



**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA
COMUNICACIÓN**

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL
BILINGÜE**

TÍTULO DE LA TESIS

GRADO DE RELACIÓN ENTRE PRESIONES DE TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA ESTUDIANTIL EN LA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL BILINGÜE, UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA, SEDE SANTA MARÍA DE NIEVA, 2017

Autora: Bach. Emilsa Silva Padilla

Asesora: Mg. Yojany Isabel Chávez Portocarrero

Co Asesor: Lic. Carlos Andy Santoyo Delgado

**CHACHAPOYAS – PERÚ
2019**



**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA
COMUNICACIÓN**

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL
BILINGÜE**

TÍTULO DE LA TESIS

GRADO DE RELACIÓN ENTRE PRESIONES DE TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA ESTUDIANTIL EN LA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL BILINGÜE, UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA, SEDE SANTA MARÍA DE NIEVA, 2017

Autora: Bach. Emilsa Silva Padilla

Asesora: Mg. Yojany Isabel Chávez Portocarrero

Co Asesor: Lic. Carlos Andy Santoyo Delgado

**CHACHAPOYAS – PERÚ
2019**

DEDICATORIA

A mis inolvidables padres Santiago y María por su apoyo moral y económico en todo el proceso de mi formación profesional.

A mis entrañables hijos María Yahira y Francis, quienes son todo amor en mi vida. De similar modo, a mi esposo Luis Domingo, de quien, siempre, recibo su apoyo incondicional.

Emilsa

AGRADECIMIENTOS

La que suscribe, en su condición de autora del presente informe de tesis, agradece a los sujetos de la muestra: estudiantes de la Especialidad Profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe con sede Santa María de Nieva; exdirector de la Escuela Profesional de Educación Intercultural Bilingüe, Ldo. Delmar Tongo Alarcón, por haberle dado las facilidades para ejecutar el proyecto.

De modo especial, se patentiza el agradecimiento a la asesora, Mg. Yojany Isabel Chávez Portocarrero, profesora especialista en educación primaria, y al Lic. Carlos Andy Santoyo Delgado; por su gran apoyo y tiempo dedicados a la revisión, corrección y orientación desde la elaboración del proyecto de tesis, ejecución de la investigación y elaboración del informe de tesis.

A la Escuela Profesional de Educación Intercultural Bilingüe, a la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación y a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, alma máter de la educación superior amazonense, en la que fue configurándose mi formación profesional como educadora en varias dimensiones: educación socio-biológica, educación científica, educación tecnológica, educación psico-emocional, educación ética, educación estética, educación sociopolítica y sindical, educación socio histórico-cultural, educación medioambientalista y educación filosófica, entre otras.

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Dr. POLICARPIO CHAUCA VALQUI

Rector

Dr. MIGUEL ÁNGEL BARRENA GURBILLÓN

Vicerrector Académico

Dra. FLOR TERESA GARCÍA HUAMÁN

Vicerrectora de Investigación

Dra. WALTINA CONDORI VARGAS

Decana (e) de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación

VISTO BUENO DEL ASESOR

El que suscribe en cumplimiento del Reglamento General para el Otorgamiento del Grado de Bachiller, Maestro y Doctor y del Título Profesional en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 315-2018-UNTRM-CU, da el visto bueno a la tesis:

“Grado de relación entre presiones de Trabajo y calidad de vida estudiantil en la Especialidad Profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Sede Santa María de Nieva, 2017” de la Bachiller Emilsa Silva Padilla, la misma que fue elaborada de acuerdo a la metodología y en concordancia al esquema de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

Chachapoyas, setiembre de 2019



Mg. Yojany Isabel Chavez Portocarrero

VISTO BUENO DEL CO ASESOR

El que suscribe en cumplimiento del Reglamento General para el Otorgamiento del Grado de Bachiller, Maestro y Doctor y del Título Profesional en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 315-2018-UNTRM-CU, da el visto bueno a la tesis:

“Grado de relación entre presiones de Trabajo y calidad de vida estudiantil en la Especialidad Profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Sede Santa María de Nieva, 2017” de la Bachiller Emilsa Silva Padilla, la misma que fue elaborada de acuerdo a la metodología y en concordancia al esquema de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.



Ldo. ~~Carlos Andy~~ Santoyo Delgado

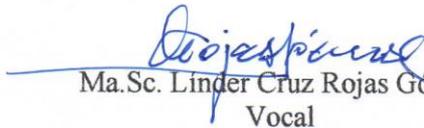
MIEMBROS DEL JURADO



Dr. José Darwin Farje Escobedo
Presidente



Lic. Luis Enrique Chicana Vélez
Secretario



Ma.Sc. Linder Cruz Rojas Gómez
Vocal



ANEXO 3-K

**DECLARACIÓN JURADA DE NO PLAGIO DE TESIS
PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL**

Yo EMILSA SILVA PADILLA
identificado con DNI N° 42120633 Estudiante ()/Egresado (X) de la Escuela Profesional de
EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE de la Facultad de:
EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor de la Tesis titulada: GRADO DE RELACIÓN ENTRE PRESIONES DE TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA ESTUDIANTIL EN LA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL BILINGÜE, UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA, SEDE SANTA MARÍA DE NUEVA, 2017 que presento para obtener el Título Profesional de: LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL BILINGÜE
2. La Tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, y para su realización se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La Tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La Tesis presentada no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. La información presentada es real y no ha sido falsificada, ni duplicada, ni copiada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo toda responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la Tesis para obtener el Título Profesional, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para la UNTRM en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la Tesis.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que la Tesis para obtener el Título Profesional haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones civiles y penales que de mi acción se deriven.

Chachapoyas, 17 de SEPTIEMBRE de 2019

Firma de(a) tesista





ANEXO 3-N

**ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL**

En la ciudad de Chachapoyas, el día 22 de octubre del año 2019, siendo las 17 horas, el aspirante EMILSA SILVA PADILLA

defiende en sesión pública la Tesis titulada: GRADO DE RELACIÓN ENTRE PRESSIONES DE TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA ESTUDIANTIL EN LA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL BILINGÜE, UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA, SEDE SANTA MARÍA DE NUEVA, 2017

para obtener el Título Profesional de LICENCIADO EN EDUCACION INICIAL INTERCULTURAL BILINGÜE a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, ante el Jurado

Evaluador, constituido por:

Presidente : DY. JOSE DARWIN FARJE ESCOBEDO

Secretario : LC. LUIS ENRIQUE CHICANA VÉLEZ

Vocal : Ma. Cs. LINDER CRUZ ROJAS GÓMEZ



Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y método, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto, a fin de que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado ()

Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 18:30 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

SECRETARIO

VOCA

PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Dedicatoria.....	<i>iii</i>
Agradecimientos.....	<i>iv</i>
Página de las autoridades.....	<i>v</i>
Visto bueno del asesor.....	<i>vi</i>
Visto bueno del co asesor.....	<i>vii</i>
Página del Jurado.....	<i>viii</i>
Declaración Jurada de no plagio.....	<i>ix</i>
Acta de Evaluación de Sustentación de Tesis.....	<i>x</i>
Índice de contenidos.....	<i>xi</i>
Índice de tablas.....	<i>xiii</i>
Índice de figuras.....	<i>xiv</i>
Resumen.....	<i>xv</i>
Abstract.....	<i>xvi</i>
I. INTRODUCCIÓN.....	17
II. MATERIAL Y MÉTODO	35
III. RESULTADOS	39
IV. DISCUSIÓN.....	52
V. CONCLUSIONES	57
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59

ANEXOS

Anexo 1. Evidencias de la identificación del problema.

Anexo 2. Matriz de consistencia.

Anexo 3. Test de la variable presiones de trabajo.

Anexo 4. Test de la variable calidad de vida.

Anexo 5. Valoración a las respuestas de los ítems del test de presiones de trabajo

Anexo 6. Valoración a las respuestas de los ítems del test de calidad de vida.

Anexo 7. Test aplicado a la muestra, de presiones de trabajo.

Anexo 8. Test aplicado a la muestra, de calidad de vida.

Anexo 9. Relación de estudiantes de la EPEIB que participaron en la muestra de estudio.

Anexo 10. Iconografías.

Anexo 11. Constancia expedida por el Director de EPEIB.

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Datos derivados de la relación entre las variables presiones de trabajo y calidad de vida revelado en los test por los estudiantes de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva el 2017	39
Tabla 2. Distribución de frecuencias correspondientes a los 17 ítems de la variable presiones de trabajo en estudiantes de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva, 2017	41
Tabla 3. Distribución de frecuencias correspondientes a los 11 ítems de la variable calidad de vida en estudiantes de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva, 2017	44
Tabla 4. Cálculo del coeficiente de correlación de Spearman para diagnosticar el grado de relación entre presiones de trabajo y calidad de vida de los estudiantes de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva.....	47
Tabla 5. Comparación de la estimación acerca de la situación psicopatológica expresado en el cociente emocional de presiones de trabajo y calidad de vida de 36 estudiantes en la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Sede Santa María de Nieva, 2017.....	50

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Distribución de frecuencias correspondientes a los 17 ítems de la variable presiones de trabajo en estudiantes de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María De Nieva, 2017	42
Figura 3. Distribución de frecuencias correspondientes a los 11 ítems de la variable calidad de vida en estudiantes de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva, 2017	45
Figura 3. Comparación de la media aritmética acerca de la situación psicopatológica expresado en el cociente emocional de presiones de trabajo y calidad de vida de 36 estudiantes en la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Sede Santa María de Nieva, 2017	50

RESUMEN

El informe de investigación, encauzado en su problema, ha tenido como objetivo: diagnosticar el grado de correlación entre presiones de trabajo y calidad de vida que experimentan los estudiantes de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva al 2017, efectuando una propuesta de solución si la situación ameritase. La muestra se ha conformado por 33 sujetos. Método científico y paradigma cuali-cuantitativo priman en la investigación. Los datos se han recolectado mediante la técnica tipo escala descriptiva organizada en una batería de ítems acorde a sus indicadores. La hipótesis se ha probado, calculando T- Student correlacional (T_r : 19.43 y T_α : 1.7033) y el grado de relación (0,603), con una confianza de 95%, mediante el coeficiente de Spearman (ρ); concluyéndose, acorde a la escala de medición, que la relación es favorablemente débil que conlleva a aceptar H_1 rechazándose H_0 . La interpretación del correlato, coherente a los resultados, se basa en varias leyes de las ciencias de la educación y ha ameritado la sistematicidad de la propuesta de salud psicológica educativa: curso-taller psico-educacional “Convivencia emocional superior” que neutralice la patología emanada de presiones de trabajo y calidad de vida.

Palabras clave: Presiones de trabajo, calidad de vida, cociente emocional

ABSTRACT

The research report, aimed at its problem, has aimed to: diagnose the degree of correlation between work pressures and quality of life experienced by the students of the professional specialty of Intercultural Bilingual Initial Education of the University Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Santa María de Nieva headquarters in 2017, making a solution proposal if the situation merits. The sample has been made up of 33 subjects. Scientific method and qualitative quantitative paradigm prevail in research. The data has been collected using the descriptive scale type technique organized in a battery of items according to their indicators. The hypothesis has been tested, calculating correlational T-Student (T_r : 19.43 and T_α : 1.7033) and the degree of relationship (0.603), with 95% confidence, using the Spearman coefficient (ρ); concluding, according to the measurement scale, that the relationship is favorably weak that leads to accepting H1 rejecting H0. The interpretation of the correlate, consistent with the results, is based on several laws of the educational sciences and has merited the systematic of the proposal of educational psychological health: psycho-educational course-workshop “Higher emotional coexistence” that neutralizes the pathology emanating from work pressures and quality of life.

Keywords: Work pressures, quality of life, emotional quotient

I. INTRODUCCIÓN

La realidad es enemiga de las fantasías, pero no de los sueños. El sueño, en el presente informe de tesis ha tenido su origen en la realidad problemática inherente a la relación entre presiones de trabajo y calidad de vida. Sin embargo, primero, habrá que ocuparse de la problemática de las presiones de trabajo, enseguida de la problemática de la calidad de vida y finalmente de la relación problemática entre ambas. La referida relación será estudiada en el contexto de la teoría de la concatenación universal de los fenómenos. Encadenamiento, que de acuerdo con Castro (2005) se entiende que:

El mundo no es un conjunto caótico de fenómenos y objetos aislados entre sí, sino un proceso lógico único de movimiento y desarrollo, una totalidad única en la que las partes, los fenómenos, y procesos individuales, están inextricablemente vinculadas por numerosas conexiones: en la realidad circundante, cada objeto y fenómeno esta enlazado por variadísimos hilos con otros fenómenos u objetos que influyen sobre ellos y, a la vez, son influidos por ellos, de modo que en cada ley objetiva se expresa un orden determinado de los nexos y relaciones entre las cosas. Debido a esta concatenación e interdependencia universales, el mundo material constituye objetivamente una totalidad única en la que ambas se manifiestan en todos los tipos de movimiento (en la naturaleza inanimada, el mundo biológico y la sociedad humana, que constituyen sucesivos “escalones” en el desarrollo progresivo de la materia, cada cual con sus leyes específicas), teniendo igualmente expresión en el pensamiento, concebido no como algo aislado de la realidad objetiva, sino como el reflejo de ella. Si en la naturaleza y la sociedad todo se encuentra en relación recíproca, tal vínculo no puede dejar de manifestarse en el pensamiento, por lo que éste sólo es verdadero cuando reproduce con justeza, en un nivel y un grado crecientemente aproximativos, el nexo real entre los objetos y fenómenos del mundo material. Por ello, los conceptos y las categorías elaboradas por la dialéctica materialista sobre la concatenación universal y la interdependencia de los objetos y fenómenos del mundo objetivo constituyen la síntesis del desarrollo multiseccular de la práctica social y la ciencia, es decir, del conjunto de experiencias del conocimiento humano. (p.135). En este contexto conceptual, la correlación entre presiones de trabajo y calidad de vida, se enlazan con otros conceptos dimanados de la realidad objetiva o subjetiva.

La problemática de las presiones de trabajo pasa por la intelección de lo que realmente significa el trabajo como actividad humana penosa en términos económico-laborales y de la calidad de vida, principalmente de los profesionales al servicio de la educación en el Perú y en los países dependientes del sistema capitalista neoliberal. He aquí la definición del trabajo, de acuerdo con Rosental (2005):

El trabajo es, ante todo, un proceso entre el hombre y la naturaleza, durante el cual el hombre, mediante su propia actividad, mediatiza, regula y controla el intercambio de sustancias entre él y la naturaleza. Marx & Engels (como se citó en Rosental, 2005). La intelección del trabajo en la actualidad imperialista neoliberal, es pues, de acuerdo con sus características: una actividad humana y consciente, implica esfuerzo, persigue una finalidad económica, conlleva responsabilidad, en términos morales es una actividad obligatoria e ineludible, es un valor ético y axiológico que dignifica porque al realizarlo deja una satisfacción, es una acción peligrosa, causa fatiga, transforma la naturaleza y al hombre y en la mayoría de situaciones del sistema capitalista una actividad penosa, porque es a partir de esa situación se desprenden las presiones de trabajo por parte del empleador o el dueño de los medios de producción. El trabajo se divide en dos “...facetas de un solo proceso dialéctico de la actividad humana que, en la sociedad clasista antagónica se manifiestan como contrarios” (Rosental, 2005, p. 606), es decir en trabajo intelectual y trabajo físico o manual. En el trabajo intelectual, predomina la actividad cerebral del trabajador. En el trabajo manual, predomina el empleo de las manos y de la fuerza muscular.

