UNIVERSIDAD DE HUANUCO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

“Estrés Laboral y Calidad de Vida Profesional de los asegurados en la Posta Médica Policía Nacional del Perú Tingo María, 2024”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR: Rodriguez Alminco, Jose Luis

ASESORA: Celis Victorio, Maximiliana

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

D

H

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Psicología Organizacional

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Psicología

Disciplina: Psicología (incluye terapias de aprendizaje, habla, visual y otras discapacidades físiscas mentales).

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciado en Psicología

Código del Programa: P05

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 43407618

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 42176066

Grado/Título: Maestro en Sistema de Protección de los Derechos del niño, niña y adolescente frente a la Violencia.

Código ORCID: 0009-0008-1495-109X

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Llanto Cercedo, Richard Pinett	Maestro en Sistema de Protección de los Derechos del niño, niña y adolescente frente a la Violencia	22514029	0000-0003-4978-1445
2	Calderón Carrillo, Manuel Santiago	Magister en Psicología Educativa	22414679	0009-7493-863X
3	Diestro Caloretti, Karina Vanessa	Maestra en Administración de la Educación	25769441	0000-0002-0497-1889

""AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **03:30 P.M.** horas del día 07 del mes de noviembre del año dos mil veinticinco, en el auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud de la ciudad universitaria La Esperanza en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el **Jurado Calificador** integrado por los docentes:

- MG. RICHARD PINETT LLANTO CERCEDO **PRESIDENTE**
- MG. JHANNY CHUFANDAMA GONZALES **SECRETARIA**
- MG MANUEL SANTIAGO CALDERON CARRILLO **VOCAL**
- MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI (**JURADO ACCESITARIO**)
- **ASESOR DE TESIS MG. MAXIMILIANA CELIS VICTORIO**

Nombrados mediante Resolución N° 2168-2025-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis titulada. **"ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL DE LOS ASEGURADOS EN LA POSTA MEDICA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ TINGO MARÍA, 2024";** Presentado por el Bachiller en Psicología, **SR. RODRIGUEZ ALMINCO, JOSE LUIS,** para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN PSICOLOGÍA.**

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) Aprobado por Unanimidad con el calificativo cuantitativo de 16 y cualitativo de Bueno

Siendo las, 4:22 Horas del día 07 del mes de Noviembre del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

MG. RICHARD PINETT LLANTO CERCEDO
orcid.org/0000-0003-4978-1445- DNI: 22514029
PRESIDENTE

MG. MANUEL SANTIAGO CALDERON CARRILLO
orcid.org/0009-0004-7493-863X - DNI: 22414679
SECRETARIO

MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI
orcid.org/0000-0002-0497-1889 – DNI: 25769441
VOCAL

Escaneado con CamScanner

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ALMINCO, de la investigación titulada "ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL DE LOS ASEGURADOS EN LA POSTA MÉDICA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ TINGO MARÍA, 2024", con asesor(a) MAXIMILIANA CELIS VICTORIO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 2258-2024-D-FCS-UDH del P. A. de PSICOLOGÍA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 23 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 06 de octubre de 2025

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
RESPONSABLE DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA
HUÁNUCO - PERÚ

RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
RESPONSABLE DE TURNITIN
HUÁNUCO - PERÚ

MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

25. Rodríguez Alminco, José Luis.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%	23%	11%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Max's Test Account Trabajo del estudiante	<1%

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
RESPONSABLE DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA
HUÁNUCO - PERÚ

RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
RESPONSABLE DE TURNITIN
HUÁNUCO - PERÚ

MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

Para mi familia que siempre deposito su fe en mí, en que alcanzaría este sueño, y con entusiasmo valorar tu apoyo idóneo, reconociendo la importancia en el proceso LLLGA.

AGRADECIMIENTO

Para quienes me han inspirado a cuestionar, a aprender y a nunca dejar de explorar los límites de la sabiduría. Su colaboración ha sido la luz que guía este viaje, para ustedes mis mentores y maestros.

ÍNDICE

DEDICATORIA II

AGRADECIMIENTO III

INDICE IV

INDICE DE TABLAS VII

INDICE DE FIGURAS VIII

RESUMEN IX

ABSTRACT X

INTRODUCCIÓN XI

CAPITULO I 13

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 13

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 13

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 17

1.2.1. PROBLEMA GENERAL 17

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS 17

1.3. OBJETIVOS 18

1.3.1. OBJETIVO GENERAL 18

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 18

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 18

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA 18

1.4.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA 19

1.4.3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA 19

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN 19

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN 20

CAPITULO II 21

MARCO TEÓRICO 21
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 21
2.1.1. NIVEL INTERNACIONAL 21
2.1.2.NIVEL NACIONAL 22
2.1.3. NIVEL LOCAL 23
2.2. BASES TEÓRICAS 24
2.2.1. ESTRÉS LABORAL 24
2.2.2. CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL 29
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES 33
2.4. HIPÓTESIS 33
2.5. VARIABLES 34
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 37
CAPÍTULO III 39
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN 39
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN 39
3.1.1 TIPO 39
3.1.2 ENFOQUE 39
3.1.3. ALCANCE O NIVEL 39
3.1.4 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 40
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA 41
3.2.1 POBLACIÓN 41
3.2.2 MUESTRA 41
3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS 42
3.3.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 42
3.3.2. INSTRUMENTOS 43
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS 50
CAPÍTULO IV 52

RESULTADOS 52
4.1 PROCESAMIENTO DE DATOS 52
4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS 60
CAPITULO V 65
DISCUSIÓN DE RESULTADOS 65
5.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS 65
CONCLUSIONES 71
RECOMENDACIONES 73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 75
ANEXOS 84

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables 37

Tabla 2 Población de estudio de asegurados en la Posta Médica de la PNP Tingo María, 2024 41

Tabla 3 Técnicas de recolección de datos para variables del EE.LL y la CVP. 43

Tabla 4 Promedio Alfa de Cronbach Inter-países 44

Tabla 5 Confiabilidad de la Escala de EE.LL 45

Tabla 6 Validación de contenido por juicio de expertos 45

Tabla 7 Confiabilidad de la Escala de calidad de vida profesional (CVP-35) 47

Tabla 8 Validación de contenido por juicio de expertos 49

Tabla 9 Resultados del nivel de EE.LL 52

Tabla 10 Resultados del nivel de control de EE.LL 53

Tabla 11 Resultados del nivel de exigencia laboral 54

Tabla 12 Resultados del nivel de apoyo social 55

Tabla 13 Resultados del nivel de calidad de vida profesional 56

Tabla 14 Resultados del nivel de demanda de trabajo 57

Tabla 15 Resultados del nivel de motivación intrínseca 58

Tabla 16 Resultados del nivel del apoyo directivo 59

Tabla 17 Pruebas de normalidad 60

Tabla 18 Resultado de EE.LL en la CVP 61

Tabla 19 Resultado de control en la calidad de vida profesional 62

Tabla 20 Resultado de exigencia laboral en la calidad de vida profesional 63

Tabla 21 Resultado de apoyo social en la calidad de vida profesional 64

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados del nivel de EE.LL 52

Figura 2 Resultados del nivel de control de EE.LL 53

Figura 3 Resultados del nivel de exigencia laboral 54

Figura 4 Resultados del nivel de apoyo social 55

Figura 5 Resultados del nivel de afectación de la calidad de vida profesional 56

Figura 6 Resultados del nivel de demanda de trabajo 57

Figura 7 Resultados del nivel de motivación intrínseca 58

Figura 8 Resultados del nivel de necesidad del apoyo directivo 59

RESUMEN

La presente tesis titulada "Estrés laboral y calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica Policía Nacional del Perú, Tingo María, 2024" tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida profesional en una muestra de 265 policías. Se aplicó un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con diseño no experimental, transversal y correlacional. Se emplearon cuestionarios adaptados y validados: el modelo de demanda-control de Karasek para medir el estrés y la escala CVP-35 para evaluar la calidad de vida profesional. Los resultados mostraron que el 82.6% de los encuestados presentó un alto nivel de estrés, principalmente en las dimensiones de exigencia laboral, bajo control y apoyo social. Un 74% reportó una baja calidad de vida profesional, destacando la necesidad de una motivación intrínseca y apoyo laboral. Se concluye que existe una relación significativa entre ambas variables (0. 747), lo que enfatiza la importancia de mejorar el entorno laboral para optimizar el bienestar policial.

Palabras clave: estrés laboral, calidad de vida profesional, Policía Nacional del Perú, nivel de estrés, bienestar policial.

ABSTRACT

The present thesis, entitled "Work Stress and Professional Quality of Life of Insured Persons at the Peruvian National Police Medical Post, Tingo María, 2024," aimed to determine the relationship between work stress and professional quality of life in a sample of 265 police officers. A basic, quantitative approach was applied, with a non-experimental, cross-sectional, and correlational design. Adapted and validated questionnaires were used: Karasek's demand-control model to measure stress and the CVP-35 scale to assess professional quality of life. The results showed that 82.6% of respondents presented high levels of stress, mainly in the dimensions of work demands, low control, and social support. 74% reported low professional quality of life, highlighting the need for intrinsic motivation and professional support. It is concluded that there is a significant relationship between both variables (0.747), which emphasizes the importance of improving the work environment to optimize police well-being.

Keywords: work stress, professional quality of life, National Police of Peru, stress level, police well-being.

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral en los miembros de las instituciones de seguridad, como la Policía Nacional del Perú (PNP), ha sido un tema recurrente de estudio debido a su impacto negativo tanto en la salud mental como en el desempeño laboral de los agentes. En particular, la calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica de la PNP de Tingo María se ha visto afectada por diversas condiciones laborales, que incluyen jornadas largas, exposición constante a situaciones de alta tensión y la falta de recursos adecuados para llevar a cabo sus tareas. Estas condiciones laborales generan un alto nivel de estrés, lo que puede desencadenar problemas psicológicos y físicos en los agentes de la policía, afectando su bienestar general.

