



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Presión laboral y calidad de vida laboral en las unidades productivas de  
manufactura textil y confecciones del emporio comercial Gamarra

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Gonzales Benavides, Jhonny O'Brayan ([orcid.org/0000-0002-4435-5079](https://orcid.org/0000-0002-4435-5079))

Machacuay Quispe, Diana Stefanny ([orcid.org/0000-0002-8066-7707](https://orcid.org/0000-0002-8066-7707))

**ASESORA:**

Mgtr. Huamani Cajaleon, Diana Lucila ([orcid.org/0000-0001-8879-3575](https://orcid.org/0000-0001-8879-3575))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

La presente tesis se lo dedico a mis padres Delcy Quispe Schwartz y Néstor Machacuay Campos, quienes desde un inicio me dieron su apoyo incondicional, convirtiéndose en mi motivación e inspiración intelectual para el desarrollo de esta investigación.

A mi abuela Zoila Malasquez de Benavides, a mi abuelo Ernesto Benavides Anaya y mi tío Stuart Benavides Malasquez, que me dieron su apoyo para superar los obstáculos que afronté en mi vida.

## **Agradecimiento**

Agradezco a la Universidad César Vallejo por inculcarme con valores, principios éticos y conocimientos fructíferos que me permitan desarrollarme como profesional de mi carrera.

Agradezco a mi asesora la Mgtr. Huamani Cajaleón, Diana Lucila y a los docentes que nos acompañaron durante el trayecto de nuestra vida universitaria.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	9
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	45
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	55
ANEXOS	56

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> <i>Planteamiento de los objetivos</i> .....	7
<b>Tabla 2.</b> <i>Planteamiento de hipótesis</i> .....	8
<b>Tabla 3.</b> <i>Distribución de los participantes</i> .....	18
<b>Tabla 4.</b> <i>Prueba de KMO y Barlett</i> .....	23
<b>Tabla 5.</b> <i>Matriz del factor rotado</i> .....	24
<b>Tabla 6.</b> <i>Pruebas de normalidad</i> .....	40
<b>Tabla 7.</b> <i>Tabla cruzada de Presión Laboral y Calidad de Vida laboral</i> .....	41
<b>Tabla 8.</b> <i>Prueba Chi – cuadrado de la hipótesis general</i> .....	42
<b>Tabla 9.</b> <i>Pruebas de chi – cuadrado de las hipótesis específicas (unificadas)</i> .....	42
<b>Tabla 10.</b> <i>Pruebas de bondad de ajuste</i> .....	43
<b>Tabla 11.</b> <i>Pseudo R cuadrado</i> .....	43
<b>Tabla 12.</b> <i>Estimaciones de parámetro</i> .....	44

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura 1:</b> <i>Unidades productivas formales e informales del Emporio Comercial de Gamarra</i> .....	4
<b>Figura 2.</b> <i>Porcentaje de género</i> .....	29
<b>Figura 3.</b> <i>Porcentaje de edades</i> .....	29
<b>Figura 4.</b> <i>Porcentaje del distrito donde reside</i> .....	30
<b>Figura 5.</b> <i>Porcentaje de situación actual de empleo</i> .....	31
<b>Figura 6.</b> <i>Porcentaje de años de antigüedad en su centro laboral</i> .....	31
<b>Figura 7.</b> <i>Porcentaje de número de hijos</i> .....	32
<b>Figura 8.</b> <i>Porcentaje de nivel de estudios</i> .....	32
<b>Figura 9.</b> <i>Porcentaje de la dimensión carga laboral de la variable presión laboral</i> ...	33
<b>Figura 10.</b> <i>Porcentaje de la dimensión síndrome de burnout de la variable presión laboral</i> .....	34
<b>Figura 11.</b> <i>Porcentaje de la dimensión presentismo de la variable presión laboral</i> ..	35
<b>Figura 12.</b> <i>Porcentaje de la dimensión bienestar individual de la variable calidad de vida laboral</i> .....	36
<b>Figura 13.</b> <i>Porcentaje de la dimensión condiciones y medio ambiente de trabajo de la variable calidad de vida laboral</i> .....	37
<b>Figura 14.</b> <i>Porcentaje de la dimensión organización de la variable calidad de vida laboral</i> .....	38
<b>Figura 15.</b> <i>Porcentaje de la dimensión bienestar logrado a través del trabajo de la variable calidad de vida laboral</i> .....	39

## RESUMEN

El trabajo de tesis titulada “Presión laboral y Calidad de vida laboral en las unidades productivas de manufactura textil y confecciones del emporio comercial Gamarra”, tuvo como objetivo determinar cómo afecta la presión laboral sobre la calidad de vida laboral de los colaboradores en las unidades productivas de manufactura textil y confecciones del emporio comercial Gamarra. El tipo de investigación fue aplicada, con un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental y de un alcance correlacional causal. La población fue de un total de 384 y con una muestra de 192 encuestados. La técnica para la recolección de datos fue la encuesta virtual y física, a la vez fue sometido a validez de contenido (juicio de expertos) y constructo (AFE) en la variable presión laboral, con una confiabilidad de 0.83. En la variable calidad de vida laboral, el instrumento de medición fue tomado por Hernández (2017), con una confiabilidad de 0.921. Se concluyó que la presión laboral sí afecta a la calidad de vida laboral pues los resultados estadísticos de la prueba de Chi Cuadrado fue Sig = 0,037 < 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna (bondad de ajuste p-valor=0,325, p>0.05; Nargelkerke de 0.043; Wald=23.957; p-valor=0,00, p<0.05)

**Palabras clave:** Carga laboral, síndrome de burnout, presentismo

## **Abstract**

The thesis work entitled "Work pressure and quality of work life in the textile and clothing manufacturing productive units of the Gamarra commercial emporium", had the objective of determining how work pressure affects the quality of work life of the collaborators in the textile and clothing manufacturing productive units of the Gamarra commercial emporium. The type of research was applied, with a quantitative approach, with a non-experimental design, with a causal correlational scope. The population was a total of 384 with a sample of 192 respondents. The technique for data collection was the virtual and physical survey, which was also subjected to content validity (expert judgment) and construct validity (AFE) in the variable work pressure, with a reliability of 0.83. In the variable quality of work life, the measurement instrument was taken by Hernandez (2017), with a reliability of 0.921. It was concluded that work pressure does affect the quality of work life since the statistical results of the Chi-Square test is  $\text{Sig} = 0.037 < 0.05$ , so the alternate hypothesis is accepted (goodness of fit  $p\text{-value}=0.325$ ,  $p>0.05$ ; Nargelkerke of 0.043; Wald=23.957;  $p\text{-value}=0.00$ ,  $p<0.05$ ).

**Keywords:** Workload, burnout syndrome, presenteeism.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Para elaborar el primer capítulo, fue indispensable plantear la problemática que se encontró en las unidades productivas del Emporio Comercial Gamarra. En un primer momento se detalló la variable principal presión laboral desde un término holístico, justificando la importancia que resulta en las organizaciones. Se procedió a desarrollar el problema investigación, seguido de ello, se planteó las justificaciones desde tres ámbitos diferentes, se redactó los objetivos de la investigación y por último se presentó las hipótesis de investigación.

La presión laboral es comprendida como la capacidad de realizar un trabajo en situaciones donde hay una sobrecarga de tareas en un tiempo limitado, poseyendo dos enfoques principales para su realización, el primero es con el fin de lograr un sistema de trabajo de alto rendimiento y el otro, un estilo de liderazgo autoritario (Lin, Zhong, Su y Chen, 2020, p.2); además, se pretende conseguir resultados que requiere más que la capacidad individual, provocando un fuerte estrés para el colaborador (Hung , Lee,Y. y Lee,D. 2018, p.106) ; alcanzando un nivel por encima de lo que se considera aceptable para una determinada situación o tipo de empleado, reduciendo sus recursos energéticos (Wick et al., 2021, p.424); por ende, señalado por los creadores del trabajo de la investigación que se toma como base, se puede demostrar que la presión laboral es un aspecto necesario en las organizaciones que buscan optimizar de forma acelerada la actividad del trabajador e incrementar suproductividad, pero si el individuo no es capaz de sobrellevarlo o no influye de manerapositiva puede producir absentismo, pérdida de la productividad , desmotivación y riesgo en su salud. La calidad de vida laboral es un proceso que permite el trabajador desenvolverse en su ámbito laboral, ya que las condiciones que genera el ambiente y diferentes aspectos positivos, que conectan con el empleado permite un mayor desarrollo dentro de la organización y a la vez un mejor rendimiento ante las tareas que demanda la organización (Cruz, 2017, p.60); así mismo es la valorización del ambiente laboral de una vista o percepción del empleado y como afecta si está satisfecho o insatisfecho, permitiendo si la percepción que siente el trabajador es positiva o negativa, ya que esto influirá en el rendimiento y productividad del trabajador (Bustamante, 2020, p.19).

De igual manera, es de alta importancia que el trabajador pueda establecer relaciones laborales positivas, ya que les permite entender el entorno laboral donde realiza sus actividades y si tiene presión puede ser gestionada o percibida para poder erradicarla (Frías, 2021, pp.4). Finalmente, la calidad de vida laboral busca tener un equilibrio constante en los objetivos de la organización y el bienestar de los empleados para que puedan tener un mejor resultado en alcanzar las metas que se propone la empresa. No obstante, para el Perú, la presión laboral genera en los talleres una participación deficiente en el desenvolvimiento de las actividades pues no se observa elementos que motiven al personal como el apoyo, reconocimiento y buena percepción de la conducta del dueño hacia el empleado (Orozco, Valle y Carrillo, 2020, p.65); sin embargo, en toda organización se percibe distinta presión y objetivos empresariales dependiendo de los factores tiempo y coste, afectando a su talento humano con estrés y sobrecarga laboral que incluso puede conllevar a un deterioro de esfuerzo físico y mental (Benítez, 2021, p.170). Es dada la situación que, las organizaciones necesitan personas que estén en un ambiente reconfortante y motivados para que participen activamente en sus actividades, pero esto depende de planes de reconocimiento y estrategias que favorezcan su grado de calidad laboral y rendimiento pues los colaboradores representan el pilar principal para el logro de objetivos (Matabanchoy, Álvarez y Riobamba, 2019, p.177).

Finalmente, a nivel local, las unidades productivas del sector textil del Emporio Comercial Gamarra desempeñan una labor del comercio mayorista y minorista de prendas de vestir como también se dedican a la industria de la moda y confección. No obstante, su problemática radica en que cuentan con trabajadores asignados en velar en las funciones para las actividades de su gestión, pero en la mayoría son informales y por ende, no se brindan reconocimientos ni beneficios adecuados por su desempeño de trabajo pues los dueños solo se dedican a querer percibir más utilidades, maximizar sus ventas y competir con las demás empresas del sector formal donde sí se permite el crecimiento y desarrollo del trabajador mejorando la calidad de vida laboral dentro de la organización, pues las informales tienen mayor o menor presión dependiendo la unidad productiva y que genera que el trabajador llegue agotado o cansado a su hogar.

Asimismo, si la presión se ejerce de manera cotidiana genera en el individuo un desequilibrio en su estilo de vida que puede desembocar en un padecimiento que se conoce como síndrome de Burnout, por lo que ante la situación económica del país, muchos colaboradores justifican la falta de actitud, agotamiento, inestabilidad, quejas de subordinados o jefes y relaciones problemáticas pues es su única fuente de ingresos, resultando complejo y frustrante para el personal generando asimismo deterioro del bien físico y psicológico del trabajador y en bajos resultados del trabajador como se puede apreciar en la siguiente fotografía (Anexo 6).

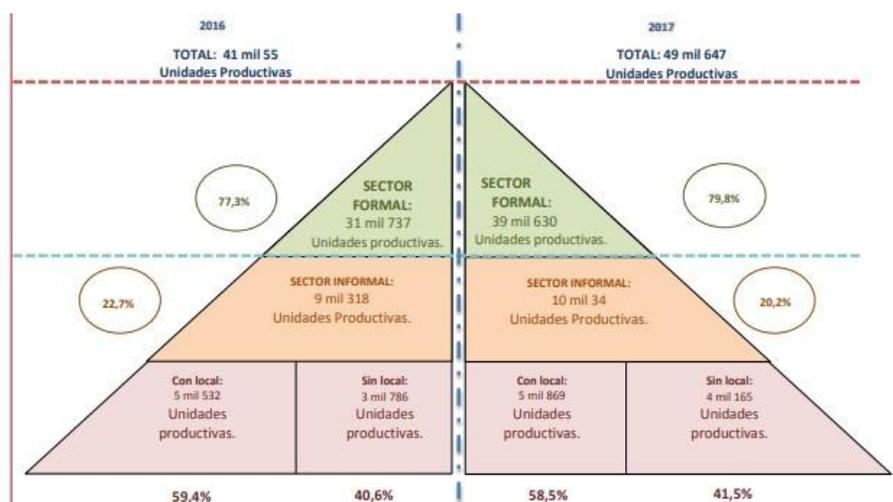
De igual forma, la problemática que tiene un proyecto de investigación se presenta en su identificación donde se debe estar delimitando y justificando lo que necesita el estudio (Shiro y Erlich, 2018, p.175); así mismo, se debe limitar los estudios que se van a plantear para poder tener una mejor recopilación de la información y la formulación de las preguntas necesarias para poder justificar lo que queremos estudiar y alcanzar (Guy, Mare, Mirou y Spyros, 2014 p.1 citado por Weisser & et al., 2020, p. 2), por consiguiente, se inicia el avance de la investigación a partir de la siguiente interrogante: ¿De qué manera la presión laboral afecta en la calidad de vida laboral de los colaboradores de las unidades productivas de manufactura textil y confecciones del emporio comercial Gamarra?. Sumado a ello, se tienen como interrogantes específicas: (a) ¿De qué manera la carga laboral afecta la calidad de vida laboral de los colaboradores de las unidades productivas de manufactura textil y confecciones del emporio comercial Gamarra?; (b) ¿De qué manera el síndrome de burnout afecta en la calidad de vida laboral de los colaboradores de las unidades productivas de manufactura textil y confecciones del emporio comercial de Gamarra?; (c) ¿De qué manera el presentismo afecta la calidad de vida laboral de los colaboradores de las unidades productivas de manufactura textil y confecciones del emporio comercial Gamarra?

El planteamiento de la justificación del problema se basa que se debe limitar la información para tener una idea de la problemática más concisa, verídica y no caer en la búsqueda de datos innecesario, se toma en cuenta ideas para tener unos criterios más eficientes y con una metodología que se adapte a la investigación, tener una definición más exacta para no tener problemas en investigaciones futuras y a la vez preguntas que lleguen al objetivo deseado (Giganti y Falcone, 2022, p.2), así mismo, con respecto

a un trabajo de investigación (INEI, 2017) que comprende acerca de la informalidad y los formales en las unidades productivas con o sin local, se cree que coexisten 5,869 unidades productivas informales y formal con local en Gamarra (p.35). Es así, que al observar esta problemática del empleo en las unidades productivas y cómo ello repercute en la calidad de vida laboral, tras una entrevista breve con algunos trabajadores nos percatamos que no cuentan con la remuneración no adquisitiva que ayuda mejorar la calidad de vida laboral del trabajador; trabajan horas relativamente más extendidas de lo habitual para su rubro y también en días declarados no laboral por el estado, sin percibir remuneración; los ambientes donde se desempeña su actividad no son los adecuados ya que los materiales donde se va utilizar para la producción de la prenda están desordenados y no tienen un mantenimiento adecuado de la zona de trabajo, además que hay contaminación sonora y continuamente los trabajadores no utilizan los implementos adecuados; también hay roces entre compañeros de trabajo por las equivocaciones a la hora de crear prenda y eso genera que el compañerismo entre los trabajadores baje, generando conflictos entre ellos y finalizando el poco reconocimiento del jefe a sus trabajadores. Asimismo, analizando sus causas que tienen las organizaciones formales e informales y cómo ellas pueden sostenerse con presión laboral consecutiva y demandante al empleado, disminuyendo la calidad de vida laboral de los trabajadores en el emporio comercial gamarra.

**Figura 1**

*Unidades productivas formales e informales del Emporio Comercial de Gamarra*



*Fuente:* Instituto Nacional de Estadística e Informática – Directorio Central de Empresas y Empresas 2017

A nivel teórico, consiste en un conjunto de material bibliográfico referido al objeto de estudio, es decir, está respaldado por autores que explican los resultados más resaltantes para potenciar y fortalecer la validez de la investigación en torno a la variable elegida (Tirado y Díaz, 2022, p.109). Por ello, la presente investigación empieza en la formulación de relaciones entre la presión laboral y la calidad de vida en el trabajo, con el potencial de estimar en argumentar a nivel empírico, a partir de los hallazgos. El resultado del estudio posibilitará comprobar las teorías que permitan armar el conocimiento respecto a las dos variables para la adaptabilidad, retención de personal y satisfacción en los colaboradores de las unidades productivas de manufactura textil y confecciones del emporio comercial de Gamarra.

A nivel práctico, indica demostrar su aplicación y proyección en la sociedad, además de implantar una estrategia para beneficiar a las partes interesadas de la investigación (Nakamba, Chan y Sharmina, 2017, p.14); por consiguiente, los resultados de esta investigación conducirán a tomar acciones respecto a la incidencia que la presión laboral tiene sobre la calidad de vida de los empleados. En tal sentido, se accederá a presupuestar planes de capacitación para empleadores y colaboradores, de acuerdo a los resultados de los niveles de presión laboral y calidad de vida laboral detectados en aquellas mypes seleccionadas para la muestra de estudio.

A nivel metodológico, implica responder por qué se emplea bajo ese enfoque, diseño y tipo de investigación, además del uso de instrumentos o técnicas para reunir y examinar datos o emplear una metodología que permita experimentar una o más variables de estudio (Fernández, 2020, p.71); entonces, se abordarán los métodos e instrumentos para la recolección de datos, en función de sus evidencias para su validación y certeza. La finalidad de realizar un aporte empírico del funcionamiento de tales variables, con base en las medidas extraídas por los instrumentos, se centra sobre la exactitud y replicabilidad de uso de estos en futuras investigaciones para el contexto de enfoque empresarial.

