continental\_\_\_\_\_

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: Inventario de "INFLUENCIA DEL PROGRAMA KUSICHIS AYLLUKUNA Y CLIMA SOCIAL FAMILIAR EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA MINERA DE PASCO, 2023".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
<b>Suficiencia de los Ítems</b> (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			✓
<b>Relevancia</b> (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			✓
<b>Coherencia</b> (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			✓
<b>Claridad de los ítems</b> (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		✓	



		42. En la casa, si a alguno se le ocurre de momento hacer algo, lo hace sin pensarlo más.	X		X		X		X	
		52. En mi familia, cuando uno se queja, siempre hay otro que se siente afectado.	X		X		X		X	
		62. En mi familia los temas de pagos y dinero se tratan abiertamente.	X		X		X		X	
		72. Generalmente tenemos cuidado con lo que nos decimos.	X		X		X		X	
		82. En mi casa expresamos nuestras opiniones de modo frecuente y espontáneo.	X		X		X		X	
	CONFLICTO (CT)	3. En nuestra familia peleamos mucho.	X		X		X		X	
		13. En mi familia casi nunca mostramos abiertamente nuestros enojos.	X		X		X		X	
		23. En la casa a veces nos molestamos que a veces golpeamos o rompemos algo.	X		X		X		X	
		33. Los miembros de mi familia, casi nunca expresamos nuestra cólera.	X		X		X		X	
		43. Las personas de mi familia nos criticamos frecuentemente unas a otras.	X		X		X		X	
		53. En mi familia a veces nos peleamos y nos vamos a las manos.	X		X		X		X	
		63. Si en mi familia hay desacuerdo, todos nos esforzamos para suavizar las cosas y mantener la paz.	X		X		X		X	
		73. Los miembros de la familia estamos enfrentados unos con otros.	X		X		X		X	
		83. En mi familia creemos que no se consigue mucho elevando la voz.	X		X		X		X	
DESARROLLO	AUTONOMIA (AU)	4. En general, ningún miembro de la familia decide por su cuenta.	X		X		X		X	
		14. En mi familia nos esforzamos mucho para mantener la independencia de cada uno.	X		X		X		X	
		24. En mi familia cada uno decide por sus propias cosas.	X		X		X		X	
		34. Cada uno entra y sale de la casa cuando quiere.	X		X		X		X	
		44. En mi familia, las personas tienen poca vida privada o independiente.	X		X		X		X	
		54. Generalmente, en mi familia cada persona solo confía en si misma cuando surge un problema.	X		X		X		X	
		64. Las personas de mi familia reaccionan firmemente unos a otros, a defender sus propios derechos.	X		X		X		X	

	74. En mi casa es difícil ser independiente sin herir los sentimientos de los demás.	X		X		X		X	
	84. En mi casa no hay libertad para expresar claramente lo que se piensa.	X		X		X		X	
ACTUACION (AC)	5. Creemos que es importante ser los mejores en cualquier cosa que hagamos.	X		X		X		X	
	15. Para mi familia es muy importante triunfar en la vida.	X		X		X		X	
	25. Para nosotros no es muy importante el dinero que gane cada uno.	X		X		X		X	
	35. Nosotros aceptamos que haya competencia y "que gane el mejor".	X		X		X		X	
	45. Nos esforzamos en hacer las cosas cada vez un poco mejor.	X		X		X		X	
	55. En la casa nos preocupamos poco por los ascensos en el trabajo o las notas en el colegio.	X		X		X		X	
	65. En nuestra familia apenas nos esforzamos para tener éxito.	X		X		X		X	
	75. "Primero es el trabajo, luego es la diversión" es una norma en mi familia.	X		X		X		X	
	85. En mi casa hacemos comparaciones sobre nuestra eficacia en el trabajo o el estudio.	X		X		X		X	
	INTELLECTUAL- CULTURAL (IC)	6. A menudo hablamos de temas políticos o sociales en familia.	X		X		X		X
16. Casi nunca asistimos a reuniones culturales (exposiciones, conferencias, etc.).		X		X		X		X	
26. En mi familia es muy importante aprender algo nuevo o diferente.		X		X		X		X	
36. Nos interesan poco las actividades culturales.		X		X		X		X	
46. En mi casa casi nunca tenemos conversaciones intelectuales.		X		X		X		X	
56. Algunos de nosotros tocan algún instrumento musical.		X		X		X		X	
66. Las personas de mi familia vamos con frecuencia a la Biblioteca o leemos obras literarias.		X		X		X		X	
76. En mi casa ver la televisión es más importante que leer.		X		X		X		X	
86. A los miembros de mi familia nos gusta realmente el arte, la música o la literatura.		X		X		X		X	
SOCIAL-RECREATIVO (SR)	7. Pasamos en casa la mayor parte de nuestro tiempo libre.	X		X		X		X	

		17. Frecuentemente vienen amistades a visitarnos a casa.	X		X		X		X		
		27. Alguno de mi familia practica habitualmente algún deporte.	X		X		X		X		
		37. Vamos con frecuencia al cine, excursiones, paseos.	X		X		X		X		
		47. En mi casa casi todos tenemos una o dos aficiones.	X		X		X		X		
		57. Ninguno de la familia participa en actividades recreativas, fuera de trabajo o del colegio.	X		X		X		X		
		67. Los miembros de la familia asistimos a veces a cursillos o clases particulares por afición o por interés.	X		X		X		X		
		77. Las personas de nuestra familia salimos mucho a divertirnos.	X		X		X		X		
		87. Nuestra principal forma de diversión es ver la televisión o escuchar radio.	X		X		X		X		
	MORAL-RELIGIOSIDAD (MR)	8. Los miembros de mi familia asistimos con bastante frecuencia a las diversas actividades de la iglesia.	X		X		X		X		
		18. En mi casa no rezamos en familia.	X		X		X		X		
		28. A menudo hablamos del sentido religioso de la Navidad, Semana Santa, Santa Rosa de Lima, etc.	X		X		X		X		
		38. No creemos en el cielo o en el infierno.	X		X		X		X		
		48. Las personas de mi familia tenemos ideas muy precisas sobre lo que está bien o mal.	X		X		X		X		
		58. Creemos que hay algunas cosas en las que hay que tener Fé.	X		X		X		X		
		68. En mi familia cada persona tiene ideas distintas sobre lo que es bueno o malo.	X		X		X		X		
		78. En mi casa, leer la Biblia es algo importante.	X		X		X		X		
		88. En mi familia creemos que el que comete una falta tendrá su castigo.	X		X		X		X		
ESTABILIDAD	ORGANIZACIÓN (OR)	9. Las actividades de nuestra familia se planifican con cuidado.	X		X		X		X		
		19. En mi casa somos muy ordenados y limpios.	X		X		X		X		
		29. En mi casa, muchas veces resulta difícil encontrar las cosas cuando las necesitamos.	X		X		X		X		
		39. En mi familia la puntualidad es muy importante.	X		X		X		X		

CONTROL (CN)	49. En mi familia cambiamos de opinión frecuentemente.	X		X		X		X		
	59. En la casa nos aseguramos de que nuestros dormitorios queden limpios y ordenados.	X		X		X		X		
	69. En mi familia están claramente definidas las tareas de cada persona.	X		X		X		X		
	79. En mi familia el dinero no se administra con mucho cuidado.	X		X		X		X		
	89. En mi casa generalmente la mesa se recoge inmediatamente después de comer.	X		X		X		X		
	10. En mi familia tenemos reuniones obligatorias muy pocas veces.	X		X		X		X		
	20. En nuestra familia hay muy pocas normas que cumplir.	X		X		X		X		
	30. En mi casa una sola persona toma la mayoría de las decisiones.	X		X		X		X		
	40. En la casa las cosas se hacen de una forma establecida.	X		X		X		X		
	50. En mi casa se dan mucha importancia a cumplir las normas.	X		X		X		X		
	60. En las decisiones familiares todas las opiniones tienen el mismo valor.	X		X		X		X		
	70. En mi familia cada uno tiene libertad para lo que quiera.	X		X		X		X		
	80. En mi casa las normas son muy rígidas y "tienen" que cumplirse.	X		X		X		X		
	90. En mi familia, uno no puede salirse con la suya.	X		X		X		X		

Observaciones y sugerencias: \_\_\_\_\_

---



---



---



---



---



---



---

# Constancia

Juicio de experto

Yo, Celia Isabel Rubianes Aguilar, con Documento Nacional de Identidad No. 20030976 y C.P.S. P. 5328 certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por los bachilleres Leslie Carolain Marro Sovero, Yurico Nohara Cosme Laura, en la investigación titulada: "INFLUENCIA DEL PROGRAMA KUSICHIS AYLLUKUNA Y CLIMA SOCIAL FAMILIAR EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA MINERA DE CERRO DE PASCO, 2022."

Huancayo, 08 de Octubre del 2023



**Celia Rubianes Aguilar**  
Responsable del Centro de  
Atención Psicológica  
Universidad Continental





**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "INFLUENCIA DEL PROGRAMA KUSICHIS AYLLUKUNA Y CLIMA SOCIAL FAMILIAR EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA MINERA, 2023", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: "Leslie Carolain Marro Sovero y Yurico Nohara Cosme Laura"

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo 06 de octubre 2022.



(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: Manuel Vargas Luis

1. **Responsable de investigación**  
 Apellidos y nombres: Leslie Carolain Marro Sovero  
 D.N.I. N° 75256571  
 N° de teléfono/celular: 964994780  
 Email: 2710clms@gmail.com  
 Firma:
2. **Responsable de investigación**  
 Apellidos y nombres: Cosme Laura Yurico Nohara  
 D.N.I. N° 70346847  
 N° de teléfono/celular: 941660932  
 Email: Yuri28.tingomaria@gmail.com  
 Firma:
3. **Asesor(a) de investigación**  
 Apellidos y nombres: Joan Manuel Castillo Bernia  
 D.N.I. N° 20090030  
 N° de teléfono/celular: 985851935  
 Email: djcastillob@upla.edu.pe  
 Firma:

**Anexo 9. Fotos de la aplicación del programa Kusichis Ayllukuna****I SESIÓN**

Explicando la importancia de la Cohesión Familiar, proyección de videos de análisis y reflexión.



