



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO ACADÉMICO DE MAGISTER
EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

TEMA:

ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA
DEL PERSONAL QUE TRABAJA EN CINES, QUITO, 2023

AUTOR:

JAIRO HUMBERTO FONSECA ÁLVAREZ

TUTOR:

DR. JUAN CARLOS FLORES DIAZ. PHD.

ASESORA:

ING. QUÍMICA CRISTINA ELIZABETH ALMEIDA NARANJO

IBARRA – ECUADOR

2023

APROBACIÓN DE LOS TUTORES Y ASESORES DE TITULACIÓN

APROBACIÓN DE LOS TUTORES DE PERFIL

Nosotros Dr. Juan Carlos Flores y Ing. Cristina Almeida Naranjo. Tutores y asesores asignados de la tesis del maestrante: Jairo Humberto Fonseca Álvarez, del Programa de Maestría en HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL, aprobamos el ingreso de la Tesis, con fecha: 10/10/2023 cuyo tema es: **ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL QUE TRABAJA EN CINES, QUITO, 2023**, y su línea de investigación es: Salud y Bienestar de los Trabajadores

Ibarra, 10 de Octubre de 2023

Atentamente.

TUTOR:

Nombres y apellidos: Dr. Juan Carlos Flores Diaz

Firma:



No. CI. 1709564148

ASESOR:

Nombres y apellidos: Ing. Cristina Elizabeth Almeida Naranjo

Firma:



No. CI. 1720231552



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1713997474		
APELLIDOS Y NOMBRES:	FONSECA ÁLVAREZ JAIRO HUMBERTO		
DIRECCIÓN:	BARRIO MÚSCULOS Y RIELES, CALLE CARLOS E. GRIJALVA S 50-73, QUITO - ECUADOR		
EMAIL:	jhfonsecaa@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO:	023168142	TELÉFONO MÓVIL:	0989023937

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL QUE TRABAJA EN CINES, QUITO, 2023.
AUTOR (ES):	FONSECA ÁLVAREZ JAIRO HUMBERTO
FECHA: DD/MM/AAAA	11/12/2023
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	

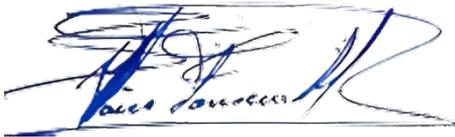
PROGRAMA:	POSGRADO
TITULO POR EL QUE OPTA:	MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL
ASESOR /DIRECTOR:	Mgs. Cristina Almeida Naranjo / Dr. Juan Carlos Flores

2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 11 días del mes de diciembre de 2023

EL AUTOR:



Jairo Humberto Fonseca Álvarez

DEDICATORIA

En memoria a mi hermano JOE GERMÁNICO ÁLVAREZ, que, con su ejemplo de vida, ha sido un verdadero modelo para seguir...

Jairo

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios, a la Vida, a Don Julio, a mi Madre, a mi Esposa, mis Hijas, que me han apoyado en todo proyecto que se ha desarrollado.

También quiero agradecer a mis Hermanos, mi Hermana, mi Sobrina Adriana, por los valiosos consejos en este proceso.

A sí mismo deseo agradecer a el señor Marlon Sempertegui, por la colaboración en el desarrollo de este proyecto.

De manera especial expreso mi agradecimiento a la Universidad, a los Profesores, Tutor, Asesora en la culminación de este proceso.

Finalmente agradecer a la población que participo en esta investigación.

TABLA DE CONTENIDOS

CARATULA.....	1
APROBACIÓN DE LOS TUTORES Y ASESORES DE TITULACIÓN.....	2
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE.....	3
IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA.....	3
CONSTANCIAS.....	4
DEDICATORIA.....	5
AGRADECIMIENTO.....	6
ÍNDICE DE TABLAS.....	9
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	11
RESUMEN.....	12
ABSTRACT	13
KEYWORDS	13
CAPITULO I.....	14
INTRODUCCIÓN.....	14
CAPITULO II.....	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
2.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
2.2. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	18
2.3. JUSTIFICACIÓN	18
CAPITULO III.....	22
MARCO TEÓRICO.....	22
3.1. MARCO TEÓRICO	22
3.2. MARCO CONCEPTUAL	30
3.3. MARCO NORMATIVO	34
CAPITULO IV.....	42
METODOLOGÍA.....	42
4.1. Objetivos	42
4.1.1. Objetivo General	42
4.1.2. Objetivos específicos	42
4.2. Hipótesis	42
4.3. Tipo de investigación	42
4.3.1. Línea de investigación	42
4.4. Materiales y métodos	42
4.4.1. Datos demográficos	42
4.4.2. Población y muestra	42

4.4.3. Datos generales de la población.	43
4.5. Criterios	43
4.5.1. Criterios de inclusión.	43
4.5.2. Criterios de exclusión	44
4.6. Fases del estudio	44
4.7. Instrumentos	47
CAPITULO V	56
RESULTADOS	56
5.1. RESULTADOS	56
5.2 ANÁLISIS BIVARIADO	109
5.2.1 Correlación de las dimensiones de la calidad laboral y el estrés laboral	109
5.3 ANÁLISIS DE FIABILIDAD	113
5.4. DISCUSIÓN	115
5.5. CONCLUSIONES	118
5.6. RECOMENDACIONES	119
CAPÍTULO VI.....	120
BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS	120
6.1. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS	120

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Determinantes Estadísticas	43
Tabla 2. Estándares para análisis de los índices Calidad de vida laboral	48
Tabla 3. Dimensiones de Calidad de Vida.....	49
Tabla 4. Estándares para análisis índices de estrés laboral.....	51
Tabla 5. Dimensiones de Estrés Laboral	52
Tabla 6. Resultados Dimensiones de Calidad de Vida Laboral Cine 1	63
Tabla 7. Tabulación Calidad de Vida Laboral por Dimensiones Cine 1	64
Tabla 8. Tabulación Estrés Laboral por Dimensiones Cine 1.....	72
Tabla 9. Resumen de la Dimensión 1 Estrés laboral Cine 1.....	79
Tabla 10. Resumen de la Dimensión 2 Estrés laboral Cine 1.....	80
Tabla 11. Resumen de la Dimensión 3 Estrés laboral Cine 1	81
Tabla 12. Resumen de la Dimensión 4 Estrés laboral Cine 1	82
Tabla 13. Resumen de la Dimensión 5 Estrés laboral Cine 1.....	83
Tabla 14. Resumen de la Dimensión 6 Estrés laboral Cine 1.....	84
Tabla 15. Resumen de la Dimensión 7 Estrés laboral Cine 1.....	85
Tabla 16. Resultados Calidad de Vida Laboral por Dimensiones Cine 2.....	86
Tabla 17. Tabulación Calidad de Vida Laboral por Dimensiones Cine 2.....	87
Tabla 18. Tabulación Estrés Laboral por Dimensiones Cine 2.....	94
Tabla 19. Resumen de la Dimensión 1 Estrés laboral Cine 2.....	102
Tabla 20. Resumen de la Dimensión 2 Estrés laboral Cine 2.....	103
Tabla 21. Resumen de la Dimensión 3 Estrés laboral Cine 2.....	104
Tabla 22. Resumen de la Dimensión 4 Estrés laboral Cine 2.....	105
Tabla 23. Resumen de la Dimensión 5 Estrés laboral Cine 2.....	106
Tabla 24. Resumen de la Dimensión 6 Estrés laboral Cine 2.....	107
Tabla 25. Resumen de la Dimensión 7 Estrés laboral Cine 2.....	108
Tabla 26. Análisis de dimensiones de Calidad de Vida Laboral vs Estrés Laboral para el Cine 1	109
Tabla 27. Análisis de dimensiones de Calidad de Vida Laboral vs Estrés Laboral para el Cine 2	110
Tabla 28. Relación estadística entre la calidad de vida laboral y el estrés laboral en el Cine 1	111
Tabla 29. Relación estadística entre la calidad de vida laboral y el estrés laboral en el Cine 2	112
Tabla 30. Confiabilidad del Cuestionario de Calidad de Vida Laboral Cine 1.....	113
Tabla 31. Confiabilidad del Cuestionario de Calidad de Vida Laboral Cine 2.....	113
Tabla 32. Confiabilidad del Cuestionario de Estrés Laboral Cine 1	113

Tabla 33. Confiabilidad del Cuestionario de Estrés Laboral Cine 2	114
Tabla 34. Comparación de la Tabulación Calidad de Vida Laboral por Dimensiones de los Cine 1 y 2.....	135
Tabla 35. Comparación Propuesta Estrés Laboral por la Dimensión 1 de los Cine 1 y 2	136
Tabla 36. Comparación Propuesta de Estrés Laboral por la Dimensión 2 Cine 1 y 2.....	137
Tabla 37. Comparación Propuesta de Estrés Laboral por la Dimensión 3 Cine 1 y 2.....	138
Tabla 38. Comparación Propuesta de Estrés Laboral por la Dimensión 4 Cine 1 y 2.....	139
Tabla 39. Comparación Propuesta de Estrés Laboral por la Dimensión 5 Cine 1 y 2.....	140
Tabla 40. Comparación Propuesta de Estrés Laboral por la Dimensión 6 Cine 1 y 2.....	141
Tabla 41. Comparación Propuesta de Estrés Laboral por la Dimensión 7 Cine 1 y 2.....	142

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Edad Cine 1	56
Gráfico 2. Edad Cine 2.....	57
Gráfico 3. Género Cine 1	57
Gráfico 4. Género Cine 2	58
Gráfico 5. Estado Civil Cine 1	58
Gráfico 6. Estado Civil Cine 2	59
Gráfico 7. Nivel de Educación Cine 1.....	59
Gráfico 8. Nivel de Educación Cine 2.....	60
Gráfico 9. Tiempo que labora Cine 1	60
Gráfico 10. Tiempo que labora Cine 2	61
Gráfico 11. Puesto de Trabajo Cine 2.....	61
Gráfico 12. Puesto de Trabajo Cine 2	62
Gráfico 13. Nivel de calidad de vida laboral cine 1 por dimensiones	71
Gráfico 14. Nivel de Calidad de Vida Laboral Cine 2 por Dimensiones	93

RESUMEN

El Objetivo General de la investigación fue de comparar el estrés laboral y su relación con la calidad de vida laboral del personal de los cines Quito 2023. Para lo cual se utilizó un enfoque cuantitativo, con un nivel de investigación descriptivo de tipo relacional, es prospectivo y transversal, al desarrollar el estudio en una población determinada. La muestra estuvo conformada por 58 trabajadores operativos de los cines. Las técnicas que se utilizaron fueron la encuesta y los instrumentos de recolección de datos. Se aplicaron dos cuestionarios a los participantes de cada cine. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos, mientras que para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que resulto variable calidad de vida laboral cine 1 = 0.82, que dió una calificación igual a buena, variable calidad de vida cine 2 = 0.95, obteniendo una poderación igual a excelente, variable estrés laboral cine 1 = 0.92, que dió una calificación igual a excelente, variable estrés laboral cine 2 = 0.90, obteniendo una poderación igual a excelente. La relación estadística de Spearman entre la calidad de vida y el estrés laboral en el cine 1, indica que existe una correlación entre estas dos variables que es muy baja, con un coeficiente de correlación de 0.015, y no es estadísticamente significativa ($p=0.691$). Los resultados para el Cine 2, indican que existe una correlación muy débil entre estas dos variables, con un coeficiente de correlación de 0.039. Además, esta correlación no alcanza significancia estadística ($p=0.319$).

PALABRAS CLAVE:

Estrés Laboral, Calidad de Vida Laboral, Cines, Trabajadores.

ABSTRACT

The General Objective of the research was to compare work stress and its relationship with the quality of work life of the staff of the Quito 2023 cinemas. For which a quantitative approach was used, with a descriptive level of relational research, it is prospective, and transversal, when developing the study in a specific population. The sample was made up of 58 cinema operating workers. Two questionnaires were administered to the participants of each cinema. For the validity of the instruments, expert judgment was used, while for the reliability of each instrument, Cronbach's alpha was used, which resulted in the quality of work life variable, cinema 1 = 0.82, which gave a rating equal to good, quality of life variable, cinema 2 = 0.95, obtaining a rating equal to excellent, work stress variable cinema 1 = 0.92, which gave a rating equal to excellent, work stress in cinema 2 = 0.90, obtaining a power equal to excellent. Spearman's statistical relationship between quality of life and work stress in cinema 1, indicates that there is a correlation between these two variables that is very low, with a correlation coefficient of 0.015, and is not statistically significant ($p=0.691$). The results for cinema 2 indicate that there is a very weak correlation between these two variables, with a correlation coefficient of 0.039. Furthermore, this correlation does not reach statistical significance ($p=0.319$).

KEYWORDS

Work Stress, Quality of Work Life, Cinemas, Workers.

TEMA: ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL QUE TRABAJA EN CINES, QUITO, 2023

CAPITULO I.

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto investigativo es sobre el estrés laboral y su relación con la calidad de vida del personal que trabaja en cines, Quito. La investigación se desarrolló en dos cines, debido a que los trabajadores operativos de los dos cines, estaban mostrando signos de padeciendo de estrés laboral. Se presume por la pandemia del COVID 19, que además tuvo que sufrir todo el planeta. El estrés laboral se ha conceptualizado como *“el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo o como un riesgo psicosocial que por sí mismo tiene alta probabilidad de afectar de manera importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo”* (Osorio, 2017). En este mismo contexto la calidad de vida de laboral (CVL), *“está estrechamente relacionada con las condiciones de trabajo, éstas por definición son cualquier característica que pueda tener influencia en la aparición de riesgos para la seguridad y salud del trabajador; el riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo, se hace referencia a enfermedades, patologías, estrés laboral y lesiones sufridas con motivo del trabajo”*. (Castro, 2018)

En esta investigación los objetivos planteados fueron comparar, identificar y categorizar el estrés laboral y su relación con la calidad de vida del personal de cines, y, por último, sugerir una propuesta de mejora para el personal de trabajadores. Se plantearon estos objetivos debido a que, con las dos variables, se tiene un mejor diagnóstico de los riesgos laborales psicosociales en los cines.

El desarrollo investigativo se planificó debido a que, la industria de los cines desde que empezó la pandemia fue una de las más afectadas. Esto porque tuvo que cerrar abruptamente y fue una de las últimas en abrir sus puertas al público. Durante el tiempo que paso cerrada hubo mucha incertidumbre en el personal, y cuando ya se retornó a las labores, se notó en los trabajadores ciertas actitudes de aislamiento y dificultades de interacción en el ambiente laboral. Por lo cual, se vio la viabilidad y la importancia de este proceso investigativo. Inicialmente se realizó un diagnóstico, posteriormente una evaluación de las variables y con los resultados obtenidos se propusieron algunas alternativas de mejora al ambiente laboral de los cines.

Para lo cual, se realizó una planificación para la toma de los cuestionarios, cabe manifestar que los cuestionarios de calidad de vida laboral y estrés laboral se evaluaron primero en el cine uno y luego en el cine dos con un lapso de tres días aproximadamente. La recolección de los datos se realizó en el software google forms, mientras que en la tabulación y recolección de los datos, se utilizó los software Excel 2010 (versión 14) y SPSS 16.0.1, para el análisis de los datos y se procedió a correlacionar los resultados de las dos variables.

La información resultante, se presenta en este documento y está dividida en capítulos. El primer capítulo contiene la introducción, donde se hace un recorrido breve de lo que contiene la presente investigación. En el segundo capítulo se presenta el planteamiento del problema, la pregunta y la justificación de la investigación. En el capítulo tres se desarrolla el marco teórico, se hace una revisión de las teorías que estudian la calidad de vida laboral y el estrés laboral. Además, se coloca el marco conceptual que incluye las definiciones más importantes del presente proyecto, el marco normativo tanto nacional como internacional que involucra al país, en la Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional. El capítulo cuatro refleja la metodología, tipo y línea de investigación, y los materiales y métodos de la investigación, constan también los criterios de la investigación, las fases y los instrumentos que se aplicaron. En el capítulo cinco se encuentra el análisis de los resultados que arrojó la investigación, consta la discusión, conclusiones y las recomendaciones. Finalmente en el capítulo seis contiene todas las referencias y anexos que tiene esta investigación.

CAPITULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha reconocido al estrés laboral como una enfermedad y lo ha catalogado como riesgo laboral en el 2019, incluyéndose en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11), su entrada y vigor fue el 1 de enero del 2022. (Galán, 2022). La Organización Internacional del Trabajo (OIT), indica que el estrés es una respuesta física y emocional inoportuna causada por un desequilibrio entre las exigencias percibidas, los recursos y capacidades de un individuo para hacer frente a las demandas del trabajo (OIT, www.ilo.org/safeday, 2016). Cabe manifestar que el *“estrés laboral es un conjunto de interacciones con el medio ambiente y como se desenvuelve el individuo a las diferentes circunstancias, al no poder cumplirlas ocasionan un desbalance que altera su bienestar, por ende, no se logra los resultados que se espera alcanzar y también provoca situaciones desagradables. Todo esto surge por las exigencias que se pide a los trabajadores porque las organizaciones cada vez tienen a tener una mayor demanda en el mercado”* (Pulluquitín, 2019). Teniendo en cuenta que el estrés laboral afecta a la salud de los trabajadores, se han realizado varios estudios, entre los que se puede mencionar el estudio de Mejía et al, 2019, considerando datos de Venezuela, Ecuador, Perú, Colombia, Panamá y Honduras, sobre *“Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica”*. Se utilizó una metodología observacional multicéntrica, que validaron la medición del estrés (Alpha de conbrach = 0,73), la muestra fue de 2608 trabajadores. (Ch R Mejía et, 2019). Lo preocupante de este estudio es que, Ecuador ocupa el segundo lugar de estrés laboral con un 54%, del total de muestra, siendo las mujeres más afectadas de acuerdo al análisis multivariado con ($p=0,016$).

Los trabajadores estan expuestos a factores de riesgo internos y externos que afectan su calidad de vida laboral, por eso la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 1994 define la *“calidad de vida como la percepción del individuo sobre su posición en la vida dentro del contexto cultural y sistema de valores en el que vive y con respecto a sus metas, expectativas y normas y preocupaciones. Es un concepto multidimensional y complejo que incluye aspectos personales como la salud, autonomía, dependencia,*

satisfacción con la vida y aspectos ambientales como redes de apoyo y servicios sociales, entre otros”. (Merchán, 2007)

Cabe mencionar que el personal de la empresa de entretenimiento cines, está expuesto a altas expectativas de servicio al cliente. Cada seis meses se tiene auditorias internacionales, que evalúan parámetros de servicio y atención al cliente, preparación de alimentos, orden y limpieza, control de ventas de comida y boletos, seguridad y gestión de riesgos dentro de las instalaciones, y control de presupuestos. Esto demanda una carga de trabajo y de responsabilidad muy alta. Sentirse evaluados constantemente hace que suba el nivel de estrés laboral, en desmedro de su calidad de vida. Estos son ejemplos de estresores de factores internos de estrés laboral propios de la organización de la empresa.

Dentro del mismo contexto, la empresa de entretenimiento cines, está ubicada dentro de centros comerciales, que están estratégicamente ubicados en la ciudad. Existen los días locos (menor costo en el valor de la entrada), más los fines de semana y los estrenos y los pre estrenos días caracterizados por alta afluencia de público, los horarios más visitados por el público son los horarios de la tarde y noche, una función de cine de película empieza a una hora fija determinada.

Del mismo modo, la empresa de entretenimiento cines, desarrolla puestos de trabajo, propios de la actividad económica, en orden operacional de las actividades diarias, En la alta gerencia están los gerentes operativos, sus funciones, son las de administrar y controlar todas las operaciones del cine. Posteriormente se ubican los coordinadores operativos, la función más importante es de coordinar con todas las demás áreas, el buen funcionamiento operativo del cine. Continúan los operarios, que incluyen al personal de boletería. Ellos se encargan de asesorar a los clientes, sobre las funciones de películas que estén en taquilla. Prosiguiendo con la operatividad se encuentra el personal de venta de comida y snacks (concesiones). Son encargados de elaborar, asesorar en la venta alimentos snacks y sugerir promociones a los clientes. Es este grupo están los acomodadores, su trabajo es la recepción de entradas y guía de clientes a las salas. Además en este grupo se incluye el personal de limpieza y mantenimiento, antes, durante y después de las funciones de cine. Por lo tanto, el personal de los cines está expuestos al contacto con clientes, estos son factores del medio ambiente que pueden estar influyendo en la calidad de vida laboral del personal antes mencionado.

2.2. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Existe una relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en el trabajo, del personal que labora en los cines?

2.3. JUSTIFICACIÓN.

La empresa de cines, por la actividad económica que es de entretenimiento en exhibición de películas, fue una de las industrias más afectadas a nivel mundial, regional y local, por la pandemia Ecuador no fue la excepción, los cines tuvieron que cerrar durante seis meses, esto conllevó a un periodo de incertidumbre para los trabajadores. Debido a la inestabilidad laboral que podría ocurrir con los puestos de trabajo. Desafortunadamente hubo recortes de personal en un 30%, también la empresa hizo un ajuste salarial en todas las áreas de trabajo, por la falta de ingresos. Además, por ciertos permisos estatales y de actividad económica, la empresa de cine, fue una de las últimas en abrir nuevamente las puertas para la atención al público, la pandemia cambio muchas cosas, en detrimento del personal de trabajadores de la empresa de cine, desde un horario reducido de atención, reducción de espacios físicos de trabajo, utilización de Equipos de Protección Personal (EPP) ante el COVID 19. En el mismo contexto, cierto personal administrativo cambio de espacio físico de trabajo, todas estas situaciones desde la pandemia y en estos últimos años, de lo que se ha podido observar, en el personal de trabajadores, ciertos comportamientos están asociados con el estrés laboral, como aislamiento e introspección, que ha influenciado en su calidad de vida laboral.

La investigación de Suárez et al, (2022), indica que los estudios sobre la calidad de vida se originaron desde 1930 con indicadores objetivos, como ingresos en el ámbito laboral, desde 1970 se modificó esto con indicadores subjetivos, como la percepción, la experiencia y el bienestar, que está más enfocado en la persona objeto de estudio, (Telles, 2022)

Otro estudio de Gutiérrez (2008), y rasgos relevantes de los 50 trabajadores operativos de Cinépolis, con un grado de confianza del 95% y un error máximo de 5%, indican que el nivel de ponderación 0-1 muestra un nivel bajo de estrés laboral con un 5.31%, en el nivel ponderación 2-3 muestra un nivel moderado de estrés laboral con un 48.18%, en el nivel ponderación 4-5 muestra un nivel alto de estrés laboral con un 46.50%, concluye que las actividades a desempeñar a diario generan estrés laboral. (Gutiérrez, 2008)

Existen en los cines trabajadores de boletería que están expuestos a riesgos laborales externos, de atención al público, alta responsabilidad por el manejo de dinero y horarios rotativos. Asociado a esto Becerra, (2022), de un estudio realizado en Perú, con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, correlacional, mediante una encuesta que aplicaron dos instrumentos de medición sobre el estrés laboral y la calidad de vida en 175 docentes, indican que el 46.3% de la muestra tiene un alto nivel de estrés laboral, el 56 % de la muestra tiene tendencia a una baja calidad de vida, (Becerra, 2020).

En los cines hay trabajadores de mantenimiento y limpieza, que están expuestos a riesgos laborales, propios del ambiente laboral de los cines, tiempos limitados de trabajo, ruido de equipos, exposición a químicos. Agregado a esto Sánchez, (2016) hace un análisis del estrés laboral identifica su relación con la calidad de vida en 151 trabajadores de una empresa minera, la metodología es positivista, de enfoque cuantitativo, secuencial, de diseño no experimental, de tipo transversal, para la medición utiliza tres cuestionarios, indica el estudio, que al observar los aspectos de estrés laboral vinculados con la calidad de vida, los aspectos más relevantes son: estrés global, clima laboral, estructura, territorio y falta de cohesión, siendo que a mayor el nivel de estrés laboral empeora la calidad de vida de los trabajadores. (Yury, 2016).

Los cines tiene trabajadores de venta de comida y shacks, (concesiones), que estan expuestos a riesgos laborales, a virus y bacterias, turnos y horarios rotativos, alta responsabilidad por el manejo de dinero. Siguiendo con otro estudio Castillo, (2022) realizado en un Hospital General de Riobamba, durante la pandemia del COVID 19, de una investigación básica, no experimental, transversal, descriptiva y correlacional con una población de 45 trabajadores, donde utilizan un cuestionario para medir el estrés laboral y la escala de Hamilton para identificar la presencia y niveles de ansiedad, además para correlacionar utilizan la prueba no paramétrica de Pearson para las dos variables de estrés laboral y ansiedad, con la prueba de odds utilizan para identificar el riesgo de aparición secundario de ansiedad a la presencia de intensidad de estrés laboral, los resultados fueron que en el nivel alto con (75,56%) de los trabajadores expuestos tienen estrés laboral con un (57.78%) de ansiedad, en el nivel medio de estrés laboral (41.18%) y un (50,0%) de ansiedad, siendo lo más representativo. (Castillo, 2022).

El personal de alta gerencia de los cines, esta expuesta a riesgos psicosociales, alta demanda de responsabilidad, debido a la supervisión de equipos de trabajo, también por

la visualización de pantallas de computadora. Según Wauters, (2022), de una revisión exploratoria, se verificó bases de datos electrónicas PubMed, Cumulative Index of Nursing and Allied Literature Complete. Google Scholar, repositorios de la Organización Mundial de la Salud y los centros para el control y prevención de enfermedades, entre el 2019 y marzo del 2021, en tres idiomas, la metodología utilizada fue lista de verificación de Autoridad, exactitud, cobertura, objetividad, fecha e importancia (AACODS), basándose en el modelo de calidad de vida y bienestar, la revisión fue de un total de 208 artículos donde se observó falencias relacionadas con los factores psicosociales y ocupacionales. (Wauters, 2022).

Los coordinadores operativos están expuestos a riesgos psicosociales, alta demanda de carga laboral, por el control y manejo de presupuestos, también por la supervisión de equipos de trabajo, por la visualización de pantallas de computadora. Un estudio de Miño, (2016), regional de Chile, con una muestra de 380 docentes de enseñanza básica y media, utilizan el cuestionario CVP -35 (Karasek,1989), comparando entre variables socio demográficas, los resultados de la medición de calidad de vida laboral de la dimensión 1, Apoyo directivo fue de 6.47, que significa bastante, de la dimensión 2, Carga de Trabajo fue de 6.64 igual bastante, de la dimensión 3, Motivación intrínseca fue de 5.17% de igual manera bastante, al finalizar indica el estudio promediando el total de las dimensiones da una puntuación de 6.14, esto indicó el estudio que los docentes tuvieron una adecuada percepción de la calidad de vida laboral que desarrollan. (Miño, 2016)

Considero que este estudio es valioso y destacado, en la disposición de haber la población objeto de estudio, casos de estrés laboral que relacionan con la calidad de vida, son verificables asiduamente con investigaciones desarrolladas por diferentes autores que hacen notar el embate en la salud laboral.