Este estrés no solo afecta su bienestar personal, sino que también impacta su desempeño profesional, porque un agente sometido a una presión constante puede tener dificultades para tomar decisiones rápidas y efectivas en situaciones críticas. Además, el estrés puede manifestarse en problemas físicos, como dolores de cabeza, tensión muscular y trastornos digestivos, lo que reduce aún más su capacidad de respuesta en el campo.

La tasa de suicidios entre los policías es notablemente alta, siendo de 1.5 a 3 veces superior a la de la población general. Esto refleja la gravedad de la situación y resalta la necesidad urgente de atención y apoyo psicológico adecuado para los oficiales. La naturaleza de su trabajo, que involucra enfrentarse a situaciones de vida o muerte, sumada a la carga emocional de interactuar con víctimas de crímenes y accidentes, incrementa el riesgo de trastornos psicológicos graves.

La falta de recursos y apoyo institucional aumenta el estrés en los oficiales de policía. Factores como la carencia de equipo adecuado, turnos largos y la escasez de personal contribuyen a la sensación de impotencia entre los oficiales; todo esto puede derivar en burnout, un agotamiento crónico que reduce el interés y la motivación, y provoca una caída significativa en el rendimiento laboral.

La exposición prolongada a situaciones estresantes y la falta de apoyo adecuado se vinculan con problemas de salud como trastornos cardiovasculares y dificultades para dormir. Estos problemas aumentan el riesgo de accidentes laborales, porque la fatiga y el deterioro de la salud afectan la toma de decisiones y la concentración. A largo plazo, estos efectos contribuyen a una disminución en la esperanza de vida laboral de los oficiales y un deterioro en su bienestar general.

En el contexto de la PNP, especialmente en zonas rurales como Tingo María, el aislamiento y la falta de acceso a servicios de salud mental son factores adicionales que incrementan el malestar. A nivel regional, se reporta una alta rotación de personal debido a las deficientes condiciones laborales, lo cual refleja una problemática estructural que requiere intervención.

Esta investigación se divide en capítulos:

Capítulo I: Problema de investigación, compuesto por la caracterización y enunciado del problema, objetivos generales y particulares, fundamentación, limitantes y viabilidad de la investigación.

Capítulo II: Marco Teórico, que comprende los antecedentes de la investigación, bases teóricas, definiciones conceptuales, hipótesis, variables y la operacionalización de la misma.

Capítulo III: Metodología de la investigación, en el que se describe el tipo de investigación, enfoque, ámbito o nivel, diseño, selección de la población, técnicas e instrumentos de recogida de datos y técnicas de tratamiento y evaluación de la información.

Capítulo IV: Resultados, con la exposición de cuadros y gráficos de carácter estadístico, contraste y comprobación de hipótesis.

Capítulo V: Discusión, Finalmente, se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El estrés laboral en los miembros de las instituciones de seguridad, como la Policía Nacional del Perú (PNP), ha sido un tema recurrente de estudio debido a su impacto negativo tanto en la salud mental como en el desempeño laboral de los agentes. En particular, la calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica de la PNP de Tingo María se ha visto afectada por diversas condiciones laborales, que incluyen jornadas largas, exposición constante a situaciones de alta tensión y la falta de recursos adecuados para llevar a cabo sus tareas. Estas condiciones laborales generan un alto nivel de estrés, lo que puede desencadenar problemas psicológicos y físicos en los agentes de la policía, afectando su bienestar general.

A nivel internacional, diversos estudios han mostrado que aproximadamente un 30% de los policías experimenta niveles elevados de estrés y otros problemas psicológicos relacionados con su labor (Violanti, 2021). Este estrés no solo afecta su bienestar personal, sino que también impacta su desempeño profesional, porque un agente sometido a una presión constante puede tener dificultades para tomar decisiones rápidas y efectivas en situaciones críticas. Además, el estrés puede manifestarse en problemas físicos, como: dolores de cabeza, tensión muscular y trastornos digestivos, lo que reduce aún más su capacidad de respuesta en el campo. De acuerdo con Violanti (2021), los policías están constantemente expuestos a situaciones traumáticas, como accidentes graves y violencia, lo que, junto con su responsabilidad en mantener el orden en circunstancias de alta tensión, genera una presión constante. Se estima que entre el 20% y el 30% de los agentes experimentan síntomas de trastorno de estrés postraumático (TEPT) a lo largo de su carrera debido a esta exposición continua.

Esta constante interacción con eventos traumáticos puede desencadenar trastornos como el TEPT, en el que los oficiales reviven regularmente recuerdos angustiosos relacionados con su labor. La fatiga emocional resultante de estas experiencias afecta gravemente la salud mental

de los policías, dificultando su capacidad para manejar el estrés diario y aumentando el riesgo de cometer errores en sus intervenciones. Esta situación se agrava aún más cuando no se dispone de un sistema de apoyo emocional en la institución, lo que puede afectar negativamente la salud mental y el bienestar general de los oficiales.

La tasa de suicidios entre los policías es notablemente alta, siendo de 1.5 a 3 veces superior a la de la población general (National Police Foundation, 2021). Un estudio reciente en EE. UU. reveló que aproximadamente el 10% de los oficiales de policía ha considerado el suicidio, y más del 30% ha experimentado síntomas de depresión grave en algún momento de su carrera (National Police Foundation, 2021). Esto refleja la gravedad de la situación y resalta la necesidad urgente de atención y apoyo psicológico adecuado para los oficiales. La naturaleza de su trabajo involucra enfrentarse a situaciones de vida o muerte, sumada a la carga emocional de interactuar con víctimas de crímenes y accidentes, incrementa el riesgo de trastornos psicológicos graves. Se estima que entre el 15% y el 25% de los oficiales presentan trastornos relacionados con el estrés postraumático (PTSD, por sus siglas en inglés) debido a la constante exposición a situaciones traumáticas (Police Executive Research Forum, 2020). Esta situación genera un ambiente de trabajo en el que la tensión se convierte en una constante, afectando la calidad de vida de los policías y de sus familias, quienes también sufren las consecuencias del estrés acumulado, lo que puede resultar en una disminución significativa de su bienestar general y un aumento en las tasas de problemas de salud física y mental (Police Executive Research Forum, 2020).

La International Association of Chiefs of Police (IACP, 2023) señala que la falta de recursos y apoyo institucional aumenta el estrés en los oficiales de policía. Aproximadamente el 40% de los agentes informan que no cuentan con los recursos necesarios para llevar a cabo su trabajo eficientemente, lo que incrementa el estrés. Factores como la carencia de equipo adecuado, turnos largos y la escasez de personal contribuyen a la sensación de impotencia entre los oficiales. Alrededor del 45% trabaja más de 12 horas al día, lo que ocasiona agotamiento físico y emocional constante. Además, el 50% de los policías indica que la sobrecarga de tareas y la falta de personal son las principales causas de estrés en su trabajo. Esto puede derivar en burnout, un

agotamiento crónico que reduce el interés y la motivación, y provoca una caída significativa en el rendimiento laboral. Un estudio reciente revela que el 38% de los oficiales experimentan síntomas de burnout debido a estas condiciones extremas, afectando su salud mental y física. La falta de apoyo adecuado puede hacer que los agentes se sientan no valorados, lo que reduce su compromiso y motivación para realizar sus tareas de manera eficaz.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) señala que la exposición prolongada a situaciones estresantes y la falta de apoyo adecuado se vinculan con problemas de salud como trastornos cardiovasculares y dificultades para dormir. Se estima que aproximadamente el 30% de los policías sufren de trastornos del sueño debido al estrés crónico, lo que afecta su capacidad para descansar y afrontar las demandas del día siguiente (OMS, 2022). Aquellos que no logran desconectar del estrés laboral (EE. LL) frecuentemente enfrentan problemas para dormir, lo que disminuye su capacidad de recuperación; es así que falta de sueño y el estrés acumulado pueden originar afecciones graves como hipertensión y enfermedades del corazón. Un estudio reveló que alrededor del 25% de los policías padecen hipertensión, mientras que el 18% presenta enfermedades cardiovasculares debido al estrés continuo. Estos problemas aumentan el riesgo de accidentes laborales, porque la fatiga y el deterioro de la salud afectan la toma de decisiones y la concentración; por lo tanto, a largo plazo, estos efectos contribuyen a una disminución en la esperanza de vida laboral de los oficiales y un deterioro en su bienestar general, con un 40% de los agentes reportando un deterioro de su salud física debido al EE.LL crónico.

En el ámbito nacional, los oficiales se enfrentan a un entorno caracterizado por desconfianza y falta de recursos, lo que incrementa su nivel de estrés (Dammert, 2019). La corrupción interna, que genera divisiones entre los agentes comprometidos con sus responsabilidades y aquellos que buscan beneficios personales, afecta negativamente la cohesión del equipo. Un estudio en América Latina encontró que el 38% de los policías creen que la corrupción fomenta desconfianza entre ellos, mientras que el 42% considera que debilita la cooperación y el trabajo en equipo. Este ambiente divisivo aumenta el estrés, con un 50% de los oficiales expresando sentimientos de

impotencia ante tales circunstancias, y un 30% reportando una disminución en su motivación y rendimiento debido a la corrupción interna.

El Ministerio del Interior (2022) refiere que la calidad de vida de los policías en Perú enfrenta serios desafíos que impactan su bienestar general, se estima que más del 25% de los agentes padecen problemas de salud mental, como estrés y depresión, derivados de las condiciones laborales y la constante exposición a situaciones de violencia. Además, cerca del 70% de los oficiales expresan insatisfacción con sus salarios y beneficios, lo que afecta su motivación y desempeño en el servicio. Esta insatisfacción también está vinculada a una alta rotación de personal, ya que el 60% de los policías consideran que sus compensaciones no cubren sus necesidades básicas, generando un aumento del estrés financiero. Un 55% de los agentes mencionan que sus condiciones laborales impactan negativamente en su desempeño y compromiso con la institución.

