

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

TRABAJO DE TITULACIÓN EN LA MODALIDAD
“PROYECTO DE INVESTIGACIÓN”

PREVIO AL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

“ESTRÉS LABORAL Y LA INCIDENCIA DE LAS RELACIONES
INTRAFAMILIARES. ESTUDIO A SER APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA
COMPAÑÍA DE SEGURIDAD PRIVADA LEGIÓN ELITE, DEL CANTÓN MANTA,
AÑO 2017”

AUTORA:

JENNIFER ELISA ARAUZ FALCONEZ

TUTOR DE TESIS:

LIC. LIGIA PÁRRAGA, MG.

MANTA – MANABÍ – ECUADOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Tema: Estrés laboral y la incidencia de las relaciones intrafamiliares. Estudio a ser aplicado a los trabajadores de la compañía de seguridad privada legión elite, del Cantón Manta, año 2017.

SOMETIDO A CONSIDERACION DE LOS MIEMBROS DE LA UNIDAD ACADEMICA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD LAICA "ELOY ALFARO DE MANABI " COMO REQUISITO PARA LA OBTENCION DEL TITULO DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL, DECLARA:

APROBADO

Lcda. Patricia Mero. Mg.

DECANA DE LA FACULTAD

Lic. Ligia Párraga Vélez, Mg.

TUTORA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

CALIFICACION

FIRMA

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

CERTIFICACIÓN DE REVISIÓN DE TUTOR

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, certifico:

Haber dirigido y revisado el trabajo de titulación, cumpliendo el total de 20 horas, bajo la modalidad de proyecto de investigación, cuyo tema del proyecto es **“Estrés laboral y la incidencia de las relaciones intrafamiliares. Estudio a ser aplicado a los trabajadores de la Compañía de Seguridad Privada Legión Elite, del Cantón Manta, año 2017”**, el mismo que ha sido desarrollado de acuerdo a los lineamientos internos de la modalidad en mención y en apego al cumplimiento de los requisitos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico, por tal motivo CERTIFICO, que el mencionado proyecto reúne los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometido a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

La autoría del tema desarrollado, corresponde a la señorita: Arauz Falconez Jennifer Elisa, estudiante de la carrera de Trabajo Social, período académico 2017-2018, quien se encuentra apto para la sustentación de su trabajo de titulación.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 28 de Febrero del 2018.

Lo certifico,



Lic. Ligia Párraga Vélez, Mg.
Docente Tutor(a)

Manta, 14 de febrero del 2018

Magíster
Alexandra Benítez Chávez,
Coordinadora de Comisión Académica
Facultad de Trabajo Social
Presente

De mis consideraciones:

Se informa a usted sobre el resultado del análisis del sistema de similitud y coincidencias URKUND, al que fue sometido el Trabajo de Titulación de la estudiante: **Arauz Falconez Jennifer Elisa**, cuyo título es **“Estrés laboral y la incidencia de las relaciones intrafamiliares. Estudio a ser aplicado a los trabajadores de la compañía de seguridad privada Legión Elite, del cantón Manta, año 2017.”**, su análisis presenta un **7%** de similitud y coincidencia con otros documentos, para su constancia adjunto resultado del análisis debidamente sustentado.

Por consiguiente, como tutor de la presente investigación doy constancia de este resultado, para efecto sea sometido a revisión por los lectores y siga el procedimiento a fin de la titulación.



Urkund Analysis Result

Analysed Document: PROYECTO JENNIFER URKUND.docx (D35537211)
Submitted: 2/12/2018 5:14:00 AM
Submitted By: ligia.parraga@uleam.edu.ec
Significance: 7 %

Sources included in the report:

TESIS MICHELLE MAITE MENESES BRACERO.pdf (D26892152)
tesis de grado.docx (D22655187)
http://www.juntadeandalucia.es/salud/export/sites/cs salud/galerias/documentos/c_3_c_1_vida_sana/promocion_salud_lugar_trabajo/estres_laboral_informe_pslt.pdf
<http://www.estres.edusanluis.com.ar/>
<http://blog.caribbeannewsdigital.com/2017/04/20/ojo-estres-laboral-a-la-vida/>
<http://www.femandomiralles.es/LECTURAS/estreslaboral.pdf>

Instances where selected sources appear:

19

Atentamente,



Lcda. Ligia Parraga Vélez, Mg.
Tutora de Investigación

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Dejo constancia que el presente trabajo de investigación cuyo tema es: “Estrés laboral y la incidencia de las relaciones intrafamiliares. Estudio a ser aplicado a los trabajadores de la compañía de seguridad privada legión elite, del Cantón Manta, año 2017.”, es de exclusiva responsabilidad de mi autoría.

Manta, febrero del 2018

Arauz Falconez Jennifer Elisa

AGRADECIMIENTO

Al concluir esta etapa profesional quiero agradecer principalmente a Dios por enseñarme el camino correcto en esta estancia de vida guiándome y fortaleciéndome cada día. A mis padres aquellos seres que desde pequeña me han guiado y acompañado en los momentos en que más los he necesitado brindándome su apoyo incondicional y principalmente su amor que no espera nada a cambio, a mi familia por esa confianza que siempre me brindaron pero sobre todo a mi hijo Alan Molina Arauz quien fue mi motor en esta lucha constante, sobre todo por ese cálido y puro amor que me brida siempre.

A todos los catedráticos de la facultad de Trabajo Social por la enseñanza de sus sabios conocimientos en especial a mi tutora del proyecto la Lcda. Ligia Párraga que en todo momento me guió con sus conocimientos.

Arauz Falconez Jennifer Elisa

DEDICATORIA

Son muchas las personas que debería nombrar en estas líneas, pero me quedaré con las más trascendentales con aquellas que no han bajado la guardia y siempre me han apoyado, tanto a lo largo del desarrollo de este proyecto como a lo largo de mi vida.

A mis padres que son los pilares fundamentales en mi vida principalmente a mi madre la mujer que más amo a pesar de todo obstáculo siempre ha estado acompañándome con sus consejos y regaños que han hecho a la persona que soy hoy en día.

A mi hijo que es la luz de mis ojos ese pequeño ser que llevo a alegrarme la vida y que me enseña a ser mejor persona diariamente, todo mi trabajo va dedicado a él. A mis hermanos que de una u otra manera siempre han estado conmigo y han creído en mí, a mi compañero de vida por su apoyo y sus consejos. Y sobre todo a mis amigas que me han acompañado en esta etapa de vida universitaria.

Arauz Falconez Jennifer Elisa

INDICE

TRABAJO DE TITULACIÓN EN LA MODALIDAD.....	i
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	i
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	x
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	1
RESUMEN.....	3
ABSTRACT.....	4
CAPITULO I.....	5
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	6
OBJETIVOS.....	7
1.1.5 JUSTIFICACIÓN.....	8
1.1.6 HIPÓTESIS.....	9
1.1.7 VARIABLES CONCEPTUALES.....	9
CAPITULO II.....	10
2.1 ASPECTOS TEÓRICOS CONCEPTUALES.....	10
2.1.1 EL ESTRÉS.....	11
2.1.2 EL ESTRÉS LABORAL.....	12
2.1.3 LOS PRINCIPALES TIPOS DE ESTRÉS LABORAL.....	13
2.1.4 CONSECUENCIAS QUE CONLLEVAN AL ESTRÉS LABORAL.....	14
2.1.5 RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL ESTRÉS Y LOS FACTORES DE RIESGOS.....	15
2.1.7 ESTRATEGIAS PARA PREVENIR Y AFRONTAR SITUACIONES DE ESTRÉS LABORAL.....	19
2.1.8 FAMILIA.....	21
2.1.9 RELACIONES FAMILIARES CUANDO HAY ESTRÉS LABORAL.....	21
2.1.10 TIPOS DE FAMILIAS.....	23
2.1.11 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
2.1.12 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DEL TRABAJO SOCIAL.....	25
2.1.13 FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	27
CAPÍTULO III.....	42
DISEÑO METODOLÓGICO.....	42
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	42
3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	43
3.3 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	43

3.4 OPERACIÓN DE VARIABLES	45
3.4.1 VARIABLES CONCEPTUALES	45
INDEPENDIENTES.....	45
3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA	46
3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	47
3.7 CONSIDERACIONES ETICAS	47
CAPITULO IV.....	48
4.1 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	48
4.2 CONCLUSIONES	63
4.3 RECOMENDACIONES	64
4.4 REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	65
BIBLIOGRAFÍA	65
4.5 ANEXOS	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1;Se ha sentido irritable en casa porque su trabajo es muy agotador?	48
Tabla 2;Le resulta complicado atender sus obligaciones domésticas porque está constantemente pensando en su trabajo?	50
Tabla 3;Tiene usted que cancelar planes con su pareja o familia debido a compromisos laborales?	52
Tabla 4;Su horario de trabajo hace que le resulte complicado atender sus obligaciones domésticas?	54
Tabla 5;Ha sentido usted que no tiene energía suficiente para realizar actividades de ocio con su pareja o familia debido a su trabajo?	56
Tabla 6;Sus obligaciones laborales hacen que le resulte complicado relajarse en casa?.	57
Tabla 7;Su trabajo le quita el tiempo que le hubiera gustado pasar con su familia?	58
Tabla 8;Suele tener un día de descanso completamente desconectado del trabajo u otras obligaciones laborales?	59
Tabla 9;Ha tenido algún impacto de ira que afecte a los más allegados, incluso a sí mismo?	61
Tabla 10;Hace algún deporte moderado al menos tres veces a la semana que le ayude a des estresarse?	62

ÍNDICE DE GRÁFICOS

1 Ilustración 1 Gráfico a. Sobre: El trabajo agotador	48
2 Ilustración 2 Gráfico b/ Sobre: Obligaciones domésticas.....	50
3 Ilustración 3 Gráfico c/ Sobre: Compromisos familiares	52
4 Ilustración 4 Gráfico d/ Sobre: Horarios de trabajos.....	54
5 Gráfico e/ Sobre: energía suficiente.....	56
6 Ilustración 6 Gráfico f/ Sobre: Obligaciones laborales.....	57
7 Ilustración 7 Gráfico g/ Sobre: Tiempo familiar.....	58
8 Ilustración 8 Gráfico g/ Sobre: Tiempo familiar	59
9 Ilustración 9 Gráfico h/ Sobre: emociones que afecte a la familia	61
10 Ilustración 10 Gráfico i/ Sobre: Deporte.....	62

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A. Encuesta	66
ANEXO B. Logo de la empresa/ entrada principal	69
ANEXO C. Encuestas en la empresa	70
ANEXO D. Encuestas en domicilios	72

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral está asociado con una disminución del rendimiento y una declinación de la calidad de vida de aquellos que lo sufren, por lo que es beneficioso aprender y conocer técnicas eficaces para su manejo y combatirlo.

En esta investigación se pretende conocer sobre las causas y consecuencias del estrés laboral intrafamiliar, especialmente en los trabajadores de la compañía de seguridad Elite de la ciudad de Manta, la excesiva carga y tiempo de trabajo, pone a prueba la capacidad del individuo sus relaciones sociales insatisfactorias y por ende se conocerá si esto afecta directamente a todo el núcleo familiar.

Al respecto. (Miralles) Dice; El estrés laboral se puede definir como el estado general de tensión que desencadena diferentes reacciones desde el punto de vista emocional, cognitivo, fisiológico y del comportamiento, las cuales nos vienen determinadas por agentes adversos de los lugares o situaciones en las que trabajamos. Sin duda un elevado nivel de ansiedad y angustia, afecta al individuo psicológicamente y no le deja cumplir sus responsabilidades al 100%.

A su vez el autor enfatiza que estos cambios son causados principalmente por factores relacionados directamente con el ámbito profesional, pudiendo llegar a anular a la persona para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo, las cuales ha desempeñado durante mucho tiempo satisfactoriamente.

Para tal efecto, la incidencia del stress laboral dentro de las relaciones intrafamiliares contamina la vida personal, y el bienestar de la familia también puede colapsar, esto afecta la salud y el bienestar ya que este se contagia y quien lo manifiesta lo transmite por todo el círculo familiar; es muy difícil padecer de estrés sin que otros lo padezcan.

Es lo que sucede con los empleados de la compañía de seguridad Legión Elite, ellos albergan stress y a su vez en sus hogares le afecta con el estado de ánimo, y esto perjudica tanto a la persona que lo posee como a toda la familia.

Para dar cumplimiento de los objetivos en el estudio, se evaluará los factores de riesgos intrafamiliares, relacionados con el estrés laboral, evidenciando las manifestaciones a través de gráficas de los principales resultados de los factores de riesgos, seguidamente se presentan las conclusiones y estrategias de intervención y promoción de los factores laborales y disminución del estrés, ya que a través de las estrategias se pretende que el individuo ejerza el control, sea de su vida, de su familia, de su tiempo y aplique los mejores beneficios que ayudan a no mantenerle estresado. Al hablar de factores de riesgos pueden afectar la acción laboral y la calidad de vida y familiar de las personas. El estrés constituye uno de las mayores molestias a los que se enfrenta un creciente número de personas como consecuencia del desempeño del trabajo, pues numerosos aspectos de la actividad laboral que perjudica la salud de los individuos están relacionados con factores de riesgos que son fuente de estrés laboral, desde los conflictos intrafamiliares hasta la sobrecarga de trabajo, o la existencia de roles variados.

RESUMEN

El estrés laboral contamina la vida familiar de los trabajadores o al contrario afronta distintos roles y retos, y esto implica la alteración y el desequilibrio de distintos tipos de conductas que pueden afectar emocionalmente a toda la familia, especialmente a los más pequeños.

Si bien es cierto no se debe mezclar el trabajo con la vida familiar, pero en ocasiones la mucho fatiga hace que esto se convierta en un estado fuera de control, por ello, es importante que toda la familia sepa cómo manejarlo y como solucionarlo. Cuando suceden estas situaciones de estrés, los familiares son las primeras personas que deben equilibrar las consecuencias y no dejar que les afecte.

Ante esto si la familia no logra restablecer el equilibrio, entra en una crisis que se expresa en un grado considerable de desorganización e inestabilidad y por ende afectan los patrones de interacción entre sus miembros, en los casos más graves se puede llegar a la disolución familiar.