El estudio parte de la línea de investigación de higiene, salud y bienestar en los trabajadores.

Este estudio es admisible técnicamente en vista de que se cuenta con los recursos humanos para finalizar la investigación como son el investigador y la población directa para el estudio. Además se dispone de la dotación económica para conseguir los instrumentos de medición necesarios y el presupuesto para culminar la investigación. Se cuenta con los recursos tecnológicos para la recolección, recopilación y procesamiento de los datos que arroje el estudio, y también se tiene la disposición de la organización.

Este estudio es posible debido al tiempo que es efectivo máximo de seis meses, los métodos o enfoques que se emplean se enmarcan en los parámetros de estudios de tipo cuantitativo para poblaciones humanas respetando la declaración de Helsinki.

CAPITULO III

MARCO TEÓRICO

3.1. MARCO TEÓRICO

ESTRÉS LABORAL

3.1.1. Teoría Transaccional y de afrontamiento ante el Estrés.

Esta teoría se basa en las investigaciones de Lazarus y Folkman (1986). Indican que existe una transacción entre las personas y el medio ambiente. En el mismo contexto el estrés laboral, es una relación que se da entre el individuo y el entorno. El individuo evalúa al entorno como amenazante o agresivo. Dicho individuo no siente que tiene los recursos necesarios, para afrontar este intercambio con sus semejantes y el medio ambiente. También siente que está en riesgo su bienestar. El afrontamiento es un engranaje. Se refiere a los esfuerzos cognitivos y conductuales. Este proceso es complejo e ininterrumpidamente cambiante. La persona tiene que llevar a cabo este proceso. Para afrontar y desenvolverse. Dentro de las solicitudes específicas externas y/o internas con los otros individuos y el ambiente. Estas solicitudes son valoradas como sobrantes o desbordantes de los recursos del individuo. Estudios de (Folkman y Moskowitz, 2000). Coinciden que la teoría transaccional y de afrontamiento ante el estrés tiene tres funciones principales que son: a) dirigida al problema o a la tarea, b) dirigida a la emoción y, c) dirigida al significado o a la reinterpretación positiva. Un individuo para afrontar un evento estresante. Tiene que disponer no solo de los recursos que posea, sino también de las habilidades y limitaciones que tenga para utilizarlos. Según (Martínez-Mejía, 2022) teoría se divide en cinco categorías los tipos de recursos que son: a) salud, energía, bienestar o recursos físicos; b) creencias positivas o recursos psicológicos, como la esperanza, las creencias de control o el compromiso; c) resolución de problemas, técnicas y habilidades para decidir ante dilemas morales, respuesta ante emergencias; d) habilidades y apoyo social; e) recursos materiales, haciendo referencia a saber utilizarlos para obtener otros recursos. Es indispensable que cada individuo aprenda a desarrollar estos cinco recursos. Para afrontar de una mejor forma el intercambio de sus semejantes y el entorno.

3.1.2. Teoría Ajuste Persona – Entorno Laboral.

Investigaciones de Kristof-Brown, Zimmerman y Johnson, (2005), manifiestan que la teoría de ajuste persona – entorno laboral, tiene una coherencia entre las características de un individuo y las de su ambiente de trabajo. Existe una compatibilidad entre ambos. Entre las cualidades que estudia la teoría. Destacan los rasgos de la personalidad de los trabajadores. La teoría indica que en el individuo, se encuentran involucrados los valores, las expectativas, y los intereses. También están las preferencias, las necesidades y motivos que tiene y posee el individuo con su entorno. El individuo hace uso de sus habilidades, destrezas y conocimientos. Para poder ajustarse con sus pares y el entorno laboral. (Kristof-Brown, y Guay, (2011), indican que la teoría ajuste persona – entorno laboral, tiene cuatro dimensiones. Estas dimensiones tiene una relación con los componentes del entorno laboral y son: a) actitudes laborales; b) desempeño; c) probabilidad de rotación; d) búsqueda de empleo y procesos de selección. La teoría según (French et al., 1982), tiene su conexión con el estrés laboral, en la diferenciación de los factores objetivos propios de la persona y del entorno laboral. La teoría según (Bliese et al., 2017), hace hincapié, en el ajuste subjetivo entre la persona y las condiciones de trabajo. Los mecanismos propios de cada individuo como son los de resiliencia y afrontamiento, determinan tensiones psicológicas, fisiológicas, cognitivas y conductuales. Estos ajustes subjetivos pueden desencadenar estrés laboral y enfermedades. Por no ajustarse la persona con su entorno laboral. (Mediana, 2019).

3.1.3. Teoría Conservación de Recursos.

La teoría de conservación de recursos fue propuesta por (Hobfoll, 1989). Propone una explicación integrada. La conducta de cada persona le puede llevar a circunstancias estresantes. Y también la ausencia de presiones externas. Lo central de la teoría es que *“la gente se esfuerza por preservar, proteger y elaborar recursos, siendo la pérdida, potencial o actual, de esos recursos la verdadera amenaza a la que se enfrenta”* (Pedrero, 2003). La teoría propone una explicación integradora, de la conducta tanto en circunstancias estresantes como en ausencia de presiones externas. De la misma manera (Hobfoll, 1989), define al “estrés laboral” como una respuesta frente al ambiente. El individuo se siente amenazado, porque teme perder recursos. El individuo no sabe como adaptar su conducta hacia el entorno. Esto hace a larga que pierda sus recursos. La conducta del individuo hace que sus recursos bajen. El autor considera que los recursos, son una unidad básica para comprender al estrés laboral. Debido a cuatro factores que influyen en el individuo y son: a) recursos objetables; b) condiciones y c) características

personales. Siguiendo el mismo contexto la teoría y el autor indican que los “recursos objetables”, son valorados a causa de algún aspecto de su naturaleza física. También por su valor secundario en función de su rareza o precio. Las “condiciones” son recursos en la medida que son valoradas y buscadas. Las “características personales” son recursos en la disposición en que naturalmente ayudan a resistir al estrés laboral. Finalmente las “energías” son recursos en virtud del conocimiento, el dinero, el tiempo, en función que se puedan conseguir otra clase de recursos.

3.1.4. Teoría Demandas – Control y Apoyo.

Estudios de (Johnson y Hall, 1988; Karasek y Theorell, 1990), refieren que la teoría de demandas – control y apoyo. Tiene que ver con las demandas de trabajo. Dichas demandas son fuentes de estrés laboral. El individuo percibe que la demanda de trabajo excede su capacidad de control. Siente falta de apoyo social de su entorno. Puede darse estrés laboral, cuando se tiene un desvalance entre demandas y el nivel de control, por ejemplo: cuando las demandas de trabajo son mayores, exigentes, estrictas y en ciertos casos severos, y a la vez se tiene un bajo nivel control. De la misma manera influye también no dejar que se tomen decisiones propias. Peor si no se valora las habilidades. Según (Karasek, 1979) (Díez, 2015), sucede lo contrario. Cuando los trabajos son de alto grado, de nivel de control y de alta demanda. Indican que los individuos llegan a tener mayor aprendizaje y motivación. Por otro lado, las demandas son difíciles de definir. Por su funcionamiento y cuantificación. Pero el componente primordial de las demandas laborales son la carga de trabajo de una tarea y la alerta o atención. Que son necesarias para hacer el trabajo. Los mismos autores señalan cuatro tipos de demandas específicas que se dan en el ámbito laboral y son: a) demandas temporales, b) demandas de monitoreo c) demandas de solución de problemas y, d) apoyo social en trabajo.

3.1.5. Teoría Desequilibrio Esfuerzo – Recompensa

Según (Effort-Reward Imbalance, ERI), Siegrit de (1996), la teoría desequilibrio esfuerzo – recompensa, es una teoría de estrés laboral relacionados con el trabajo. Que más apoyo ha recibido dentro de las organizaciones. Según esta teoría, el estrés laboral es el resultado del desequilibrio entre los esfuerzos y recompensa. Debido a que el trabajador invierte en el desempeño de su trabajo y las recompensas que recibe. (Siegrit, de 2008) (Tirado et, 2019), Siguiendo el mismo contexto, en cuanto al estrés laboral crónico se debe a un desequilibrio prolongado entre la cantidad de esfuerzo y la recompensa. Las demandas

propias del trabajo y las motivaciones que se expresan por sí mismas son altas de cumplir. Estas demandas y motivaciones pueden llegar a tener un compromiso excesivo. Para cumplir las demandas requeridas y se evite el estrés laboral crónico. Las personas que dedican su trabajo, esperan una recompensa. Necesitan que se refleje en términos de estima, estatus, salario y seguridad, oportunidades de carrera. De acuerdo con (Konovsky y Pugh, 1994, Wayne y Ferris, 1990), el desequilibrio entre el alto esfuerzo y bajas recompensas recibidas. Necesariamente provocará emociones negativas y respuestas de estrés laboral sostenidas en el tiempo.

3.1.6. Teoría Demanda – Recursos Laborales

Esta teoría se encamina en estudios de (Bakker y Demerouti, 2007), según las investigaciones. Los diferentes tipos de entornos laborales pueden dividirse en dos categorías. Demandas y recursos laborales. Por lo tanto la teoría puede ser aplicada a todos los entornos de trabajo y profesiones. De acuerdo con (Demerouti et al., 2001), las demandas laborales refieren aspectos: a) físicos; b) psicológicos; c) organizacionales o sociales del trabajo. Estas demandas requieren un esfuerzo sostenido en el tiempo. Que esto conlleva a enfermedades fisiológicas y de estrés laboral. Según (Bakker, 2011) (Demerouti, 2013). Los recursos laborales se refieren a los aspectos: a) físicos; b) psicológicos; c) organizacionales o sociales del trabajo. Estos recursos laborales pueden reducir las exigencias del trabajo. También reducen los costes fisiológicos y psicológicos asociados en los trabajadores.; Los recursos laborales son decisivos en la conclusión de los objetivos de trabajo. Los recursos laborales son una herramienta para estimular el crecimiento personal. Esos mismos recursos deben estar enfocados al desarrollo y aprendizaje de los trabajadores. Por lo tanto, los recursos no sólo son necesarios para hacer frente a las demandas del trabajo, sino que también tienen su propio efecto en el desarrollo de los trabajadores.

CALIDAD DE VIDA LABORAL

3.1.7. Teoría de Autocuidado en la Calidad de Vida Laboral

Según (Dorothea Orem, 1972), el autocuidado se podría valorar como la capacidad de un individuo, para realizar todas las actividades necesarias para vivir y sobrevivir con bienestar en el ámbito laboral. La autora considera la definición de “auto”, como la totalidad de un individuo, donde no sólo incluye sus necesidades físicas, sino también las

necesidades psicológicas y espirituales. La definición de “cuidado”, como la totalidad de actividades que los trabajadores, que ellos inician y realizan en su propio beneficio para el mantenimiento de la salud, la calidad de vida laboral y el bienestar. Las capacidades de autocuidado están de primera mano influenciadas por la cultura y grupo social, en que se desenvuelve cada trabajador. Es necesario que los trabajadores posean conocimiento y habilidades de autocuidado, como por ejemplo tener una alimentación sana, hacer ejercicios. Cada trabajador debe desarrollar dichas habilidades, para poder mantenerlas o incrementarlas a lo largo de la vida laboral. Esta teoría aborda al individuo de manera integral, toma en cuenta la parte física, psicológica y espiritual. Es una función primordial situar a los cuidados básicos, desde tempranas edades, creando conciencia, y desarrollar centros de ayuda especializada para el ser humano. Esto le permitirá vivir feliz durante más tiempo. Es decir, mejorar su calidad de vida. (Naranjo, 2017).

3.1.8. Teoría Modelo de Calidad de Vida Laboral de Walton

Según (Orejuela, 2014) y (Pérez, 2022), el modelo de calidad de vida laboral de Walton es uno de los modelos, que se han utilizado en los últimos tiempos, sobre la calidad de vida laboral, por un buen aporte científico y empírico que se ha desarrollado, donde se integra múltiples elementos, para analizar la experiencia laboral de los trabajadores. De acuerdo con (Walton, R 1973) y (Marapacuto, 2022), la calidad de vida laboral es un proceso de humanizar los sitios de trabajo, propone ocho categorías de diversos factores que hacen parte de la calidad de vida laboral, que son:

- Compensación adecuada y justa, refiere a una remuneración equitativa para los trabajadores, de acuerdo con el trabajo realizado.
- Condiciones de trabajo seguras y saludables, indica el cuidado del ambiente laboral en que trabajan los trabajadores.
- Oportunidades para usar y desarrollar las capacidades, tener cierto grado de autonomía para el buen desenvolvimiento del trabajador en su puesto.
- Oportunidades para el crecimiento y seguridad, se tiene que crear oportunidades de crecimiento profesional de los trabajadores.
- Integración social en la organización, se tiene que eliminar las barreras entre los trabajadores y los niveles de mando, para una mejor convivencia.
- Constitución de la organización, establecer normas y reglas en la organización para defender los derechos del trabajador y cumplimientos de deberes.

- Impacto el trabajo en la vida, contribuir de manera apropiada en el desarrollo integral de los trabajadores, que aporte a la vida personal, familiar o comunitaria.

3.1.9. Teoría Modelo de Calidad de Vida Laboral de Duro

Según Duro, (2005), este modelo primeramente explica juntamente el bienestar laboral psicológico y la salud mental de los trabajadores, estos dos factores influyen en el comportamiento del trabajador, en su lugar de trabajo. Además, menciona que el bienestar laboral psicológico y la salud mental del trabajador, tiene cinco componentes básicos: a) componente afectivo emocional; b) componente intelectual y cognitivo; c) componente conductual o de desempeño; d) componente físico o somático; e) componente social o de relación interpersonal. Estos últimos componentes se refieren propiamente con el trabajador como persona. Segundamente el modelo explica al componente con el trabajo, en ambiente laboral y son cuatro: a) condiciones del trabajo; b) condiciones de adaptación del trabajador al trabajo; c) condiciones de ajuste trabajador – trabajo; d) condiciones de experiencia subjetiva (bienestar laboral psicológico y salud mental en el trabajo), el trabajador con sus cinco componentes básicos, esta interconectado con el trabajo. Existe esta conexión del trabajador, con los componentes bienestar laboral psicológico y salud mental con el componente trabajo. (Duro, 2021). Si uno de estos componentes no está alineado, puede darse estrés laboral, afectando la calidad de vida laboral del componente trabajador.

3.1.10. Teoría Modelo Integrador de Calidad de Vida Laboral de Armando Lares

De acuerdo con Armando Lares, (1998), el modelo incorpora a la calidad de vida laboral de una manera global. Porque en un ambiente laboral, están involucrados trabajador y trabajo o ambiente laboral. El modelo indica que se tiene que hacer una separación de la definición de calidad de vida laboral. La teoría se basa en seis indicadores. Estos indicadores, permiten desarrollar y valorar procesos en todo tipo de organizaciones. Este modelo indica dos composiciones: a) factor objetivo; y, b) factor el subjetivo. (Carrera, 2019)

El primer factor objetivo está compuesto por:

- Equidad económica, tiene que ver con una remuneración justa y equitativa.
- Medio ambiente, tiene que ser acogedor y brindar todos los medios necesarios para el trabajador.

- Participación y control, tiene que ver con la participación de los trabajadores, junto con la colaboración y control social del entorno.

El segundo factor subjetivo está compuesto por:

- Alineación al trabajo, tiene que ver con la supervisión a los trabajadores, niveles de contacto social en el trabajo, la percepción del futuro del trabajador en la empresa.
- Satisfacción e identidad, se refiere con las oportunidades de capacitación, mejora en la aplicación de conocimientos, también con las oportunidades de ascenso que brinde la empresa.
- Autoestima, enfatiza con que el trabajador se autoevalúe, como una unidad dentro de la organización.

3.1.11. Teoría Modelo de Calidad de Vida Laboral de Nadler y Lawer

Conforme Nadler y Lawer (1983), declara un conjunto de definiciones de calidad de vida laboral. Sobresalen cinco categorías:

La primera categoría es la reacción individual hacia el trabajo. Las reacciones individuales, se dan a través de las experiencias que tiene el individuo en el trabajo. Por estas experiencias se dan consecuencias subjetivas individuales en cada trabajador. Esta categoría se relaciona con la satisfacción del trabajador.

La segunda categoría es la aproximación más institucional. Lo conceptualiza como un proyecto corporativo entre dirección y trabajadores. Debido a esto se dan, unos conjuntos de interrelaciones. Van desde lo económico, lo social y lo psicológico. Pasando por las disposiciones que le da la organización al trabajador. Esto le permite al trabajador que se desarrolle y crezca dentro de la misma.

La tercera categoría son estrategias y métodos para mejorar el entorno laboral. Indica que, con estas estrategias y métodos, se hace más satisfactorio el entorno laboral y más productivo el trabajador. Estas condiciones son objetivas y subjetivas. Como ejemplo se hace énfasis en trabajos de grupos autónomos. Para que se tenga experiencias enriquecedoras aplicables a los puestos de trabajo. En este contexto, las organizaciones hacen participar a los trabajadores en la toma de decisiones.

La cuarta categoría es una declaración ideológica. Una filosofía de gestión dentro de las organizaciones. Que involucren al trabajador para que estimule la moral y dignidad. Para que se sienta parte de la organización. Esto hace que haya un ambiente favorable y de progreso.

La quinta categoría es afrontar cualquier problema organizacional. A través de un compromiso entre directivos y trabajadores. Estas situaciones están influenciadas por variables internas y externas. Con características individuales y colectivas de los trabajadores. Esto demanda expectativas de una persona hacia el trabajo, fuera del trabajo y en su desarrollo personal también. (Oquendo, 2021)

3.2. MARCO CONCEPTUAL

En este subcapítulo se presentan, definiciones de varios términos, que tienen objeto con este proyecto de investigación.

CALIDAD

La Organización Internacional de Estandarización (OIE), menciona que la calidad puede entenderse como el grado en que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos. Según, (Sanabria et. al, 2014) la definición de calidad contiene dos aspectos principales que son los que consienten, el resultado y el estándar, en otras palabras, esta se encuentra al comparar el resultado total o parcial, obtenido en un proceso frente a determinados requerimientos planteados previamente estándares.

CALIDAD DE VIDA

De acuerdo con un estudio de (Batista, 2017). El concepto de calidad de vida ha evolucionado, históricamente se encuentran diferentes definiciones según la época, indica que Moreno y Ximénez, hablan que las civilizaciones egipcia, hebrea, griega y romana, la calidad de vida, se relacionó con la gran tradición occidental de la preocupación del cuidado de la salud del sujeto, sobre todo en los aspectos alimenticios y de higiene personal, y a finales de la Edad Media este concepto pasó a convertirse en la preocupación por la salud e higiene públicas, extendiéndose a los derechos humanos y laborales.

CALIDAD DE VIDA LABORAL

La Calidad de vida laboral se define como las condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal. (Catalán, 2016).

CINE

Según un estudio de (Pulecio, 2008) donde refiere a Jean Patrick Manchette, quien define que: “Después de la radio y antes de la televisión, el cine es la principal invención cultural de la primera mitad del siglo XX, a la vez como arte y como medio de comunicación unilateral. Debe, pues contener los secretos de este tiempo (...), El cine no es solamente ideas, son ideas visibles (la belleza)”.

ENFERMEDAD

La enfermedad obedece a la interacción entre causas externas e internas y aparece cuando una fuerza nociva perturbadora (Physis cósmica), expresada en el clima, los miasmas, los alimentos, los venenos, etc., puede más que la contextura de cada persona (Physis individual). Esta fuerza perturbadora puede ser ineludible e incontrolable; pero también puede actuar por azar o determinación contingente, y en este caso es controlable. (Gómez, 2018).

ENFERMEDADES LABORALES

Las enfermedades laborales adquiridas y desarrolladas en el trabajo, se identifica que existen factores en el trabajo (condiciones inseguras), que facilitan la presencia de afecciones en los organismos de las personas que, a largo plazo, se convierten en enfermedades laborales. (Jaramillo, 2019).

ENFERMEDAD PROFESIONAL

Se entiende por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutando por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de la Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional. (Cavas, 2016).

ESTRÉS

El estrés es una reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar situaciones que se perciben como amenazantes o de demanda incrementada. (Urrutia, et. al, 2021).

EUESTRÉS

Es un tipo de estrés que se considera positivo, se da el caso de una sensación que es adaptativa, es decir, ante un cambio, el sujeto se esfuerza por afrontar el reto, de este modo, el propio organismo se adapta y experimenta emociones agradables ante este proceso. Es un estrés estimulante y motivador. (Nicuesa, 2017).

ESTRÉS LABORAL

El estrés laboral se puede entender como un concepto subjetivo, debido a que cada trabajador lo sufre de diferente manera, bien sea por un mal clima laboral, cargas excesivas, insatisfacción con el trabajo, entre otros. Cabe resaltar que no sólo el trabajador

se ve afectado por el estrés, sino también la organización a la que pertenece, puesto que si el empleador padece de estrés no va a rendir igual en el trabajo y esto genera pérdidas en la producción de la entidad. (Acero, 2020).

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Organización Internacional del Trabajo ha sustentado la prevención de riesgos de tipo laboral como un objetivo primordial en el contexto de la sensibilización sobre su importancia, lo que se resalta los derechos de los trabajadores para que desarrollen sus actividades en un ambiente saludable. En particular, un ambiente de trabajo saludable implica el sitio de trabajo y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores dentro del marco legal. (Merchán-Moreira & Merchán-Moreira, 2023).

PUESTO DE TRABAJO

Conjunto de funciones, operaciones, tareas, responsabilidades que integran la mínima unidad de trabajo específico de la persona identificable en una organización; sistema hombre – máquina. (Cubillos, 1995).

TRABAJADOR

Se denomina trabajador (o su variante en femenino, trabajadora) a la persona que presta sus servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una en particular, una empresa o institución. (Enciclopedia, 2023).

SALUD

La salud va más allá de la capacidad de autocuidado, la seguridad contra los riesgos, la capacidad para corregir ese margen de tolerancia y los medios para enfrentar las dificultades, ya que está mediado por determinantes sociales, económicos, políticos y culturales. La salud es un valor supremo que está por encima de cualquier otro valor, es un medio para la realización personal y colectiva. La salud es más que la responsabilidad del ámbito personal, la salud es un derecho social y un hecho político que se soporta en la equidad, la justicia y la solidaridad, es un medio para la vida y el desarrollo. (Tirado, 2021)

SALUD OCUPACIONAL

La salud ocupacional se define como una actividad multidisciplinaria que controla y realiza medidas de prevención para cuidar la salud de todos los trabajadores. Es decir, que esto incluye enfermedades, cualquier tipo de accidente y todos los factores que puedan llegar a poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de las personas en sus respectivos trabajos. (Mendoza, 2022).

VIDA

La definición de la vida, como fenómeno del universo, debe tener en cuenta ante todo la relación de la vida con los demás fenómenos peri- o infravitales con los cuales tiene contacto. Y como el organismo – sea esta planta, animal u hombre – participa de elementos terrestres (de sus diferentes constituyentes químicos, y sus influencias mecánicas y de la gravitación) y de las relaciones extraterrestres, solares y otras (energías radiantes, luminosas, eléctricas, etc.), es menester encuadrar su posición especial frente a las energías electrónicas, atómicas, moleculares y molares que la forman, rodean e influyen. (Szirko, 2000).

3.3. MARCO NORMATIVO

En este subcapítulo se presenta el marco normativo vigente ecuatoriano, que tienen objeto con este proyecto de investigación.

CONVENIO 155 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO, 2019 RATIFICADO POR ECUADOR. Lugar: Ginebra. Fecha de Vigor, de 19 de mayo del 2021, en el Preámbulo.- Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

En el Capítulo IV. Protección y Prevención.- Artículo 9.- Todo Miembro deberá aportar una legislación que exija a los empleadores es tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible: literal a) Adoptar y aplicar, en la consulta con los trabajadores y representantes, una política de lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso; literal b) Tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; literal c) Identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con la participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos; literal d) Proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo. **(OIT, C190 CONVENIO SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO, 2019 (NÚM.190), 2019)**

INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. La Decisión del Acuerdo de Cartagena 584, Registro Oficial Suplemento 461 de 15 de noviembre del 2014, en el Capítulo I. Disposiciones Generales en el Artículo 1.- A los

finés de esta decisión, las expresiones que se indican a continuación tendrán los significados que para cada una de ellas se señalan: el literal c) Salud: Es un derecho fundamental que significa no solamente la ausencia de afectaciones o de enfermedad, sino también de los elementos y factores que afectan negativamente al estado físico o mental del trabajador y están directamente relacionados con los componentes del ambiente del trabajo.

En el Capítulo I. Disposiciones Generales en el Artículo 1.- A los fines de esta decisión, las expresiones que se indican a continuación tendrán los significados que para cada una de ellas se señalan: el literal e) Riesgo Laboral: Probabilidad de que una exposición a un factor ambiental peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión.

En el capítulo III Gestión de la Seguridad y Salud de los Centros de Trabajo – Obligaciones de los Empleadores en el Artículo 11, literal k, dice lo siguiente: Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de sus estados de salud física, mental, teniendo en cuenta la ergonomía y de las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo. **(COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES, 2004)**

REGLAMENTO DEL INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. La Resolución de la Secretaría Andina 957, Registro Oficial Edición Especial 28 de marzo de 2008, en el Capítulo I, Gestión de la Seguridad en el Trabajo, en el Artículo 1.- Según lo dispuesto por el artículo 9 de la Decisión 584, los Países Miembros desarrollarán los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual se podrán tener en cuenta los siguientes aspectos: literal b) Gestión Técnica: 1. Identificación de los factores de riesgos; 2. Evaluación de factores de riesgo; 3. Control de los factores de riesgo; 4. Seguimiento de las medidas de control. **(SECRETARÍA ANDINA DE NACIONES, 2008)**

CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR. Registro Oficial N° 449, 20 de agosto del 2008, Título I, Elementos Constitutivos del Estado, Capítulo primero, Principios fundamentales, Artículo 3.- Son deberes primordiales del Estado: en literal 1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua de sus habitantes.