A nivel social, se define como una forma de poder solucionar problemas que aquejan o dañan a un grupo social y responde en qué modo podría beneficiarlo y cuál será su trascendencia (Inga, Coyla y Montoya, 2022, p.42) Es así que, el impacto previsto del desarrollo de la investigación recae sobre las oportunidades para mejorar la productividad laboral y aminorar el absentismo en los colaboradores, los cuales, con

capacitaciones y concientización, se perfilan para fomentar una mejor calidad de vida en los empleados del sector textil . El desarrollo de una presión asertiva enfocado en la calidad de vida de los colaboradores generará para estas oportunidades para crecer y brindará más oportunidades de empleo con un personal satisfecho.

Fundamentadas las respectivas justificaciones, se continuó con realizar el objetivo principal , el cual consiste en el planteamiento de lo que se desea indagar y solucionar en relación a los problemas específicos, formulando por ello un objetivo principal que guíe al proceso de investigación (Shorey y Esperanza., 2022, p.2); así mismo, tiene que expresarse con claridad y objetividad para que sean alcanzables, por lo que se tendrá un enfoque amplio que muestre relación con los objetivos específicos a investigar (McFadden y Williams, 2020, p.3). Es decir, son imprescindibles ya que se determina una meta que será la guía para alcanzar los resultados deseados en la investigación y resolver el problema al que se intenta dar una respuesta; por ende, nuestra investigación planteará el siguiente objetivo principal que se centra en explicar cómo afecta la variable de estudio que es la presión laboral sobre la calidad de vida laboral, además de explicar en los específicos la afectación de los factores sobre la variable secundaria.

Los autores Laken y DeBruine (2021) expusieron en el ámbito de evaluación científica, que las hipótesis son predicciones teóricas que relacionan dos o más variables que pasará por un proceso de prueba y/o experimentación para obtener los resultados deseados (p.3). De tal modo que, al contrastar una hipótesis, se busca evidenciar una decisión binaria si aceptar o rechazar la hipótesis y en caso sea cierta nos conducirá a nuevos conocimientos inferidos de la suposición (Hung, Chen y Lai ,2020, p.2). Mediante las hipótesis se puede hallar respuestas y dar soluciones, permitiendo convertir datos en decisiones (Emmert y Dehmer, 2019, p.959). Con ello, se evidencia que es una herramienta útil para encaminar y delimitar una investigación, otorgando una orientación clara para la búsqueda de la solución.

**Tabla 1.**

*Planteamiento de los objetivos*

<b>Orden</b>	<b>Descripción</b>
Objetivo 1	Explicar cómo afecta la presión laboral sobre la calidad de vida laboral de los colaboradores en las unidades productivas de manufactura textil y confecciones del emporio comercial Gamarra
Objetivo 1a	Establecer cómo afecta de la carga laboral sobre la calidad de vida laboral de los colaboradores en las unidades productivas de manufactura textil y confecciones del emporio comercial Gamarra
Objetivo 1b	Establecer cómo afecta el síndrome de burnout sobre la calidad de vida laboral de los colaboradores en las unidades productivas de manufactura textil y confecciones del emporio comercial Gamarra
Objetivo 1c	Establecer cómo afecta el presentismo sobre la calidad de vida laboral de los colaboradores en las unidades productivas informales de manufactura textil y confecciones del emporio comercial Gamarra

*Nota:* En la tabla 1 se muestran el objetivo general y los objetivos específicos de nuestras variables, detallando asimismo quienes serán nuestro objeto de estudio.

**Tabla 2.**

*Planteamiento de hipótesis*

<b>Orden</b>	<b>Descripción</b>
Hipótesis 1	La presión laboral afecta significativamente en la calidad de vida laboral de los colaboradores en las unidades productivas de manufactura textil y confecciones del emporio comercial Gamarra
Hipótesis 1a	La carga laboral afecta significativamente en la calidad de vida laboral de los colaboradores en las unidades productivas de manufactura textil y confecciones del emporio comercial Gamarra
Hipótesis 1b	El síndrome de burnout afecta significativamente en la calidad de vida laboral de los colaboradores en las unidades productivas de manufactura textil y confecciones del emporio comercial Gamarra
Hipótesis 1c	El presentismo afecta significativamente en la calidad de vida laboral de los colaboradores en las unidades productivas de manufactura textil y confecciones del emporio comercial Gamarra

*Nota:* En la tabla 2 se muestran la hipótesis general y específicas de las variables, siendo una guía indispensable para desarrollar la investigación.

## II. MARCO TEÓRICO

En el segundo capítulo se realiza la búsqueda de información en tesis y artículos científicos de las diferentes bases de datos como Scopus, Proquest y Web of Science; así como la búsqueda de información de fuentes nacionales e internacionales que explican los modelos teóricos de las variables de estudio.

West et al., (2022); realizó un trabajo de investigación con el objetivo de explorar las relaciones entre el apoyo del líder, la influencia del personal sobre las decisiones, la presión laboral y la satisfacción del paciente. La población que fueron los fideicomisos de los hospitales agudos de Inglaterra, con la muestra de 158 de ellos. A la vez se utilizó el estudio transversal, junto con el análisis factorial exploratorio y confirmatorio, con un cuestionario previamente validado. Los resultados de las hipótesis de mediación en serie muestran que el apoyo del líder tiene un efecto positivo en la satisfacción de los pacientes a través de la influencia del personal en las decisiones y la presión del trabajo ( $B=10.000$ ). En conclusión, que las decisiones que tomen los trabajadores influyen en la presión que genera y a la vez el líder debe tener que brindar la motivación necesaria.

Janssen et al. (2020); realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar la influencia de la demanda de trabajo, la presión del trabajo en el rendimiento y el bienestar de los enfermeros; y examinar si el mindfulness modera estas relaciones. El trabajo fue con una muestra aleatoria de 1021 enfermeras en 103 residencias del estado para el adulto mayor. La investigación se utilizó el análisis múltiple jerárquico y análisis de pendiente simple, se utilizó un cuestionario de papel y lápiz para poder recolectar la información en los meses de octubre y noviembre 2017. Los resultados de una prueba de pendiente simple revelaron que el efecto de la presión laboral sobre rendimiento laboral era significativo para las enfermeras con un nivel más bajo de mindfulness (pendiente simple = 0,20,  $p < 0,001$ ), pero no era significativo para las que tenían un mayor nivel de mindfulness (pendiente simple = 0,05  $p = .174$ ). Se concluyó que con el modelo JD-R se puede generar que la presión laboral sea un obstáculo o una demanda de desafío, pero siempre debe depender del resultado, además los trabajadores que daban una atención plena tenían un mejor resultado con el compromiso y con la presión laboral.

Chuquicampi (2022) en su tesis tuvo como objetivo establecer la relación de la carga laboral con la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima – 2021. Su población y su muestra consintieron de un total de 80 enfermeros. Los estudios que enfocan son de método transversal, junto con el estudio observacional descriptivo, el instrumento que se utilizó fueron las encuestas. Los resultados que arrojó en la tesis fue de un valor de significancia  $p=0,134 (> 0,05)$ , donde el autor acepta la hipótesis nula y rechaza la hipótesis alterna, donde no existe una dependencia o asociación significativa estadísticamente entre la carga laboral y calidad de vida profesional que tiene las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima – 2021. Se concluyó que no hay relación estadística significativa entre carga laboral y la calidad de vida profesional.

Roca (2017) en su tesis tuvo como objetivo identificar la relación entre carga de trabajo, control, burnout y la calidad de vida profesional en funcionarios de una entidad financiera estatal de Lima. Su población está conformada por 293 y la muestra que se utilizó fue de 100 funcionarios. Los estudios que se utilizó en esta tesis se conformaron en base a un diseño no experimental, transversal, correlacional y multivariada, se hizo cuestionarios de las siguientes variables que se mencionan dentro de la tesis. Los resultados que arrojaron fue que hay un agotamiento emocional ( $r_s = -.446, p = .006$ ) y con carga laboral una correlación positiva ( $r_s = .522, p = .000$ ). Los resultados que nos arrojan la relación de las variables de carga de trabajo, control, burnout y calidad de vida profesional, se encuentran que se relaciona significativa, positiva y negativamente.

Larico (2019); el trabajo de investigación que se ha realizado tiene como objetivo determinar y conocer la relación entre la presión laboral y la satisfacción laboral en los docentes de los Institutos Superiores de la Provincia de San Román, 2017. El muestreo que se utilizó fue el total de población ya que es una cantidad mínima para poder utilizarla como muestra, con la cantidad de 281. El tipo de investigación que se está utilizando fue descriptiva correlacional de no experimental. Se utilizaron encuestas para poder recolectar la información con dos tipos de cuestionarios (presión laboral y satisfacción laboral). Los resultados que muestra es que se encontró una relación inversa entre presión laboral y satisfacción laboral, siendo el coeficiente de correlación 0.756. La conclusión que se obtuvo es que hay

una relación inversamente proporcional entre la presión laboral y satisfacción laboral.

Tello (2017) el objetivo fue analizar la relación entre la carga laboral y calidad de vida profesional de Enfermería de los Servicios de Cuidados Intensivos Médicos, Quirúrgicos e Intermedio del Centro Médico Naval. La población y la muestra fueron un total de 35 enfermeras. El presente estudio fue correlacional, no experimental y de corte transversal. Los resultados que muestra el trabajo de investigación son ( $p= 0.366 >0.05$ ), no existe una correlación entre calidad de vida profesional y carga laboral. Los resultados demuestran que no hay una correlación entre las variables, ya que los encuestados gozan de buena calidad de vida y carga laboral baja.

Tangchareonsamut (2022) El objetivo del estudio fue determinar la prevalencia del absentismo y el presentismo y explorar su asociación con el rendimiento laboral entre los trabajadores de apoyo en un hospital de la facultad de medicina de Tailandia. La población del estudio es de 1102 trabajadores del hospital de la facultad de Medicina y con la muestra de 505. El artículo de investigación es de estudio transversal, no experimental, correlacional. El resultado del trabajo de investigación fue de (54,2% y 48,1%, valor  $p<0,01$ ) las ausencias por enfermedad y el presentismo están relacionados de forma independiente con el bajo rendimiento. La conclusión fue que la ausencia por enfermedad y presentismo tienen una relación con un bajo rendimiento laboral de los hospitalarios y a la vez factores como el estrés y burnout influyen en el bajo rendimiento.

En función de la revisión de la literatura sobre la presión laboral y calidad de vida se han podido destacar las siguientes definiciones:

**Presión laboral**, referente al tema del autor Demerouti et al. (2009, citado en Janssen et al 2020) lo define como presión muy alta, que genera al trabajador que se sienta sobrecargado por las actividades, a la vez agotado por el cansancio físico y psicológico, causando el presentismo al trabajador por ser juzgado ante su jefe (p. 4). A su vez Baker, AB (2003) lo define como el ambiente desfavorable físicamente y la comunicación emocional exigente con los compradores (p.20). Finalmente, Demerouti,

Baker (2001) menciona cuando las exigencias de las actividades que demanda el trabajo son complicadas y los recursos son muy escasos que tiene la organización (p.501).

Asimismo, se presenta el modelo teórico para la primera variable que es presión laboral.

*Modelo de JD-R de Demerouti et al (2009, citado en Janssen et al 2020)*, el autor indica que en este modelo exige al colaborador más compromiso laboral para la organización, pero siendo que el trabajador ya no siente una identificación con la organización, generando más presiones adicionales y bajando la motivación que tiene el empleado (p.51).

**Carga laboral:** Es la cantidad excesiva de pequeñas actividades que tiene un colaborador, por la misma cantidad le genera al colaborador un sobre esfuerzo físico para poder cumplir las actividades que tiene el trabajador (p.53).

**Agotamiento o Síndrome de Burnout:** Es el estado de cansancio que tiene el trabajador por la excesiva presión que se le impone al colaborador, pues ya que el trabajo invade la vida del personal y social, puede llegar incluso que el trabajador renuncie para que pueda ser tratado por un especialista (p.55).

**Presentismo:** Es ir a trabajar, pero no está presente en el trabajo, más que el trabajador se siente en otro lugar, está cometiendo errores que perjudican a la productividad de la empresa y la parte emocional del colaborador es la perjudicada. Estas dimensiones que rodean la presión laboral están presente en la actualidad que tienen las organizaciones (p.51).

*Modelo de JD-R de Baker. AB (2003)* propone que el burnout puede ser afectado por diferentes características o aspectos que tiene el ambiente laboral, proponiendo que sea una modelo relativo y sencillo (p.21).

**Síndrome de burnout,** lo define como el agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal que hacen trabajar con personas (p.17).

**Agotamiento emocional,** lo define como el efecto de tener excesivo o gasto emocional por las actividades del trabajo (p. 18).

**Despersonalización**, se caracteriza como respuestas indiferentes, insensibles, distantes y cínicas hacia las personas que van dirigidas la respuesta de sus servicios (p.18).

*Modelo de JD –R Demerouti, et al. (2001)* propone que el síndrome de burnout tiene 2 procesos, donde nos enfocaremos en el primero donde los aspectos exigentes del trabajo (presión laboral) dirigen a una sobrecarga de trabajo constante y al final que conlleva al agotamiento (p.502).

**Agotamiento**, es el proceso de hacer un esfuerzo físico, cognitivo y afectivo consecutivo (p.500).

**Despersonalización**, es el distanciamiento de las actividades del trabajador y que experimentas emociones y actitudes negativas hacia el objetivo del trabajo, contenido o al propio trabajo en general (p.501).

**Las demandas de trabajo o carga laboral**, son los aspectos físicos, organizativos y sociales en el centro de trabajo del empleado, que demanda un esfuerzo físico o mental consecutivo y que por tanto determinen costos fisiológicos y psicológicos (p.501).

**Calidad de vida laboral**, referente al tema del autor Hernández et al. (2017), lo entiende como una continuidad de pasos dinámicos y continuos para la empresa, que permite el crecimiento de los empleados y organización (p.184). Además, según Álvez (2013) es la capacidad individual de la persona frente a los aspectos o características que facilitan la vida del individuo dentro de la organización (p.148). Finalmente, Surienty (2013) menciona que es la satisfacción de los trabajadores que tienen diferentes necesidades, a través de las actividades recurso y resultados dentro del ambiente laboral (p.123).

Asimismo, se presenta el modelo teórico para la segunda variable calidad de vida laboral.

Modelo de calidad de vida laboral Hernández et al (2017). El comportamiento humano para las organizaciones es muy importante, ya que tiene una relación con el grado de productividad, pues es afecta la desmotivación, el desempeño negativo y la insatisfacción puede influenciar en los resultados óptimos para la organización (p.184)

## Dimensiones de calidad de vida laboral

**Bienestar individual:** Se refiere al sentir del trabajador en su centro laboral, lo cual es percibida con satisfacción, comodidad y de confort produciendo un bienestar psicológico y éxito social. (p.190).

**Condiciones y medio ambiente de trabajo:** Es el empleo de un conjunto de actividades y políticas ante los factores de riesgos en el ambiente laboral que mejora la calidad de vida del trabajador entorno a su seguridad y salud, con el fin de optimizar su eficiencia y bienestar común (p.190).

**Organización:** Es considerada como una estructura social donde se encuentran todos los recursos que posee una empresa regulada por normas y funciones para conseguir un fin concreto. (p.190).

**Bienestar logrado a través del trabajo:** Es definida como la satisfacción a sus necesidades que percibe el trabajador en base a su esfuerzo y disfrute de riqueza en su vivencia diaria. (p.190)

En el modelo de Calidad de vida laboral, Álvarez (2013) menciona que es una relación entre el bienestar social y la actividad productiva de los trabajadores, que hace énfasis que, si un empleado está satisfecho y con buena salud, tendrá un mejor rendimiento de productividad y motivado para hacer sus tareas. En algunos aspectos que se mencionan es la satisfacción del individuo, condiciones ambientales, la reestructuración de cargos, la reorganización de los puestos o la formación de equipos y finalizando la toma de decisiones (p.149 y p.150).

Modelo de Calidad de vida laboral según Surlenty (2013), explica la relación entre los empleados y el ambiente laboral donde se desarrolla su actividad (p.123). Se eligieron cuatro dimensiones: Comportamiento de supervisión, la compensación y beneficios, las características del trabajo y el equipo entre la vida laboral y personal (p.123).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

La investigación fue aplicada. Una investigación aplicada es auténtica y compleja, diseñada para adquirir un nuevo conocimiento encaminado hacia un objetivo práctico ya que permite el descubrimiento de nuevas leyes científico sociales, de nuevas micro teorías sociales y desarrollo con hipótesis causales (Boisier y Cevallos, 2019, p.20). Este tipo de investigación permitió explicar eventos, causas o fenómenos que ocurren dentro de una base científica.

##### **Enfoque**

El enfoque fue cuantitativo; ya que se maneja la recopilación de información con el propósito de comprobar hipótesis en función de mediciones numéricas y análisis estadísticos (Barwegen, 2019, p.508). Por ello, se infiere que se basa más en el mundo real y es por ende que debe haber un problema de investigación que se pueda medir. Asimismo, brindará un uso de herramientas de medición como entrevistas, encuestas y otras técnicas para recoger datos numéricos y medibles, para tener resultados más exactos y probar las hipótesis planteadas.

##### **Diseño**

Se aplicó en esta investigación un diseño no experimental; “siendo aquel análisis que se ejecuta sin modificar las variantes porque padecen de una forma de existencia” (Naji et al., 2020, p.263). Por lo tanto, el proyecto se clasificó en una investigación no experimental, ya que se estudió las variables ya existentes y dicha influencia se observa tal y como se da en su contexto natural, usando solo una vez el instrumento del cuestionario de la escala Likert para analizar posteriormente los resultados, lo cual lo hace transversal.

##### **Alcance: Correlacional causal**

El alcance fue correlacional causal, en la cual tuvo el fin de establecer la relación de dos o más variables brindando explicaciones basándose en hipótesis causales, y conociendo en profundidad sus elementos que contiene, siendo la primera variable la

causa y la segunda el efecto (Ramos, 2020, p.3). Por ende, el proyecto se dio bajo un alcance correlacional causal pues se quiere dar a entender las razones de cómo afecta presión laboral sobre la calidad de vida laboral en qué condiciones se podría dar para que fluya de una mejor manera y beneficie al trabajador del Emporio Comercial Gamarra.