Si la familia utiliza un estilo de afrontamiento activo, es decir si ve la situación estresante como un reto , actúa tratando de clarificarla y de establecer las estrategias que permitan dirigir los esfuerzos conjuntos, a la solución de la problemática.

Entonces podrá enfrentarse con mayores probabilidades de éxito la "crisis", preservando la unidad de la familia y promoviendo el bienestar y desarrollo emocional de sus miembros.

Por otro lado se enfatiza que las relaciones intrafamiliares deben ejercer más dominio que en la vida laboral, pero tal es el caso que el trabajo toma el primer lugar en toda la sociedad, afectando ampliamente a todo el hogar en sí, esto es gravísimo ya que el stress y otras

enfermedades serán las que se aumente en el organismo causando daños. Con todas estas recomendaciones el individuo debe tener dominio en sí mismo.

Palabras claves: Estrés laboral, Satisfacción laboral, relaciones intrafamiliares.

ABSTRACT

Work stress contaminates the family life of the workers or, on the contrary, faces different roles and challenges, and this implies the alteration and imbalance of different types of behaviors that can affect the whole family emotionally, especially the little ones.

While it is true that work should not be mixed with family life, but sometimes the much fatigue causes this to become a state out of control, therefore, it is important that the whole family knows how to handle it and how to solve it. When these situations of stress happen, family members are the first people who must balance the consequences and not let it affect them.

Faced with this, if the family fails to reestablish equilibrium, it enters into a crisis that is expressed in a considerable degree of disorganization and instability and, therefore, affect the patterns of interaction among its members, in the most serious cases the family dissolution may be reached. .

If the family uses an active coping style, that is to say if it sees the stressful situation as a challenge, it acts by trying to clarify it and to establish the strategies that allow to direct the joint efforts, to the solution of the problem.

Then the "crisis" will be more likely to be successful, preserving the unity of the family and promoting the welfare and emotional development of its members.

On the other hand, it is emphasized that intrafamilial relationships must exercise more control than in working life, but such is the case that work takes the first place in the whole society, affecting the whole household itself, this is very serious since stress and other diseases will be increased in the body causing damage. With all these recommendations the individual must have self-control.

Key words: Work stress, Job satisfaction, intrafamilial relationships.

CAPITULO I

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Se ha observado que uno de los trastornos que con más frecuencia presenta el recurso humano en las organizaciones es el estrés laboral.

Este mal, va a dificultar las relaciones intrafamiliares, el desempeño laboral y la satisfacción personal convirtiéndose en un estado habitual o una forma de ser, razones que hacen necesario su tratamiento oportuno. Es inevitable no experimentar cierto grado de estrés laboral en la vida y en ocasiones apropiadas resulta benéfico. No obstante, demasiado estrés es peligroso para la salud en general ya que se alteran en forma prolongada y perjudican las funciones de muchos sistemas del organismo alterando así en entorno intrafamiliar.

Cabe recalcar que es un problema socio-productivo que ha sido muy notorio en nuestro país; en las últimas décadas este tipo de estrés ha ido aumentando en parte por la sobre exigencia de las empresas y por la competitividad que existe en el mercado laboral, es causado por fatiga, por sobrecarga laboral, incluso por falta de trabajo y por presiones de tiempo. Por otro lado los eventos externos como generadores de estrés no necesariamente son muy notorios para los demás, sino que pueden acumularse en sus efectos hasta que llega al límite causando graves enfermedades en la gran parte de trabajadores que padecen de este problema y no solo en ellos sino en sus relaciones intrafamiliares afectando de manera significativa tanto en el medio externo como interno del entorno.

Esta dificultad también se presenta en la Compañía de Seguridad Legión Elite en la cual los directivos no están muy conscientes que a los trabajadores se les debería tratar como socios y no como empleados para que se sientan más comprometidos y parte integral de la empresa, así no

sientan tanta carga de estrés y no tengan problemas en sus entornos familiares con esposas e hijos a casusa del mismo ya sea por falta de tiempo, sobrecarga de trabajo en casa, amargura, exaltación o enfermedades producidas por el mismo. Es por esto que se ha tomado en cuenta esta problemática para trabajar en base a una investigación que determine la incidencia de estos factores en las relaciones intrafamiliares, situación inevitable por la que todos pasamos, pero el desafío consiste en hacer frente a la situación de la manera más saludable posible.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo incide el estrés laboral en las relaciones intrafamiliares de los trabajadores de la compañía de seguridad privada Legión Élite del Cantón Manta, año 2017?

OBJETIVOS

1.1.3 OBJETIVO GENERAL

- Determinar la influencia del estrés laboral en las relaciones intrafamiliares de los trabajadores de la compañía de seguridad privada Legión Élite, del Cantón Manta, año 2017.

1.1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar los factores que influyen en el desarrollo de una buena relación intrafamiliar.
- Establecer las consecuencias que conlleva el estrés laboral dentro de las relaciones intrafamiliares.
- Identificar la relación existente entre el estrés y los factores de riesgo intrafamiliar.

1.1.5 JUSTIFICACIÓN

El estrés laboral se ha convertido en un fenómeno social que actualmente es muy común como tema de investigación ya que se conoce como la epidemia del siglo que puede causar la muerte. En la actualidad se ha incrementado notablemente y ha adquirido características que lo han convertido en un problema para la salud. Los expertos en el estudio del estrés han llegado a la conclusión de que en nuestros tiempos una gran parte de la población padece estrés, tal vez como resultado de la influencia que la tecnología ha tenido en el entorno en el que trabajan, en el que viven, los cambios ambientales y sociales, que son difíciles de superar y acostumbrarse a esta vida.

Esta investigación va enfocada al ámbito laboral y su relación intrafamiliar para determinar si existe un alto nivel de personas estresadas, como desarrollan el desempeño de sus funciones y la estabilidad emocional en cuanto al hogar ya que de una u otra manera el estrés laboral afecta directamente a la relación familiar. Si la persona encargada en generar ingreso en el hogar está pasando por situaciones estresantes en su lugar de trabajo, cualquiera sea su origen, su entorno inmediato podría comenzar a verse afectado, desquebrajándose la relación de pareja, lastimándose la relación padre – hijos, alterándose la visión que la persona tiene de sí mismo, ósea su autoestima podría estar por los suelos, esto complicaría aún más la pronta superación de su estrés laboral volviéndose un ciclo de nunca acabar. En el ambiente de la compañía privada de seguridad “Legión Elite”, también se observa la existencia del problema en estudio ya que se vive en medio de una sociedad en constante evolución, más aún al referimos a las horas de trabajo ya que son rotativas, es por esta razón que dichos cambios acelerados es lo que provoca que los trabajadores se estresen con facilidad.

1.1.6 HIPÓTESIS

- El estrés laboral incide de manera significativa en las relaciones intrafamiliares de los trabajadores de la compañía de seguridad privada Legión Élite, del Cantón Manta, año 2017.

1.1.7 VARIABLES CONCEPTUALES

El estrés laboral, se puede definir como el estado general de tensión que desencadena diferentes reacciones desde el punto de vista emocional, cognitivo, fisiológico y del comportamiento, las cuales nos vienen determinadas por agentes adversos de los lugares o situaciones en las que trabajamos. Este estado se caracteriza por un elevado nivel de ansiedad y angustia, causando al afectado la imposibilidad de hacer frente a la situación, ya que ignora los métodos psicológicos existentes en la actualidad. (Dr. Fernando Miralles Muñoz 2012)

Relaciones intrafamiliares, dentro de la psicología unos de los temas que permanece en la vanguardia, es el de la familia y el tipo de relaciones intrafamiliares que se generan dentro de las mismas. Probablemente porque la familia es, aunque en ocasiones no aceptada por todos, la primera interacción que tiene el ser humano en su vida. En específico, la relación que los hijos tienen con sus madres. (Rivera 1999).

La familia ha sido definida como un grupo de personas unidas por vínculos de parentesco ya sea consanguíneo, por matrimonio o adopción que viven juntos por un período indefinido de tiempo, que constituye la unidad básica de la sociedad. (Yiron, 2000)

CAPITULO II

2.1 ASPECTOS TEÓRICOS CONCEPTUALES

Este proyecto de investigación es de carácter social ya que el estrés laboral es un problema con un gran índice de crecimiento dentro de la sociedad laboralmente activa; sin duda alguna cierta parte de esta población no tiene conocimiento alguno de este problema que les puede afectar el estrés y consecuentemente su salud.

Por otro lado hay personas que si tienen indicios del estrés laboral y conocen ciertos efectos y causas que lo provocan, pero al estar sumergidos en este mundo laboral con bastante competencias y demandas, tienen que tolerar estas causas que en su mayoría son personales dentro de su espacio de trabajo, muchas de estas sí pueden ser toleradas y otras no, son estas que no pueden ser toleradas las que conllevan un efecto nocivo en la salud y actitud del individuo, pudiendo esta persona llegar a ser agresiva con sus semejantes y peor aún descargar todo esa frustración a su familia, en la cual los más afectados son los niños que la conforman, en vista que las personas adultas pueden ser permisivos y comprensivos a estas “descargas” ya que conocen ese estrés a la que está expuesto el individuo.

Desarrollar un plan de disminución del estrés laboral dentro de las empresas va a ser un buena herramienta para mejorar, en primera instancia a la persona expuesta a los factores estresantes que son ineludibles, pero si se pueden hacer más tolerables, segunda instancia es el beneficio de la organización donde labora esta persona, será más evidente en sus resultados productivos y tercero, el círculo familiar será afianzado en una buena medida. En resumen se puede decir que las personas que son más tolerables al estrés laboral pueden contribuir a una mejor sociedad.

2.1.1 EL ESTRÉS

El Estrés es un nerviosismo provocado por situaciones agobiantes que originan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos a veces graves por lo cual, (Española, 2012), hace referencia a la presión que ejerce un cuerpo sobre otro, siendo aquel que más presión recibe el que puede destrozarse, pasando a denominar al conjunto de síntomas psicofisiológicos como: cansancio, pérdida del apetito, bajada de peso y astenia, ansiedad entre otras.

Dentro de este marco la ansiedad, es una de las causas que más llama la atención y que causa el stress ya que se refiere a un estado de activación o agitación exagerada que aparece en el individuo como reacción ante acontecimientos externos o asociados a pensamientos o sentimientos del propio individuo. Es un tipo de miedo irracional, no justificado. Dentro de este plano el estrés, la ansiedad, el miedo vienen enmarcado y relacionados, todo individuo cuando siente angustia en sí mismo lleva una carga, por ende el estrés es una de las causas que tomará en su cuerpo. Sin embargo es mucho más que eso, esto conlleva a enfermedades psicológicas y psiquiátricas causa daños al cerebro afectando gravemente asimismo a todo el cuerpo de la persona que lo posee evidenciándose en cambios conductuales, cambios fisiológicos y otras reacciones emocionales en el individuo.

Mientras tanto aunque el estrés tiene un papel fundamental en el proceso salud enfermedad, autores (Lazarus R.S, 1986) afirman que no siempre constituye un proceso negativo, ya que dependerá de la valoración que cada sujeto hace del proceso y de su capacidad para controlar la situación y afrontar las consecuencias del estrés. El estrés es un proceso dinámico en el que intervienen variables tanto del entorno como individuales, y aparece cuando la persona evalúa una situación como amenaza. Dentro de este sentido se debe ampliar que el estrés puede causar daños sino se lo controla y por ende no se tiene dominio en sí mismo.

De igual manera aparecen los síntomas del estrés los cuales provocan agotamiento, e intervienen dolores de cabeza, nerviosismo, depresión, ansiedad, indigestión. Estos síntomas aparecen de manera exagerada, uno de los primeros en aparecer con rapidez muy a parte de la ansiedad es el nerviosismo hace perder el equilibrio de las emociones causar o empeorar muchos trastornos de la piel, desde cosquilleo, y sarpullido.

2.1.2 EL ESTRÉS LABORAL

El estrés en el ámbito del trabajo aparece cuando hay mucha presión de parte de los directivos, un autoritarismo fuerte que intimida en muchos casos a hacer el trabajo por obligación y no por un gusto, por su parte, según Cano, (2002) señala que "hablar de estrés es cuando se produce una discrepancia entre las demandas del ambiente, y los recursos de la persona para hacerles frente".

Hacer frente al estrés laboral es lo más recomendable, el cuerpo se adapta a muchos cambios, la mente procesa información muy rápida y dentro de esto el agotamiento o el ánimo puede cambiar para bien o para mal esto puede surgir de manera rápida dando lugar al debilitación o a una buena salud. De igual manera un trabajador estresado suele ser más débil, y ser menos productivo, menos convincente en lo laboral; no obstante, una buena gestión y una organización adecuada del trabajo son la mejor forma de prevenir el estrés dentro de la organización, los jefes o directivos deben estar informados como se está sintiendo el personal dentro de la misma, si las respuestas son favorables la empresa surgirá de manera rápida y adecuada y por tal lugar el empleado actuará de manera inteligente sin complicaciones. Si un empleado sufre estrés, su jefe debería ser consciente de ello y saber cómo ayudarlo.

Esto da a conocer que el estrés laboral se presenta de manera rápida por el exceso de exigencias, del mismo modo, estas condiciones pueden hacer que el trabajador no reciba suficiente apoyo de los demás, o no tenga suficiente control sobre su actividad y las presiones que conlleva. Cuanto mayor sea el reconocimiento que se le dé al trabajador, menor será la probabilidad de que sufra estrés laboral.

2.1.3 LOS PRINCIPALES TIPOS DE ESTRÉS LABORAL

El estrés laboral puede proporcionar conductas disfuncionales en el trabajo, contribuyendo a la mala salud física y mental del individuo, en casos extremos, el estrés puede producir problemas psicológicos y propiciar trastornos psiquiátricos que propaguen la falta de asistencia al trabajo e impidan que el empleado pueda volver a trabajar.

Entre los principales tipos de estrés laboral Slipack (2006), señala que hay dos tipos de estrés laboral:

El episódico: Es aquel que ocurre momentáneamente, es un estrés que no se posterga por mucho tiempo y luego de que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron; un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando un trabajador es despedido de su empleo.