En el Título II. Derechos. Capítulo Segundo. Derechos del Buen Vivir. En la Sección séptima. Salud, Artículo 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 sustenten 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.

En el Título II. Derechos. Capítulo Segundo. Derechos del Buen Vivir. En la Sección octava. Trabajo y seguridad social, Artículo 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, un derecho económico, fuente de realización personal y de base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

En el Título VI Régimen de Desarrollo. En el Capítulo sexto. Trabajo y producción. Sección tercera. Formas de trabajo y su retribución. Artículo 326. El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: Literal 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. **(ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008)**

CÓDIGO DE TRABAJO. Codificación 17. Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre 2005. Última modificación: 19 de mayo de 2017. Capítulo V. De la prevención de riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio y de la disminución de la capacidad para el trabajo. Artículo 410.- Obligaciones con respecto a la prevención de riesgos. - Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. **(CONGRESO NACIONAL DEL ECUADOR, 2005)**

LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD. Ley 67. Registro Oficial. Suplemento 423 de 22 de diciembre de 2006. Última modificación: 24 de enero de 2012. Capítulo II. De la autoridad sanitaria nacional, sus competencias y responsabilidades. Artículo 6.- Es responsabilidad del Ministerio de Salud Pública: literal

13. Regular, vigilar y tomar las medidas destinadas a proteger la salud humana ante los riesgos y daños que pueden provocar las condiciones del ambiente. (**CONGRESO NACIONAL DEL ECUADOR, 2006**)

LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES, LOD. Registro Oficial. Suplemento 796 de 25 de septiembre 2012. Última modificación: 29 de abril de 2016. Capítulo segundo de los derechos de las personas con discapacidad. Sección segunda. De la Salud. Artículo 20.- Subsistemas de promoción, prevención, habilitación y rehabilitación.- la autoridad sanitaria nacional dentro del sistema nacional de salud, las autoridades nacionales educativa, ambiental, relaciones laborales y otras dentro del ámbito de sus competencias, establecerán e informarán de los planes, programas y estrategias de promoción, prevención, detección temprana e intervención oportuna de discapacidades, deficiencias o condiciones discapacitantes respecto de factores de riesgo en los distintos niveles de gobierno y planificación. La habilitación y rehabilitación son procesos que consisten en la prestación oportuna, efectiva, apropiada y con calidad de servicios de atención. Su propósito es la generación, recuperación, fortalecimiento de funciones, capacidades, habilidades y destrezas para lograr y mantener la máxima independencia, capacidad física, mental, social y vocacional, así como la inclusión y participación plena de todos los aspectos de la vida.

En el Capítulo segundo de los derechos de las personas con discapacidad. Sección quinta. Del Trabajo y Capacitación. Artículo 45.- Derecho al trabajo. - Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas e las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado. Capítulo I. Normas Rectoras. Artículo 5.- Derechos. - Para el cumplimiento de esta Ley, el Estado garantizará el ejercicio de los siguientes derechos: c) Salud. - Toda persona en riesgo de uso, que use, consuma o haya consumido drogas, tiene derecho a la salud, mediante acciones de prevención en sus diferentes ámbitos, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación e inclusión social, respetando los derechos humanos, y a recibir atención integral e integrada que procure su bienestar y mejore su calidad de vida, con un enfoque bio-psico social, que influya la promoción de la salud. (**ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR, 2012**)

REGLAMENTO A LA LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD. Decreto ejecutivo 3611. Registro Oficial 9, de 28 de enero de 2003. Capítulo I del Plan Integral de Salud. Artículo 2. De la determinación de prestaciones del plan integral de salud. - una vez definidos los contenidos del plan integral, el pleno del Consejo Nacional revisará cada dos años, las acciones y prestaciones personales y colectivas de salud que el sistema procura ofrecer a la población. La definición de acciones y prestaciones buscará lograr la equidad y la universalidad, para lo cual el pleno del consejo analizará las necesidades epidemiológicas de la población y las determinantes sociales de salud y calidad de vida, considerando la realidad nacional, provincial y cantonal de salud. Así mismo, establecerá metas cuantitativas y cualitativas para la superación de la exclusión social en salud, manteniendo un criterio de lo máximo posible, buscando mejorar el costo – efectividad de las acciones de salud y definiendo taxativamente los recursos existentes. **(PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2003)**

REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES. Decreto Ejecutivo 2393. Registro Oficial 565 de 17 de noviembre de 1986. Última modificación: 21 de febrero de 2003. Considerando: Que es necesario adoptar normas mínimas de seguridad e higiene capaces de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos profesionales, así como también para fomentar el mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

En el Título I. Disposiciones Generales. Artículo 2.- Del Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo. – Llevar el control de las sanciones que hayan sido impuestas por el Ministerio de Trabajo, IESS o Portafolio correspondiente, respecto a las infracciones cometidas por Empresarios o Trabajadores, en materia de Prevención de Riesgos Profesionales.

En el Título I. Disposiciones Generales. Artículo 5.- Del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Literal 2.- Vigilar el mejoramiento del medio ambiente laboral y de la legislación relativa a prevención de riesgos profesionales, utilizando los medios necesarios y siguiendo las directrices que imparta el Comité Interinstitucional.

En el Título I. Disposiciones Generales. Artículo 5.- Del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Literal 5.- Informar e instruir a empresas y trabajadores sobre prevención de siniestros, riesgos de trabajo y mejoramiento del medio ambiente.

En el Título I. Disposiciones Generales. Artículo 6.- Del Ministerio de Industrias, Comercio Integración y Pesca. Literal 2.- A tal efecto, en el proceso de clasificación de industrias, el estudio técnico se realizará teniendo en cuenta la seguridad e higiene del proceso y la contaminación ambiental derivada de éste, exigiendo que dentro de la ingeniería del proyecto se incluyan los procedimientos para contrarrestar los problemas de riesgos profesionales y de contaminación.

En el Título I. Disposiciones Generales. Artículo 11.- Obligaciones de los Empleadores. Literal 8.- Especificar en el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene, las facultades y deberes del personal directivo, técnico y mandos medios, en el orden a la prevención de los riesgos de trabajo.

En el Título I. Disposiciones Generales. Artículo 14.- De los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Literal 10.- Son funciones del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo de cada Empresa, las siguientes: a) Promover la observancia de las disposiciones sobre prevención de riesgos profesionales.

En el Título I. Disposiciones Generales. Artículo 15.- De la Unidad de Seguridad e Higiene del Trabajo. Literal 2.- Son funciones de la Unidad de Seguridad e Higiene, entre otras, las siguientes: b) Control de riesgos profesionales.

En el Título I. Disposiciones Generales. Artículo 17.- Formación, Propaganda y Divulgación. El Ministerio de Educación y Cultura y las Instituciones de Enseñanza, a nivel medio y superior, deben colaborar para la formación en Seguridad e Higiene del Trabajo. Esta colaboración se refiere a las carreras o especialidades técnicas, en las cuales deberá incluirse en los programas de enseñanza o estudio, la materia de Seguridad e Higiene del Trabajo. Los medios de difusión colectiva, tales como prensa, radio, cine, televisión, etc., deberán cooperar en la difusión de campañas de prevención de riesgos laborales, cuando sean requeridos al respecto.

En el Título II. Incentivos, Responsabilidades y Sanciones. Artículo 186.- De la Responsabilidad. Literal 1. La Responsabilidad por incumplimiento de lo ordenado en el presente Reglamento y demás disposiciones que rijan en materia de prevención de riesgos de trabajo abarca, en general, a todas las personas naturales o jurídicas que tengan relación

con las obligaciones impuestas en esta materia. (**PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 1986**)

NORMATIVA ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. Acuerdo Ministerial. 82. Registro Oficial 16 de 16 de junio del 2017.

Artículo 9.- Del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales. - En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la autoridad laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar, una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto. (**MINISTERIO DE TRABAJO DE ECUADOR, 2017**)

ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2020-001 REFORMA AL ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2017-0035. INSTRUCTIVO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES.

Capítulo IV. Obligaciones en Materia de Seguridad, Salud del Trabajo y Gestión Integral de Riesgos. Artículo 10.- El empleador deberá efectuar el registro, aprobación, notificación y/o reporte de obligaciones laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo respecto a los siguientes temas: literal d) Identificación de Peligros; Medición, Evaluación y Control de Riesgos Laborales.

Capítulo IV. Obligaciones en Materia de Seguridad, Salud del Trabajo y Gestión Integral de Riesgos. Artículo 10.- El empleador deberá efectuar el registro, aprobación, notificación y/o reporte de obligaciones laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo respecto a los siguientes temas: literal e) Planes de Prevención de Riesgos Laborales, Salud en el Trabajo, Emergencia, Contingencia.

Capítulo IV. Obligaciones en Materia de Seguridad, Salud del Trabajo y Gestión Integral de Riesgos. Artículo 11.- Responsabilidad del Empleador. Literal c) Designar los responsables y recursos materiales y humanos para realizar la Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos. (**MINISTERIO DE TRABAJO DE ECUADOR, 2020**)

PROHIBIDO TERMINACIÓN DE RELACIÓN LABORAL A PERSONAS CON VIH-SIDA. Acuerdo Ministerial 398. Registro Oficial 322 de 27 de julio de 2006. Estado: Vigente. Artículo 4. Promuévase la prueba de detección de VIH-SIDA, única y exclusivamente, de manera voluntaria, individual, confidencialidad y con consejería y promociónesse en el lugar de trabajo la importancia de la prevención de VIH/SIDA, inclúyase este tema dentro de los programas de prevención de riesgos psicosociales. **(MINISTERIO DE TRABAJO DE ECUADOR, 2006)**

REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS MÉDICOS DE LAS EMPRESAS. Acuerdo Ministerial 1404. Registro Oficial 698. de 25 octubre de 1978. Última modificación: de 06 de junio de 1979. Estado: Reformado. Artículo 3.- Para llegar a una efectiva protección de la salud, el servicio médico de la empresa cumplirá las funciones de prevención y fomento de la salud de sus trabajadores dentro de los locales laborales, evitando los daños que pudieran ocurrir por los riesgos comunes y específicos de las actividades que desempeñan, procurando en todo caso la adaptación científica del hombre al trabajo y viceversa. **(MINISTERIO DE TRABAJO DEL ECUADOR, 1978)**

DIRECTRICES DESARROLLO PROGRAMA DE DROGAS EN LOS ESPACIOS LABORALES. Acuerdo ministerial 1. Registro Oficial. Suplemento 937 de 03 de febrero de 2017. Estado: Vigente. Artículo 11.- De las medidas de control interno.- Las empresas, instituciones e instancias públicas y privadas, en los casos que fueran requeridos, incorporarán medidas de control relacionadas únicamente a los riesgos laborales que por el consumo de alcohol, tabaco y otras drogas, deriven en accidentes de trabajo que puedan ser socializadas con todo el personal previo a sus implementación y serán formuladas considerando las mismas como medidas preventivas que apoyan el control de riesgos laborales que pueden ser ocasionados por el consumo de las referidas sustancias, por lo que deberán constar en los respectivos reglamentos internos. **(MINISTERIO DE TRABAJO DE ECUADOR, 2017)**

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Objetivos.

4.1.1. Objetivo General

- Comparar el estrés laboral y su relación con la calidad de vida laboral del personal de una empresa de entretenimiento cines, Quito.

4.1.2. Objetivos específicos

- Identificar el estrés laboral en el personal de cines.
- Categorizar la calidad de vida laboral del personal de cines.
- Comparar la relación del estrés laboral con la calidad de vida del personal de cines.
- Sugerir una propuesta de mejora en el personal de cines.

4.2. Hipótesis

El estrés laboral tiene una relación con la calidad de vida del trabajo del personal de cines Quito.

4.3. Tipo de investigación.

La presente investigación es cuantitativa, porque en la aplicación de los instrumentos y análisis de los reactivos se obtendrá datos estadísticos, que corroboraran la investigación.

Es de tipo relacional, debido a que se determinará el grado de correlación de las dos variables de estudio: estrés laboral y calidad de vida laboral.

Es prospectiva porque se va a desarrollar a una población de empleados de dos cines de Quito, y es transversal porque va a durar seis meses como tiempo límite.

4.3.1. Línea de investigación.

Este estudio tiene como línea de investigación la Salud y Bienestar de los Trabajadores.

4.4. Materiales y métodos.

4.4.1. Datos demográficos

Este estudio se realizó en Sudamérica, Ecuador, provincia de Pichincha, en el cantón Quito, en la empresa de entretenimiento cines uno y cines dos.

4.4.2. Población y muestra

La población de la presente investigación, fueron el personal administrativo y operativo, de los dos cines, Quito.

4.4.2.1. Cálculo de la muestra

Tabla 1. Determinantes estadísticas.- Se puede observar los parámetros, que se mide una muestra estadística.

Tabla 1. Determinantes Estadísticas

Determinantes Estadísticas
N – Tamaño de la población: 50
Za – nivel de confianza al 95% es: 1.962
p – probabilidad de éxito, o proporción esperada: 0.5
q – probabilidad de fracaso: 0.5
d – precisión (error máximo admisible en términos de proporción): 0.05

Fuente: Fonseca, Jairo, 2023.

No existe tamaño de la muestra porque se piensa trabajar con el 100% de la población.

Formula: Para la presente investigación se determinó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

$$n = \frac{58 * 1.962^2 * 0.5 * 0.5}{0.05 * (58 - 1) + 1.962^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 56$$

4.4.3. Datos generales de la población.

Bajo este contexto el personal de la empresa de entretenimiento cines uno tiene una población de 29 trabajadores operativos, que cumplen con los criterios de inclusión y del cine dos por 29 trabajadores operativos.

4.5. Criterios

4.5.1. Criterios de inclusión.

- Personal que trabaje en los cines a partir del primer día de trabajo con contrato.
- Personal que se encuentre en relación de dependencia.
- Personal que estén en los puestos de cargos definidos.
- Personal que acepte el consentimiento informado.

4.5.2. Criterios de exclusión

- a. Personal que no trabaje en los cines a partir del primer día y que no tenga contrato.
- b. Personal que no esté en relación de dependencia.
- c. Personal que no esté en los puestos de cargo definidos.
- d. Personal que este diagnosticado con estrés laboral.
- e. Personal del área de Corporativa.

4.6. Fases del estudio

4.6.1. Fase N°. 1. Identificación del Problema.

Por medio de la observación a la población de los trabajadores de la empresa de entretenimiento del cine uno y cine dos, sin tomar algún cuestionario elaborado, para evaluar los riesgos psicosociales, se ha podido notar, ciertos comportamientos de aislamiento, conductas de ensimismamiento, se ha notado en cierto personal operativo conductas como que desean ser escuchados, que se les tome en cuenta, en una inspección de rutina de sitios de trabajo, supieron manifestar que están preocupados del futuro de la empresa.

4.6.2. Fase N°. 2. Obtención de la Población y Muestra.

Para la obtención de la población y muestra, se tuvo una reunión preliminar, solo de palabra con la Gerencia General de la empresa, a continuación siguiendo el proceso correspondiente que indica la Universidad, con fecha 11 de mayo del presente, se envía un correo a la Gerencia General de la empresa, con el Oficio adjunto **nro. UTN-R-2023-0016-O**, con fecha Ibarra, 10 de mayo de 2023, de la Decana Lucia Yépez, para que se brinde las facilidades y acceso a la información requerida, ya que será eminentemente con fines académicos y de investigación, los directivos de la empresa, conocen que estoy estudiando la Maestría en Higiene y Salud Ocupacional, al ser una maestría que exige una investigación de campo para graduarse, se les indicó que deseo hacer una evaluación al personal sobre riesgos psicosociales, el tema de tesis tiene que pasar por un proceso de evaluación y aprobación de parte de la Universidad, la Gerencia General, indicó que no habría inconvenientes en que se realice el estudio, se recibe un correo con fecha 11 de mayo del 2023, de parte de la Gerencia General, que está de acuerdo, que se proceda con la investigación que queda atento a los resultados. A partir de la tercera y cuarta semanas

del mes de mayo se realiza una toma de cuestionarios a tres familiares mayores de edad, indican que está bien, no tuvieron problema en contestar los cuestionarios, para una mayor verificación y análisis de los cuestionarios, se envía los cuestionarios a la Gerencia General de la empresa, se hace el respectivo llenado de los dos cuestionarios, indica que si ha entendido los cuestionarios, da ciertas observaciones de la pregunta 47 del cuestionario de calidad de vida, que esta repetida y de la pregunta 25 que esta una palabra mal escrita, se hace los cambios respectivos, nuevamente se envía para el llenado de los cuestionarios, indica que está bien y que se puede proceder con la toma de los cuestionarios.

Con fecha 02 de junio del 2023, se envía los enlaces respectivos de los dos cuestionarios, con la ayuda del departamento de talento humano de la empresa de entretenimiento cines, tanto al personal del cine uno como del cine dos. Para el respectivo llenado de los cuestionarios se da un tiempo de dos semanas.

4.6.3. Fase N°. 3. Selección del Instrumento.

CALIDAD DE VIDA LABORAL. -

El instrumento que se utilizó es el cuestionario de escala de calidad vida laboral, del modelo integrador de calidad de vida laboral de Armando Lares, (1998), es un instrumento de evaluación objetiva y subjetiva, es un instrumento de evaluación de 47 preguntas que miden seis dimensiones que son: participación y control., equidad económica, alineación en el trabajo, medio ambiente, satisfacción en el trabajo, identidad y autoestima laboral. Este cuestionario ha sido probado y validado en diferentes estudios científicos a nivel mundial, regional y local, podemos citar varios ejemplos: Es instrumento que fue validado en un estudio de Colombia, realizado a un total de 22 funcionarios de la planta y personal bajo la modalidad de contrato por prestación de servicios del Grupo de Desarrollo Humano de la Dirección General Marítima, indican que identificaron las condiciones organizacionales humanas, más relevantes que afectan en términos de calidad de vida laboral del Grupo. (Rubio, (2021).

Otro estudio regional de Perú, realizado a un total de 56 operarios cuya edad varia de 18 a 65 años de género masculino que trabajan en la zona de limpieza de granja de la Empresa, los resultados en la utilización del cuestionario mostraron que los operarios, valoraron en un 61.4% nivel medio, un 33.3% nivel alto, y el 5.3% nivel bajo, de la calidad de vida laboral. (Cordova, (2022)

Un estudio local, desarrollado a una empresa de exportación de rosas y flores, a un grupo de 179 empleados, los resultados obtenidos mediante la utilización del cuestionario, indican que difieren entre el personal administrativo y de campo, las dimensiones catalogadas como un conflicto dentro del área administrativa son alineación y satisfacción en el trabajo; mientras que, para el personal de campo son participación y control, alineación y satisfacción en el trabajo, dentro de la calidad de vida laboral de la empresa. (Carranza, (2018))

ESTRÉS LABORAL. –

El instrumento que se utilizó es el cuestionario de estrés laboral, de la Organización Internacional del Trabajo y La Organización Mundial de la Salud, sustentado por los investigadores Ivancevich y Matteson en el año 1989, es un instrumento de evaluación de 25 preguntas, donde miden siete indicadores. Este cuestionario ha sido probado y validado en diferentes estudios científicos a nivel mundial, regional y local, podemos citar varios ejemplos: “Este instrumento fue validado en una muestra de 38.072 trabajadores de todos los sectores de la producción, por actividades, tamaño de empresas, situación socioeconómica de la organización, edad, género, antigüedad en la organización y puesto de trabajo de los sujetos. Es útil porque tiene la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales”. (Chanalata, (2018)).

Un estudio regional donde se utilizó el cuestionario de estrés de laboral de la Organización Internacional del Trabajo y La Organización Mundial de la Salud, fue realizado y aplicado a 350 empleados de una empresa maquiladora americana dedicada a la producción de acumuladores, empresa de la industria maquiladora de la ciudad de Reynosa, Tamaulipas, México, durante el 2019-2020. Las y los trabajadores sujetos que participaron fueron seleccionados en forma aleatoria. Indican que el análisis estadístico realizado muestra diferencias estadísticamente significativas en el porcentaje de efectividad general entre los empleados con alto estrés y los que muestran nulo o bajos niveles de estrés. (Morales-Rodriguez, 2021)

Un estudio local igual que se utilizó cuestionario de estrés de laboral de la Organización Internacional del Trabajo y La Organización Mundial de la Salud, se realizó en la empresa Insumos Profesionales Insuprof Cía Ltda, a un total de 80 trabajadores, indican en el estudio que los niveles de estrés laboral en la empresa en general no son significativos. La mayoría presenta un nivel bajo de estrés laboral, mientras que un grupo minoritario

nuestra padecer un nivel intermedio de estrés laboral, apenas un caso de estrés laboral alto. (Paredes, 2016)

4.6.4. Fase N°. 4. Aplicación del Instrumento.

Se realizó la aplicación de los instrumentos de medición de estrés laboral y calidad de vida laboral, aprovechando la tecnología, como se tiene los correos personales del personal de trabajadores, se envió un enlace, a través de google form, con un tiempo determinado de una semana como mínimo, obligatorio. Tanto para el personal de la empresa de entretenimiento cines uno como cines dos.

4.6.5. Fase N°. 5. Recolección y Procesamiento de datos.

Se realizó la recolección y procesamiento de datos, aprovechando la tecnología, a través de google form, para luego exportarlo al programa excel, para esto se tiene que hacer una matriz de estrés laboral y de calidad de vida laboral.

4.7. Instrumentos

4.7.1. CALIDAD DE VIDA LABORAL

Ficha Técnica.

Nombre: Cuestionario de escala de calidad de vida laboral de Armando Lares.

Autor: Armando Lares

Procedencia: Venezuela

Aparición: 1998.

Objetivo: Evaluar el nivel de calidad de vida laboral con sus seis dimensiones.

Significado: Instrumento para evidenciar el nivel de calidad de vida laboral de la empresa de entretenimiento cines Quito.

Aspectos que evalúa:

- Participación y control.
- Equidad económica.
- Alineación en el trabajo.
- Medio Ambiente.
- Satisfacción en el trabajo.

- Identidad y autoestima laboral.

Administración: Individual y Colectiva

Aplicación: A adultos de 18 años en adelante.

Duración: 15 minutos

Ámbitos: Laboral e investigativo

- Dimensión de participación y control.
- Dimensión de equidad económica.
- Dimensión de alineación en el trabajo.
- Dimensión de medio ambiente.
- Dimensión de satisfacción en el trabajo.
- Dimensión de identidad y autoestima laboral.

Materiales: Manual de registros y hoja de respuestas.

Normas de Aplicación: El evaluado /a, debe marcar cada ítem de acuerdo con lo que considere pertinente a lo que vaya leyendo del cuestionario.

Calificación e interpretación: La calificación del cuestionario es una escala de tipo Likert con alternativas que van: 1 Totalmente desacuerdo; 2 En desacuerdo; 3 De acuerdo; 4 Totalmente de acuerdo.

Criterios de calidad: Validez y confiabilidad.

Tabla 2. Se puede observar los puntajes estándares planteados por Armando Lares.

Tabla 2. Estándares para análisis de los índices Calidad de vida laboral

ESCALAS DE CALIFICACIÓN
MUY ALTO 81-100
ALTO 61- 80
MEDIANO 41-60
BAJO 21-40

Fuente: Fonseca, Jairo, 2023.

Tabla 3. Se puede observar la descripción de las dimensiones, juntamente con los indicadores y el número de ítems que corresponde a cada dimensión.

Tabla 3. Dimensiones de Calidad de Vida

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	N.º
Participación y Control	Información	Límites	6
		Cantidad de información	38
	Contenidos y Asuntos	Participación en programas y proyectos	41
		Horario de Trabajo	47
		Desarrollo de Personal y adiestramiento	45
		Nivel de Participación	Estructura y Participación
Equidad económica	Beneficio y retorno económico	Niveles de decisiones de control	34
		Beneficios recibidos	25
	Sentimiento de impotencia o falta de poder	Supervisión	28
		Supervisión	31
		Nivel de contacto social en el trabajo	17
Alineación en el Trabajo	Aislamiento Social	Separación de grupos o normas estandarizadas	19
		Cambio de Trabajo	23
		Ausencia de significación	Percepción del futuro de trabajador en la empresa
	Percepción Ambiental	Insatisfacción con los propósitos personales	12
		Percepción sobre el trabajo que realiza	37
Medio Ambiente	Percepción Ambiental	Percepción sobre el trabajo que realiza	40
		Opinión sobre iluminación	1
		Opinión sobre la temperatura del trabajo	13
		Medio ambiente y descanso laboral	16
		Medio ambiente y enfriadores de agua	22
		Percepción espacial	26
		Opinión sobre las condiciones físicas en el trabajo	32
		Opinión sobre el ruido	29
		Medio ambiente y sanitario	43
		Medio ambiente y salud ocupacional	46
Reconocimiento	Salud Ocupacional	Equipamiento	10
		Equipamiento	35
	Oportunidades de desarrollo en la organización	Satisfacción con la aplicación de conocimientos	2
		Desarrollo de carrera en la organización	5
		Nivel de satisfacción con las oportunidades de capacitación	14
Logro	Reconocimiento	Orientaciones recibidas en el trabajo	11
		Percepción sobre la política de motivación	27
	Logro	Resultados obtenidos en el trabajo	30
		Relación logro y responsabilidad	44

Satisfacción en el Trabajo	Características del trabajo	Satisfacción con la complejidad del trabajo	8
		Percepción sobre los retos que plantea el trabajo	24
	Supervisión	Satisfacción con los supervisores	4
	Salario	Satisfacción con los sueldos y salarios	18
		Comparación con otros sectores dentro de la empresa	20
		Percepción de sueldo recibido y rol desempeñado	42
Identificación y autoestima laboral	Identificación organizacional	Horario de Trabajo	21
		Conocimiento e identificación	33
			39
	Identidad y autoestima laboral	Percepción del cargo en la estructura y actitudes de los compañeros de trabajo	7
		Valoración por parte de los supervisores	9
		Percepción del trabajo	36

Fuente: Fonseca, Jairo, 2023.

4.7.2. ESTRÉS LABORAL

Ficha Técnica.

Nombre: Cuestionario escala de estrés laboral de la OIT – OMS.

Autor: Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud.

Procedencia: Ivancevich & Matteson

Aparición: 1989.

Objetivo: Evaluar el nivel de estrés laboral con sus siete dimensiones.

Significado: Instrumento para evidenciar el nivel de Estrés Laboral de la empresa de entretenimiento cines Quito.