## **3.2 Variables y operacionalización**

### **3.2.1 Variable independiente: Presión laboral**

#### 3.2.1.1 Definición conceptual

La presión laboral es el grado del sentir de los trabajadores cuando su jefe les impone una sobrecarga de tareas facilitándoles pocos recursos lo que conlleva a manifestarse efectos negativos al no poder realizarse en su totalidad (Demerouti et al., 2009, citado en Janssen et al., 2020, p.2).

#### 3.2.1.2 Definición operacional:

Se define operacionalmente a la presión laboral a través del puntaje obtenido en la Escala ordinal de Likert de presión en el trabajo (Demerouti, et al., 2009 revisada por Jassen, et al., 2020). A su vez, estos puntajes son calculados también para las 3 dimensiones de la escala.

Dimensiones: Carga laboral, síndrome de burnout y presentismo

Escala de medición: Ordinal (Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo).

### **3.2.2 Variable dependiente: Calidad de Vida laboral**

#### 3.2.2.1 Definición conceptual

Hernández, I. et al (2017) lo entiende como una continuidad de pasos dinámicos y continuos para la empresa, que permite el crecimiento de los empleados y organización (p.184).

#### 3.2.2.2 Definición operacional:

Se define operacionalmente la calidad de vida en el trabajo a través del puntaje obtenido en la Escala de medición de niveles del bienestar laboral Hernández et al.

(2017). A su vez, dichas puntuaciones fueron calculadas para las 4 dimensiones de la escala.

Dimensiones: Bienestar Individual, condiciones y medio ambiente en el trabajo, organización, bienestar logrado a través del trabajo.

Escala de medición: Ordinal (nada, poco, más o menos, mucho).

### **3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1 Población**

La población se entiende como un conjunto de individuos que presentan características similares y de interés a investigar (Ventura,2017, p.648). Es así que el número de participantes que pertenece a la población finita con un total de 66 de unidades productivas de manufactura textil y confecciones del emporio comercial Gamarra, con un total de 384 personas.

#### ***Criterios de selección***

Criterios de inclusión

Se incluirá a los colaboradores que forman parte de las unidades productivas de manufactura textil y confecciones del emporio comercial de Gamarra.

- No y si cuentan con RUC.
- No y si brindan beneficios laborales a sus trabajadores.
- No y si otorgan un contrato laboral a sus trabajadores.
- No y si rinden tributos a la Sunat.
- Solo del rubro textil

**Tabla 3.***Distribución de los participantes*

<b>Talleres</b>	<b>Población</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Talleres</b>	<b>Población</b>	<b>Porcentaje</b>
Taller 1	6	1.56%	Taller 38	10	2.60%
Taller 2	10	2.60%	Taller 39	4	1.04%
Taller 3	2	0.52%	Taller 40	5	1.30%
Taller 4	4	1.04%	Taller 41	6	1.56%
Taller 5	4	1.04%	Taller 42	6	1.56%
Taller 6	4	1.04%	Taller 43	3	0.78%
Taller 7	3	0.78%	Taller 44	10	2.60%
Taller 8	6	1.56%	Taller 45	5	1.30%
Taller 9	4	1.04%	Taller 46	5	1.30%
Taller 10	4	1.04%	Taller 47	5	1.30%
Taller 11	4	1.04%	Taller 48	5	1.30%
Taller 12	8	2.08%	Taller 49	8	2.08%
Taller 13	10	2.60%	Taller 50	5	1.30%
Taller 14	5	1.30%	Taller 51	7	1.82%
Taller 15	3	0.78%	Taller 52	5	1.30%
Taller 16	5	1.30%	Taller 53	7	1.82%
Taller 17	10	2.60%	Taller 54	8	2.08%
Taller 18	5	1.30%	Taller 55	6	1.56%
Taller 19	4	1.04%	Taller 56	6	1.56%
Taller 20	4	1.04%	Taller 57	5	1.30%
Taller 21	5	1.30%	Taller 58	10	2.60%
Taller 22	5	1.30%	Taller 59	7	1.82%
Taller 23	5	1.30%	Taller 60	7	1.82%
Taller 24	3	0.78%	Taller 61	7	1.82%
Taller 25	5	1.30%	Taller 62	7	1.82%
Taller 26	10	2.60%	Taller 63	10	2.60%
Taller 27	5	1.30%	Taller 64	5	1.30%
Taller 28	10	2.60%	Taller 65	8	2.08%
Taller 29	3	0.78%	Taller 66	8	2.08%
Taller 30	2	0.52%	<b>TOTAL</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>
Taller 31	5	1.30%			
Taller 32	10	2.60%			
Taller 33	3	0.78%			
Taller 34	5	1.30%			
Taller 35	4	1.04%			
Taller 36	4	1.04%			
Taller 37	5	1.30%			

*Nota:* En la tabla se muestran el total de talleres que han sido seleccionados para la recopilación de datos.

Criterios de exclusión:

- No se tomarán en cuenta los rubros de servicios o entidades financieras.
- A las casas de apuestas.
- A las empresas medianas
- A las empresas Mypes pero que no estén relacionadas a la moda.
- Los restaurantes que sean Mypes no se encuestarán.
- A las mypes de belleza y de entretenimiento
- A empresas mayoristas de moda

### **3.3.2 Muestra**

La muestra fue un total de 192 trabajadores del rubro textil en el Emporio Comercial de Gamarra, calculado en la fórmula de población finita para la muestra reflejada en el Anexo 3, asimismo, se aplicó con la técnica del muestreo por aleatorio simple.

### **3.3.3 Muestreo**

El muestreo por aleatorio simple se refiere a brindar la misma oportunidad a todos los individuos que forman la población de acuerdo a los criterios de inclusión seleccionados para ser incluidos en la muestra (Otzen y Manterola, 2017, p.228). Por ende, el muestreo fue por aleatorio simple, es decir, se realizó una elección al azar e imparcial de los individuos con el fin de que todos tengan la misma probabilidad de ser elegidos, demostrando así que cada sujeto pertenece a la población en estudio, siendo válido para el fundamento probabilístico.

### **3.3.4 Unidad de análisis**

Unidad de análisis se conceptualiza como el elemento mínimo del objeto a estudiar (Pignuoli, 2021, p.686). Con ello, podemos decir que nuestra unidad de análisis en esta investigación será un trabajador de las unidades productivas informales de manufactura textil y confecciones del emporio comercial de Gamarra

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1 Técnicas**

La técnica fue la encuesta estructurada para medir y conocer las opiniones de los trabajadores de unidades productivas informales de manufactura textil y confecciones del emporio comercial de Gamarra para recopilar los datos que se desea obtener para los resultados de la investigación. La encuesta es definida como un instrumento que puede ser redactado de manera física o digital con el fin de obtener respuestas sobre el problema de la investigación, completado asimismo por el sujeto de estudio que va aportando la información necesaria y requerida por el investigador (Feria, Matilla y Mantecón, 2020, p.72).

#### **3.4.1 Instrumentos de recolección de datos**

El instrumento de medición bajo de este enfoque cuantitativo fue el cuestionario con escala de Likert, que es un instrumento para la obtención de información de manera clara y precisa de lo que se quiere llegar a resolver en base los objetivos de investigación siendo su guía la matriz de operacionalización de las variables (Matas, 2018, p.42). Entonces, la escala de Likert es la herramienta más utilizada dentro del rango de ciencias sociales, y de la cual ayuda a afirmar los datos de forma precisa, otorgando el valor de respuesta, valorizando el objetivo plasmado.

Según los autores Demerouti et al. (2009, citado en Janssen et al 2020), el cuestionario de la variable presión laboral se llevó a cabo con una escala de Likert para medir los ítems y obtener la información necesaria para la investigación. La escala de Likert contiene 5 niveles de respuestas:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Asimismo, según Hernández et al. (2017), el cuestionario de la variable de Calidad de vida laboral se llevará a cabo en la escala de satisfacción laboral para medir los ítems y recopilar la información en 4 niveles de respuestas:

1. Nada
2. Poco
3. Más o menos
4. Mucho

### **Ficha técnica 1**

**Nombre** : Escala de Ordinal de Likert de la dimensión presentismo

**Autor** : Aronson, G. (2000)

**Objetivo** : El estudio es una investigación empírica del presentismo por enfermedad en relación con la ocupación, la irremplazabilidad, salud, absentismo por enfermedad, ingresos personales ingresos personales, y la organización reducida.

**Aplicación** : Individual o colectiva

**Duración** : 3 minutos

**N° de ítems** : 5

**Dimensión** : Consta de un total de dimensión de: Presentismo (7 ítems),

**Escala** : Respuestas tipo Likert de 1 a 5 puntos (1: “Totalmente en desacuerdo”, 5: “Totalmente de acuerdo”).

**Validez y confiabilidad:** La confiabilidad es confianza del 95%. = 0.95 validado por juicio de expertos, demostrando que tiene un grado de confiabilidad alto,

### **Ficha técnica 2**

**Nombre** : Escala de Ordinal de Likert de la dimensión síndrome de burnout

**Autor** : Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli (2001).

**Objetivo** : El objetivo principal de este artículo es integrar estos hallazgos anteriores de las demandas de trabajo y los recursos (JD-R) - propuesto recientemente del burnout.

**Aplicación** : Individual o colectiva

**Duración** : 7 minutos

**N° de ítems** : 14

**Dimensión** : Consta de un total de dimensión de: Síndrome de Burnout (14 ítems),

**Escala** : Respuestas tipo Likert de 1 a 5 puntos (1: “Totalmente en desacuerdo”, 5: “Totalmente de acuerdo”).

**Validez y confiabilidad:** Para carga laboral es Demerouti, et al. (2009) .La confiabilidad es 0,90, validado por juicio de expertos, demostrando que tiene un grado de confiabilidad muy alto.

Ficha técnica 3

**Nombre** : Escala de Ordinal de Likert de la dimensión Carga laboral

**Autor** : Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001)

**Objetivo** : Establecer la validez factorial del OLBI, un instrumento que mide el burnout independientemente del contexto ocupacional y probar el modelo JD-R del burnout.

**Aplicación** : Individual o colectiva

**Duración** : 5 minutos

**N° de ítems** : 7

**Dimensión** : Consta de un total de dimensión de: Síndrome de Burnout (14 ítems),

**Escala** : Respuestas tipo Likert de 1 a 5 puntos (1: “Totalmente en desacuerdo”, 5: “Totalmente de acuerdo”)

**Validez y confiabilidad:** Para carga laboral es Demerouti, et (2009). La confiabilidad fue 0,87, validado por juicio de expertos, demostrando que tiene un grado de confiabilidad alto.

### **Análisis factorial exploratorio**

Se define como una herramienta multivariante para disminuir los datos de las dimensiones generando así factores que agrupa nuevos ítems con el objetivo de explorar a profundidad las dimensiones en estudio, reducirlas y explicar un constructo

subyacente desde una manera más minuciosa (Pizarro y Martínez, p.904,2020). Es así que es una herramienta útil para la investigación pues simplifica la información para hacer más sencillo y factible la interpretación desde una matriz de correlaciones.

**Tabla 4.**

*Prueba de KMO y Barlett*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,860
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2587,014
	gl	325
	Sig.	,000

Asimismo, en la investigación, se estudiaron múltiples respuestas de nuestros 192 encuestados de nuestra muestra. La variable de “presión laboral” estuvo conformada por 26 ítems, con 3 dimensiones (carga laboral, síndrome de burnout y presentismo). Para esta variable, se desarrolló el método de extracción de “mínimos cuadrados no ponderados”, cuya rotación fue “Varimax” y “normalización de Kaiser” con una carga en el factor de 0.30. Por ende, como resultado se consiguió un buen ajuste  $KMO=,860$ ,  $X^2=2587,014$ ,  $gl=35$  y  $sig.=,000$ .

**Tabla 5.***Matriz del factor rotado*

	Factor			
	1	2	3	4
He experimentado molestias para ir a trabajar.	,910			
He tenido dolor de espalda o dolor de cuello después del trabajo.	,894			
He tenido en los últimos tres meses acidez, indigestión ácida, dolor punzante en la boca del estómago o malestar estomacal.	,887			
En los últimos tres meses, he estado cansado y ligeramente deprimido.	,868			
En los últimos tres meses que has tenido dificultades para dormir porque los pensamientos sobre mi trabajo me han quitado el sueño.	,862			
Mi trabajo me exige demasiado físicamente	,597			-,336
En los últimos 12 meses he ido a trabajar a pesar de haber tenido descanso médico.	,557		,321	
Me exigen a mi regreso que retome todas las actividades que no realicé cuando estaba enfermo.	,508			
Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.		,777		
Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.		,773		
Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.		,648		
Siento que me he hecho más duro con la gente.		,608		
Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades		,535	,387	
Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.			,657	
Siento que mi trabajo me está desgastando			,645	
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.			,566	
Mi contacto con las personas a las que tengo ofrecer servicios es exigente			,492	
Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa		,455	,461	
Es físicamente agotador para mí acostumbrarme a mis horarios de trabajo			,433	
Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.		,319	,421	,332
Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo			,398	
Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.			,362	
Siento que realmente me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.			,314	
Siempre tengo tiempo suficiente para realizar mis tareas				-,581
Mis condiciones físicas de trabajo -clima, luz, ruido, diseño del lugar de trabajo y material- son correctas.				-,559
Me siento frustrado por el trabajo		,431		,495

*Nota:* En la tabla 8 se contempla que se recopilaron 8 en el primer factor, 6 en el segundo factor y 10 en el tercer factor, eliminando 2 del cuarto factor.

#### **Ficha técnica 4**

**Nombre** : Escala de la variable Calidad de vida laboral

**Autor** : Hernández et al. (2017).

**Objetivo** : Definir el ambiente laboral y la percepción del trabajador entre las diferentes percepciones, satisfacción y la insatisfacción laboral.

**Aplicación** : Individual o colectiva

**Duración** : 10 a 15 minutos

**N° de ítems** : 55

**Dimensión** : Consta de un total de 4 dimensiones

**Escala** : Respuestas de calidad de vida laboral de 1 a 4 puntos (1: “nada”, 4: “Mucho”)

**Validez y confiabilidad** : Su validez de instrumento fue evaluado por consulta a expertos, de constructo mediante análisis factorial, de criterio por comparación con otras escalas y la confiabilidad con Alpha de Cronbach, mostrando un valor de 0.921, lo que reflejó ser un grado de confiabilidad muy alto.

### **3.5 Procedimientos**

El inicio del trabajo de investigación para la recopilación de datos, se identificó las galerías donde existen talleres del rubro textil, ya que hay varias galerías que solo hay un producto de venta, pero no de fabricación. Es por ello que se abre una charla con el dueño de cada taller textil para confirmar su autorización e ingresar al local y realizar una encuesta a sus trabajadores ya sea de manera virtual o física, detallando el objetivo del trabajo de investigación que se quiere realizar. Una vez obtenido el permiso del jefe o en todo el caso del encargado que esté al mando, nos permitió hacer la encuesta al trabajador. A los trabajadores se les explicó de cuántas preguntas se van a realizar y a la vez de las escalas de respuestas por cada variable que tiene el estudio de investigación. Una vez realizado la encuesta se le solicitó permiso para tomar

una foto como evidencia de que se realizó la encuesta (si acepta o no aceptan) se aclara el motivo de la foto (evidencia de encuesta), después de realizar la encuesta y la foto respectiva se agradece su contribución en la ayuda del trabajo de investigación. Después de realizar las encuestas necesarias según la fórmula para la muestra, comenzó la depuración de los datos recogidos, utilizando la herramienta estadística SPSS más actualizada posible para el investigador. La agrupación de los datos se trasladó al Excel para poder tener un cuadro de todos los resultados de las encuestas tomadas y a la vez se trasladó al SPSS para poder comenzar proceso de resultados. Asimismo, se resguardará y cuidará los resultados de la investigación y las encuestas tomadas por parte de los trabajadores de los talleres, los nombres y apellidos serán ocultos para cuidar la integridad de los encuestados.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El procedimiento de proceso de datos que se utilizará en este trabajo de tesis será de tipo descriptivo, ya que mediante este tipo de estadística nos facilitó identificar la descripción, explicación y análisis entre la variable independiente y la dependiente. Así mismo, se utilizará la herramienta SPSS 26, armando datos y gráfico en Excel, que nos brindará la información necesaria para determinar la influencia de una variable sobre la otra.

Dentro de esta investigación cada dato pasará por filtro de autenticidad y originalidad, en bases de datos confiables y los datos recopilados serán procesados por el software estadístico. Por último, el procesamiento y análisis de estos datos, de la mano del análisis permitirá realizar el cuerpo de la investigación, conclusiones y recomendaciones.

Se emplea la estadística descriptiva, lo cual es considerada como una herramienta útil para la recolección, interpretación y presentación de los datos a través de la elaboración de tablas, figuras y gráficos que determinan los conocimientos estadísticos del tema, fomentando un razonamiento crítico y basándose en la valoración de la evidencia objetiva (Álvarez y Barreda, 2020, p.105). Con ello, se mostrarán los resultados de un conjunto de datos o muestras de forma simplificada, facilitando su visualización mediante una combinación de descripciones tabuladas.

No obstante, se complementará con la estadística inferencial, usando los instrumentos de chi cuadrado y regresión ordinal, prueba de normalidad y grado de significancia, permitiendo realizar predicciones a partir de la información contenida en la muestra de la población y determinar el nivel de confianza que contienen esas predicciones (Veiga, Otero y Torres, 2020, p,9). Es así, que permite realizar comparaciones, estimando las características de la población, como también realizar el contraste de hipótesis para tomar decisiones sobre sus resultados.

### **3.7. Aspectos éticos**

En el trabajo de investigación ya realizado se distingue tener un punto de vista ético lo cual genera seguridad en la realización de esta investigación, la innovación de proponer un tema donde no se percibe un estudio previo junto con la variable secundaria y finalizando la claridad del estudio que permite el acceso de información. Además, que el trabajo cuenta con la aprobación de cada encuestado (trabajador) ya que se le pregunta antes de encuestar si acepta ser encuestados. La recopilación de la información de los autores previos será parte de esta investigación, se utilizará la norma APA 7 (séptima) versión. Se explican los principios éticos que se utilizan en el trabajo de investigación:

1. Principio ético de beneficencia: Para lograr el bienestar de los participantes en nuestra investigación y lograr el máximo beneficio hemos realizado un instrumento de recolección de datos concreto, detallado y creativo para una rápida interacción en sus respuestas, ahorrando tiempo en su participación.
2. Principio ético de maleficencia: No se ha realizado ningún daño a los participantes de las encuestas, ya que con respeto y cordialidad se le ha hecho partícipe de la investigación, informando desde un principio las pautas, procedimientos y requisitos para la recopilación de datos.
3. Principio ético de autonomía: Se aplicó este principio con total transparencia, respetando exponer a aquellos que no autorizaron la exposición de sus datos personales.