El crónico: que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones:

- ✓ Ambiente laboral inadecuado.
- ✓ Sobrecarga de trabajo.
- ✓ Alteración de ritmos biológicos.
- ✓ Responsabilidades y decisiones muy importantes.

El estrés crónico es aquel que se presenta varias veces o frecuentemente cuando un trabajador es sometido a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no afronte esa exigencia de recursos el estrés no desaparecerá.

En consecuencia en los dos casos de los tipos del estrés hay complicaciones ya que, uno ocurre momentáneamente y el otro con frecuencia, pero los síntomas son iguales, la carga mental influye en ambos. Cuando la tarea se adecúa a las expectativas y a la capacidad del profesional, contribuye al bienestar moral y supone una importante estimulación. Esta perspectiva consiste en evaluar cualquiera de los tipos de estrés ya que los dos presentan riesgos en el entorno laboral y los empleados se ven perjudicados por cualquier peligro que exista.

Al mismo tiempo los requerimientos del empleado se harán conocer si llegan a presentar, alguna enfermedad a causa del estrés y no han podido ejercer su trabajo con eficiencia, estas situaciones pueden derivar ayuda, o exigencias de parte de los jefes por no llevar a cabo las tareas de una manera suficientemente efectiva o rápida, la situación laboral es múltiple como se ha venido estudiando, pero lo que es indiscutible es que la mayor parte de las personas dedican una buena parte de su vida en actividades laborales, y no se dan tiempo ellos mismos.

2.1.4 CONSECUENCIAS QUE CONLLEVAN AL ESTRÉS LABORAL

SILLA, (2001) Opina que Las consecuencias del estrés laboral experimentan cambios habitados por la persona que son más estables, Así, la vivencia de un estrés intenso y/o crónico, si no se controla, puede tener consecuencias negativas sobre la persona. Estos pueden reflejarse en problemas cardiovasculares o en patologías gastrointestinales, crisis nerviosas como se ha venido indicando.

Por otra parte, las consecuencias del estrés laboral no afectan solo a las personas que lo viven por otro lado el estrés pone en agilidad todos los componentes del cerebro en forma de rápida y por esto mismo entran en funciones las consecuencias; como la carga mental, control sobre el trabajo, inseguridad en el empleo, promoción profesional, desmotivación, inestabilidad laboral, cada una de estas consecuencias lleva a reacciones limitadas que no le permite al individuo ejercer con eficacia el trabajo. Los efectos de las consecuencias del estrés en el trabajo son las pérdidas en el trabajo, el incremento del ausentismo, las ineficiencias, errores, etc.

2.1.5 RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL ESTRÉS Y LOS FACTORES DE RIESGOS

Los riesgos que intervienen en el estrés laboral se derivan como problemas que de manera notable afecta a la salud de las personas, en este caso a los trabajadores de la empresa Seguridad Elite de Manta ellos consideran que el estrés es un elemento común en sus lugares de trabajo, y contribuye a cerca de la mitad de todas las jornadas laborales. No obstante, si los riesgos psicosociales y el estrés se plantean como un problema dentro de las organizaciones, se pueden gestionar como cualquier otro riesgo para la salud y la seguridad en el trabajo, y precisamente es lo que se pretende conocer de dichos trabajadores para dar solución a estos problemas.

Para conocer cuáles son los resultados que se producen y los riesgos que corren los trabajadores son los siguientes; psicológicos, físicos y sociales negativos, el agotamiento o la depresión.

Los factores de riesgos psicosociales son:

- ✓ Cargas de trabajo excesivas: Cuando el trabajo obliga a horas extra; hay poco tiempo para el descanso; excede las capacidades del trabajador.

- ✓ Infracarga de trabajo: Cuando no hay suficiente trabajo para el trabajador; cuando el trabajo está por debajo de las capacidades del trabajador; o, cuando el trabajo es monótono y no motivador.
- ✓ Condiciones del lugar del trabajo: Cuando el lugar de trabajo no ofrece las garantías de seguridad y ambiente emocional motivador; lugares con poca luz, con mucho ruido, con mala distribución de máquinas u objetos.
- ✓ Relación empleado-empendedor: Cuando el empleador se convierte en maltratador; cuando hay abuso por manipulación; cuando el trato no es digno ni humano; todo esto es lo que se denomina acoso laboral.
- ✓ Acoso sexual: Cuando alguien con más poder en el lugar de trabajo exige favores sexuales a cambio de promociones o de simplemente mantener a la persona en el trabajo.
- ✓ Relaciones interpersonales: Cuando el ambiente laboral hace que los trabajadores no se lleven bien entre si produciendo un desgaste emocional por incapacidad de interacción normal.
- ✓ Ambigüedad de rol: Cuando los roles en la empresa no están bien definidos y el trabajador no sabe con exactitud que se espera de él o los que dirigen están confundidos con sus propios roles.
- ✓ Falta de confianza: Que se traduce en un control excesivo de los empleadores no dándole al trabajador la oportunidad de desarrollarse ni manifestar iniciativa.
- ✓ Falta de formación profesional: Cuando el trabajador se ve expuesto a tareas para las que no está preparado o cuando se debe manejar maquinas sin haber recibido una adecuada preparación.

- ✓ Exceso de responsabilidad: Cuando la empresa pone sobre el trabajador una carga de responsabilidad mayor de la que el trabajador puede realizar.
- ✓ Inseguridad laboral: Cuando existen circunstancias reales o imaginadas que ponen en riesgo la estabilidad laboral o cuando el empleado es amenazado con perder su puesto.

Al analizar todos estos puntos de los riesgos que provoca el estrés, se puede señalar que la empresa u organización debe respaldar al trabajador, para que reciba la formación adecuada y está motivado para desempeñar su trabajo lo mejor posible, así mismo en el ámbito del entorno psicosocial se debe fomentar y calificar el buen rendimiento y el desarrollo personal, así como el bienestar mental y físico del empleado.

Ante esto se señala que los riesgos de estrés en los trabajadores se presentan cuando las exigencias de su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente. Además de los inconvenientes de salud mental, los trabajadores sometidos a periodos de estrés desarrollados pueden tender a problemas graves de salud física, como enfermedades cardiovasculares o problemas musculo esqueléticos.

Para la empresa, los efectos negativos se traducen en un mal rendimiento, ya que hay trabajadores que acuden a laborar cuando están enfermos pero son incapaces de rendir con eficacia y unos mayores índices de accidentes y lesiones ocurren. Puede contribuir a un aumento de los índices de jubilación anticipada. Los costes que acarrea a las empresas y a la sociedad son cuantiosos y se han estimado en miles de millones de dólares a nivel nacional.

Una alternativa para que esto no suceda es trabajar de manera más inteligente, enfocando la atención en los aspectos más importantes de trabajo y aprendiendo a ocupar el tiempo de manera más eficiente para lograr reducir la cantidad de horas dedicadas a una tarea. Por lo tanto, ocupar

tiempo en analizar el trabajo y optimizar la forma de realizarlo es una buena acción preventiva para evitar que las personas se agoten emocionalmente y vivan los efectos de un estrés negativo.

2.1.6 EL ESTRÉS Y LA INCIDENCIA DE LAS RELACIONES INTRAFAMILIARES

CASTRO HERRERA, (2009) señala la importancia de la familia que según la OMS y dice que la familia es la unidad básica de la organización social y también la más accesible para efectuar intervenciones preventivas y terapéuticas. La salud de la familia va más allá de las condiciones físicas y mentales de sus miembros; brinda un entorno social para el desarrollo natural y la realización personal de todos los que forman parte de ella

Es por ello que de acuerdo a este contexto se señala el estrés laboral intrafamiliar como una consecuencia fuerte que hay que reconocerlo como el factor más relevante, porque si dentro del hogar el padre o la madre de familia sufren de este mal por ende los hijos serán afectados, y la relación de pareja termina, lastimándose la relación padre e hijo, alterándose y complicándose la superación de los hijos por causa del estrés laboral.

Sin duda en los hijos el estrés intrafamiliar causa la falta de concentración en los estudios, una fuerte inestabilidad emocional que provoca enojo, bloquea las ideas y la productividad, produciendo miedo y se puede mostrar hasta en conductas violentas, entre hermanos, padres e hijos, estos comportamientos en sí puede ser corregidos si los padres toman conciencia que la causa de este problema se debe al estrés, por otro lado se identifican elementos poco saludables como el alcohol o drogas; el abuso de estas sustancias aumenta en la persona reacciones desfavorables que le lleven a consecuencias dañinas en su salud y en su familia disminuyéndole

aún más las defensas y haciéndole padecer enfermedades e infecciones, dentro de este ámbito el estrés daña la mente si no se controla y afecta y descontrola la familia.

Para tal efecto todas estas causas provocan la desintegración familiar el quebrantamiento de la unidad y la insatisfacción de las necesidades, la finalidad de estas reflexiones es ver cómo de la interacción de variables individuales y familiares, provocan que determinada relación o determinadas relaciones resulten estresantes para el individuo y su huella se vea reflejada en el grupo familiar.

Mientras tanto, la valoración de la familia tiene gran importancia, el estrés no puede influir en procesos interactivos, la importancia y consecuencias que tiene para la familia todos los causas que ya se han mencionado, forma un significado consensuado de cómo resolver dichos problemas.

2.1.7 ESTRATEGIAS PARA PREVENIR Y AFRONTAR SITUACIONES DE ESTRÉS LABORAL

Para la prevención e intervención del estrés laboral se presentan programas que promuevan un ciclo de mejora y fortalecimiento continuo en la organización, así como la necesidad de desarrollar procesos que sustentan la efectividad de dicho proceso. Dentro de este plano se debe llevar a cabo un apropiado control para saber cómo prevenirlo, en la prevención del estrés laboral es lógico pensar que la actuación ha de hacerse en los distintos componentes del trabajo; es decir sobre el trabajador, sobre el trabajo y sobre la empresa. Es decir no se puede mezclar lo familiar con lo laboral, dentro de la empresa se debe realizar un exitoso trabajo sea bajo presión o no lo sea en este caso entra en marcha una de los más altas recomendaciones ejercitar la mente, ya que los pensamientos es lo que da a conocer cómo se siente un individuo.

Las organizaciones deben intervenir muy a fondo para que todos los trabajadores muestren rendimiento en sus labores, y uno de los puntos que deben implementar las empresas es el uso de las estrategias y programas para la reducción de los efectos negativos del estrés. La intervención se puede proyectar tanto a nivel del individuo como a un nivel organizacional no oponiéndose en ningún momento las estrategias de intervención a las estrategias de prevención.

Los estudios de revisión sobre como intervenir en el estrés laboral (Semmer, 2003) ha mostrado que la principal forma de intervención han sido las individuales, basadas en la modificación de la respuesta del trabajador. Otro aspecto individual muy importante para evitar el estrés laboral es levantarse muy de mañana y ejercitar el cuerpo por lo menos media hora, sin importar detalles extremos que pueden causar daños fuertes, en este caso el deporte ayudará eficientemente a mantener tu cuerpo relajado y sin debilidad. A la vez dormir las horas adecuadas, dejar vicios tales como el cigarrillo, el alcohol, etc., al dejar todos estos vicios la alimentación sana puede hacer que el rendimiento dentro de la empresa sea mucho mejor con mayor rendimiento.

Por otro lado lo que se debe buscar es erradicar el estrés laboral controlando los factores que lo causan. Cuando se obra de otro modo, entonces las soluciones pueden ser superficiales y ambiguas.

Es posible asignar medicamentos, tratamientos y reparar lesiones provocadas por los efectos de estar expuesto al estrés laboral crónico, sin embargo, si una vez curado el trabajador vuelve a las mismas condiciones iniciales, el problema volverá a resurgir, probablemente con un deterioro mayor. Se debe ir hasta el fondo, con el fin de encontrar soluciones a mediano y largo plazo.

2.1.8 FAMILIA

La familia según (Anay, 2008) es un elemento activo, nunca permanece estacionaria, sino que pasa de una forma inferior a otra superior, de igual manera que la sociedad evoluciona de un estadio a otro. La familia es un producto del sistema social y refleja su cultura. La necesidad de vivir en familia que tiene el ser humano se acrecienta ante el carácter eminentemente psicológico que tiene la relación niño-adulto durante todo el proceso en el cual crece y deviene la personalidad.

Dentro de este plano que el autor afirma intervienen los procesos psicológicos en el desarrollo de la personalidad del niño (a), así como en la identidad del yo, la socialización, la personalidad que influye un padre de familia acarreará problemas si son actitudes negativas pero influirán en el respeto si se hace un excelente trabajo, dentro de estos estilos de vida y de relación interpersonal, de la subjetividad familiar, deben ser atendidos socialmente a través de técnicas de orientación familiar que contiene la terapia para hogares con disfunciones severas, la preparación de los jóvenes para la relación de parejas y para la vida familiar en general, esto contribuirá a una reciprocidad más activa en la toma de decisiones de todo lo que directamente le concierne a un miembro familiar.

2.1.9 RELACIONES FAMILIARES CUANDO HAY ESTRÉS LABORAL

Una relación matrimonial y familiar llena de estrés se convierte en una fuente intermitente de conflictos y tensión. El divorcio, la violencia intrafamiliar, el abuso y su gran secuela de desastres emocionales, tiene como foco prioritario el hogar. Por ello la importancia de entender correctamente lo que significa el estrés laboral.

Las interacciones del trabajador con su núcleo familiar cuando hay mucha demanda de tiempo de trabajo por lo general el individuo sufre estrés y se convierte en fuente de riesgo la relación con los suyos y entra en un nivel de conflictos que la comunicación y las relaciones interpersonales se pierden, por ende, según (Artazcoz, 2002) la influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo y desplazamiento y vivienda, trabajo, vivienda, el conflicto interface familia trabajo, las posibles dificultades de sostenimiento del individuo, los problemas familiares y la falta de tiempo para compartir en familia representan los riesgos, indicando que el hecho de que las personas no tengan una disponibilidad suficiente del tiempo libre para dedicar a su vida familiar, cultural y social, conlleva a situaciones de estrés que les impide mantener la atención necesaria para realizar sus actividades laborales.