Dinámica Ula la, reforzando la importancia de trabajar en equipo, (Cohesión).



## IX SESIÓN



Explicando la importancia de la organización para la estabilidad familiar.



Dinámica “Los Refranes”, mensajes para analizar la importancia de la organización familiar, roles y límites.

## X SESIÓN



Explicando la importancia del control para la estabilidad familiar.



Dinámica “Veo límites con la pelota del saber”, aprendiendo a delimitar reglas y normas familiares.

**Anexo 10. Programa “Kusichis Ayllukuna”**

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

# PROGRAMA KUSICHIS AYLLUKUNA



**ELABORADO POR:**

- BACH. MARRO SOVERO LESLLIE
- BACH. COSME LAURA YURICO

**Sesión N° 01****DIMENSIÓN RELACIONES – COHESION (CO)**

OBJETIVO: La finalidad es incorporar cómo valor básico en la familia, la importancia de trabajar a nivel relacional entre integrantes, desarrollar el grado de compromiso, ayuda o apoyo familiar que se brindan los miembros de la familia entre sí. Creando espacios de reflexión que contribuyan a que los trabajadores mineros puedan expresar de manera asertiva, sus emociones, sentimientos e incluso las situaciones conflictivas

MOMENTO	DESCRIPCION	MATERIALES	TIEMPO
INICIO	<b>DINÁMICA DE INICIO: “AMAR”</b>  <b>Objetivo:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar los efectos positivos de los vínculos afectivos.</li> <li>• Expresar de manera asertiva las emociones y sentimientos.</li> </ul> <b>Desarrollo:</b>  El facilitador proyecta los siguientes videos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vínculo afectivo AMAR,   <a href="https://www.youtube.com/watch?v=JUI-vnlzDs0">https://www.youtube.com/watch?v=JUI-vnlzDs0</a></li> <li>• Cortometraje Resiliencia, <a href="https://www.youtube.com/watch?v=lelRegdFjoE">https://www.youtube.com/watch?v=lelRegdFjoE</a>.</li> </ul> Después del análisis respectivo se identifica la importancia de los vínculos y sus efectos positivos en el clima familiar, los videos se analizarán con todo el grupo de trabajadores mediante participación y	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyector</li> </ul>	15 min



retroalimentación feed back, donde se recalca aprender a:

1. Expresar afecto (Se preguntará cómo ellos expresan afecto a su pareja, a sus hijos y a sus padres)
2. Sentimiento de pertenencia (Se preguntará si se sienten seguros y confían en sus parejas, hijos y padres)
3. Tiempo y conocimiento del otro (Se preguntará si comparten tiempo de calidad con sus familiares y cuanto los conocen, si saben cuál es la comida favorita, el color favorito, la música favorita de sus parejas, hijos y padres)
4. Compromiso y cuidado del otro. (Se preguntará cuales fueron los momentos cruciales donde sus familiares los contactaron para pedirles ayuda, consejos o apoyo de cualquier índole y cómo perciben el respeto de su pareja, hijos y padres).

## DESARROLLO

### COHESIÓN FAMILIAR:

Grado en que los miembros de la familia están compenetrados y se ayudan y apoyan entre sí.

#### Ampliando el desarrollo de la Cohesión:

Según Olson (1985), la cohesión familiar se refiere al lazo emocional que existe entre los miembros de una familia, mientras que la adaptabilidad familiar se define como la capacidad de un sistema familiar o conyugal para modificar su estructura de poder, roles y normas. La cohesión se puede medir en términos de la conexión o separación entre los miembros de la familia y su capacidad de apoyarse

- PAPELOTES

30min

- PELUCHES

mutuamente. Esto se puede clasificar en cuatro niveles: Desligada, Separada, Conectada y Aglutinada.

Es importante destacar que la vinculación emocional entre los miembros de la familia no depende del tipo de familia ni de la relación por parentesco, sino de las características de la relación entre ellos.

La familia tiene la responsabilidad de satisfacer las necesidades básicas del niño y ayudarlo a desarrollar su autonomía e independencia. Según Bowlby (1969), la teoría del apego describe la tendencia natural de los seres humanos a establecer vínculos afectivos con los demás a través de la interacción social.

. Apego seguro

. Apego ansioso y ambivalente

. Apego evitativo

. Apego desorganizado.

- Finalizado el desarrollo se responde las dudas respecto al tema.
- Se hace una pregunta sobre el tema.

### **“EL JUEGO SIMBÓLICO”**

#### **Objetivo:**

Reflexionar sobre un tema específico y activar ciertas competencias como: la comunicación asertiva y mejorar el vínculo emocional con los familiares.

en la cual el dinamizador forma subgrupos de hasta cinco personas.

#### **Desarrollo:**



Consiste en reproducir una experiencia vergonzosa, traumática o angustiosa para verbalizarla, superarla y aprender lecciones de ella.

**Primer ejemplo**, si un perro mordió o asustó a alguien, el otro participante que juega puede imitar a un perro e imaginar un diálogo divertido con el narrador de la experiencia. Se retroalimentará dando ánimos y teniendo un enfoque positivo.

**Segundo ejemplo**, en el caso de alguna pelea con los hijos, hermanos o pareja, simular un conflicto entre animales de peluche o de plástico ayudará a resolver diferencias y verbalizar emociones mientras se encuentran soluciones que se adapten a todos en el mundo real. Se retroalimentará dando ánimos y teniendo un enfoque positivo.

**(Si no hay voluntarios, escenificar los ejemplos)**

#### **CIERRE**

Para el cierre de la sesión, se lleva a cabo la dinámica denominada.

**Ulala**

**Objetivo:**

Aprender sobre juegos cooperativos ya que refuerzan la complicidad, alejan la competencia (y sus riesgos para la autoestima), desarrollan la confianza (conciencia de la contribución de cada integrante que participe).

- Espacio 15 min  
amplio.
- Ula - Ula

Propósito de la dinámica, destacar el énfasis en el apoyo mutuo y la comunicación para lograr un consenso al pasar por el centro del ula ula.

**Procedimiento de aplicación:**

Forma cuatro grupos equilibrados, cada uno con ocho integrantes.

Deberán tomarse de las manos formando una fila y sin soltarse de las manos pasar un u-la u-la de un extremo al otro en el menor tiempo posible.

Lo más importante es el trabajo en equipo, se identificará cómo se comunican y analizaremos el método que aplican.

Se aplicarán 3 rondas.

Usar apropiadamente el ula ula solo en caso de soltarse se dará una oportunidad al equipo.

Inicia la competencia y cronometra el tiempo que tarda cada grupo en pasar por el centro del ula ula.

Registra los tiempos de cada grupo y asegúrate de que se mantenga un registro preciso de los resultados.

Anuncia el grupo que ha logrado completar la dinámica en el menor tiempo posible y celebra los esfuerzos de todos los participantes.

Se premiará al equipo ganador.

Finalmente se recalcará la importancia de realizar juegos cooperativos con los hijos y la familia ya que nutrirá la construcción de vínculos emocionales y la responsabilidad de respetar.

Concluye la dinámica resumiendo las lecciones aprendidas y resaltando la importancia de la cooperación y la comunicación en un entorno de equipo.



## Sesión N° 02

### DIMENSIÓN RELACIONES - EXPRESIVIDAD (EX)

**OBJETIVO:** Fomentar la comunicación abierta y directa de opiniones y sentimientos entre los miembros de la familia para mantener un ambiente familiar saludable.

MOMENTO	DESCRIPCION	MATERIALES	TIEMPO
INICIO	<b>DINAMICA DE INICIO: "CHICHO SE MURIO"</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ESPACIO AMPLIO</li> </ul>	15 min

**Objetivo:**

- Analizar la comunicación verbal y no verbal en las emociones.
- Conocer las diferentes emociones.
- Saber interpretar las distintas emociones.

**Desarrollo:**

Al inicio de la sesión, los participantes se ubican en forma circular en el lugar designado.

El juego comienza cuando un participante le dice al que está a su derecha "Se murió Chicho", simulando llanto y exagerando los gestos. La persona que está a su derecha debe responder de alguna forma, también llorando y con gestos de dolor, y así sucesivamente hasta que todos hayan recibido la "noticia" y hayan respondido de acuerdo a la actitud establecida (llorando, riendo, asustado, nervioso, tartamudeando, borracho, etc.).

Posteriormente, el facilitador conduce un proceso de análisis en grupo para que los

participantes reflexionen sobre cómo pueden aplicar lo aprendido en su vida.

## DESARROLLO

### EXPRESIVIDAD FAMILIAR:

- PAPELOTES

30 min

Grado en que se permiten y se animan a los miembros de la familia a actuar libremente y a expresar directamente sus sentimientos.

#### Proceso de desarrollo de la Expresividad:

Este proceso se enfoca en la habilidad del ser humano para expresarse a través de sus sentidos o cuerpo, lo que se traduce en su capacidad de ver, oír, interpretar, sentir y actuar de manera amplia. Para ello, se involucran la expresión, apreciación, percepción, producción y reflexión, adaptadas a las necesidades y características de cada etapa del desarrollo.

Herder utiliza el problema del papel fundamental del lenguaje en todas las esferas de la vida humana para introducir su teoría de la expresividad.

En cuanto a la influencia familiar en la regulación emocional (RE), se plantea un modelo tripartito. En primer lugar, los niños aprenden acerca de la RE a través del aprendizaje observacional, modelado y referencia social. En segundo lugar, las prácticas de crianza específicas relacionadas con las emociones tienen un impacto en la RE. En tercer lugar, el clima emocional de la familia, incluyendo el estilo de crianza, la relación de apego, la expresividad familiar y la relación marital, afecta la RE.

- Se brindará la oportunidad de hacer preguntas relacionadas con el tema. Se resolverá las dudas de los integrantes.

**CIERRE**

Para el cierre de la sesión, nuestro compañero responsable del desarrollo del tema llevará a cabo la dinámica denominada.