4. Principio ético de justicia: En nuestra investigación no hubo alguna discriminación con la selección de la muestra, lo cual fue imparcial y se encuestó a aquellos que, si estaban dispuestos a responder, respetando sus respuestas a las preguntas en contexto.

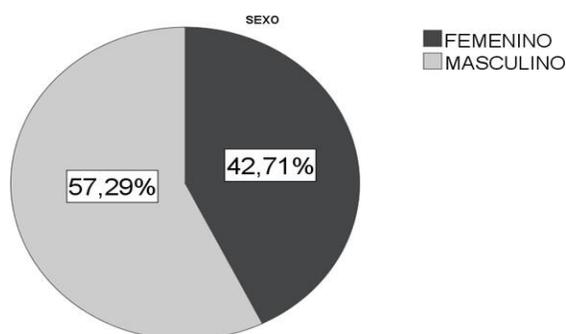
## IV. RESULTADOS

### 4.2. Resultados descriptivos

#### 4.2.1. Características de la muestra

**Figura 2.**

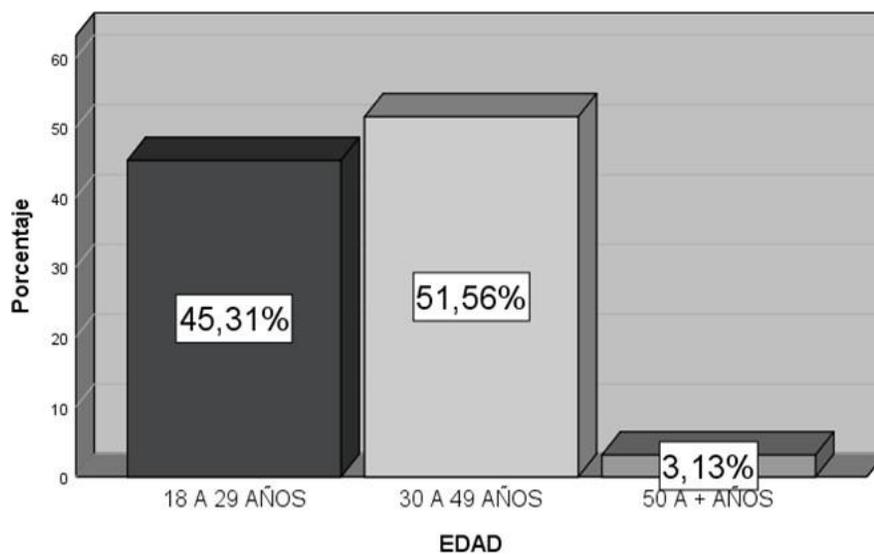
*Porcentaje de género*



**Nota.** Se muestra en la figura que del total de personas encuestadas el mayor porcentaje 57% fue masculino. Solo un 43% femenino.

**Figura 3.**

*Porcentaje de edades*

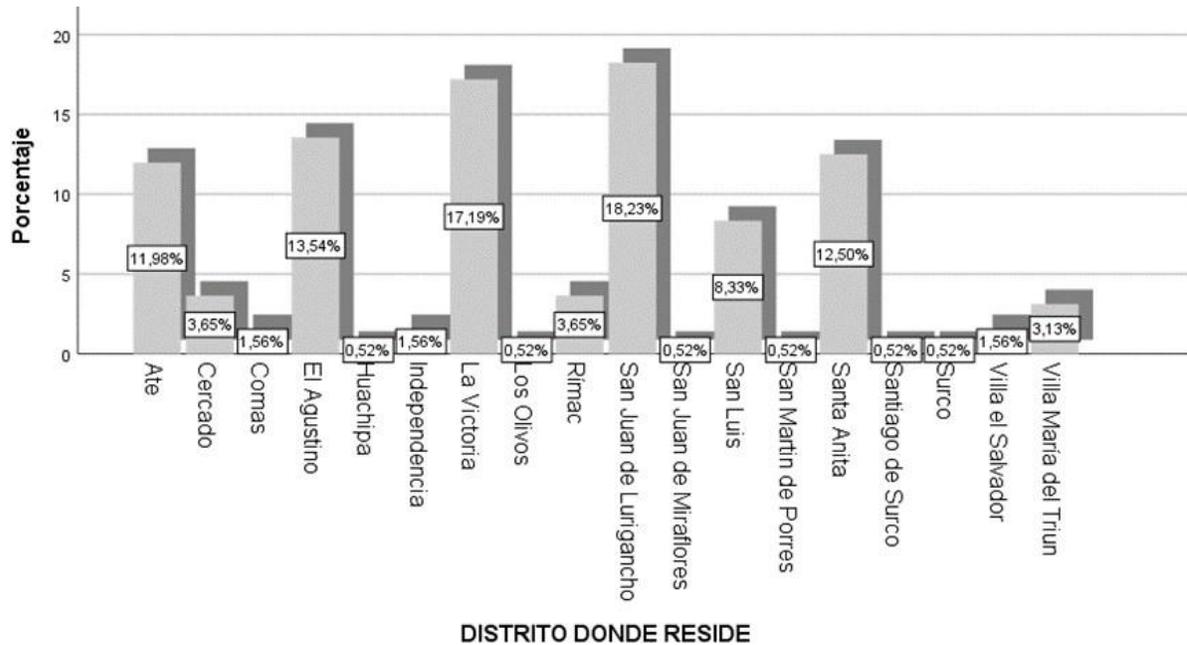


**Nota.** Se muestra en la figura que del total de personas encuestadas el mayor porcentaje es de la gente adulta con un 51,56% entre la edad de 30 a 49 años,

seguidamente fueron los jóvenes con un 45,31%. Solo un 3.13% fueron personas de avanzada edad de alrededor de 50 años a más.

**Figura 4.**

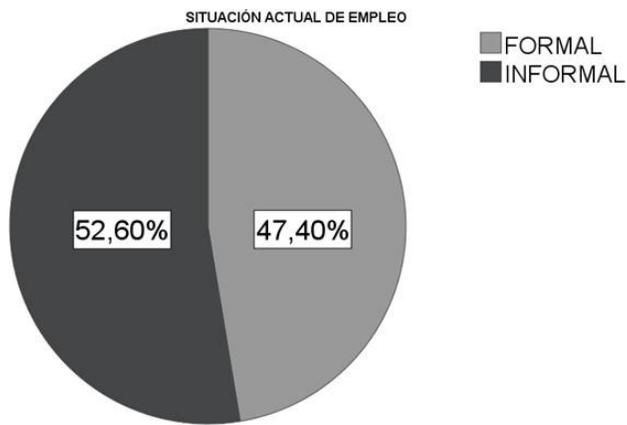
*Porcentaje del distrito donde reside.*



**Nota:** Se puede observar en la figura, que del total de personas encuestadas el mayor porcentaje 18% residen en el distrito de San Juan de Lurigancho, a ello le sigue el distrito de La Victoria con un 17%, así mismo le sigue el distrito del El Agustino con un 13%, también con un porcentaje de 12% el distrito de Santa Anita, a la vez le sigue el distrito de Ate con un 11% y siguiente el distrito de San Luis 8%. Finalmente, los distritos con menos porcentaje del menor o igual del 4% son (Cercado, Comas, Huachipa, Independencia, Los Olivos, Rimac, San Juan de Miraflores, San Martín, Santiago de Surco, Villa María del Triunfo y Villa el Salvador).

**Figura 5.**

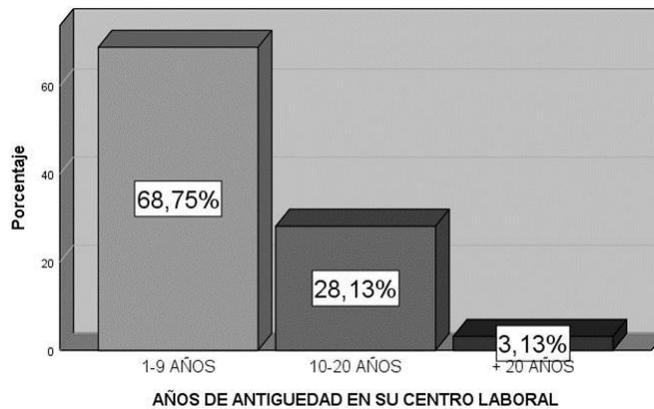
*Porcentaje de situación actual de empleo.*



**Nota.** Se puede analizar en la figura, que del total de personas encuestadas hay una diferencia que el 53% en informal y el 47% es formal.

**Figura 6.**

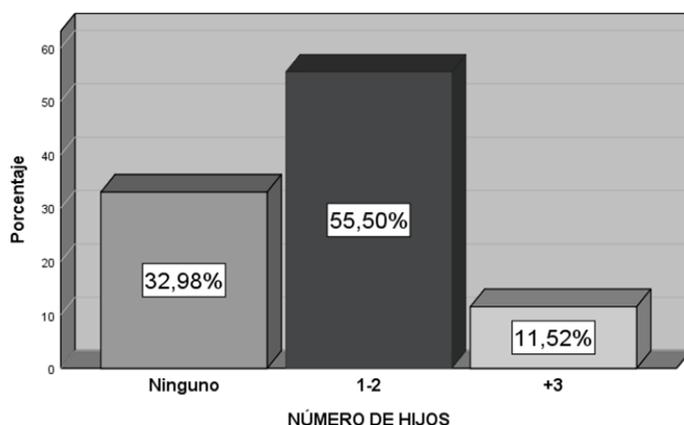
*Porcentaje de años de antigüedad en su centro laboral.*



**Nota.** La siguiente figura nos detalla que, del total de personas encuestadas el 69% representa al intervalo de “1 a 9 años” de antigüedad laboral, mientras que el que continúa es de “10 a 20 años”, siendo el 28%, siendo el último y con menor porcentaje el 3% simbolizando al rango de “más de 20 años” de antigüedad en su centro laboral.

**Figura 7.**

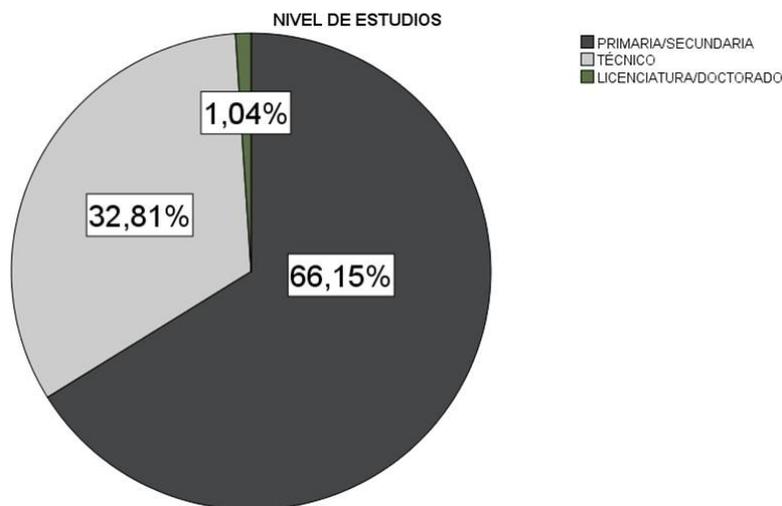
*Porcentaje de número de hijos.*



**Nota:** Se visualiza en la siguiente figura que, del total de personas encuestadas el mayor porcentaje fue de 56% que tuvo como respuestas a “1 a 2 hijos” y “ninguno” con 33%, mientras que “mayor a 3 hijos” tuvo como resultado un 11%.

**Figura 8.**

*Porcentaje de nivel de estudios.*

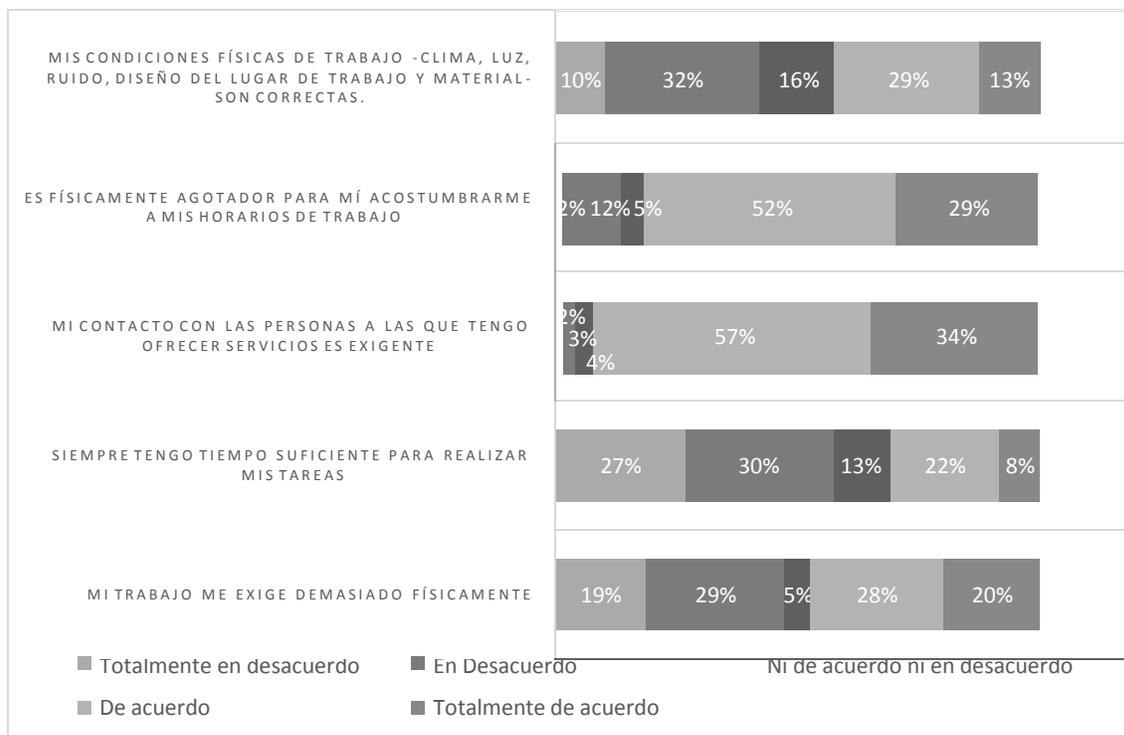


**Nota.** Se observa en la siguiente representación estadística que, del total de personas encuestadas el mayor porcentaje fue de 66% que tuvo como respuesta a “primaria/secundaria” como nivel de estudios, prosiguiendo con ello la siguiente fue la opción de nivel de estudio “técnico” con un 33%. No obstante, también obtuvo un 1% en la última opción de “licenciatura/doctorado”.

#### 4.1.2. Caracterización de las dimensiones

**Figura 9.**

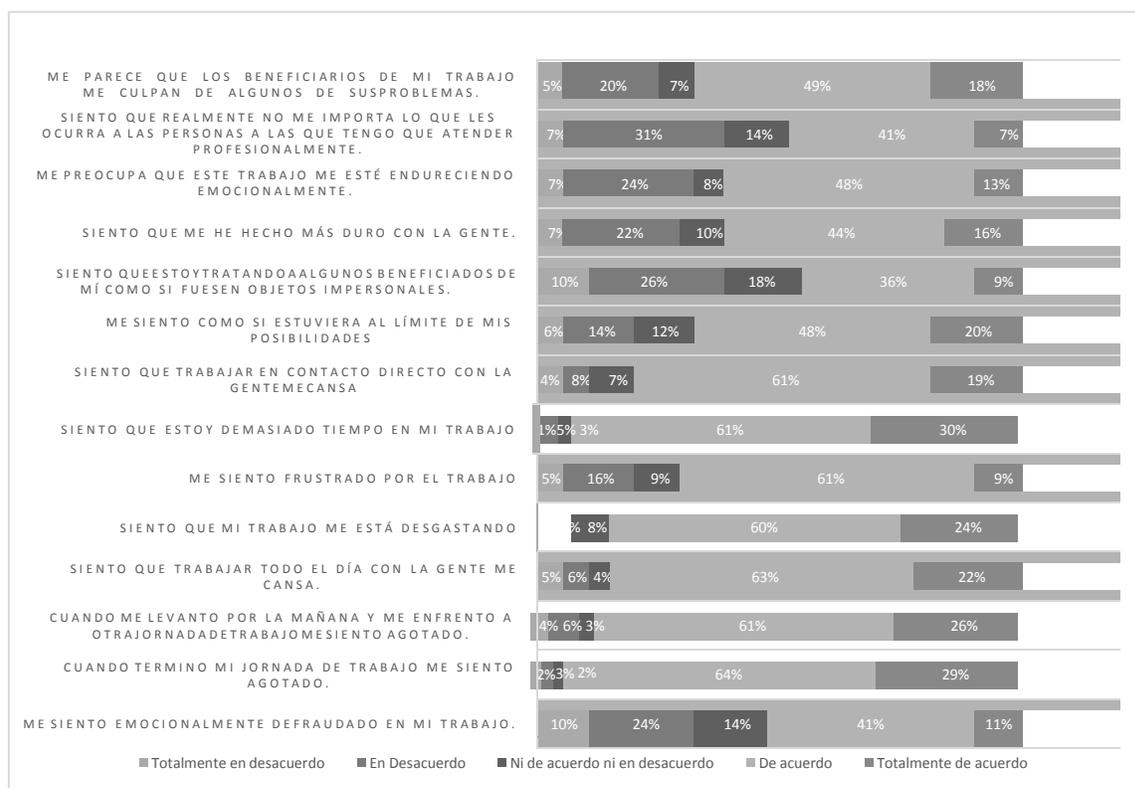
*Porcentaje de la dimensión carga laboral de la variable presión laboral*



*Nota:* En la figura se muestra que el ítem (1) tuvo una igualdad tanto en la respuesta positiva (de acuerdo y totalmente de acuerdo) con un total de 48% y la respuesta negativa (desacuerdo y totalmente desacuerdo) con un 48%. En el ítem (2) su respuesta más alta es negativa de un 57%. No obstante, en el ítem (3) tiene una respuesta positiva del 91%. Asimismo, en el ítem (4) tiene una respuesta positiva del 81% y por último el ítem (5) tiene como respuesta positiva (de acuerdo y totalmente de acuerdo) de un 42% y con respuesta negativa (desacuerdo y totalmente desacuerdo) 42%. Por lo que se infiere que en los ítems donde hay una igualdad de resultados positivos y negativos se debe a que los trabajadores tanto de modalidad +formal e informal mantienen diferente percepción de trato por parte de sus superiores y de su entorno físico donde laboran.