El fin dentro de las relaciones laborales es que se deben entender que tanto el hombre como la mujer sufren las consecuencias, en el caso extra laboral las mujeres deben ejercer la doble jornada laboral, entendido ésta como el salir de su hogar para unirse a la fuerza laboral y mejorar sus condiciones de vida y las de su familia; De ahí que muchas mujeres afirman tener un recargo de actividades que generan en ellas estrés, fatiga y agotamiento. Igualmente el hombre cumple un rol ampliamente agotador, en muchas ocasiones más de 12 horas diarias.

Debido a estas consecuencias acerca de las relaciones familiares los trabajadores/as se desgastan físicamente y en el proceso de la salud sufren enfermedades lo cual es producido en gran cantidad por causa de estrés.

En función de esto (Sánchez, 2010) dice que existe una dosis de estrés que le genera un rendimiento óptimo pero un aumento desmesurado del estrés disminuye la eficacia y aumenta el riesgo en la salud.

2.1.10 TIPOS DE FAMILIAS

Según expone (Lévi-Strauss, 2017), Para la sociología, una familia es un conjunto de personas unidas por lazos de parentesco. Los lazos principales son de dos tipos: vínculos de afinidad derivados del establecimiento de un vínculo reconocido socialmente, como el matrimonio. Entre los tipos de familia la psicóloga señala:

- Familia nuclear, padres e hijos (si los hay); también se conoce como «círculo familiar.
- Familia extensa: además de la familia nuclear, incluye a los abuelos, tíos, primos y otros parientes, sean consanguíneos o afines.
- Familia monoparental, en la que el hijo o hijos vive(n) sólo con uno de los padres.
- Otros tipos de familias, aquellas conformadas únicamente por hermanos, por amigos (donde el sentido de la palabra "familia" no tiene que ver con un parentesco de consanguinidad, sino sobre todo con sentimientos como la convivencia, la solidaridad y otros), etcétera, quienes viven juntos en el mismo espacio por un tiempo considerable.

Todo este núcleo familiar es el eje que garantiza la sociedad porque es de allí donde salen profesionales o individuos que no profesen valores.

2.1.11 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Antonio Perez, (2009) describe que el estrés fue introducido por primera vez en el ámbito de la salud en el año 1926 por Hans Selye estudiante de medicina. Selye consideró entonces que varias enfermedades desconocidas como: Las cardíacas, la hipertensión arterial y los trastornos emocionales o mentales no eran sino de los cambios fisiológicos resultantes de un prolongado estrés en los órganos de choque mencionados y que estas alteraciones podrían estar predeterminadas genética o constitucionalmente.

Sin embargo, al continuar con sus investigaciones, integró a sus ideas, que no solamente los agentes físicos nocivos actuando directamente sobre el organismo son productores de estrés, las demandas de carácter social y las amenazas del entorno del individuo que requieren de capacidad de adaptación provocan el trastorno del estrés. Ante esto la respuesta en general sería que el organismo puede estresarse ante cualquier estímulo o situación.

Por otra parte desde la década de los 30 en adelante empezaron a surgir diversos tipos de estrés, tanto nuevas formas de tratamiento así como nuevas características, y partió de un concepto físico haciendo referencia a una fuerza o peso que produce diferentes grados de tensión o deformación en distintos materiales. Selye no hace referencia al estímulo (peso o fuerza), sino a la respuesta del organismo a éste. Utiliza el término estrés para describir la suma de cambios inespecíficos del organismo en respuesta a un estímulo o situación estimular.

Durante el año 1989, y tras controvertidas discusiones científicas sobre si el estrés era el estímulo o la respuesta del organismo, los autores Paterson y Neufeld comienzan a considerar el término estrés como un término genérico que hace referencia a un área o campo de estudio determinado.

El concepto de estrés laboral, según aparece en los documentos divulgativos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1997) desde una perspectiva integradora, se define como “la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas”. El estrés laboral aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización.

2.1.12 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DEL TRABAJO SOCIAL

El papel del trabajador social en la empresa se articula en torno a tres planos:

1. Dar apoyo psicosocial a los individuos y colectividades de trabajadores que se encuentran en dificultades.
2. Participar en la creación, funcionamiento y mejora de las realizaciones sociales de la empresa.
3. Favorecer una mejor toma de conciencia de los problemas humanos y sociales surgidos con motivo del trabajo (1967:20-21).

En los últimos quince años se han creado diferentes iniciativas empresariales de gestión y prestación de servicios de carácter social. En líneas generales estas empresas se articulan en torno a dos grandes áreas de servicios: los servicios asistenciales de proximidad y/o residenciales y servicios socioeducativos, vinculadas con programas de ocio y tiempo libre, en algunos casos o de educación de calle y otros programas sociales. Este tipo de empresas generalmente orientan sus servicios hacia tres tipos de clientes, por un lado las administraciones públicas, mediante la gestión de servicios de titularidad pública y orientada hacia población de bajos recursos, en programas como educación de calle, educación familiar o similares; por otro lado, prestando un servicio dirigido a los socios de asociaciones culturales, de padres y madres u otras; y, finalmente a los particulares que contratan determinados servicios, fundamentalmente de ocio y tiempo libre.

El licenciado en Trabajo Social estará capacitado para crear y desarrollar modelos de prevención e intervención de índole social, previo a al análisis del contexto socioeconómico, cultural y el impacto que tiene en los diferentes grupos de población.

Podrá diseñar y desarrollar investigaciones sociales; diseñar, desarrollar y evaluar políticas sociales, modelos y proyectos, de manera que propicie la participación y organización de individuos, grupos y comunidades.

La profesión del trabajo social se articula en tres formas de intervención; trabajo social de casos, trabajo social de grupo y trabajo social comunitario.

Este último comprende técnicas e instrumentos que tienen una fuerte relación con la RSE externa:

La relación con las administraciones y el tercer sector que con considerados grupos de interés para la empresa y es beneficioso para ella mantener lazos de cooperación y mutuo conocimiento.

La elaboración y evaluación de proyectos sociales: el proyecto social es una de las formas de intervención más identificables en una comunidad. Desde la empresa se pueden elaborar proyectos específicos (de formación, sensibilización, de intervención...) así como evaluar proyectos de otras entidades que colaboren con la empresa (supervisar proyectos públicos o privados),

Voluntariado corporativo: Actualmente la responsabilidad social corporativa denomina voluntariado corporativo. Esta forma de intervención social en la empresa conjuga distintos instrumentos propios del trabajo social: el estudio de una comunidad y su problemática, el diagnóstico social, la elaboración del proyecto social, la conducción de grupos etc.

Concluimos que la dimensión social de la responsabilidad social corporativa es amplia y compleja. Requiere profesionales especializados en intervención social que trabajen en equipos multidisciplinares que velen por una empresa más cercana a la realidad humana.

2.1.13 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Dentro del análisis de la Constitución política de la República del Ecuador: Arts. 23, 37. Acerca del trabajador dice: El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Se regirá por las siguientes normas fundamentales.

1. La legislación del trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social.
2. El Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación.
3. El Estado garantizará la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento.
4. Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución su alteración. Las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contado desde la terminación de la relación laboral.

Con esto queda constancia que tanto la empresa como el empleado tienen derechos que cumplir, todo trabajador cumplirá sus obligaciones cualquiera sea dentro de la organización y por ende toda empresa cumplirá con los deberes acerca del trabajador.

Por otro lado acerca de la salud del trabajador, a la fecha del presente estudio de investigación La Constitución de la República del Ecuador en su Sección séptima dice lo siguiente:

Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la

cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.

El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional.

No se debe confundir accidente laboral con enfermedad laboral. En España sólo se contempla la depresión como la enfermedad más parecida al estrés laboral. Un trabajador puede sufrir estrés laboral, pero para concederle la baja laboral sólo se puede argumentar la depresión como causa de dicha baja. Además la cantidad que se percibe por enfermedad laboral está lejos de lo que se puede percibir por accidente laboral.

También la Sala Primera del Tribunal Supremo ha dictaminado que un infarto sufrido por estrés en el ámbito laboral está considerado como un accidente de trabajo. El Alto Tribunal ha interpretado señalado que el fallo corresponde a una interpretación amplia de la Ley de Contrato de Seguro.

El Tribunal Supremo ha considerado, ante la dispersa doctrina en este aspecto, que el estrés laboral es un accidente de trabajo. En organismo ha basado su resolución en que dicha cardiopatía se ha originado en determinadas causas de carácter externo e inmediato, como es el caso del agotamiento físico e intelectual generado por el trabajo.

Salvo prueba en contrario, la legislación recoge como accidentes de trabajo toda lesión sufrida por el trabajador en el tiempo y ámbito laboral. La sentencia del TS considera que el trabajador no padecía enfermedad alguna ni antecedentes antes de iniciar su actividad laboral, y que la principal causa fue el estrés sufrido en su puesto de trabajo que le originó una "cardiopatía isquémica y un síndrome depresivo grave".

La Sala de lo Social, por su parte, a tenor del artículo 100 de la Ley de Contrato de Seguro, considera que el infarto de miocardio está contemplado como un accidente de trabajo. No obstante, a este aspecto la Sala de lo Civil añade que dicha cardiopatía ha de venir determinada por causas externas e inmediatas.

El artículo 116 de la Ley General de Seguridad Social (BOE de 29 de junio de 1994), entiende como enfermedad profesional 'la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifican en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que ésta proceda por la acción de elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional'.

En el artículo 115.1. De la misma Ley ' Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena' y el artículo 115.2.e, dice que tendrán la consideración de accidente de trabajo 'Las enfermedades que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo'. Hasta ahora, el estrés laboral no está incluido en el cuadro de enfermedades profesionales, pero va siendo reconocido como accidente de trabajo.

A continuación desde una perspectiva legal se describen el PLAN DEL BUEN VIVIR que formuló el gobierno de la Revolución Ciudadana que atañen a este tópico y que permiten validar este estudio de factores psicosociales para favorecer el bienestar de los empleados de la Compañía Legión Elite;

El objetivo 3 del plan del Buen Vivir establece: (<http://www.buenvivir.gob.ec>, 2013-2017)

Mejorar la calidad de vida de la población es un reto amplio que demanda la consolidación de los logros alcanzados en los últimos seis años y medio, mediante el fortalecimiento de políticas intersectoriales y la consolidación del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social. La Constitución, en el artículo 66, establece “el derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación, nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios”. Por ello, mejorar la calidad de vida de la población es un proceso multidimensional y complejo.

Para su logro, este objetivo plantea mejorar la calidad y calidez de los servicios sociales de atención, garantizar la salud de la población desde la generación de un ambiente y prácticas saludables; fortalecer el ordenamiento territorial, considerando la capacidad de acogida de los territorios y el equilibrio urbano-rural para garantizar el acceso a un hábitat adecuado y una vivienda digna; avanzar en la gestión integral de riesgos y fomentar la movilidad sustentable y segura.

El objetivo 9 habla acerca de garantizar el trabajo digno en todas sus formas, Los principios y orientaciones para el Socialismo del Buen Vivir reconocen que la supremacía del trabajo humano sobre el capital es incuestionable. De esta manera, se establece que el trabajo no puede ser concebido como un factor más de producción, sino como un elemento mismo del Buen Vivir y

como base para el despliegue de los talentos de las personas. En contraste con esa concepción, y en función de los principios del Buen Vivir, el artículo 33 de la Constitución de la República establece que el trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo, en sus diferentes formas, es fundamental para el desarrollo saludable de una economía, es fuente de realización personal y es una condición necesaria para la consecución de una vida plena. El reconocimiento del trabajo como un derecho, al más alto nivel de la legislación nacional, da cuenta de una histórica lucha sobre la cual se han sustentado organizaciones sociales y procesos de transformación política en el país y el mundo. Los principios y orientaciones para el Socialismo del Buen Vivir reconocen que la supremacía del trabajo humano sobre el capital es incuestionable. De esta manera, se establece que el trabajo no puede ser concebido como un factor más de producción, sino como un elemento mismo del Buen Vivir y como base para el despliegue de los talentos de las personas. En prospectiva, el trabajo debe apuntar a la realización personal y a la felicidad, además de reconocerse como un mecanismo de integración social y de articulación entre la esfera social y la económica.

La Constitución establece de manera explícita que el régimen de desarrollo debe basarse en la generación de trabajo digno y estable, el mismo que debe desarrollarse en función del ejercicio de los derechos de los trabajadores (art. 276), Asimismo, debe garantizar un principio de igualdad en las oportunidades al trabajo y debe buscar erradicar de la manera más enfática cualquier figura que precarice la condición laboral y la dignidad humana.

Satisfacción en el trabajo y conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal.

Dentro del objetivo 9 se señala que La noción de trabajo digno implica que este sea una fuente de realización personal y que constituya la base fundamental para el despliegue de los talentos de las personas. La realización personal en este ámbito no puede entenderse de manera integral si no

está conjugada con la vida familiar y personal. La construcción del Buen Vivir supone que las personas cuenten con el tiempo necesario tanto para el ocio creativo y recreativo como para el disfrute familiar.

La satisfacción en el trabajo es un indicador subjetivo que establece una aproximación del nivel de realización de las personas en sus puestos de trabajo es de 28,1% de personas ocupadas reportaron, a nivel nacional, estar satisfechas con su trabajo; este indicador se ha incrementado constantemente durante el periodo, hasta llegar a un nivel de 33,1% de ocupados que reportaron estar satisfechos con su trabajo.

Impulsar actividades económicas que permitan generar y conservar trabajos dignos, y contribuir a la consecución del pleno empleo priorizando a los grupos históricamente excluidos.

- ✓ Implementar mecanismos de incentivos en actividades económicas, especialmente del sector popular y solidario así como las de trabajo autónomo que se orienten a la generación y conservación de trabajos dignos y garanticen la igualdad de oportunidades.
- ✓ Generar mecanismos que posibiliten al Estado asumir el rol de empleador de última instancia, para la generación y conservación de trabajos dignos y fortalecer los programas gubernamentales que amplíen las oportunidades de empleo.
- ✓ Fortalecer los programas enfocados en la incorporación de mujeres y de grupos de atención prioritaria al mercado de trabajo, ya sea de forma remunerada o mediante el apoyo de sus emprendimientos.