Aspectos que evalúa:

- Clima laboral.
- Estructura organizacional.
- Territorio organizacional.

- Tecnología.
- Influencia del líder.
- Falta de cohesión.
- Respaldo del grupo.

Administración: Individual y Colectiva

Aplicación: A adultos de 18 años en adelante.

Duración: 15 minutos

Ámbitos: Laboral e investigativo

- Dimensión de clima laboral.
- Dimensión de estructura organizacional.
- Dimensión de territorio organizacional.
- Dimensión de tecnología.
- Dimensión de influencia del líder.
- Dimensión de falta de cohesión
- Dimensión de respaldo del grupo.

Materiales: Manual de registros y hoja de respuestas.

Normas de Aplicación: El evaluado /a, debe marcar cada ítem de acuerdo con lo que consideré pertinente a lo que vaya leyendo del cuestionario.

Calificación e interpretación: La calificación del cuestionario es una escala de tipo Likert con alternativas que van: 1 Nunca; 2 Rara vez; 3 Ocasionalmente; 4 Algunas veces; 5 Frecuentemente; 6 Generalmente; 7 Siempre.

Criterios de calidad: Validez y confiabilidad.

Tabla 4. Se puede observar los puntajes estándares plateados por Ivancevich & Matteson.

Tabla 4. Estándares para análisis índices de estrés laboral

ESCALAS DE CALIFICACIÓN
ALTO (NUNCA – RARA VEZ)
MEDIO (OCASIONALMENTE – ALGUNAS VECES – FRECUENTEMENTE)
BAJO (GENERALMENTE – SIEMPRE)

Fuente: Fonseca, Jairo, 2023.

Tabla 5. Descripción de las dimensiones, juntamente con los indicadores y el número de ítems que corresponde a cada dimensión.

Tabla 5. Dimensiones de Estrés Laboral

DIMENSIONES	ÍTEMS	Nº
Clima Laboral	La gente no comprende la misión y las metas de la empresa	1
	La estrategia de la organización no es bien comprendida	10
	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño	11
	La organización carece de dirección y objetivos	20
Estructura Organizacional	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado	2
	Una persona de mi nivel tiene poco control sobre el trabajo	12
	La estructura formal tiene demasiado papeleo	16
	La cadena de mando no se respeta	24
Territorio Organizacional	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	3
	No se tiene derecho a un espacio de trabajo	15
	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	22
Tecnología	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado	4
	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	14
	No se cuenta con la tecnología para realizar un trabajo de importancia	25
Influencia del Líder	Mi supervisor no da la cara por mi ante los jefes.	5
	Mi supervisor no me respeta	6
	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal	13
	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo	17
Falta de Cohesión	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha	7
	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización	9
	Mi equipo se encuentra desorganizado	18

Respaldo del grupo	Mi equipo me presiona demasiado.	21
	Mi equipo no respalda mis metas profesionales	8
	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	19
	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario	23

Fuente: Fonseca, Jairo, 2023.

4.8. Consideraciones éticas

Declaración de Helsinki. -

Esta investigación respetará la declaración de Helsinki de la Asamblea Médica Mundial (AMM), que trata de principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos, uno de los principios fundamentales que se debe respetar son las normas éticas que sirven para promover y asegurar el respeto a todos los seres humanos, para proteger su salud y sus derechos individuales. También indica que se debe considerar los principios científicos generalmente aceptados y deben apoyarse en un profundo conocimiento de la bibliografía científica y debe describirse claramente y ser justificados en un protocolo de investigación, adicional se debe guardar el principio de privacidad y confidencialidad, es necesario tener un consentimiento informado de la (s) persona (s) que van a participar en el estudio. (Asociación Médica Mundial, 2013).

4.9. Cronograma de la Investigación.

N°	ACTIVIDADES	MESES					RESPONSABLE
		ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	
1	Reconocimiento de la Institución	X					Estudiante
2	Elaboración del plan de proyecto de investigación	X					Estudiante
3	Se realizará una socialización a la población que se va a aplicar (consentimiento informado)		X				Estudiante
4	Aplicación en empresa de entretenimiento cines los instrumentos de medición		X	X			Estudiante
5	Entrega y aprobación del Plan de Proyecto de Investigación.			X			Tutor Asesora
6	Tabulación de los datos			X			Estudiante
7	Comprobación de la Hipótesis				X		Estudiante
8	Discusión					X	Estudiante

Elaborado: Fonseca, Jairo, 2023.

4.10. Presupuesto de la Investigación.

RECURSOS		RESPONSABLE	COSTOS
Recursos Humanos	Tutor - Asesora	Tutor - Asesora	50
	Población para evaluar	Estudiante	20
Recursos de Espacio	Área de Trabajo	Estudiante	10
Recursos Materiales	Bibliografía	Estudiante	10
	Cuestionarios	Estudiante	20
	Copias	Estudiante	40
	Papel	Estudiante	30
Recursos Tecnológicos	Computadora	Estudiante	40
	Internet	Estudiante	50
	Impresora	Estudiante	30
	Software para tabulación de resultados	Estudiante	100
Recursos Varios	Transporte	Estudiante	100
	Alimentación	Estudiante	100
TOTAL	Presupuesto recursos estimado	Estudiante	600

Elaborado: Fonseca, Jairo, 2023.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1. RESULTADOS

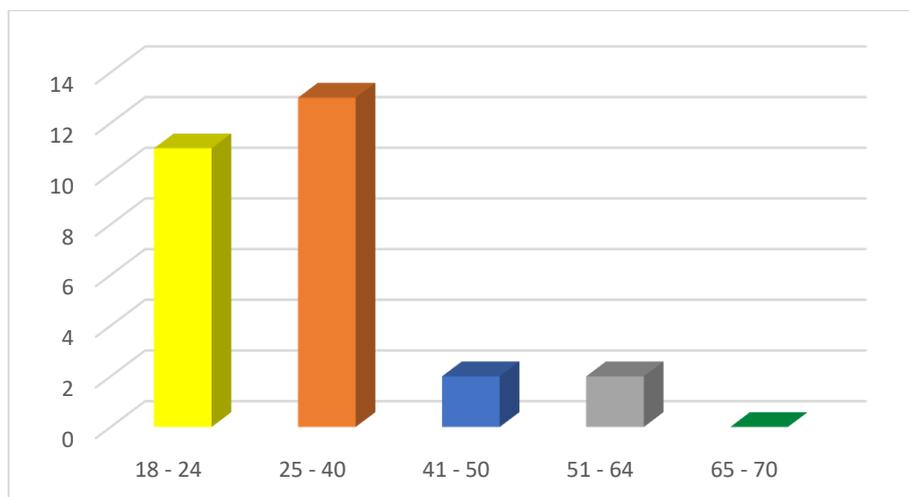
Los resultados se obtuvieron mediante la aplicación de los dos cuestionarios tanto al personal de cines uno, como del cine dos, que se encuentran ubicados en la ciudad de Quito, aproximadamente se necesitó tres semanas para el levantamiento de la información, debido a que son dos cuestionarios por cada cine.

El procesamiento de la información y de los resultados se realizó mediante el programa informático de Excel, en el cual se elaboró una matriz para el cuestionario de calidad de vida laboral y una matriz para cuestionario de estrés laboral para la tabulación de los resultados de las 58 encuestas de cada cine. Posterior a esto se agrupo los datos, tomando en cuenta el número de preguntas de cada ítem, para luego hacer por dimensión y se presentan los datos de la siguiente manera:

5.1.2 ANÁLISIS DEMOGRÁFICO

En el Gráfico 1, 28 respuestas, el 39.29% se encuentra en un rango de edad de entre los 18 y 24 años. El 46.43%, se encuentra en un rango de edad de entre los 25 y 40 años, el 7.14% entre 41 y 50 años, el 7.14% en un rango de edad de entre 51 y 64 años. De acuerdo a las edades de los cines 1, todos ellos tienen una percepción de calidad de vida alta, versus el estrés laboral de riesgo altos y medios significativos.

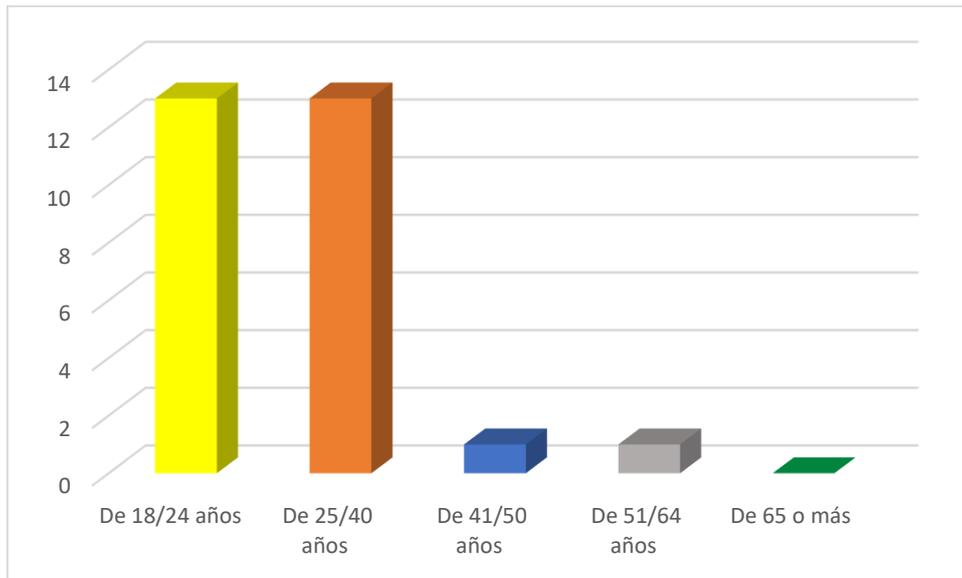
Gráfico 1. Edad Cine 1



En el Gráfico 2, 28 respuestas, el 46.43% se encuentra en un rango de edad de entre los 18 y 24 años, 46.43%, se encuentra en un rango de edad de entre los 25 y 40 años, el 3.47% se encuentra en un rango de edad de entre 41 y 50 años, el 3.47% se encuentra en un rango de edad de entre 51 y 64 años.

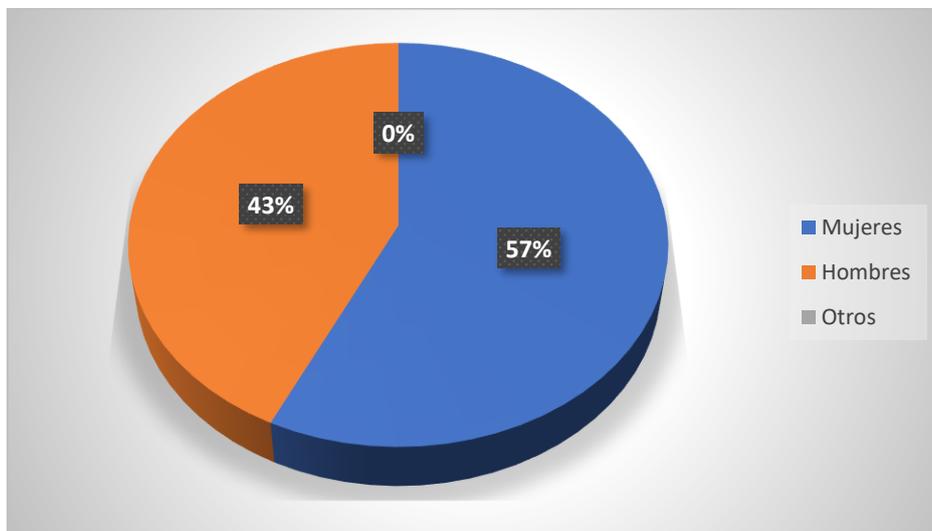
De acuerdo a las edades de los cines 2, todos ellos tienen una percepción de calidad de vida alta, versus el estrés laboral de riesgo altos y medios significativos.

Gráfico 2. Edad Cine 2



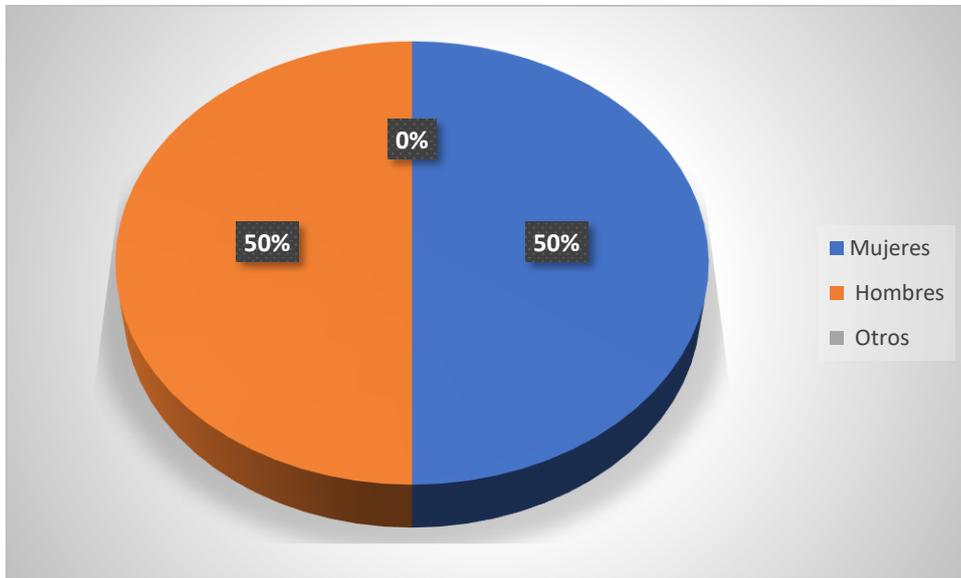
En el Gráfico 3, 28 respuestas, el 57% son mujeres, el 43% son hombres. De acuerdo al género de los cines 1, todos ellos tienen una percepción de calidad de vida alta, versus el estrés laboral de riesgo altos y medios significativos.

Gráfico 3. Género Cine 1



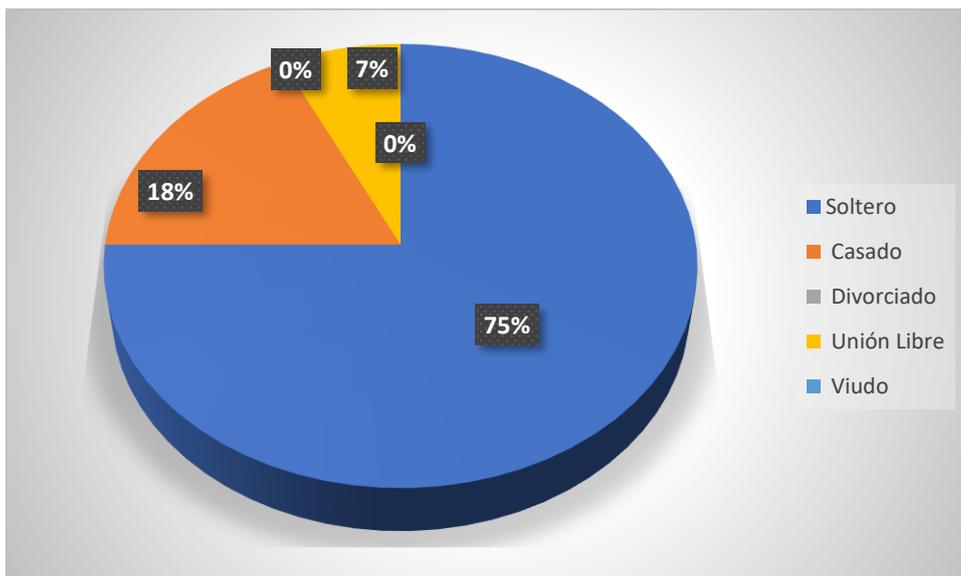
En el Gráfico 4, 28 respuestas, el 50% son mujeres, el 50% son hombres. De acuerdo al género de los cines 2, todos ellos tienen una percepción de calidad de vida alta, versus el estrés laboral de riesgo altos y medios significativos.

Gráfico 4. Género Cine 2



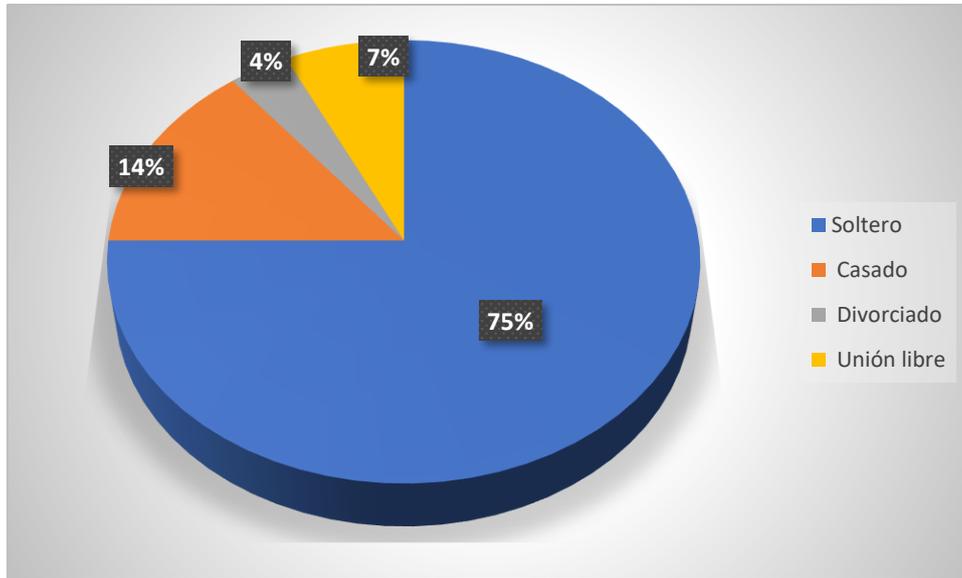
En el Gráfico 5, 28 respuestas, el 75% son solteros, el 18% están casados, el 7.14% tiene una relación de unión libre. De acuerdo al estado civil del cine 1, todos ellos tienen una percepción de calidad de vida alta, versus el estrés laboral de riesgo altos y medios significativos.

Gráfico 5. Estado Civil Cine 1



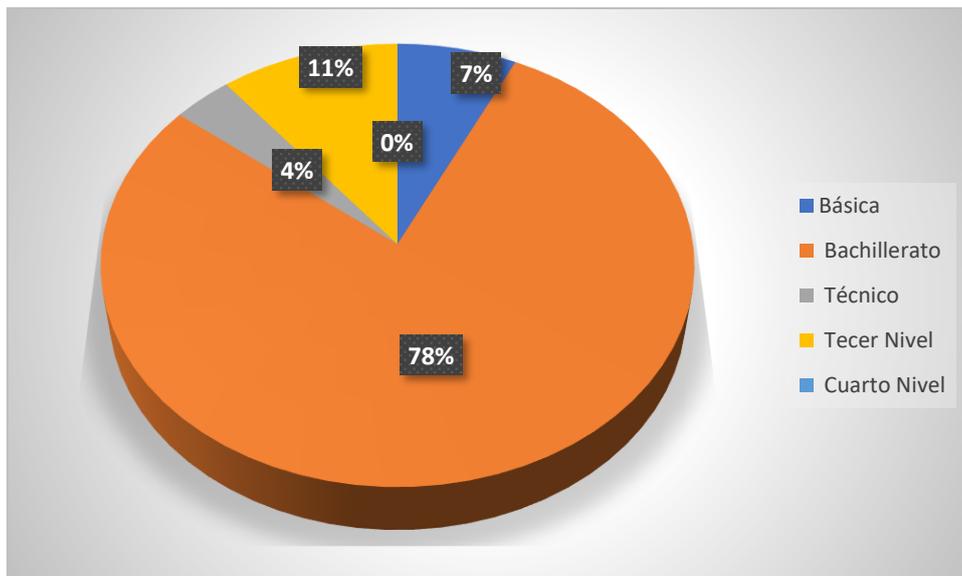
En el Gráfico 6, 28 respuestas, el 75% son solteros, el 14% están casados, el 4% es divorciado, el 7% tiene una relación de unión libre. De acuerdo al estado civil del cine 2, todos ellos tienen una percepción de calidad de vida alta, versus el estrés laboral de riesgo altos y medios significativos.

Gráfico 6. Estado Civil Cine 2



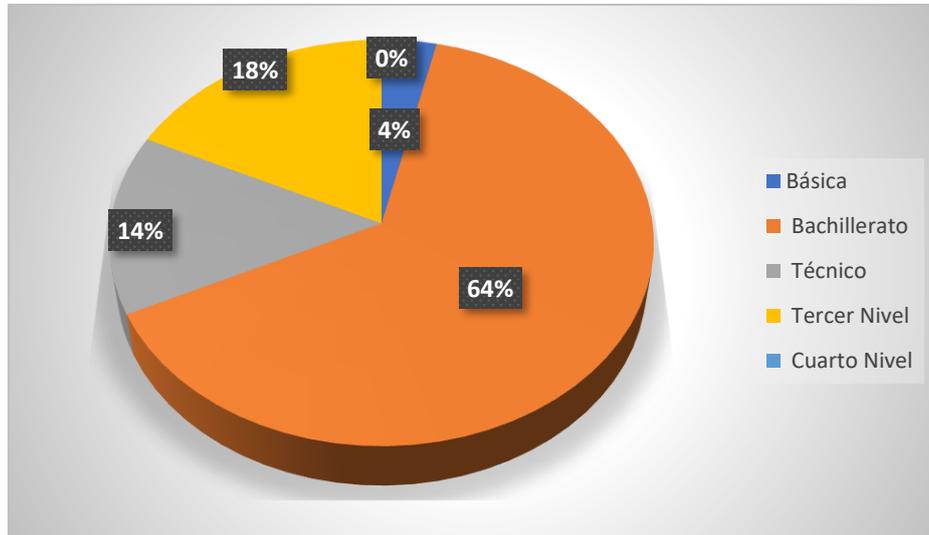
En el Gráfico 7, 28 respuestas, el 7% tiene educación básica, el 78% tiene bachillerato, el 4% tiene educación técnica o tecnológica, el 11% tiene educación de tercer nivel. De acuerdo al nivel de educación del cine 1, todos ellos tienen una percepción de calidad de vida alta, versus el estrés laboral de riesgo altos y medios significativos.

Gráfico 7. Nivel de Educación Cine 1



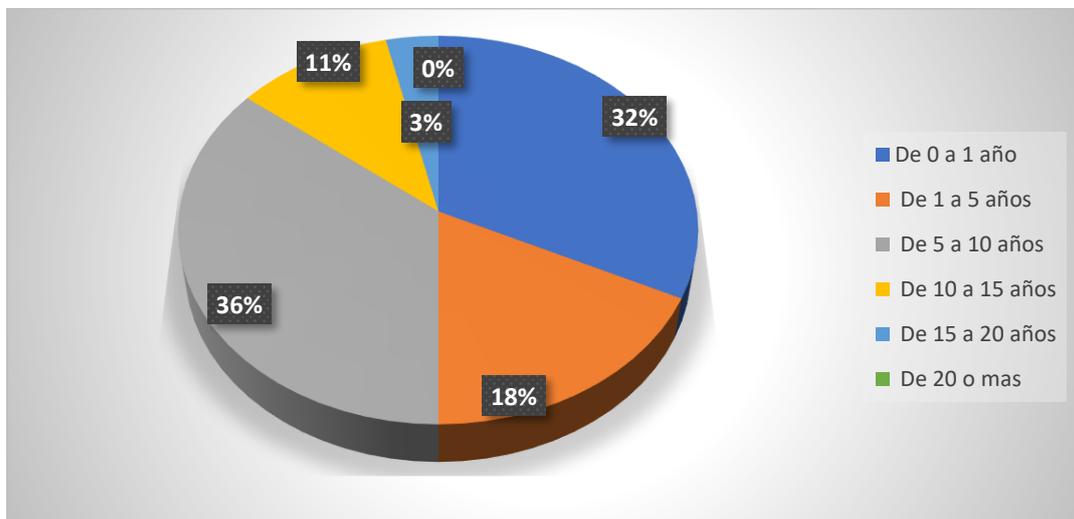
En el Gráfico 8, 28 respuestas, el 4% tiene educación básica, el 64% tiene bachillerato, el 14% tiene educación técnica o tecnológica, el 18% tiene educación de tercer nivel. De acuerdo al nivel de educación del cine 2, todos ellos tienen una percepción de calidad de vida alta, versus el estrés laboral de riesgo altos y medios significativos.

Gráfico 8. Nivel de Educación Cine 2



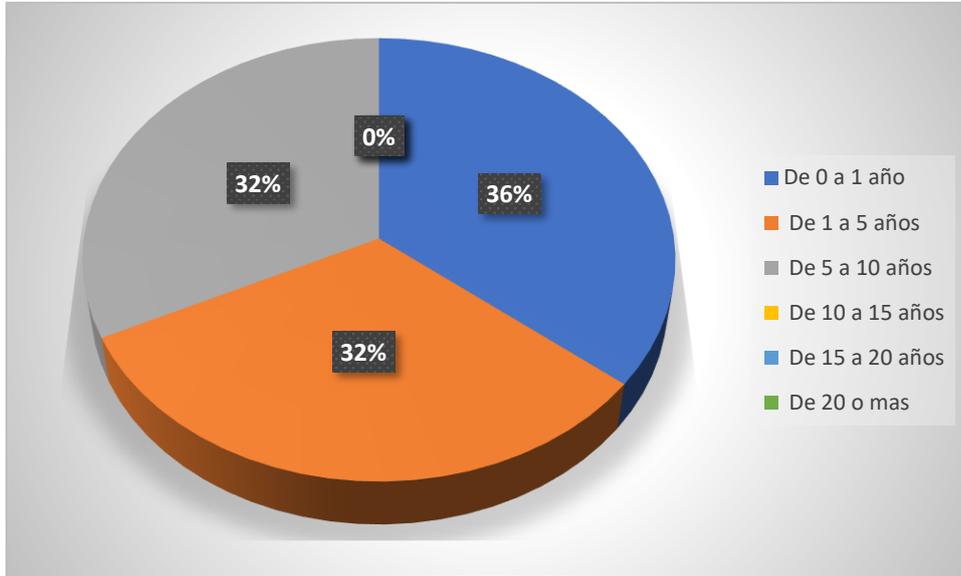
En el Gráfico 9, 28 respuestas, el 32% de tiempo que labora es de 0 meses a 1 año, el 18% de tiempo que labora es de 1 año a 5 años, el 36% de tiempo que labora es de 5 años a 10 años, 11% de tiempo que labora es de 10 años a 15 años, el 3% de tiempo que labora es de 15 años a 20 años. De acuerdo al tiempo que labora del cine 1, todos ellos tienen una percepción de calidad de vida alta, versus el estrés laboral de riesgo altos y medios significativos.