• ESPACIO AMPLIO

15 min

**“Me da pena”****Objetivo de la dinámica:**

El objetivo principal de esta dinámica es fomentar la empatía y la comprensión mutua al explorar y compartir experiencias embarazosas. Se pretende crear un ambiente de confianza y apertura que permita a los participantes conectarse emocionalmente y fortalecer los lazos del grupo a través de la vulnerabilidad compartida.

**Desarrollo de la dinámica:**

El dinamizador forma subgrupos de cinco personas y les instruye que imaginen situaciones embarazosas y ridículas para dramatizar.

Cada subgrupo colabora para preparar una dramatización detallada de la situación embarazosa que han imaginado.

El dinamizador reúne a todos los subgrupos y les da la oportunidad de presentar sus dramatizaciones ante el resto del grupo.

Durante y después de las presentaciones, el dinamizador guía a los participantes en un

análisis reflexivo de las emociones y sentimientos experimentados durante la preparación y representación de las situaciones embarazosas.

Fomento de la empatía: Se alienta a los participantes a comprender y empatizar con las experiencias de los demás, lo que fomenta un sentido de conexión y solidaridad en el grupo.

Cierre con aplausos: El taller concluye con una muestra de aprecio y reconocimiento por la valentía y participación de todos los involucrados, reforzando la sensación de apoyo y comunidad en el grupo.





**MEJORA LAS RELACIONES INTERPERSONALES.**



## Sesión N° 03

## DIMENSIÓN RELACIONES - CONFLICTO (CT)

**OBJETIVO:** Reconocer los niveles de conflicto dentro de la familia para aprender a gestionarlos y resolverlos.

MOMENTO	DESCRIPCION	MATERIALES	TIEMPO
INICIO	<p><b>DINAMICA: “Que se cambien de sitio...”.</b></p> <p><b>Objetivo de la dinámica:</b></p> <p>El objetivo principal de esta dinámica es fomentar la interacción entre los participantes y fortalecer el espíritu de equipo y camaradería a través de un juego divertido y dinámico. Además, se busca promover la rápida toma de decisiones y la adaptabilidad, así como mejorar la capacidad de comunicación y la atención al detalle.</p> <p><b>Desarrollo de la dinámica:</b></p> <p>Todos los participantes se colocan en un círculo y toman asiento en sus respectivas sillas.</p> <p>Anuncio de la prenda de vestir: La encargada del taller menciona una prenda de vestir específica, como "gorro negro", "zapatillas" o "guantes".</p> <p>Cambio de lugar: Todos los participantes que estén usando la prenda de vestir mencionada deben levantarse rápidamente y cambiar de lugar en el círculo, tratando de encontrar un</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SILLAS</li> </ul>	15 min

nuevo asiento vacío. La rapidez y la agilidad son clave en esta etapa.

Eliminación del último participante: La última persona que logre encontrar un nuevo asiento o que no logre cambiar de lugar será eliminada del juego.

Repetición del proceso: La dinámica continúa con la mención de diferentes prendas de vestir, y el ciclo de cambio y eliminación se repite hasta que quede un ganador final.

A través de esta dinámica, se busca promover un ambiente de diversión y cooperación entre los participantes, al tiempo que se fomenta la toma de decisiones rápidas y la adaptabilidad en un entorno de presión y competencia amistosa.

## DESARROLLO

### CONFLICTO FAMILIAR

- PAPELOTES

30 min

Grado en que se expresan libre y abiertamente la cólera, agresividad y conflicto entre los miembros de la familia.

#### **Ampliando el desarrollo del Conflicto familiar:**

##### “LOS NIVELES DE CONFLICTO”

Los diferentes niveles del conflicto están estrechamente relacionados con los gestos visuales, las discordias y las crisis que puedan surgir.

Los gestos visuales pueden originarse en los hábitos, peculiaridades personales y expectativas distintas. Cuando estos gestos se acumulan y crecen, pueden convertirse en discordias, lo que lleva a argumentos repetitivos sobre el mismo problema y cuestiona la

relación entre las personas involucradas.

Si los niveles de estrés y tensión continúan aumentando, se pueden experimentar crisis que pueden llevar a comportamientos inapropiados, como el abuso del alcohol, la vulnerabilidad emocional y la violencia verbal o física.

Es importante destacar que los conflictos pueden ser intrapersonales, cuando una persona experimenta conflictos consigo misma, o interpersonales, que involucran a dos o más personas. También pueden ser intragrupo, que ocurren dentro de un grupo, o intergrupales, que se presentan entre dos o más grupos.

- Para resolver cualquier duda relacionada con este tema, es necesario levantar la mano.

## **CIERRE**

Para esta parte de la sesión se utilizará la dinámica denominada

### **“La técnica del encuentro”**

#### **Objetivo de la dinámica:**

El propósito central de esta dinámica, es fomentar la comunicación no verbal, la empatía y la conexión emocional entre los participantes. El ejercicio pretende promover la apertura y la vulnerabilidad al permitir que los participantes expresen sus emociones genuinas en un

- ESPACIO AMPLIO

15 min

entorno seguro y de confianza.

**Desarrollo de la dinámica:**

1. Selección de participantes: El monitor elige a dos participantes y los posiciona en extremos opuestos de la sala, sin permitirles hablar ni romper contacto visual.
  2. Encuentro gradual: Se instruye a los participantes que caminen lentamente hacia el otro, manteniendo el contacto visual durante todo el proceso.
  3. Expresión de emociones: Cuando se encuentran, se les pide que compartan abierta y honestamente lo que sienten en ese momento, sin planificación previa.
  4. Repetición del ejercicio: El ejercicio se repite con otros participantes, permitiendo que más individuos experimenten el proceso de encuentro y expresión emocional.
  5. Comentarios y reflexión: Al final del ejercicio, se abre un espacio para que los participantes y observadores compartan sus impresiones y reflexiones sobre lo que experimentaron y presenciaron durante el ejercicio.
- Cierre con aplausos: El taller concluye con una muestra de aprecio y reconocimiento a todo el grupo, destacando la valentía y la participación de los individuos en el ejercicio y

reforzando el sentido de comunidad y apoyo mutuo.

Juego *EL ENCUENTRO*. Comunicación | Regulación Emocional | Cohesión | Dinámica de Grupo ...



**Sesión N° 04**

**DIMENSION DESARROLLO – AUTONOMÍA (AU)**

**OBJETIVO:** Fomentar el crecimiento de la familia mediante el estímulo de la independencia en cada uno de sus miembros, mejorando su confianza en sí mismos, aumentando su capacidad para ser autosuficientes, asertivos y tomar decisiones propias con libertad de acción.

MOMENTO	DESCRIPCION	MATERIALES	TIEMPO
<b>INICIO</b>	<p><b>Dinámica de inicio:</b></p> <p><b>“Adivina la voz”</b></p> <p><b>Objetivo:</b></p> <p>Dinámica rompe hielo que a su vez estimula la asertividad.</p> <p><b>Desarrollo:</b></p> <p>Se formará un círculo con los trabajadores y se elegirá a uno para colocarlo en el centro con los ojos vendados. Este trabajador deberá identificar la voz de sus colegas cuando estos hablen, solo escuchando su voz. El facilitador indicará cuál trabajador de la redondela hablará y el trabajador del centro deberá identificar quién habló. Hay algunas reglas para este ejercicio, como:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El trabajador del centro no será relevado hasta que adivine la voz, s</li> <li>2. Se darán hasta tres oportunidades al participante.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SILLAS</li> <li>• VENDA</li> <li>• MICRO</li> <li>• PARLANTE</li> </ul>	15 min



3. Debe identificar la voz en menos de 30 segundos. Si no puede identificar la voz a la cuarta vez, será reemplazado por otro trabajador en el centro.
  - Se premiará a los participantes ganadores.

**DESARROLLO****DESARROLLO DE LA AUTONOMÍA FAMILIAR:**

- PAPELOTE

30min

El nivel de confianza en sí mismos y la capacidad de los miembros de la familia para tomar decisiones por sí mismos.

**Ampliando el desarrollo de la Autonomía familiar:**

Según Bisquerra y Pérez (2007), la autonomía emocional abarca un conjunto de rasgos y aspectos relacionados con la autogestión personal, incluyendo autoestima, actitud positiva ante la vida, responsabilidad, capacidad para analizar críticamente las normas sociales, habilidad para buscar ayuda y recursos, y autoeficacia emocional. Por otro lado, Piaget (1984) señala que los niños y niñas desarrollan la autonomía tanto en el ámbito moral como intelectual, pasando primero por la etapa de heteronomía, donde actúan siguiendo órdenes de otros, y llegando a la autonomía en la que comienzan a tomar sus propias decisiones de forma responsable. Por último, Kami (1987) destaca que el desarrollo de la autonomía implica la capacidad de pensar de manera crítica y considerar múltiples puntos de vista en los ámbitos moral e intelectual, y que un niño con autonomía no es aquel que simplemente obedece órdenes, sino aquel que tiene la habilidad de reflexionar y proponer

razones cuando no está de acuerdo con algo.

CIERRE

Una vez culminado con el desarrollo del tema, se procederá al cierre de la sesión para la cual será hara uso de la dinámica denominada:

**“EL CAMPO DE MINAS”**

**Objetivo de la dinámica:** El objetivo principal de la dinámica "El campo de minas" es promover la comprensión de la importancia de afrontar obstáculos de manera autónoma, al tiempo que se resalta la relevancia del apoyo y la guía de la familia en situaciones desafiantes. A través de la simulación de un campo de obstáculos, se busca fomentar la reflexión sobre las dificultades cotidianas que se enfrentan en el entorno laboral y resaltar la importancia de la colaboración y el trabajo en equipo.

**Desarrollo de la dinámica:**

1. **Formación de grupos:** El facilitador organiza a los participantes en grupos de cinco personas y les pide que elijan a un representante.
2. **Simulación del campo de obstáculos:** El representante seleccionado atraviesa un campo de obstáculos con los ojos vendados, mientras sus compañeros de equipo le proporcionan instrucciones para evitar los obstáculos (representando las dificultades cotidianas) como si

- OBTACULOS 15 min
- CHALINAS.
- MINAS FICTICIAS

fueran su familia.