Estos objetivos se señalan de la manera más eficiente para que todas las organizaciones pongan en práctica con los trabajadores y no hay explotación laboral.

Durante el año 2013-2017 el plan el Buen Vivir ha actualizado los objetivos y dentro del plan de los trabajadores dice: Con respecto a la seguridad social en los últimos seis años, se han

observado importantes avances encaminados a hacer cumplir la norma legal de afiliar a la seguridad social a los trabajadores en relación de dependencia y a eliminar la precarización laboral.

Este avance y muestra que la población cubierta por la seguridad social pública (IESS, ISSFA e ISSPOL) se ha incrementado en quince puntos porcentuales, de 26,3% a 41,4%, desde el año 2007 al 2012. En el área urbana el incremento en cobertura en este periodo fue de 16,5%, mientras que en el área rural fue de 12,3% (INEC, 2012b).

Los derechos del trabajador según su código, en el Art. 34. El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

Además de ello el código establece: **Capítulo V (/Legislacion/DERECHO LABORAL/)**
DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA DE TRABAJO, DE LOS DESCANSOS OBLIGATORIOS Y DE LAS VACACIONES

1ro. DE LAS JORNADAS Y DESCANSOS

Art. 47.- De la jornada máxima.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.

Art. 48.- Jornada especial.- Las comisiones sectoriales y las comisiones de trabajo determinarán las industrias en que no sea permitido el trabajo durante la jornada completa, y fijarán el número de horas de labor.

Art. 49.- Jornada nocturna.- La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 7 p.m. y las 6 a.m. del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento.

Art. 50.- Límite de jornada y descanso forzoso.- Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias.

Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.

Art. 51.- Duración del descanso.- El descanso de que trata el artículo anterior lo gozarán a la vez todos los trabajadores, o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá un mínimo de cuarenta y dos horas consecutivas.

Este artículo no ha sido reformado expresamente y habla de un descanso mínimo de 42 horas. Si se toma en cuenta que ahora el sábado es de descanso obligatorio, el descanso de fin de semana deberá ser al menos de 54 horas, calculándolos de la misma manera.

Art. 52.- Trabajo en domingos y sábados por la tarde.- Las circunstancias por las que, accidental o permanentemente, se autorice el trabajo en los días domingos y sábados por la tarde, no podrán ser otras que éstas:

1a.- Necesidad de evitar un grave daño al establecimiento o explotación amenazado por la inminencia de un accidente; y, en general, por caso fortuito o fuerza mayor que demande atención impostergable. Cuando esto ocurra no es necesario que preceda autorización del Inspector del Trabajo, pero el empleador quedará obligado a comunicárselo dentro de las veinticuatro horas siguientes al peligro o accidente, bajo multa que será impuesta de conformidad con lo previsto en el artículo 626 de este Código, que impondrá el Inspector del Trabajo.

En estos casos, el trabajo deberá limitarse al tiempo estrictamente necesario para atender al daño o peligro; y,

2a.- La condición manifiesta de que la industria, explotación o labor no pueda interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen, por razones de carácter técnico o porque su interrupción irroque perjuicios al interés público.

Art. 53.- Descanso semanal remunerado.- El descanso semanal forzoso será pagado con la cantidad equivalente a la remuneración íntegra, o sea de dos días, de acuerdo con la naturaleza de la labor o industria.

Art. 54.- Pérdida de la remuneración.- El trabajador que faltare injustificadamente a media jornada continua de trabajo en el curso de la semana, tendrá derecho a la remuneración de seis días, y el trabajador que faltare injustificadamente a una jornada completa de trabajo en la semana, sólo tendrá derecho a la remuneración de cinco jornadas.

Tanto en el primer caso como en el segundo, el trabajador no perderá la remuneración si la falta estuvo autorizada por el empleador o por la ley, o si se debiere a enfermedad, calamidad doméstica o fuerza mayor debidamente comprobada, y no excediere de los máximos permitidos.

La jornada completa de falta puede integrarse con medias jornadas en días distintos.

No podrá el empleador imponer indemnización al trabajador por concepto de faltas.

Art. 55.- Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias.- Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49, siempre que se proceda con autorización del Inspector de Trabajo y se observen las siguientes prescripciones:

1a.- Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana;

2a.- Si tuvieren lugar durante el día o hasta las doce de la noche, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las doce de la noche y las seis de la mañana, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno;

3a.- En el trabajo a destajo se tomarán en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obra ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad en un cincuenta por ciento o en un ciento por ciento, respectivamente, de acuerdo con la regla anterior. Para calcular este recargo, se tomará como base el valor de la unidad de la obra realizada durante el trabajo diurno; y,

4a.- El trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo.

Art. 56.- Prohibición.- Ni aun por contrato podrá estipularse mayor duración de trabajo diario que la establecida en el artículo que antecede.

Cuando ocurriere alguno de los casos previstos en el numeral primero del artículo 52, se podrá aumentar la jornada, debiendo el empleador dar parte del hecho al Inspector del Trabajo, dentro del mismo plazo, bajo igual sanción y con las mismas restricciones que se indican en el citado artículo.

Art. 57.- División de la jornada.- La jornada ordinaria de trabajo podrá ser dividida en dos partes, con reposo de hasta de dos horas después de las cuatro primeras horas de labor, pudiendo ser única, si a juicio del Director o Subdirector del Trabajo, así lo impusieren las circunstancias.

En caso de trabajo suplementario, las partes de cada jornada no excederán de cinco horas.

Art. 58.- Funciones de confianza.- Para los efectos de la remuneración, no se considerará como trabajo suplementario el realizado en horas que excedan de la jornada ordinaria, cuando los empleados tuvieren funciones de confianza y dirección, esto es el trabajo de quienes, en cualquier forma, representen al empleador o hagan sus veces; el de los agentes viajeros, de seguros, de comercio como vendedores y compradores, siempre que no estén sujetos a horario fijo; y el de los guardianes o porteros residentes, siempre que exista contrato escrito ante la autoridad competente que establezca los particulares requerimientos y naturaleza de las labores.

Art. 59.- Indemnización al empleador.- Si el trabajador, sin justa causa, dejare de laborar las ocho horas de la jornada ordinaria, perderá la parte proporcional de la remuneración.

En caso de labores urgentes paralizadas por culpa del trabajador, el empleador tendrá derecho a que le indemnice el perjuicio ocasionado. Corresponde al empleador probar la culpa del trabajador.

Art. 60.- Recuperación de horas de trabajo.- Cuando por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad de empleadores y trabajadores se interrumpiere el trabajo, el empleador abonará la remuneración, sin perjuicio de las reglas siguientes:

1a.- El empleador tendrá derecho a recuperar el tiempo perdido aumentando hasta por tres horas las jornadas de los días subsiguientes, sin estar obligado al pago del recargo;

2a.- Dicho aumento durará hasta que las horas de exceso sean equivalentes por el número y el monto de la remuneración, a las del período de interrupción;

3a.- Si el empleador tuviere a los trabajadores en el establecimiento o fábrica hasta que se renueven las labores, perderá el derecho a la recuperación del tiempo perdido, a menos que pague el recargo sobre la remuneración correspondiente a las horas suplementarias y conformándose en todo a lo prescrito en el artículo 55, reglas 2a. y 3a;

4a.- El trabajador que no quisiere sujetarse al trabajo suplementario devolverá al empleador lo que hubiere recibido por la remuneración correspondiente al tiempo de la interrupción; y,

5a.- La recuperación del tiempo perdido sólo podrá exigirse a los trabajadores previa autorización del Inspector del Trabajo, ante el cual el empleador elevará una solicitud detallando la fecha y causa de la interrupción, el número de horas que duró, las remuneraciones pagadas, las modificaciones que hubieren de hacerse en el horario, así como el número y determinación de las personas a quienes se deba aplicar el recargo de tiempo.

Art. 61.- Cómputo de trabajo efectivo.- Para el efecto del cómputo de las ocho horas se considerará como tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador se halle a disposición de sus superiores o del empleador, cumpliendo órdenes suyas.

Art. 62.- Trabajo en días y horas de descanso obligatorio.- En los días y horas de descanso obligatorio el empleador no podrá exigir al trabajador labor alguna, ni aun por concepto de trabajo a destajo, exceptuándose los casos contemplados en el artículo 52.

Art. 63.- Exhibición de horarios de labor.- En todo establecimiento de trabajo se exhibirá en lugar visible el horario de labor para los trabajadores, así como el de los servicios de turno por grupos cuando la clase de labor requiera esta forma.

Las alteraciones de horario a que diera margen la interrupción y recuperación del trabajo serán publicadas en la misma forma.

El trabajador tendrá derecho a conocer desde la víspera las horas fijas en que comenzará y terminará su turno, cuando se trate de servicios por reemplazos en una labor continua, quedándole también el derecho de exigir remuneración por las horas de espera, en caso de omitirse dichos avisos.

Art. 64.- Reglamento interno.- Las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo elevarán a la Dirección General del Trabajo o a las subdirecciones del trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del reglamento interno para su aprobación.

Sin tal aprobación, los reglamentos no surtirán efecto en todo lo que perjudiquen a los trabajadores, especialmente en lo que se refiere a sanciones.

El Director General del Trabajo y los subdirectores del trabajo reformarán, de oficio, en cualquier momento, dentro de su jurisdicción, los reglamentos del trabajo que estuvieren aprobados, con el objeto de que éstos contengan todas las disposiciones necesarias para la regulación justa de los intereses de empleadores y trabajadores y el pleno cumplimiento de las prescripciones legales pertinentes.

Copia auténtica del reglamento interno, suscrita por el Director o Subdirector del Trabajo, deberá enviarse a la organización de trabajadores de la empresa y fijarse permanentemente en lugares visibles del trabajo, para que pueda ser conocido por los trabajadores. El reglamento podrá ser revisado y modificado por las aludidas autoridades, por causas motivadas en todo caso, siempre que lo soliciten más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la misma empresa.

Parágrafo 2do. Art. 65.- Días de descanso obligatorio.- Además de los sábados y domingos, son días de descanso obligatorio los siguientes: 1o. de enero, viernes santo, 1o. de mayo, 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 de noviembre, 3 de noviembre y 25 de diciembre.

Lo son también para las respectivas circunscripciones territoriales y ramas de trabajo, los señalados en las correspondientes leyes especiales.

Art. 66.- Jornada que se considerará realizada.- En las fechas expresadas en el artículo anterior, la jornada se considerará como realizada, para los efectos del pago de la remuneración, siempre que no coincida con los días de descanso semanal.

La disposición del inciso anterior comprende también a los trabajadores a destajo, de acuerdo a lo previsto en el artículo 93.

Art. 67.- Pago en caso de licenciamiento.- Cuando por razón de cualquier fiesta no determinada en el artículo 65, el empleador licenciare a los trabajadores, estará obligado a pagarles la remuneración de ese día, como si el trabajo se hubiere realizado, a menos que entre empleador y trabajador hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo, pues en tal caso nada deberá el primero al segundo por este concepto.

Art. 68.- Prohibición de trabajo.- En los días de descanso obligatorio queda prohibido el trabajo que se haga por cuenta propia y públicamente en fábricas, talleres, casas de comercio y demás establecimientos de trabajo, sin más excepciones que las determinadas en el artículo 52 y en las regulaciones legales sobre el trabajo en boticas, farmacias y droguerías.

CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

INVESTIGACIÓN CUALITATIVA: Esta investigación es cualitativa debido a la recogida de información basada en la observación de comportamientos naturales, discursos, respuestas abiertas para la posterior interpretación de significados.

Sin embargo, el concepto de método cualitativo analiza el conjunto del discurso entre los sujetos y la relación de significado para ellos, según contextos culturales, ideológicos y sociológicos. Si hay una selección hecha en base a algún parámetro, ya no se considerará cualitativo. Digamos que el método de investigación cualitativa no descubre, sino que construye el conocimiento, gracias al comportamiento entre las personas implicadas y toda su conducta observable.

INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA: Este tipo de investigación es bibliográfica porque trata de indagar, buscar y enriquecer conceptos y conocimientos, a través de documentos, libros, artículos y proyectos de investigación de otros autores, para poder acotar más conceptos y teorías al estudio que se está realizando.

En el presente proyecto de investigación se consultó varios libros, documentos y estudios de otros autores para poder recopilar información, la cual contribuyó al desarrollo del presente estudio, aclarando conceptos, evidenciando resultados, y aportando nuevos conocimientos.

INVESTIGACION DE CAMPO: Este tipo de investigación es la que se realiza en el lugar de los hechos o donde se desarrolla la problemática, de esta manera analizar las diferentes situaciones en un entorno neutral.

Utilizando este tipo de investigación en el presente proyecto investigativo, el autor estuvo presente en la oficina de la Compañía de Seguridad Privada Legión Elite.

INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA: Este tipo de investigación busca dar una visión general de forma aproximada de una realidad poco definida o clara.

En este proyecto de investigación utilizando la investigación exploratoria, se busca determinar de manera muy general los conceptos tanto de estrés como de las relaciones intrafamiliares, para que de esta manera se pueda plantear una hipótesis que ayude a encontrar una propuesta viable al problema del estrés laboral.

3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La investigación es descriptiva y correlacional ya que servirá para analizar las causas y consecuencias del estrés en los trabajadores de la empresa de seguridad Elite, a la vez se pretende determinar las variables tomando en cuenta que existe relación entre estas y el contexto de observación fijando así cambios o enlaces entre los factores de las variables en cuestión.

3.3 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

DESCRIPTIVO

Es descriptivo porque para realizar la investigación se tomará en cuenta los datos y hechos que permitan el progreso de la misma, ayudando a identificar la profundidad del problema presente.

CORRELACIONAL

Es correlacional porque la indagación permite unir y determinar las variables tomando en cuenta que existe relación entre estas y el contexto de observación fijando así cambios o enlaces entre los factores de las variables en cuestión, es decir si existe cambios en la una variable

también se presentará cambios en la otra. Si las dos variables están correlacionadas tienen las bases para predecir el valor que tendrán un grupo de personas.