En el contexto de la Policía Nacional del Perú (PNP, 2020), aproximadamente el 40% de los policías que trabajan en zonas rurales y apartadas informan sentirse aislados debido a la falta de contacto frecuente con familiares y amigos. Además, el 50% de los oficiales en estas áreas señalan que no tienen acceso regular a servicios de apoyo psicológico, lo que agrava su estrés y ansiedad. Esta falta de recursos emocionales y apoyo social crea una sensación constante de vulnerabilidad, lo que afecta negativamente su bienestar mental y físico. Como resultado, un 45% de los agentes experimentan altos niveles de fatiga emocional y agotamiento.

A nivel regional, la calidad de vida de los policías enfrenta serias dificultades, según encuestas realizadas, el 65% de los agentes policiales en la región reportan salarios insuficientes para cubrir sus necesidades básicas, lo que afecta su bienestar económico (Ministerio del Interior, 2022). Además, el 72% de los policías indican que las condiciones de trabajo, como la falta de equipos adecuados, impactan negativamente su desempeño y seguridad personal. Un 58% de los agentes reconoce que la infraestructura de las comisarías es deficiente, lo que genera un entorno de trabajo poco adecuado. En cuanto a la salud, un 64% de los policías menciona tener dificultades para acceder a atención médica o medicamentos, mientras que el 70% de ellos experimenta altos niveles de estrés debido a las exigencias del trabajo,

incluidos turnos largos y la falta de descanso. Además, un 55% de los policías en Huánuco han expresado su deseo de dejar la institución debido a las condiciones laborales y la falta de motivación, lo que refleja la alta rotación en la fuerza policial.

Si bien existen estudios que analizan el EE.LL en otros sectores policiales del país, no se ha abordado de manera específica el impacto del EE.LL en los asegurados de la Posta Médica de Tingo María. Por lo tanto, resulta necesario investigar cómo el estrés laboral influye en la calidad de vida profesional de estos agentes, identificar los factores que contribuyen a su malestar y proponer medidas que puedan mejorar su bienestar y desempeño dentro de la institución.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica Policía Nacional del Perú de Tingo María, 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión control y la calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica Policía Nacional del Perú Tingo María, 2024?
- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión exigencia laboral y la calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica Policía Nacional del Perú Tingo María, 2024?
- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión apoyo social y la calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica Policía Nacional del Perú Tingo María, 2024?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica Policía Nacional del Perú Tingo María, 2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar la relación entre el estrés laboral en su dimensión control y la calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica Policía Nacional del Perú Tingo María, 2024.
- Identificar la relación entre el estrés laboral en su dimensión exigencia laboral y la calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica Policía Nacional del Perú Tingo María, 2024.
- Identificar la relación entre el estrés laboral en su dimensión apoyo social y la calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica Policía Nacional del Perú Tingo María, 2024.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Desde el punto de vista teórico, la investigación tiene como objetivo determinar el grado de relación entre el estrés laboral y la calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica de la Policía Nacional del Perú de Tingo María en 2024. Este estudio se justifica en el hecho de que el sector policial es especialmente propenso a generar estrés, no solo debido a la naturaleza de las actividades, que involucran altos riesgos, sino también por la sobrecarga de trabajo y las relaciones internas entre los miembros asegurados de la PNP de la región policial Leoncio Prado. Esta organización se basa en una jerarquía estricta y en la disciplina militar, lo que contribuye a una situación laboral aún más demandante.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Desde una perspectiva metodológica, el trabajo se fundamenta en las bases teóricas y metodológicas de la investigación, destacando la importancia de los estilos de afrontamiento del EE.LL para los miembros asegurados de la PNP. De esta manera, se buscó investigar cómo los agentes enfrentan este desafío y, al mismo tiempo, comprobar la validez de los resultados como un aporte científico relevante.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

En cuanto a la justificación práctica, esta investigación tuvo un impacto social significativo, porque permitió conocer si los agentes policiales asegurados en la Posta Médica de Tingo María experimentan EE.LL debido a las particularidades de su profesión, la cual está asociada a altos niveles de adrenalina. En el contexto peruano, donde las condiciones laborales y los altos índices de violencia se combinan con la limitada atención de salud disponible para los policías, es probable que se genere un nivel elevado de EE.LL, lo que repercute negativamente en la satisfacción tanto laboral como vital de los agentes.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Para este estudio, la limitación se sustenta en los resultados, porque los mismos se obtendrán únicamente para la población investigada, lo que impedirá una expansión de los resultados a otras poblaciones. En cuanto a los materiales, la recolección de datos y el ámbito económico, estos dependen de la capacidad de financiamiento del investigador, lo que podría restringir ciertos aspectos del estudio. En cuanto a la limitación espacial, la investigación se centrará en la provincia de Leoncio Prado, ubicada en el Departamento de Huánuco, de acuerdo con la evidencia empírica planteada para el estudio. La limitación temporal abarca un análisis de los datos recogidos, centrado principalmente en los resultados correspondientes al año 2024. Además, la limitación conceptual se referirá al enfoque exclusivo de la investigación en el EE.LL y la calidad de vida profesional de los asegurados de la posta médica de la Policía Nacional del Perú, situada en Tingo María, la capital de la provincia de Leoncio Prado, en el Departamento de Huánuco. Esta delimitación conceptual establece un marco específico para el estudio, que se

concentra en un grupo y contexto particular, sin extenderse a otras instituciones o poblaciones. Por lo tanto, los resultados obtenidos no pueden generalizarse más allá de los sujetos investigados. Las limitaciones mencionadas serán inherentes a la naturaleza de la investigación y responderán tanto a la disponibilidad de recursos como al alcance definido en su diseño. Sin embargo, estas limitaciones no restan validez a los hallazgos dentro del ámbito específico de estudio. A pesar de las restricciones geográficas, temporales y conceptuales, los datos obtenidos proporcionarán una visión importante sobre la relación entre el EE.LL y la calidad de vida profesional en este grupo de trabajadores. De este modo, la investigación contribuirá al conocimiento sobre la salud laboral en un contexto determinado, aunque con un alcance limitado. En conclusión, aunque existirán diversas limitaciones, los resultados obtenidos serán valiosos dentro de los parámetros establecidos para el estudio.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación sobre el EE.LL y la calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica de la Policía Nacional del Perú, Tingo María es viable. Se cuenta con un equipo de investigación capacitado en salud de la institución, lo cual facilitará el acceso a los asegurados. Se emplearon encuestas validadas para medir el EE.LL y la calidad de vida, lo que aseguró la recolección de datos confiables. El presupuesto disponible fue adecuado para cubrir los gastos necesarios, como materiales, transporte y software de análisis. Además, se ajustó a las normativas éticas y legales pertinentes, garantizando la confidencialidad de los participantes. A pesar de posibles desafíos logísticos o de participación, se implementaron estrategias para asegurar una adecuada recolección de datos. El estudio tiene un gran impacto, porque los resultados permitieron identificar factores clave que afecten la calidad de vida y el bienestar laboral del personal, contribuyendo a la mejora de sus condiciones de trabajo y su salud en general.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. NIVEL INTERNACIONAL

Flores et al. (2023) en Colombia, tuvieron por objetivo reconocer los factores y amenazas que afectan la salud mental del personal uniformado. La metodología cualitativo descriptiva. Como resultado, la salud mental de los policías es afectada por diferentes condiciones laborales, generando ansiedad, adicciones, violencia intrafamiliar, desorganización económica, entre otros. Se concluyó que la psicopatología en policías es provocada por la misma actividad policial y la falta de apoyo psicológico, siendo necesario una intervención temprana en salud mental como medida preventiva para favorecer la calidad de vida, el clima laboral y la disposición en el cumplimiento del servicio policial.

Becerra et al. (2022) en Colombia, tuvieron por objetivo analizar la relación e influencia del EE.LL sobre la salud mental y la calidad de vida de los trabajadores. Se empleó una metodología descriptiva bajo un diseño narrativo, con enfoque cualitativo y muestreo aleatorio probabilístico, se utilizó la entrevista semi estructuradas. Resultados un promedio considerable se evidenció motivación en el desempeño de su labor policial, aunque manifestaron insatisfacciones respecto a su calidad de vida. Se concluyó que el EE.LL, combinado con las exigencias propias del rol policial, impacta significativamente en la salud mental y, en consecuencia, en la calidad de vida.

Córdova et al. (2021) en Colombia, tuvieron por objetivo de identificar la relación entre el estrés y la motivación laboral. La metodología cuantitativa con diseño tipo no experimental, 22 funcionarios se les aplicó el MBI – HSS Maslach Burnout Inventory y R-MAWS Escala de Motivación en el Trabajo. Como resultado, el 50% registraron un nivel alto de regulación identificada; 72% registran un nivel

de regulación introyectada alto. Se concluye que los funcionarios presentan niveles bajos de motivación y de estrés.

2.1.2.NIVEL NACIONAL

Mendoza y Yupanqui (2022) en Cusco, se planteó como finalidad identificar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral, utilizando una metodología basada en un diseño no experimental, descriptivo y correlacional. La población muestral fue 85 efectivos policiales, técnica fue la encuesta. Los hallazgos mostraron que el 89.4% de los efectivos policiales presentan un nivel bajo de EE.LL. Se concluyó que existe una relación significativa entre el EE.LL y la satisfacción laboral.

Yupari-Azabache et al. (2022) en Perú, tuvieron como objetivo identificar las diferencias significativas en los niveles de EE.LL en función de las características de los docentes de primaria y secundaria durante la pandemia en Trujillo, Perú y Barranquilla, Colombia. Se empleó una metodología no experimental de tipo transversal y descriptivo comparativo, con una muestra de 106 docentes en Trujillo y 136 en Barranquilla. Los resultados indicaron que el 16.9% de los docentes en Colombia y el 7.5% en Perú presentaron niveles altos de estrés. En cuanto a la presión laboral y el afrontamiento, se encontraron diferencias significativas entre ambas ciudades. Se concluye que factores como las características económicas y la formación académica influyen en los niveles de estrés docente durante la pandemia ($p=0.01$).