3. **Análisis y discusión:** Después de completar la actividad, se lleva a cabo una discusión grupal donde se analiza la dimensión de autonomía en la familia que se había explorado previamente. Se fomenta la reflexión sobre la importancia del apoyo familiar en la resolución de problemas y obstáculos en la vida cotidiana.
4. **Reconocimiento y premiación:** Se otorgan premios a los equipos que lograron atravesar con éxito el campo de obstáculos y también a aquellos que participaron activamente en el análisis posterior de la dinámica.

A través de esta dinámica, se busca fortalecer la capacidad de trabajo en equipo, destacar la importancia del apoyo mutuo y fomentar la autonomía en la resolución de desafíos, lo que contribuye al fortalecimiento de las relaciones familiares y de equipo.



## Adivina la voz



- **DESARROLLO: SENTADOS EN CÍRCULOS Y EN EL CENTRO SE COLOCA UN TRABAJADOR CON LOS OJOS VENDADOS.**
- **AL SER SEÑALADO UN TRABAJADOR POR EL FACILITADOR, LOS INVITARÁ A DECIR UNA PALABRA O FRASE, A LA QUE EL TRABAJADOR DEL CENTRO DEL CÍRCULO, DEBE IDENTIFICAR QUIÉN FUE EL QUE HABLÓ.**
- **REGLAS:**
- **1. EL TRABAJADOR NO SERÁ RELEVADO DEL CENTRO HASTA QUE NO ADIVINE.**
- **2. DAR HASTA TRES OPORTUNIDADES.**
- **3. DEBE IDENTIFICAR LA VOZ ANTES DE 30 SEGUNDOS**

**REFLEXIONANDO Y APRENDIENDO SOBRE CONFLICTO FAMILIAR**





**Sesión N° 05****DIMENSION DESARROLLO – ACTUACIÓN (AC)**

OBJETIVO: La idea es analizar cómo la familia maneja la competencia en relación a las actividades que realizan sus miembros, como la escuela o el trabajo. Se busca determinar en qué medida se adaptan a un enfoque orientado hacia el éxito y la competencia en estas actividades.

MOMENTO	DESCRIPCION	MATERIALES	TIEMPO
<b>INICIO</b>	<p><b>DINAMICA DE INICIO:</b></p> <p><b>“RELAJACIÓN AUTÓGENA”</b></p> <p><b>Objetivo:</b></p> <p>Se trata de lograr un estado de relajación a través de técnicas de autosugestión y control de la respiración, con el fin de manejar la presión que se siente tanto en el trabajo como en el ámbito familiar. Este estado de relajación es inducido por uno mismo.</p> <p><b>1.- Respiración Para Centrar Tu Mente Y Eliminar Tensiones:</b></p> <p>Una técnica de respiración propuesta por Michael Sky consiste en centrar la mente y liberar la tensión. El ejercicio comienza respirando suavemente y haciendo inhalaciones largas y poco profundas por la nariz, mientras se imagina que los pulmones son una bandeja llena de cenizas. El objetivo es respirar de manera cuidadosa y suave para evitar levantar corrientes de aire que puedan esparcir las cenizas. Durante todo el ejercicio, se</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PARLANTE Y PLAY LIST DE MÚSICA RELAJANTE</li> </ul>	15 min

debe permitir que el cuerpo se relaje y la mente se tranquilice. Se sugiere cerrar los ojos suavemente y seguir haciendo respiraciones largas y lentas que generen paz y no produzcan agitación mental.

### **2.- Respiración Para Estimular La Memoria**

Usa este ejercicio cuando hayas olvidado algo (un nombre, un dato...).

¡Vendrá a tu mente luego!

Lléname de aire y retenlo.

Deja que tu vientre se relaje y se infle.

Los hombros pierden la tensión y se aflojan.

Retén el aire todo el tiempo que puedas.

Luego suéltalo lentamente y repite tres veces.

Si en algún momento te resulta angustioso, suéltalo y vuelve a empezar.

### **3.- Respiración Para Relajarse Totalmente:**

Se recomienda inhalar por la nariz y exhalar por la boca, y esperar pacientemente después de exhalar hasta que el cuerpo comience la siguiente inhalación. Cada inhalación debe ser lenta y tranquila, y cuando se llega al punto máximo de inhalación, se debe liberar el aire lentamente por la boca abierta. Después de dos o tres respiraciones, se puede permitir que el tiempo entre cada respiración sea un momento de relajación total para el cuerpo.

También se sugiere enfocar la respiración en una zona específica del cuerpo que necesite relajación. Es importante mantenerse consciente y centrado durante todo el ejercicio para evitar distracciones mentales.

- Finalmente, se debe proporcionar retroalimentación sobre cómo se sintieron durante el ejercicio y se enfatiza la importancia de practicarlo y compartirlo con la familia.

## DESARROLLO

### DESARROLLO DE LA ACTUACION FAMILIAR

- PAPELOTES

30 min

La medida en la que las actividades, ya sea en la escuela o en el trabajo, se realizan dentro de un marco que se enfoca en la competencia.

#### **Ampliando el desarrollo de la Actuación familiar:**

Cuando una familia atraviesa problemas, los niños también experimentan las consecuencias, lo que puede afectar tanto su comportamiento como su desempeño.

Aunque los niños y los adultos son similares en este sentido, en los pequeños estas situaciones pueden agravarse, ya que la familia es su principal entorno. Según Jiménez (2009), la colaboración entre la familia y la escuela es fundamental para fomentar el desarrollo de habilidades académicas en los niños, ya que el rendimiento escolar depende en gran medida de la disciplina, el aprendizaje y la independencia que los padres les brinden a sus hijos.



Es importante destacar que existen diversos tipos de variables que pueden influir en el rendimiento escolar de los estudiantes. Entre las variables dependientes se incluyen la percepción del profesor sobre el alumno, sus calificaciones y el trabajo realizado tanto en clase como en casa. Por otro lado, Reveco (2000) propone varias variables independientes que pueden afectar el rendimiento académico, como la situación económica, el nivel de estudios de los padres, el interés de los padres por la educación de sus hijos, el empleo de ambos padres fuera del hogar, problemas familiares y la influencia negativa de la televisión o las redes sociales.

- Finalmente, se realizará feed back sobre estas variables y se resolverán las dudas relacionadas con el tema.

#### **CIERRE**

Al finalizar la exposición, se procederá a finalizar la sesión mediante una actividad llamada **“El limbo Cascabel”**

#### **Objetivo de la dinámica:**

Tiene como objetivo promover la competencia saludable entre los participantes, incentivándolos a esforzarse para superar desafíos y mejorar continuamente. A través de esta actividad, se busca fomentar la perseverancia, la determinación y el enfoque en el logro de metas, destacando la importancia del esfuerzo y la superación personal en

- PALO. 15 min
- MÚSICA

diferentes aspectos de la vida.

**Desarrollo de la dinámica:**

**Preparación del limbo:** Dos voluntarios sostienen un palo, representando la barra del limbo, a una altura específica, mientras suena música de fondo.

**Participación de los jugadores:** Los participantes forman una fila y, uno por uno, intentan pasar por debajo del palo sin derribarlo ni caerse. Aquellos que no cumplan con esta regla son eliminados de la dinámica.

**Análisis y retroalimentación:** Después de la actividad, se lleva a cabo un análisis y discusión en torno al subdimensión de Actuación, enfatizando la importancia de esforzarse para mejorar en diversos ámbitos de la vida, como lo académico, laboral o personal. Se resalta la perseverancia como un factor crucial para alcanzar metas personales y familiares, promoviendo una conexión más profunda y significativa.

**Reconocimiento y premiación:** Se premia al participante que logra superar el limbo con éxito y también a aquellos que participaron activamente en el análisis y reflexión de la dinámica.

**Conclusión del taller:** Se concluye el taller con una ronda de aplausos para reconocer el

esfuerzo y la participación de todos los involucrados, reforzando la importancia del compromiso y la superación personal en la vida diaria.



# Juego LIMBO CASCABEL

Sensorial | Invidencia | Apoyos

centro escuela de animadores

**DIMENSION DESARROLLO – INTELLECTUAL CULTURAL (IC)**

**OBJETIVO:** Reconocer la habilidad de adaptarse adecuadamente a diversas situaciones culturales e intelectuales, tales como la comunicación y el intercambio intercultural, con fluidez y eficacia en cada contexto correspondiente.

MOMENTO	DESCRIPCION	MATERIALES	TIEMPO
INICIO	<p><b>DINAMICA:</b></p> <p><b>“¿NOS MUDAMOS?”</b></p> <p><b>Objetivo de la dinámica:</b></p> <p>La dinámica "¿Nos mudamos?" tiene como objetivo fomentar la atención y la agilidad mental de los participantes, promoviendo la interacción y la coordinación en el grupo. A través de esta actividad, se busca reforzar la capacidad de respuesta rápida y la atención a las indicaciones dadas, lo que contribuye al fortalecimiento de la comunicación y el trabajo en equipo.</p> <p><b>Desarrollo de la dinámica:</b></p> <p><b>Formación del círculo:</b> Los participantes se reúnen en un círculo, siguiendo las instrucciones proporcionadas por el facilitador y recordando los conceptos trabajados en sesiones anteriores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SILLAS</li> </ul>	15 min

**Indicaciones del facilitador:** El facilitador se posiciona en el centro del círculo y comienza la dinámica dando una indicación específica, por ejemplo, "se mudan los que tienen algo de color rosa". Los participantes que posean el objeto mencionado deben cambiar de lugar.

**Variación de las instrucciones:** Se repiten las indicaciones varias veces, utilizando diferentes objetos como referencia, como zapatillas, pulseras, anteojos o chaquetas, para promover la atención y la agilidad mental de los participantes.

A través de esta dinámica, se refuerza la capacidad de respuesta y la atención a las indicaciones, al tiempo que se promueve la comunicación y el trabajo en equipo, lo que contribuye a fortalecer el espíritu de colaboración y participación activa dentro del grupo.