ESTADÍSTICO

Fue necesario para la recolección, presentación, síntesis y análisis de la investigación para que sea comprobada.

ANALÍTICO

Es el estudio y la comprobación de lo se está que investigando, en este caso las estrategias para evitar el estrés laboral.

PARTICIPATIVO

A través de este método se conoció las opiniones y experiencias de los trabajadores de la Compañía Elite.

3.4 OPERACIÓN DE VARIABLES

3.4.1 VARIABLES CONCEPTUALES

VARIABLE	CONCEPTUALIZACIÓN	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	FUENTE
El estrés laboral	Se puede definir como el estado general de tensión que desencadena diferentes reacciones desde el punto de vista emocional, cognitivo, fisiológico y del comportamiento, las cuales nos vienen determinadas por agentes adversos de los lugares o situaciones en las que se trabaja	<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga • Ansiedad • Depresión • Sobrecarga de trabajo 	Encuestas	Compañía de Seguridad Elite

INDEPENDIENTES

VARIABLE	CONCEPTUALIZACIÓN	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	FUENTE
Relaciones intrafamiliares	Dentro de la psicología unos de los temas que permanece en la vanguardia, es el de la familia y el tipo de relaciones intrafamiliares que se generan dentro de las mismas. Probablemente porque la familia es, aunque en ocasiones no aceptada por todos, la primera interacción que tiene el ser humano en su vida	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Físicos ✓ Psicológicos ✓ Sociales 	Encuestas	Compañía de Seguridad Elite

3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACIÓN: En la presente investigación se tomará en cuenta a todo el personal administrativo (85 colaboradores).

Hombres	45
Mujeres	40
Total	85

MUESTRA: Para la siguiente investigación se tomará en cuenta a todo el personal administrativo por ende no será necesario realizar el proceso para obtener el muestreo estadístico.

3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Técnicas: Las técnicas utilizadas son las siguientes:

La observación que consiste en conocer a la gente en su contexto real, es decir donde desarrollan normalmente sus actividades para captar aquellos aspectos significativos del fenómeno a investigar, abarcando todo ambiente físico, social y cultural donde desenvuelven su actividad diaria.

La técnica de la encuesta que es un recurso que utiliza el investigador para registrar la información, y esa información que se recoja se analizará a través de una serie de datos y para analizar los procedimientos de todo el plan de la investigación.

Instrumentos: son las herramientas utilizadas por el investigador para recolectar la información de la muestra seleccionada y así poder resolver el problema de la investigación.

- ✓ Fichas de encuesta
- ✓ Diario de campo
- ✓ Esfero
- ✓ Cámara fotográfica

3.7 CONSIDERACIONES ETICAS

Antes de proceder a realizar las encuestas se pide el consentimiento informado de los participantes, trabajadores de la compañía de seguridad privada Legión Elite, del cantón Manta, a quienes se les explica detalladamente el motivo de las encuestas, procediendo a su realización, previa aprobaciones la misma y garantizando la confidencialidad de la identidad del sujeto que hace el papel del informante clave. Caso contrario, de no aceptar participar en la encuesta, se respeta de igual modo la decisión de cada uno de ellos.

CAPITULO IV

4.1 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

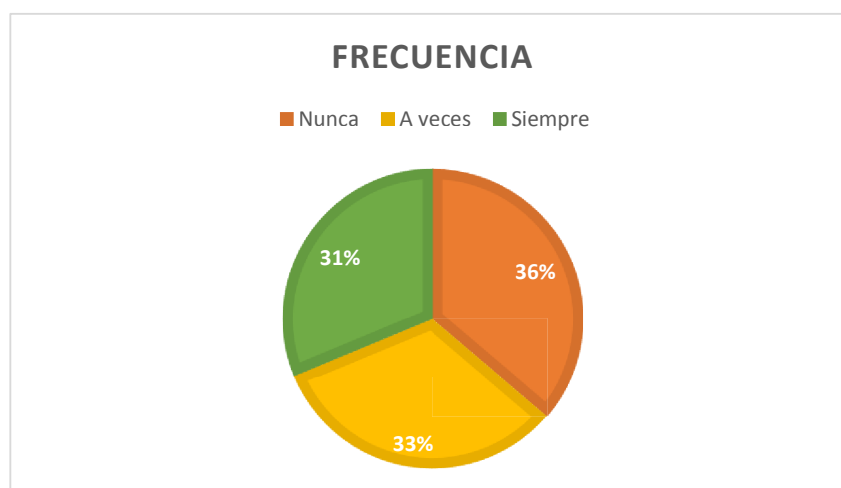
Estrés laboral y la incidencia de las relaciones intrafamiliares. Estudio a ser aplicado a los trabajadores de la compañía de Seguridad Privada Legión Elite, del cantón Manta, año 2017.

Tabla 1; Se ha sentido irritable en casa porque su trabajo es muy agotador?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	29	36%
A veces	26	31%
Siempre	25	33%
total	80	100%

Fuente: Seguridad Privada Legión Elite **Elaborado por:** Jennifer Arauz **Febrero, 2018**

11 Ilustración 1 Gráfico a. Sobre: El trabajo agotador



Análisis E Interpretación

Al identificar en las encuestas si en los trabajadores de la compañía de Seguridad Privada Legión Elite vinculan el trabajo con el hogar, ellos con un 36% afirman que NUNCA lo vinculan y por ende no les causa molestia ni irritación alguna llegar cansados a sus hogares, mientras que un 33% dicen que A VECES llegan irritado y un 31% NUNCA.

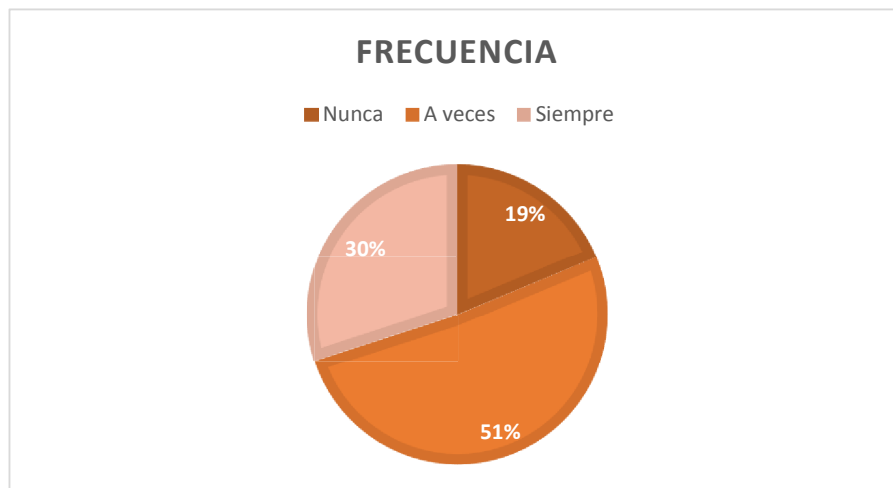
De acuerdo a los resultados se pudo asemejar que el estrés es la causa de que muchos trabajadores lleguen con ansiedades y molestias a casa, ya que en la totalidad de los resultados no son muy favorables, por ello se pretende hacer conocer a todos los trabajadores las causas que provoca el estrés para que tome las recomendaciones adecuadas. Esto hace referencia al tercer objetivo específico.

Tabla 2: Le resulta complicado atender sus obligaciones domésticas porque está constantemente pensando en su trabajo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	19%
A veces	41	51%
Siempre	24	30%
total	80	100%

Fuente: Seguridad Privada Legión Elite **Elaborado por:** Jennifer Arauz **Febrero, 2018**

2Ilustración 2Gráfico b/ Sobre: Obligaciones domésticas



Análisis E Interpretación

La satisfacción en el trabajo es lo que todo empleador debe causar, para que los empleados se sientan en un adecuado ambiente.

En esta grafica se puede visualizar que un 51% de los trabajadores de la compañía Legión Elite dijo que A VECES les causa molestia estar pensando en sus labores del trabajo y no concentrarse en su hogar. Mientras que un 30% sostuvo SIEMPRE se les hace difícil atender obligaciones del hogar, y el 19% dijo que NUNCA.

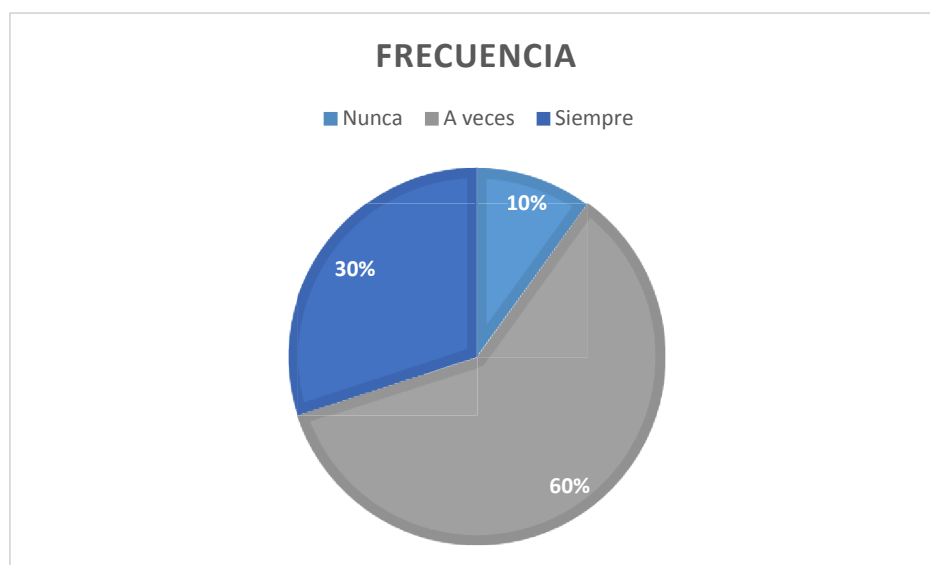
De acuerdo a los resultados obtenidos, evidentemente se muestra que los trabajadores constantemente pasan pensando en sus trabajos por el agotamiento que les causa y esto es un motivo que les acrecienta el estrés para no poder trabajar con eficacia. Esto hace relación con el tercer objetivo específico.

Tabla 3 ¿Tiene usted que cancelar planes con su pareja o familia debido a compromisos laborales?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	10%
A veces	48	60%
Siempre	24	30%
Total	80	100%

Fuente: Seguridad Privada Legión Elite **Elaborado por:** Jennifer Arauz **Febrero, 2018**

3Ilustración 3Gráfico c/ Sobre: Compromisos familiares



Análisis E Interpretación

Comprometerse es una de las responsabilidades que más ejercen los seres humanos, saber mantener el hogar para que se mantenga en una etapa de fluidez en unidad no es difícil pero si es de responsabilidad. Pero lamentablemente hoy en día con frecuencia se ve que los matrimonios duran poco

El 60% de los encuestados opinó que A VECES tienen que cancelar planes familiares por razones del trabajo, un 30% dijo que SIEMPRE, y un 10% NUNCA.

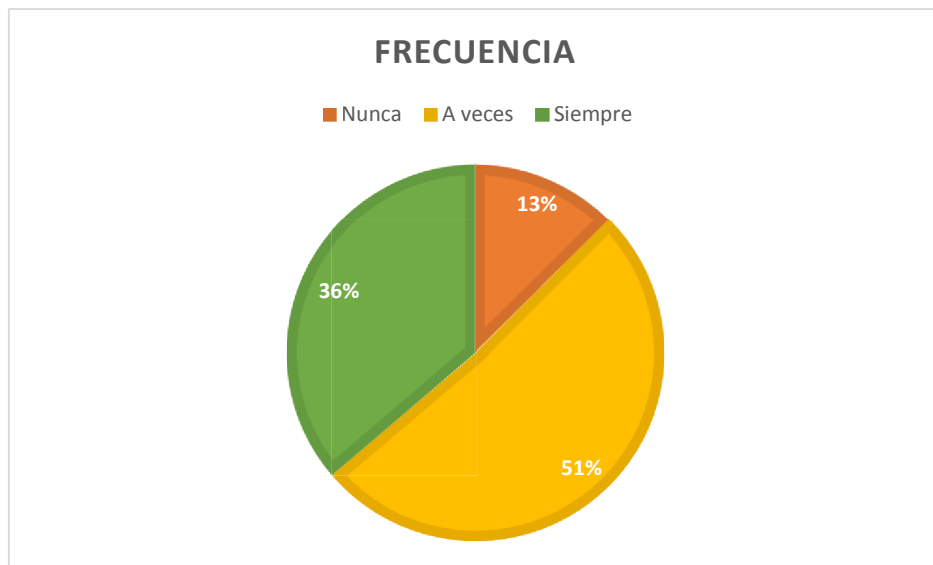
Con estos resultados se concluye que lo más ventajoso es que el trabajador tenga destinado su tiempo con anticipación, para no dañar el vínculo familiar, no mezclar el trabajo con la familia porque si se hace entran en una etapa de des unión y la complicaciones del estrés toman ventajas dañinas en lo emocional. Esto hace referencia con el tercer objetivo específico de la investigación.

Tabla 4; Su horario de trabajo hace que le resulte complicado atender sus obligaciones domésticas?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	13%
A veces	41	51%
Siempre	29	36%
Total	80	100%

Fuente: Seguridad Privada Legión Elite **Elaborado por:** Jennifer Arauz **Febrero, 2018**

4Ilustración 4 Gráfico d/ Sobre: Horarios de trabajos



Análisis E Interpretación

El horario de trabajo influye en la familia en mayor medida en que lo hace la familia, y así lo han demostrado estos estudios en los que se comprueba que un 51% de los trabajadores afirman que A VECES el horario influye para cumplir las obligaciones domésticas, el 36% dice SIEMPRE y el 13% NUNCA.