Por su parte, la problemática de la calidad de vida estriba en multiplicidad de situaciones que afectan la vida de los seres humanos: escasa economía, rupturas amorosas, problemas familiares, contaminación ambiental y particularmente el estrés laboral que más se correlaciona con las presiones de trabajo, entre otras situaciones que dañan enormemente el bienestar de los congéneres

Según, Castro (2005), a la calidad de vida lo define con las palabras siguientes: Término descriptivo y centrado en aspectos cuantitativos, acuñado por determinadas orientaciones apolo-géticas y justificadoras del sistema capitalista dentro de las ciencias sociales, utilizado para caracterizar el conjunto de condiciones (susceptibles de medición y ubicación en rangos estadísticos) socioeconómicas, políticas, culturales y ecológicas de existencia de los individuos y colec-

tividades, y que incluyen las condiciones de trabajo, la salud y la alimentación, el tiempo y la organización del descanso, la sanidad pública, el acceso a mercancías y servicios diversos, la educación, el medio ambiente, etc. (p. 104). Tal definición, se elucida mucho más si se analiza que las presiones de trabajo a la luz de ciertos datos cardinales. He aquí el primero: “La pobreza aumentó en América Latina durante el 2016, alcanzando el 30.7% de la población regional -unos 186 millones de personas- y después de una década de reducción en la mayoría de países, alertó la Cepal”. (Agencia EFE, 2017). La pobreza y las presiones de trabajo tienen una relación fuerte. Otro dato espeluznante: “Más de 375.000 personas se encuentran en situación de pobreza en Perú, lo que representa un total de 21,7 por ciento para 2017, según el informe del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).” (TELESUR, 2018). Pavoroso y triste por cierto. Un dato más: “El estrés laboral, afecta a 12.2% de las personas en Estados Unidos.” (Dinero en Imagen, 2019). No se necesita ser muy inteligente, para que se entienda que todas estas situaciones atentan contra la calidad de vida.

Ahora bien, aparte de la problemática independiente, tanto de presiones de trabajo como de calidad de vida que sucede de manera individual y social en las personas, interesa estudiarse la relación que existe entre ambas al interior de cada individuo y de determinados grupos sociales concretos; es decir, la relación que acontece en cada sujeto y en cada grupo social, o sea la relación entre el proceso de la actividad humana que produce valores materiales y espirituales cualitativamente nuevos y la facultad de conocer de modo inmediato la verdad sin previo razonamiento lógico. Estos hechos psicológicos ocurren con los seres humanos de todas partes del mundo, sin embargo, datos acerca de esta correlación es muy difícil de encontrarse, pero se colige que la situación de las presiones de trabajo y calidad de vida se desencadenan en ansiedad, tristeza o depresión u otras perturbaciones. Los ciudadanos de a pie, saben que en existen lugares de trabajo sin animus (en latín significa “alma”). Con la justificación de la productividad, estos sitios propician la depresión, a veces el suicidio. Obviamente, los sujetos de la muestra, son profesores en actividad sin título, empero un dato elucida la situación:

Los docentes contratados perciben una RIM de entre S/ 1.244 y S/ 1.555, y a partir de agosto alcanzarían un ingreso de mínimo S/ 1.781 y máximo de S/ 3.116. Por su parte, las asignaciones adicionales dependen del tipo y la ubicación de la institución educativa en la que trabajan. (Diario El Comercio, 2017, p. 18). La relación entre presiones de trabajo y calidad de vida, induda-

blemente es más desfavorable o débilmente favorable. Cualquier mortal entiende que los burócratas del Ministerio de Educación y del estado prefieren exprimir a los profesores y a toda la clase trabajadora proletarizada.

En ese contexto de la problemática existente en los ámbitos nacional y mundial se desprende una situación que atañe al espacio local concreto: psicopatología de la relación derivada de las presiones de trabajo y calidad de vida en los estudiantes del VI ciclo de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, que viene funcionando en la sede de Santa María de Nieva. Tal circunstancia originó que se proyecte una investigación básica o fundamental, correspondiente al nivel de investigación descriptiva correlacional. El problema que ha guiado la referida investigación se formula en la interrogante siguiente: ¿Cuál será el grado la relación que existe entre presiones de trabajo y calidad de vida los estudiantes del VI ciclo de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva, al año 2017?

El trabajo se justifica teniendo en cuenta que el desafío de la realización ha orientado a que la investigación haya resultado viable y justificable por varias razones, especialmente en el tópico predicho en la identificación del problema, así como por los recursos materiales y humanos necesarios para su materialización. La justificación y viabilidad desprendida del tema de investigación está, pues, relacionada entre presiones de trabajo y calidad de vida. En ese tenor, la investigación ha resultado y resulta de conveniencia imperativa efectuarla en cualquier espacio social en la que se desee tener información sobre la realidad derivada del correlato referido y que se ha originado por una serie de factores inherentes a la performance pedagógica coligada a la realidad sociocultural, sociopolítica, biológica y económica en el horizonte del siglo XXI.

Al diagnosticarse el correlato entre presiones de trabajo y calidad de vida en los estudiantes de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, que funciona actualmente en la sede Santa María de Nieva, se ha podido interpretar y pronosticar dicha realidad social.

En ese sentido, la investigación que se está reportando se reviste de gran relevancia social.

En esa misma lógica, el referido estudio ha tenido implicancias prácticas, dado que ahora coadyuva en la solución de problemas de orden emocional derivados de la correlación entre presiones de trabajo y calidad de vida en los estudiantes de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva. Por consiguiente, desde ahora se beneficiarán no solo la masa estudiantil sino colateralmente se extiende a sus familias de cada uno de ellos, puesto que sobre la base de su interpretación se está haciendo una propuesta pertinente en la perspectiva de que se mejore u optimice el estado psicólogo-educacional. Claro está que el problema que se ha abordado radica en la interpretación de la realidad individual y grupal perturbada en materia emocional desprendida de la correlación entre presiones de trabajo y calidad de vida, en función a los resultados que se han obtenido se propondrá soluciones que conlleven a enfrentarlo, prevenirlo o disminuirlo.

Además, el estudio evidencia cierto grado de valor teórico, por cuanto el hecho relacional se sustenta multi disciplinariamente en una serie de teorías que se desprenden tanto de las ciencias de la educación como de las ciencias sociales y naturales, de modo que su imbricación teórica viabiliza la explicación de las posibles perturbaciones que se deriven de la relación que existe entre aspectos importantes del funcionamiento de las personas o individuos, nos referimos a las presiones de trabajo y a la calidad de vida.

La investigación tiene utilidad metodológica, dado que se ha empleado instrumentos de medición para las variables, presiones de trabajo y calidad de vida, dimensiones e indicadores, cuya validez y confiabilidad ha sido determinada en otras realidades. Por consiguiente, su aplicabilidad en la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva, ha necesitado únicamente de una adecuación necesaria y pertinente; para ello, se ha sometido nuevamente al proceso de validación y confiabilidad.

El objetivo general es: Diagnosticar el cociente emocional y el grado de correlación entre presiones de trabajo y calidad de vida en estudiantes del V ciclo de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva al año 2017.

Los objetivos específicos son: a) Medir el cociente emocional y presiones de trabajo que experimentan los estudiantes del VI ciclo de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva, al año 2017; b) Medir el cociente emocional y la calidad de vida que experimentan los estudiantes del VI ciclo de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva, al año 2017; c) Comparar la relación que existe entre las presiones de trabajo y calidad de vida que experimentan los estudiantes del VI ciclo de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva, al año 2017.

Los antecedentes de estudio que se han considerados en el trabajo de investigación son: “Indicador de Presión en el Trabajo en ejecutivos mexicanos y estrategias de manejo con enfoque de Desarrollo Humano Organizacional” realizada desde la Universidad Iberoamericana, siendo las conclusiones las que se describen a continuación, tal como lo emite el autor Salgado (2006):

En cuanto a la primera hipótesis descriptiva, los ejecutivos mexicanos:

Manifiestan altos índices de presión, a través de la carga de trabajo, relaciones personales, reconocimiento, responsabilidad, rol gremial, demandas casa-trabajo y de dificultades diarias. Es de llamar la atención que para el ejecutivo no representa una presión el clima organizacional.

Utilizan como moderadores: el empuje, la impaciencia, el control, la influencia personal, el enfoque en el problema y la separación vida-trabajo. Sin embargo, el reporte social no es un factor utilizado, lo que hace suponer que desconfían de colaboradores y hasta amigos para tratar asuntos del trabajo, aunque también es una posición jerárquica que atiende, en la mayoría de los casos, asuntos confidenciales y de riesgo.

Manifiestan su estrés positivamente a través de la satisfacción laboral y organizacional, la salud mental y la resiliencia, así como sus niveles de energía. Es de sorprender el nivel de confianza que tienen en ellos mismos, lo cual puede estar sustentado en que, al ser tomados en cuenta de decisiones mediatas e inmediatas, saben el riesgo que esto implica, si se ha vivido la experiencia del fracaso, se genera la inseguridad. Este es un campo de acción para el desarrollo humano organizacional.

La segunda hipótesis (correlacional) también se confirmó parcialmente, ya que, si bien se detectaron altas y moderadas correlaciones entre las variables en estudio, y también se llegó a determinar que algunas no presentan correlaciones significativas. Sin embargo, lo encontrado permitió generar propuestas sustentadas en la recolección de datos primarios.

En cuanto al instrumento del Indicador de Presión en el Trabajo, aunque Williams y Cooper (1999) afirman la existencia de niveles de confiabilidad (alfa de Cronbach) aceptables para investigaciones causales, para el presente estudio parece que no fue así, quedando en el tintero incrementar las muestras, al mismo tiempo de revisar la redacción de algunos reactivos, ya que se trató de una traducción.

Después de generar el perfil de estrés del ejecutivo mexicano a partir del Indicador de Presión de Trabajo, puede concluirse que es un grupo dentro de las organizaciones que no aplica el desarrollo humano ni con su persona ni a nivel organizacional, lo cual no se traduce en que sean personas deshonestas, déspotas o algo similar, aunque sí se trata una beta de posibilidades para trabajar en esta filosofía de vida, caracterizada por la tendencia del ser humano a desarrollarse y su impulso natural a actualizar, mantener y mejorar en uno mismo y frente a los otros.

Si bien el estrés es una responsabilidad individual, la manera en que lo manejamos también tiene que ver con la organización. Esto permite concluir que su manejo no es responsabilidad exclusiva de uno mismo. En otras palabras, no debemos sentirnos solos al hacer frente al estrés.

También puede concluirse que en la medida en que el ejecutivo cuente con una alta capacidad negociadora, habilidad para el manejo de información y capacidad de comunicación y escucha, pudiera disminuir su nivel de estrés.

Una conclusión más es que el desarrollo humano organizacional prácticamente no existe en las empresas y que para llegar a él, el ejecutivo debe transitar del poder y el control a la influencia y al impacto. Así es, el ejecutivo debe convertirse en el catalizador de este tipo de estrategias, las cuales deben estar sustentadas en la filosofía empresarial (misión y visión), acompañadas de una visión integradora que incluya lo intelectual, lo emocional lo corporal, lo espiritual y lo social de quienes conforman las organizaciones.

Finalmente, se concluye que las organizaciones claman por ejecutivos que funcionen bien, es decir, que tengan capacidad de expresarse, sean competentes, y sobre todo, consientes de cualquier debilidad personal. De esto trata el desarrollo humano. (pp.119-121). Como se aprecia, se trata de una investigación descriptiva simple y descriptiva correlacional que se asemeja a la que aquí se está reportando.

Asimismo, en el contexto nacional se ha encontrado el estudio, relativo a la calidad de vida laboral, con el título siguiente: “Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral” efectuado desde la Facultad de Psicología y la Unidad de Postgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para la obtención del grado académico de Magister en Psicología. En la referida investigación, entre las principales conclusiones, se describen las siguientes, tal como lo emite Reyes (2017):

- Los docentes de instituciones educativas estatales se encuentran insatisfechos con la vida a nivel general.
- La percepción que tienen los docentes de instituciones educativas estatales con respecto a la calidad de vida laboral es ni alta ni baja.
- Existe una correlación significativa entre la satisfacción con la vida y la calidad de vida laboral de los docentes, pero esta es negativa y con tendencia ligeramente moderada.
- En el Perú, los docentes perciben que existe una mejor calidad de vida laboral en el magisterio siempre y cuando su estado de salud este disminuido.

- A una menor satisfacción con la relación con los padres mejora las interrelaciones con los compañeros de trabajo y con la institución donde se labora.
- A una menor satisfacción con los hijos mejora las relaciones entre lo personal y lo laboral, así como las relaciones con los compañeros y la calidad de las interrelaciones profesionales.
- A menor satisfacción con el trabajo mejora los horarios y los recursos en el trabajo, así como la relación entre mundo privado y laboral y los compañeros de equipo.
- A menor satisfacción con la religiosidad mejora las condiciones de confort y funcionalidad en el trabajo, la modalidad de contratos de personal, estabilidad laboral, recursos, horarios, promoción y carrera profesional, así también mejora las relaciones con el equipo de trabajo y con los jefes.
- A menor satisfacción con las amistades mejora las condiciones de confort y funcionalidad, seguridad, promoción y carrera profesional, interacción afectiva entre lo privado y lo laboral, apoyo y colaboración entre unidades, y los canales de participación en la toma de decisiones.

En el Perú se ha encontrado, asimismo, la investigación, relativa a presiones personales y calidad de vida, con el título siguiente: “Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inversiones Mineras Los Ángeles, Carhuaz, Ancash, 2016” efectuada desde la Escuela Profesional de Gestión de Recursos Humanos, Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad San Martín de Porres para la obtención del título profesional de Licenciada en Gestión de Recursos Humanos. En la referida investigación las conclusiones que se describen son las siguientes, tal como lo emite Ríos (2018):

- Ha quedado establecido que existe relación positiva y significativa entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional, en la empresa Inversiones Mineras Los Ángeles, Carhuaz, año 2016. Mediante el valor del chi cuadrado de 21.867, todo esto con una confianza del 95%, esto ha sido posible por el empleo de test validados y confiables en la investigación, como son el CVP 35 y el test de compromiso organizacional de Meyer & Allen.

- Se ha logrado determinar la existencia de relación directa entre cargas de trabajo y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inversiones Mineras Los Ángeles, esto también con un nivel de confianza del 95%. De esta manera se ha cumplido con el primer objetivo específico de investigación.
- Queda establecida la existencia de relación directa entre motivación intrínseca y compromiso organizacional en la empresa Inversiones Mineras Los Ángeles, con un nivel de significancia de 0.05 y un valor de chi cuadrado de 18.222 y una confianza del 95%. Se ha cumplido con el segundo objetivo específico de investigación de este modo.
- Respecto al tercer objetivo específico de investigación, se ha determinado que existe relación directa entre apoyo directivo y compromiso organizacional en la empresa Inversiones Mineras Los Ángeles; Carhuaz, año 2016, con una confianza del 95%. (p.131). Tal como se valúa, se trata también de una investigación descriptiva correlacional entre las variables calidad de vida laboral y compromiso organizacional, cuya temática, en esencia es de la misma naturaleza del informe que se ha estudiado y que se está presentando.