**Figura 10.**

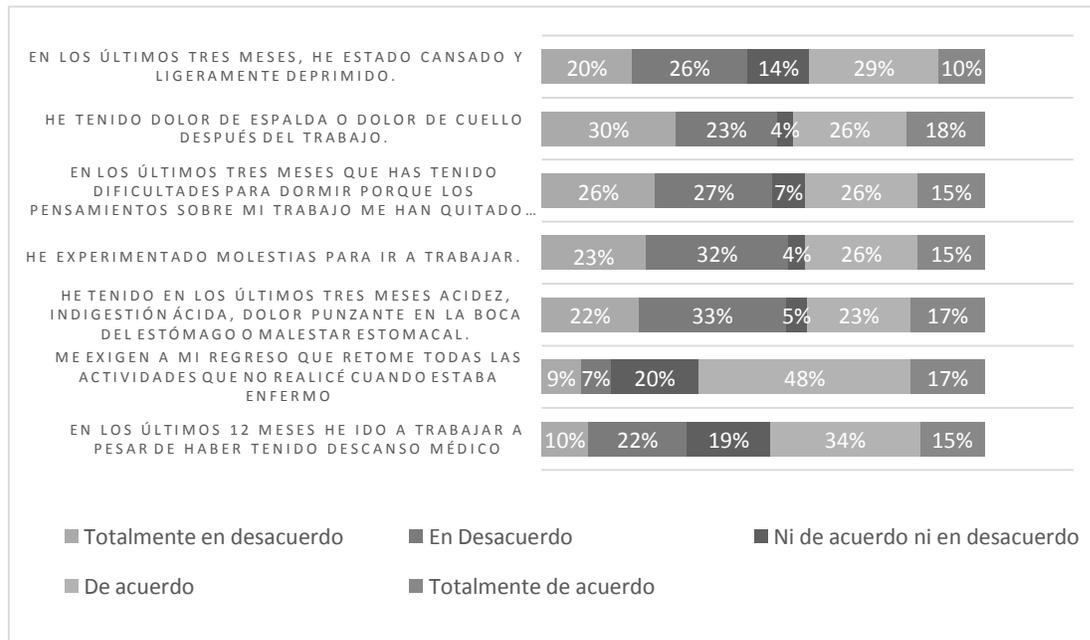
*Porcentaje de la dimensión síndrome de burnout de la variable presión laboral*



*Nota:* En la figura muestra que en el ítem (6) tiene una respuesta más alta y positiva de 52%. Seguidamente, en el ítem (7) tiene una respuesta más alta que es positiva de 93%. Cabe añadir que en el ítem (8) tiene una respuesta más alta es positiva 87%. También en el ítem (9) tiene una respuesta más alta es positiva 85% y el ítem (10) tiene una respuesta más alta es positiva 84%. Ahora bien, en el ítem (11) tiene una respuesta más alta y es positiva de 70% y el ítem (12) tiene una respuesta más alta que es positiva 93%. Igualmente, el ítem (13) tiene una respuesta más alta es positiva 80% y el ítem (14) tiene una respuesta más alta es positiva 68%. Además, el ítem (15) tiene una respuesta más alta es positiva 45%, el ítem (16) tiene una respuesta más alta es positiva 60% y el ítem (17) tiene una respuesta más alta es positiva 61%. Para culminar, el ítem (18) tiene una respuesta más alta positiva de 48% y el ítem (19) tiene una respuesta más alta es positiva 67%, deduciéndose que más del 50% de los encuestados manifiestan que sus jefes suelen culparle de algunos de sus problemas, generando una mayor presión y malestar al trabajador.

**Figura 11.**

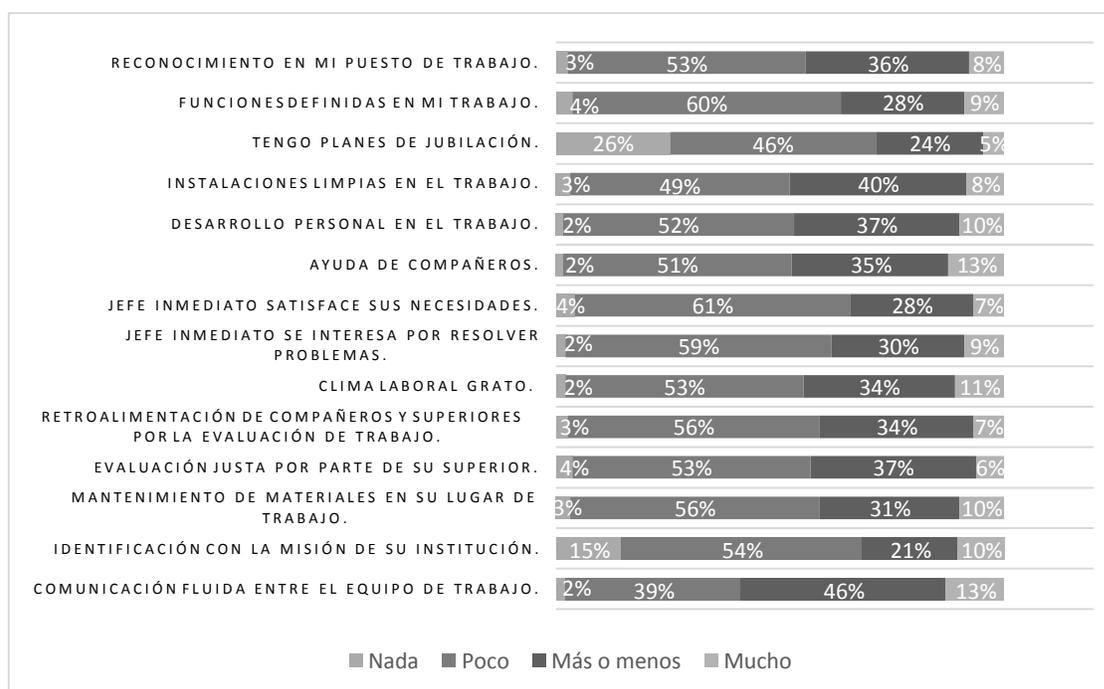
*Porcentaje de la dimensión presentismo de la variable presión laboral*



*Nota:* En la figura muestra que en el ítem (20) tiene una respuesta más alta que es positiva 49% y posteriormente el ítem (21) tiene una respuesta más alta es positiva 65%. Por el contrario, en el ítem (22) tiene una respuesta más alta que es negativa 55% y así mismo, el ítem (23) tiene una respuesta más alta negativa de 55%. Es más, en el ítem (24) tiene una respuesta más alta negativa 53% y el ítem (25) tiene una respuesta más alta negativa 53%. De hecho, el último ítem (26) de presión laboral tiene una respuesta más alta que es negativa 46%, por lo que se entiende que un mayor porcentaje de la muestra detalla que en los últimos tres meses ha estado cansado y ligeramente deprimido cuyas causas se derivan de malestares o dolores en el cuerpo ya sea gastrointestinal, por esfuerzo físico, mental y posturas inadecuadas, debiéndose muchas veces por la carga laboral, presión y una inadecuada manera de no difundir charlas de salud ocupacional en los trabajadores.

**Figura 12.**

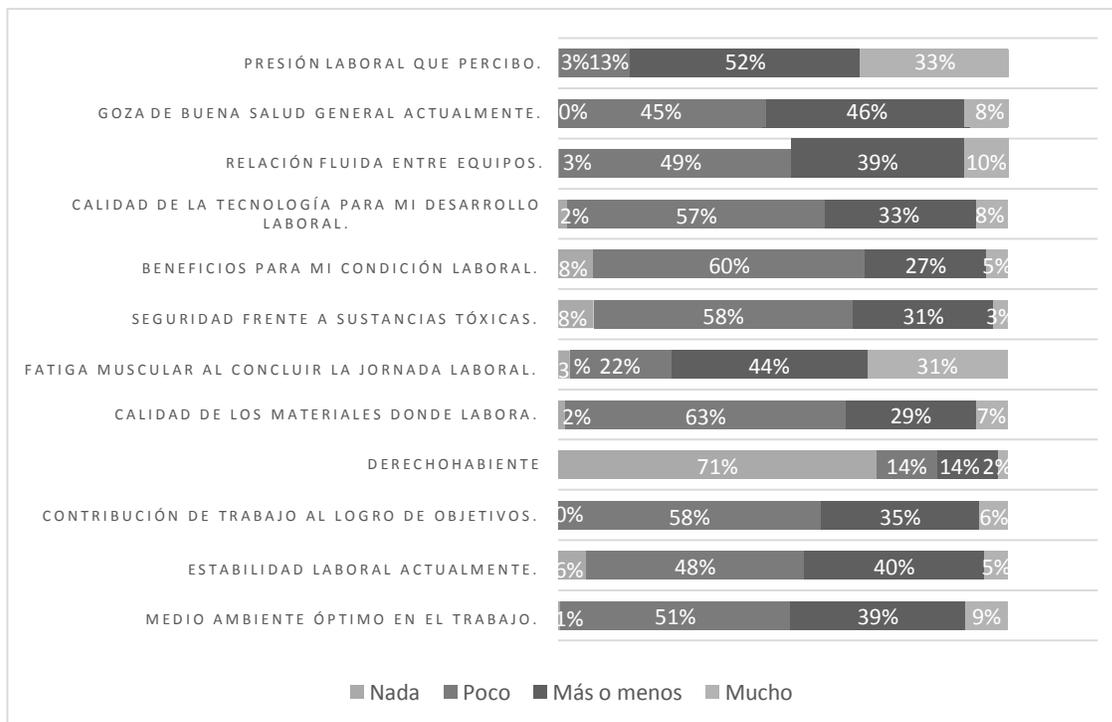
*Porcentaje de la dimensión bienestar individual de la variable calidad de vida laboral*



*Nota:* En la figura muestra que en el Ítem (27) tiene como respuesta más alta la alternativa de “más o menos” 46%. El Ítem (28) tiene una respuesta más alta que es “poco” con un 54%. De igual manera, el ítem (29) tiene una respuesta más alta “poco” 56 y el ítem (30) tiene una respuesta más alta que es “poco” 53%. Más aún, el ítem (31) tiene una respuesta más alta es “poco” 56% y ítem (32) tiene una respuesta más alta es “poco” 53%. Es más, el Ítem (33) tiene una respuesta más alta es “poco” 59%, el ítem (34) tiene una respuesta más alta es “poco” 61%, el ítem (35) tiene una respuesta más alta es poco 51% y Ítem (36) tiene una respuesta más alta es “poco” 52%. Todavía cabe señalar que en el Ítem (37) tiene como respuesta más alta “poco” 49%, el ítem (38) tiene una respuesta más alta “poco” con 46% y el Ítem (39) tiene una respuesta más alta que es poco con un 60%. En suma, Ítem (40) tiene una respuesta más alta que es “poco” 53%, describiendo que si hay presencia de reconocimiento en cierta parte de su empresa hacia ellos por su desempeño en su puesto de trabajo.

Figura 13.

*Porcentaje de la dimensión condiciones y medio ambiente de trabajo de la variable calidad de vida laboral*



*Nota:* En la figura muestra que el ítem (41) tiene una respuesta más alta que es “poco” 51%, el ítem (42) tiene una respuesta más alta “poco” con un 48% y el Ítem (43) tiene una respuesta más alta que es “poco” con un 58%. Por otro lado, el ítem (44) tiene una respuesta más alta que es “nada” cuyo porcentaje es del 71%. No obstante, el ítem (45) tiene como respuesta más alta que es “poco” con un 63% y el ítem (46) tiene como respuesta más alta “más o menos” con un 44%. Así mismo, el ítem (47) tiene una respuesta más alta que es “poco” con un 58%, el ítem (48) tiene una respuesta más alta “poco” 60% e incluso el ítem (49) y (50) tienen una respuesta más alta “poco” con un 57% y 49% respectivamente. Por otra parte, el ítem (51) tiene una respuesta más alta “más o menos” de 46% y el ítem (52) tiene una respuesta más alta que es “más o menos” con un 52%, debido a que se observa que hay un mayor grado de percepción de presión laboral en los trabajadores de las unidades productivas textiles de Gamarra.

**Figura 14.**

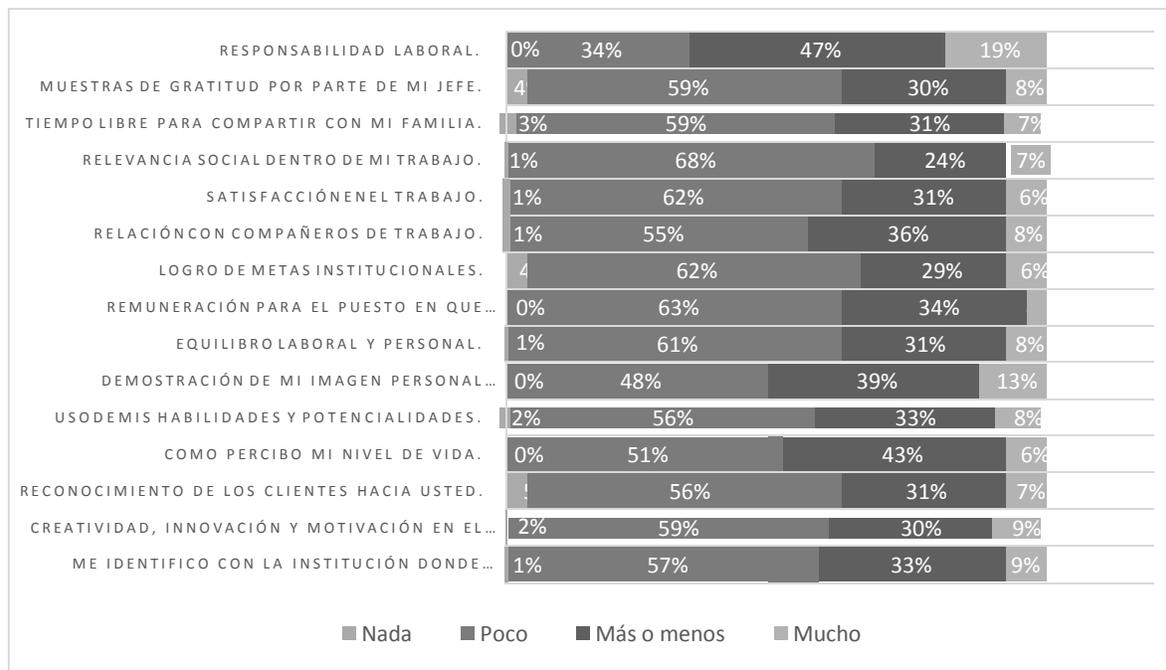
*Porcentaje de la dimensión organización de la variable calidad de vida laboral*



*Nota:* En la figura muestra que el ítem (53) tiene una respuesta más alta que es “poco” con un 65%, el ítem (54) tiene una respuesta más alta “poco” con un 55% y el ítem (55) tiene una respuesta más alta siendo “poco” con un 59%. Por consiguiente, el ítem (56) tiene una respuesta más alta es “poco” 52%, el ítem (57) tiene una respuesta más alta es “poco” 57% y ítem (58) tiene una respuesta más alta es “poco” 50%. También, el ítem (59) tiene una respuesta más alta es “poco” 55%, el ítem (60) tiene una respuesta más alta es “poco” 55% y ítem (61) tiene una respuesta más alta es “poco” 53%. Además, el ítem (62) tiene una respuesta más alta es “poco” 56%, el ítem (63) tiene una respuesta más alta que es “poco” 58% y ítem (64) tiene una respuesta más alta es “poco” 56%. Por concluir, tenemos al ítem (65) que tiene una respuesta más alta “poco” con un 45% y el ítem (66) que tiene una respuesta más alta de “poco” con un 58%, denotando que un mayor porcentaje no se identifica con su servicio brindado por muchos factores como falta de oportunidad de ascenso, libertad de expresión, dialogo, inducción al puesto y manual de funciones.

**Figura 15.**

*Porcentaje de la dimensión bienestar logrado a través del trabajo de la variable calidad de vida laboral*



*Nota:* En la figura muestra que en el ítem (67) su respuesta más alta es “poco” con un 57%, en el ítem (68) tiene como respuesta más alta “poco” 59% y en el ítem (69) posee como respuesta más alta “poco” 56%. En el caso del ítem (70) tiene una respuesta más alta “poco” 51%, el ítem (71) tiene una respuesta más alta “poco” 56% y el ítem (72) tiene una respuesta más alta “poco” 48%. Es más, el ítem (73) tiene como respuesta más alta “poco” 61%, el ítem (74) tiene como respuesta más alta “poco” 63% y el ítem (75) tiene como respuesta más alta que es “poco” 62%. Cabe resaltar, que en los últimos enunciados, tanto el ítem (76) tiene como respuesta más alta “poco” 55%, el ítem (77) tiene como respuesta más alta “poco” 62% y el ítem (78) tiene una respuesta más alta es “poco” 68%. Igualmente, el ítem (79) y (80) tienen como respuesta más alta que es “poco” con un 59% y el ítem (81) tiene una respuesta más alta que es “más o menos” con un 47%, es decir, los encuestados resaltan que a pesar que sientes presión laboral no dejan descuidado sus funciones y mantienen su responsabilidad en su centro laboral.