Falla (2022) tuvo como objetivo comprobar la relación entre estrés y resiliencia en 100 policías, de ambos sexos. Se aplicó la metodología de tipo básica, de alcance correlacional, con un diseño no experimental y un método hipotético – deductivo. Se manejó la Escala de Percepción Global de Estrés de Cohen, Kamarck y Mermelstein, y la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young. Tuvo como resultado que el nivel de estrés fue un 31% (31); mientras que 34% (34) percibió un nivel alto de resiliencia. Se concluyó que, a menor puntuación de estrés, proporcionalmente mayor puntuación de resiliencia en la muestra de policías.

2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES

Arias (2023) llevó a cabo una investigación que fue un diseño no experimental, tipo básico y nivel descriptivo, con una muestra de 60 policías seleccionados de una población de 185. Se utilizó la técnica psicométrica y el cuestionario Maslach Burnout Inventory para medir las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y logros personales. Los resultados indicaron que el 40% de los policías presentaron un nivel bajo de estrés, mientras que un 20% mostraron un nivel alto. En cuanto a la despersonalización, el 28% de los policías alcanzaron un nivel alto, y en agotamiento emocional, el 23% reportaron un nivel alto. Se concluyó que no se observó un nivel alto de la variable, rechazándose la hipótesis alternativa sobre este hecho.

Pacheco (2022) desarrolló un estudio descriptivo comparativo, prospectivo, transversal en 132 personales de enfermería en quienes se aplicó una escala de EE.LL. El procesamiento de resultados evidenció que 48,5% de personal de enfermería tuvo un nivel de EE.LL moderado; 40,1% presentó estrés severo y 11,4% mostró EE.LL leve; en cuanto a las dimensiones de análisis, 51,5% tuvo estrés severo en la dimensión cansancio emocional, 53% tuvo estrés moderado en la dimensión despersonalización y 46,2% presentó estrés moderado en la dimensión falta de realización personal. Estadísticamente se identificó que predominó el personal de enfermería que tuvo nivel moderado de EE.LL en las unidades críticas del hospital con una p = 0,000; asimismo se identificaron diferencias estadísticamente significativas en el EE.LL según grupo etario (p = 0,013); género (p = 0,000); condición laboral (p = 0,004) y servicio de trabajo del personal de enfermería en estudio. Conclusión: El personal de enfermería que labora en las unidades críticas del Hospital Hermilio Valdizán presentó un nivel moderado de EE.LL.

Huamancayo (2020) en su investigación tuvo como objetivo establecer la relación existente entre el EE.LL y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Luyando-

Naranjillo. El estudio utiliza un diseño descriptivo-correlacional y se basa en un cuestionario estructurado en una escala de tipo Likert para la recolección de datos. Los análisis estadísticos revelaron una correlación significativa entre el EE.LL y el desempeño, con un coeficiente de correlación de 0.306 y un valor P de 0.036, lo que indica una relación baja pero relevante. Además, se identificaron correlaciones específicas en las dimensiones cognitivas, motoras y fisiológicas del estrés. En conclusión, los hallazgos sugieren que el EE.LL impacta negativamente en el desempeño de los trabajadores, lo que resalta la necesidad de implementar estrategias efectivas para gestionar el estrés en el entorno laboral y mejorar así la productividad y el bienestar de los empleados.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. ESTRÉS LABORAL

2.2.1.1 DEFINICIÓN DE ESTRES LABORAL

El estrés laboral es un estado psicológico y fisiológico que se presenta cuando las exigencias del trabajo superan la capacidad de una persona para enfrentarlas de manera efectiva. Este fenómeno puede generar diversas respuestas emocionales y cognitivas que impactan tanto la salud mental como el rendimiento en el trabajo (Lazarus y Folkman, 1984). Entre las causas comunes están la presión para cumplir plazos, la sobrecarga de trabajo y la falta de control sobre las tareas diarias (Karasek y Theorell, 1990).

Se trata de un estado definido por elevados niveles de excitación y angustia, acompañado de la constante percepción de incapacidad para afrontar la situación (Comisión Europea, 2000); bajo determinadas condiciones de intensidad, frecuencia y duración, el estrés puede convertirse en un factor desencadenante de diversas enfermedades (Levi, 1991).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) señala que el estrés laboral constituye una enfermedad que repercute en el desempeño profesional de los individuos, afectando su labor diaria, así como su función social y familiar. Asimismo, subraya que los efectos del

estrés impactan no solo en la productividad, sino también en la salud. De igual modo, se enfatiza que la evaluación del estrés y la productividad es fundamental, ya que niveles extremos de EE.LL disminuyen la capacidad de autorregulación de los empleados y limitan el adecuado desarrollo de sus actividades, generando un ambiente de trabajo percibido como desorganizado y poco productivo (Morales-Rodríguez, 2021).

2.2.1.2 TEORÍA DE ESTRES LABORAL

La teoría del estrés laboral fue propuesta por Robert Karasek en 1979. Karasek (1979) desarrolló el modelo de demanda-control, que plantea que el estrés laboral surge cuando hay un desequilibrio entre las demandas laborales (la cantidad de trabajo o los retos a los que se enfrenta el trabajador) y el control que el trabajador tiene sobre cómo realizar su trabajo. De acuerdo con esta teoría, el estrés aumenta cuando las demandas laborales son elevadas y el nivel de control es bajo, mientras que un mayor grado de control contribuye a disminuir el efecto de dichas exigencias. Este modelo ha sido fundamental en la investigación sobre el EE.LL y ha sido expandido por otros investigadores, incluyendo la incorporación del apoyo social en el modelo ampliado llamado modelo de demanda-control-apoyo (Chiang et al., 2018).

2.2.1.3 DIMENSIONES DEL ESTRES LABORAL

Karasek (1979) propuso el modelo demanda-control, el cual explica el EE.LL a partir del equilibrio entre las exigencias psicológicas del trabajo y el grado de control que se ejerce sobre ellas (Chiang et al., 2018)

a) Control, Se concibe como la dimensión central, en la que los recursos permiten responder a las exigencias del trabajo; el estrés no proviene de la cantidad de demandas, sino de la dificultad para afrontarlas. Los trabajadores que sienten que no pueden influir en las decisiones o que carecen de autonomía sobre sus funciones experimentan mayor estrés. A esto se suman las condiciones del ambiente laboral, donde los

conflictos interpersonales y la ausencia de apoyo por parte de colegas o supervisores pueden incrementar el malestar (Lucero et al., 2021).

b) Exigencia laboral, Se refiere al volumen de trabajo en función del tiempo disponible para realizarlo, teniendo en cuenta las interrupciones que obligan a detener momentáneamente la labor. La cual implica tanto el volumen de trabajo como su complejidad. Cuando los empleados perciben que no tienen suficiente tiempo o recursos para completar sus tareas, sus niveles de estrés tienden a aumentar (Karasek y Theorell, 1990).

c) Apoyo social, Considerado un factor de riesgo independiente, corresponde al nivel de apoyo disponible por parte de los compañeros y superiores para el cumplimiento de una tarea.

2.2.1.4 CONSECUENCIAS DEL ESTRES LABORAL

Zavala et al. (2020) el estrés en el trabajo puede tener efectos adversos tanto a nivel individual como organizacional. A nivel personal, puede desencadenar problemas de salud física y mental, como la ansiedad, la depresión y enfermedades cardiovasculares (Obando et al., 2020). El estrés crónico también puede aumentar la susceptibilidad a enfermedades debido a la afectación del sistema inmunológico (Álvarez et al., 2022).

Arce et al. (2020) emocionalmente, el estrés reduce la motivación y autoestima de los empleados, afectando su compromiso con las tareas. A nivel cognitivo, pueden surgir dificultades para concentrarse, lo que afecta la calidad del trabajo realizado (Ashqui et al., 2023). En las organizaciones, el EE.LL está relacionado con mayor rotación de empleados, ausentismo y una disminución de la productividad (Bellido et al., 2021).

Las empresas que no abordan el EE.LL enfrentan costos adicionales por la alta rotación y la necesidad de contratar y formar nuevos empleados. También experimentan mayores tasas de

absentismo, lo que impacta negativamente en la continuidad y eficiencia de las operaciones (Cabay et al., 2022).

2.2.1.5 ESTRATEGIAS PARA MANEJAR EL ESTRES LABORAL

El manejo del estrés en el trabajo debe abordarse desde el punto de vista individual y organizacional. A nivel personal, el desarrollo de habilidades de gestión del tiempo es clave, para ello es necesario establecer prioridades y fijar metas realistas permite que los empleados manejen mejor su carga de trabajo, reduciendo así la sensación de sobrecarga (Caicedo et al., 2022).

Además, las habilidades de afrontamiento, como la resiliencia y la inteligencia emocional, son fundamentales para reducir el estrés. Actividades fuera del entorno laboral, como el ejercicio físico o la meditación, también contribuyen a disminuir el estrés general (Chávez et al., 2022).

Desde el punto de vista organizacional, es esencial promover un entorno laboral positivo, en el que los empleados se sientan apoyados y valorados. La implementación de canales de comunicación abiertos permite que los problemas relacionados con el estrés sean abordados proactivamente. Además, proporcionar formación sobre gestión del estrés y bienestar emocional ayuda a los empleados a manejar mejor las situaciones de presión (Caicedo et al., 2022).

Los empleadores también deben supervisar la carga de trabajo y las expectativas laborales para asegurarse de que los empleados no estén siendo sobrecargados. La flexibilidad en el trabajo, como horarios flexibles o la opción de teletrabajo, se ha demostrado efectiva para reducir los niveles de estrés (Chávez et al., 2022).