En la región Amazonas se ha encontrado, la investigación, relativa a presiones personales y calidad de vida, con el título siguiente: “Grado de relación entre presiones de trabajo y estrés del estilo de vida del personal docente de la Institución Educativa Integral “Blas Valera Perez” de Chachapoyas, 2016” efectuada desde la Escuela Profesional de Educación, Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas para la obtención del título profesional de Licenciada en Educación Primaria. En la referida investigación las conclusiones que se describen son las siguientes, tal como lo emite Salazar (2016):

- El personal docente de la Institución Educativa “Blas Valera Pérez” de Chachapoyas, conformado por 24 personas, ha experimentado, durante un determinado período del año escolar 2016, y aún experimenta una situación psicopatológica evidente en un vulnerable coeficiente emocional (CE) derivado de las presiones de trabajo. Dicha realidad, estadísticamente se colige del cálculo de la media aritmética (23.67), la misma que en concordancia con la escala de medición: óptimo coeficiente emocional (00), buen coeficiente emocional (01-16), vulnerable coefi-

ciente emocional (16-32) y peligroso coeficiente emocional (32-48) se ubica, pues, en un vulnerable coeficiente emocional (CE).

- El personal docente de la Institución Educativa “Blas Valera Pérez” de Chachapoyas, conformado por 24 personas, ha experimentado, durante un determinado período del año escolar 2016, y aún experimenta una situación psicopatológica evidente en un vulnerable coeficiente emocional (CE) derivado del estrés consustancial al estilo de vida. Dicha realidad, estadísticamente se colige del cálculo de la media aritmética (17.75), la misma que en concordancia con la escala de medición: óptimo coeficiente emocional (00), buen coeficiente emocional (01-16), vulnerable coeficiente emocional (16-32) y peligroso coeficiente emocional (32-48) se ubica, también, tal como se aprecia en un vulnerable coeficiente emocional (CE).

La sustentación teórica de la relación entre presiones de trabajo y calidad de vida del problema de investigación, se aborda desde una concepción humanística; en ese sentido, se puede afirmar que:

Referirse a las presiones de trabajo, en el mundo de hoy, particularmente en el ámbito organizacional, las presiones de trabajo o como algunos refieren, el trabajar bajo presión se ha venido considerando como una competencia que permite trabajar bajo presiones adversas, de tiempo o de sobrecarga de tareas, manteniendo la eficiencia. La exigencia de desarrollar esta competencia se ha producido por varias razones: en primer lugar, porque el nivel de exigencia de las empresas ha aumentado. En efecto, en un mundo tan competitivo las empresas u organizaciones ha aumentado; en un mundo tan competitivo, las empresas deben esforzarse para sobrevivir y desarrollarse, y esto significa recargar con más trabajo a sus empleados para ahorrar en personal y mostrar mejores resultados (Robledo, 2009).

La variable presiones de trabajo, se descompone de la palabra presionar, ésta según el diccionario Karten Ilustrado, significa: “Ejercer presión sobre alguna persona o cosa.” (1987). En ese contexto, presiones del trabajo se le define como la realización de acciones inherentes al empleo, relaciones con los compañeros de trabajo, relaciones con los

dueños de los medios de producción, exceso de trabajo, vigilancia constante y todas aquellas que se relacionan con las tareas, faenas o quehaceres producto de la venta de la fuerza del trabajo por la que se percibe un salario.

Las presiones de trabajo o la presión ocupacional exige desarrollar capacidades orientadas a tener una cultura institucional u organizacional, la misma que se reflejan en las actitudes de los trabajadores, en ese sentido, es importante que la dinámica de trabajo tenga un alto grado de coordinación, la relación entre los trabajadores o colaboradores debe ser horizontal; esta forma de percibir y tratar el desempeño de los trabajadores, permitirá prevenir situaciones asociadas a padecer del estrés; como refiere Stavroula (2004). “la prevención terciaria del estrés laboral consiste en ocuparse de los trabajadores con problemas. Cuando todos los esfuerzos destinados a prevenir el estrés laboral y controlar cualquier riesgo previsible han fracasado, es preciso actuar rápida y oportunamente para ocuparse de los trabajadores a quienes el estrés laboral los está perjudicando; así tendrá que determinar qué empleados atraviesan dificultades y ocuparse en sus problemas.

En cuanto al estrés laboral, cuando nos referimos al estrés, hay que hacer referencia a la tensión, más en específico tensión en el centro de labores; para algunos investigadores, recién alrededor del siglo XIV se empieza a hablar de estrés; es hasta finales del siglo XIX en que el filósofo Claude Bernard, acotó que al haber variaciones externas en el contexto ambiental, en definitiva, perturban el organismo, y que en ese orden de ideas, era primordial que éste, a fin de mantener el propio ajuste frente a tales cambios, alcanzara la estabilidad de *milieu interieur* (medio interior). Éste puede convertirse en uno de las primeras consecuencias potenciales de disfunción provocadas por el rompimiento del equilibrio en el organismo, o de someterse al estrés.

Es más adelante cuando le atribuyen a Hans Selye, la denominación de “padre del concepto estrés”, en consecuencia, sus investigaciones constituyen las primeras aportaciones significativas al estudio del estrés; y desde allí, se sentaron las bases para concretar investigaciones que en la actualidad van en aumento, sobre el tema en particular. Tal es así que Davis (1987), define una tipología del estrés, que está asociado directamente al tiempo; siendo en específico el siguiente: a) estrés temporal, es el más común

en todos los tipos de estrés, se caracteriza porque se da en pequeñas dosis, o de manera intermitente (período de tiempo cortos); aún cuando pueden ir en aumento cuando el individuo está frente a retos o tienen que enfrentar situaciones “complejas” como cuando los estudiantes tienen que enfrentar uno o varios exámenes o la entrega de algún trabajo; en el caso de trabajadores cuando se les acumula las tareas inherentes al cumplimiento de sus funciones; b) estrés permanente, este tipo de estrés, está presente en las personas cuando tienen al frente situaciones laborales en gran volumen y ésta se asocia a preocupaciones que afectan a la víctima, lo que puede desencadenarse en daños progresivos de la salud, que puede tener finales indeseados para las personas que lo padecen.

Conforme avanzan los tiempos, el problema del estrés va en aumento, sobre todo en el entorno laboral, siendo las víctimas potenciales los trabajadores de las empresas u organizaciones; y el costo personal, social y económico son bastante notable; en ese orden de ideas, Campos (2006), afirma que en una situación de estrés en la empresa u organización, puede hablarse de la responsabilidad de los directivos y de la propia organización en la medida en la que ésta lo causa o lo facilita, o en la medida en la que no lo detecta a tiempo o no lo remedia. Pero hay una responsabilidad ineludible también que reside en el propio empleado que es quien debe salir de esa situación, buscar asesoramiento, tomar decisiones difíciles y emprender cambios importantes en algunos aspectos de su vida, siendo a veces útil, entrar en un proceso terapéutico que muchas veces toma un buen tiempo; además agrega, que se habla de estrés cuando se produce una discrepancia entre las demandas del ambiente, y los recursos de la persona para hacerles frente.

Referirse a la calidad de vida, su definición se remonta a los Estados Unidos, después de la segunda guerra mundial, como una tentativa de los investigadores de la época de conocer la percepción de las personas acerca de si tenían una buena vida, o si se sentían financieramente seguras (Campbell, 1991). Algunos psicólogos plantearon que mediciones subjetivas podrían dar cuenta de un mayor porcentaje de varianza en la calidad de vida de las personas, toda vez que indicadores psicológicos como la felicidad y la satisfacción explicaban sobre un 50% de varianza. En ese orden de ideas, se puede colegir que el hecho que desde sus inicios haya estado vinculado a otras variables psicoló-

gicas que involucran en sí mismas el concepto de bienestar, ha posibilitado que, a la fecha, aún muchos investigadores no diferencien claramente en sus estudios cada concepto o lo utilicen de manera indistinta. Tal como lo comenta Meeberg (1993).

Cuando se ha satisfecho las necesidades y requerimientos básicos de alimento, vivienda, trabajo, salud, entre otros, para la mayor parte de los miembros de un entorno comunal, en un espacio determinado, empieza el interés de la calidad de vida; asociados al campo de la salud y al campo del trabajo. Se han separado los aspectos objetivos de la calidad de vida referido a indicadores sociales y los aspectos subjetivos o percibidos; en ese sentido, los principales factores propuestos por Ardila (1995), son: el bienestar emocional, la riqueza material y bienestar material, la salud, el trabajo y otras formas de actividades productivas, las relaciones familiares y sociales, la seguridad y la integración con la comunidad.

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud – (OMS), la calidad de vida es la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en la relación con sus objetivos, sus expectativas, normas y sus inquietudes; en ese sentido Martín (2003), asocia a la calidad de vida y bienestar social, a cinco campos que en detalle son:

- Físico, donde se puede tener aspectos de salud y seguridad física.
- Material, contar con una vivienda digna y propia, con acceso a todos los servicios básicos alimentos al alcance, medios de transporte.
- Educativos, existencia y cercanía a una educación donde permita ampliar los conocimientos de forma individual y colectiva.
- Emocional, campo muy importante para cualquier ser humano, mediante el cual permite que su estado emocional vaya creciendo e interrelacionarse eficazmente.
- Social, donde al ser humano tiene opciones interpersonales con núcleos básicos como la familia y círculos de amistades que permitan el desarrollo del mismo.

Siguiendo a Castro (2005), sostiene que término descriptivo y centrado en aspectos cuantitativos, acuñado por determinadas orientaciones apologéticas y justificadoras del

sistema capitalista dentro de las ciencias sociales, utilizado para caracterizar el conjunto de condiciones (susceptibles de medición y ubicación en rangos estadísticos) socioeconómicas, políticas, culturales y ecológicas de existencia de los individuos y colectividades, y que incluyen las condiciones de trabajo, la salud y la alimentación, el tiempo y la organización del descanso, la sanidad pública, el acceso a mercancías y servicios diversos, la educación, el medio ambiente, etc. (p. 104). Es decir, la calidad de vida se expresa en la satisfacción del modo de vivir permanentemente, es decir, en la salud, en el bienestar y la paz interior, en la autoestima, en tener un empleo relevante, en los planes de vida, en el aprovechamiento de las capacidades inherentes a la vida personal y colectiva.

Además, en ambas variables, interviene también la Psicología Social, campo de conocimiento que busca la interrelación, la articulación existente entre la estructura psíquica y la estructura social, aparentemente dissociadas. Siguiendo con Galimberti (2002) se trata pues de la: Disciplina que estudia las interacciones humanas y las relaciones interpersonales en el nivel de individuos, grupos e instituciones, además de las diferentes temáticas que se identifican en las situaciones sociales, como la influencia social, la atracción social, la comunicación, la cohesión, el cambio, que son la base de las dinámicas que regulan la vida de los grupos, de las organizaciones y de las instituciones sociales. (p. 207). Es decir, las presiones de trabajo y calidad de vida o cualquier forma de conciencia social se estudian en conexión o en relación.

La hipótesis es: Si se mide el cociente emocional de las presiones de trabajo y la calidad de vida así como su respectiva correlación, entonces se sabrá que el grado de relación es favorable o desfavorable significativamente en los estudiantes del VI ciclo de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva, al año 2017.

Definición de términos

La definición de los términos básicos en la presente investigación son los siguientes: grado o gradual, presión, correlación, calidad, vida y cociente emocional.

Grado, es un término, que según Crisólogo, se define así: “Cada una de las diversas calidades y grados que puede tener una cosa (...). De menos a más” (2004, p. 171). En la presente investigación las calidades están expresadas en las categorías y criterios correspondientes a las escalas de medición sobre las que se basa la medición de la relación entre las variables presiones de trabajo y calidad de vida y su respectivo cociente emocional (CE).

La presión se aplica directamente a cualquier individuo que momentáneamente exprese dudas acerca de cualquiera de las ilusiones compartidas por el grupo, o que cuestione la validez de los argumentos que apoyan la alternativa favorecida por la mayoría. Esto refuerza la norma de búsqueda de consenso que se espera que acaten los miembros leales. (Barra, 1998, p. 167). En el presente reporte la palabra presión está conectada al trabajo, es decir, a presiones de trabajo.

La correlación o relación se define en los términos siguientes: Es la medida cuantitativa del grado de asociación entre dos variables, es decir, el grado de bondad de la manera como una ecuación describe o expresa la relación entre ellas. // Grado en que el cambio de una variable es acompañada por un cambio correspondiente en otra variable; la relación puede ser directa o inversa. // Medición del grado en que los elementos o medidas apareadas de dos o más variables experimentan variaciones concomitantes. (Tamayo, 2002, p. 70-71). En la presente investigación, se ha medido cuantitativamente el grado de la correlación o de asociación entre las variables presiones de trabajo y calidad de vida de forma análoga.

Calidad, según el Diccionario Pedagógico es: “La totalidad de partes y características de un producto o servicio que influyen en su habilidad de satisfacer necesidades declaradas o implícitas” (Rotehry, 1993, citado por Crisólogo, 2008, p. 51). La calidad es una condición que atañe a un bien material pero también a un servicio brindado por una persona natural o jurídica.

El **termino vida** significa: “Modo de existencia y de actividad propia de los organismos y a los que se caracteriza la asimilación, el crecimiento y la reproducción.” (Crisólogo, 2008, p. 400). Evidentemente, la palabra vida de los organismos tiene muchas acepcio-

nes de acuerdo a las ciencias que se ocupan de ella: Biología, Psicología, Filosofía, entre otras.

“En el curso de los últimos años el cociente emocional, CE se ha venido a aceptar ampliamente como una expresión abreviada del equivalente en inteligencia emocional al cociente de inteligencia o CI” (Cooper y Sawaf, 1998, p.11). En la investigación que se ha abordado el cociente emocional (CE) se deriva de presiones de trabajo y calidad de vida.

Variables y su operacionalización

Variable 1: Presiones de trabajo

Variable 2: Calidad de vida

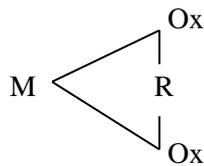
En el cuadro que se adjunta se presentan las definiciones operacionales de las variables de estudio.

Variable	Dimensiones/Indicadores
Presiones de trabajo	<p>Presiones de trabajo es una variable que se desagrega en diecisiete (17) indicadores: seguridad en el empleo y condición salarial, relaciones con el jefe inmediato, cambio de prioridades con el trabajo, relaciones con compañeros de trabajo, oportunidad de avanzar o desarrollarse, exceso de trabajo, control de la carga de trabajo, falta de flexibilidad para hacer frente a emergencias de familia o personales, favoritismo o injusticia en políticas de contratación y ascensos en el trabajo, pérdida de devoción al trabajo, constante vigilancia en el de su desempeño en el oficio, trabajo aburrido o poco interesante, especial reconocimiento o premio en su oficio, presión por conflicto de fechas límites en su oficio, pérdida de devoción al trabajo, sentirse apisionado en el papeleo e incapaz de realizar cosa alguna, flexibilidad de horas de trabajo y transporte de ida y regreso al trabajo. (Cooper & Sawaf, 1998, p. 297).</p>
Calidad de vida	<p>Calidad de vida es una variable que se desagrega en once (11) indicadores: satisfacción con la vida, energía, felicidad y salud, paz interior y bienestar, desdicha, necesidades satisfechas, decepción de la vida, identidad personal, actitud de alegría al trabajo, empleo significativo, perspectiva de satisfacción y aprovechamiento personal máximo de las capacidades. (Cooper & Sawaf, 1998, p. 306).</p>

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Siendo la investigación de tipo básica y el nivel descriptivo correlacional para comprobar las hipótesis se ha utilizado el parámetro estadístico T-Student correlacional (Tr) que se representa en el diagrama siguiente:



- M : Muestra representada por estudiantes del V ciclo de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza en la sede Santa María de Nieva.
- R : Relación entre variables.
- Ox : Presiones de trabajo.
- Oy : Calidad de vida.