## 4.2. Prueba de normalidad

**Tabla 6.**

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>CARGA LABORAL</b>	,089	192	,001	,974	192	,001
<b>SÍNDROME DE BURNOUT</b>	,133	192	,000	,923	192	,000
<b>PRESENTISMO</b>	,223	192	,000	,892	192	,000
<b>PRESIÓN LABORAL</b>	,103	192	,000	,965	192	,000
<b>BIENESTAR INDIVIDUAL</b>	,148	192	,000	,898	192	,000
<b>CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE</b>	,143	192	,000	,943	192	,000
<b>ORGANIZACIÓN</b>	,144	192	,000	,917	192	,000
<b>BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO</b>	,168	192	,000	,874	192	,000
<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	,150	192	,000	,898	192	,000

*Nota:* En la tabla de la normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shipiro-Wilk, con una muestra de 192, se utilizará si es mayor o menor a 50 de muestra en el trabajo de investigación será (Kolmogorov-Smirnov y Shipiro-Wilk, respectivamente). El resultado salió  $<0.05$ , se acepta la  $H_a$ . Los datos no siguen una distribución normal y por tanto el estadístico que se trabajará es el Chi Cuadrado.

#### 4.2.1. Prueba de tablas de contingencias- CHI CUADRADO

**Tabla 7.**

*Tabla cruzada de presión laboral y calidad de vida laboral*

		CALIDAD DE VIDA LABORAL (Agrupada)			Total	
		NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO		
PRESIÓN LABORAL (Agrupada)	NIVEL BAJO	Recuento	3	22	13	38
		% del total	1,6%	11,5%	6,8%	19,8%
	NIVEL MEDIO	Recuento	28	62	18	108
		% del total	14,6%	32,3%	9,4%	56,3%
	NIVEL ALTO	Recuento	12	28	6	46
		% del total	6,3%	14,6%	3,1%	24,0%
Total		Recuento	43	112	37	192
		% del total	22,4%	58,3%	19,3%	100,0%

*Nota.* En la siguiente tabla se muestra el cruce de la variable independiente “presión laboral” y la variable dependiente “calidad de vida laboral”, indicando que si se aplica una adecuada presión laboral se asegura un 32,3% de calidad de vida laboral.

#### 4.2.2. Contrastación de las hipótesis

Ho: La presión laboral no afecta significativamente en la calidad de vida laboral

Ha: La presión laboral afecta significativamente en la calidad de vida laboral

**Tabla 8.***Prueba Chi – cuadrado de la hipótesis general*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,223 <sup>a</sup>	4	,037
Razón de verosimilitud	10,681	4	,030
Asociación lineal por lineal	7,095	1	,008
N de casos válidos	192		

**Nota.** Como se aprecia, en la tabla N°2, el sig. del Chi Cuadrado es  $0,037 < 0,05$ . Se acepta la  $H_a$ , esto quiere decir que la presión laboral afecta significativamente a la calidad de vida laboral en las unidades productivas textiles del emporio Gamarra.

**Tabla 9.***Pruebas de chi – cuadrado de las hipótesis específicas (unificadas)*

Pruebas de chi-cuadrado									
	Carga laboral/Calidad de vida en el Trabajo			Síndrome de Burnout/Calidad de vida en el Trabajo			Presentismo/Calidad de vida en el Trabajo		
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Valor	df	Significación Asintótica (bilateral)	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	29,336 <sup>a</sup>	4	,000	36,901 <sup>a</sup>	4	,000	2,194 <sup>a</sup>	4	,700
Razón de verosimilitud	25,833	4	,000	38,463	4	,000	2,155	4	,707
Asociación lineal por lineal	10,163	1	,001	31,879	1	,000	,828	1	,363
N de casos válidos	192			192			192		

**Nota.** Como se muestra, en la tabla N°3, el sig. del Chi Cuadrado es  $0,000 < 0,05$ . Es decir, rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ , por lo que la hipótesis específica 1 y 2 de Carga laboral y Síndrome de burnout afecta significativamente a la calidad de vida en el trabajo de las unidades productivas textiles del emporio de Gamarra. No obstante, el sig. del

Chi Cuadrado de presentismo es  $> 0.05$ . Por lo que se infiere que la hipótesis específica 3 no afecta a la variable dependiente que es calidad de vida laboral.

#### 4.2.2. Contrastación de la regresión logística lineal

**Tabla 10.**

*Pruebas de bondad de ajuste*

	Bondad de ajuste		
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	3,465	3	,325
Desviación	3,563	3	,313

**Nota.** En la tabla N°6, se establece un valor de chi cuadrado de la razón de verosimilitud  $\chi^2 = 3,465$  con grado de libertad 3 y un p valor 0,325, que por ser mayor al nivel de significancia establecido ( $p > 0.05$ ) permite rechazar el supuesto de que la presión laboral afecta significativamente en la calidad de vida laboral de las unidades productivas textiles del emporio Gamarra, indicando el ajuste del modelo para determinar la afectación de una variable independiente sobre la dependiente.

**Tabla 11.**

*Pseudo R cuadrado*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,036
Nagelkerke	,043
McFadden	,019

**Nota.** En la tabla 5, el coeficiente de determinación  $R^2$  con valor más alto es el estadístico que pertenece a Nagelkerke (0,043) demostrando que la presión laboral influye significativamente en un 4.30% la calidad de vida laboral en las unidades productivas textiles Gamarra. Es decir, el grado de impacto que afecta es bajo, pues hay otras variables que afectan con mayor proporción que la nuestra.

**Tabla 12.***Estimaciones de parámetro*

Estimaciones de parámetro								
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[NIVELES_V 2 = 1]	-2,458	,502	23,957	1	,000	-3,442	-1,473
	[NIVELES_V 2 = 2]	,302	,459	,432	1	,511	-,599	1,203
Ubicación	NIVELES_V1	-,575	,219	6,892	1	,009	-1,004	-,146

*Nota.* En la tabla 8, se halló un coeficiente Wald=23,957 asociado a un p-valor= 0,000 menor al nivel de contraste ( $p < 0.05$ ), aunque el coeficiente de Wald =0.432 asociado aun p valor = 0.511 mayor al nivel de contraste ( $p < 0.05$ ), se ha mostrado que las demás indican ser menores a ( $p < 0.05$ ), por lo tanto, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ , estimando a un nivel de confianza del 95% que a medida que disminuye la presión laboral, se aumenta la probabilidad en los niveles de calidad laboral, concluyendo que: la presión laboral afecta significativamente en la calidad de vida laboral de las unidades productivas textiles Gamarra.

## V. DISCUSIÓN

En este trabajo de investigación se discute si la presión laboral afecta a la calidad de vida laboral en las unidades productivas del sector textil, por los comentarios que dieron los encuestados algunos mencionaron que si siente presión y otros no. En esta parte de la investigación se abordan si los autores seleccionados están de acuerdo o en desacuerdo con los resultados.

Los estudios realizados fueron en conjunto sig (0.037)  $p < 0.05$  resultado de chi cuadrado. Se acepta la  $H_a$ , nos quiere dar entender que la presión laboral si afecta significativamente a la calidad de vida laboral en las unidades productivas de emporio gamarra, los que fueron semejantes a los resultados de los estudios de Jassen (2020) pendiente simple = 0,20,  $p < 0,001$  el resultado indica que la presión laboral tiene un efecto negativo con las enfermeras, tienen como resultado que afecta al personal o mejor dicho a la variable secundaria. Sin embargo, los resultados de los autores que tuvieron diferente a nuestro resultado es Larico (2019) correlación 0.756 que menciona que no hay una relación entre la presión laboral y satisfacción laboral, con los resultados de los autores que estamos contrastando podemos decir que nuestro resultado es óptimo a la realidad.

Con la hipótesis específica de Carga laboral tuvo como resultado sig. es  $< 0.05$ , nos da entender que la carga laboral afecta significativamente a la calidad de vida laboral en las unidades productivas de emporio Gamarra, los que fueron semejantes a los resultados de los estudios son Roca (2017) carga laboral una correlación positivamente ( $r_s = .522$ ,  $p = .000$  en el resultado del autor mencionado hay una alta carga laboral, pero a la vez se debe a las diferentes variables que fortalecen la carga laboral. Con los autores que tuvieron diferencia con nuestro resultados son Tello (2017) ( $p = 0.366 > 0.05$ ) menciona que gozan de buena calidad de vida y carga laboral baja Chuquicampi (2022)  $p = 0,134 (> 0,05)$  busca una relación entre la variable y la dimensión pero depende mucho el ambiente donde se desarrolle y de las personas que sienten alta carga laboral, como en el trabajo de investigación hemos realizados a diferentes unidades productivas del sector textil los resultados que nos saltaron dependerá por cómo perciban por cada unidad productiva si tienen una alta carga laboral o una baja carga laboral que afecte su calidad vida laboral. Los resultados que

se obtuvieron en este trabajo obedecen a la realidad que todas las unidades productivas del sector textil ejercen una alta carga laboral, ya que cada una es independiente de las otras y se genera la competencia entre ellas para conseguir más clientes, donde genera la alta exigencia de trabajos a los trabajadores en producir más y con mejor calidad.

Con la hipótesis específica de Síndrome de Burnout tuvo como resultado sig. es  $< 0.05$ , nos da entender que el Síndrome de Burnout afecta significativamente a la calidad de vida laboral en las unidades productivas de emporio gamarra, Los resultados similares a nuestro trabajo Bakker, A. B (2003) exigencias del trabajo al agotamiento fue positivo y altamente significativo (entre 0,53 y 0,69) el efecto de las exigencias del trabajo sobre el agotamiento era especialmente fuerte si los participantes poseían pocos recursos. Roca (2017) añade que el agotamiento emocional ( $r_s = -.446, p = .006$ ) es fortalecida por los resultados que tiene con las demás variables en su investigación, los resultados demostraron que, aunque sean diferentes unidades productivas persiste el agotamiento que afecta al trabajador.

Con la hipótesis específica de presentismo tuvo como resultado sig. es  $> 0.05$ ., nos da entender que el presentismo no afecta significativamente a la calidad de vida laboral en las unidades productivas de emporio gamarra. El resultado del autor que es diferente a nuestro resultado es de Tangchareonsamut (2022) (54,2% y 48,1%, valor  $p < 0,01$ ) el autor relaciona la ausencia por enfermedad y presentismo que fortalece su relación con rendimiento laboral ya que busca los resultado de la organización. Demerouti, E. (2009) resultado de 0,58 ( $p < 0,01$ ) los resultados arrojaron que los trabajadores el 50% han tenido que ir a trabajar enfermos. Comparado con los autores, nuestra dimensión necesita ser más reforzada con otras dimensiones que influyen junto con el presentismo.

## VI. CONCLUSIONES

1. En el trabajo de investigación podemos concluir que la presión laboral si afecta a la calidad de vida laboral pues los resultados estadísticos de la prueba de Chi Cuadrado es Sig = 0,037 < 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna (bondad de ajuste p-valor=0,325, p>0.05; Nargelkerke de 0.043; Wald=23.957; p-valor=0,00, p<0.05), dando como resultado que a los trabajadores de las unidades productivas del emporio Gamarra si le afecta la presión laboral.
2. La primera dimensión que es de carga laboral muestra que afecta significativamente la calidad de vida laboral con el resultado sig. es < 0.05. La carga laboral afecta significativamente a la calidad de vida laboral en las unidades productivas de manufactura textil y confecciones del emporio comercial Gamarra.
3. La segunda dimensión que es síndrome de burnout tiene resultado que afecta a la calidad de vida laboral pues tenemos como resultados sig. es < 0.05. que nos da entender que el síndrome de burnout afecta significativamente a la calidad de vida laboral en las unidades productivas de manufactura textil y confecciones del emporio comercial Gamarra.
4. La tercera dimensión que es el presentismo tiene como resultado que no afecta significativamente la calidad vida laboral sig. es > 0.05. El presentismo no afecta significativamente a la calidad de vida laboral en las unidades productivas de manufactura textil y confecciones del emporio comercial Gamarra.

## VII. RECOMENDACIONES

1. La recomendación que damos para la presión laboral es que lo enfoquen como un factor motivador y que permita en la investigación un estudio más positivo para el crecimiento y mejoramiento del trabajador, ya que se encontró que algunos trabajadores si les gusta su oficio e incluso mejoran con experiencia, pero la falta de motivación o métodos que permitan el crecimiento laboral, les desmotiva y no permite el desarrollo como trabajador o persona.
2. En la primera dimensión que es la carga laboral, es necesario enfocarlo junto con la dimensión recursos laborales que van de la mano para reforzar los resultados más óptimos para la investigación, ya que los recursos laborales como la autonomía, feedback, entre otros, enfocan de manera positiva a la calidad de vida laboral, pues permitirá tener dos diferentes perspectivas de qué lo afecta y de cómo lo influirá.
3. En la segunda dimensión que es el síndrome de burnout, debemos enfocarlo no sólo negativamente, si no positiva pues dentro de las dimensiones de burnout hay otra dimensión que no lo tomamos por simple hecho que mejoraba al trabajador y es la realización personal, pues permitirá que el trabajador se sienta satisfecho dentro de su área laboral.
4. En la tercera dimensión que es el presentismo, se debe agregar una dimensión que refuerce al presentismo como el ausentismo, por el motivo que en diferentes estudios se relacionan significativamente y poseen un mejor resultado.
5. Para futuras investigaciones recomendamos que se enfoquen en una sola entidad bajo una misma misión, liderazgo y cultura en común para tener resultados más concretos e incorporar una variable como rendimiento laboral y si se puede hacer un análisis longitudinal en que se utilizará los tiempos para poder contrastar si tienen una presión continua.

## REFERENCIAS

- Álvarez, E., & Barreda, L. (2020). La estadística descriptiva en la formación investigativa del instructor de arte. *Conrado*, 16(73), 100-107. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442020000200100&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000200100&lng=es&tlng=es).
- Alves, C. , Cirera, Y. & Giuliani , A. (2013) Vida con Calidad y Calidad de Vida en el trabajo. *INVENIO*. 16 (30) 145-163. Recuperado de: <file:///C:/Users/JS/Documents/Ciclo%20X/Tesis/20.10.2022/TEORIA%203%20P.154%20Indicadores%20de%20calidad%20de%20vida%20en%20el%20trabajo%20seg%C3%BAAn%20Westley.pdf>
- Aronsson, G., Gustafsson, K. and Dallner, M. (2000), "Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism", *Journal of Epidemiological Community Health*, Vol. 54, pp. 502-9. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1731716/pdf/v054p00502.pdf>
- Bakker, A., Demerouti, E. y Schaufeli, W. (2003). Procesos duales en el trabajo en un call center: Una aplicación del modelo demandas-recursos del puesto. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4), 393–417. doi:10.1080/13594320344000165
- Bakker, AB, Demerouti, E., Taris, TW, Schaufeli, WB y Schreurs, PJG (2003). Un análisis multigrupo del modelo de recursos y demandas laborales en cuatro organizaciones de atención domiciliaria. *Revista internacional de manejo del estrés*, 10(1), 16–38. doi:10.1037/1072-5245.10.1.16
- Barwegen, L. (2019). The value of social science research in christian education programs. *Christian Education Journal*, 16(3), 495-510. <https://doi.org/10.1177/0739891319874357>
- Benítez, R. (2021). Sistemas de trabajo de alto rendimiento y modelo de organización saludable frente al impacto psicológico de la COVID-19 en profesionales sanitarios. *Estudios Gerenciales*, 37(159), 167-177. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.159.4376>

- Boisier, M. & Cevallos, R. (2019). Instrumentos de fomento para la investigación en Chile: historia reciente, estado actual y desafíos. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1). <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.10.005>
- Bustamante, M., Álvarez, A., Villalobos, M. y Lucero, M. (2020) Percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile. *Información Tecnológica Vol. 31(3)*, 65-74. Recuperado de: <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n3/0718-0764-infotec-31-03-65>
- Chiavenato, I. (2007) Introducción a la Teoría general de la Administración. (7 set.) McGrawHill. Recuperado de: <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2009) Gestión del talento humano. (3 er.) McGrawHill. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2011) Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones. (9 nov) McGrawHill. Recuperado de: [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Chuquichampi, C. (2022) *Carga laboral y Calidad de vida profesional de los enfermeros que trabaja en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima – 2021*. [Tesis de Licenciada en Enfermería]. Universidad Norbert Wiener. Recuperado de: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6019/T061\\_44302275\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6019/T061_44302275_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cruz, J. (2017) La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *pensamiento & gestión*, 45. *Universidad del Norte*, 58-81, Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. doi:10.1037/0021-9010.86.3.499
- Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hox, J. (2009). *Present but sick: a three-wave study on job demands, presenteeism and burnout*.