Con estos resultados se ha demostrado que el acceso a horarios flexibles reduce la probabilidad de que el empleado abandone la empresa con rapidez, son efectos negativos que se

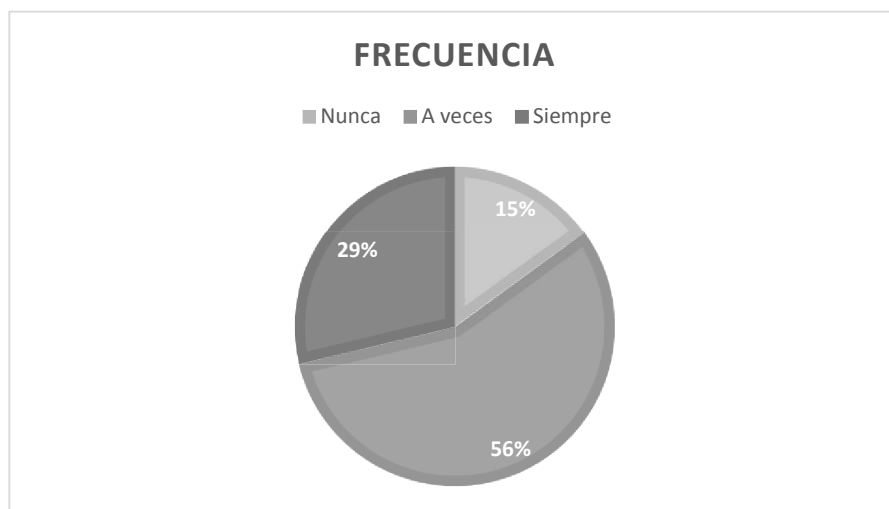
muestran ya que todo esto es causado por el estrés laboral. Esto hace referencia al segundo objetivo específico.

Tabla 5; Ha sentido usted que no tiene energía suficiente para realizar actividades de ocio con su pareja o familia debido a su trabajo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	15%
A veces	45	56%
Siempre	23	29%
Total	80	100%

Fuente: Seguridad Privada Legión Elite **Elaborado por:** Jennifer Arauz **Febrero, 2018**

5Gráfico e/ Sobre: energía suficiente



Análisis E Interpretación

Como ya se ha venido explicando la energía suficiente hace que el trabajador comience su jornada de trabajo con ánimo y dedicación. Por ello se establece con un 56% que en los trabajadores de la compañía Elite A VECES no tienen energía suficiente para realizar las actividades con sus parejas y a la vez familia, otro 29% dice que SIEMPRE y un 15% NUNCA.

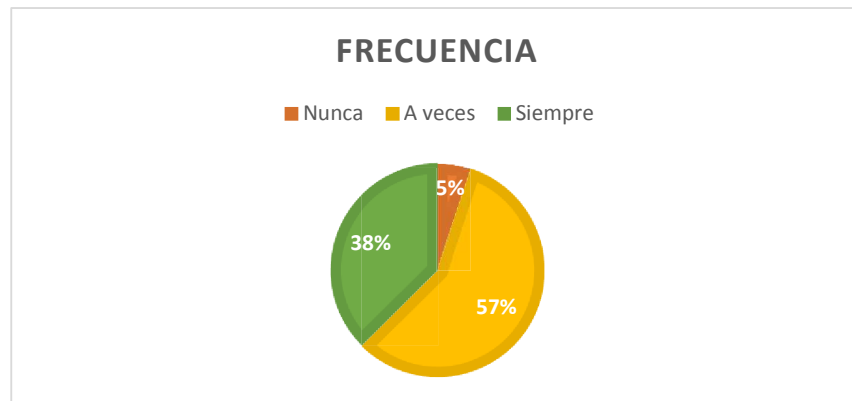
Con esto se establece que trabajar con exceso y bajo presión agota la energía de quien realiza el trabajo, y por ende afecta a la familia ya que el estrés impide realizar actividades en unidad. Esto hace relación al primer objetivo específico.

Tabla 6; Sus obligaciones laborales hacen que le resulte complicado relajarse en casa?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	5%
A veces	46	57%
Siempre	30	38%
Total	80	100%

Fuente: Seguridad Privada Legión Elite **Elaborado por:** Jennifer Arauz **Febrero, 2018**

Ilustración 6 Gráfico f/ Sobre: Obligaciones laborales



Análisis E Interpretación

De los datos obtenidos en la encuesta el 57 % de los encuestado en la compañía Elite dijo que A VECES le es complicado relajarse en casa después de las jornadas de trabajo, el 38% dijo que SIEMPRE y el 5% NUNCA.

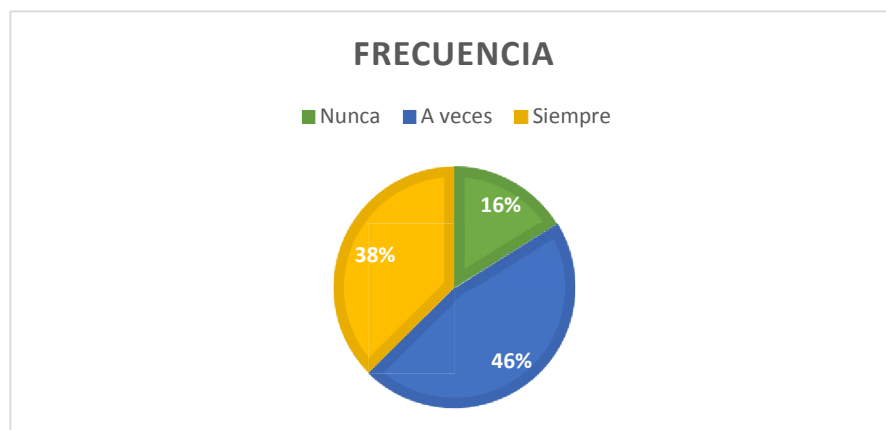
Dejar a un lado el estrés después de largas horas de trabajo o actividades diarias y despejar la mente en casa es una tarea que para muchos se torna difícil, desconectarse de todos los problemas y disfrutar del hogar a la familia es importante para la salud mental y espiritual, por eso es necesario tomar en referencia el descanso después de lo laboral. Esto hace vinculación al tercer objetivo específico.

Tabla 7: Su trabajo le quita el tiempo que le hubiera gustado pasar con su familia?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	16%
A veces	37	46%
Siempre	30	38%
Total	80	100%

Fuente: Seguridad Privada Legión Elite **Elaborado por:** Jennifer Arauz **Febrero, 2018**

Ilustración 7 Gráfico g/ Sobre: Tiempo familiar



Análisis E Interpretación

El balance entre la familia y el trabajo es muy significativo, ya que no se puede poner en el mismo nivel a la familia, Balancear el trabajo y la vida familiar es una cuestión de productividad.

Ta es el caso que el 46% de los encuestados dijeron que A VECES el trabajo quita el tiempo necesario para disfrutar en familia, el 38% dijo que SIEMPRE y el 16 NUNCA les quita el tiempo familiar el trabajo.

Esto da lugar para que se cumpla el primer objetivo específico y se tomen cambios dentro de la organización o compañía.

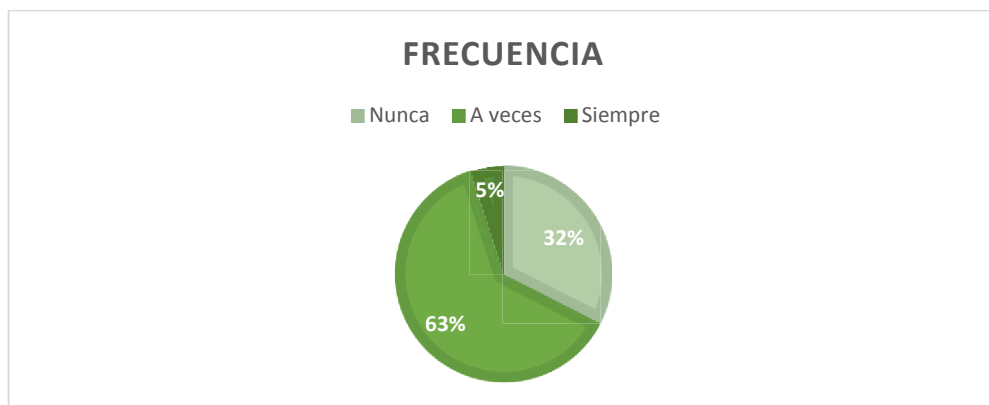
Tabla 8; Suele tener un día de descanso completamente desconectado del trabajo u otras

Obligaciones laborales?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	26	32%
A veces	50	63%
Siempre	4	5%
Total	80	100%

Fuente: Seguridad Privada Legión Elite **Elaborado por:** Jennifer Arauz **Febrero, 2018**

Ilustración 8 Gráfico g/ Sobre: Tiempo familiar



Análisis E Interpretación

Una de las mejores maneras de descansar después de un largo día de trabajo es dormir según estudiosos, esto ayuda a sentirse relajado y hace que descansen la mente y cuerpo.

Tal es el caso que el 63% de los trabajadores de la compañía Elite opinaron que A VECES tienen días de descanso, un 32% dijo que SIEMPRE descansa y el 5 % NUNCA.

Trabajar implica invertir esfuerzo físico y mental; esfuerzo que invertido sostenidamente se traduce en altos niveles de fatiga y estrés por lo cual se requiere un descanso para reponer las energías agotadas. Trabajar hasta el agotamiento físico o psíquico puede desencadenar en

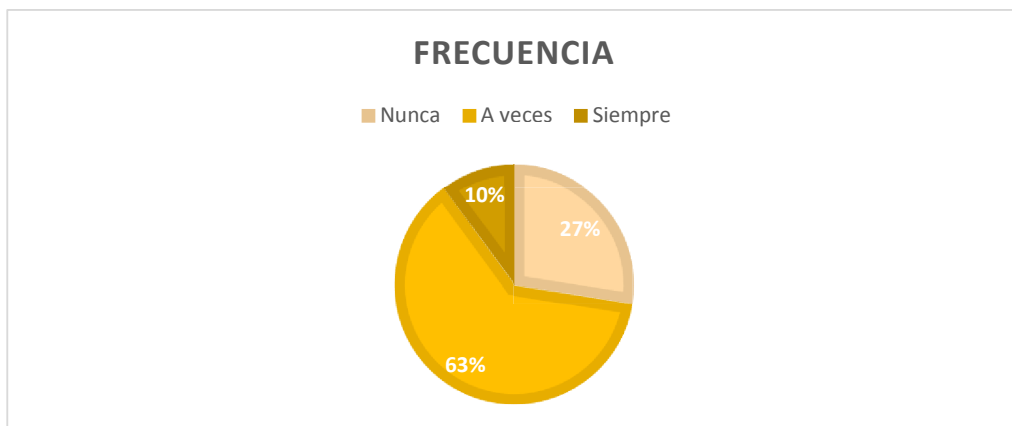
problemas crónicos de salud como se ha venido explicando, esto hace referencia al segundo objetivo específico.

Tabla 9: ¿Ha tenido algún impacto de ira que afecte a los más allegados, incluso a sí mismo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	22	27%
A veces	50	63%
Siempre	8	10%
Total	80	100%

Fuente: Seguridad Privada Legión Elite **Elaborado por:** Jennifer Arauz **Febrero, 2018**

Ilustración 9 Gráfico h/ Sobre: emociones que afecte a la familia



Análisis E Interpretación

La ira provoca situaciones alarmantes dentro del hogar, destruye las emociones de los hijos a la vez del esposa o esposa esta situación de incapacita al individuo laborar con eficacia.

El 63% de los encuestados dice que A VECES la ira invade sus emociones y no las controla al llegar a casa, el 27% dijo que NUNCA se deja llevar por la ira y el 10% SIEMPRE.

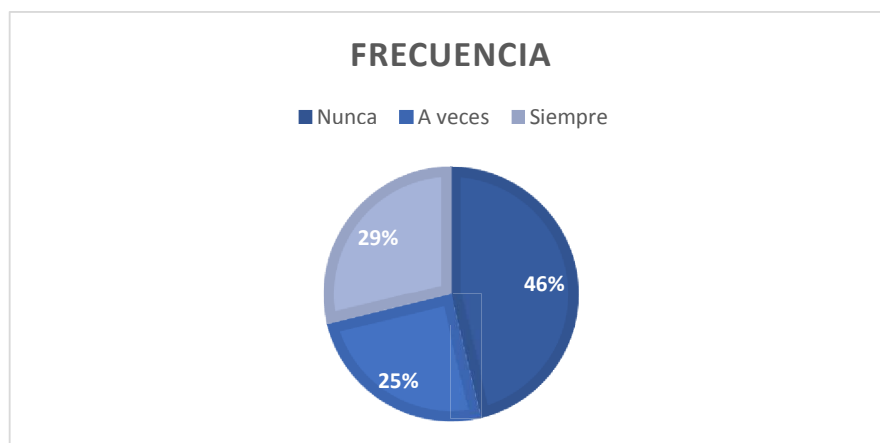
Esto da lugar a tomar en consideración que los trabajadores de la compañía Elite necesita evaluar su desempeño para que el estrés no maneje sus emociones y no caigan en daños psicológicos. Con esto se pretende enlazar el tercer objetivo específico.

Tabla 10; Hace algún deporte moderado al menos tres veces a la semana que le ayude a des estresarse?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	37	46%
A veces	20	25%
Siempre	23	29%
Total	80	100%

Fuente: Seguridad Privada Legión Elite **Elaborado por:** Jennifer Arauz **Febrero, 2018**

10 Ilustración 10 Gráfico i/ Sobre: Deporte



Análisis E Interpretación

Una forma de mejorar la salud es haciendo deporte, y como se ha venido conociendo lo peor del estrés es que la persona estresada cree que pierde el control, y por ese motivo se impide descansar y desconectar.

Por ello se tomó como consideración las opiniones de los trabajadores de la compañía Elite y ellos opinan con un 46% que NUNCA hacen deporte, mientras el otro 29% SIEMPRE y un 25% VECES.

Por ello se considera que el deporte ayuda a ser más productivos, sin duda, de ahí que los mejores profesionales, ya que cuanto sea mayor el deporte mejor será el rendimiento laboral.