2.2 Población y muestra

Población

La población de estudio se circunscribe a 38 estudiantes de V ciclo de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza en la sede Santa María de Nieva.

Muestra

La muestra ha sido representativa al universo, puesto que el tamaño se determinó mediante la fórmula $N_0: z^2pq/e^2$, restando las variables extrañas.

Tamaño de la muestra

El tamaño de la muestra se ha determinado mediante las fórmulas siguientes:

No	=	z^2pq/e^2	Donde,
No	=	Tamaño de la muestra.	
Z	=	Valor crítico (1.96) el que depende del nivel de confianza.	
P	=	Es la probabilidad de fracaso, considerando que en educación a “p” se le asigna el 5%.	
q	=	Es la probabilidad de éxito, considerando que en educación a “q” se les asigna el 5%.	
e	=	Error de estimar la media poblacional.	
Si la fracción de la muestra No/N es mayor del 5%, entonces la muestra será ajustada mediante la fórmula siguiente:			
n	=	$No/1 + No/N$	Donde $N=34.58 = 36$
N	=	Es el tamaño del universo (Pérez, 2007, pp. 440 - 448).	
No	=	Tamaño de la muestra previa.	

2.3 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Métodos de recolección de datos

Tratándose de una investigación correlacional entre presiones de trabajo y calidad de vida en un escenario concreto, el método que se ha empleado en su acepción más general, en el ciclo entero de la investigación y en el contexto del problema ha sido el método científico.

Obviamente, tal estudio y su consiguiente interpretación de su respectivo correlato, en términos metodológicos paradigmáticos, ha sido sometido al análisis conceptual-cuantitativo predominantemente.

Técnicas de recolección de datos

Para medir la variable presiones de trabajo se han empleado ítems, tipo escala descriptiva, organizados en un conjunto de ítems respecto a sus diecisiete (17) indicadores. Para medir la variable calidad de vida se han empleado ítems, tipo escala descriptiva, organizados en una batería de ítems respecto a sus once (11) indicadores. Para la sistematización tanto del proyecto como del reporte de investigación se ha empleado la entre otras, la técnica del fichaje.

Instrumentos de recolección de datos

Se han empleado dos instrumentos denominados: Test acerca de presiones de trabajo y Test acerca de calidad de vida. Ambos test han servido para medir el grado de relación entre presiones de trabajo y calidad de vida de los estudiantes del V ciclo de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza en la sede Santa María de Nieva.

2.4. Procesamiento y presentación de datos

Procedimientos

Los procedimientos esenciales han radicado en el suministro de los instrumentos siguientes:

- i. Test acerca de presiones de trabajo de los estudiantes del V ciclo de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza en la sede Santa María de Nieva.
- ii. Test acerca de calidad de vida de los estudiantes del V ciclo de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza en la sede Santa María de Nieva.

Posteriormente se han organizado, presentado y procesados los datos. Luego, se ha probado y contrastado la hipótesis de investigación, ésta ha sido probada y contrastada de acuerdo al diseño de investigación correlacional, a la recolección de datos realizado mediante las técnicas ítems, tipo escala descriptiva, organizados en un batería consustancial a cada uno de sus indicadores, al cálculo de correlación mediante la prueba estadística del coeficiente de correlación por rangos de Spearman y al cálculo de la T-calculada y la T-tabulada relacional.

Finalmente se ha analizado e interpretado la información obtenida. Los referidos procedimientos se describen en detalle a continuación:

Presentación de datos

Para la obtención de la información que expresa la correlación entre presiones de trabajo y calidad de vida, se ha calculado los estadísticos de la muestra en cada variable mediante la

prueba T-Student; los mismos que fueron presentados en cuadros y figuras, y luego interpretados.

III. RESULTADOS

Base de datos de las dos variables de estudio de los test aplicados a la muestra

Tabla 01: Datos derivados de la relación entre las variables presiones de trabajo y calidad de vida revelado en los test por los estudiantes de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva el 2017

N°	Nombres y apellidos	Test: Presiones de trabajo																		Test: Calidad de vida										
		Ítems																		Ítems										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
01	Loyda	1	2	1	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	30	3	2	1	3	2	1	3	3	3	3	2	26
02	Llenny	3	3	1	0	3	0	2	2	1	2	1	0	0	0	1	2	21	3	3	3	0	1	1	3	0	1	3	2	20
03	Hildita	1	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	40	3	1	1	3	1	2	3	1	2	3	3	25
04	Brigida	0	3	3	3	2	1	3	3	2	2	0	1	0	0	3	0	26	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	31
05	Brigida	2	2	1	3	2	1	2	2	3	0	1	2	3	1	3	2	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	31
06	Luz	3	1	2	3	2	1	0	2	2	1	2	1	1	1	2	3	29	3	3	3	1	3	2	3	2	1	1	2	24
07	Liz	2	1	3	0	3	1	0	1	0	2	0	3	0	1	3	0	21	3	1	3	2	1	3	0	3	1	2	3	22
08	Lilia	1	0	3	3	3	1	0	1	3	1	3	1	1	0	1	2	26	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	20
09	Mirla	2	2	0	3	3	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	32	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	30
10	Gricelda	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	08	2	1	1	2	1	1	3	3	1	2	1	18
11	Mari	1	1	2	1	2	0	0	2	0	0	1	2	1	1	1	2	20	3	3	2	2	1	2	2	3	2	1	1	22
12	Gissela	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	44	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2	1	25
13	Genoveva	3	3	1	3	3	3	1	2	1	1	0	1	0	0	0	0	22	3	2	3	1	2	0	3	3	3	3	2	25
14	Ezoyda	1	0	2	1	1	0	2	1	1	2	0	1	0	0	0	0	15	3	1	3	3	1	1	3	3	3	1	1	23
15	Karolyn	1	1	2	3	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	0	2	25	3	2	2	2	3	1	3	2	3	2	3	26
16	Nelida	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	06	2	2	2	1	1	0	3	0	2	1	2	16
17	Alzaida	0	0	0	1	3	0	3	0	0	1	0	0	0	0	3	0	11	3	3	3	0	3	0	3	3	0	3	3	24
18	Chanel	2	2	2	1	0	1	2	0	0	0	2	0	2	0	2	2	20	3	3	2	3	2	2	1	3	1	2	1	23
19	Mery	3	1	1	3	3	3	1	0	3	0	3	0	0	0	1	3	25	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	30
20	Savina	1	2	1	2	0	3	0	3	1	1	2	0	0	1	1	2	22	3	1	0	2	1	2	3	3	2	2	1	20
21	Julia	2	1	2	0	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	32	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	28
22	Ortencia	1	2	0	2	3	3	2	1	0	3	0	0	0	0	3	0	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33

N°	Nombres y apellidos	Test: Presiones de trabajo																	Test: Calidad de vida											
		Ítems																	Ítems											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
23	Lucy	0	0	1	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	05	2	2	1	1	0	2	3	1	0	2	2	18
24	Luz	1	2	2	2	3	3	3	3	0	3	0	0	0	0	0	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	
25	Carmelina	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	03	0	0	0	0	3	3	0	0	0	3	3	12	
26	Lourdes	1	0	1	2	0	3	2	1	3	1	0	0	1	1	0	16	3	2	0	0	2	1	1	0	2	1	0	12	
27	Elia	2	2	1	3	2	1	1	1	1	0	3	2	3	1	0	26	3	2	1	3	1	2	3	3	1	1	2	22	
28	Hilda	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	35	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32	
29	Yerson	2	0	2	3	3	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	28	1	2	1	3	2	3	3	2	3	2	3	25	
30	Fanny	2	1	2	3	2	1	2	3	1	2	0	2	1	1	0	27	3	3	3	0	1	1	3	2	1	3	2	22	
31	Dalia	3	1	3	3	3	2	3	2	0	1	0	0	0	0	2	26	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	29	
32	Rut	2	0	0	3	3	1	0	0	1	1	2	0	0	3	2	18	1	2	3	0	1	2	3	2	0	1	2	17	
33	Maria	2	1	0	3	3	1	3	0	1	1	2	0	0	3	2	22	3	2	3	3	1	3	3	2	3	1	2	26	
34	Gestuides	3	1	0	1	3	1	0	0	3	1	3	3	1	3	3	32	0	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	28	
35	Irma	3	3	1	3	3	2	3	3	0	3	3	0	0	0	0	26	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	
36	Cynthia	0	3	3	0	2	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	12	3	1	2	3	1	0	3	2	3	3	2	23	

Fuente: Resultados de los test de presiones de trabajo y calidad de vida.

Escala: Presiones de trabajo			Puntaje	Escala: Calidad de vida			Puntaje
M	:	Mucha	3	Mb	:	Muy bien	3
Mo	:	Moderadamente	2	Mo	:	Moderadamente bien	2
P	:	Poca	1	UP	:	Un poco	1
N	:	Nada	0	Nb	:	Nada bien	0

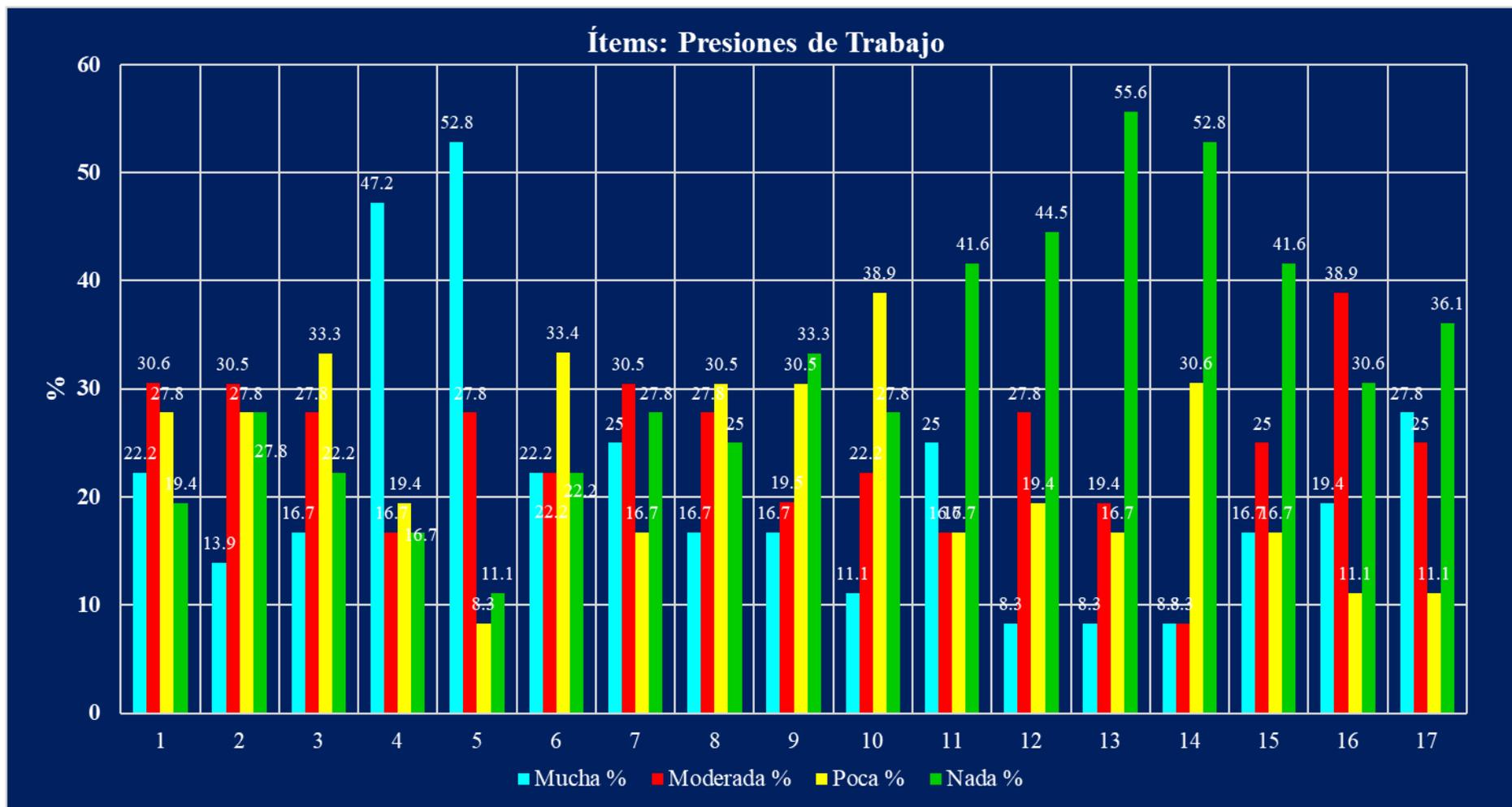
Tabla 02: Distribución de frecuencias correspondientes a los 17 ítems de la variable presiones de trabajo en estudiantes de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva, 2017

Ítems: Presiones de trabajo		M	%	Mo	%	P	%	N	%	n	f %
01	Seguridad del empleo.	8	22.2	11	30.6	10	27.8	7	19.4	36	100
02	Relaciones con el jefe inmediato.	5	13.9	11	30.5	10	27.8	10	27.8	36	100
03	Cambio de prioridades con el trabajo.	6	16.7	10	27.8	12	33.3	8	22.2	36	100
04	Relaciones con compañeros de trabajo.	17	47.2	6	16.7	7	19.4	6	16.7	36	100
05	Oportunidad de avanzar o desarrollarse.	19	52.8	10	27.8	3	8.3	4	11.1	36	100
06	Exceso de trabajo.	8	22.2	8	22.2	12	33.4	8	22.2	36	100
07	Control de la carga de trabajo.	9	25	11	30.5	6	16.7	10	27.8	36	100
08	Falta de flexibilidad para hacer frente a emergencias de familia o personales.	6	16.7	10	27.8	11	30.5	9	25	36	100
09	Favoritismo o injusticia en políticas de contratación y ascensos en el trabajo.	6	16.7	7	19.5	11	30.5	12	33.3	36	100
10	Constante vigilancia en el de su desempeño en el oficio.	4	11.1	8	22.2	14	38.9	10	27.8	36	100
11	Trabajo aburrido o poco interesante.	9	25	6	16.7	6	16.7	15	41.6	36	100
12	Especial reconocimiento o premio en su oficio.	3	8.3	10	27.8	7	19.4	16	44.5	36	100
13	Presión por conflicto de fechas límites en su oficio.	3	8.3	7	19.4	6	16.7	20	55.6	36	100
14	Pérdida de devoción al trabajo.	3	8.3	3	8.3	11	30.6	19	52.8	36	100
15	Se siente aprisionado en el papeleo e incapaz de realizar cosa alguna.	6	16.7	9	25	6	16.7	15	41.6	36	100
16	Flexibilidad de horas de trabajo.	7	19.4	14	38.9	4	11.1	11	30.6	36	100
17	El transporte de ida y regreso al trabajo.	10	27.8	9	25	4	11.1	13	36.1	36	100
Media aritmética total en frecuencias y porcentajes		7.5	21	9	24	8.5	23	11	32	36	100

Fuente: Resultados de los test de presiones de trabajo.