*Career Development International*, 14(1), 50–68.  
doi:10.1108/13620430910933574

- Emmert, F. & Dehmer, M. (2019). Understanding Statistical Hypothesis Testing: The Logic of Statistical Inference. *Machine Learning and Knowledge Extraction*, 1(3), 945-961. <https://doi.org/10.3390/make1030054>
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65-76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Fikri, K., Haryadi,(2021). Mediation and Moderation Models on The Effect of Empowering Leadership and Professionalism Toward Lecturer Performance. *Quality-access to success*,22(184),192-202. <https://doi.org/10.47750/QAS/22.184.25>
- Giganti, P & Falcone, PM (2022) Strategic Niche Management for Sustainability: A Systematic Literature Review. *Sustainability*, 14 (3), 1-19.
- Hernandez, I. y et al. (2017) Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. *Salud Pública México*. 59. 183-192. <http://dx.doi.org/10.21149/7758>
- Hung, J., Chen, C.& Lai, C. (2020). Possibility Measure of Accepting Statistical Hypothesis. *Mathematics*, 8(4),1-16. <https://doi.org/10.3390/math8040551>
- Hung, L., Lee, Y., & Lee, D. (2018). The moderating effects of salary satisfaction and working pressure on the organizational climate, organizational commitment to turnover intention. *International Journal of Business and Society*, 19(1), 103-116.
- Inga, K. , Coyla, S., & Montoya , A. (2022). Metodología 5S: Una Revisión Bibliográfica y Futuras Líneas de Investigación. *Qantu Yachay*, 2(1), 41–62. <https://doi.org/10.54942/qantuyachay.v2i1.20>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2018). *Características de las Empresas del Emporio Comercial de Gamarra, 2017*. 1-119. <https://n9.cl/qlv9v>
- Issa, S & et al. (2021) Knowledge Graph Completeness: A Systematic Literature Review. *Ieee access*, 9, 31322-31339.
- Janssen, E., Van, I., Decuyper, A., Decramer, A. & Audenaert, M.(2020). How to foster nurses' well-being and performance in the face of work pressure? The role of

- mindfulness as personal resource. *Journal of advanced nursing* ,12(76), 3495–3505.
- Lakens, D. & DeBruine, L. (2021). Improving Transparency, Falsifiability, and Rigor by Making Hypothesis Tests Machine-Readable. *Advances in Methods and Practices in Psychological Science*, 4(2),1-12.  
<https://doi.org/10.1177/2515245920970949>
- Larico. R (2019) *PRESIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LOS INSTITUTOS SUPERIORES DE LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN, 2017*. [Tesis para optar el grado de Doctor: Administración] UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ. Recuperado de:  
[http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/4809/T036\\_45004842\\_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/4809/T036_45004842_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lin, W., Zhong ,J., Su, C. & Chen,K.(2020). Are Pressuring Employees to Improve Organizational Innovation Still Working? An Empirical Analysis of Manufacturing Companies in China. *Sage Open*, 4(10).
- Manes,F., Nicolo, G. & Argento, D. (2020).Non-financial reporting formats in public sector organizations: a structured literature review.*Journal of Public Budgeting, Accounting & Financial Management*, 32(4), 639-669.  
<https://doi.org/10.1108/JPBAFM-03-2020-0037>
- Matabanchoy, S., Álvarez, K. & Riobamba, O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176-187. DOI:  
<http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Matas, A. (2018). Diseño de formato de escalas tipo Likert: Un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(1), 38-47.
- McFadden,A. & Williams, K.(2020).Teachers as evaluators: Results from a systematic literature review. *Studies in Educational Evaluation*, 64, 117.  
<https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2019.100830>
- Ministerio de trabajo y asuntos sociales España (1999) *NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*. Recuperado

de:[https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp\\_394.pdf/3b9fdb86-1f26-475a-84e2-c7af79096a9b](https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp_394.pdf/3b9fdb86-1f26-475a-84e2-c7af79096a9b)

- Naji, A., Oumami, M., Bouksour, O., & Beidouri, Z. (2020). A mixed methods research toward a framework of a maintenance management model: A survey in moroccan industries. *Journal of Quality in Maintenance Engineering*, 26(2), 260-289. doi:<https://doi.org/10.1108/JQME-10-2018-0079>
- Nakamba, C. C., Chan, P. W., & Sharmina, M. (2017). How does social sustainability feature in studies of supply chain management? A review and research agenda. *Supply Chain Management: An International Journal*
- Orozco, T., Valle, M. & Carrillo, G. (2020). La satisfacción laboral como promotora de salud mental : una revisión narrativa, *Revista de Educación y Desarrollo*, 54, 63-68.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pignuoli, S. (2021). La definición de 'lo social' y el sistema de coordenadas de la socialidad. *Estudios sociológicos*, 39(117), 685-715. <https://doi.org/10.24201/es.2021v39n117.2085>
- Pizarro, K. & Martínez, O. (2020). Análisis factorial exploratorio mediante el uso de las medidas de adecuación muestral kmo y esfericidad de bartlett para determinar factores principales. *Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigación*, 5(1), 903-924 <https://doi.org/10.5281/zenodo.4453224>
- Prem, R., Paskvan, M., Kubicek, B., & Korunka, C. (2018). Exploring the ambivalence of time pressure in daily working life. *International Journal of Stress Management*, 25(1) <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000423880100003>
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-5. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Riedl, E. y Tomás, J. (2019). The moderating role of work pressure on the relationships between emotional demands and tension, exhaustion, and work engagement:

- an experience sampling study among nurses. *European journal of work and organizational psychology*. 28 (3) p. 414-429
- Roca, M. (2017) Carga de trabajo, Control, Burnout y Calidad de vida profesional en funcionarios de una entidad financiera de Lima. [Tesis de Maestra en psicología del trabajo y las organizaciones]. Universidad de San Martín de Porres. Recuperado de: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3268/roca\\_sm.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3268/roca_sm.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Saleh, M., Eshah, N. & Rayan, A. (2022). Empowerment Predicting Nurses' Work Motivation and Occupational Mental Health. *SAGE Open Nursing*. <https://doi:10.1177/23779608221076811>
- Schaufeli, W. y Taris, T.(2013) Het Job Demands-Resources model: overzicht en kritische beschouwing. (*The Job Demands-Resources model: Overview and a critical review*). *Gedrag & Organisatie*. 26(2). 182-204. Recuperado de: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/401.pdf>
- Shiro, M. & Erlich, D. (2018). Argumentative Steps and Discursive Structure in The Problem Statement of the Research Article. *Linguistics Bulletin*, 30 ,174 - 194.
- Shorey, S. & Debby, E. (2022). Examining characteristics of descriptive phenomenological nursing studies: A scoping review. *Journal or advanced nursing*, 1-12. <https://doi.org/10.1111/ene.15244>
- Surienty, L. y et al (2013) Calidad de Vida Laboral e Intención de Rotación: Una Método de mínimos cuadrados (PLS). Springer Science+Business Medios Dordrecht 2013. P.123. Recuperado de: <file:///C:/Users/JS/Documents/Ciclo%20X/Tesis/20.10.2022/TEORIA%204%20P.4%20ESPA%C3%91OL.pdf>
- Tangchareonsamut, J. & et al. (2022) Association of work performance with absenteeism and presenteeism among support workers in a medical school hospital, Thailand. *Journal of Health Research*. 36 (4) 746 - 755. 10.1108/JHR-01-2021-0045
- Tello, G. (2017). *Carga laboral y calidad de vida profesional de Enfermería del servicio de Cuidados Intensivos Médicos, Quirúrgicos e Intermedios del Centro Médico*

- Naval, 2016. [Tesis de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21842/Tello\\_PGP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21842/Tello_PGP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tirado, K., & Diaz, J. (2022). Depresión e ideación suicida en adolescentes: una revisión narrativa. *PsiqueMag*, 11(2), 108–116. <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v11i2.1918>
- Veiga., N., Otero., L., & Torres., J. (2020). Reflexiones sobre el uso de la estadística inferencial en investigación didáctica. *InterCambios. Dilemas y transiciones de la Educación Superior*, 7(2), 94-106. <https://doi.org/10.2916/inter.7.2.10>
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43 (4), 648-649
- Weisser. T & et al., (2021) A clustering approach for topic filtering within systematic literature reviews. *View Web of Science Researcher*, 7, 1-10.
- West ,T., Daher, P. ,Dawson, J., et al. (2022). The relationship between leader support, staff influence over decision making, work pressure and patient satisfaction: a cross-sectional analysis of NHS datasets in England. *BMJ OPEN*, 12(2), 1-8.
- Wik, K., Skogstad, A., Hetland, J., Kjellevoid O., Espevik, R., Bakker, A. & Valvatne S. (2021). Daily work pressure and exposure to bullying-related negative acts: The role of daily transformational and laissez-faire leadership. *European Management Journal*, 21(4), 423-433.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS
<b>VARIABLE 1 PRESIÓN LABORAL</b>	La presión laboral es el grado del sentir de los trabajadores cuando su jefe les impone una sobrecarga de tareas facilitándoles pocos recursos lo que conlleva a manifestarse efectos negativos al no poder realizarse en su totalidad (Demerouti et al., 2009, citado en Janssen et al., 2020, p.2).	La variable de presión laboral se medirá mediante sus 3 dimensiones, donde cada uno ellos tienen sus propios indicadores que permitieron crear la encuesta que se podrá analizar minuciosamente y estadísticamente.	Carga Laboral Demerouti, Baker (2001)	Carga de trabajo física	1	Escala ordinal tipo Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2.En desacuerdo 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4.De acuerdo 5.Totalmente de acuerdo
				La presión del tiempo	2	
				Productos del trabajo	3	
				Horario de trabajo por turnos desfavorable para la salud física, la familia y vida social	4	
				El entorno físico	5	
			Síndrome de Burnout Baker, AB (2003)	Agotamiento Emocional	6- 14	
				Despersonalización	15- 19	
			Presentismo (Aronsson, G. et al., 2000)	Presentismo por enfermedad	20	
				Capacidad de sustitución	21	
				Mala salud	22- 26	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS
<b>VARIABLE 2 CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	Hernández, I. et al. (2017) menciona que es la continuidad de pasos dinámicos y continuos para la empresa, que permite el crecimiento de los empleados y organización (p.184).	La variable de calidad de vida laboral se medirá mediante sus 4 dimensiones, donde cada uno ellos tienen sus propios indicadores que permitieron crear la encuesta que se podrá analizar de manera meticulosa, amplificada y estadísticamente.	Bienestar individual	Integración del puesto de trabajo	27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39y40	Escala de calidad de vida laboral 1.Nada 2.Poco 3. Más o menos 4. Mucho
			Condiciones y medio ambiente de trabajo	Ambiente grato	41,42,43,44,45y46	
				Medio físico y tecnológico	47,48,49,50,51y52	
			Organización	Soporte institucional	53,54,55,56,57,58,59,60,61,62,63,64,65y66	
			Bienestar logrado a través del trabajo	Seguridad en el trabajo	67,68,69,70,71y72	
				Satisfacción por el trabajo	73,74,75,76,77,78,79,80y81	

## Anexo 2: Instrumento de medición

### CUESTIONARIO PRESIÓN LABORAL

Estimado/a participante, este es un estudio de investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo, los datos recopilados son anónimos teniendo como objetivo de estudio determinar cómo afecta la presión laboral sobre la calidad de vida laboral en los colaboradores de las unidades productivas de manufactura textil y confecciones del emporio comercial Gamarra. Está de acuerdo de responder y así participar en el cuestionario de encuesta con la finalidad de otorgar información beneficiosa y así contribuir en el proyecto de investigación. Si usted tuviera alguna pregunta sobre este estudio por favor contáctese con los investigadores al correo electrónico: dianaizumi26@gmail.com o jhonnygonzalesbenavides@gmail.com

**CONSENTIMIENTO:** Por favor elija la opción que prefiera debajo. Al marcar en X "Doy mi consentimiento", usted indica que: •Ha leído la información en la parte superior •Tiene 18 o más años de edad •Ha aceptado voluntariamente participar. **Doy mi consentimiento:** Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ **Correo:** \_\_\_\_\_

<b>DATOS GENERALES</b>	<b>Edad:</b> 18 – 29 (años) _____ 30 – 49 (años) _____ 50 + (años) _____
	<b>Sexo:</b> Femenino _____ Masculino _____
	<b>Distrito donde reside:</b> _____
	<b>Años de antigüedad laboral:</b> 1 a 9 años _____ 10 a 20 años _____ + 20 años _____
	<b>Número de hijos:</b> Ninguno _____ 1-2 _____ +3 _____
	<b>Nivel de Estudios:</b> Primaria/Secundaria _____ Técnico _____ Licenciatura/Doctorado _____

N°	LEYENDA
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Variable	Dimensiones	Ítems	Indicadores	1	2	3	4	5
PRESIÓN LABORAL	Carga Laboral		<b>Carga de trabajo física</b>					
		1	Mi trabajo me exige demasiado físicamente.					
			<b>La presión del tiempo</b>					
		2	Siempre tengo tiempo suficiente para realizar mis tareas.					
			<b>El contacto exigente con los destinatarios de sus servicios o Productos del trabajo</b>					
		3	Mi contacto con las personas a las que tengo ofrecer servicios es exigente.					
			<b>Horario de trabajo por turnos desfavorable de trabajo por turnos para la salud física, la familia y la vida social</b>					

		4	Es físicamente agotador para mí acostumbrarme a mis horarios de trabajo							
		<b>El entorno físico</b>								
		5	Mis condiciones físicas de trabajo -clima, luz, ruido, diseño del lugar de trabajo y material- son correctas							
	<b>Síndrome de Burnout</b>	<b>Agotamiento Emocional</b>								
		6	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.							
		7	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.							
		8	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.							
		9	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
		10	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
		11	Me siento frustrado por el trabajo.							
		12	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
		13	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
		14	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
		<b>Despersonalización</b>								
		15	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.							
		16	Siento que me he hecho más duro con la gente.							
		17	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
	18	Siento que realmente me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.								
	19	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.								
	<b>Presentismo</b>	<b>Presentismo por enfermedad</b>								
		20	En los últimos 12 meses, he ido a trabajar a pesar de haber tenido descanso médico.							
		<b>Capacidad de sustitución</b>								
		21	Me exigen a mi regreso que retome todas las actividades que no realicé cuando estaba enfermo.							
		<b>Mala salud</b>								
		22	He tenido en los últimos tres meses acidez, indigestión ácida, dolor punzante en la boca del estómago o malestar estomacal.							
		23	He experimentado molestias para ir a trabajar.							
24		En los últimos tres meses, he tenido dificultades para dormir porque los pensamientos sobre mi trabajo me han quitado el sueño.								
25	He tenido dolor de espalda o dolor de cuello después del trabajo.									
26	En los últimos tres meses, he estado cansado y ligeramente deprimido.									

## CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA LABORAL

<b>INSTRUCCIONES:</b> A continuación, encontrarás preguntas con respecto a la variable calidad de vida laboral. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta con una X según corresponda. Recuerda marcar sólo una alternativa.				Nada	Poco	Mas o menos	Mucho
Variables	Dimensiones	Ítems	Indicadores	0	1	2	3
<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	<b>Bienestar individual</b>	<b>Integración del puesto de trabajo</b>					
		<b>27</b>	Comunicación fluida entre el equipo de trabajo.				
		<b>28</b>	Identificación con la misión de su institución.				
		<b>29</b>	Mantenimiento de materiales de su lugar de trabajo.				
		<b>30</b>	Evaluación justa por parte de su superior.				
		<b>31</b>	Retroalimentación de compañeros y superiores por la evaluación de trabajo.				
		<b>32</b>	Clima laboral grato.				
		<b>33</b>	Jefe inmediato se interesa por resolver problemas.				
		<b>34</b>	Jefe inmediato satisface sus necesidades.				
		<b>35</b>	Ayuda de compañeros.				
		<b>36</b>	Desarrollo personal en el trabajo.				
		<b>37</b>	Instalaciones limpias en el trabajo.				
		<b>38</b>	Tengo planes de jubilación.				
		<b>39</b>	Funciones definidas en mi trabajo.				
	<b>40</b>	Reconocimiento en mi puesto de trabajo.					
	<b>Condiciones y medio ambiente de trabajo</b>	<b>Ambiente grato</b>					
		<b>41</b>	Medio ambiente óptimo en el trabajo.				
		<b>42</b>	Estabilidad laboral actualmente.				
		<b>43</b>	Contribución de trabajo al logro de objetivos.				
		<b>44</b>	Derechohabiente.				
		<b>45</b>	Calidad de los materiales donde labora.				
		<b>46</b>	Fatiga muscular al concluir la jornada laboral.				
		<b>Medio físico y tecnológico</b>					
		<b>47</b>	Seguridad frente a sustancias tóxicas.				
		<b>48</b>	Beneficios para mi condición laboral.				
		<b>49</b>	Calidad de la tecnología para mi desarrollo laboral.				
<b>50</b>		Relación fluida entre equipos.					
<b>51</b>	Goza de buena salud general actualmente.						

	<b>52</b>	Presión laboral que percibo.				
<b>Organización</b>	<b>Soporte institucional</b>					
	<b>53</b>	Conflictos resueltos a través del diálogo.				
	<b>54</b>	Libertad de expresión sin temor a represalias.				
	<b>55</b>	Creatividad e innovación.				
	<b>56</b>	Oportunidad de ascenso.				
	<b>57</b>	Jefe estimula innovación.				
	<b>58</b>	Fomento de trabajo en equipo.				
	<b>59</b>	Motivación para ser proactivo en el trabajo.				
	<b>60</b>	Colaboración que recibo por parte de mis compañeros.				
	<b>61</b>	Interés laboral por mi centro de trabajo.				
	<b>62</b>	Disposición de apoyo en mi centro de trabajo.				
	<b>63</b>	Pertenencia institucional.				
		<b>64</b>	Preparación e inducción al puesto.			
<b>65</b>		Manuales de funciones actualizados.				
<b>66</b>		Me identifico con mi servicio brindado.				
<b>Bienestar logrado a través del trabajo</b>	<b>Seguridad en el trabajo</b>					
	<b>67</b>	Me identifico con la institución donde trabajo.				
	<b>68</b>	Creatividad, innovación y motivación en el trabajo.				
	<b>69</b>	Reconocimiento de los clientes hacia usted.				
	<b>70</b>	Como percibo mi nivel de vida.				
	<b>71</b>	Uso de mis habilidades y potencialidades.				
	<b>72</b>	Demostración de mi imagen personal limpia y ordenada en el trabajo.				
	<b>Satisfacción por el trabajo</b>					
	<b>73</b>	Equilibrio laboral y personal.				
	<b>74</b>	Remuneración para el puesto en que desempeño.				
	<b>75</b>	Logro de metas institucionales.				
	<b>76</b>	Relación con compañeros de trabajo.				
	<b>77</b>	Satisfacción en el trabajo.				
	<b>78</b>	Relevancia social dentro de mi trabajo.				
	<b>79</b>	Tiempo libre para compartir con mi familia.				
<b>80</b>	Muestras de gratitud por parte de mi jefe.					
<b>81</b>	Responsabilidad laboral.					