## DESARROLLO

### DESARROLLO – INTELLECTUAL CULTURAL (IC)

- PAPELOTES

30min

Nivel de atracción hacia las actividades políticas, sociales, intelectuales y culturales.

#### **Ampliando el desarrollo intelectual cultural de la familia:**

Según Bruner, el desarrollo intelectual implica la asimilación de los modelos culturales de acción, imaginación o simbolización, y la combinación jerárquica de estos tres instrumentos intelectuales varía según el nivel de desarrollo técnico de cada sociedad.

El conocimiento, por otro lado, se refiere a los conceptos, modelos y herramientas que permiten entender otras culturas, y ha sido desarrollado por sociólogos, antropólogos y

lingüistas en las últimas siete décadas, utilizándose en los negocios y el ámbito académico.

La conciencia cultural, por su parte, es la capacidad de prestar atención a las señales de una situación intercultural de manera reflexiva y creativa, encontrando la estrategia adecuada para el momento.

Las competencias interculturales son esenciales para adaptarse a los desafíos interculturales, y las habilidades generales que se necesitan incluyen adaptabilidad, conciencia cultural, pensamiento global, apertura y flexibilidad. Además, la curiosidad, el interés por lo diferente, la empatía, el buen manejo de las relaciones interpersonales, la perseverancia y la resiliencia son aspectos clave para que un profesional pueda desempeñarse adecuadamente en un mundo globalizado. Se resuelven dudas relacionadas al tema.

## **CIERRE**

Aplicación de la dinámica:

### **“La Charada”**

#### **Objetivo de la dinámica:**

Tiene como objetivo fomentar la participación activa y el trabajo en equipo, estimulando la capacidad de observación y la creatividad de los participantes. A través de esta actividad, se busca fortalecer la comunicación y promover un ambiente de colaboración y diversión en el grupo.

- LÁMINAS CON IMÁGENES O NOMBRE DE PELÍCULAS. 15 min

**Desarrollo de la dinámica:**

**Selección del participante:** Un participante es elegido para estar al frente del grupo, mientras la facilitadora le muestra una imagen.

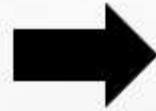
**Adivinanzas por parte del grupo:** Los demás participantes intentan adivinar qué representa la imagen que se les muestra, utilizando su capacidad de observación y su creatividad para llegar a la respuesta correcta.

**Premiación al ganador:** El primer participante en responder correctamente recibe un premio, lo que fomenta la participación activa y estimula la competitividad amistosa entre los miembros del grupo.

Al finalizar la dinámica, se concluye el taller con una despedida y una ronda de aplausos, reforzando así la importancia de la participación y el trabajo en equipo en la construcción de un ambiente ameno y de colaboración en el grupo.



## DINAMICA LA CHARADA



Objetivo:  
Lograr conclusiones concretas e inmediatas del tema planteado.

Para ello se seleccionara un integrante que ha de salir al frente de todos los presentes de los cuales la facilitadora le hará ver una imagen solo el que esta adelante y el público tendrá que adivinar la respuesta correcta, el que responda correctamente se llevara un premio.



**REFLEXIONANDO Y APRENDIENDO SOBRE EL BUEN DESARROLLO FAMILIAR**

**Sesión N° 07****DIMENSION DESARROLLO SOCIAL - RECREATIVO (SR)**

**OBJETIVO:** Aumentar la actividad recreativa para obtener beneficios tanto físicos como sociales, al mismo tiempo que se fortalece la confianza en uno mismo, se estimula la creatividad y se mejora la autoestima.

<b>MOMENTO</b>	<b>DESCRIPCION</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>TIEMPO</b>
<b>INICIO</b>	<p><b>DINAMICA:</b></p> <p><b>“EL PATITO FEO”</b></p> <p><b>Objetivo de la dinámica:</b></p> <p>Tiene como objetivo principal fomentar la reflexión y la comprensión del concepto de autoestima entre los participantes. A través del cuento del patito feo, se busca promover la aceptación de la propia identidad y el reconocimiento de las cualidades personales de cada individuo en el grupo.</p> <p><b>Desarrollo de la dinámica:</b></p> <p><b>Explicación del concepto:</b> El facilitador introduce el tema de la autoestima y su</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ESPACIO</li> <li>• FOLLETOS O LÁMINAS</li> </ul>	10 min

importancia, estableciendo una base para la comprensión del cuento y su relación con las percepciones personales de los participantes.

**Narración del cuento:** Utilizando un rotafolio con 8 imágenes, el facilitador narra el cuento del patito feo, destacando los momentos relevantes que reflejan la importancia de la aceptación y el reconocimiento de la propia identidad.

**Conexiones con el autoconcepto y la autoestima:** Durante la narración, se establecen conexiones entre los temas abordados en el cuento y los conceptos de autoconcepto y autoestima, fomentando la reflexión y el análisis por parte de los participantes.

**Identificación de cualidades personales:** Se proporciona a los participantes una hoja con el dibujo del patito feo, y se les pide que identifiquen y anoten sus propias cualidades personales. Posteriormente, se les invita a compartir sus reflexiones y descubrimientos con el resto del grupo, fomentando así un ambiente de confianza y apertura.

A través de esta dinámica, se busca fortalecer la autoestima y la valoración personal de cada individuo, fomentando la comprensión de la importancia de la aceptación de la propia identidad y el reconocimiento de las fortalezas individuales en la construcción de una autoimagen positiva.

**DESARROLLO****DESARROLLO SOCIAL - RECREATIVO**

- PAPELOTES

20min

Grado de participación en este tipo de actividades sociales y recreativas.

**Ampliando el desarrollo social recreativo en la familia:**

La recreación es un elemento fundamental para el bienestar social, que contribuye a mejorar la calidad de vida a través del autoconocimiento, la interacción y la comunicación en el contexto social. Según Montero (1995), la recreación brinda nuevas oportunidades para la integración voluntaria en grupos recreativos, culturales y sociales, lo que permite expandir libremente los conocimientos intelectuales y afectivos, consolidando y promoviendo las actitudes adquiridas en la vida, superándolas constantemente debido a la compleja dinámica social contemporánea.

Ramos F. (1997) clasifica los valores de la recreación en diferentes categorías: valores biogenéticos, valores sociales, valores físicos, valor social, valores psicológicos, valor económico, valor educativo y valor espiritual. La participación en actividades recreativas no solo mejora el mantenimiento y el mejoramiento biológico, sino que también promueve el ajuste y la ambientación del ser humano en el medio socio-cultural, lo que se traduce en el desarrollo armónico del cuerpo humano y sus sistemas. La recreación es también un fenómeno social que canaliza las inquietudes y expectativas comunitarias para subsistir, al

mismo tiempo que genera satisfacción, agradabilidad y entrega, convirtiéndose en un mecanismo de liberación de estrés y un laboratorio vivencial de experiencias de aprendizaje. Además, la recreación permite el desarrollo de recursos humanos en términos económicos, fortalece el espíritu y la confianza en sí mismo, y aumenta la comunicación interior.

- Finalmente se absuelven dudas.

## CIERRE

### Dinámica:

15 min

#### “Habilidades expresivas en el entorno familiar”.

Se elegirá a uno de los integrantes del grupo para que asuma el papel de presidente y dirija la sección de discusión. Se planteará un problema relacionado con el tema expuesto, y los participantes tendrán la oportunidad de expresar sus opiniones sobre el mismo. El presidente actuará como mediador para asegurarse de que todas las opiniones sean escuchadas y consideradas, y se fomentará la participación de todos los miembros para que puedan expresar sus ideas libremente.

#### Estrategia de generalización:

Después de finalizar el taller, se llevará a cabo la última dinámica, que tiene como objetivo evaluar el conocimiento del tema tratado. Se utilizará una pelota llamada "**sabiduría**", que será pasada a un miembro del grupo para que responda una pregunta formulada por el

- Pelota

facilitador.

- Al final, se despedirá el taller con un aplauso.

### EL PATITO FEO:

• En una tarde de verano, Mamá pato se encontraba echada en un nido sobre cinco hermosos huevos. Transmitía su calor a sus huevos y con gran paciencia esperaba que nacieran sus polluelos.



• Papa pato también esperaba y desesperado caminaba alrededor del nido preguntándose "Por que tardaban tanto los huevos en empollar". De pronto mamá dio un grito de alegría al sentir que los huevos se agitaban y saltaban.

Felices ella y papá vieron como unos tras otro de los huevos se rompían y de ellos salían sus hijitos cuatro lindos patitos amarillos con ojitos muy redonditos.



Mamá y papá siguieron vigilando el nido, pues el quinto huevo que era el mas grande, no empollaba. De pronto dos patitas rompieron el lado del cascaron y después una cabeza asomo por el otro lado.



Pero una cabezota blanca y fea en vez de una cabecita amarilla de los patitos. El polluelo sacudió el cascaron y grito jonk, jonk, jonk.



Las cuatro patitas amarillas curiosas, rodearon al patito blanco y le dijeron " Tu no eres como nosotros eres feo", después siguieron a su padres se fueron al estanque y lo dejaron solo.

El patito feo no comprendía por que nadie lo quería fue y se sentó solito a la orilla del estanque a llorar.



Después se montó en un tronco y se fue flotando por el estanque y se encontró con sus hermanitos y se pusieron a jugar y vio a una hermosa cisne: mamá, mamá gritaban sus hermanitos, Contesto la hermosa mamá Cisne.

Después abrazó con sus alas al patito feo y le dijo: "Ven hijito tu no eres un pato"



### MORALEJA:

La moraleja de esta historia es que la vida puede presentar muchas pruebas duras, pero no debemos desanimarnos y no darse por vencido. Del mismo modo, la persona que no se inclina ante el destino puede llegar a triunfar.





## Estrategia de generalización:

**Dinámica**  
"La sabiduría"  
se la dará una pelota a cualquier integrante de los cual responderá la pregunta realiza por el facilitador.  
(las preguntas será del tema explicado anteriormente).