Escala: Presiones de trabajo			Puntaje
M	:	Mucha	3
Mo	:	Moderadamente	2
P	:	Poca	1
N	:	Nada	0

Figura 01: Distribución de frecuencias correspondientes a los 17 ítems de la variable presiones de trabajo en estudiantes de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María De Nieva, 2017



Fuente: Resultados del test de presiones de trabajo

Interpretación

En la tabla 01 y figura de frecuencias 02, correspondiente a los ítems de la variable de estudio presiones de trabajo, se observa que de los 36 estudiantes de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva al año 2017, muestra que representan el 100% de la población, revelan que el 22.2, 13.9, 16.7, 47.2, 52.8, 22.2, 25, 16.7, 16.7, 11.1, 25, 8.3, 8.3, 8.3, 16.7, 19.4 y 27.8 % acerca de presiones de trabajo responden en la escala de *mucha*; el 30.6, 30.5, 27.8, 16.7, 27.8, 22.2, 30.5, 27.8, 19.5, 22.2, 16.7, 27.8, 19.4, 8.3, 25, 38.9 y 25% responden en la escala de *moderada*; el 27.8, 27.8, 33.3, 19.4, 8.3, 33.4, 16.7, 30.5, 30.5, 38.9, 16.7, 19.4, 16.7, 30.6, 16.7, 11.1 y 11.1% responden en la escala de *poca*; y finalmente el 19.4, 27.8, 22.2, 16.7, 11.1, 22.2, 27.8, 25, 33.3, 27.8, 41.6, 44.5, 55.6, 52.8, 41.6, 30.6 y 36.1% responden en la escala de *nada*. Por consiguiente, se concluye, que a los estudiantes en la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza al año 2017 las presiones de trabajo al 21% les afectan mucho; al 24% les afecta en forma moderada; al 23% les afecta poco y al 32% no les afecta nada.

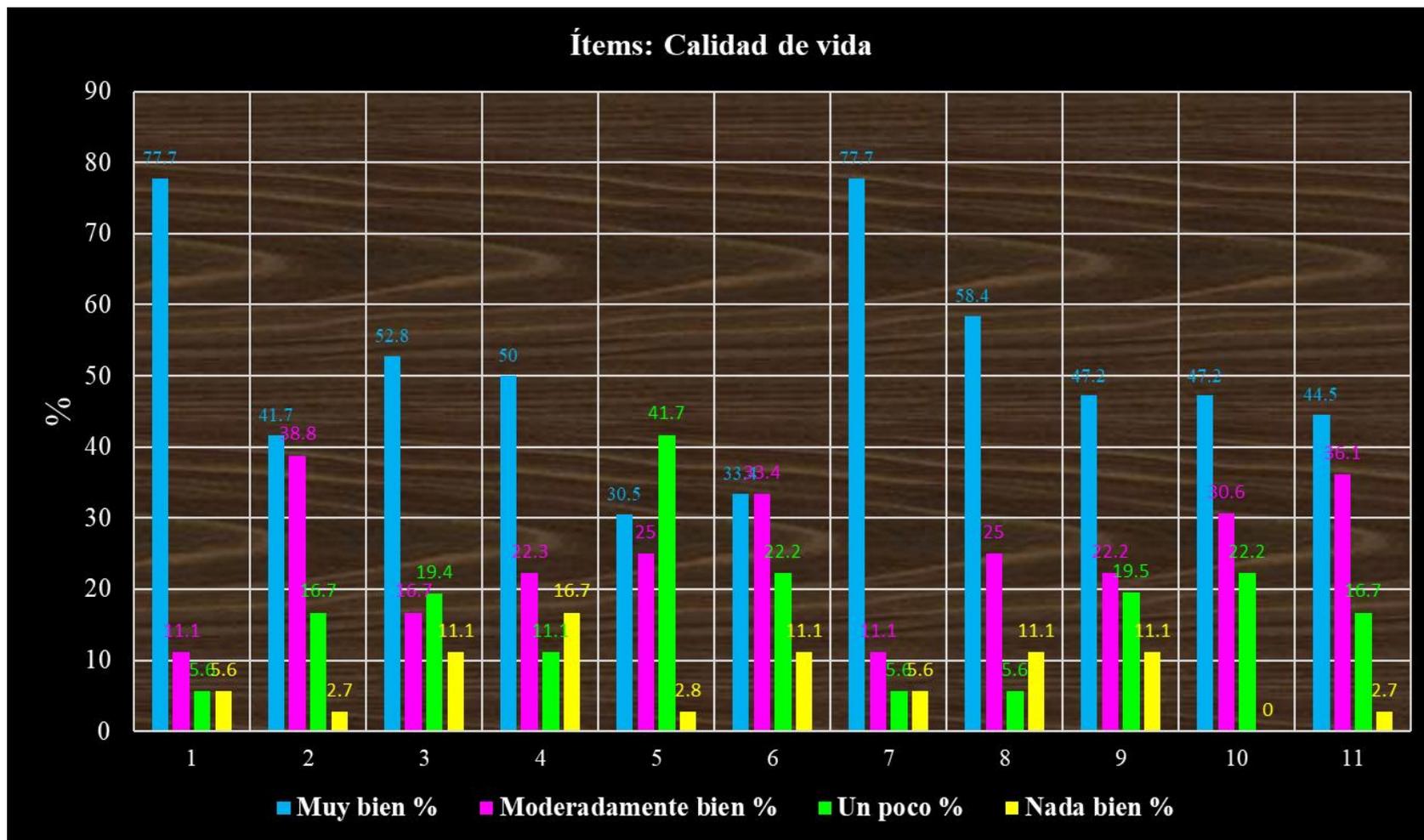
Tabla 03: Distribución de frecuencias correspondientes a los 11 ítems de la variable calidad de vida en estudiantes de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva, 2017

Ítems: Calidad de vida		MB	%	Mo B	%	UP	%	NB	%	n	f %
01	Estoy muy satisfecho con mi vida.	28	77.7	4	11.1	2	5.6	2	5.6	36	100
02	Me siento enérgico, feliz y lleno de salud.	15	41.7	14	38.8	6	16.7	1	2.7	36	100
03	Tengo sentimientos de paz interior y bienestar.	19	52.8	6	16.7	7	19.4	4	11.1	36	100
04	Necesitaría hacer muchos cambios en mi vida para ser realmente feliz.	18	50	8	22.3	4	11.1	6	16.7	36	100
05	Mi vida satisface mis más hondas necesidades.	11	30.5	9	25	15	41.7	1	2.8	36	100
06	He obtenido menos de lo que esperaba de mi vida.	12	33.4	12	33.4	8	22.2	4	11.1	36	100
07	Me gusta ser exactamente como soy.	28	77.7	4	11.1	2	5.6	2	5.6	36	100
08	Para mí el trabajo es una diversión.	21	58.4	9	25	2	5.6	4	11.1	36	100
09	He encontrado trabajo significativo.	17	47.2	8	22.2	7	19.5	4	11.1	36	100
10	Voy por un camino que me trae satisfacción.	17	47.2	11	30.6	8	22.2	0	0	36	100
11	He aprovechado al máximo mis capacidades.	16	44.5	13	36.1	6	16.7	1	2.7	36	100
Media aritmética total en frecuencias y porcentajes		18.36	51.00	8.90	24.75	6.09	16.93	2.63	7.32	18.36	51.01

Fuente: Resultados del test de calidad de vida

Escala: Calidad de vida			Puntaje
MB	:	Muy bien	3
Mo B	:	Moderadamente bien	2
UP	:	Un poco	1
NB	:	Nada bien	0

Figura 02: Distribución de frecuencias correspondientes a los 11 ítems de la variable calidad de vida en estudiantes de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva, 2017



Fuente: Resultados del test de calidad de vida.

Interpretación

En la tabla 03 y figura 02 de frecuencias 03, correspondiente a los ítems correspondientes a la variable calidad de vida se observa que de los 36 estudiantes de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva, al año 2017, muestra que representan el 100% de la población, revelan que el 97.7, 41.7, 52.8, 50, 30.5, 33.4, 77.7, 58.4, 47.2, 47.2 y 44.5% acerca de calidad de vida responden en la escala de *muy bien*; el 11.1, 38.8, 16.7, 22.3, 25, 33.4, 11.1, 25, 22.2, 30.6 y 36.1% responden en la escala de *moderadamente bien*; el 5.6, 16.7, 16.7, 11.1, 41.7, 22.2, 5.6, 5.6, 19.5, 22.2 y 16.7 % responden en la escala de *un poco*; y finalmente el .6, 2.7, 11.1, 16.7, 2.8, 11.1, 5.6, 11.1, 11.1, 00, y 2.7% responden en la escala de *nada bien*. Por consiguiente, se concluye, que a los estudiantes en la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza al año 2017 las presiones de trabajo el 51.00% les afecta muy bien; al 24.75% les afecta en moderadamente bien; al 16.94% les afecta un poco y al 7.32% no les afecta nada bien.

Tabla N° 4. Cálculo del coeficiente de correlación de Spearman para diagnosticar el grado de relación entre presiones de trabajo y calidad de vida de los estudiantes de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva, al tabularse la información obtenida –derivada de los respectivos test- procesada, analizada, representada en cuadros y graficada en columnas e interpretada revela los resultados siguientes:

N°	Test: Presiones de trabajo				Test: Calidad de vida				Ox' – Oy'	D ²
	Nombres y apellidos de los sujetos de la muestra	P	Ox	Ox'	Nombres y apellidos de los sujetos de la muestra	P	Oy	Oy'		
01	Loyda	44	36	36	Loyda	25	22	20.5	15.5	240.25
02	Llenny	40	35	35	Llenny	25	20	20.5	14.5	210.25
03	Hildita	35	34	34	Hildita	32	34	34	0	0
04	Brigida	32	33	32	Brigida	30	30	29.5	2.5	6.25
05	Brigida	32	32	32	Brigida	28	26	26.5	5.5	30.25
06	Luz	32	31	32	Luz	28	27	26.5	5.5	30.25
07	Liz	30	30	29.5	Liz	26	25	24	5.5	30.25
08	Lilia	30	29	29.5	Lilia	31	31	32	-2.5	6.25
09	Mirla	29	28	28	Mirla	24	18	17.5	10.5	110.25
10	Gricelda	28	27	27	Gricelda	25	19	20.5	6.5	42.25
11	Mari	27	26	26	Mari	22	10	11.5	14.5	210.25
12	Gissela	26	25	23	Gissela	31	32	32	-9	81
13	Genoveva	26	24	23	Genoveva	20	8	8	15	225
14	Ezoyda	26	23	23	Ezoyda	29	28	28	-5	25
15	Karolyn	26	22	23	Karolyn	22	11	11.5	11.5	132.25
16	Nelida	26	21	23	Nelida	31	33	32	-9	81
17	Alzaida	25	20	19	Alzaida	26	24	24	-5	25
18	Chanel	25	19	19	Chanel	30	29	29.5	-10.5	110.25
19	Mery	25	18	19	Mery	33	35	35.5	-16.5	272.25
20	Savina	22	17	16	Savina	20	7	8	8	64

N°	Test: Presiones de trabajo				Test: Calidad de vida				Ox' – Oy'	D ²
	Nombres y apellidos de los sujetos de la muestra	P	Ox	Ox'	Nombres y apellidos de los sujetos de la muestra	P	Oy	Oy'		
21	Julia	22	16	16	Julia	25	21	20.5	-4.5	20.25
22	Ortencia	22	15	16	Ortencia	26	23	24	-8	64
23	Lucy	21	14	13.5	Lucy	20	9	8	5.5	30.25
24	Luz	21	13	13.5	Luz	22	13	11.5	2	4
25	Carmelina	20	12	11	Carmelina	22	12	11.5	-0.5	0.25
26	Lourdes	20	11	11	Lourdes	23	15	15	-4	16
27	Elia	20	10	11	Elia	33	36	35.5	-24.5	600.25
28	Hilda	18	9	9	Hilda	17	4	4	5	25
29	Yerson	16	8	8	Yerson	12	1	1.5	6.5	42.25
30	Fanny	15	7	7	Fanny	23	16	15	-8	64
31	Dalia	12	6	6	Dalia	23	14	15	-9	81
32	Rut	11	5	5	Rut	24	17	17.5	-12.5	156.25
33	Maria	08	4	4	Maria	18	6	5.5	-1.5	2.25
34	Gestuides	06	3	3	Gestuides	16	3	3	0	0
35	Irma	05	2	2	Irma	18	5	5.5	-3.5	12.25
36	Cynthia	03	1	1	Cynthia	12	2	1.5	-0.5	0.25
Media Aritmética		23			Media Aritmética	24	Sumatoria		00.0	3050.50

Fuente: Resultados de los test de presiones de trabajo y calidad de vida.

Fórmula para el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman para diagnosticar el grado de relación entre presiones de trabajo y calidad de vida.

$$\rho = 1 - \frac{\sum (D)^2}{n(n^2 - 1)} \times 6$$

Fórmula en la que,

ρ	:	Coeficiente de correlación de Spearman, test creatividad y test intuición.	Cálculo	Coeficiente de correlación (ρ)
D	:	Diferencia de rangos.	$\rho = 1 - \frac{\sum(3050.5)}{36(36^2 - 1)} \times 6$	$\rho = 0.603$
n	:	Número de pares de datos de opinión de los sujetos de la muestra.		
Interpretación				
Los resultados de los test suministrados para diagnosticar el grado de relación entre presiones de trabajo y calidad de vida, de acuerdo a la escala de medición, evidencian una relación favorablemente media (0.603) revelando una situación psicopatológica que se ignora y que han experimentado al año 2017 y aún experimenta, los estudiantes del VI ciclo de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza en la sede Santa María de Nieva.				

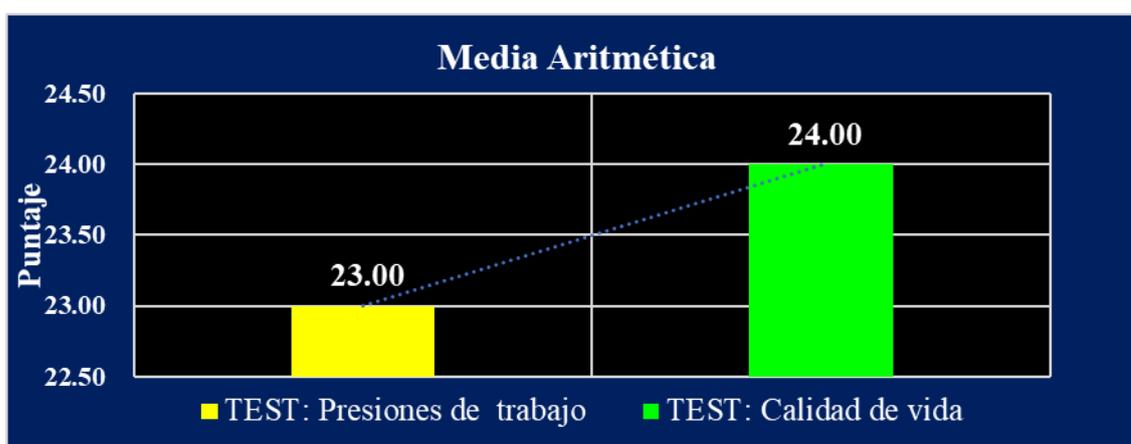
Fuente: Test acerca de presiones de trabajo y calidad de vida suministrados a los estudiantes de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva, 2017.

Tabla 05: Comparación de la estimación acerca de la situación psicopatológica expresado en el cociente emocional de presiones de trabajo y calidad de vida de 36 estudiantes en la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Sede Santa María de Nieva, 2017

Categoría y criterios	Presiones de trabajo	Calidad de vida
Óptimo coeficiente emocional.	51	33
Buen coeficiente emocional.	25.5 – 50	16.5 – 32
Vulnerable coeficiente emocional.	12.75 – 25.5	8.75 – 16.5
Peligroso coeficiente emocional.	00 – 12.75	00 – 8.25

Fuente: Resultados de la estimación de presiones de trabajo y calidad de vida.