2.2.1.6 IMPACTO DEL LIDERAZGO EN EL ESTRES LABORAL

Chiang et al. (2018) el estilo de liderazgo dentro de una organización tiene un impacto directo en los niveles de estrés de los empleados. Los líderes autoritarios, que imponen decisiones sin consultar a sus empleados, generan ambientes laborales tensos, lo que incrementa el estrés (Martínez, 2020). En contraste, los líderes que promueven la participación y el trabajo en equipo fomentan un ambiente laboral más positivo.

El liderazgo transformacional, que se enfoca en el crecimiento y desarrollo de los empleados, está asociado con menores niveles de estrés. Este tipo de liderazgo apoya a los empleados y los motiva a superar los desafíos de manera más efectiva (Lucero et al., 2021).

2.2.1.7 ESTRES LABORAL Y SALUD MENTAL

Álvarez et al. (2022) el estrés prolongado en el trabajo tiene un impacto directo en la salud mental de los empleados. La exposición continua a factores estresantes en el trabajo puede derivar en problemas graves, como ansiedad y depresión (Álvarez et al., 2022). Uno de los efectos más conocidos del estrés crónico es el síndrome de burnout, que incluye agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la eficacia personal (Bellido et al., 2021).

El burnout afecta tanto a los empleados como a las organizaciones, ya que las personas que lo experimentan son menos productivas, tienden a cometer más errores y presentan mayor absentismo (Lucero et al., 2021). Esto genera un ciclo negativo donde el estrés aumenta debido a la percepción de ineficacia y la sobrecarga laboral que no puede ser manejada adecuadamente (Cabay et al., 2022).

2.2.1.8 ESTRES LABORAL EN EL CONTEXTO POST-PANDEMIA

Mejía et al. (2019) la pandemia de COVID-19 ha intensificado los niveles de estrés en el entorno laboral, afectando la salud mental y física de los empleados.

2.2.2. CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

2.2.2.1 DEFINICIÓN CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

Fandiño (2019) la calidad de vida profesional es un concepto que abarca el bienestar físico, psicológico y emocional que experimentan las personas en el ámbito laboral. Este término se relaciona estrechamente con el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo, las cuales pueden variar en función de múltiples factores, como el entorno organizacional, la carga laboral, las relaciones interpersonales y el equilibrio entre la vida personal y profesional.

Leitão et al. (2019) la CVP se entiende como la percepción que posee el trabajador respecto a sus condiciones de empleo, abarcando aspectos como la salud, el trato recibido, el respeto y la garantía de sus derechos laborales. La calidad de vida laboral evalúa el grado de satisfacción o conformidad de las personas con su trabajo, y esta percepción se vincula estrechamente con el ambiente laboral, el cual integra el bienestar físico, psicológico y social. (Kowitlawku et al., 2019).

2.2.2.2 DIMENSIONES DE LA CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL SEGÚN EL CUESTIONARIO CVP-35

a) La carga de trabajo

Pérez et al. (2020) se entiende como un exceso de actividades laborales que genera presión en el trabajador y limita el tiempo destinado a otras tareas. Esto desencadena apresuramientos, sobrecarga e incluso conflictos entre superiores y empleados debido a la falta de tiempo para cumplir adecuadamente con las labores. La carga o demanda de trabajo suele provocar tensión, estrés y un ambiente poco saludable, incómodo y desfavorable. En este contexto, las condiciones laborales desempeñan

un papel crucial en la satisfacción del personal sanitario, ya que inciden de manera directa, positiva o negativa, en su salud integral.

b) Motivación intrínseca

Kitsios et al. (2021) la motivación en el policía se define como el nivel de disposición que presenta para cumplir con su labor. Este factor puede estar influenciado por elementos externos al entorno laboral, como el apoyo familiar, el cual resulta decisivo debido a que, en muchos casos, los policías son jefes de familia y asumen grandes responsabilidades. A su vez, la motivación intrínseca se relaciona con la voluntad personal del trabajador para desempeñar sus actividades de forma eficiente y correcta, impulsada tanto por la satisfacción que obtiene de su labor como por la comodidad en su ambiente de trabajo. Esta motivación se fortalece además con el respaldo familiar, entendido como un soporte emocional clave para el bienestar del empleado

c) Apoyo directivo

Nurmeksela et al- (2021) se entiende como el apoyo que el trabajador recibe de sus superiores y compañeros, el cual se considera un indicador de satisfacción respecto al tipo de labor que desempeña. Este respaldo se refleja en el reconocimiento de su esfuerzo, particularmente en el caso del personal sanitario, pudiendo materializarse en incentivos monetarios u otras formas de motivación. Dicho reconocimiento impulsa un mejor desempeño en sus actividades, donde intervienen factores como la creatividad, los valores y la ética profesional, elementos que en conjunto determinan la calidad laboral.

2.2.2.3. FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

EE.LL

Montero et al. (2020) el EE.LL es uno de los principales factores que influyen negativamente en la calidad de vida profesional. Este fenómeno ocurre cuando las demandas laborales exceden la capacidad

de la persona para gestionarlas, lo que genera agotamiento físico y mental. Las causas comunes del EE.LL incluyen jornadas laborales excesivas, responsabilidades poco claras, falta de apoyo por parte de superiores y compañeros, y un ambiente de trabajo tóxico (Kercher et al., 2024).

Satisfacción con el trabajo

Navales et al. (2021) la satisfacción laboral está intrínsecamente relacionada con la CVP. Cuando una persona se siente realizada y valorada en su trabajo, experimenta mayor bienestar y motivación. Esta satisfacción depende de factores como el reconocimiento de los logros, la oportunidad de desarrollo profesional, la remuneración justa y el sentido de propósito en las tareas realizadas.

Un aspecto importante de la satisfacción laboral es la satisfacción por compasión, la cual refleja el sentido de gratificación que sienten los trabajadores, especialmente en campos de ayuda social como la psicología, al contribuir positivamente a la vida de otras personas (Kercher et al.,2024).

Balance entre vida personal y profesional

Dos Santos et al. (2021) el equilibrio entre la vida personal y profesional es crucial para la calidad de vida en el trabajo. Las personas que no logran desconectarse de sus responsabilidades laborales durante su tiempo libre tienden a sufrir mayores niveles de agotamiento. En contraposición, aquellos que mantienen límites claros entre ambas esferas experimentan menos estrés y una mayor satisfacción personal.

Ambiente de trabajo

Sousa et al. (2021) el ambiente de trabajo también juega un papel clave en la calidad de vida profesional. Un entorno laboral positivo, caracterizado por relaciones laborales saludables, comunicación abierta y oportunidades de colaboración, puede mejorar significativamente el bienestar de los empleados. Por el contrario, un ambiente tóxico,

marcado por conflictos constantes, falta de respeto y acoso, puede deteriorar rápidamente la salud mental de los trabajadores.

Apoyo organizacional

El apoyo organizacional, tanto en términos de recursos como de apoyo emocional, es fundamental para el bienestar de los empleados. Los trabajadores que se sienten respaldados por sus empleadores, ya sea a través de capacitación, oportunidades de crecimiento o políticas que promuevan el bienestar, tienden a tener una mayor satisfacción laboral y una mejor salud mental (Kercher et al., 2024).

Condiciones laborales

Las condiciones físicas del lugar de trabajo, como la infraestructura, el acceso a recursos adecuados y la seguridad en el entorno laboral, son determinantes clave de la CVP. Condiciones laborales deficientes, como instalaciones inadecuadas o la falta de herramientas esenciales, pueden aumentar los niveles de frustración y estrés. Gamboa et al. (2023) resaltan que la ausencia de medidas de seguridad y la precariedad laboral no solo afectan su salud física, sino también su salud mental, disminuyendo significativamente su calidad de vida profesional.

Desarrollo profesional y oportunidades de crecimiento

Las oportunidades de desarrollo profesional son fundamentales para mantener altos niveles de motivación y satisfacción en el trabajo. Cuando los empleados tienen la posibilidad de aprender nuevas habilidades y avanzar en su carrera, tienden a experimentar una mayor satisfacción personal y profesional (Gamboa et al., 2023).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Estrés laboral:** Se entiende como una respuesta al estrés crónico en el ámbito laboral, caracteriza por la presencia de actitudes y sentimientos negativos tanto hacia las personas con quienes se trabaja como hacia el propio rol profesional, acompañada de una marcada sensación de agotamiento (Molek-Winiarska y Kawka, 2022).
- **Estrategias de afrontamiento:** Hacen referencia a los esfuerzos, mediante conducta manifiesta o interna, para hacer frente a las demandas internas y ambientales, y los conflictos entre ellas, que exceden los recursos de la persona (Ruiz-Ruano et al., 2023).
- **Estrés:** El estrés se concibe como una amenaza, real o percibida, contra la integridad fisiológica o psicológica del individuo, que desencadena una respuesta de tipo fisiológica y/o conductual (Molek-Winiarska y Kawka, 2022).
- **Compromiso:** la capacidad que tiene el ser humano para tomar conciencia de la importancia que tiene cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del tiempo estipulado para ello (Molek-Winiarska y Kawka, 2022).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Hi: Existe relación significativa entre estrés laboral y la calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica Policía Nacional del Perú Tingo María, 2024.

H0: No existe relación significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica Policía Nacional del Perú Tingo María, 2024.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H_{a1}.Existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión control y la calidad de vida profesional de los asegurados en la

Posta Médica Policía Nacional del Perú Tingo María, 2024.

H_{01}: No existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión control y la calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica Policía Nacional del Perú Tingo María, 2024.

H_{a2}: Existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión exigencia laboral y la calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica Policía Nacional del Perú Tingo María, 2024.

H_{02}: No existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión exigencia laboral y la calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica Policía Nacional del Perú Tingo María, 2024.

Ha_{3}: Existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión apoyo social y la calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica Policía Nacional del Perú Tingo María, 2024.