**REFLEXIONANDO Y APRENDIENDO SOBRE EL BUEN DESARROLLO FAMILIAR**



**PREGUNTAS**

1. ¿Cómo consideras que las actividades recreativas pueden influir en el fortalecimiento de las relaciones sociales?
2. ¿Qué beneficios observas en la participación regular en actividades recreativas para el bienestar mental y emocional de las personas?
3. ¿Cuál es tu opinión sobre la importancia de fomentar el trabajo en equipo y la cooperación a través de juegos y actividades recreativas grupales?
4. ¿Qué estrategias propondrías para promover un ambiente inclusivo y diverso en las actividades recreativas, considerando diferentes intereses y habilidades?
5. ¿De qué manera crees que las actividades recreativas pueden contribuir al desarrollo de habilidades sociales, como la comunicación efectiva y la resolución de conflictos?
6. ¿Qué tipos de actividades recreativas consideras más efectivas para fomentar la interacción entre personas de diferentes grupos de edad y culturales?
7. ¿Cómo podríamos adaptar las actividades recreativas para atender las necesidades de personas con habilidades diferentes, promoviendo la inclusión y la igualdad de oportunidades?
8. ¿Cuál es tu experiencia personal con actividades recreativas y cómo crees que hayan impactado tu vida social y tu bienestar en general?
9. ¿Qué medidas propondrías para fomentar la participación activa en actividades recreativas en comunidades o entornos con recursos limitados?
10. ¿Consideras que las actividades recreativas pueden desempeñar un papel importante en la construcción de una comunidad más unida y comprometida? ¿Por qué o por qué no?

## Sesión N° 08

## DIMENSIÓN DESARROLLO “MORAL -RELIGIOSIDAD” (MR)

**OBJETIVO:** Aumentar la relevancia de los principios éticos y religiosos que ciertos miembros de la familia aplican siguiendo normas y protocolos preestablecidos.

MOMENTO	DESCRIPCION	MATERALES	TIEMPO
INICIO	<p><b>DINAMICA:</b></p> <p>“El safari”</p> <p><b>Objetivo:</b></p> <p>El objetivo de la dinámica "El safari" es fomentar la interacción, la creatividad y la diversión entre los participantes, al mismo tiempo que se refuerza la importancia de la comunicación y la cooperación en un entorno de trabajo. Además, busca destacar la capacidad de adaptación y la habilidad para asumir roles diferentes en un grupo.</p> <p><b>Desarrollo:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El coordinador da la bienvenida a los participantes y recuerda el</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ESPACIO</li> </ul>	10 min

tema anterior para crear un ambiente amigable y participativo.

Reconoce y premia a aquellos que participaron activamente en la sesión anterior.

2. Los participantes se dividen en dos filas, dejando un espacio de 2 a 3 metros entre ellas.
3. Cada participante recibe en secreto el nombre de un animal de la selva, por ejemplo, mono, jirafa o león. Estos nombres de animales serán su identidad en el juego.
4. El coordinador elige a un participante para ser el "cazador" y le asigna este papel. El "cazador" simulará ser un cazador en la selva africana y se ubicará en el espacio entre las dos filas.
5. Los participantes representan sus roles de animales y hacen sonidos característicos de los mismos para añadir diversión al **juego**. El coordinador indica un animal, por ejemplo, "elefantes", y los participantes que representan elefantes deben cruzar al otro lado de

la selva sin ser atrapados por el "cazador".

6. El "cazador" atrapa a los participantes que logre tocar, y aquellos atrapados se unen a él como cazadores. El juego continúa mientras se presentan nuevos animales a lo largo de la "selva", y los roles cambian en consecuencia.
7. El ganador del juego es el último participante que no ha sido atrapado por el "cazador". La dinámica termina con la celebración del ganador y un ambiente distendido.

Esta dinámica promueve la comunicación, la cooperación, el trabajo en equipo y la diversión entre los participantes, lo que puede ayudar a fortalecer las relaciones en el grupo y crear un ambiente más positivo en el entorno laboral.

**DESARROLLO**

**DESARROLLO MORAL -RELIGIOSO**

- PAPELOTES

20min

Importancia que se da a las prácticas y valores de tipo ético y religioso.

**Ampliando el desarrollo moral religioso en la familia:**

Durante las décadas de los 50 y 60, hubo un debate en torno a qué acciones de los padres influían en el desarrollo moral de sus hijos, y en los años 70, el informe de Hoffman (1970) resolvió en gran medida esta cuestión al señalar que la afectividad y la inducción (explicar el comportamiento de los padres a los hijos) estaban más estrechamente relacionadas con el desarrollo moral del niño que la retirada de amor sugerida por el psicoanálisis o la afirmación de poder propuesta por la perspectiva conductista. No obstante, la cristalización del desarrollo moral se limitaba habitualmente a la internalización de normas morales o a una preocupación empática por los demás.

**La religión es una base central para el juicio moral**

- La moral da puntos clave para la vida cotidiana, mientras que la ética es un estudio o reflexión sobre qué origina y justifica estas pautas. Pero las dos, si bien son distinguibles, son complementarias porque tienen en común a la persona como ente social. Del mismo modo tanto la teoría y práctica interaccionan, los principios éticos regulan el comportamiento moral, pero este comportamiento incide alterando los mismos principios. A menudo, cuando se presentan los conflictos de normas morales que aparecen cuando tenemos que tomar decisiones se convierten en el motor que nos impulsa a una reflexión

de nivel ético.

- Así pues, cada individuo va forjándose una imagen de lo que es y quisiera llegar a ser en una sociedad que es competente y que cada vez más, está sumergida en situaciones de riesgo, en cuanto a la identidad individual de las personas. Es ahí, donde la familia juega un papel importante, porque parten infundiendo los valores que son los que nos orientan en la vida, nos hacen evaluar nuestras acciones, comprender y ayudar a quienes nos rodean, más aún cuando la sociedad nos obliga a crearnos un prototipo de imagen por las tendencias de la moda, de programas de televisión, culturas, en fin, una serie de eventos que facilitan el intercambio cultural entre sociedades.

- Por lo general en una familia los códigos de ética familiar más comunes son:

1- Valores personales.

2- Relación con la familia.

3- Actitud personal.

4- Proyección hacia el futuro.

5- Forma de socializar con los demás.

Se absolverá dudas mediante ejemplos.

- Se absolverá dudas al finalizar la explicación del tema.

**CIERRE****Dinámica****“Socio Drama”****Objetivo:**

El objetivo de la dinámica es fomentar la reflexión y el análisis sobre cuestiones éticas y morales que pueden surgir en el entorno familiar. La actividad busca promover la empatía y la comprensión de diferentes perspectivas, así como fortalecer la comunicación y el entendimiento dentro del grupo.

**Desarrollo:**

1. Los participantes se dividen en grupos de 4 integrantes, cada uno de los cuales abordará la temática de la ética y la moral dentro de la familia a través de la representación de un sociodrama.
2. Cada grupo se encargará de elaborar un pequeño guion o escena que ilustre un dilema ético o moral común en el contexto familiar. Pueden ser situaciones relacionadas con decisiones importantes,

- LISTA DE SITUACIONES FICTICIAS A REALIZAR 15 min

conflictos interpersonales o desafíos emocionales que surgen en la convivencia familiar.

3. Los grupos llevarán a cabo la representación de su sociodrama ante los demás participantes. Durante la presentación, se espera que muestren diferentes perspectivas y enfoques para abordar el tema, lo que fomentará la discusión y el intercambio de ideas en el grupo.
4. Después de las representaciones, se abrirá un espacio para discutir y reflexionar sobre las diferentes situaciones presentadas en los sociodramas. Se alentará a los participantes a compartir sus opiniones y a expresar sus puntos de vista sobre la ética y la moral en el entorno familiar.

El taller culmina con una despedida en la que se reconoce la participación y el esfuerzo de los integrantes. Se promueve un ambiente de apoyo y reconocimiento mutuo, reforzando la importancia de la comunicación y el



entendimiento en el ámbito familiar.