Figura 03: Comparación de la media aritmética acerca de la situación psicopatológica expresado en el cociente emocional de presiones de trabajo y calidad de vida de 36 estudiantes en la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Sede Santa María de Nieva, 2017



Fuente: Resultados de la estimación de presiones de trabajo y calidad de vida.

Interpretación. En el cuadro y gráfica general 06, según la distribución de la estimación derivada de 17 ítems y 11 ítems de presiones de trabajo y calidad de vida, se observa que de los 36 estudiantes de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva, al año 2017, muestra que representan el 100% de la población, revela que la media aritmética es 23 y 24 respectivamente, situación que evidencia en la

escala, un vulnerable coeficiente emocional asociado a las presiones de trabajo y un buen coeficiente emocional asociado a calidad de vida. Por consiguiente, se concluye, predominantemente, que la mayoría de estudiantes en la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza al año 2017 en lo que a presiones de trabajo y calidad de vida se refiere, se evidencia, un vulnerable coeficiente emocional asociado a las presiones de trabajo y un buen coeficiente emocional asociado a calidad de vida. No obstante, el referido coeficiente puede propenderse hacia un óptimo coeficiente emocional asociado a presiones de trabajo y calidad de vida, es por ello que se recomienda un curso-taller psico-educacional “Convivencia emocional superior” que conlleve hacia la mejora de la relación emanada de la correlación entre presiones de trabajo y calidad de vida.

IV. DISCUSIÓN

Concluido el procesamiento, análisis y tabulación de resultados de la investigación, la discusión gira en torno a explicar por qué y cómo la hipótesis de investigación evidencia que el grado de **relación** entre presiones de trabajo y calidad de vida ha resultado ser una relación favorablemente media revelando una situación psicopatológica que ha experimentado, al año 2017 y aún experimenta, los estudiantes de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva.

El trabajo de investigación tiene un fuerte sustento en el principio de la Psicología Educativa: “La psique es una propiedad de la materia altamente organizada, un producto del cerebro en funcionamiento. El fundamento de lo psíquico se encuentra en la actividad refleja del cerebro. El desarrollo de la conciencia es consecuencia del reflejo activo (...) de la realidad que le rodea (Liublíanskaia, 1971, p. 20); la ley de la Sociología: La ley de la acción determinante de la existencia social sobre la conciencia social (Konstantinov, 1980, p. 18); los principios de la Biología inherentes a la educación: Teoría de los hemisferios cerebrales especializados (Roeders, 1997, p. 35); principio de la individualidad biológica; principio de actividad; principio de la alimentación en, desde y para la educación.

Los fundamentos enunciados, principalmente se centralizan en la intelección de la conciencia: “La conciencia es un conjunto de diferentes formas de la actividad psíquica: sensaciones, percepciones, representaciones, conceptos, ideas, pensamientos, voluntad, etc.” (Kursánov, 1975, p. 98). Se entiende, pues, que tanto presiones de trabajo y calidad de vida atañen a la realidad objetiva y son formas de conciencia social, cuyo sustento se describe en la cita siguiente:

La forma superior de la conciencia es el pensamiento que parte de los datos proporcionados por los órganos de los sentidos: las sensaciones y las percepciones: El pensamiento, a diferencia de las sensaciones, tienen carácter universal. Refleja las cosas. Es un reflejo en su conexión, en sus relaciones con las demás cosas. Es un reflejo mediato de la realidad a través del conocimiento sensorial. La facultad del pensamiento de reflejar en forma generalizada la realidad se expresa en la ca-

pacidad del hombre de formar conceptos generales, cuyo papel y significación son analizados especialmente en la teoría del conocimiento (Kursánov, 1975, p. 102). Esta cita elucida con mayor rigor y precisión, que tanto presiones de trabajo y calidad de vida, son manifestaciones de la realidad objetiva y del pensamiento humano brindados por los órganos de los sentidos.

Asimismo, los resultados y conclusiones comparados con los obtenidos en otros ámbitos se evidencian similitudes. Por ejemplo, en el espacio mundial, al compararse los resultados con los obtenidos por Roberto Salgado realizada en México el 2006 hay varias semejanzas. En esa investigación titulada: “Indicador de Presión en el Trabajo en ejecutivos mexicanos y estrategias de manejo con enfoque de Desarrollo Humano Organizacional” el autor realiza una investigación descriptiva simple y descriptiva correlacional empleando un instrumento denominado Indicador de Presión de Trabajo a partir del cual genera el perfil de estrés del ejecutivo mexicano. Resulta que el citado investigador recomienda que los trabajadores sean quienes catalicen las de manejo con enfoque de Desarrollo Humano Organizacional, las cuales deben estar sustentadas en la filosofía misión y visión de las empresas, acompañadas de una visión integradora que incluya lo intelectual, lo emocional lo corporal, lo espiritual y lo social de quienes conforman las organizaciones. Mientras que en la presente investigación se propone se efectúe el curso-taller psico-educacional “Convivencia emocional superior” que neutralice la psicopatología derivada de la relación alguna entre presiones de trabajo y calidad de vida.

De modo análogo ocurre con la investigación “Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral” orientada desde la Facultad de Psicología y la Unidad de Postgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos efectuado por Patricia Reyes. A continuación, en síntesis se presenta la descripción de la citada investigación:

La Satisfacción con la Vida (SCV) constituye el componente cognitivo del bienestar y se refiere a un juicio que el individuo hace de la calidad de sus vidas en función de un propio y único conjunto de criterios. Es sabido que debido a que pasamos la mayor parte del día en el trabajo, y está enmarcado dentro de los Derechos Humanos y Normas Laborales, es responsabilidad de las empresas respecto de mejorar o no la calidad de vida de sus colaboradores, entendiéndose por cierto como una estrategia que le da valor agregado y eleva su rendimiento eco-

nómico en una relación responsable con el mercado. Además sus colaboradores exigen ser tratados con respeto, dignidad y justicia, parte sustancial de la Calidad de Vida Laboral (CVL). Por esto se precisa conocer cuál es la relación que existe entre la Satisfacción con la Vida (SCV) y Calidad de Vida Laboral (CVL) que tienen los docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana de la UGEL n.º 3. Se habla de profesores puesto que es la mayor masa trabajadora del país y si ellos no poseen una buena calidad de vida laboral no se encontrarán satisfechos con su vida y por ende la calidad de vida en el país no es la adecuada para lograr una óptima vivencia. En la presente investigación se ha elaborado un instrumento para medir la Calidad de Vida Laboral (CVL). Lo hallado es que, si existe una relación entre SCV y CVL de los docentes, esta es significativa y ligeramente moderada con tendencia negativa, además se analiza cada uno de sus componentes, esto como base para que sirvan de sustento para implementar mejoras en las políticas de recursos humanos del Ministerio de Educación Peruano. (p. iii). Como se aprecia, el estudio aporta evidencias de validez predictiva de la satisfacción con la vida y calidad de vida laboral similares al presente informe de tesis.

También se encuentra similitudes con estudios efectuados en el Perú tales como el denominado: “Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inversiones Mineras Los Ángeles, Carhuaz, Ancash, 2016” publicado en el 1918 por Tatiana Ríos desde la desde la Escuela Profesional de Gestión de Recursos Humanos, Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad San Martín de Porres. A continuación, se presenta la descripción resumida de la citada investigación:

La presente investigación titulada Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inversiones Mineras Los Ángeles; Carhuaz, Ancash, 2016, presentada para la obtención del título profesional en Gestión de Recursos Humanos, se planteó como objetivo general determinar la relación existente entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inversiones Mineras Los Ángeles; para lo cual se determinó una muestra censal compuesta por 24 trabajadores de la empresa en investigación; luego, utilizando la técnica de la encuesta, se les aplicó a la mues-

tra dos test validados y confiables: el test de CVP 35 y el test de Meyer & Allen. Los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta se presentaron en tablas y figuras para su mejor interpretación y análisis. Luego mediante el empleo del paquete estadístico para ciencias sociales SPSS, se procesó la información, y se llegó a las siguientes conclusiones: se determinó la existencia de una relación positiva y significativa entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional, con un chi cuadrado de 21.867 a una confianza del 95%; asimismo, se determinó la existencia de relación positiva entre carga laboral y compromiso organizacional, también se determinó la relación positiva existente entre motivaciones intrínsecas y compromiso organizacional y, finalmente, quedó determinada la relación positiva entre apoyo directivo y compromiso organizacional, todo mediante el coeficiente de chi cuadrado de Pearson y a un nivel de confianza del 95 % respectivamente. (p. 8).

Y en la región Amazonas, se ha encontrado la investigación titulada: “Grado de relación entre presiones de trabajo y estrés del estilo de vida del personal docente de la Institución Educativa Integral “Blas Valera Pérez” de Chachapoyas, 2016” realizado por Carmencita Salazar encausada desde la Escuela Profesional de Educación, Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. He aquí, el resumen de la mencionada investigación:

El presente informe de investigación, encauzado en su problema e hipótesis, ha tenido como objetivo: diagnosticar el grado de correlación entre las presiones de trabajo y el estrés del estilo de vida que experimenta el personal docente de la Institución Educativa Integral “Blas Valera” de Chachapoyas al finalizar el año escolar 2016, efectuando una propuesta de salud psicológica educacional pertinente si la situación amerita. Población y muestra se han conformado por 24 sujetos. La investigación se ha regido por el método científico, empleando un análisis conceptual-cuantitativo. Los datos se han recolectado mediante la técnica tipo escala descriptiva organizada en una batería de ítems acorde a cada uno de sus indicadores. La hipótesis se ha contrastado de acuerdo al diseño de investigación correlacional. El grado de relación entre presiones de trabajo y el estrés consustancial al estilo de vida se ha calculado mediante el coeficiente de Pearson (r) con

una confianza al 95 %, siendo de 0,566 y en concordancia con la escala de medición se concluye que se trata de una relación favorable débil con una significatividad de correlación de 3,22, calculada con el parámetro T- Student correlacional, que ha conllevado a aceptar H1 y rechazar H0. La interpretación conceptual de la correlación obtenida se basa en varias leyes de las ciencias de la educación y en coherencia con los resultados estadísticos ha ameritado una recomendación o propuesta de salud psicológica educacional denominada: “Curso-taller psicoeducacional “Vida emocional óptima” que neutralice la patología emanada de las presiones de trabajo y el estrés consustancial al estilo de vida”. (p. 15). La investigación descrita, es similar a la que ahora se reporta, es idéntica en la tipología de la investigación, en su diseño de investigación, en la muestra, en los instrumentos de recolección de información, en los parámetros estadísticos para contrastar la hipótesis, en la obtención de resultados, en la emisión de conclusiones y, particularmente, en las recomendaciones que se hacen en las investigaciones que se dimanan de la interpretación de correlatos.

V. CONCLUSIONES

Después de ejecutada la investigación, contrastadas y comprobadas la hipótesis de investigación se llegó a tres conclusiones, la primera relativa al cociente emocional (CE) derivado de las presiones de trabajo, la segunda relativa al cociente emocional (CE) derivado de la calidad de vida, y la tercera relativa al grado de correlación entre presiones de trabajo y calidad de vida:

Los estudiantes de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva, conformado por 36 personas, ha experimentado al año 2017, y aún experimenta una situación psicopatológica, que se ignora, evidente en un buen coeficiente emocional (CE) asociado a las presiones de trabajo. Dicha realidad, estadísticamente se colige del cálculo de la media aritmética (23), la misma que en concordancia con la escala de medición: óptimo coeficiente emocional (51), buen coeficiente emocional (25.5–50), vulnerable coeficiente emocional (12.75–25.5) y peligroso coeficiente emocional (00 – 12.75) se ubica, pues, en un vulnerable coeficiente emocional (CE).

Los estudiantes de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva, conformado por 36 personas, ha experimentado al año 2017, y aún experimenta una situación psicopatológica, que se ignora, evidente en un buen coeficiente emocional (CE) asociado a la calidad de vida. Dicha realidad, estadísticamente se colige del cálculo de la media aritmética (24), la misma que en concordancia con la escala de medición: óptimo coeficiente emocional (33), buen coeficiente emocional (16.5-32), vulnerable coeficiente emocional (8.75–16.5) y peligroso coeficiente emocional (00 – 8.25) se ubica, pues, en un buen coeficiente emocional (CE).

Los estudiantes de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva, conformado por 36 personas, se le ha diagnosticado que ha experimentado que al año 2017, y aún experimenta una situación psicopatológica, que se ignora, evidente significativamente en un grado de **relación favorablemente media** entre presiones de trabajo y calidad de vida. Dicha situación amerita, se efectuó una propuesta desde el

ámbito de las ciencias de la educación, es decir, de la Psicología Educativa, Pedagogía, Sociología de la Educación, Ética, Biología y Filosofía de la Educación, de modo que la **relación favorablemente media** pueda mejorarse con una tendencia hacia una relación favorablemente fuerte, muy fuerte o perfecta. La referida realidad, estadísticamente se colige del cálculo del coeficiente de correlación de Spearman el que ha sido y es de **0,603**, el mismo que en concordancia con la escala de medición: relación desfavorable perfecta (-1.00), relación desfavorable muy fuerte (-0.90), relación desfavorable fuerte (-0.75), relación desfavorable media (-0.50), relación desfavorable débil (-0.10), no existe relación ni favorable ni desfavorable (0.00), relación favorable débil (+0.10), relación favorable media (+0.50), relación favorable fuerte (+0.75), relación favorable muy fuerte (+0.90), relación favorable perfecta (+1.00) se ubica como una **relación favorablemente media**.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ardila, R. (1985). Psicología y calidad de vida. *Innovación y ciencia. Asociación colombiana para el avance de la ciencia*, 4(39), pp. 40-46.
- Agencia EFE (2017). *Latinoamérica Pobreza. CEPAL: La pobreza subió hasta afectar el 30,7 % de población en Latinoamérica*. Recuperado en: <https://www.efe.com/efe/america/economia/cepal-la-pobreza-subio-hasta-afectar-el-30-7-de-poblacion-en-latinoamerica/20000011-3473098>
- Barra, E. (1998). *Psicología social*. Recuperado en: http://www.sibudec.cl/ebook/UDEC_Psicologia_Social.pdf
- Campbell, A. (1991). *La sensación de bienestar en los Estados Unidos*. McGraw-Hill, Nueva York.
- Campos, M. A. (2006). *Causas y efectos del estrés laboral*. San Salvador: Universidad de El Salvador.
- Castro, L. (2005). *Diccionario de ciencias de la educación*. Edición revisada y ampliada. Lima: CEGURO Editores.
- Cooper, R. & Sawaf, A. (1998). *Inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Bogotá: Editorial Norma.
- Crisólogo, A. (2004). *Diccionario pedagógico*. (2ª ed). Lima: Ediciones Abedul E.I.R.I.
- Davis, K. (1987). *El comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organizacional*. Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Dinero en Imagen (2019). *Situaciones que más afectan tu calidad de vida*. Recuperado en: <https://www.dineroenimagen.com/2014-02-13/32631>
- Galimberti, U. (2002). *Diccionario de Psicología*. Buenos Aires Siglo Veintiuno Editores.
- González, D. E. (2009). *Trabajo bajo presión*. Recuperado de <http://www.eafit.edu.co/practicas/estudiantes-prepractica/Documents/Trabajo%20bajo%20presion.pdf>
- Hans Selye (1982). *¿Qué es el estrés?* Recuperado de <https://www.cerasa.es/media/areces/files/book-attachment-1677.pdf>
- Informe de El Comercio-IPE (2017). *Aumentos no magisteriales*. Lima: Diario El Comercio

- Karten (1986). *Diccionario Karten Ilustrado*. Buenos Aires: Edit. SOPENA Argentina SACI e I.
- Konstantinov, F. (1980). *El materialismo histórico*. 7ª ed. México: Editorial Grijalbo.
- Kursánov, (1975). *Materialismo dialéctico*. 2ª ed. Buenos Aires: Editorial Cartago.
- Liublíanskaia, A. (1971). *Desarrollo psíquico del niño*. 2ª ed. Leningrado: Editorial Grijalbo.
- Martín, H. (2003). *Tratado general de la salud en las sociedades humanas*. Ciudad de México: Prensa médica.
- Meeberg (1993). *Calidad de vida: un concepto de análisis*. McGraw-Hill, Nueva York.
- Pérez, L. (2007). *Estadística básica para ciencias sociales y educación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Reyes, P. (2017). *Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral*. Lima: Facultad de Psicología y la Unidad de Postgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ríos, T. (2018). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inversiones Mineras Los Ángeles, Carhuaz, Ancash, 2016*. Lima: Escuela Profesional de Gestión de Recursos Humanos, Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad San Martín de Porres.
- Roeders, P. (1997). *Aprendiendo juntos*. Lima: Editorial Walkiria.
- Rosental, M. (2005). *Diccionario de Filosofía*. Lima: Gráficos de la Empresa Editora HUASCARÁN.
- Salazar, C. (2016). *Grado de relación entre presiones de trabajo y estrés del estilo de vida del personal docente de la Institución Educativa Integral "Blas Valera Perez" de Chachapoyas, 2016*. Chachapoyas: Escuela Profesional de Educación, Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.
- Salgado, R. (2006). *Indicador de Presión en el Trabajo en ejecutivos mexicanos y estrategias de manejo con enfoque de Desarrollo Humano Organizacional*. México: Universidad Iberoamericana.