H_{03}: No existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión apoyo social y la calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica Policía Nacional del Perú Tingo María, 2024.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE

Calidad de Vida Profesional

Definición conceptual. Cabezas (1998) sostiene que la CVP está relacionada con el equilibrio entre las demandas laborales y la percepción de competencia para afrontarlas de manera adecuada en distintas esferas de la vida, como la profesional, familiar y personal.

Definición Operacional. La CVP se operacionaliza a través del cuestionario de Calidad de Vida Profesional CVP 35), el cual fue adaptado por Grimaldo y Reyes (2015), el cual se compone de tres dimensiones. Cargas de trabajo, motivación intrínseca y apoyo laboral.

Dimensiones:

- **Cargas de trabajo:** Esta dimensión hace referencia a la percepción que se tiene en relación con la carga laboral, se incluyen la presión por mantener la calidad del desempeño, el sentimiento de agobio y apuro, los conflictos interpersonales y la restricción del tiempo destinado a la vida personal, malestar físico, sobre carga de responsabilidad, estrés, entre otras molestias que se asocian al trabajo y que afectan a nivel personal y laboral.
- **Motivación intrínseca:** Hace referencia a la motivación personal, mediante este proceso se fortalecen los elementos intrínsecos vinculados a las exigencias personales, entre ellos el comportamiento dirigido a la satisfacción profesional. Así, se considera relevante el tipo de labor desempeñada, la intensidad motivacional, la inclinación hacia la capacitación, el apoyo familiar y la aspiración de desarrollar la creatividad. El personal tendrá mayor motivación para ejecutar y cumplir sus labores conforme al apoyo que recibe de su entorno familiar y su equipo.
- **Apoyo directivo:** Este describe al apoyo emocional que otorga los directivos al personal que trabaja en la institución. Dentro de ellos se considera; el poder expresar lo que siente y requiere, satisfacción del salario, el reconocimiento del esfuerzo, el poder ser promovido, la autonomía de decisión, la variedad de trabajo, el apoyo de los jefes y compañeros.

2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE

Estrés laboral

Definición conceptual: Según Chiavenato (2009) el estrés es un conjunto de respuesta física, química y psicológica del sujeto que se origina de estímulos de presión que se hallan en el ámbito laboral.

Definición operacional: Karasek (1979) desarrolló el modelo demanda-control, el cual explica el EE.LL a partir del equilibrio entre las

exigencias psicológicas del trabajo y el grado de control que se tiene sobre ellas (Chiang et al., 2018)

a) Control, Se concibe como la dimensión fundamental, en la que los recursos permiten responder a las demandas laborales; el estrés no surge por la cantidad de solicitudes, sino por la falta de capacidad para afrontarlas. Los trabajadores que sienten que no pueden influir en las decisiones o que carecen de autonomía sobre sus funciones experimentan mayor estrés. A esto se suman las condiciones del ambiente laboral, donde los conflictos interpersonales y la ausencia de apoyo por parte de colegas o supervisores pueden incrementar el malestar (Martínez, 2020).

b) Exigencia laboral, Se refiere a la cantidad de trabajo en función del tiempo disponible para ejecutarlo, teniendo en cuenta las interrupciones que ocasionan pausas momentáneas en el proceso. La cual implica tanto el volumen de trabajo como su complejidad. Cuando los empleados perciben que no tienen suficiente tiempo o recursos para completar sus tareas, sus niveles de estrés tienden a aumentar (Karasek y Theorell, 1990).

c) Apoyo social es la ayuda emocional, laboral o institucional que recibe para mejorar su bienestar y desempeño profesional (Chiavenato, 2009)

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1
Operacionalización de variables

Variable	Tipo de variable	Escala de medición	Definición operacional de la variable	Dimensiones	Subescalas o escalas	Indicadores	Instrumento
Estrés Laboral	cuantitativa	nominal	Karasek (1979) formuló el modelo demanda - control explicativo del EE.LL en función del balance	Control	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Autonomía en decisiones.	Instrumento para medir
				Exigencia Laboral	10,11,12,13,14,15,16,17,18	Carga de trabajo.	

			entre las demandas psicológicas del trabajo y del nivel de control sobre éstas (Chiang et al., 2013)	Apoyo social	19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29	Colaboración entre compañeros.
Calidad de vida profesional	cuantitativa	nominal	La escala de Calidad de vida profesional, fue desarrollada en el marco de actividades de investigación y se utilizó como instrumento para diagnosticar las actitudes de los trabajadores frente a su situación laboral.	Carga de trabajo	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17	Horas trabajadas semanalmente.
				Motivación intrínseca.	18,19,20,21,22,23,24,25,26,27	Satisfacción personal laboral.
				Apoyo directivo	28,29,30,31,32,33	Asistencia de colegas.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 TIPO

La investigación fue de tipo básica, según Hernández y Mendoza (2018) también se le denomina pura o teórica, se caracteriza por originarse y desarrollarse dentro de un marco teórico, teniendo como propósito principal ampliar los conocimientos científicos. Asimismo, la fuente de datos empleada fue primaria que se obtuvo de la exploración y obtención de información por medio de bases de datos y documentos realizados de manera previa por diversos autores.

Por lo tanto, el propósito de esta investigación fue obtener nueva información sobre el EE.LL y la CVP de los asegurados en la posta médica de la PNP Tingo María, 2024.

3.1.2 ENFOQUE

El estudio fue un enfoque cuantitativo, de acuerdo con Hadi et al. (2023), se caracteriza por el uso de métodos numéricos y estadísticos para analizar y evaluar los datos. Este enfoque permite medir variables y establecer relaciones causales, siguiendo una metodología científica rigurosa. En este tipo de estudios, las hipótesis se definen previamente y se prueban mediante técnicas estadísticas, utilizando encuestas como principal herramienta de recolección de datos. Esto facilita la generalización de los hallazgos a una población más amplia, aplicando los resultados al análisis del EE.LL y la CVP de los asegurados en la posta médica de la PNP Tingo María, 2024.

3.1.3. ALCANCE O NIVEL

El nivel del estudio fue correlacional, según Hernández y Mendoza (2018), es un tipo de estudio social cuyo objetivo es medir el grado de relación que existe entre dos o más variables en un contexto específico.

Asimismo, el conocimiento de la relación entre dos variables

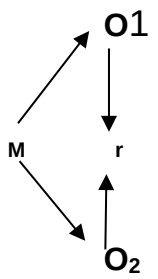
proporciona información explicativa. A medida que se correlacionan más variables en un estudio y la fuerza de la relación aumenta, la explicación se vuelve más completa. En este caso, se busca entender el EE.LL y la CVP de los asegurados en la posta médica de la PNP Tingo María, 2024.

3.1.4 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño del estudio fue descriptivo-correlacional. Según Hernández y Mendoza (2018), la investigación no experimental se lleva a cabo sin la necesidad de manipular las variables, limitándose a observar los fenómenos en su entorno natural para analizarlos.

Por lo tanto, el diseño de investigación que se empleó en el estudio fue no experimental, porque las variables no fueron alteradas ni modificadas, y fue de tipo transversal, debido a que se llevó a cabo en un único momento en el tiempo. Las variables a estudiar fueron el EE.LL y la CVP de los asegurados en la posta médica de la PNP Tingo María, 2024.

Esquema de diseño:



Donde:

O_1: Variable 1: EE.LL.

M: Muestra

O_2: Variable: la calidad de vida profesional

r: Correlación que existe entre variables

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 POBLACIÓN

Hernández y Mendoza (2018) dice que la población es el conjunto de todos los elementos unidades de análisis que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación.

La población de la investigación estuvo conformada por 750 policías de ambos sexos, de los cuales 600 son hombres y 150 son mujeres, todos asegurados en la posta médica de la PNP Tingo María, 2024.

Tabla 2

Población de estudio de asegurados en la Posta Médica de la PNP Tingo María, 2024

Personal Policías	**Sexo**				**Total**	
	Hombres	**%**	**Mujeres**	**%**	**fi**	**%**
	600	80%	150	20%	750	100%

Fuente: Elaboración propia con base de datos Posta Médica Tingo María (2024)

3.2.2 MUESTRA

Hernández y Mendoza (2018) consideran que la muestra es un subgrupo de elementos que pertenecen a un grupo definido, el cual tiene características y particularidades específicas, y que se denomina población.

La muestra de estudio estuvo constituida por 265 policías de ambos sexos, de los cuales 235 son hombres y 30 son mujeres, todos asegurados en la posta médica de la Policía Nacional del Perú Tingo María, 2024.

La muestra se calculó con la fórmula para población finita. Siendo la población 750 PNP:

N: Población = 750

□: Nivel de confianza= 95% =1.96

e: Precisión=+/- 5% (0.05)

p: Probabilidad de éxito, o proporción esperada=50%

q: Probabilidad de fracaso =50%

$$= \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{e^2(N-1) + Z^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(750)}{(0.05)^2(750-1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.84)(0.5)(0.5)(750)}{(0.0025)(749) + (3.84)(0.5)(0.5)} = \frac{720}{1.87 + 0.96}$$

$$n = \frac{750}{2.83}$$

$$n = 265$$

3.2.3 TIPO DE MUESTREO

Para elegir el tamaño de la muestra se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio a los policías que se atienden en la posta médica PNP Tingo María, 2024. Como sustenta Hernández y Mendoza (2018), el muestreo probabilístico aleatorio es una técnica de selección de muestras donde todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos. La selección se realiza de manera completamente aleatoria, sin favoritismos, asegurando que la muestra sea representativa de la población. Este tipo de muestreo permite obtener resultados más confiables y realizar inferencias estadísticas válidas.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Según Hernández et al. (2014), la técnica en la investigación científica se refiere a los métodos y procedimientos específicos que los investigadores utilizan para recolectar, analizar e interpretar datos relacionados con el problema de investigación. Estas técnicas pueden variar según el enfoque del estudio (cualitativo o cuantitativo) y son fundamentales para garantizar la validez y confiabilidad de los resultados. La técnica de la encuesta es un método de recolección de datos que consiste en formular un conjunto de preguntas a una muestra de individuos con el fin de obtener información sobre sus opiniones, actitudes o características.