Gráfico 9. Tiempo que labora Cine 1



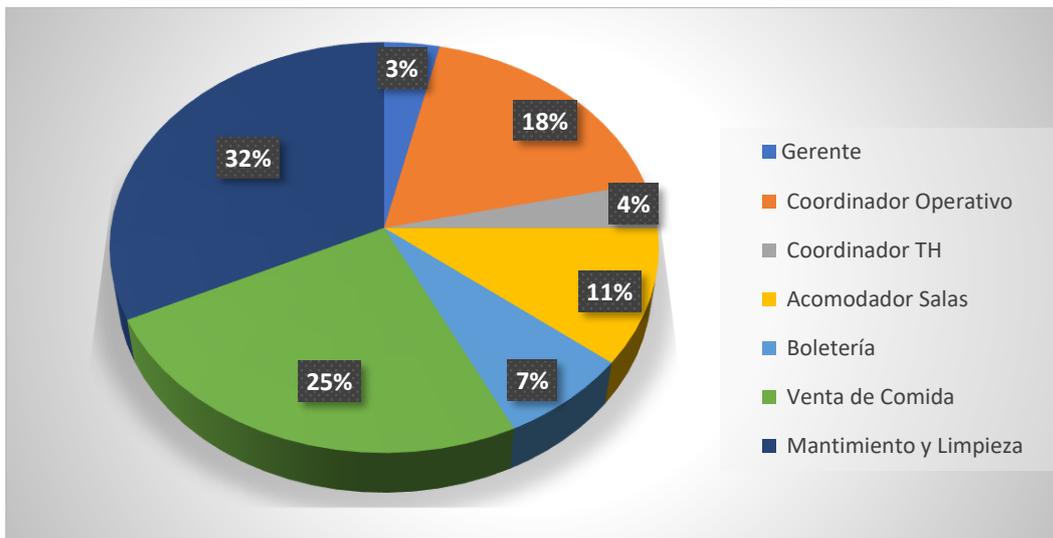
En el Gráfico 10, 28 respuestas, el 36% de tiempo que labora es de 0 meses a 1 año, el 32% de tiempo que labora es de 1 año a 5 años, el 32% de tiempo que labora es de 5 años a 10 años. De acuerdo al tiempo que labora del cine 2, todos ellos tienen una percepción de calidad de vida alta, versus el estrés laboral de riesgo altos y medios significativos.

Gráfico 10. Tiempo que labora Cine 2



En el Gráfico 11, 28 respuestas, el 3% es gerente, el 18% son coordinadores operativos, 4% es coordinador de talento humano, el 11% acomodadores de salas, el 7% es de boletería, el 25% es de venta de comida, el 34% es de mantenimiento y limpieza. De acuerdo al puesto de trabajo del cine 1, todos ellos tienen una percepción de calidad de vida alta, versus el estrés laboral de riesgo altos y medios significativos.

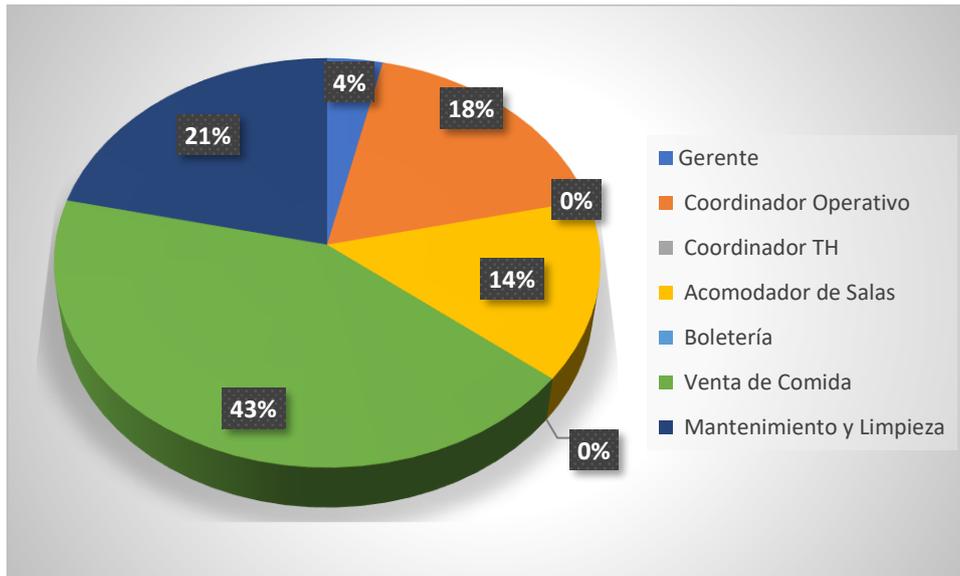
Gráfico 11. Puesto de Trabajo Cine 2



En el Gráfico 12, 28 respuestas, el 4% es gerente, el 18% son coordinadores operativos, 0% es coordinador de talento humano, el 14% acomodadores de salas, el 0% es de boletería, el 43% es de venta de comida, el 21% es de mantenimiento y limpieza.

De acuerdo al puesto de trabajo del cine 2, todos ellos tienen una percepción de calidad de vida alta, versus el estrés laboral de riesgo altos y medios significativos.

Gráfico 12. Puesto de Trabajo Cine 2



5.1.3. ANÁLISIS DE DIMENSIONES CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA LABORAL CINE 1

Tabla 6. Se puede observar que las 6 dimensiones del cuestionario de calidad de vida laboral del cine 1, obtuvieron el porcentaje mas de 81%, que significa calidad de vida laboral muy alta. Los resultados en la aplicación del cuestionario se analizaron de una manera cuantitativa en base a la información que plantea el autor, el autor indica que debe hacerse una intervención por debajo del 81% que corresponde a la escala de valoración alta, en este caso no se debe hacer una intervención, porque los valores estan más altos que el porcentaje de intervención.

Tabla 6. Resultados Dimensiones de Calidad de Vida Laboral Cine 1

Dimensiones Cuestionario Calidad de Vida Laboral	Resultados por Dimensión
Participación y Control	86%
Equidad Económica	90%
Alineación en el Trabajo	87.37%
Medio Ambiente	84%
Satisfacción en el Trabajo	90.76%
Identificación y Autoestima laboral	91%

Fuente: Fonseca, Jairo, 2023.

Tabla 7. Se encuentran los resultados de tabulación del nivel de calidad de vida laboral por dimensiones.

Tabla 7. Tabulación Calidad de Vida Laboral por Dimensiones Cine 1

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	N.º	TOTALME NTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALME NTE DE ACUERDO	% DE CVL POR ITEM	% DE CVL POR INDICADOR	% DE CVL POR 2 DIMESIÓN
	Información	Límites	6	3	1	9	16	96		
		Cantidad de información	38	1	5	17	5	82	44.5	
Participación y Control	Contenidos y Asuntos	Participación en programas y proyectos	41	0	4	18	6	86		
		Horario de Trabajo	47	0	10	12	6	80	41.33333333	
		Desarrollo de personal y adiestramiento	45	0	7	16	5	82		
	Nivel de Participación	Estructura y Participación	15	0	6	17	6	87		
		Niveles de decisiones de control	34	0	2	18	8	90	44.25	86.14285714

Equidad económica	Beneficio y retorno económico	Beneficios recibidos	25	0	2	13	13	95		
		Beneficios recibidos	28	1	4	16	7	85	45	90
	Sentimiento de impotencia o falta de poder	Supervisión	31	0	5	12	11	90	48.5	
		Nivel de contacto social en el trabajo	17	0	1	17	10	93		
	Aislamiento Social	Separación de grupos o normas estandarizadas	19	0	2	17	10	95	40.66666667	
Alineación en el Trabajo		Cambio de Trabajo	23	10	8	10	0	56		
	Ausencia de significación	Percepción del futuro de trabajador en la empresa	3	0	2	13	14	99		
		Insatisfacción con los propósitos personales	12	0	1	16	12	98	45.625	

	Insatisfacción con los propósitos personales	37	0	6	17	5	83	
	Percepción sobre el trabajo que realiza	40	1	7	10	10	85	87.375
	Opinión sobre iluminación	1	3	1	9	16	96	
	Opinión sobre la temperatura del trabajo	13	1	4	16	8	89	
	Medio ambiente y descanso laboral	16	2	1	14	12	94	
	Medio ambiente y enfriadores de agua	22	3	9	8	7	73	
	Percepción Ambiental Percepción espacial	26	1	3	17	7	86	
Medio Ambiente	Percepción espacial	32	0	3	17	8	89	
	Opinión sobre las condiciones físicas en el trabajo	29	1	3	15	9	88	

	Opinión sobre el ruido	43	0	2	16	11	96		
	Medio ambiente y sanitario	46	0	5	16	7	86	44.27777778	
Salud Ocupacional	Medio ambiente y salud ocupacional	10	6	12	9	2	65		
	Equipamiento	35	4	10	13	1	67	33	84.45454545
Oportunidades de desarrollo en la organización	Satisfacción con la aplicación de conocimientos	2	0	1	22	6	92		
	Desarrollo de carrera en la organización	5	2	0	11	16	99		
	Nivel de satisfacción con las oportunidades de capacitación	14	1	6	15	7	86	46.16666667	

	Reconocimiento	Orientaciones recibidas en el trabajo	11	0	1	21	7	93	
		Percepción sobre la política de motivación	27	1	4	16	7	85	44.5
Satisfacción en el Trabajo	Logro	Resultados obtenidos en el trabajo	30	0	2	15	11	93	
		Relación logro y responsabilidad	44	0	4	14	10	90	45.75
	Características del trabajo	Satisfacción con la complejidad del trabajo	8	0	1	17	11	97	
		Percepción sobre los retos que plantea el trabajo	24	0	5	15	8	87	46
	Supervisión	Satisfacción con los supervisores	4	0	4	15	10	93	
		Satisfacción con los	18	1	3	15	10	92	

	sueldos y salarios								
	Comparación con otros sectores dentro de la empresa	20	2	3	16	7	84	44.83333333	3
Salario	Percepción de sueldo recibido y rol	42	1	3	14	10	89	43	90.76923077
Identificación organizacional	Horario de Trabajo	21	0	2	17	9	91		
	Conocimiento e identificación	33	0	2	20	6	88		
Identificación y autoestima laboral	Conocimiento e identificación	39	0	5	18	6	88	44.5	
Identidad y autoestima laboral	Percepción del cargo en la estructura y actitudes de los compañeros de trabajo	7	0	2	17	10	95		

Valoración por parte de los supervisore s	9	0	2	16	11	96		
---	----------	---	---	----	----	----	--	--

Percepción del trabajo	36	0	5	18	6	88	46.5	91
---------------------------	-----------	---	---	----	---	----	------	-----------

Elaborado: Fonseca, Jairo, 2023.

En el Gráfico 13 se puede observar el nivel de calidad de vida del cine 1 con los siguientes resultados:

Dimensión 1 Participación y Control. – Resultado de 86%, que se ubica en la escala de muy alto.

Dimensión 2 Equidad Económica. – resultado de 90%, que se ubica en la escala de muy alto.

Dimensión 3 Alineación en el Trabajo. – resultado de 90%, que se ubica en la escala de muy alto.

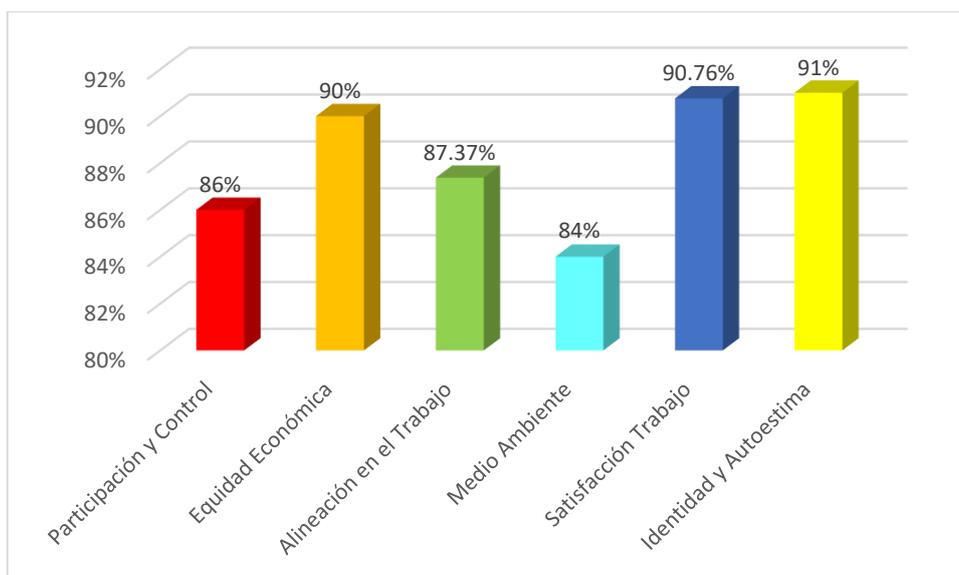
Dimensión 4 Medio Ambiente. – resultado 84%, que se ubica en la escala de muy alto, pero es el más bajo resultado.

Dimensión 5 Satisfacción y Control. – resultado 90.76%, que se ubica en la escala de muy alto.

Dimensión 6 Identidad y Autoestima. – resultado 91%, que se ubica en la escala de muy alto.

Según el autor lares, se tiene que hacer intervención a partir del rango 61-80 que es alto, pero como se ve en la evaluación de los resultados, no se tiene este rango, todas las dimensiones constan en la escala de muy alto.

Gráfico 13. Nivel de calidad de vida laboral cine 1 por dimensiones



5.1.4. ANÁLISIS DE DIMENSIONES CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL CINE 1

Tabla 8. Se encuentra los resultados de la tabulación estrés laboral por dimensiones cine 1.

Tabla 8. Tabulación Estrés Laboral por Dimensiones Cine 1

DIMENSIONES	ÍTEMS	Nº PREGUNTA	NUNCA	RARA VEZ	OCASIONALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	GENERALMENTE	SIEMPRE	PREVALENCIA						
Clima Laboral	La gente no comprende la misión y las metas de la empresa	1	4	7	4	9	4	0	0	14,29%	25,00%	14,29%	32,14%	14,29%	0,00%	0,00%
	La estrategia de la organización no es bien comprendida	10	6	11	3	2	2	1	3	21,43%	39,29%	10,71%	7,14%	7,14%	3,57%	10,71%
	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen	11	10	9	3	2	3	1	0	35,71%	32,14%	10,71%	7,14%	10,71%	3,57%	0,00%

	desempeño															
	La organización carece de dirección y objetivos	20	9	14	2	3	0	0	0	32,14%	50,00%	7,14%	10,71%	0,00%	0,00%	0,00%
Estructura Organizacional	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado	2	6	11	3	6	0	1	1	21,43%	39,29%	10,71%	21,43%	0,00%	3,57%	3,57%
	Una persona de mi nivel tiene poco control sobre el trabajo	12	9	8	5	1	2	2	1	32,14%	28,57%	17,86%	3,57%	7,14%	7,14%	3,57%
	La estructura formal tiene demasia	16	9	9	4	1	2	3	0	32,14%	32,14%	14,29%	3,57%	7,14%	10,71%	0,00%

	do papeleo															
	La cadena de mando no se respeta	24	13	11	1	2	0	0	1	46,43%	39,29%	3,57%	7,14%	0,00%	0,00%	3,57%
Territorio Organizacional	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	3	13	8	0	1	2	0	3	46,43%	28,57%	0,00%	3,57%	7,14%	0,00%	10,71%
	No se tiene derecho a un espacio de trabajo	15	8	10	1	2	1	3	3	28,57%	35,71%	3,57%	7,14%	3,57%	10,71%	10,71%
	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	22	16	9	0	1	1	0	0	57,14%	32,14%	0,00%	3,57%	3,57%	0,00%	0,00%
Tecnología	El equipo	4	7	8	1	5	5	1	1	25,00%	28,57%	3,57%	17,86%	17,86%	3,57%	3,57%

	disponib le para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado															
	No se dispone de conocim iento técnico para seguir siendo competi tivo.	14	10	10	4	1	2	1	0	35,71%	35,71%	14,29%	3,57%	7,14%	3,57%	0,00%
	No se cuenta con la tecnolog ía para realizar un trabajo de importa ncia	25	8	11	2	4	1	1	1	28,57%	39,29%	7,14%	14,29%	3,57%	3,57%	3,57%
Influen cia del Líder	Mi supervis or no da la cara por mi ante los jefes.	5	11	7	4	2	0	1	2	39,29%	25,00%	14,29%	7,14%	0,00%	3,57%	7,14%
	Mi supervis	6	17	6	2	0	1	0	2	60,71%	21,43%	7,14%	0,00%	3,57%	0,00%	7,14%

	or no me respeta															
	Mi supervisor o no se preocupa de mi bienestar personal	13	9	12	0	4	1	0	2	32,14%	42,86%	0,00%	14,29%	3,57%	0,00%	7,14%
	Mi supervisor o no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo	17	10	13	1	1	2	1	0	35,71%	46,43%	3,57%	3,57%	7,14%	3,57%	0,00%
Falta de Cohesión	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha	7	10	11	3	1	3	0	0	35,71%	39,29%	10,71%	3,57%	10,71%	0,00%	0,00%
	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la	9	10	11	2	1	2	1	0	35,71%	39,29%	7,14%	3,57%	7,14%	3,57%	0,00%

	organiza ción																
	Mi equipo se encuentra a desorga nizado	18	6	15	1	3	1	2	0	21,43%	53,57%	3,57%	10,71%	3,57%	7,14%	0,00%	
	Mi equipo me presiona demasia do.	21	10	11	0	5	1	1	0	35,71%	39,29%	0,00%	17,86%	3,57%	3,57%	0,00%	
Respald o del grupo	Mi equipo no respalda mis metas profesio nales	8	9	9	4	1	2	2	1	32,14%	32,14%	14,29%	3,57%	7,14%	7,14%	3,57%	
	Mi equipo no me brinda protecci ón en relación con injustas demand as de trabajo que me hacen los jefes.	19	8	13	2	2	1	1	1	28,57%	46,43%	7,14%	7,14%	3,57%	3,57%	3,57%	
	Mi equipo	23	10	11	2	2	2	1	0	35,71%	39,29%	7,14%	7,14%	7,14%	3,57%	0,00%	

no me
brinda
ayuda
técnica
cuando
es
necesari
o

Elaborado: Fonseca, Jairo, 2023.

Tabla 9. Resumen de la dimensión 1, del estrés laboral cine 1.- Se puede observar en resumen los resultados de la categorización de los riesgos.

Dimensión 1 Clima Laboral - Pregunta 1 La gente no comprende la misión Cine 1.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 39.29%. El riesgo medio tuvo un 60.71%. Riesgo bajo no tuvo respuestas.

Dimensión 1 Clima Laboral - Pregunta 10 La estrategia de la organización no es bien entendida Cine 1.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 60.71%. El riesgo medio tuvo un 25%. El riesgo bajo tuvo un 14.29 %.

Dimensión 1 Clima Laboral - Pregunta 11 Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño Cine 1.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 67.71%. El riesgo medio tuvo un 28.57%. El riesgo bajo tuvo un 3.57%.

Dimensión 1 Clima Laboral - Pregunta 20 La organización carece de dirección y objetivos Cine 1.-

De acuerdo a los resultado el riesgo alto tuvo un 82.14%. El riesgo medio tuvo un 17.86%. El riesgo bajo no tuvo respuestas

Tabla 9. Resumen de la Dimensión 1 Estrés laboral Cine 1.

DIMENSIÓN 1	PREGUNTA	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	TOTAL
Clima Laboral	1	39.29%	60.71%	0.00%	100.00%
	10	60.71%	25.00%	14.29%	100.00%
	11	67.86%	28.57%	3.57%	100.00%
	20	82.14%	17.86%	0.00%	100.00%

Elaborado: Fonseca, Jairo, 2023.

Tabla 10. Resumen de la dimensión 2, del estrés laboral cine 1.- Se puede observar en resumen los resultados de la categorización de los riesgos.

Dimensión 2 Estructura Organizacional - Pregunta 2 La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado Cine 1.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 60.71%. El riesgo medio tuvo un 32.14%. Riesgo bajo tuvo un 7.14%.

Dimensión 2 Estructura Organizacional - Pregunta 12 Una persona de mi nivel tiene poco control sobre el trabajo Cine 1.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 60.71%. El riesgo medio tuvo un 28.57%. Riesgo bajo tuvo un 10.71%.

Dimensión 2 Estructura Organizacional - Pregunta 16 La estructura formal tiene demasiado papeleo Cine 1.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 64.29%. El riesgo medio tuvo un 25%. Riesgo bajo tuvo un 10.71%.

Dimensión 2 Estructura Organizacional - Pregunta 24 La cadena de mando no se respeta Cine 1.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 85.71%. El riesgo medio tuvo un 10.71%. Riesgo bajo tuvo un 3.57%.

Tabla 10. Resumen de la Dimensión 2 Estrés laboral Cine 1

DIMENSIÓN	PREGUNTA	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	TOTAL
2	2	60.71%	32.14%	7.14%	99.99%
Estructura Organizacional	12	60.71%	28.57%	10.71%	99.99%
	16	64.29%	25.00%	10.71%	100.00%
	24	85.71%	10.71%	3.57%	99.99%

Elaborado: Fonseca, Jairo, 2023.

Tabla 11. Resumen de la dimensión 3, del estrés laboral cine 1.- Se puede observar en resumen los resultados de la categorización de los riesgos.

Dimensión 3 Territorio Organizacional – Pregunta 3 No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo Cine 1.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 75%. El riesgo medio tuvo un 10.71%. Riesgo bajo tuvo un 10.71%.

Dimensión 3 Territorio Organizacional - Pregunta 15 No se tiene derecho a un espacio de trabajo Cine 1.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 64.29%. El riesgo medio tuvo un 14.29%. Riesgo bajo tuvo un 21.43%.

Dimensión 3 Territorio Organizacional - Pregunta 22 Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo Cine 1

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 89.29%. El riesgo medio tuvo un 7.14%. Riesgo bajo no tuvo respuestas.

Tabla 11. Resumen de la Dimensión 3 Estrés laboral Cine 1

DIMENSIÓN 3	PREGUNTA	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	TOTAL
	3	75.00%	10.71%	10.71%	96.42%
Territorio Organizacional	15	64.29%	14.29%	21.43%	100.01%
	22	89.29%	7.14%	0.00%	96.43%

Elaborado: Fonseca, Jairo, 2023.

Tabla 12. Resumen de la dimensión 4, del estrés laboral cine 1.- Se puede observar en resumen los resultados de la categorización de los riesgos.

Dimensión 4 Tecnología – Pregunta 4 El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado Cine 1.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 75%. El riesgo medio tuvo un 10.71%. Riesgo bajo tuvo un 10.71%.

Dimensión 4 Tecnología - Pregunta No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo Cine 1.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 75%. El riesgo medio tuvo un 10.71%. Riesgo bajo tuvo un 10.71%.

Dimensión 4 Tecnología - Pregunta 25 No se cuenta con la tecnología para realizar un trabajo de importancia Cine 1.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 75%. El riesgo medio tuvo un 10.71%. Riesgo bajo tuvo un 10.71%.

Tabla 12. Resumen de la Dimensión 4 Estrés laboral Cine 1

DIMENSIÓN	PREGUNTA	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	TOTAL
4	4	53.57%	39.29%	7.14%	100.00%
Tecnología	14	71.43%	25.00%	3.57%	100.00%
	25	67.86%	25.00%	7.14%	100.00%

Elaborado: Fonseca, Jairo, 2023.

Tabla 13. Resumen de la dimensión 5, del estrés laboral cine 1.- Se puede observar en resumen los resultados de la categorización de los riesgos.

Dimensión 5 Influencia del líder - Pregunta 5 Mi supervisor no da la cara por mi ante los jefes Cine 1

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 64.29%. El riesgo medio tuvo un 21.43%. Riesgo bajo tuvo un 10.71%.

Dimensión 5 Influencia del líder - Pregunta 6 Mi supervisor no me respeta Cine 1

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 82.14%. El riesgo medio tuvo un 10.71%. Riesgo bajo tuvo un 7.14%.

Dimensión 5 Influencia del líder - Pregunta 13 Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal Cine 1

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 75%. El riesgo medio tuvo un 17.86%. Riesgo bajo tuvo un 7.14%.

Dimensión 5 Influencia del líder - Pregunta 17 Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo Cine 1

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 82%14. El riesgo medio tuvo un 14.29%. Riesgo bajo tuvo un 3.57%.

Tabla 13. Resumen de la Dimensión 5 Estrés laboral Cine 1

DIMENSIÓN	PREGUNTA	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	TOTAL
5	5	64.29%	21.43%	10.71%	96.43%
Influencia del Líder	6	82.14%	10.71%	7.14%	99.99%
	13	75.00%	17.86%	7.14%	100.00%
	17	82.14%	14.29%	3.57%	100.00%

Elaborado: Fonseca, Jairo, 2023.

Tabla 14. Resumen de la dimensión 6, del estrés laboral cine 1.- Se puede observar en resumen los resultados de la categorización de los riesgos.

Dimensión 6 Falta de cohesión - Pregunta 7 No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha Cine 1.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 75%. El riesgo medio tuvo un 25%. Riesgo bajo tuvo un 0%.

Dimensión 6 Falta de cohesión - Pregunta 9 Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización Cine 1.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 75%. El riesgo medio tuvo un 17.86%. Riesgo bajo tuvo un 3.57%.

Dimensión 6 Falta de cohesión - Pregunta 18 Mi equipo se encuentra desorganizado Cine 1.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 75%. El riesgo medio tuvo un 17.86%. Riesgo bajo tuvo un 7.14%.

Dimensión 6 Falta de cohesión - Pregunta 21 Mi equipo me presiona demasiado Cine 1.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 75%. El riesgo medio tuvo un 21.43%. Riesgo bajo tuvo un 3.57%.

Tabla 14. Resumen de la Dimensión 6 Estrés laboral Cine 1

DIMENSIÓN	PREGUNTA	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	TOTAL
6	7	75.00%	25.00%	0.00%	100.00%
Falta de Cohesión	9	75.00%	17.86%	3.57%	96.43%
	18	75.00%	17.86%	7.14%	100.00%
	21	75.00%	21.43%	3.57%	100.00%

Elaborado: Fonseca, Jairo, 2023.