4.2 CONCLUSIONES

- Cuando los empleados son atendidos como corresponde, velando preventivamente para que mejoren sus condiciones de trabajo, entonces hay menos estrés laboral y esto conlleva a una mejor productividad disminuyendo enfermedades.
- Si la prevención implica realizar cambios profundos en el lugar físico donde se trabaja o en los estilos de liderazgo, es preciso hacerlo para que, a largo plazo, se produzcan resultados alentadores a largo plazo.
- Es importante enfatizar que dentro de los factores que influyen en el estrés está la desorganización familiar y es el punto clave a tratar, esto se presenta en las encuestas como una gran desventaja ya que los trabajadores de la compañía Elite de Manta la mayoría llegan a sus casas fatigados y eso les produce el estrés, cabe recalcar además de los factores influyentes entran lo que son las consecuencias, algunos trabajadores opinaron que se sienten con ira al llegar a casa a causa del cansancio.
- Vale tomar en cuenta que identificar todas estas deficiencias y hacer deporte y tomar conciencia se mejorará el estado de salud y emocional de la persona.
- De acuerdo a las actividades realizadas con las encuestas se conocieron amplios puntos de vistas acerca de las causas y consecuencias que tienen los trabajadores de Elite acerca del estrés, por lo que trabajo muestra se da como evidencia en la necesidad de formación de equipos de trabajo para mejorar la situación dentro y fuera del área de trabajo, implementar acciones como charlas terapias quien el moderador vendría a ser el trabajo social, por lo que se requiere el fortalecimiento y mantenimiento del mismo, a través de la aplicación de técnicas grupales.

4.3 RECOMENDACIONES

Para una excelente ejecución del trabajo se pretende dar un seguimiento trabajadores de la empresa Elite para que ellos participen en charlas y talleres que le aporten como beneficios acerca del estrés. Los trabajadores percibirán los cambios y a la vez nuevos enfoques que contribuye a crear un ambiente laboral agradable.

Se recomienda a la empresa.

- ✓ Implementar talleres de autoestima ya que consideran que la es necesaria para los trabajadores, a la vez para la vida personal y contribuyó a al crecimiento personal y laboral.
- ✓ La compañía de Seguridad Elite debe implementar un plan de seguridad laboral que incluyan el diagnóstico y prevención de enfermedades asociadas al trabajo como el estrés.
- ✓ Apoyar, promover y participar activamente en las actividades que se generen. Esto ayudará al bienestar y salud del trabajador, asimismo, proporcionar tiempo y espacio para su desarrollo.

Se recomienda al trabajador.

- ✓ Buscar apoyo: Contar con la ayuda de los miembros de la familia esto puede mejorar la capacidad para manejar el estrés.
- ✓ Adquirir hábitos de comportamiento más saludables.
- ✓ Evitar el cargo de trabajo cuando se llega a casa.
- ✓ Alimentación sana
- ✓ Descanso

4.4 REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

BIBLIOGRAFÍA

/Legislacion/DERECHO%20LABORAL/. (s.f.).

Anay, V. G. (2008). *La familia. Una mirada desde la Psicología*.

Artazcoz, L. (2002). *La salud laboral ante los retos de la nueva economía*. .

Cano, A. (2002). *La naturaleza del estrés*. Obtenido de
http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/index.htm.

CASTRO HERRERA, O. (2009). *Familia. VI Encuentro Mundial de la familia*.

Ecuador, C. d. (s.f.).

Española, D. d. (2012).

<http://www.buenvivir.gob.ec>. (2013-2017).

Lazarus R.S, F. S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. .

Lévi-Strauss, C. (2017). LA FAMILIA. NATURALEZA, TIPOS DE FAMILIA Y FUNCIONES.

Miralles, D. M. (s.f.). *ESTRÉS LABORAL*. Madrid. Obtenido de
<http://www.fernandomiralles.es/LECTURAS/estreslaboral.pdf>

Perez, R. (2009). *Evolución Histórica del Concepto de Estrés*.

Sánchez, O. (2010). *Factores Intra y Extra Laborales de los y las trabajadoras*. . Costa Rica.

Semmer, N. K. (2003). *Intervenciones de estrés laboral: objetivos para el cambio y estrategias para alcanzar Manual de salud ocupacional Psicología*. Washington, DC:.

SILLA, J. M. (2001). *EL ESTRÉS LABORAL*.

Slipack. (2006). *Tipos el estrés laboral*.

4.5 ANEXOS

ANEXO A. Encuesta

ENCUESTA

ESTRÉS LABORAL Y LA INCIDENCIA DE LAS RELACIONES INTRAFAMILIARES. ESTUDIO A SER APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA DE SEGURIDAD PRIVADA LEGIÓN ELITE, DEL CANTÓN MANTA, AÑO 2017.

Fecha:

Edad:

Instrucciones:

A continuación encontrará una serie de preguntas sobre estrés laboral y la familia, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos 7 meses.

Marque con una x la casilla que mejor describa su opinión según la escala.

Nunca	A veces	Siempre
--------------	----------------	----------------

1. ¿Se ha sentido irritable en casa porque su trabajo es muy agotador?

Nunca	
A veces	
Siempre	

2. ¿Le resulta complicado atender sus obligaciones domésticas porque está constantemente pensando en su trabajo?

Nunca	
A veces	
Siempre	

3. ¿Tiene usted que cancelar planes con su pareja o familia debido a compromisos laborales?

Nunca	
A veces	
Siempre	

4. ¿Su horario de trabajo hace que le resulte complicado atender sus obligaciones domésticas?

Nunca	
A veces	
Siempre	

5. ¿Ha sentido usted que no tiene energía suficiente para realizar actividades de ocio con su pareja o familia debido a su trabajo?

Nunca	
A veces	
Siempre	

6. ¿Sus obligaciones laborales hacen que le resulte complicado relajarse en casa?

Nunca	
A veces	
Siempre	

7. ¿Su trabajo le quita el tiempo que le hubiera gustado pasar con su familia?

Nunca	
A veces	
Siempre	

8. ¿Suele tener un día de descanso completamente desconectado del trabajo u otras obligaciones laborales?

Nunca	
A veces	
Siempre	

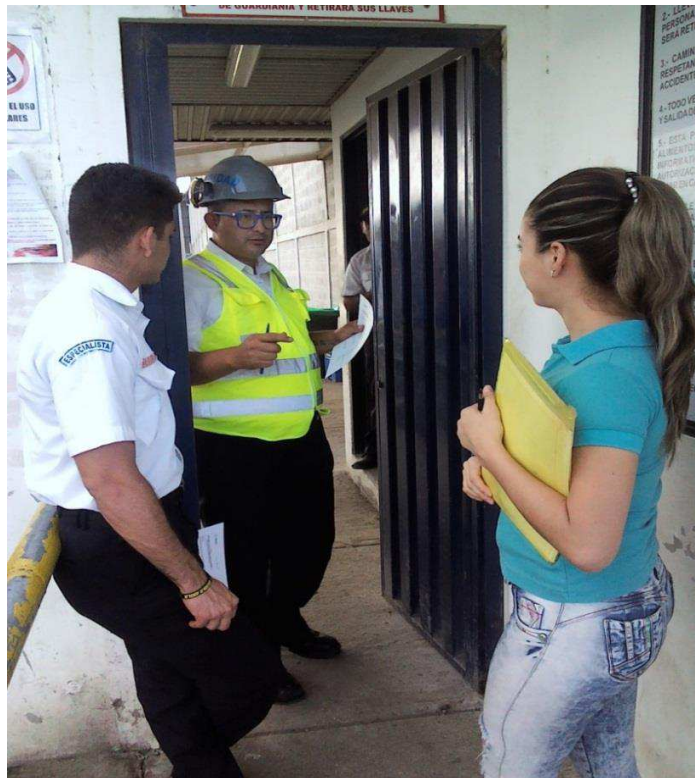
9. ¿Ha tenido algún impacto de ira que afecte a los más allegados, incluso a sí mismo?

Nunca	
A veces	
Siempre	

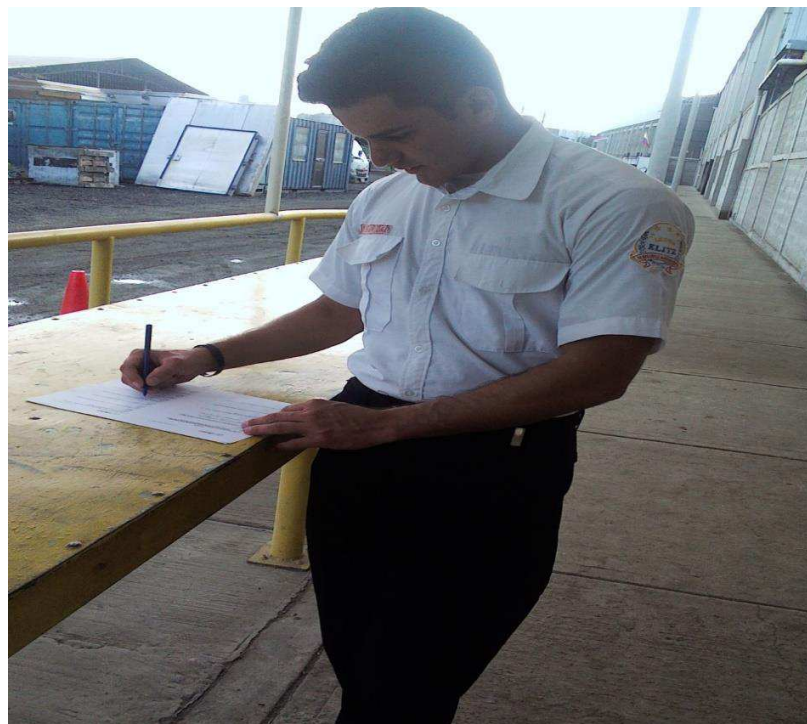
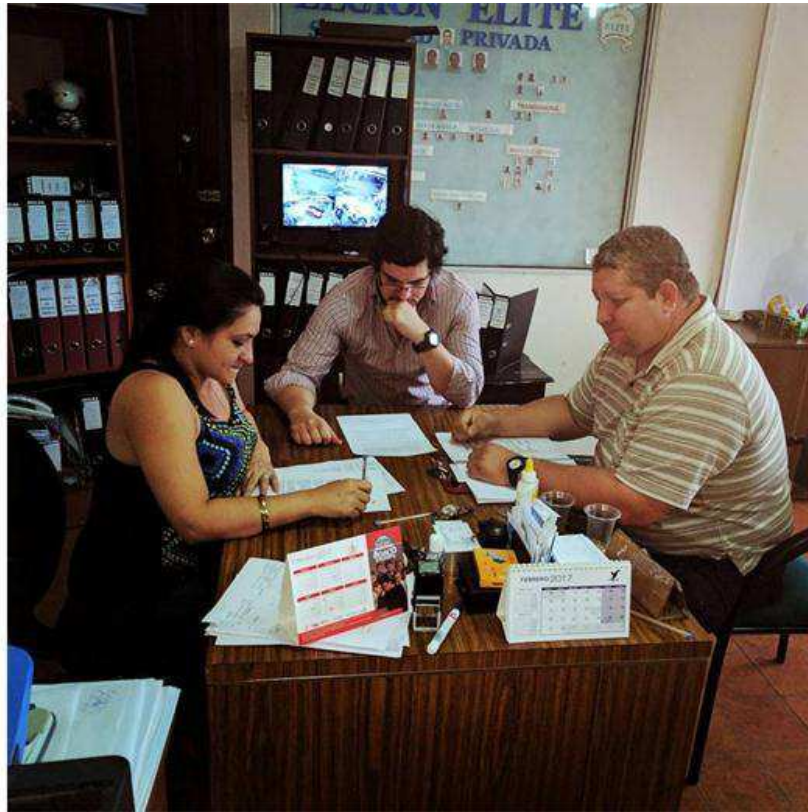
10. ¿Hace algún deporte moderado al menos tres veces a la semana que le ayude a desestresarse?

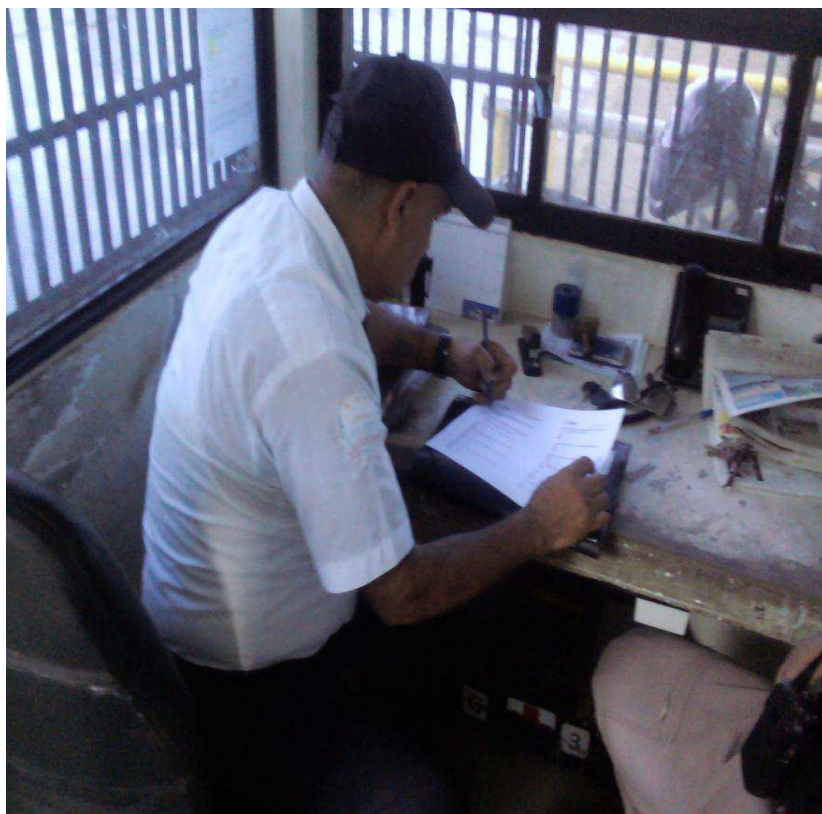
Nunca	
A veces	
Siempre	

ANEXO B. Logo de la empresa/ entrada principal



ANEXO C. Encuestas en la empresa





ANEXO D. Encuestas en domicilios