Stavroula, L. (2004). *La organización el trabajo y el estrés*. Universidad de Nottingham. Reino Unido.

Tamayo, M. (2002). *Diccionario de la investigación científica*. México: Editorial LIMUSA.

TELESUR (2018). *Aumenta a 21,7 por ciento el índice de pobreza en Perú*. Recuperado en: <https://www.telesurtv.net/news/peru-aumenta-indice-pobreza-poblacion-20180424-0042.html>

ANEXOS

Anexo 01. Evidencias de la identificación del problema

N°	Test: Presiones de trabajo				Test: Calidad de vida				Ox' - Oy'	D ²
	Participante	Puntaje	Ox	Ox'	Participante	Puntaje	Oy	Oy'		
01	1	26	7	7	1	30	7	7	0	0
02	2	25	6	5.5	2	22	5	5	0.5	0.25
03	3	25	5	5.5	3	22	6	5	0.5	0.25
04	4	16	4	4	4	17	3	2	2	4
05	5	15	3	3	5	22	4	5	-2	4
06	6	08	2	2	6	17	2	2	0	0
07	7	03	1	1	7	17	1	2	-1	1
Sumatoria total									0.0	9.5

Fuente: Resultados de los test de presiones de trabajo y calidad de vida.

$$\rho = 1 - \frac{\sum 6x(D)^2}{n(n^2 - 1)}$$

Fórmula en la que,

ρ	:	Coeficiente de correlación de Spearman test - re test.	Cálculo	Coeficiente de correlación (ρ)
D	:	Diferencia de rangos.	$\rho = 1 - \frac{\sum 6x(9.5)}{7(7^2 - 1)}$	$\rho = 0.83$
n	:	Número de pares de datos de opinión de los expertos.		

Interpretación

Los resultados de los test suministrados para la identificación del problema en el ámbito local e institucional, revelan que existe una relación positivamente fuerte, entre presiones de trabajo y calidad de vida en los estudiantes del VI ciclo de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza en la sede Santa María de Nieva. Por consiguiente, la investigación en proyección evidencia importancia y justificadas razones para realizarse.

Anexo 02. Matriz de consistencia

Título: Grado de relación entre presiones de trabajo y calidad de vida estudiantil en la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva, 2017

Autora: Bach. Emilsa Silva Padilla

Identificación del Problema	Formulación del Problema	Marco Teórico Conceptual
Psicopatología de la relación derivada de las presiones de trabajo y calidad de vida en los estudiantes del VI ciclo de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva.	¿Cuál será el grado la relación que existe entre presiones de trabajo y calidad de vida en los estudiantes del VI ciclo de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva, al año 2017?	La sustentación teórica del grado de relación que existe entre presiones de trabajo y calidad vida se ampara en las teorías de las ciencias de la educación: Pedagogía, Sociología de la Educación, Ética, Psicología Educativa, Biología, Filosofía de la Educación.
Hipótesis de Investigación Alterna H1		
Si se mide el cociente emocional de las presiones de trabajo y la calidad de vida así como su respectiva correlación, entonces se sabrá que el grado de relación es favorable o desfavorable significativamente en los estudiantes del VI ciclo de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva, al año 2017.		
Hipótesis de Investigación Nula H0		
Si se mide el cociente emocional de las presiones de trabajo y la calidad de vida así como su respectiva correlación, entonces se sabrá que el grado de relación no es favorable ni desfavorable significativamente en los estudiantes del VI ciclo de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva, al año 2017.		
Variab	Población	Muestra
Variable Ox Presiones de trabajo	La población de estudio se circunscribe a 36 estudiantes de V ciclo de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza en la sede Santa María de Nieva.	La muestra será representativa al universo, puesto que el tamaño se determinada mediante la fórmula No: z^2pq/e^2 , restando las variables extrañas.
Variable Oy Calidad de vida.		
Diseño de Investigación		
En la investigación se empleará el “Diseño descriptivo correlacional”, cuyo esquema es el siguiente:		
M: Muestra	Ox : Presiones de trabajo r : Relación entre variables. Oy : Calidad de vida	
Instrumentos de Recolección de Datos		
Test acerca de presiones de trabajo y Test acerca de calidad de vida.		
Contrastación Estadística		
Para la medición de la validez y la confiabilidad de los instrumentos de recolección de información se empleará el coeficiente de correlación por rangos (r) coeficiente Spearman o coeficiente (r) de Pearson y el coeficiente Alfa de Cronbach y para la prueba de hipótesis el parámetro estadístico T-Student correlacional (Tr).		
Objetivo General		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diagnosticar el cociente emocional y el grado de correlación entre presiones de trabajo y calidad de vida en estudiantes del V ciclo de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva al año 2017, efectuando una propuesta de salud psicológica educacional pertinente si la situación amerita. 		

Objetivos Específicos

- Medir el cociente emocional y presiones de trabajo que experimenta los estudiantes del VI ciclo de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva, al año 2017, efectuando una propuesta de salud psicológica educacional pertinente si la situación amerita.
- Medir el cociente emocional y la calidad de vida que experimenta los estudiantes del VI ciclo de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva, al año 2017, efectuando una propuesta de salud psicológica educacional pertinente si la situación amerita.

Objetivos Metodológicos

- Definir conceptual y operacionalmente las variables presiones de trabajo y calidad de vida acorde a las teorías que la configuran y sustentan.
- Medir las evidencias del cociente emocional y del grado de relación entre presiones de trabajo y calidad de vida en estudiantes del V ciclo de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva, tabulando la información que se obtenga para su procesamiento, análisis e interpretación.

Anexo 03. Test de presiones de trabajo

Nombre (s) y Apellidos:.....

Edad:..... Años

Fecha:..../.../2017

Puntaje Test:.....

Dedique por lo menos 05 minutos a contestar el cuestionario. Empiece por el principio. Complete cada escala encerrando en un círculo la alternativa de cada columna que mejor describa su respuesta a cada información o pregunta.

Conteste todos los ítems que aparecen. Trabaje rápidamente y sea tan honesto con usted mismo como lo sea posible. Recuerde que este cuadro de CE es completamente confidencial.

Piense en el mes pasado. En la lista siguiente indique cuánta aflicción le produjo cada una de las presiones del trabajo que se anotan.

N°	Ítems: Presiones del trabajo	Escala de medición			
01	Seguridad del empleo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
02	Relaciones con el jefe inmediato.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
03	Cambio de prioridades con el trabajo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
04	Relaciones con compañeros de trabajo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
05	Oportunidad de avanzar o desarrollarse.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
06	Exceso de trabajo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
07	Control de la carga de trabajo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
08	Falta de flexibilidad para hacer frente a emergencias de familia o personales.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
09	Favoritismo o injusticia en políticas de contratación y ascensos en el trabajo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
10	Constante vigilancia en el de su desempeño en el oficio.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
11	Trabajo aburrido o poco interesante.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
12	Especial reconocimiento o premio en su oficio.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
13	Presión por conflicto de fechas límites en su oficio.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
14	Pérdida de devoción al trabajo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada

N°	Ítems: Presiones del trabajo	Escala de medición			
15	Se siente aprisionado en el papeleo e incapaz de realizar cosa alguna.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
16	Flexibilidad de horas de trabajo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
17	El transporte de ida y regreso al trabajo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada

Fuente: Cooper, R. & Sawaf, A. (1998). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Bogotá: Editorial Norma S. A.

Anexo 04. Test de calidad de vida

Nombre (s) y Apellidos:.....

Edad:..... Años

Fecha:..../.../2017

Puntaje Test:.....

Dedique por lo menos 05 minutos a contestar el cuestionario. Empiece por el principio. Complete la escala encerrando en un círculo la alternativa de cada columna que mejor describa su respuesta a cada información o pregunta.

Conteste todos los ítems que se le presenta. Trabaje rápidamente y sea tan honesto con usted mismo como lo sea posible. Recuerde que este cuadro de CE es completamente confidencial.

En la lista siguiente indique cómo describe cada renglón la manera como usted piensa y siente sobre usted mismo actualmente.

N°	Ítems: Calidad de vida	Escala de medición			
		Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien
01	Estoy muy satisfecho con mi vida.	Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien
02	Me siento enérgico, feliz y lleno de salud.	Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien
03	Tengo sentimientos de paz interior y bienestar.	Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien
04	Necesitaría hacer muchos cambios en mi vida para ser realmente feliz.	Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien
05	Mi vida satisface mis más hondas necesidades.	Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien
06	He obtenido menos de lo que esperaba de mi vida.	Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien
07	Me gusta ser exactamente como soy.	Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien
08	Para mí el trabajo es una diversión.	Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien
09	He encontrado trabajo significativo.	Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien
10	Voy por un camino que me trae satisfacción.	Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien
11	He aprovechado al máximo mis capacidades.	Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien

Fuente: Cooper, R. & Sawaf, A. (1998). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Bogotá: Editorial Norma S. A.

Anexo 05. Valoración a las respuestas de los ítems del test de presiones de trabajo

Nombre (s) y Apellidos:.....

Edad:..... Años

Fecha:..../.../2017

Puntaje Test:.....

Dedique por lo menos 05 minutos a contestar el cuestionario. Empiece por el principio. Complete cada escala encerrando en un círculo la alternativa de cada columna que mejor describa su respuesta a cada información o pregunta.

Conteste todos los ítems que aparecen. Trabaje rápidamente y sea tan honesto con usted mismo como lo sea posible. Recuerde que este cuadro de CE es completamente confidencial.

Piense en el mes pasado. En la lista siguiente indique cuánta aflicción le produjo cada una de las presiones del trabajo que se anotan.

N°	Ítems: Presiones del trabajo	Escala de medición			
		Mucha	Moderada	Poca	Nada
01	Seguridad del empleo.	3	2	1	0
02	Relaciones con el jefe inmediato.	3	2	1	0
03	Cambio de prioridades con el trabajo.	3	2	1	0
04	Relaciones con compañeros de trabajo.	3	2	1	0
05	Oportunidad de avanzar o desarrollarse.	3	2	1	0
06	Exceso de trabajo.	3	2	1	0
07	Control de la carga de trabajo.	3	2	1	0
08	Falta de flexibilidad para hacer frente a emergencias de familia o personales.	3	2	1	0
09	Favoritismo o injusticia en políticas de contratación y ascensos en el trabajo.	3	2	1	0
10	Constante vigilancia en el de su desempeño en el oficio.	3	2	1	0
11	Trabajo aburrido o poco interesante.	3	2	1	0
12	Especial reconocimiento o premio en su oficio.	3	2		0
13	Presión por conflicto de fechas límites en su oficio.	3	2	1	0

N°	Ítems: Presiones del trabajo	Escala de medición			
		Mucha	Moderada	Poca	Nada
14	Pérdida de devoción al trabajo.	3	2	1	0
15	Se siente aprisionado en el papeleo e incapaz de realizar cosa alguna.	3	2	1	0
16	Flexibilidad de horas de trabajo.	3	2	1	0
17	El transporte de ida y regreso al trabajo.	3	2	1	0

Fuente: Cooper, R. & Sawaf, A. (1998). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Bogotá: Editorial Norma S. A.

Anexo 06. Valoración a las respuestas de los ítems del test de calidad de vida

Nombre (s) y Apellidos:.....

Edad:..... Años

Fecha:..../.../2017

Puntaje Test:.....

Dedique por lo menos 05 minutos a contestar el cuestionario. Empiece por el principio. Complete la escala encerrando en un círculo la alternativa de cada columna que mejor describa su respuesta a cada información o pregunta.

Conteste todos los ítems que se le presenta. Trabaje rápidamente y sea tan honesto con usted mismo como lo sea posible. Recuerde que este cuadro de CE es completamente confidencial.

En la lista siguiente indique cómo describe cada renglón la manera como usted piensa y siente sobre usted mismo actualmente.

N°	Ítems: Calidad de vida	Escala de medición			
		Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien
01	Estoy muy satisfecho con mi vida.	3	2	1	0
02	Me siento enérgico, feliz y lleno de salud.	3	2	1	0
03	Tengo sentimientos de paz interior y bienestar.	3	2	1	0
04	Necesitaría hacer muchos cambios en mi vida para ser realmente feliz.	3	2	1	0
05	Mi vida satisface mis más hondas necesidades.	3	2	1	0
06	He obtenido menos de lo que esperaba de mi vida.	3	2	1	0
07	Me gusta ser exactamente como soy.	3	2	1	0
08	Para mí el trabajo es una diversión.	3	2	1	0
09	He encontrado trabajo significativo.	3	2	1	0
10	Voy por un camino que me trae satisfacción.	3	2	1	0
11	He aprovechado al máximo mis capacidades.	3	2	1	0

Fuente: Cooper, R. & Sawaf, A. (1998). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Bogotá: Editorial Norma S. A.

TEST ACERCA DE PRESIONES DE TRABAJO

NOMBRE(S) Y APELLIDOS: LIZ KATHERIN SUÑA MUKUIM
EDAD: 22 Años **FECHA:** 20/1/2017 **PUNTAJE TEST:**

Dedique por lo menos 05 minutos a contestar el cuestionario. Empiece por el principio. Complete cada escala encerrando en un círculo la alternativa de cada columna que mejor describa su respuesta a cada información o pregunta.

Conteste todos los ítems que aparecen. Trabaje rápidamente y sea tan honesto con usted mismo como lo sea posible. Recuerde que este cuadro de CE es completamente confidencial.

Piense en el mes pasado. En la lista siguiente indique cuánta aficción le produjo cada una de las presiones del trabajo que se anotan.