Tabla 3
Técnicas de recolección de datos para variables del EE.LL y la CVP.

Variable	Técnica	Tipo	Instrumento	Autor
EE.LL	Psicometría	Inventario	Escala de EE.LL	Robert Karasek (1998)
CVP	Psicometría	Inventario	Escala de calidad de vida profesional	Cabezas (1998)

3.3.2. INSTRUMENTOS

Para medir la variable 1: Estrés laboral

Ficha técnica

Nombre: Escala de Estrés Laboral: Modelo de Demanda-Control

Autores: Robert Karasek (1998)

Adaptado: Chiang Vega MM, Riquelme Neira GR, Rivas Escobar PA. (2018)

Administración: Individual o colectiva

Tiempo: aproximadamente 20 minutos

Estructuración: 3 dimensiones (control, exigencia laboral, apoyo social)

Calificación: Relación entre indicador e ítem y Formulación de los ítems

Aplicación: población laboral a partir de los 21 a 70 años

El cuestionario va dirigido a personas que trabajan en el área de servicios humanos, cuya finalidad es medir el grado de estrés laboral, está compuesta por 29 ítems.

Confiabilidad del Escala de Estrés Laboral:

Chiang et al. (2018) reportan que, para todas las escalas de estrés, los valores del coeficiente alfa de Cronbach varían entre 0.635 y 0.927, lo que indica que los coeficientes de fiabilidad son aceptables. En general, esto sugiere que el instrumento puede ser aplicado de manera

efectiva y que los resultados obtenidos pueden ser analizados con confianza**.**

Karasek (1998) realizo la confiabilidad que se muestra a continuación.

Tabla 4

Promedio Alfa de Cronbach Inter-países

Principales Escalas - JQC	Karasek et al. (1998)	Karasek et al. (2003)	Hombre	Mujer
Utilización de Habilidades	0.73	0.75	0.73	0.72
Posibilidad de Decisión	0.68	0.68	0.63	0.66
Demandas Psicológicas (5-items)	0.63	0.63	0.59	0.61
Apoyo del Supervisor	0.84	0.84	0.85	0.86
Apoyo de Compañeros	0.75	0.77	0.79	0.80
Carga Física	0.79	0.86	0.84	0.84
Inseguridad en el Trabajo (3-items)	0.61 (3-items)	0.58 (3-items)	0.48 (4-items)	0.47 (4-items)

Nota: Tomada de Centro JCQ (http://www.jcqcenter.org/)

En el presente estudio, se evaluó la confiabilidad de la Escala de Estrés Laboral utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valor promedio de 0.75, lo que refleja un nivel de confiabilidad considerado como adecuado.

Tabla 5
Confiabilidad de la Escala de EE.LL

Alfa de Cronbach	N de elementos
,75	29

Validez de la Escala de Estrés Laboral

Robert Karasek (1998) aplicó un proceso de validez inter-jueces al banco de reactivos, el cual fue evaluado por 60 expertos en psicometría y psicología organizacional. Se utilizó un formato que permitió determinar si cada reactivo correspondía o no correspondía al factor que se pretende medir. Como resultado, se descartaron 37 reactivos que no alcanzaron un acuerdo del 70% o más entre los expertos, quedando un total de 80 reactivos que miden los 8 factores de la EDCA.

Por otro lado, la validación del instrumento Escala de EE.LL: Modelo de Demanda-Control se realiza a través del juicio de tres expertos en psicología, quienes revisan los ítems para asegurar que representen de manera adecuada el constructo que se desea medir y que el contenido sea pertinente para el estudio.

Tabla 6
Validación de contenido por juicio de expertos

Experto	Apellidos y Nombres	Decisión
1	Salazar Hinostroza, Ruli	Aplicable
2	Chávez Firma, Rosana A.	Aplicable
3	Escudero Nolasco, Juan Carlos	Aplicable

Para medir la variable 2: Calidad de vida profesional

Ficha técnica 2

Nombre: Escala de calidad de vida profesional (CVP-35)

Autores: Cabezas (1998)

Adaptado: Grimaldo y Reyes (2015)

Administración: Individual o colectiva

Tiempo: aproximadamente 15 minutos

Estructuración: 3 dimensiones

Aplicación: población laboral a partir de los 18 años

Calificación: Relación entre indicador e ítem y formulación de los ítems.

El objetivo de este cuestionario está dirigido a identificar los niveles de calidad de vida profesional de la salud, está compuesta por 33 ítems.

Confiabilidad de Escala de calidad de vida profesional (CVP-35)

Cabezas (1998) Se llevó a cabo un estudio de confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, que contempló el análisis de los factores previamente identificados. Los resultados mostraron que cada factor poseía una alta confiabilidad: carga laboral (.90), motivación intrínseca (.91) y apoyo laboral (.95). Asimismo, Grimaldo y Reyes (2015) llevaron a cabo un estudio de confiabilidad con el coeficiente alfa de Cronbach, también encontrando que los factores analizados mostraban niveles de confiabilidad elevados: carga laboral (.90), motivación intrínseca (.91) y apoyo directivo (.95).

Por otro lado, para el presente estudio se realizó la prueba de confiabilidad de la Escala de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valor promedio de 0.78, lo que indica un nivel de confiabilidad considerado como bueno.

Tabla 7

Confiabilidad de la Escala de calidad de vida profesional (CVP-35)

Alfa de Cronbach	N de elementos
,**78**	33

Justificación del uso de 33 ítems del CVP-35

En el presente estudio se empleó la versión adaptada del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35), originalmente propuesto por Cabezas (1998) con 35 ítems. No obstante, se optó por utilizar la versión de 33 ítems validada en el contexto peruano por Grimaldo y Reyes (2015), en la cual dos reactivos fueron descartados tras los análisis psicométricos correspondientes.

Esta decisión responde a razones metodológicas y de validez:

1. **Optimización psicométrica:** En la validación de Grimaldo y Reyes (2015), se identificó que dos ítems no alcanzaban cargas factoriales adecuadas ni aportan significativamente a la varianza explicada. Su eliminación permitió fortalecer la validez de constructo del instrumento, garantizando que cada reactivo contribuya al modelo teórico subyacente.
2. **Consistencia interna:** La reducción a 33 ítems incrementó los coeficientes de confiabilidad (alfa de Cronbach) en cada dimensión, manteniéndose en valores altos: carga laboral (.90), motivación intrínseca (.91) y apoyo directivo (.95). Esto asegura mayor precisión en la medición de la calidad de vida profesional en la muestra peruana.
3. **Pertinencia contextual:** El CVP-35 fue diseñado en España, pero la versión de Grimaldo y Reyes (2015) fue probada en profesionales de salud en Lima, lo que la hace más adecuada culturalmente y metodológicamente relevante para investigaciones en el contexto peruano.

En consecuencia, el uso de la versión de 33 ítems se justifica porque ofrece un instrumento validado, confiable y adaptado al contexto local, lo cual fortalece la rigurosidad y la pertinencia de la presente investigación.

Justificación de la recodificación de la escala

El instrumento original CVP-35 de Cabezas (1998) fue diseñado con una escala Likert de 1 a 10, donde los valores extremos representan los niveles más bajos y más altos de calidad de vida profesional. No obstante, para la presente investigación, el investigador consideró recodificar la escala a 5 puntos, manteniendo el mismo sentido semántico de las respuestas, con las siguientes categorías: 1 = Nada, 2 = Casi nada, 3 = Algo, 4 = Bastante y 5 = Mucho.

Esta decisión metodológica se justifica en tres aspectos:

- **Facilidad de respuesta para los participantes:** una escala de 5 puntos es más intuitiva y reduce la sobrecarga cognitiva al momento de elegir entre opciones muy similares, lo que mejora la comprensión en contextos aplicados.
- **Equivalencia conceptual:** la escala de 1 a 5 conserva el mismo rango de interpretación que la de 1 a 10, ya que ambos formatos capturan gradualmente la intensidad percibida en cada ítem. La reducción no afecta el constructo medido, sino que lo hace más manejable.
- **Consistencia con investigaciones aplicadas:** diversos estudios psicométricos han demostrado que la reducción de escalas (de 10 a 5 categorías) no afecta significativamente la validez ni la confiabilidad, siempre que se mantenga la coherencia semántica de las opciones de respuesta y se preserven los polos opuestos de la medición.

En consecuencia, la adaptación a una escala de 1 a 5 responde a la necesidad de optimizar la claridad y aplicabilidad del instrumento en la población estudiada, manteniendo la fidelidad al constructo teórico de la calidad de vida profesional.

Validez de la Escala de calidad de vida profesional (CVP-35)

Tabla 8
Validación de contenido por juicio de expertos

Experto	Apellidos y Nombres	Decision
1	Salazar Hinostroza, Ruli	Aplicable
2	Chávez Firma, Rosana A.	Aplicable
3	Escudero Nolasco, Juan Carlos	Aplicable

En el proceso de validación de expertos del instrumento de esta tesis, se utilizó una metodología rigurosa para garantizar la calidad y precisión de los cuestionarios aplicados. Se contó con la participación de tres expertos en el área de salud y psicología laboral, quienes realizaron un análisis detallado del contenido del cuestionario, asegurando que los ítems fueran relevantes y adecuados para evaluar las variables de EE.LL y CVP. Los expertos también verificaron la coherencia y claridad de las preguntas, lo que contribuyó a mejorar la validez del instrumento. Para evaluar la confiabilidad del cuestionario, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, como lo sugieren Cabezas (1998) y Grimaldo y Reyes (2015), obteniendo resultados satisfactorios: 0.75 para la variable de EE.LL y 0.78 para CVP. Estos valores son indicativos de que los instrumentos utilizados poseen una confiabilidad adecuada para su aplicación en contextos similares. La validación por expertos y los análisis de confiabilidad permiten asegurar que el instrumento es preciso, fiable y adecuado para el objetivo de la investigación. Además, los factores evaluados en los estudios previos presentaron altos coeficientes de confiabilidad, lo que refuerza la robustez del instrumento. Es así que estos resultados, garantizan que el cuestionario es adecuado para evaluar el impacto del EE.LL en la CVP en la muestra estudiada.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

3.4.1 PLAN DE TABULACIÓN

La recopilación de datos en una tesis cuantitativa implica reunir información a través de encuestas, experimentos o fuentes secundarias. Una vez obtenidos, los datos se procesaron para corregir errores y estandarizar formatos. Seguidamente, se presentó el análisis descriptivo que resume las características principales mediante estadísticas básicas y visualizaciones, como medias y gráficos.