Tabla 15. Resumen de la dimensión 7, del estrés laboral cine 1.- Se puede observar en resumen los resultados de la categorización de los riesgos.

Dimensión 7 Respaldo del Grupo - Pregunta 8 Mi equipo no respalda mis metas profesionales Cine 1.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 64.29%. El riesgo medio tuvo un 25%. Riesgo bajo tuvo un 10.71%.

Dimensión 7 Respaldo del Grupo - Pregunta 19 Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes Cine 1

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 75%. El riesgo medio tuvo un 17.86%. Riesgo bajo tuvo un 7.14%.

Dimensión 7 Respaldo del Grupo – Pregunta 23 Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario Cine 1

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 75%. El riesgo medio tuvo un 21.43%. Riesgo bajo tuvo un 3.57%.

Tabla 15. Resumen de la Dimensión 7 Estrés laboral Cine 1

DIMENSIÓN 7	PREGUNTA	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	TOTAL
	8	64.29%	25.00%	10.71%	100.00%
Respaldo del grupo	19	75.00%	17.86%	7.14%	100.00%
	23	75.00%	21.43%	3.57%	100.00%

Elaborado: Fonseca, Jairo, 2023.

5.1.5. ANÁLISIS DE DIMENSIONES CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA LABORAL CINE 2

Tabla 16. Se puede observar que las 6 dimensiones del cuestionario de calidad de vida laboral del cine 2, obtuvieron el porcentaje mas de 81%, que significa calidad de vida laboral muy alta. los resultados en la aplicación del cuestionario se analizaron de una manera cuantitativa en base a la información que plantea el autor, el autor indica que debe hacerse una intervención por debajo del 81% que corresponde a la escala de valoración alta, en este caso no se debe hacer una intervención, porque los valores estan más altos que el porcentaje de intervención.

Tabla 16. Resultados Calidad de Vida Laboral por Dimensiones Cine 2

Dimensiones Cuestionario Calidad de Vida Laboral	Resultados por Dimensión
Participación y Control	85.28%
Equidad Económica	90%
Alineación en el Trabajo	87.37%
Medio Ambiente	84.54%
Satisfacción en el Trabajo	89.69%
Identificación y Autoestima laboral	87.16%

Fuente: Fonseca, Jairo, 2023.

Tabla 17. Se presentan los resultados de tabulación del nivel de calidad de vida laboral por dimensiones cine 2.

Tabla 17. Tabulación Calidad de Vida Laboral por Dimensiones Cine 2

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	N.º	TOTALME NTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALME NTE DE ACUERDO	% DE CVL POR ITEM	% DE CVL POR INDICADOR	% DE CVL POR 2 DIMESIÓN
	Información	Límites	6	1	3	17	8	90		
		Cantidad de información	38	1	5	17	5	82	43	
Participación y Control	Contenidos y Asuntos	Participación en programas y proyectos	41	0	4	18	6	86		
		Horario de Trabajo	47	0	10	12	6	80	41.33333333	3
		Desarrollo de personal y adiestramiento	45	0	7	16	5	82		
	Nivel de Participación	Estructura y Participación	15	0	6	17	6	87		
		Niveles de decisiones de control	34	0	2	18	8	90	44.25	85.28571429
Equidad económica	Beneficio y retorno económico	Beneficios recibidos	25	0	2	13	13	95		

	Beneficios recibidos	28	1	4	16	7	85	45	90
Sentimiento de impotencia o falta de poder	Supervisión	31	0	5	12	11	90	48.5	
	Nivel de contacto social en el trabajo	17	0	1	17	10	93		
Aislamiento Social	Separación de grupos o normas estandarizadas	19	0	2	17	10	95	40.66666667	
Alineación en el Trabajo	Cambio de Trabajo	23	10	8	10	0	56		
Ausencia de significación	Percepción del futuro de trabajador en la empresa	3	0	2	13	14	99		
	Insatisfacción con los propósitos personales	12	0	1	16	12	98	45.625	
	Insatisfacción con los propósitos personales	37	0	6	17	5	83		

	Percepción sobre el trabajo que realiza	40	1	7	10	10	85	87.375
	Opinión sobre iluminación	1	3	1	9	16	96	
	Opinión sobre la temperatura del trabajo	13	1	4	16	8	89	
	Medio ambiente y descanso laboral	16	2	1	14	12	94	
	Medio ambiente y enfriadores de agua	22	3	8	9	7	74	
	Percepción Ambiental	26	1	3	17	7	86	
Medio Ambiente	Percepción espacial	32	0	3	17	8	89	
	Opinión sobre las condiciones físicas en el trabajo	29	1	3	15	9	88	
	Opinión sobre el ruido	43	0	2	16	11	96	

	Medio ambiente y sanitario	46	0	5	16	7	86	44.33333333	3
Salud Ocupacional	Medio ambiente y salud ocupacional	10	6	12	9	2	65		
	Equipamiento	35	4	10	13	1	67	33	84.54545455
Oportunidades de desarrollo en la organización	Satisfacción con la aplicación de conocimientos	2	0	1	22	6	92		
	Desarrollo de carrera en la organización	5	2	0	11	16	99		
	Nivel de satisfacción con las oportunidades de capacitación	14	1	6	15	7	86	46.16666667	7
Reconocimiento	Orientaciones recibidas en el trabajo	11	0	1	21	7	93		
	Percepción sobre la	27	2	11	9	5	71	41	

		política de motivación							
Satisfacción en el Trabajo	Logro	Resultados obtenidos en el trabajo	30	0	2	15	11	93	
		Relación logro y responsabilidad	44	0	4	14	10	90	45.75
	Características del trabajo	Satisfacción con la complejidad del trabajo	8	0	1	17	11	97	
		Percepción sobre los retos que plantea el trabajo	24	0	5	15	8	87	46
	Supervisión	Satisfacción con los supervisores	4	0	4	15	10	93	
		Satisfacción con los sueldos y salarios	18	1	3	15	10	92	
		Comparación con otros sectores dentro de la empresa	20	2	3	16	7	84	44.83333333

Salario	Percepción de sueldo recibido y rol	42	1	3	14	10	89	43	89.69230769
Identificación organizacional	Horario de Trabajo	21	0	2	17	9	91		
	Conocimiento e identificación	33	0	2	20	6	88		
Identificación y autoestima laboral	Conocimiento e identificación	39	0	5	18	6	88	44.5	
Identidad y autoestima laboral	Percepción del cargo en la estructura y actitudes de los compañeros de trabajo	7	0	2	17	10	95		
	Valoración por parte de los supervisores	9	0	2	16	11	96		
	Percepción del trabajo	36	5	11	10	2	65	42.66666667	87.16666667

Fuente: Fonseca, Jairo, 2023

En el Gráfico 14 se puede observar el nivel de calidad de vida del cine 1 con los siguientes resultados:

Dimensión 1 Participación y Control. – Resultado de 85.28%, que se ubica en la escala de muy alto.

Dimensión 2 Equidad Económica. – Resultado de 90%, que se ubica en la escala de muy alto.

Dimensión 3 Alineación en el Trabajo. – Resultado 87.37%, que se ubica en la escala de muy alto.

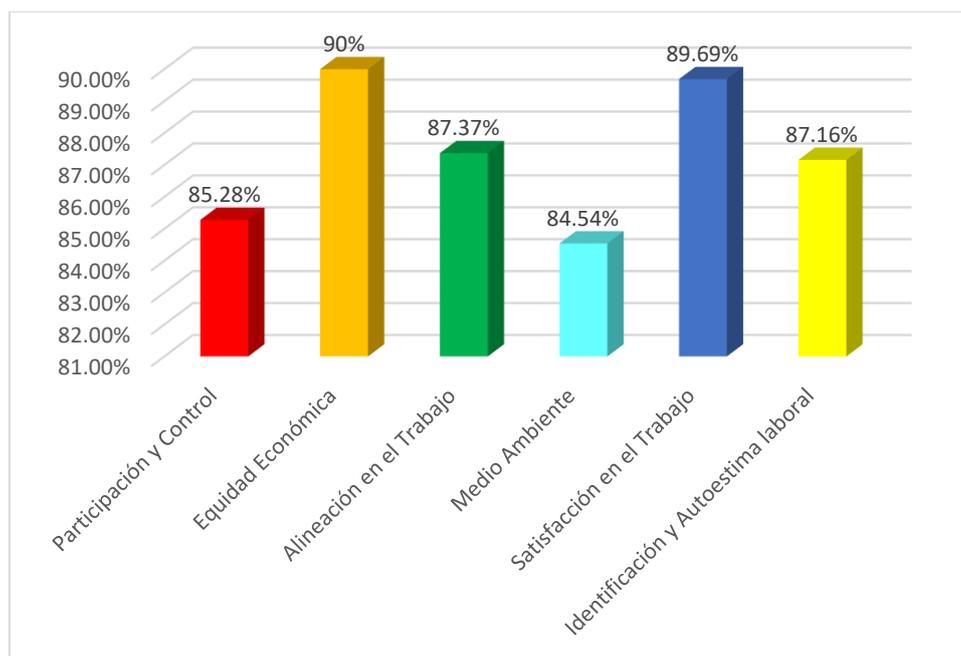
Dimensión 4 Medio Ambiente. – Resultado 84.54%, que se ubica en la escala de muy alto, pero es el más bajo resultado.

Dimensión 5 Satisfacción y Control. – Resultado 89.69%, que se ubica en la escala de muy alto.

Dimensión 6 Identidad y Autoestima. – Resultado 87.16%, que se ubica en la escala de muy alto.

Según el autor Lares, se tiene que hacer intervención a partir del rango 61-80 que es alto, pero como se ve en la evaluación de los resultados, no se tiene este rango, todas las dimensiones constan en la escala de muy alto.

Gráfico 14. Nivel de Calidad de Vida Laboral Cine 2 por Dimensiones



5.1.6. ANÁLISIS DE DIMENSIONES CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL CINE 2

Tabla 18. Se presenta los resultados tabulación estrés laboral por dimensiones Cinemark

Tabla 18. Tabulación Estrés Laboral por Dimensiones Cine 2

DIMENSIONES	ÍTEM	N° PREGUNTA	NUNCA	RARA VEZ	OCASIONALES	ALGUNAS VECE	FRECUENTES	GENERALES	SIEMPRE	PREVALENCIA						
Clima Laboral	La gente no comprende la misión y las metas de la empresa	1	0	10	3	11	1	1	2	0.00%	35.71%	10.71%	39.29%	3.57%	3.57%	7.14%
	La estrategia de la organización no es bien comprendida	10	4	10	3	5	0	3	2	14.29%	35.71%	10.71%	17.86%	0.00%	10.71%	7.14%
	Las políticas	11	10	11	1	3	0	2	0	35.71%	39.29%	3.57%	10.71%	0.00%	7.14%	0.00%

	s general es iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño																
	La organización carece de dirección y objetivos	20	11	7	1	3	2	1	2	39.29%	25.00%	3.57%	10.71%	7.14%	3.57%	7.14%	
Estructura Organizacional	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir	2	6	7	6	5	1	0	2	21.43%	25.00%	21.43%	17.86%	3.57%	0.00%	7.14%	

	presionado															
	Una persona de mi nivel tiene poco control sobre el trabajo	12	8	12	2	3	1	1	0	28.57%	42.86%	7.14%	10.71%	3.57%	3.57%	0.00%
	La estructura formal tiene demasiado papeleo	16	4	5	5	6	6	1	0	14.29%	17.86%	17.86%	21.43%	21.43%	3.57%	0.00%
	La cadena de mando no se respeta	24	12	7	0	1	0	1	5	42.86%	25.00%	0.00%	3.57%	0.00%	3.57%	17.86%
Territorio Organizacional	No estoy en condiciones de controlar las actividades de	3	17	6	1	1	0	1	1	60.71%	21.43%	3.57%	3.57%	0.00%	3.57%	3.57%

	mi área de trabajo.															
	No se tiene derecho a un espacio de trabajo	15	9	4	1	4	2	2	5	32.14%	14.29%	3.57%	14.29%	7.14%	7.14%	17.86%
	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	22	21	2	1	1	1	0	1	75.00%	7.14%	3.57%	3.57%	3.57%	0.00%	3.57%
Tecnología	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempos limitado	4	5	7	4	5	2	3	1	17.86%	25.00%	14.29%	17.86%	7.14%	10.71%	3.57%

	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	14	6	11	0	5	1	3	1	21.43%	39.29%	0.00%	17.86%	3.57%	10.71%	3.57%
	No se cuenta con la tecnología para realizar un trabajo de importancia	25	9	6	4	1	0	2	4	32.14%	21.43%	14.29%	3.57%	0.00%	7.14%	14.29%
Influencia del Líder	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	5	10	3	0	5	2	3	4	35.71%	10.71%	0.00%	17.86%	7.14%	10.71%	14.29%
	Mi supervisor no	6	15	2	0	1	0	0	9	53.57%	7.14%	0.00%	3.57%	0.00%	0.00%	32.14%

	me respeta																
	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal	13	12	3	1	3	4	1	3	42.86%	10.71%	3.57%	10.71%	14.29%	3.57%	10.71%	
	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo	17	9	6	2	2	0	2	6	32.14%	21.43%	7.14%	7.14%	0.00%	7.14%	21.43%	
Falta de Cohesión	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha	7	12	5	1	4	1	1	3	42.86%	17.86%	3.57%	14.29%	3.57%	3.57%	10.71%	

	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización	9	9	5	3	2	3	1	4	32.14%	17.86%	10.71%	7.14%	10.71%	3.57%	14.29%
	Mi equipo se encuentra desorganizado	18	12	7	1	4	2	0	1	42.86%	25.00%	3.57%	14.29%	7.14%	0.00%	3.57%
	Mi equipo me presiona demasiado.	21	9	9	3	3	1	1	1	32.14%	32.14%	10.71%	10.71%	3.57%	3.57%	3.57%
Respaldo del grupo	Mi equipo no respalda mis metas profesionales	8	12	3	1	4	1	2	4	42.86%	10.71%	3.57%	14.29%	3.57%	7.14%	14.29%

Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	19	12	7	1	2	0	3	2	42.86%	25.00%	3.57%	7.14%	0.00%	10.71%	7.14%
Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario	23	13	7	2	2	0	1	2	46.43%	25.00%	7.14%	7.14%	0.00%	3.57%	7.14%

Elaborado: Fonseca, Jairo, 2023

Tabla 19. Resumen de la dimensión 1, del estrés laboral cine 2.- Se puede observar en resumen los resultados de la categorización de los riesgos.

Dimensión 1 Clima Laboral - Pregunta 1 La gente no comprende la misión Cine 2.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 35.71%. El riesgo medio tuvo un 53.57%. Riesgo bajo tuvo un 10.71%.

Dimensión 1 Clima Laboral - Pregunta 10 La estrategia de la organización no es bien entendida Cine 2.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 50%. El riesgo medio tuvo un 25%. Riesgo bajo tuvo un 17.86%.

Dimensión 1 Clima Laboral - Pregunta 11 Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño Cine 2.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 75%. El riesgo medio tuvo un 14.29%. Riesgo bajo tuvo un 7.14%.

Dimensión 1 Clima Laboral - Pregunta 20 La organización carece de dirección y objetivos Cine 2.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 64.29%. El riesgo medio tuvo un 21.43%. Riesgo bajo tuvo un 10.71%.

Tabla 19. Resumen de la Dimensión 1 Estrés laboral Cine 2

DIMENSIÓN 1	PREGUNTA	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	TOTAL
	1	35.71%	53.57%	10.71%	100.00%
Clima Laboral	10	50.00%	25.00%	17.86%	96.43%
	11	75.00%	14.29%	7.14%	96.43%
	20	64.29%	21.43%	10.71%	96.43%

Elaborado: Fonseca, Jairo, 2023.

Tabla 20. Resumen de la dimensión 2, del estrés laboral cine 2.- Se puede observar en resumen los resultados de la categorización de los riesgos.

Dimensión 2 Estructura Organizacional - Pregunta 2 La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado Cine 2.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 46.43%. El riesgo medio tuvo un 42.86%. Riesgo bajo tuvo un 7.14%.

Dimensión 2 Estructura Organizacional - Pregunta 12 Una persona de mi nivel tiene poco control sobre el trabajo Cine 2.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 71.43%. El riesgo medio tuvo un 21.43%. Riesgo bajo tuvo un 10.71%.

Dimensión 2 Estructura Organizacional - Pregunta 16 La estructura formal tiene demasiado papeleo Cine 2.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 32.14%. El riesgo medio tuvo un 60.71%. Riesgo bajo tuvo un 3.57%.

Dimensión 2 Estructura Organizacional - Pregunta 24 La cadena de mando no se respeta Cine 2.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 67.86%. El riesgo medio tuvo un 3.57%. Riesgo bajo tuvo un 21.43%.

Tabla 20. Resumen de la Dimensión 2 Estrés laboral Cine 2

DIMENSIÓN	PREGUNTA	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	TOTAL
2	2	46.43%	42.86%	7.14%	96.43%
Estructura Organizacional	12	71.43%	21.43%	10.71%	96.43%
	16	32.14.%	60.71%	3.57%	96.42%
	24	67.86%	3.57%	21.43%	92.86%

Elaborado: Fonseca, Jairo, 2023.

Tabla 21. Resumen de la dimensión 3, del estrés laboral cine 2.- Se puede observar en resumen los resultados de la categorización de los riesgos.

Dimensión 3 Territorio Organizacional – Pregunta 3 No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo Cine 2.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 82.14%. El riesgo medio tuvo un 7.14%. Riesgo bajo tuvo un 7.14%.

Dimensión 3 Territorio Organizacional - Pregunta 15 No se tiene derecho a un espacio de trabajo Cine 2.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 46.43%. El riesgo medio tuvo un 25%. Riesgo bajo tuvo un 25%.

Dimensión 3 Territorio Organizacional - Pregunta 22 Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo Cine 2.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 82.14%. El riesgo medio tuvo un 10.71%. Riesgo bajo tuvo un 3.57%.

Tabla 21. Resumen de la Dimensión 3 Estrés laboral Cine 2

DIMENSIÓN 3	PREGUNTA	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	TOTAL
	3	82.14%	7.14%	7.14%	96.42%
Territorio Organizacional	15	46.43%	25.00%	25.00%	96.43.%
	22	82.14%	10.71%	3.57%	96.43%

Elaborado: Fonseca, Jairo, 2023.

Tabla 22. Resumen de la dimensión 4, del estrés laboral cine 2.- Se puede observar en resumen los resultados de la categorización de los riesgos.

Dimensión 4 Tecnología – Pregunta 4 El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado Cine 2.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 82.14%. El riesgo medio tuvo un 7.14%. Riesgo bajo tuvo un 7.14%.

Dimensión 4 Tecnología - Pregunta No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo Cine 2.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 82.14%. El riesgo medio tuvo un 7.14%. Riesgo bajo tuvo un 7.14%.

Dimensión 4 Tecnología - Pregunta 25 No se cuenta con la tecnología para realizar un trabajo de importancia Cine 2.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 82.14%. El riesgo medio tuvo un 7.14%. Riesgo bajo tuvo un 7.14%.

Tabla 22. Resumen de la Dimensión 4 Estrés laboral Cine 2

DIMENSIÓN	PREGUNTA	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	TOTAL
4	4	42.86%	39.29%	14.29%	96.44%
Tecnología	14	60.71%	21.43%	14.29%	96.43%
	25	53.57%	17.86%	21.43%	92.86%

Elaborado: Fonseca, Jairo, 2023.

Tabla 23. Resumen de la dimensión 5, del estrés laboral cine 2.- Se puede observar en resumen los resultados de la categorización de los riesgos.

Dimensión 5 Influencia del líder - Pregunta 5 Mi supervisor no da la cara por mi ante los jefes Cine 2.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 46.43%. El riesgo medio tuvo un 25%. Riesgo bajo tuvo un 25%.

Dimensión 5 Influencia del líder - Pregunta 6 Mi supervisor no me respeta Cine 2.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 60.71%. El riesgo medio tuvo un 3.57%. Riesgo bajo tuvo un 32.14%.

Dimensión 5 Influencia del líder - Pregunta 13 Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal Cine 2.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 53.57%. El riesgo medio tuvo un 25.57%. Riesgo bajo tuvo un 14.29%.

Dimensión 5 Influencia del líder - Pregunta 17 Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo Cine 2.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 53.57%. El riesgo medio tuvo un 14.29%. Riesgo bajo tuvo un 25.57%.

Tabla 23. Resumen de la Dimensión 5 Estrés laboral Cine 2

DIMENSIÓN	PREGUNTA	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	TOTAL
5	5	46.43%	25.00%	25.00%	96.43%
Influencia del Líder	6	60.71%	3.57%	32.14%	96.42%
	13	53.57%	25.57%	14.29%	96.43%
	17	53.57%	14.29%	25.57%	96.43%

Elaborado: Fonseca, Jairo, 2023.

Tabla 24. Resumen de la dimensión 6, del estrés laboral cine 2.- Se puede observar en resumen los resultados de la categorización de los riesgos.

Dimensión 6 Falta de cohesión - Pregunta 7 No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha Cine 2.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 60.17%. El riesgo medio tuvo un 21.43%. Riesgo bajo tuvo un 14.29%.

Dimensión 6 Falta de cohesión - Pregunta 9 Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización Cine 2.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 50%. El riesgo medio tuvo un 28.57%. Riesgo bajo tuvo un 17.86%.

Dimensión 6 Falta de cohesión - Pregunta 18 Mi equipo se encuentra desorganizado Cine 2.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 67.86%. El riesgo medio tuvo un 25%. Riesgo bajo tuvo un 3.57%.

Dimensión 6 Falta de cohesión - Pregunta 21 Mi equipo me presiona demasiado Cine 2.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 64.29%. El riesgo medio tuvo un 25%. Riesgo bajo tuvo un 7.14%.

Tabla 24. Resumen de la Dimensión 6 Estrés laboral Cine 2

DIMENSIÓN	PREGUNTA	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	TOTAL
6	7	60.17%	21.43%	14.29%	95.89%
Falta de Cohesión	9	50.00%	28.57%	17.86%	96.43%
	18	67.86%	25.00%	3.57%	96.43%
	21	64.29%	25.00%	7.14%	96.43%

Elaborado: Fonseca, Jairo, 2023.

Tabla 25. Resumen de la dimensión 7, del estrés laboral cine 2.- Se puede observar en resumen los resultados de la categorización de los riesgos.

Dimensión 7 Respaldo del Grupo - Pregunta 8 Mi equipo no respalda mis metas profesionales Cine 2.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 53.57%. El riesgo medio tuvo un 21.43%. Riesgo bajo tuvo un 21.43%.

Dimensión 7 Respaldo del Grupo - Pregunta 19 Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes Cine 2.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 67.86%. El riesgo medio tuvo un 10.71%. Riesgo bajo tuvo un 17.86%.

Dimensión 7 Respaldo del Grupo – Pregunta 23 Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario Cine 2.-

De acuerdo a los resultados el riesgo alto tuvo un 71.43%. El riesgo medio tuvo un 14.29%. Riesgo bajo tuvo un 10.71%.

Tabla 25. Resumen de la Dimensión 7 Estrés laboral Cine 2

DIMENSIÓN 7	PREGUNTA	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	TOTAL
Respaldo del grupo	8	53.57%	21.43%	21.43%	96.43%
	19	67.86%	10.71%	17.86%	96.43%
	23	71.43%	14.29%	10.71%	96.43%

Elaborado: Fonseca, Jairo, 2023.

5.2 ANÁLISIS BIVARIADO

5.2.1 Correlación de las dimensiones de la calidad laboral y el estrés laboral

Para determinar la correlación entre las variables, se procedió a efectuar pruebas de normalidad, para el cine 1 y el cine 2, para lo cual se aplicó el Test de Shapiro-Wilk y el Test de Kolmogorov-Smirnov, los cuales generan un valor de p el cual indica si los datos siguen o no una distribución normal. En el **Anexo 3**, se presentan los resultados efectuados a las dimensiones de cada variable, obteniendo que los valores p son menores que el umbral de significancia ($p < 0.05$), por lo que, se puede concluir que los datos no siguen una distribución normal, estableciendo la necesidad de utilizar la prueba no paramétrica de Spearman para la determinación de las correlaciones estadísticas, como se muestra a continuación:

Tabla 26.- El análisis de correlación entre las dimensiones de estrés laboral y calidad de vida laboral del cine 1, mostró principalmente correlaciones débiles o nulas, con valores de p mayores a 0.05, indicando falta de asociación significativa entre estas dimensiones. Algunas correlaciones moderadas se observaron en las dimensiones "Tecnología" e "Identificación y Autoestima Laboral", así como en "Falta de Cohesión" e "Identificación y Autoestima Laboral". Sin embargo, en general, los resultados apuntan hacia una ausencia de relación significativa entre las dimensiones de estrés laboral y calidad de vida laboral en el contexto estudiado.

Tabla 26. Análisis de dimensiones de Calidad de Vida Laboral vs Estrés Laboral para el Cine 1

DIMENSIONES DE ESTRÉS LABORAL		DIMENSIONES DE CALIDAD DE VIDA LABORAL					
		Participación y Control	Equidad económica	Alineación en el Trabajo	Medio Ambiente	Satisfacción en el Trabajo	Identificación y autoestima laboral
Clima Laboral	Coefficiente de correlación	0,042	0,109	0,098	-0,052	0,020	0,112
	Sig. (bilateral)	0,659	0,253	0,304	0,587	0,836	0,240
	N	112	112	112	112	112	112
Estructura Organizacional	Coefficiente de correlación	0,040	0,006	0,071	-0,040	-0,002	0,012
	Sig. (bilateral)	0,674	0,950	0,458	0,675	0,985	0,904
	N	112	112	112	112	112	112
Territorio	Coefficiente de correlación	-0,089	-0,019	0,058	-0,070	-0,120	-0,054
	Sig. (bilateral)	0,419	0,862	0,598	0,527	0,275	0,627

Organiza cional	N	84	84	84	84	84	84
Tecnolog ía	Coeficiente de correlación	0,160	0,059	0,137	0,034	0,174	0,141
	Sig. (bilateral)	0,147	0,593	0,212	0,761	0,113	0,201
	N	84	84	84	84	84	84
Influenci a del Líder	Coeficiente de correlación	0,116	0,108	0,091	-0,060	0,027	-0,080
	Sig. (bilateral)	0,222	0,257	0,340	0,531	0,775	0,400
	N	112	112	112	112	112	112
Falta de Cohesión	Coeficiente de correlación	-0,132	-0,116	0,069	-0,131	-0,174	-0,020
	Sig. (bilateral)	0,167	0,221	0,472	0,169	0,067	0,836
	N	112	112	112	112	112	112
Respaldo del grupo	Coeficiente de correlación	-0,045	0,024	0,047	-0,152	-0,051	-0,087
	Sig. (bilateral)	0,685	0,832	0,670	0,167	0,647	0,432
	N	84	84	84	84	84	84

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

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

Elaborado: Fonseca, Jairo, 2023.