N°	ÍTEMS ACERCA DE PRESIONES DEL TRABAJO	ESCALA DE MEDICIÓN			
		Mucha	Moderada	Poca	Nada
01	Seguridad del empleo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
02	Relaciones con el jefe inmediato.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
03	Cambio de prioridades con el trabajo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
04	Relaciones con compañeros de trabajo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
05	Oportunidad de avanzar o desarrollarse.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
06	Exceso de trabajo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
07	Control de la carga de trabajo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
08	Falta de flexibilidad para hacer frente a emergencias de familia o personales.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
09	Favoritismo o injusticia en políticas de contratación y ascensos en el trabajo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
10	Constante vigilancia en el de su desempeño en el oficio.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
11	Trabajo aburrido o poco interesante.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
12	Especial reconocimiento o premio en su oficio.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
13	Presión por conflicto de fechas límites en su oficio.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
14	Pérdida de devoción al trabajo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
15	Se siente aprisionado en el papeleo e incapaz de realizar cosa alguna.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
16	Flexibilidad de horas de trabajo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
17	El transporte de ida y regreso al trabajo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada

Fuente: COOPER, Robert y Ayman SAWAF (1998). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Bogotá: Editorial Norma S. A.

TEST ACERCA DE PRESIONES DE TRABAJO

NOMBRE(S) Y APELLIDOS: Leiz MORA VIVANCO
EDAD: 23 Años **FECHA:** 18/01/2017 **PUNTAJE TEST:**

Dedique por lo menos 05 minutos a contestar el cuestionario. Empiece por el principio. Complete cada escala encerrando en un círculo la alternativa de cada columna que mejor describa su respuesta a cada información o pregunta.

Conteste todos los ítems que aparecen. Trabaje rápidamente y sea tan honesto con usted mismo como lo sea posible. Recuerde que este cuadro de CE es completamente confidencial.

Piense en el mes pasado. En la lista siguiente indique cuánta aflicción le produjo cada una de las presiones del trabajo que se anotan.

N°	ÍTEMS ACERCA DE PRESIONES DEL TRABAJO	ESCALA DE MEDICIÓN			
		Mucha	Moderada	Poca	Nada
01	Seguridad del empleo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
02	Relaciones con el jefe inmediato.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
03	Cambio de prioridades con el trabajo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
04	Relaciones con compañeros de trabajo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
05	Oportunidad de avanzar o desarrollarse.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
06	Exceso de trabajo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
07	Control de la carga de trabajo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
08	Falta de flexibilidad para hacer frente a emergencias de familia o personales.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
09	Favoritismo o injusticia en políticas de contratación y ascensos en el trabajo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
10	Constante vigilancia en el de su desempeño en el oficio.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
11	Trabajo aburrido o poco interesante.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
12	Especial reconocimiento o premio en su oficio.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
13	Presión por conflicto de fechas límites en su oficio.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
14	Pérdida de devoción al trabajo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
15	Se siente aprisionado en el papeleo e incapaz de realizar cosa alguna.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
16	Flexibilidad de horas de trabajo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
17	El transporte de ida y regreso al trabajo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada

Fuente: COOPER, Robert y Ayman SAWAF (1998). **La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones**. Bogotá: Editorial Norma S. A.

TEST ACERCA DE PRESIONES DE TRABAJO

NOMBRE(S) Y APELLIDOS: BRIIDA Amador chun
 EDAD: ... Años FECHA: 21/09/2017 PUNTAJE TEST:

Dedique por lo menos 05 minutos a contestar el cuestionario. Empiece por el principio. Complete cada escala encerrando en un círculo la alternativa de cada columna que mejor describa su respuesta a cada información o pregunta.

Conteste todos los ítems que aparecen. Trabaje rápidamente y sea tan honesto con usted mismo como lo sea posible. Recuerde que este cuadro de CE es completamente confidencial.

Piense en el mes pasado. En la lista siguiente indique cuánta aflicción le produjo cada una de las presiones del trabajo que se anotan.

N°	ÍTEM ACERCA DE PRESIONES DEL TRABAJO	ESCALA DE MEDICIÓN			
		Mucha	Moderada	Poca	Nada
01	Seguridad del empleo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
02	Relaciones con el jefe inmediato.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
03	Cambio de prioridades con el trabajo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
04	Relaciones con compañeros de trabajo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
05	Oportunidad de avanzar o desarrollarse.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
06	Exceso de trabajo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
07	Control de la carga de trabajo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
08	Falta de flexibilidad para hacer frente a emergencias de familia o personales.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
09	Favoritismo o injusticia en políticas de contratación y ascensos en el trabajo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
10	Constante vigilancia en el de su desempeño en el oficio.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
11	Trabajo aburrido o poco interesante.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
12	Especial reconocimiento o premio en su oficio.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
13	Presión por conflicto de fechas límites en su oficio.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
14	Pérdida de devoción al trabajo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
15	Se siente aprisionado en el papeleo e incapaz de realizar cosa alguna.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
16	Flexibilidad de horas de trabajo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada
17	El transporte de ida y regreso al trabajo.	Mucha	Moderada	Poca	Nada

Fuente: COOPER, Robert y Ayman SAWAF (1998). **La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones**. Bogotá: Editorial Norma S. A.

Anexo 8. Test de calidad de vida, llenado por la muestra de estudio


UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN
 "Educar es liberar y liberar es transformar"
 

TEST ACERCA DE CALIDAD DE VIDA

NOMBRE(S) Y APELLIDOS: MIRLA GISELA CORDOVA SAYASCI
EDAD: 21 Años **FECHA:** 18.01.2017 **PUNTAJE TEST:**

Dedique por lo menos 05 minutos a contestar el cuestionario. Empiece por el principio. Complete la escala encerrando en un círculo la alternativa de cada columna que mejor describa su respuesta a cada información o pregunta.

Conteste todos los ítems que se le presenta. Trabaje rápidamente y sea tan honesto con usted mismo como lo sea posible. Recuerde que este cuadro de CE es completamente confidencial.

En la lista siguiente indique cómo describe cada renglón la manera como usted piensa y siente sobre usted mismo actualmente.

N°	ÍTEMS ACERCA DE CALIDAD DE VIDA	ESCALA DE MEDICIÓN			
		Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien
01	Estoy muy satisfecho con mi vida.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
02	Me siento enérgico, feliz y lleno de salud.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
03	Tengo sentimientos de paz interior y bienestar.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
04	Necesitaría hacer muchos cambios en mi vida para ser realmente feliz.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
05	Mi vida satisface mis más hondas necesidades.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
06	He obtenido menos de lo que esperaba de mi vida.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
07	Me gusta ser exactamente como soy.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
08	Para mí el trabajo es una diversión.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
09	He encontrado trabajo significativo.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Voy por un camino que me trae satisfacción.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	He aprovechado al máximo mis capacidades.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fuente: COOPER, Robert y Ayman SAWAF (1998). **La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones**. Bogotá: Editorial Norma S. A.

TEST ACERCA DE CALIDAD DE VIDA

NOMBRE(S) Y APELLIDOS: Lila Carolina Pijshkun Mejia
EDAD: 28 Años **FECHA:** 18.10.2017 **PUNTAJE TEST:**

Dedique por lo menos 05 minutos a contestar el cuestionario. Empiece por el principio. Complete la escala encerrando en un círculo la alternativa de cada columna que mejor describa su respuesta a cada información o pregunta.

Conteste todos los ítems que se le presenta. Trabaje rápidamente y sea tan honesto con usted mismo como lo sea posible. Recuerde que este cuadro de CE es completamente confidencial.

En la lista siguiente indique cómo describe cada renglón la manera como usted piensa y siente sobre usted mismo actualmente.

N°	ÍTEMS ACERCA DE CALIDAD DE VIDA	ESCALA DE MEDICIÓN			
		Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien
01	Estoy muy satisfecho con mi vida.		<input checked="" type="radio"/>		
02	Me siento enérgico, feliz y lleno de salud.		<input checked="" type="radio"/>		
03	Tengo sentimientos de paz interior y bienestar.		<input checked="" type="radio"/>		
04	Necesitaría hacer muchos cambios en mi vida para ser realmente feliz.		<input checked="" type="radio"/>		
05	Mi vida satisface mis más hondas necesidades.		<input checked="" type="radio"/>		
06	He obtenido menos de lo que esperaba de mi vida.		<input checked="" type="radio"/>		
07	Me gusta ser exactamente como soy.		<input checked="" type="radio"/>		
08	Para mí el trabajo es una diversión.		<input checked="" type="radio"/>		
09	He encontrado trabajo significativo.		<input checked="" type="radio"/>		
10	Voy por un camino que me trae satisfacción.		<input checked="" type="radio"/>		
11	He aprovechado al máximo mis capacidades.		<input checked="" type="radio"/>		

Fuente: COOPER, Robert y Ayman SAWAF (1998). **La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones**. Bogotá: Editorial Norma S. A.

TEST ACERCA DE CALIDAD DE VIDA

NOMBRE(S) Y APELLIDOS: LIZ KATHERIN SUNK A MUKUM
EDAD: 32 Años **FECHA:** 19/11/2017 **PUNTAJE TEST:**

Dedique por lo menos 05 minutos a contestar el cuestionario. Empiece por el principio. Complete la escala encerrando en un círculo la alternativa de cada columna que mejor describa su respuesta a cada información o pregunta.

Conteste todos los ítems que se le presenta. Trabaje rápidamente y sea tan honesto con usted mismo como lo sea posible. Recuerde que este cuadro de CE es completamente confidencial.

En la lista siguiente indique cómo describe cada renglón la manera como usted piensa y siente sobre usted mismo actualmente.

N°	ÍTEMS ACERCA DE CALIDAD DE VIDA	ESCALA DE MEDICIÓN			
		Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien
01	Estoy muy satisfecho con mi vida.	Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien
02	Me siento enérgico, feliz y lleno de salud.	Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien
03	Tengo sentimientos de paz interior y bienestar.	Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien
04	Necesitaría hacer muchos cambios en mi vida para ser realmente feliz.	Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien
05	Mi vida satisface mis más hondas necesidades.	Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien
06	He obtenido menos de lo que esperaba de mi vida.	Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien
07	Me gusta ser exactamente como soy.	Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien
08	Para mí el trabajo es una diversión.	Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien
09	He encontrado trabajo significativo.	Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien
10	Voy por un camino que me trae satisfacción.	Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien
11	He aprovechado al máximo mis capacidades.	Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien

Fuente: COOPER, Robert y Ayman SAWAF (1998). **La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones**. Bogotá: Editorial Norma S. A.

TEST ACERCA DE CALIDAD DE VIDA

NOMBRE(S) Y APELLIDOS: FLORA VIVANCO, Luz
EDAD: 23 Años **FECHA:** 15.09/2017 **PUNTAJE TEST:**

Dedique por lo menos 05 minutos a contestar el cuestionario. Empiece por el principio. Complete la escala encerrando en un círculo la alternativa de cada columna que mejor describa su respuesta a cada información o pregunta.

Conteste todos los ítems que se le presenta. Trabaje rápidamente y sea tan honesto con usted mismo como lo sea posible. Recuerde que este cuadro de CE es completamente confidencial.

En la lista siguiente indique cómo describe cada renglón la manera como usted piensa y siente sobre usted mismo actualmente.

N°	ÍTEM ACERCA DE CALIDAD DE VIDA	ESCALA DE MEDICIÓN			
		Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien
01	Estoy muy satisfecho con mi vida.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
02	Me siento enérgico, feliz y lleno de salud.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
03	Tengo sentimientos de paz interior y bienestar.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
04	Necesitaría hacer muchos cambios en mi vida para ser realmente feliz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
05	Mi vida satisface mis más hondas necesidades.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
06	He obtenido menos de lo que esperaba de mi vida.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
07	Me gusta ser exactamente como soy.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
08	Para mí el trabajo es una diversión.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
09	He encontrado trabajo significativo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Voy por un camino que me trae satisfacción.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	He aprovechado al máximo mis capacidades.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fuente: COOPER, Robert y Ayman SAWAF (1998). **La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones**. Bogotá: Editorial Norma S. A.

Anexo 9. Relación de estudiantes de la UNTRM que participaron en el trabajo de investigación

N°	Nombres y apellidos de los estudiantes de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva
01	LOYDA TAISH SHARUP
02	LLENNY E. WAMPUTSAG SEJEKAM
03	HILDITA SALAZAR AMPAM
04	BRIGIDA DAVILA FLORES
05	BRIGIDA AMPASH CHUIN
06	LUZ MORA VIVANCO
07	LIZ KATHERIN ZUNKA MUKUIM
08	LILIA CAROLINA PIJUSHKUN WEJIN
09	MIRLA GISELA CORDOVA NAYASH
10	GRICELDA MASHINGRASHNUÑEZ
11	MARI ISELA AKINTUI TAAN
12	GISSELA AGKUASH NUJIGKUS
13	GENOVEVA CALVO NEQUENDEY
14	EZOYDA WISUM PAKUNTA
15	KAROLYN WISHO ATSUAM
16	NELIDA RENGIFO TUESTA
17	ALZAIDA PUJUPAT UGKUSH
18	CHANEL YAMPINTSA YAMPIS
19	MERY AMPUSH UNAP
20	SAVINA TINEO CARRASCO
21	JULIA ATAMAIN ASANGKAY
22	ORTENCIA PINCHI MOZOMBITE
23	LUCY MAGALY CONGINOTE TAWAN
24	LUZ AURORA GARCIA TORRES
25	CARMELINA WAJAI JUWAD
26	LOURDES SALAZAR SHIWIJ
27	ELIA MACAHUACHI GONZALES
28	HILDA TIMCHO TIJIAS

N°	Nombres y apellidos de los estudiantes de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, sede Santa María de Nieva
29	YERSON GALDINO QUISPE NAYASH
30	FANNY CHICANA GUERRA
31	DALIA SAJAMIN MONTERO
32	RUT DUPIS JUCUAY
33	MARIA JESUS SAMAREN ANTICH
34	GESTUIDES DAVILA PANDURO
35	IRMA TIJUASH KIAJUT
36	CYNTHIA SEJEKAM ANTIXSH

Anexo 10. Iconografía

En las dos vistas se aprecia a Emilsa Silva Padilla en la sección de los sujetos de la muestra, estudiantes del VI ciclo de la especialidad profesional de Educación Inicial Intercultural Bilingüe, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de la sede Santa María de Nieva, contestando los ítems acerca de presiones de trabajo y calidad de vida de acuerdo a su conducta o intención.



Docente investigadora absolviendo consultas de las estudiantes de su muestra de estudio



Estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Intercultural Bilingüe contestando su test



Docente investigadora durante la aplicación de los test



Docente investigadora respondiendo a las inquietudes de los estudiantes



Estudiantes y docente investigadora durante la aplicación del test



Estudiantes de la muestra, respondiendo el test



Docente investigadora recibiendo los test de las estudiantes



“Año del buen servicio al ciudadano”

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES QUE SUSCRIBE HACE CONSTAR:

Que, EMILSA SILVA PADILLA, Bachiller de la Escuela Profesional de Educación Intercultural Bilingüe, Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, ha recolectado información en la Escuela Profesional de Educación Intercultural Bilingüe - Especialidad de Educación Inicial IB con sede en Santa María de Nieva para su investigación correlacional titulada: “GRADO DE RELACIÓN ENTRE PRESIONES DE TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA ESTUDIANTIL EN LA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL BILINGÜE, UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA, SEDE SANTA MARÍA DE NIEVA, 2017”. La referida investigación ha sido realizada en el mes de febrero del año en curso.

Se expide la presente, a solicitud de la interesada, para los fines que estimen pertinente.

Chachapoyas, 12 de mayo de 2017



Lic. Delmar Tongo Alarcón
Director de la EPEIB