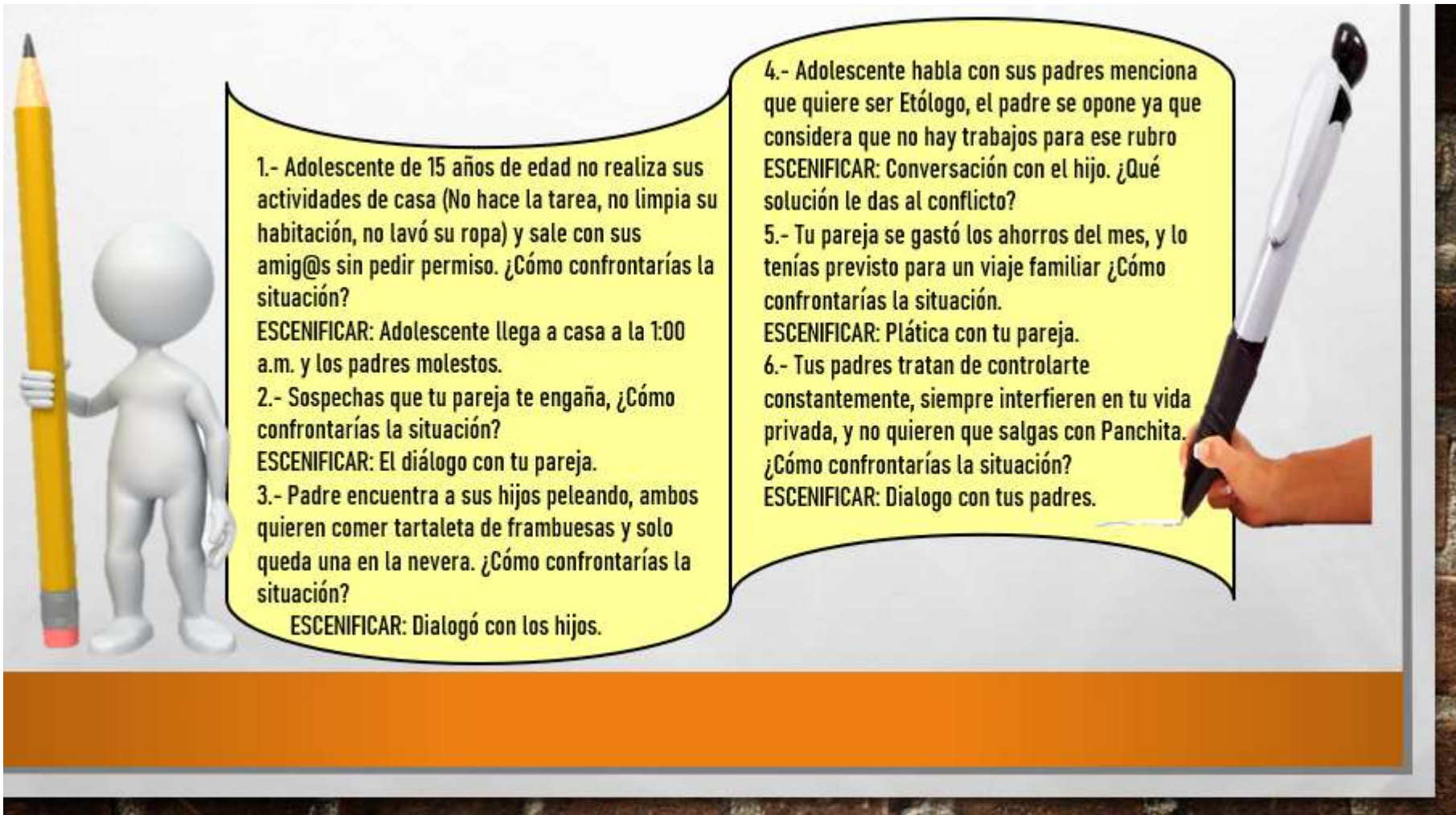


**"EL SAFARI"**

**OBJETIVO:**  
Que los participantes se integren, logren desinhibirse y relajarse para aprender a realizar actividades - SOCIO RECREATIVAS en casa.

1. El Facilitador les pide a los trabajadores que formen 2 filas que estarán separadas unos 2 a 3 metros.
2. A cada participante se les dirá en secreto el nombre de algún animal de la selva (mono, jirafa, león, etc.).
3. El facilitador le pedirá a un participante que sea el cazador y éste va a simular que va por la selva de África.
4. Se les pide que realicen onomatopeyas para hacer la técnica más divertida, y el facilitador les pide que salgan los elefantes (por ejemplo), así que los elefantes de un lado tienen que pasar del otro librando al cazador.
5. Quien quede atrapado por el cazador se convierte también en cazador.

**REFLEXIONANDO Y APRENDIENDO SOBRE EL BUEN DESARROLLO FAMILIAR**



1.- Adolescente de 15 años de edad no realiza sus actividades de casa (No hace la tarea, no limpia su habitación, no lavó su ropa) y sale con sus amig@s sin pedir permiso. ¿Cómo confrontarías la situación?  
 ESCENIFICAR: Adolescente llega a casa a la 1:00 a.m. y los padres molestos.

2.- Sospechas que tu pareja te engaña, ¿Cómo confrontarías la situación?  
 ESCENIFICAR: El diálogo con tu pareja.

3.- Padre encuentra a sus hijos peleando, ambos quieren comer tartaleta de frambuesas y solo queda una en la nevera. ¿Cómo confrontarías la situación?  
 ESCENIFICAR: Dialogó con los hijos.

4.- Adolescente habla con sus padres menciona que quiere ser Etólogo, el padre se opone ya que considera que no hay trabajos para ese rubro  
 ESCENIFICAR: Conversación con el hijo. ¿Qué solución le das al conflicto?

5.- Tu pareja se gastó los ahorros del mes, y lo tenías previsto para un viaje familiar ¿Cómo confrontarías la situación.  
 ESCENIFICAR: Plática con tu pareja.

6.- Tus padres tratan de controlarte constantemente, siempre interfieren en tu vida privada, y no quieren que salgas con Panchita. ¿Cómo confrontarías la situación?  
 ESCENIFICAR: Dialogo con tus padres.

**Sesión N° 09****DIMENSIÓN ESTABILIDAD – ORGANIZACIÓN (OR)**

**OBJETIVO:** El objetivo es identificar los papeles que cada miembro de la familia juega en relación con la eficacia de la familia y cómo esto afecta a cada uno de los miembros. También se busca comprender la importancia de tener una estructura organizativa clara al planificar las actividades y responsabilidades familiares.

<b>MOMENTO</b>	<b>DESCRIPCION</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>TIEMPO</b>
<b>INICIO</b>	<p><b>Dinámica de inicio:</b></p> <p><b>“ROLEPLAYING: JUEGO DE ROLES FAMILIARES”</b></p> <p><b>Objetivo:</b></p> <p>Facilitar la comprensión de las percepciones mutuas dentro de una familia, con el propósito de identificar y mejorar tanto los aspectos positivos como los negativos de la interacción familiar. La actividad busca promover la empatía y la comunicación efectiva entre los participantes, fomentando así un ambiente de entendimiento y colaboración en el ámbito familiar.</p> <p><b>Desarrollo:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los participantes son seleccionados al azar para representar a diferentes miembros de una familia a través de actuaciones</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ESPACIO AMPLIO</li> </ul>	15 min

teatrales. Se formarán grupos de dos o tres personas, y cada integrante desempeñará un papel específico, como el padre, la madre, los hijos, etc.

2. Durante las representaciones, se simularán situaciones y conflictos familiares que los mismos participantes elijan, lo que permitirá a los espectadores explorar y comprender diferentes problemáticas y enfoques para manejar las interacciones familiares.
3. Se fomentará el intercambio de información y consejos sobre cómo abordar las situaciones representadas, alentando así a los participantes a reflexionar sobre sus propias experiencias y a identificar estrategias efectivas para mejorar la dinámica familiar.
4. Al final de la actividad, se llevará a cabo un análisis en grupo para examinar el contexto de las actuaciones y proporcionar retroalimentación constructiva. Se destacarán tanto los aspectos positivos como los puntos de mejora identificados durante las

representaciones.

5. Se reconocerá y premiará a la mejor actuación, lo que motivará la participación activa y el compromiso durante la dinámica. Se alentará a los participantes a compartir sus ideas y aportaciones para enriquecer el análisis de la interacción familiar y fortalecer el vínculo emocional entre los miembros del grupo.

## DESARROLLO

### ORGANIZACIÓN:

Es fundamental planificar con claridad la organización y estructura de las actividades y responsabilidades de la familia.

#### **Ampliando el desarrollo de la Organización:**

Los roles familiares son un aspecto importante de la cultura y la estabilidad de la sociedad en todo el mundo.

Según Esteinou (2009), la estructura y las relaciones familiares, así como la paternidad, son beneficiosas para aumentar la funcionalidad familiar.

López (2016) identificó 11 tipos de familias, incluyendo las tradicionales, en transición,

- PAPELOTES

30min

formadas por papá, mamá y jóvenes, emergentes, extensas, conformadas por Mamá e hijos, conformadas por Papá e hijos, de parejas jóvenes sin hijos, formadas por parejas mayores sin hijos, unipersonal, reconstituidas por los tuyos, los míos y los nuestros y Familias por parejas del mismo sexo, y destacó la importancia de valores como la lealtad, el amor, la responsabilidad, la tolerancia y la honestidad en las familias. Estos valores deben ser inculcados en los padres y transmitidos a los hijos, y los valores que no se aplican fácilmente deben ser reforzados en la familia.

- Preguntas feed back sobre el tema. Esta técnica nos permitirá conocer la opinión simbólica de los participantes sobre el tema desarrollado.

## **CIERRE**

Para el cierre de la sesión, se lleva a cabo la dinámica denominada.

### **“Los Refranes”**

#### **Objetivo:**

Tiene como propósito analizar frases y refranes con mensajes orientados a mejorar la organización familiar, así como a destacar la importancia de los roles y límites que deben establecerse dentro de la misma. Mediante esta actividad, se busca fomentar la reflexión sobre estos temas y determinar las funciones específicas que cada miembro de la familia debe desempeñar. Se espera que esto contribuya a lograr una estructura más sólida y armoniosa en la dinámica familiar.

- TARJETAS CON REFRANES 15 min

**Desarrollo:**

1. La actividad consiste en repartir tarjetas entre los participantes, cada una con fragmentos de refranes populares divididos en diferentes tarjetas.
2. Los participantes deben buscar a aquellos que tengan la otra parte del refrán que les corresponde, formando así grupos que intercambian y analizan la información de las tarjetas.
3. Durante la dinámica, se fomentará la interacción y el debate sobre las interpretaciones de los refranes entre los participantes, lo que permitirá una reflexión profunda sobre los mensajes y enseñanzas que transmiten en el contexto familiar.
4. Se premiará a los equipos que logren completar los refranes y participen en el proceso de retroalimentación del análisis de los mismos, lo que fomentará una mayor participación activa y el intercambio de ideas en torno a los temas familiares abordados en

los refranes.