Tabla 27.- El análisis de correlación entre las dimensiones de estrés laboral y calidad de vida laboral del cine 2, revela patrones variados de asociación. Se observan correlaciones significativas en algunas combinaciones de dimensiones, entre las que se incluye la dimensión "Participación y Control" se encuentra una correlación positiva moderada con "Clima Laboral" ($r=0.303$, $p<0.001$), mientras que la dimensión "Falta de Cohesión" presenta una correlación positiva con "Clima Laboral" ($r=0.206$, $p=0.030$). Por otro lado, la dimensión "Influencia del Líder" muestra correlaciones significativas con "Alineación en el Trabajo" ($r=0.187$, $p=0.048$) y "Identificación y Autoestima Laboral" ($r=0.181$, $p=0.056$).

En contraste, se encuentran correlaciones no significativas en varias combinaciones de dimensiones, como en "Tecnología" y "Equidad Económica", así como "Estructura Organizacional" y "Satisfacción en el Trabajo". Estos resultados sugieren que la relación entre las dimensiones de estrés laboral y calidad de vida laboral puede variar según la naturaleza específica de cada dimensión.

Tabla 27. Análisis de dimensiones de Calidad de Vida Laboral vs Estrés Laboral para el Cine 2

DIMENSIONES DE ESTRÉS LABORAL	DIMENSIONES DE CALIDAD DE VIDA LABORAL						
-------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

		Participación y Control	Equidad económica	Alineación en el Trabajo	Medio Ambiente	Satisfacción en el Trabajo	Identificación y autoestima laboral
Clima Laboral	Coefficiente de correlación	,303**	0,111	0,141	0,032	0,157	,190*
	Sig. (bilateral)	0,001	0,244	0,137	0,741	0,098	0,045
	N	112	112	112	112	112	112
Estructura Organizacional	Coefficiente de correlación	-0,131	0,076	-0,062	-0,083	-,285**	0,003
	Sig. (bilateral)	0,235	0,489	0,577	0,451	0,009	0,980
	N	84	84	84	84	84	84
Territorio Organizacional	Coefficiente de correlación	-0,140	-0,096	0,086	-,257*	0,060	0,125
	Sig. (bilateral)	0,206	0,387	0,438	0,018	0,588	0,257
	N	84	84	84	84	84	84
Tecnología	Coefficiente de correlación	0,037	-0,031	0,115	-0,179	-0,020	-0,020
	Sig. (bilateral)	0,738	0,777	0,298	0,103	0,859	0,855
	N	84	84	84	84	84	84
Influencia del Líder	Coefficiente de correlación	0,142	0,158	,187*	0,016	-0,045	0,181
	Sig. (bilateral)	0,135	0,097	0,048	0,867	0,641	0,056
	N	112	112	112	112	112	112
Falta de Cohesión	Coefficiente de correlación	,206*	0,114	0,169	-0,044	0,046	0,099
	Sig. (bilateral)	0,030	0,235	0,077	0,647	0,634	0,303
	N	111	111	111	111	111	111
Respaldo del grupo	Coefficiente de correlación	0,018	-0,035	0,042	-0,114	-0,180	0,101
	Sig. (bilateral)	0,871	0,755	0,707	0,303	0,101	0,360
	N	84	84	84	84	84	84

Elaborado: Fonseca, Jairo, 2023.

Tabla 28. Se presenta la relación estadística entre la calidad de vida laboral y el estrés laboral en el cine 1. La correlación entre estas dos variables es muy baja, con un coeficiente de correlación de 0.015, y no es estadísticamente significativa ($p=0.691$). Esto indica que no se encuentra una asociación relevante entre la calidad de vida laboral y el nivel de estrés laboral experimentado.

Tabla 28. Relación estadística entre la calidad de vida laboral y el estrés laboral en el Cine 1

Variables	Estrés Laboral
Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación 0,015
	Sig. (bilateral) 0,691
	N 700

Elaborado: Fonseca, Jairo, 2023.

Tabla 29. La muestra del cine 2, indica que existe una correlación muy débil entre estas dos variables, con un coeficiente de correlación de 0.039. Además, esta correlación no alcanza significancia estadística ($p=0.319$), lo que sugiere que en este contexto teatral específico no hay una relación sustancialmente influyente entre la calidad de vida laboral y el nivel de estrés laboral experimentado por los integrantes del grupo.

Tabla 29. Relación estadística entre la calidad de vida laboral y el estrés laboral en el Cine 2

Variables		Estrés Laboral
Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	0,039
	Sig. (bilateral)	0,319
	N	671

Elaborado: Fonseca, Jairo, 2023.

5.3 ANÁLISIS DE FIABILIDAD

Para determinar la fiabilidad de los cuestionarios de calidad de vida laboral y estrés laboral, se procedió a efectuar pruebas de alfa de Cronbach, para el cine 1 y el cine 2.

Tabla 30. Muestra los resultados de la confiabilidad por consistencia interna del cuestionario de calidad de vida laboral de Armando Lares, evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se evidencia que tiene una confiabilidad de Buena.

Tabla 30. Confiabilidad del Cuestionario de Calidad de Vida Laboral Cine 1

Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	0.82
Número de ítems del instrumento	47

Elaborado: Fonseca, Jairo, 2023.

Tabla 31. Muestra los resultados de la confiabilidad por consistencia interna del cuestionario de calidad de vida laboral de Armando Lares, evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se evidencia que tiene una confiabilidad de Excelente

Tabla 31. Confiabilidad del Cuestionario de Calidad de Vida Laboral Cine 2

Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	0.95
Número de ítems del instrumento	47

Elaborado: Fonseca, Jairo, 2023.

Tabla 32. Muestra los resultados de la confiabilidad por consistencia interna del cuestionario de estrés laboral de la OIT y ONU, evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se evidencia que tiene una confiabilidad de Excelente.

Tabla 32. Confiabilidad del Cuestionario de Estrés Laboral Cine 1

Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	0.92
Número de ítems del instrumento	25

Elaborado: Fonseca, Jairo, 2023.

Tabla 33. Muestra los resultados de la confiabilidad por consistencia interna del cuestionario de estrés de laboral de la OIT y ONU, evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbrach, donde se evidencia que tiene una confiabilidad de Excelente.

Tabla 33. Confiabilidad del Cuestionario de Estrés Laboral Cine 2

Coefficiente de confiabilidad del cuestionario	0.90
Número de ítems del instrumento	25

Elaborado: Fonseca, Jairo, 2023.

5.4. DISCUSIÓN

En el presente estudio, se obtuvo el Coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna o confiabilidad de los cuestionarios utilizados en la medición de la calidad de vida laboral y el estrés laboral en dos cines ubicados en la ciudad de Quito. Obteniéndose que, el cuestionario de calidad de vida laboral del cine 1 obtuvo un coeficiente de 0.82 (rango buena confiabilidad). Mientras que el del cine 2 alcanzó 0.95 (rango excelente confiabilidad). En cuanto al cuestionario de estrés laboral, el cine 1 obtuvo un coeficiente de 0.92 (rango excelente confiabilidad), y el cine 2 un coeficiente de 0.90 (rango excelente confiabilidad).

Estos resultados son similares a los obtenidos por Narcisa (2019) en el cual se efectuó un análisis del coeficiente alfa de Cronbach con el propósito de evaluar la confiabilidad de los dos cuestionarios en relación con el estrés laboral. Se obtuvo un coeficiente alfa de 0.946. Mientras que el cuestionario referente a la calidad de vida laboral mostró un coeficiente alfa de 0.864. Esta robusta confiabilidad de los cuestionarios fortalece su utilidad como herramientas replicables en investigaciones posteriores. Por otro lado, el análisis de correlación entre las variables de estrés laboral y calidad de vida laboral arrojó resultados significativos. El coeficiente de correlación de Pearson fue de -0.563, lo que indicó una correlación negativa y moderadamente fuerte entre el nivel de estrés laboral y la calidad de vida laboral. Esto sugiere que a menor estrés laboral se relaciona con una mayor calidad de vida laboral. Además, se encontraron correlaciones significativas entre las dimensiones específicas de estrés laboral y calidad de vida laboral, lo que respaldó la relación entre ambas variables.

En relación con las variables, los resultados del presente estudio señalan que tanto en el cine 1 como en el cine 2, los resultados de las correlaciones entre la calidad de vida laboral y el estrés laboral revelan patrones similares. En ambas situaciones, la correlación entre estas dos variables es extremadamente baja, con coeficientes de correlación de 0.015 y 0.039 respectivamente. Además, en ambos casos, los valores p son bastante elevados (0.691 y 0.319 respectivamente), indicando que las correlaciones no son estadísticamente significativas.

No obstante, estos resultados son diferentes a los obtenidos por Silverio (2018), en cuyo estudio se determinó que existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el estrés laboral de los docentes en las instituciones educativas N° 130 y Antonia

Moreno de Cáceres, observando que los resultados de la correlación entre la calidad de vida laboral y el estrés laboral de los docentes. La correlación encontrada es significativa y negativa, por lo que, se puede afirmar que existe una relación inversa entre la calidad de vida laboral y el estrés laboral de los docentes en las instituciones educativas mencionadas.

Resultados similares se obtuvieron en el estudio de Barrios (2018), en el cual, se observó un nivel elevado de estrés laboral que está presente en un 46% de los casos, mientras que el nivel alto de calidad de vida abarca al 43%. Adicionalmente se determinó una correlación moderadamente negativa entre el estrés laboral y la calidad de vida, siendo esta asociación estadísticamente significativa con un nivel de $p < 0.05$.

Sin embargo, en el estudio de Cule y Núñez (2022), se buscó analizar la relación entre la calidad de vida laboral y el estrés en el personal de enfermería durante la pandemia en un hospital de Cañete en 2021, obteniendo como resultado una asociación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y la calidad de vida laboral ($\chi^2 = 28.203$; $p < 0.001$). En otras palabras, la relación entre el nivel de estrés y la calidad de vida laboral es positiva y significativa. La asociación muestra un grado de predicción medio, indicando que el nivel de estrés tiene una influencia considerable en la calidad de vida laboral.

Con relación a los resultados del presente estudio de la calidad de vida laboral, se obtuvieron en las cinco dimensiones del cine 1 como del cine 2, la escala de calificación fue muy alto. En relación a los resultados de este estudio de estrés laboral se obtuvieron en las siete dimensiones del cine 1 como el cine 2, riesgos altos y medios significativos. Los resultados indican que existe una relación de calidad de vida laboral muy alta versus un estrés laboral de riesgos altos y medios significativos.

En relación con las dos variables, el estudio de Martínez E, et. al (2020), determinaron que existe una relación inversa: a mayor estrés laboral existe una menor calidad de vida en los enfermeros y enfermeras de hospitales de las ciudades de Bogotá y Medellín, respectivamente. Difiriendo con el presente estudio en la percepción muy alta de la variable calidad de vida, pero coincidiendo con la percepción de la variable estrés laboral.

Resultados con las dos variables, según Vidotti V, et. al (2019), indica el estudio, el 58,7 % de los trabajadores de enfermería, presentaron una puntuación de estrés laboral alta, obteniendo resultados similares, con el presente estudio en estrés laboral riesgo alto. También indica el estudio que los trabajadores de enfermería tiene una percepción baja

de calidad de vida, estos datos no son iguales al presente estudio debido a que los trabajadores de los cines 1 y 2, tienen una percepción muy alta de la calidad de vida.

5.5. CONCLUSIONES

- Se pudo establecer la identificación del estrés laboral en el personal de cines, por las siete dimensiones que mide el cuestionario. Se estableció que los riesgos altos fueron significativos y riesgos medios moderados, en ambos casos.
- Al categorizar la calidad de vida laboral del personal de cines por las cinco dimensiones que mide el cuestionario, se estableció por los resultados obtenidos una calidad de vida muy alta, en ambos casos.
- Al comparar la relación del estrés laboral con la calidad de vida del personal de cines, en el análisis binario de prueba no paramétrica de Spearman. La correlación entre estas dos variables es extremadamente baja, con coeficientes de correlación de 0.015 y 0.039 respectivamente. Además, en ambos casos, los valores p son bastante elevados (0.691 y 0.319 respectivamente), indicando que las correlaciones no son estadísticamente significativas.
- Se elaboró una propuesta para mejorar la calidad de vida y el estrés laboral del personal de cines, tomando en cuenta las evidencias que arrojó la investigación.

5.6. RECOMENDACIONES

- Las autoridades de los cines Quito, deben revisar y tomar conocimiento de los resultados de la investigación, con la propuesta para mejorar y minimizar el estrés laboral en los trabajadores de los cines.
- De acuerdo con los resultados de correlación que arrojó el presente estudio que no son estadísticamente significativas, sería importante desarrollar este tipo de investigación con una población más numerosa.
- Se considera adecuado también que los profesionales en el campo de la Higiene y Salud Ocupacional revisen la redacción y semántica del cuestionario de Estrés Laboral, para un mejor entendimiento de la población de estudio.
- Se recomienda que se hagan más estudios de este tipo en actividades económicas similares.

CAPÍTULO VI

BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

6.1. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

- Acero, M. (2020). *Estrés Laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento*. Bogotá: Fundación Universidad de América.
- Asamblea Nacional Constituyente de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial 449.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidad*. Quito: Registro Oficial Suplemento 796.
- Asociación Médica Mundial. (2013, Octubre). <https://www.wma.net/es/que-hacemos/etica-medica/declaracion-de-helsinki/>. Retrieved from [https://www.wma.net/](https://www.wma.net/es/https://www.wma.net/)
- Barrios, I. (2018). *Estrés laboral y calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2018*. Universidad Señor de Sipán. Extraído de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8605>
- Batista, L. M. (2017). La calidad de vida como concepto. *Ciencia y Cuidado*, 5-8.
- Becerra, T. (2020). *Estrés Laboral y Calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de Escuelas con Quitil 1*. Cajamarca.
- Carolina Salas Z & María O. Garzón D. (2013). La noción de calidad de vida y su medición. *CES Salud Pública*, 36-46.
- Carranza, A. e. ((2018). *Propuesta de un plan de intervención de calidad de vida laboral para una empresa florícola*. Quito: El Presente del futuro del trabajo II.
- Carrera, A. (2019). *Diseño de un plan de Calidad de Vida Laboral para los trabajadores del área operativa de la empresa Gerenfoque S.A. basado en el modelo de calidad de vida de Lares con el fin de incrementar la satisfacción laboral en el año 2018*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Castillo, C. e. (2022). Estrés laboral y ansiedad en trabajadores de la salud del área de terapia intensiva. *Revista Cubana de Reumatología*. 2022;25(1):e275, 1-15.
- Castro, P. e. (2018). *Una perspectiva de la Calidad de Vida Laboral*. Puebla: Revisa Iberoamericana de Ciencias.
- Catalán, L. (2016). Calidad de Vida Laboral: el papel de la Dirección de Personas en su estudio y mejora. *UNED -UNIVERSITAT JAUME- I*, 1-29.
- Cavas, F. (2016). Aspectos jurídicos de la enfermedad profesional: estado de la cuestión y propuestas de reforma. *MEDICINA y SEGURIDAD del trabajo*, 78-86.
- Ch R Mejía et, a. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 204-211.

- Chanalata, J. ((2018). Factores organizacionales y Estrés laboral: Incidencia en Call Center. *Universidad Internacional Sek, Ecuador*, 1-7.
- Comunidad Andina de Naciones. (2004). Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. In A. D. CARTAGENA, *Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo* (p. Registro Oficial Suplemento 461). Cartagena: Comunida Andina de Naciones.
- Congreso Nacional del Ecuador. (2005). *Código de Trabajo*. Quito: Registro Oficial, Suplemento 167.
- Congreso Nacional del Ecuador. (2006). *Ley Orgánica del Sistema Nacional de Salud*. Quito: Registro Oficial Suplemento 423.
- Cordova, Y. &. ((2022). *Calidad de vida laboral en operarios de la limpieza de la granja Empresa Prestadora de Servicios Portuarios PSP S.A.C, SANTA MARÍA*. Huacho, Perú: UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN.
- Cubillos, M. (1995). Manual de Análisis del puesto de Trabajo Análisis de cargos ocupacionales. *Difementes*, 1-10.
- Cule, E., & Núñez, C. (2022). *RELACIÓN ENTRE CALIDAD DE VIDA LABORAL Y NIVEL DE ESTRÉS EN PERSONAL DE ENFERMERÍA EN CONTEXTO COVID-19 EN UN CENTRO DE SALUD DE LIMA*. Universidad Científica del Sur. Retrieved from <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2749/TL-Cule%20E-Nu%c3%blz%20C-Ext.pdf?sequence=11&isAllowed=y>
- Delgado, S., Calvanapón, F., & Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18. Extraído de <https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html>
- Demerouti, A. B. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 107-115.
- Díez, V. (2015). *Factores de Riesgo Psicosociales. estrés y sus consecuencias individuales y organizacionales: Modelo demanda - control Karasek (1979)*. Madrid: Universidad Nacional a Distancia - Tesis Doctoral.
- Duro, A. (2021). *Modelo conjunto de calidad de vida laboral y salud mental*. Madrid: Universidad Rey Juan Carlos.
- Enciclopedia. (2023, 04 13). <https://enciclopedia.net/trabajador/>. Extraído de <https://enciclopedia.net/>: <https://enciclopedia.net/trabajador/>
- Galán, P. (2022). Efectos del estrés laboral en la calidad de vida de los médicos anestesiólogos. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 24 (3) (Pp. 659-675).
- Gómez, R. (2018). ¿Qué se ha entendido por salud y enfermedad? *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*, 64-102.
- Gutiérrez, G. R. (2008). *Estrés laboral y su impacto en la calidad de servicio de la empresa Cinépolis Aguas Calientes Norte*. Aguas Calientes, México.
- Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos. (2015). *Informe de Resultados ECV 2013-2014*. Quito: Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos.

- Instituto Mexicano de Seguridad Social (ISMM). (2023, marzo 31). <https://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>. Extraído de <https://www.imss.gob.mx/salud-en-linea>: <https://www.imss.gob.mx/>
- Jaramillo, A. e. (2019). Accidente de trabajo y enfermedad las condiciones de seguridad y salud en el trabajo del sector metalúrgico en Colombia. *Poliantena*, 2145-3101.
- Marapacuto, B. e. (2022, Septiembre 05). *CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GAS COMUNAL, REGIÓN LOS LLANOS, VENEZUELA*. Retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88072323001>: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7127137>
- Martínez, E. e. (2020). *ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN ENFERMEROS*. Bogotá : INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO.
- Martínez-Mejía, E. (2022). Modelos de estrés laboral: funcionamiento e implicaciones para el bienestar psicosocial en las organizaciones. *Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza - UNAM*, 17-28.
- Mediana, N. (2019). Ajuste de la Persona-Entorno Laboral y su Relación con la Satisfacción Laboral y la Satisfacción Vital. *Universidad de la Laguna - España*.
- Mendoza, Y. (2022). *Valor de la salud ocupacional, para los colaboradores del departamento de Registros Médicos y Estadísticas de salud, en el Centro de Salud Miguel Martín Sayagués*. La Chorrera, Panamá: UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA.
- Merchán, B. E. (2007). Calidad de vida relacionada con la Salud (CVRS) en adultos mayores de 60 años: Una aproximación teórica. *Hacia la Promoción de la salud*, 11-24.
- Merchán-Moreira, J., & Merchán-Moreira, J. (2023). Aspectos legales de la prevención de riesgos laborales. *Revista Ciencia Ecuador* <http://dx.doi.org/10.23936/rce>, 5-21.
- Ministerio de Trabajo de Ecuador. (2006). *PROHIBIDO TERMINACIÓN DE RELACIÓN LABORAL A PERSONAS CON VIH-SIDA. Acuerdo Ministerial 398*. Quito: Registro Oficial, Suplemento 249.
- Ministerio de Trabajo de Ecuador. (2008). *REGLAMENTO DE SEGURIDAD PARA LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS. Acuerdo Ministerial 174*. Quito: Registro Oficial 249.
- Ministerio de Trabajo de Ecuador. (2017). *Directrices Desarrollo Programa de Drogas en los Espacios Laborales, Acuerdo Ministerial 1*. Quito: Registro Oficial, Suplemento 937.
- Ministerio de Trabajo de Ecuador. (2017). *Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, Acuerdo Ministerial 82*. Quito: Registro Oficial 16.
- Ministerio de Trabajo de Ecuador. (2020). *ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2020-001 REFORMA AL ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2017-0035. INSTRUCTIVO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES*. . Quito: Registro Oficial 139.
- Ministerio de Trabajo del Ecuador. (1978). *Reglamento de los Servicios Médicos de las Empresas, Acuerdo Ministerial 1404*. Quito: Registro Oficial 698.
- Miño, A. (2016). Calidad de vida laboral en docentes chilenos. *Summa Psicológica UST*, <http://summapsicologica.cl/>, 45-55.

- Morales- Rodriguez, M. &. ((2021). Caracterización del estrés laboral y su impacto en la productividad en una industria maquiladora de Reynosa Tamaulipas. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(2), 183-192., 183-192.
- Naranjo, Y. e. (2017). La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Orem. *Gaceta Médica Espirituana*.
- Narcisa, M. (2019). *Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo*. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL. Retrieved from <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14027/1/T-UCSG-POS-MGSS-225.pdf>
- Nicuesa, M. (2017, 11 03). <https://www.psicologia-online.com>. Extraído de <https://www.psicologia-online.com/que-es-el-eustres-170.html>: <https://www.psicologia-online.com>
- OIT, O. I. (2016, Abril 26). www.ilo.org/safeday. Extraído de <https://www.ilo.org>: www.ilo.org/safeday
- OIT, O. I. (2019). C190 Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm.190). *La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo*. Ginebra.
- Oquendo, S. e. (2021). Prácticas de resistencia ante factores que afectan la calidad de vida laboral. *Teuken Bidikay*, 49-66.
- Organización Internacional del Trabajo. (1978). *CVN 139: PREVENCIÓN Y CONTROL DE RIESGOS PROFESIONALES CAUSADOS POR SUBSTANCIAS O AGENTES CANCERÍGENOS*. Quito: Registro Oficial 633.
- Organización Internacional del Trabajo. (1978). *PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA RIESGOS PROFESIONALES DEBIDOS A LA CONTAMINACIÓN DEL AIRE, EL RUIDO Y LAS VIBRACIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO*. Quito: Registro oficial 654.
- Osorio, J. (2017). *Estrés laboral: estudio revisión* . Medellín: Divers.: Perspect. Psicol.
- Paredes, L. ((2016). *Estudio de estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía de Insumos Profesionales Insuprof Cía Ltda*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador.
- Pedrero, E. (2003). Modelo de Conservación de los Recursos de Hobfoll y su potencial aplicación al tratamiento de drogodependencias. *Psiquiatria.com*, 7 (2).
- Pérez León Gabriel. (2022, 10 22). <https://es.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-es-y-para-sirve-el-alfa-de-cronbach-gabriel-p%C3%A9rez-le%C3%B3n-#:~:text=F%C3%B3rmula%20del%20Coeficiente%20Alfa%20de%20Cronbach%20Dnde%3A%20N,promedio%20y%20dividirla%20por%20la%20varianza%20total%20promedio>. Retrieved from <https://es.linkedin.com/>.
- Pérez, M. (2022). *Riesgos laborales y calidad de vida laboral de los servidores y trabajadores del Municipio de Penipe*. Quito: UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR, FACULTAD DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS.
- Presidencia de la República del Ecuador. (1986). *Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores, Decreto Ejecutivo 2393*. Quito: Registro Oficial 565.

- Presidencia de la República del Ecuador. (2003). *Reglamento a la Ley Orgánica el Sistema nacional de Salud*. Quito: Decreto Ejecutivo 3611.
- Pulecio, E. (2008). *El Cine: Análisis y Estética*. Bogotá: Ministerio de Cultura República de Colombia.
- Pulluquitín, S. (2019). *Estrés Laboral y Calidad de Vida en Guardias de Seguridad con un Entorno Rotativo*. Ambato.
- Rubio, A. ((2021). *Condiciones organizacionales y humanas que afectan la eficiencia en términos de calidad de vida laboral en organizaciones públicas de gestión marítima. Caso: Grupo de desarrollo humano de la Dirección General Marítima Dimar*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Sanabria et. al. (2014). El concepto de calidad de vida en las organizaciones: una aproximación desde la complejidad. *Universidad & Empresa*, 165-213.
- Secretaría Andina de Naciones. (2008). Reglamento del Instructivo Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. In C. A. Naciones, *Reglamento del Instructivo Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Comunidad Andina de Naciones.
- Silverio, R. (2018). *Calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral de los docentes de las I.E N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA. 2015*. Universidad César Vallejo. Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14225/Silverio_VRDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Szirko, M. (2000). La definición de vida, durante el olvido de la inhesión y la confusión de semovientes con automóviles, en la escuela neurobiológica argentino-germana. *Electroneurobiología*, 1- 43.
- Telles, N. M. (2022). Elementos teóricos para la investigación en psicología y calidad de vida. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo ISSN 2007 - 7467*.
- Tirado et, a. (2019). Desequilibrio esfuerzo-recompensa y quejas subjetivas de salud: Estudio exploratorio entre médicos de España. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 59-70.
- Tirado, A. (2021). El concepto de salud y su aproximación desde diferentes disciplinas. *Revista Ciencias Biomédicas*, 10(1), 55-60.
- Urrutia, et. al. (2021). Manejo de la Ansiedad y el Estrés: Como sobrellevarlos a través de diferentes técnicas. *Revista Confluencia*, 110-115.
- Verdugo. et.al. (2009). *ESCALA GENCAT, Manual de Aplicación de la Escala GENCAT de la calidad de vida*. Barcelona: INDICA.
- Vidotti, V. e. (2019). *Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería*. Londrina, Brasil: Enfermería Global, Revista electrónica trimestral de Enfermería.
- Wauters, M. e. (2022). Calidad de vida del personal de salud durante la pandemia de COVID-19: revisión exploratoria. *Rev Panam Salud Publica* www.paho.org/journal | <https://doi.org/10.26633/RPSP.2022.30>, 1-9.