## Anexo 3: Cálculo de la muestra

### POBLACIÓN FINITA

#### Fórmula de población finita para la muestra

**n** = tamaño de la muestra

**N** = tamaño de la población

**Z** = valor de Z crítico

**S<sup>2</sup>** = varianza de la población en estudio

**e** = error de estimación

#### Datos:

n = x

N = 384

Z = 1.96<sup>2</sup>

S<sup>2</sup> = 0.5<sup>2</sup>

e<sup>2</sup> = 0.05<sup>2</sup>

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot S^2}{e^2 (N-1) + Z^2 S^2}$$

$$n = \frac{384 \times 1.96^2 \times 0.5^2}{0.05^2 \cdot (384-1) + 1.96^2 \times 0.5^2}$$

$$n = \frac{368.79}{1.92}$$

$$n = 192$$

## Anexo 4: Validación de los jueces con su V aiken

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Presión laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	<b>DIMENSIÓN 1: Carga Laboral</b>													
	<b>Indicador: Carga de trabajo física</b>													
1	Mi trabajo me exige demasiado físicamente				X				X				X	
	<b>Indicador: La presión del tiempo</b>													
2	Siempre tengo tiempo suficiente para realizar mis tareas				X				X				X	
	<b>Indicador: Productos del trabajo</b>													
3	Mi contacto con las personas a las que tengo ofrecer servicios es exigente.				X				X				X	
	<b>Indicador: Horario de trabajo por turnos desfavorable de trabajo por turnos para la salud física, la familia y la vida social</b>													
4	Es físicamente agotador para mí acostumbrarme a mis horarios de trabajo				X				X				X	
	<b>Indicador: El entorno físico</b>													
5	Mis condiciones físicas de trabajo -clima, luz, ruido, diseño del lugar de trabajo y material- son correctas				X				X				X	
	<b>DIMENSIÓN 2: Síndrome de Burnout</b>													
	<b>Indicador: Agotamiento Emocional</b>													
6	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.				X				X				X	
7	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.				X				X				X	
8	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado				X				X				X	

9	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.				X				X				X
10	Siento que mi trabajo me está desgastando.				X				X				X
11	Me siento frustrado por el trabajo.				X				X				X
12	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.				X				X				X
13	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.				X				X				X
14	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.				X				X				X
<b>Indicador: Despersonalización</b>													
15	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.				X				X				X
16	Siento que me he hecho más duro con la gente				X				X				X
17	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente				X				X				X
18	Siento que realmente me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.				X				X				X
19	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.				X				X				X
<b>DIMENSIÓN 2: Presentismo</b>													
<b>Indicador: Presentimo por enfermedad</b>													
20	En los últimos 12 meses, he ido a trabajar a pesar de haber tenido descanso médico.				X				X				X
<b>Indicador: Capacidad de sustitución</b>													
21	Me exigen a mi regreso que retome todas las actividades que no realicé cuando estaba enfermo.				X				X				X
<b>Mala salud</b>													

22	He tenido en los últimos tres meses acidez, indigestión ácida, dolor punzante en la boca del estómago o malestar estomacal.				X				X				X
23	He experimentado molestias para ir a trabajar.				X				X				X
24	En los últimos tres meses, he tenido dificultades para dormir porque los pensamientos sobre mi trabajo me han quitado el sueño.				X				X				X
25	He tenido dolor de espalda o dolor de cuello después del trabajo.				X				X				X
26	En los últimos tres meses, he estado cansado y ligeramente deprimido				X				X				X

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. : FEDERICO ALFREDO SUASNABAR UGARTE

DNI: 09078477

Especialidad del validador: FINANZAS - PROYECTOS

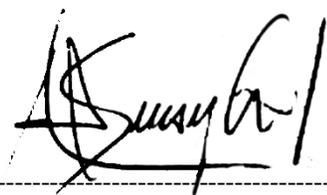
LIMA 08 de NOVIEMBRE del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Presión laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	<b>DIMENSIÓN 1: Carga Laboral</b>													
	<b>Indicador: Carga de trabajo física</b>			X				X				X		
1	Mi trabajo me exige demasiado físicamente			X				X				X		
	<b>Indicador: La presión del tiempo</b>			X				X				X		
2	Siempre tengo tiempo suficiente para realizar mis tareas			X				X				X		
	<b>Indicador: Productos del trabajo</b>			X				X				X		
3	Mi contacto con las personas a las que tengo ofrecer servicios es exigente.			X				X				X		
	<b>Indicador: Horario de trabajo por turnos desfavorable de trabajo por turnos para la salud física, la familia y la vida social</b>			X				X				X		
4	Es físicamente agotador para mí acostumbrarme a mis horarios de trabajo			X				X				X		
	<b>Indicador: El entorno físico</b>			X				X				X		
5	Mis condiciones físicas de trabajo -clima, luz, ruido, diseño del lugar de trabajo y material- son correctas			X				X				X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Síndrome de Burnout</b>				X				X				X	
	<b>Indicador: Agotamiento Emocional</b>				X				X				X	
6	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.				X				X				X	
7	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.				X				X				X	
8	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado				X				X				X	
9	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.				X				X				X	





## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Presión laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	<b>DIMENSIÓN 1: Carga Laboral</b>													
	<b>Indicador: Carga de trabajo física</b>			X				X				X		
1	Mi trabajo me exige demasiado físicamente			X				X				X		
	<b>Indicador: La presión del tiempo</b>			X				X				X		
2	Siempre tengo tiempo suficiente para realizar mis tareas			X				X				X		
	<b>Indicador: Productos del trabajo</b>			X				X				X		
3	Mi contacto con las personas a las que tengo ofrecer servicios es exigente.			X				X				X		
	<b>Indicador: Horario de trabajo por turnos desfavorable de trabajo por turnos para la salud física, la familia y la vida social</b>			X				X				X		
4	Es físicamente agotador para mí acostumbrarme a mis horarios de trabajo			X				X				X		
	<b>Indicador: El entorno físico</b>			X				X				X		
5	Mis condiciones físicas de trabajo -clima, luz, ruido, diseño del lugar de trabajo y material- son correctas			X				X				X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Síndrome de Burnout</b>			X				X				X		
	<b>Indicador: Agotamiento Emocional</b>			X				X				X		
6	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.			X				X				X		
7	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.			X				X				X		
8	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado			X				X				X		
9	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.			X				X				X		



23	He experimentado molestias para ir a trabajar.				x					x					x	
24	En los últimos tres meses, he tenido dificultades para dormir porque los pensamientos sobre mi trabajo me han quitado el sueño.				x					x					x	
25	He tenido dolor de espalda o dolor de cuello después del trabajo.				x					x					x	
26	En los últimos tres meses, he estado cansado y ligeramente deprimido				x					x					x	

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable** [ x ]      **Aplicable después de corregir** [ ]      **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador : **VARGAS MERINO JORGE ALBERTO**

**DNI: 41843715**

**Especialidad del validador:**

**LIMA 17 de NOVIEMBRE del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Firma del Experto Informante.**

<i>Validez basada en el contenido a través de la V de Aiken</i>				
N° Items		┘	DE	V Aiken
Item 1	Relevancia	3.33	0.47	0.78
	Pertinencia	3.33	0.47	0.78
	Claridad	3.33	0.47	0.78
Item 2	Relevancia	3.33	0.47	0.78
	Pertinencia	3.33	0.47	0.78
	Claridad	3.33	0.47	0.78
Item 3	Relevancia	3.33	0.47	0.78
	Pertinencia	3.33	0.47	0.78
	Claridad	3.33	0.47	0.78
Item 4	Relevancia	3.33	0.47	0.78
	Pertinencia	3.33	0.47	0.78
	Claridad	3.33	0.47	0.78
Item 5	Relevancia	3.33	0.47	0.78
	Pertinencia	3.33	0.47	0.78
	Claridad	3.33	0.47	0.78
Item 6	Relevancia	3.67	0.47	0.89
	Pertinencia	3.67	0.47	0.89
	Claridad	3.67	0.47	0.89
Item 7	Relevancia	3.67	0.47	0.89
	Pertinencia	3.67	0.47	0.89
	Claridad	3.67	0.47	0.89
Item 8	Relevancia	3.67	0.47	0.89
	Pertinencia	3.67	0.47	0.89
	Claridad	3.67	0.47	0.89
Item 9	Relevancia	3.67	0.47	0.89
	Pertinencia	3.67	0.47	0.89
	Claridad	3.67	0.47	0.89
Item 10	Relevancia	3.67	0.47	0.89
	Pertinencia	3.67	0.47	0.89
	Claridad	3.67	0.47	0.89
Item 11	Relevancia	3.67	0.47	0.89
	Pertinencia	3.67	0.47	0.89
	Claridad	3.67	0.47	0.89
Item 12	Relevancia	3.67	0.47	0.89
	Pertinencia	3.67	0.47	0.89
	Claridad	3.67	0.47	0.89
Item 13	Relevancia	3.67	0.47	0.89
	Pertinencia	3.67	0.47	0.89
	Claridad	3.67	0.47	0.89

Item 14	Relevancia	3.67	0.47	0.89
	Pertinencia	3.67	0.47	0.89
	Claridad	3.67	0.47	0.89
Item 15	Relevancia	3.67	0.47	0.89
	Pertinencia	3.67	0.47	0.89
	Claridad	3.67	0.47	0.89
Item 16	Relevancia	3.67	0.47	0.89
	Pertinencia	3.67	0.47	0.89
	Claridad	3.67	0.47	0.89
Item 17	Relevancia	3.67	0.47	0.89
	Pertinencia	3.67	0.47	0.89
	Claridad	3.67	0.47	0.89
Item 18	Relevancia	3.67	0.47	0.89
	Pertinencia	3.67	0.47	0.89
	Claridad	3.67	0.47	0.89
Item 19	Relevancia	3.67	0.47	0.89
	Pertinencia	3.67	0.47	0.89
	Claridad	3.67	0.47	0.89
Item 20	Relevancia	3.67	0.47	0.89
	Pertinencia	3.67	0.47	0.89
	Claridad	3.67	0.47	0.89
Item 21	Relevancia	3.67	0.47	0.89
	Pertinencia	3.67	0.47	0.89
	Claridad	3.67	0.47	0.89
Item 22	Relevancia	3.67	0.47	0.89
	Pertinencia	3.67	0.47	0.89
	Claridad	3.67	0.47	0.89
Item 23	Relevancia	3.67	0.47	0.89
	Pertinencia	3.67	0.47	0.89
	Claridad	3.67	0.47	0.89
Item 24	Relevancia	3.67	0.47	0.89
	Pertinencia	3.67	0.47	0.89
	Claridad	3.67	0.47	0.89
Item 25	Relevancia	3.67	0.47	0.89
	Pertinencia	3.67	0.47	0.89
	Claridad	3.67	0.47	0.89
Item 26	Relevancia	3.67	0.47	0.89
	Pertinencia	3.67	0.47	0.89
	Claridad	3.67	0.47	0.89

## Anexo 5. Confiabilidad del instrumento. Cálculo y detalle de confiabilidad

Alfa de Cronbach de Presión laboral

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	192	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	192	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	26

Se tiene una confiabilidad de 0.83 que significa que el valor es aceptable de la primera variable presión laboral ya que, a mayor valor de Alfa, mayor fiabilidad.

## **Anexo 6. Dictamen del comité de ética**

### **Dictamen del Comité de Ética en Investigación**

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Presión laboral y calidad de vida en el trabajo en las unidades productivas de manufactura textil y confecciones del emporio comercial Gamarra”, presentado por los autores Gonzales Benavides, Jhonny O’Brayan - Machacuay Quispe, Diana Stéfanny, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable( x ) observado( ) desfavorable( ).

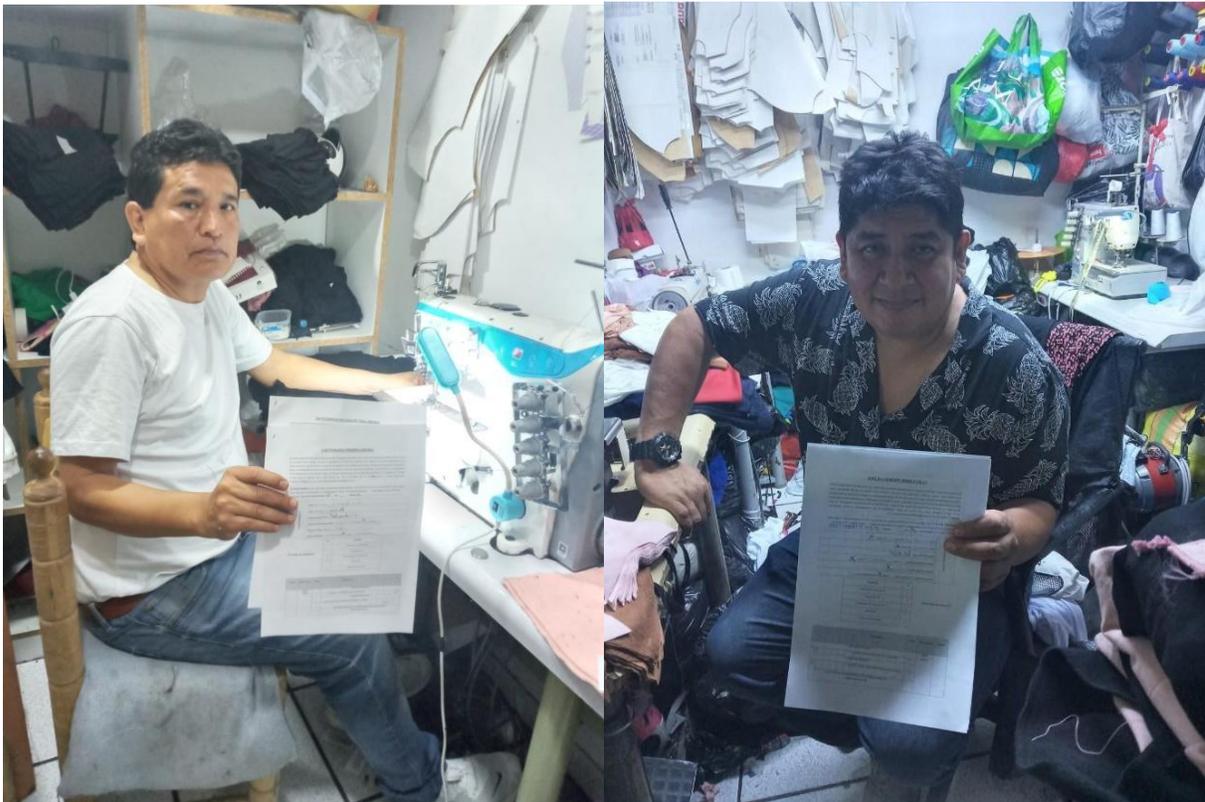
15, de JUNIO de 2022

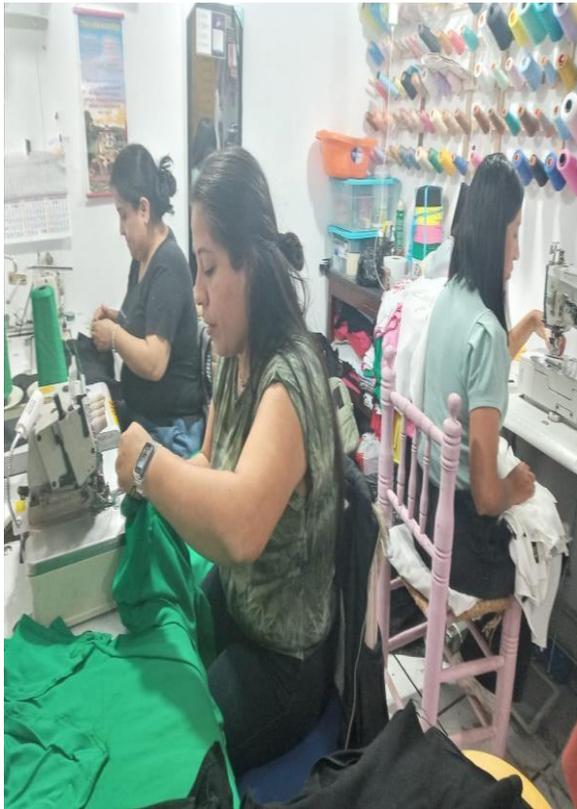


---

Mgtr. Macha Huamán Roberto  
**Presidente del Comité de Ética en Investigación**  
**Facultad de Ciencias Empresariales**

**Anexo 7. Fotos de evidencias de la realidad problemática**





## Anexo 9. Matriz de evidencias internas y externas

### Matriz de evidencias internas

<b>PLANTEAMIENTO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>RESULTADOS</b>
<b>Hipótesis General</b>	La presión laboral afecta significativamente en la calidad de vida laboral de los colaboradores en las unidades productivas de manufactura textil y confecciones del emporio comercial Gamarra	Sig (bilateral) 0.037
<b>Hipótesis Especifico 1</b>	La carga laboral afecta significativamente en la calidad de vida laboral de los colaboradores en las unidades productivas de manufactura textil y confecciones del emporio comercial Gamarra	Sig (bilateral) 0.00
<b>Hipótesis Especifico 2</b>	El síndrome de burnout afecta significativamente en la calidad de vida laboral de los colaboradores en las unidades productivas de manufactura textil y confecciones del emporio comercial Gamarra	Sig (bilateral) 0.00
<b>Hipótesis Especifico 3</b>	El presentismo no afecta significativamente en la calidad de vida laboral de los colaboradores en las unidades productivas de manufactura textil y confecciones del emporio comercial Gamarra	Sig (bilateral) 0.700

## Matriz de evidencias externas

Autor	Hipótesis	Resultado
<b>West et al., (2022)</b>	El apoyo del líder, la influencia del personal en las decisiones, la presión laboral y la satisfacción de los pacientes	(B=10.000)
<b>Janssen et al. (2020)</b>	El rendimiento laboral (H4b), de manera que cuando aumenta la atención plena, la relación positiva entre la presión laboral y los resultados del rendimiento se hace más fuerte.	Pendiente simple = 0,20, p < 0,001
<b>Chuquicampi (2022)</b>	Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral y la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima – 2021.	Significancia p= 0,134 (> 0,05)
<b>Roca (2017)</b>	Existe relación entre carga laboral, control, burnout y calidad de vida profesional.	Agotamiento emocional (rs = -.446, p =.006) y carga laboral (rs =.522, p =.000)
<b>Larico (2019)</b>	La presión laboral y la satisfacción laboral se relacionan en los docentes de los de los Institutos Superiores de la Provincia de San Román, 2017.	Coeficiente de correlación 0.756
<b>Tello (2017)</b>	Existe relación entre la carga laboral y calidad de vida profesional de enfermería de los Servicios de Cuidados Intensivos Médicos, Quirúrgicos e Intermedios del Centro Médico Naval.	(p= 0.366 >0.05)
<b>Tangchareonsamut (2022)</b>	El presente estudio pretende determinar la prevalencia del absentismo, el presentismo en los trabajadores de apoyo y su asociación con el rendimiento laboral.	(54,2% y 48,1%, valor p <0,01)



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, HUAMANI CAJALEON DIANA LUCILA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Presión laboral y calidad de vida laboral en las unidades productivas de manufactura textil y confecciones del emporio comercial Gamarra", cuyos autores son MACHACUAY QUISPE DIANA STEFANNY, GONZALES BENAVIDES JHONNY O'BRAYAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 24 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
HUAMANI CAJALEON DIANA LUCILA <b>DNI:</b> 43648948 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8879-3575	Firmado electrónicamente por: DLHUAMANIC el 01- 12-2022 20:38:38

Código documento Trilce: TRI - 0453585