## REFRANES A UTILIZAR

- DIOS ME HA BENDECIDO CON UNA FAMILIA INCREÍBLE, AMIGOS Y COLEGAS DE TRABAJO QUE HAN SIDO MI ALEGRÍA, MI APOYO Y MI CORDURA. NO SÉ QUÉ HARÍA SIN ELLOS. (JOSIE LOREN)
- LOS SENTIMIENTOS DE VALOR SÓLO PUEDEN FLORECER EN UN AMBIENTE DONDE SE APRECIEN LAS DIFERENCIAS INDIVIDUALES, SE TOLEREN LOS ERRORES, DONDE LA COMUNICACIÓN SEA ABIERTA Y LAS REGLAS SEAN FLEXIBLES, EL TIPO DE AMBIENTE QUE SE ENCUENTRA EN UNA FAMILIA CARIÑOSA. (VIRGINIA SATIR)
- LA PRÁCTICA DE LA PACIENCIA HACIA EL OTRO, EL PASAR POR ALTO LOS DEFECTOS DEL OTRO Y EL SOPORTE DE LAS CARGAS DE LOS OTROS ES LA CONDICIÓN MÁS ELEMENTAL DE TODA ACTIVIDAD HUMANA Y SOCIAL EN LA FAMILIA. (LAWRENCE G. LOVASIK)
- EN MI CARRERA, HAY MUCHAS COSAS QUE HE GANADO Y MUCHAS COSAS QUE HE LOGRADO, PERO PARA MÍ, MI MAYOR LOGRO SON MIS HIJOS Y MI FAMILIA. SE TRATA DE SER UN BUEN PADRE, UN BUEN MARIDO, SIMPLEMENTE ESTAR CONECTADO CON LA FAMILIA TANTO COMO SEA POSIBLE. (DAVID BECKHAM)
- NO CREO QUE LA CANTIDAD DE TIEMPO SEA TAN ESPECIAL COMO EL TIEMPO DE CALIDAD CON TU FAMILIA. (REBA MCENTIRE)
- TENGO UNA GRAN DEBILIDAD POR MIS HIJOS Y LOS HE MALCRIADO, CÓMO NOTARÁ. HABLAN CUANDO DEBEN ESCUCHAR (VITO CORLEONE)
- NO EXISTE LA MADRE PERFECTA, PERO HAY UN MILLÓN DE MANERAS DE SER BUENA MADRE (JILL CHURCHILL)
- NO LE EVITÉIS A VUESTROS HIJOS LAS DIFICULTADES DE LA VIDA, ENSEÑADLES MÁS BIEN A SUPERARLAS (LOUIS PASTEUR)
- TENER HIJOS NO LO CONVIERTE A UNO EN PADRE, DEL MISMO MODO EN QUE TENER UN PIANO NO LO VUELVE PIANISTA (MICHAEL LEVINE)
- NO HAY TAL COSA COMO UNA 'FAMILIA ROTA'. LA FAMILIA ES LA FAMILIA Y NO ESTÁ DETERMINADA POR CERTIFICADOS DE MATRIMONIO, DOCUMENTOS DE DIVORCIO Y DOCUMENTOS DE ADOPCIÓN. LAS FAMILIAS SE HACEN EN EL CORAZÓN. (C. JOYBELL C.)

**Sesión N° 10****DIMENSIÓN ESTABILIDAD – CONTROL (CN)**

**OBJETIVO:** Reconocer el nivel de dominio que algunos miembros de la familia suelen ejercer sobre los demás y ajustar la dirección de la vida familiar mediante la adhesión a reglas y procedimientos preestablecidos. Establecer y regular las normas y procedimientos en el hogar hasta alcanzar un funcionamiento adecuado de la vida familiar.

<b>MOMENTO</b>	<b>DESCRIPCION</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>TIEMPO</b>
<b>INICIO</b>	<p><b>Dinámica de inicio:</b></p> <p><b>“REGLAS”</b></p> <p><b>Objetivo:</b></p> <p>El objetivo es recopilar y establecer reglas de seguridad fundamentales para promover un entorno laboral seguro y protegido. A través de esta actividad, se pretende fomentar la conciencia sobre la importancia de seguir protocolos y procedimientos específicos para prevenir riesgos y accidentes en el lugar de trabajo.</p> <p><b>Desarrollo:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se asignará a los participantes un período de cinco minutos para que elaboren una lista de reglas de seguridad que consideren esenciales</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PIZARRA</li> </ul>	10 min

para proteger su integridad laboral.

2. Algunos ejemplos de estas reglas podrían incluir el uso obligatorio en todo momento de equipos de protección personal (EPP) completo, inspecciones regulares del área de trabajo antes de llevar a cabo tareas, completar el Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control (APPCC) antes de comenzar el trabajo, así como realizar verificaciones periódicas del equipo mediante una lista de verificación (Check List).
3. Se otorgarán puntos por cada regla mencionada, lo que fomentará la participación y la conciencia sobre la importancia de seguir estas normas para garantizar un entorno de trabajo seguro.
4. Posteriormente, se abrirá un debate para discutir la relevancia y la importancia de cada regla, fomentando la interacción y la comprensión colectiva sobre las razones detrás de la implementación de estas normas de seguridad.

5. Se premiarán los puntos adicionales por sugerencias que todos los participantes consideren valiosas y con las que estén de acuerdo, lo que estimulará una discusión más profunda sobre la importancia de las reglas de seguridad en el entorno laboral.

**DESARROLLO****CONTROL:**

La medida en la que la dirección de la vida familiar se ajusta a reglas y procedimientos establecidos.

**Ampliando el desarrollo del control:**

Según Minuchin (1984), los límites y la jerarquía son los elementos que rigen el desarrollo de la familia, estableciendo normas emocionales y físicas entre sus miembros, así como la organización y las transacciones dentro de ella. Cuando se produce un cambio o desequilibrio que supera la capacidad de la familia, los miembros no pueden cumplir con sus responsabilidades y aparecen estrategias para provocar sentimientos de culpa y exigencias de lealtad, lo que genera estrés y conflictos y puede llevar a la disfuncionalidad familiar. En cambio, la capacidad de adaptación a diferentes variables, como las exigencias sociales y evolutivas de los miembros, los valores individuales y la forma de enfrentar los dilemas cotidianos, resulta en familias funcionales. Es importante conocer las normas y

- PAPELOTES

20min

principios de una familia para poder relacionarse y anticipar su comportamiento.

- Preguntas feed back sobre el tema. Esta técnica nos permitirá conocer la opinión simbólica de los participantes sobre el tema desarrollado.

## **CIERRE**

Para el cierre de la sesión, se lleva a cabo la dinámica denominada.

- PELOTITA

15 min

### **“VEO LÍMITES”**

#### **Objetivo:**

La dinámica "VEO LÍMITES" busca concluir de manera concreta y directa sobre el tema abordado, enfocándose en el establecimiento efectivo de límites tanto en el entorno laboral como en el personal. El objetivo principal es promover la comprensión de la importancia de respetar y reconocer los límites, así como aplicarlos en la vida cotidiana.

#### **Desarrollo:**

1. Se instruye a los participantes a observar detenidamente su entorno laboral y reconocer los límites presentes en dicho ambiente. Esto les permitirá entender la importancia de respetar y obedecer las reglas y normativas establecidas en el lugar de trabajo, como el uso

adecuado de equipos de protección personal, la puntualidad, el respeto a la distancia social, entre otros.

2. Se les pide que comparen estos límites laborales con sus propios límites personales, fomentando la reflexión sobre la importancia de establecer límites personales saludables y respetar los límites de los demás.
3. A continuación, se presenta un problema relacionado con el tema para que los participantes expresen sus opiniones y puntos de vista al respecto, fomentando así la discusión y el intercambio de ideas.
4. Se valoran todas las ideas y se motiva a los participantes a aplicar la misma metodología en sus propias familias, enfatizando la importancia de establecer límites claros y saludables en el ámbito familiar.
5. Se implementa la dinámica "La pelota del saber" en la que se pasa una pelota al azar a los participantes, premiando a aquellos que

respondan correctamente preguntas relacionadas con el tema tratado. Esta dinámica tiene como propósito reforzar el aprendizaje y consolidar los conocimientos adquiridos durante la discusión del tema.

## 3.- DIMENSIÓN ESTABILIDAD



### ROLES DE LOS MIEMBROS DE LA FAMILIA

Se trabaja la *estructura y organización* de la familia para planificar las actividades y responsabilidades, y analizar el grado de *control* hacia qué dirección va la vida familiar en cuanto a las reglas y procedimientos establecidos.





## DINÁMICA DE REGLAS – VEO LÍMITES



**REPASAR EL REGLAMENTO DE SEGURIDAD EN MINA Y RECALCAR SU IMPORTANCIA Y ANALOGAR LO MISMO CON ENFOQUE FAMILIAR, PARA PREVENIR CONDUCTAS NO ADAPTADAS Y EVITAR REPETIR PATRONES QUE CONSIDERAMOS NEGATIVOS.**

# PREMIOS



TAZAS Y POLOS PERSONALIZADOS

## Anexo 10. Otros



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

---

**COMPROMISO DE AUTORÍA**

En la fecha, yo Lesllie Carolain Marro Sovero, identificado con DNI N° 75256571 domiciliado en Jr. Antonio Lobato N° 1202. estudiante de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana los Andes, me **COMPROMETO** a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada “INFLUENCIA DEL PROGRAMA KUSICHIS AYLLUKUNA Y CLIMA SOCIAL FAMILIAR EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA MINERA DE CERRO DE PASCO, 2022.”, se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, auto plagio, etc. Y declaro bajo juramento que el trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Huancayo, 20 de marzo del 2023

---

Marro Sovero Lesllie Carolain  
DNI: 75256571



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

### COMPROMISO DE AUTORÍA

En la fecha, yo Yurico Nohara Cosme Laura, identificado con DNI N° 70346847 domiciliado en Av. 9 de Octubre s/n Hcca Chico estudiante de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana los Andes, me **COMPROMETO** a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada “funcionamiento familiar y dependencia emocional en estudiantes de quinto de secundaria de una institución educativa estatal de Huancayo-2023”, se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, auto plagio, etc. Y declaro bajo juramento que el trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Huancayo, 19 de marzo del 2023

Cosme Laura Yurico Nohara



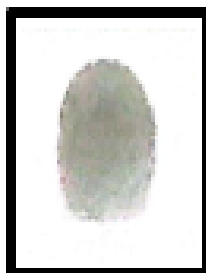
**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

---

**DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD**

Yo, Leslie Carolain Marro Sovero, identificado (a) con DNI N° 75256571 egresada de la escuela profesional de Psicología, habiendo implementado el proyecto de investigación titulado "INFLUENCIA DEL PROGRAMA KUSICHIS AYLLUKUNA Y CLIMA SOCIAL FAMILIAR EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA MINERA, 2023", en ese contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación de acuerdo a lo especificado en los artículos 27 y 28 del Reglamento General de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana Los Andes , salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Huancayo 06 de Octubre 2022.



Apellidos y nombres: Leslie Carolain Marro Sovero  
 Responsable de investigación