Yury, S. (2016). *Análisis del estrés y satisfacción laboral y su relación con la calidad de vida en los colaboradores del área operativa de una empresa minera*. Guayaquil: Universidad Espiritu Santo Facultad de Posgrado.

Zaider G. Triviño V. & Olivia Sanhueza A. (2005). Teorías y modelos relacionados con la calidad de vida en cáncer y enfermería. *REVISTA AQUICHAN* , 20-31.

6.2. ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO: ESCALA DE CALIDAD VIDA LABORAL DE ARMANDO LARES

El siguiente cuestionario es parte de un trabajo investigativo que tiene como finalidad el conocer su percepción sobre algunos aspectos que forman parte de su calidad de vida laboral dentro de la Empresa.

Datos Demográficos:

Edad:	18 a 28		29 a 39		40 a 50		51 a 61	
Genero:	Masculino				Femenino			
Estado Civil:	Soltero		Casado		Divorciado		U. Libre	Viudo
Educación	Colegio			Superior			Cuarto Nivel	
Años en la Empresa:	0 a 5 años			5 a 10 años			Más de 11 años	
Cine:	Plaza				Paseo			
Puesto de trabajo en que se desempeña:								

Por favor antes de responder lea cuidadosamente las siguientes instrucciones:

- La información recolectada del presente cuestionario es de carácter confidencial y anónimo, responda todas las preguntas planteadas con total sinceridad.
- No existen respuestas correctas o incorrectas, responda centrado en su percepción sobre cada uno de los enunciados.
- No deje ningún enunciado sin responder, aunque parezcan similares, todas tienen igual importancia.
- Las respuestas se basan en la siguiente escala de calificación:

1	TOTALMENTE EN DESACUERDO
2	EN DESACUERDO
3	DE ACUERDO
4	TOTALMENTE DE ACUERDO

- A continuación, se presenta una serie de enunciados, marque con una X en la columna respectiva, verificando si la situación planteada sucede actualmente en su puesto de trabajo.

N°	Preguntas	Totalmente desacuerdo 1	En Desacuerdo 2	De acuerdo 3	Totalmente de acuerdo 4
----	-----------	-----------------------------------	---------------------------	------------------------	-----------------------------------

1	La Iluminación en su lugar de trabajo la considera adecuada para las actividades que debe realizar en la empresa				
2	Está usted satisfecho/a con las tareas y responsabilidades asignadas a su trabajo, considerando su nivel de capacitación profesional o técnico.				
3	Realmente considera que su trabajo contribuye a su conocimiento como trabajador/a				
4	Está usted satisfecho/a con la conducta de su jefe inmediato, relacionada con su actividad dentro de la empresa.				
5	Está usted satisfecho/a con las oportunidades que le ofrece la empresa para desarrollar su carrera profesional o técnica.				
6	La información de los directivos de la empresa quiere transmitir, es ampliamente difundida.				
7	En la empresa, se da la importancia a las actividades que usted realiza				
8	Está usted satisfecho/a con el nivel de complejidad que representa su trabajo				
9	Su jefe inmediato, confía en los resultados de su trabajo y no están permanentemente revisado lo que realiza.				
10	Considera que las condiciones en las que realiza su trabajo afectan su salud				
11	Está usted satisfecho/a con las orientaciones que recibe en relación con las tareas y responsabilidades que desempeña en su trabajo				
12	Su trabajo es dinámico e interesante.				
13	La temperatura en su lugar de trabajo la considera confortable				
14	Está usted satisfecho/a con las oportunidades que le ofrece la empresa para participar en programas de mejoramiento o capacitación.				
15	La estructura interna dentro de la empresa permite que todos los niveles de los trabajadores puedan participar en el proceso de toma de decisiones.				
16	En la empresa existen espacios donde pueden descansar después del almuerzo o refrigerio (se refiere a lugares con sillones o sillas, dentro o fuera de la oficina, o lugar de trabajo)				
17	Los contactos sociales en la empresa son amplios y sin ninguna restricción.				
18	Está usted satisfecho/a con el sueldo que recibe en la empresa.				
19	Usted cree que realmente forma parte de un equipo de trabajo.				

20	Está usted satisfecho/a con la distribución de los sueldos en la empresa, considerando la remuneración que reciben otros trabajadores y comparándolos con los que usted percibe.				
21	Considera que el horario de trabajo que cumple la empresa es adecuado para desarrollar las responsabilidades y las tareas relacionadas con el cargo con el cargo que ocupa				
22	Existe un número adecuado de dispensadores de agua donde puede hidratarse dentro de la empresa.				
23	Si usted tuviera la oportunidad de cambiarse a otra empresa donde le pagarían el mismo sueldo y beneficios, lo haría.				
24	Considera usted que su trabajo le plantea retos interesantes que le permiten desarrollar su creatividad				
25	Si usted comparará a la empresa con otras empresas similares, podría afirmar que aquí los beneficios son buenos.				
26	Existen una distribución equitativa entre el espacio que dispone el personal directivo y los demás empleados.				
27	La empresa tiene una política de motivación para el personal.				
28	Piensa usted que los beneficios que recibe en la empresa (incluye sueldo y otros beneficios), realmente representan el esfuerzo de su trabajo.				
29	La Considera usted que las condiciones físicas existentes en su lugar de trabajo son adecuadas.				
30	Está usted satisfecho/a con los resultados que obtiene en el desempeño de su trabajo.				
31	Usted puede realizar sus actividades sin la constante aprobación de su jefe inmediato.				
32	El tamaño del espacio que dispone para realizar sus tareas diarias es adecuado para cumplir cómodamente con sus responsabilidades.				
33	Se identifica con la misión y política de la empresa.				
34	Los procesos de control se llevan a cabo en todos los niveles de trabajo y con la participación de los empleados de la empresa.				
35	Siente que las exigencias de los equipos y materiales que utiliza para el desempeño de sus responsabilidades en la empresa requieren de esfuerzos y atención, que necesariamente afectan su salud				
36	A veces siente que su trabajo es poco valorado en la empresa.				

37	Considera que su trabajo llena sus aspiraciones y expectativas, tomando en cuenta su profesión.				
38	Existe suficiente información acerca de los planes, beneficios y decisiones tomas por la empresa que involucren al trabajador.				
39	En lo concerniente a las políticas y planes de la empresa ¿Considera que sus necesidades sociales son satisfechas?				
40	Su futuro en la empresa luce claro y estable.				
41	Los objetivos y metas de los diversos programas, proyectos o acciones a realizar por la empresa se formulan a través de la participación de grupos de trabajadores.				
42	Las responsabilidades que tiene asignadas en su trabajo y las funciones que realiza en la empresa justifican la remuneración que recibe.				
43	El ruido que se manifiesta en su lugar de trabajo es tolerable para realizar sus funciones.				
44	Esta usted satisfecho/a con las responsabilidades que se le han asignado en su cargo y los logros que se obtienen de las funciones que realiza.				
45	Quienes trabajan en la empresa pueden participar en las decisiones relacionadas con la promoción del personal y los planes de desarrollo.				
46	Considera que el número de sanitarios disponibles en función de la cantidad de personas que trabajan en la empresa es adecuado para sus necesidades.				
47	Las personas que trabajan en la empresa participan en las decisiones que se relacionan con el establecimiento del horario del trabajo.				

ANEXO 2

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS

1	PUESTO DE TRABAJO QUE PERTENCE:	
2	HORARIO DE TRABAJO:	
3	EDAD:	
4	INSTRUCCIÓN:	
5	ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO:	
6	TURNO DE TRABAJO:	
7	GENERO:	

INSTRUCCIONES

MARQUE CON UNA X, LA OPCIÓN DE CADA RESPUESTA QUE USTED CONSIDERE QUE SE RELACIONA CON SU VIVENCIA DIARIA EN SU PUESTO DE TRABAJO. SE GUARDARÁ ABSOLUTA CONFIDENCIALIDAD EN SUS RESPUESTAS. CUALQUIER DUDA ACERQUESE A SU EVALUADOR.

N.º	PREGUNTAS	NUNCA	RARA VEZ	OCASIONALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	GENERALMENTE	SIEMPRE
1	La gente no comprende la misión y las metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entres superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							

11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.								
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.								
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.								
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.								
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.								
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.								
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.								
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.								
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.								
20	La organización carece de dirección y objetivo.								
21	Mi equipo me presiona demasiado.								
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.								
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.								
24	La cadena de mando no se respeta.								
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.								

ANEXO 3

RESULTADOS DE LAS PRUEBAS DE NORMALIDAD

Cine 1

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CVL Participación y Control (TOTAL)	,251	29	,000	,801	29	,000
CVL Equidad económica (Total)	,299	29	,000	,756	29	,000
CVL Alineación en el Trabajo (TOTAL)	,299	29	,000	,756	29	,000
CVL Medio Ambiente(TOTAL)	,354	29	,000	,728	29	,000
CVL Satisfacción en el Trabajo(TOTAL)	,337	29	,000	,721	29	,000
CVL Identificación y autoestima laboral(TOTAL)	,354	29	,000	,728	29	,000
b) ¿Cuál es su estado civil?	,285	29	,000	,777	29	,000
c) ¿Género de identificación?	,237	29	,000	,897	29	,008
d) ¿Nivel de Educación?	,285	29	,000	,777	29	,000
e) ¿Tiempo que labora en la empresa?	,315	29	,000	,720	29	,000
f) ¿Cine al que pertenece?	,317	29	,000	,755	29	,000
g) ¿Puesto en el que se desempeña?	,303	29	,000	,776	29	,000
CVL TOTAL	,258	29	,000	,791	29	,000
EL Clima Laboral	,382	29	,000	,628	29	,000
EL Estructura Organizacional	,285	29	,000	,777	29	,000
EL Territorio Organizacional	,315	29	,000	,720	29	,000
EL Tecnología	,275	29	,000	,672	29	,000
EL Influencia del Líder	,215	29	,001	,882	29	,004
EL Falta de Cohesión	,275	29	,000	,672	29	,000
EL Respaldo del grupo	,437	29	,000	,520	29	,000
EL TOTAL	,364	29	,000	,635	29	,000
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Cine 2

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CVL Participación y Control (TOTAL)	,305	29	,000	,794	29	,000
CVL Equidad económica (Total)	,346	29	,000	,701	29	,000
CVL Alineación en el Trabajo (TOTAL)	,351	29	,000	,714	29	,000
CVL Medio Ambiente(TOTAL)	,314	29	,000	,706	29	,000
CVL Satisfacción en el Trabajo(TOTAL)	,437	29	,000	,628	29	,000
CVL Identificación y autoestima laboral(TOTAL)	,331	29	,000	,712	29	,000
b) ¿Cuál es su estado civil?	,418	29	,000	,581	29	,000
c) ¿Género de identificación?	,382	29	,000	,628	29	,000
d) ¿Nivel de Educación?	,373	29	,000	,763	29	,000
e) ¿Tiempo que labora en la empresa?	,247	29	,000	,778	29	,000
f) ¿Cine al que pertenece?	.	29	.	.	29	.
g) ¿Puesto en el que se desempeña?	,300	29	,000	,830	29	,000
CVL TOTAL	,305	29	,000	,794	29	,000
EL Clima Laboral	,217	29	,001	,822	29	,000
EL Estructura Organizacional	,163	29	,049	,911	29	,019
EL Territorio Organizacional	,320	29	,000	,681	29	,000
EL Tecnología	,179	29	,018	,944	29	,129
EL Influencia del Líder	,237	29	,000	,847	29	,001
EL Falta de Cohesión	,294	29	,000	,779	29	,000
EL Respaldo del grupo	,289	29	,000	,797	29	,000
EL TOTAL	,217	29	,001	,822	29	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

ANEXO 4

PROPUESTA DE MEJORA EN EL PERSONAL DE CINES 1 Y 2 CALIDAD DE VIDA LABORAL

Tabla 34. De acuerdo con cuestionario de calidad de vida laboral de Armando Lares con la escala de calificación que es de 81% a 100% muy alto, no se necesitaría una intervención o propuesta de mejoramiento, debido a que en los dos cines en las 6 dimensiones que se evaluaron con las 47 preguntas, obtuvieron una escala de calificación global de muy alto.

Cabe mencionar que en el cine 1, en la subdivisión aislamiento social, cambio de trabajo, en la pregunta 23 *“si usted tuviera la oportunidad de cambiarse a otra empresa donde le pagarían el mismo sueldo y beneficios, lo haría”*, obtuvo un 69% que es la escala de calificación alto, en este caso se recomendaría ver la necesidad de dar mejores beneficios al personal, bonos económicos, premios al empleado del mes, etc.

Es importante recalcar que en el cine 1 en la subdivisión, salud ocupacional, medio ambiente y salud ocupacional, en la pregunta 10 *“considera que las condiciones en las que realiza su trabajo afectan su salud”*., obtuvo un 73% que es la escala de calificación alto, en este caso se recomendaría que realice un análisis ergonómico de los puestos de trabajo.

Es necesario considerar que en el cine 1 en la subdivisión, salud ocupacional, equipamiento, en la pregunta 35 *“siente que las exigencias de los equipos y materiales que utiliza para el desempeño de sus responsabilidades en la empresa requieren de esfuerzos y atención, que necesariamente afectan su salud.”*, obtuvo un 69% que es la escala de calificación alto, en este caso se recomendaría, que se realice una verificación, mantenimiento y reposición de todos los equipos e insumos que utilizan los trabajadores.

Es importante recalcar que en el cine 2 en la subdivisión, percepción ambiental, medio ambiente y enfriadores de agua, en la pregunta 22 *“existe un número adecuado de dispensadores de agua donde puede hidratarse dentro de la empresa.”*., obtuvo un 74% que es la escala de calificación alto, en este caso se recomendaría que coloque más dispensadores de agua para que se hidrate mejor el personal de trabajadores.

Cabe recalcar que en el cine 2 en la subdivisión, salud ocupacional, medio ambiente y salud ocupacional, en la pregunta 10 *“considera que las condiciones en las que realiza*

su trabajo afectan su salud”, obtuvo un 65% que es la escala de calificación alto, en este caso se recomendaría que realice un análisis ergonómico de los puestos de trabajo.

Es necesario considerar que en el cine 2 en la subdivisión, salud ocupacional, equipamiento, en la pregunta 35 *“siente que las exigencias de los equipos y materiales que utiliza para el desempeño de sus responsabilidades en la empresa requieren de esfuerzos y atención, que necesariamente afectan su salud.”*, obtuvo un 67% que es la escala de calificación alto, en este caso se recomendaría, que se realice una verificación, mantenimiento y reposición de todos los equipos e insumos que utilizan los trabajadores.

Cabe mencionar que en el cine 2, en la subdivisión, reconocimiento, percepción sobre la política de motivación, en la pregunta 27 *“la empresa tiene una política de motivación para el personal.”*, obtuvo un 71% que es la escala de calificación alto, en este caso se recomendaría mejorar la política de motivación al personal como, por ejemplo, bonos económicos, premios al empleado del mes, etc.

Es importante hablar que en el cine 2, en la subdivisión, identidad y autoestima laboral, percepción del trabajo, en la pregunta 36 *“a veces siente que su trabajo es poco valorado en la empresa.”*, obtuvo un 65% que es la escala de calificación alto, en este caso se recomendaría mejorar realizar una encuesta de clima laboral, y crear premios como empleado del mes.

Tabla 34. Comparación de la Tabulación Calidad de Vida Laboral por Dimensiones de los Cine 1 y 2

Dimensiones Cuestionario Calidad de Vida Laboral	Resultados por Dimensión cine 1	Resultados por Dimensión cine 2
Participación y Control	86%	85.28%
Equidad Económica	90%	90%
Alineación en el Trabajo	87.37%	87.37%
Medio Ambiente	84%	84.54%
Satisfacción en el Trabajo	90.76%	89.69%
Identificación y Autoestima laboral	91%	87.16%

Elaborado: Fonseca, Jairo, 2023.

ANEXO 5

PROPUESTA DE MEJORA EN EL PERSONAL DE CINES 1 y 2 ESTRÉS LABORAL

Tabla 35. De acuerdo con el cuestionario de estrés laboral de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La escala de calificación es por riesgo alto, medio y bajo. La dimensión 1 de clima laboral, comprende 4 preguntas sobre la misión, estrategia, políticas y organización de la empresa. Como se puede observar en los dos cines se tiene de riesgos altos y riesgos medios significativos respectivamente. Es importante enfocarse tanto en los riesgos alto como medio. La propuesta de recomendación sería que la empresa de entretenimiento cines, dar un mayor énfasis en las capacitaciones de reentrenamiento a todo el personal, como mínimo cada seis meses, en temas de misión de la empresa, cual es la estrategia que busca la empresa, las políticas que tiene la empresa y de organización de esta.

Tabla 35. Comparación Propuesta Estrés Laboral por la Dimensión 1 de los Cine 1 y 2

DIMENSIÓN 1	PREGUNTA	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	TOTAL	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	TOTAL
Clima Laboral	1	39.29%	60.71%	0.00%	100.00%	35.71%	53.57%	10.71%	100%
	10	60.71%	25.00%	14.29%	100.00%	50.00%	25.00%	17.86%	96.43%
	11	67.86%	28.57%	3.57%	100.00%	75%	14.29%	7.14%	96.43%
	20	82.14%	17.86%	0.00%	100.00%	64.29%	21.43%	10.71%	96.43%

Elaborado: Fonseca, Jairo, 2023.

Tabla 36. De acuerdo con el cuestionario de estrés laboral de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La escala de calificación es por riesgo alto, medio y bajo. La dimensión 2 estructura organizacional, comprende 4 preguntas sobre la forma de hacer informes, nivel de control en el trabajo, estructura formal y cadena de mando de la empresa. Como se puede observar en los dos cines se tiene de riegos altos y riesgos medios significativos respectivamente. Es importante enfocarse tanto en los riesgos alto como medio. La propuesta de recomendación sería que la empresa de entretenimiento cines, por la estructura organizacional de la empresa, en lo posible minimizar el hacer informes, dar mayor impulso a que cada trabajador en el nivel operativo tenga mayor participación con el nivel de mando, implementar un plan de estructura menos formal sin que se pierda el respeto, que la cadena de mando sea más horizontal que vertical.

Tabla 36. Comparación Propuesta de Estrés Laboral por la Dimensión 2 Cine 1 y 2

DIMENSIÓN	PREGUNTA	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	TOTAL	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	TOTAL
2	2	60.71%	32.14%	7.14%	99.99%	46.43%	42.86%	7.14%	96.43%
Estructura Organizacional	12	60.71%	28.57%	10.71%	99.99%	71.43%	21.43%	10.71%	96.43%
	16	64.29%	25.00%	10.71%	100.00%	32.14%	60.71%	3.57%	96.42%
	24	85.71%	10.71%	3.57%	99.99%	67.86%	3.57%	21.43%	92.87%

Elaborado: Fonseca, Jairo, 2023.

Tabla 37. De acuerdo con el cuestionario de estrés laboral de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La escala de calificación es por riesgo alto, medio y bajo. La dimensión 3 territorio organizacional, comprende 3 preguntas sobre no estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo, no se tiene derecho a un espacio de trabajo, no me siento incomodo al trabajar con otros miembros de otras unidades de trabajo. Como se puede observar en los dos cines se tiene de riegos altos y riesgos medios significativos respectivamente. Por eso tenemos que enfocarnos tanto en los riesgos alto como medio. La propuesta de recomendación sería que la empresa de entretenimiento cines, por el territorio organizacional de la empresa se recomendaría que en la pregunta tres se dé más capacidad de control, de las actividades que debe realizar el personal, en la pregunta 15, dar más intimidad en los espacios de cada grupo de trabajo, y en la pregunta 22, fomentar la integración de cada grupo de trabajo con actividades grupales de esparcimiento.

Tabla 37. Comparación Propuesta de Estrés Laboral por la Dimensión 3 Cine 1 y 2

DIMENSIÓN 3	PREGUNTA	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	TOTAL	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	TOTAL
Territorio Organizacional 1	3	75.00%	10.71%	10.71%	96.42%	82.14%	7.14%	7.14%	96.42%
	15	64.29%	14.29%	21.43%	100.01 %	46.43%	25.00%	25.00%	96.43%
	22	89.29%	7.14%	0.00%	96.43%	82.14%	10.71%	3.57%	96.43%

Elaborado: Fonseca, Jairo, 2023.

Tabla 38. De acuerdo con el cuestionario de estrés laboral de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La escala de calificación es por riesgo alto, medio y bajo, en la dimensión 4 tecnología, comprende 3 preguntas sobre el equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado, no se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo, no se cuenta con la tecnología para realizar un trabajo de importancia. Como se puede observar en los dos cines se tiene de riegos altos y riesgos medios significativos respectivamente. Por eso tenemos que enfocarnos tanto en los riesgos alto como medio. La propuesta de recomendación sería que la empresa de entretenimiento cines, por la tecnología en la empresa, se recomendaría que en la pregunta 4 se dé más tiempo para que se desarrolle las tareas encomendadas, en la pregunta 14, propugnar que el personal se capacite técnicamente en las tareas que realice, y en la pregunta 25, dotar al personal de los medios y la tecnología necesarias para el desenvolviendo de sus tareas diarias.

Tabla 38. Comparación Propuesta de Estrés Laboral por la Dimensión 4 Cine 1 y 2

DIMENSIÓN 4	PREGUNTA	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	TOTAL	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	TOTAL
Tecnología	4	53.57%	39.29%	7.14%	100.00%	42.86%	39.29%	14.29%	96.44%
	14	71.43%	25.00%	3.57%	100.00%	60.71%	21.43%	14.29%	96.43%
	25	67.86%	25.00%	7.14%	100.00%	53.57%	17.86%	21.43%	92.86%

Elaborado: Fonseca, Jairo, 2023.

Tabla 39. De acuerdo con el cuestionario de estrés laboral de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La escala de calificación es por riesgo alto, medio y bajo, en la dimensión 5 influencia el líder, comprende 4 preguntas sobre mi supervisor no da la cara por mi ante los jefes, mi supervisor no me respeta, mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal, mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo. Como se puede observar en los dos cines se tiene de riesgos altos y riesgos medios significativos respectivamente. Por eso tenemos que enfocarnos tanto en los riesgos alto como medio. La propuesta de recomendación sería que la empresa de entretenimiento cines, por la influencia de líder en la empresa, se recomendaría que en la pregunta 5, que los supervisores estén más pendientes de los trabajadores, en la pregunta 6, que los supervisores tengan más respeto hacia los trabajadores, en la pregunta 13, que los supervisores se preocupen que estén más pendientes del bienestar personal, y en la pregunta 17, que los supervisores den más confianza y libertar en las tareas que realiza el personal.

Tabla 39. Comparación Propuesta de Estrés Laboral por la Dimensión 5 Cine 1 y 2

DIMENSIÓN 5	PREGUNTA	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	TOTAL	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	TOTAL
Influencia de líder	5	64.29%	21.43%	10.71%	96.43%	46.43%	25.00%	25.00%	96.43%
	6	82.14%	10.71%	7.14%	99.99%	60.71%	3.57%	32.14%	96.42%
	13	75.00%	17.86%	7.14%	100.00 %	53.57%	25.57%	14.29%	96.43%
	17	82.14%	14.29%	3.57%	100.00 %	53.57%	14.29%	25.57%	96.43%

Elaborado: Fonseca, Jairo, 2023.

Tabla 40. De acuerdo con el cuestionario de estrés laboral de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La escala de calificación es por riesgo alto, medio y bajo, en la dimensión 6 falta de cohesión, comprende 4 preguntas sobre no soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha, mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización, mi equipo se encuentra desorganizado, mi equipo me presiona demasiado. Como se puede evidenciar en los dos cines se tiene de riesgos altos y riesgos medios significativos respectivamente. Por eso tenemos que enfocarnos tanto en los riesgos alto como medio. La propuesta de recomendación sería que la empresa de entretenimiento cines, por la falta de cohesión en la empresa, en la pregunta 7, crear grupos internos de integración, en la pregunta 9, que se dé más participación al personal, en la toma de decisiones al personal operativo, en la pregunta 18, organizar de una mejor manera al personal, tomando en cuenta lo que propongan en la media de las posibilidades, y en la pregunta 21, generar espacios de liberación de estrés laboral, como colocar un futbolín, para el personal.

Tabla 40. Comparación Propuesta de Estrés Laboral por la Dimensión 6 Cine 1 y 2

DIMENSIÓN 6	PREGUNTA	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	TOTAL	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	TOTAL
Falta de cohesión	7	75.00%	25.00%	0.00%	100.00%	60.17%	21.43%	14.29%	95.89%
	9	75.00%	17.86%	3.57%	96.43%	50.00%	28.57%	17.86%	96.43%
	18	75.00%	17.86%	7.14%	100.00%	67.86%	25.00%	3.57%	96.43%
	21	75.00%	21.43%	3.57%	100.00%	64.29%	25.00%	7.14%	96.43%

Elaborado: Fonseca, Jairo, 2023.

Tabla 41. De acuerdo con el cuestionario de estrés laboral de la Organización de las naciones unidas (ONU) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La escala de calificación es por riesgo alto, medio y bajo, en la dimensión 7, respaldo del grupo, comprende 3 preguntas sobre, mi equipo no respalda mis metas profesionales, mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes, mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario. Como se puede evidenciar en los dos cines se tiene de riegos altos y riesgos medios significativos respectivamente. Por eso tenemos que enfocarnos tanto en los riesgos alto como medio. La propuesta de recomendación sería que la empresa de entretenimiento cines, por la falta de cohesión en la empresa, por el respaldo del grupo en la empresa, en la pregunta 8, crear grupos internos de integración para que se apoyen como equipos de trabajo que son, en la pregunta 19, realizar un cronograma de los horarios y tareas de forma equitativa en los horarios de trabajo, en la pregunta 23, realizar todas las mañanas antes de la jornada laboral, dinámicas en las que se practique el trabajo colaborativo.

Tabla 41. Comparación Propuesta de Estrés Laboral por la Dimensión 7 Cine 1 y 2

DIMENSIÓN 7	PREGUNTA	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	TOTAL	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	TOTAL
Respaldo del Grupo	8	64.29%	25.00%	10.71%	100.00%	53.57%	21.43%	21.43%	96.43%
	19	75.00%	17.86%	7.14%	100.00%	67.86%	10.71%	17.86%	96.43%
	23	75.00%	21.43%	3.57%	100.00%	71.43%	14.29%	10.71%	96.43%

Elaborado: Fonseca, Jairo, 2023.