3.4.2 PRUEBAS ESTADÍSTICAS

El análisis inferencial utilizó pruebas estadísticas para validar hipótesis y determinar la significancia de los resultados y el análisis de correlación examina la relación entre variables para identificar patrones o asociaciones significativas.

3.4.3 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

A continuación, se detalla paso a paso el proceso seguido para la elaboración de la presente investigación.

- **Aprobación del proyecto (Mes 1)**

Luego de haber desarrollado los capítulos exigidos por la universidad, tales como el planteamiento del problema, objetivos, justificación, marco teórico y metodología, el proyecto fue presentado al comité evaluador. Tras su revisión y validación, se obtuvo la aprobación formal para continuar con la investigación. Con esta autorización se procedió a la ejecución del trabajo de campo, específicamente a la aplicación de los dos cuestionarios previamente elaborados y validados, dirigidos a la muestra seleccionada de personal policial que recibe atención en la posta médica correspondiente.

- **Aplicación de los cuestionarios (trabajo de campo) (Mes 2)**

Se procedió a la aplicación de los dos cuestionarios al grupo o personal policial seleccionados que reciben atención en la posta médica. Asegurándose que en todo momento se respete los aspectos éticos,

aseverando respuestas honestas y completas.

- **Procesamiento y análisis de datos (Mes 3)**

Se procedió a ingresar los datos recopilados de las encuestas a una base de datos en Excel y luego en el software estadístico (SPSS 26). Posterior a ello se realizó el análisis descriptivo y correlacional según el tipo de variable y dimensiones. Seguidamente se elaboraron las tablas y figuras que constituyen el capítulo de resultados con su respectiva interpretación.

- **Discusión de resultados (Mes 4)**

Se continuó con la elaboración de la discusión la cual consiste en comparar los resultados obtenidos en la presente investigación con los estudios revisados en el marco teórico. Se analizó las coincidencias o contradicciones con otras investigaciones y se reflexionó sobre su significado en el contexto policial.

- **Conclusiones y recomendaciones (Mes 5)**

Se redactaron las conclusiones, derivadas directamente de los objetivos. Seguidamente se formuló la redacción de las recomendaciones prácticas dirigidas a mejorar la atención del personal policial, con base en los resultados obtenidos.

- **Redacción del informe final (Mes 6)**

Se realizó la integración de todos los capítulos en un informe estructurado de acuerdo a las normas académicas. Se efectuó la corrección de estilo y redacción de los capítulos tales como introducción, desarrollo, conclusiones, referencias (formato APA) y anexos. Cuidando la redacción, coherencia, citación y presentación gráfica de resultados. Finalmente se procedió a subsanar las observaciones y sugerencias del asesor y jurados para la revisión del documento final.

CAPÍTULO IV

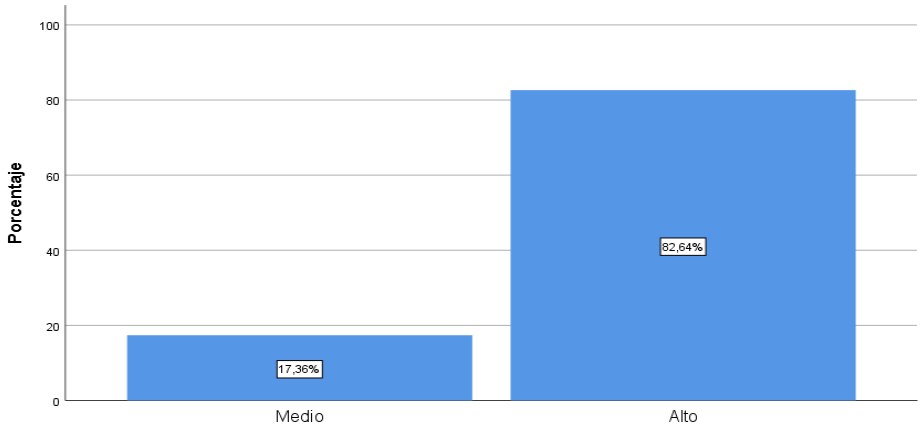
RESULTADOS

4.1 PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 9
Resultados del nivel de EE.LL

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Medio	46	17,36	17,36	17,36
Alto	219	82,64	82,64	100,0
Total	265	100,0	100,0	

Figura 1
Resultados del nivel de EE.LL



Interpretación

Según los resultados del nivel de EE.LL que presentan los asegurados de la Posta Médica de la PNP en Tingo María, se observa que el 82,64% (219) presenta un nivel alto, mientras que el 17,36% (46) muestra un nivel medio. Esto evidencia que la mayoría de los efectivos experimentan una elevada carga de tensión en su entorno laboral, lo cual podría afectar su bienestar físico y emocional, así como su desempeño profesional. Esta situación refleja la necesidad de fortalecer las condiciones laborales y el apoyo institucional, a fin de mejorar su calidad de vida y su capacidad para enfrentar las exigencias del trabajo diario.

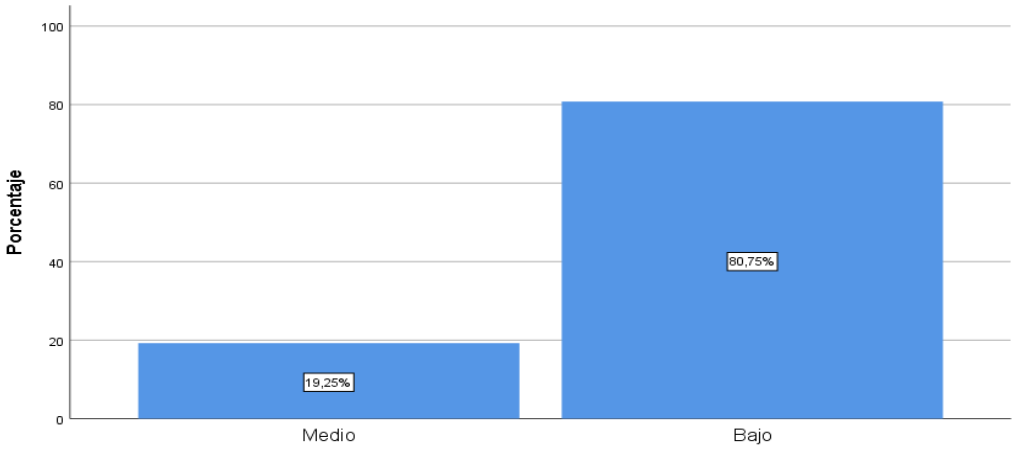
Tabla 10

Resultados del nivel de control de EE.LL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	51	19,25	19,25	19,25
	Bajo	214	80,75	80,75	100,0
	Total	265	100,0	100,0	

Figura 2

Resultados del nivel de control de EE.LL



Interpretación

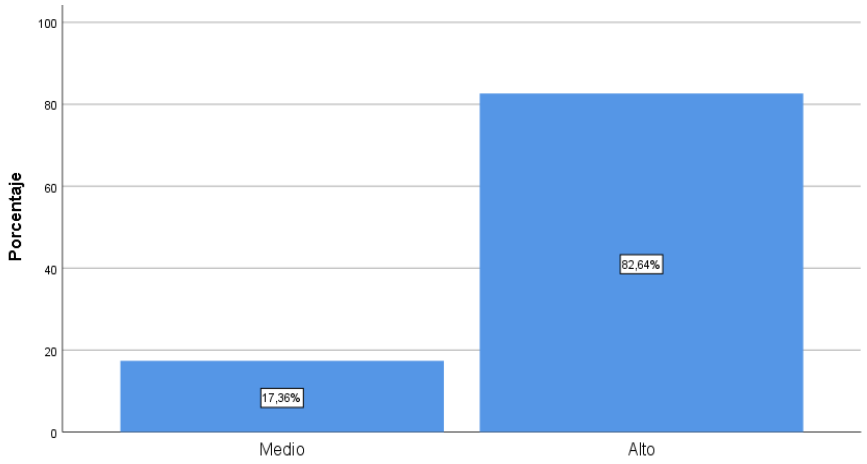
De acuerdo con los resultados del nivel de control del EE.LL, se encontró que el 80,75% (214) de los asegurados de la Posta Médica de la PNP en Tingo María presenta un nivel bajo de control del estrés, mientras que solo el 19,25% (51) alcanza un nivel medio. Estos resultados evidencian que la mayoría de los policías carece de recursos suficientes para manejar adecuadamente las tensiones y exigencias propias de su labor, lo que puede repercutir en un mayor desgaste físico y emocional. El bajo control del EE.LL se relaciona con la presencia de factores como la sobrecarga de tareas, la presión constante, la exposición a situaciones de riesgo y la limitada disponibilidad de estrategias institucionales de afrontamiento. Aunque un grupo minoritario alcanza un nivel medio, lo cual refleja una capacidad moderada de adaptación, el predominio de niveles bajos indica la necesidad de implementar programas de prevención y manejo del estrés, tales como capacitaciones en técnicas de afrontamiento,

espacios de contención psicológica y medidas organizacionales que reduzcan la presión laboral.

Tabla 11
Resultados del nivel de exigencia laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	46	17,36	17,36	17,36
	Alto	219	82,64	82,64	100,0
	Total	265	100,0	100,0	

Figura 3
Resultados del nivel de exigencia laboral



Interpretación

Según los resultados obtenidos en la dimensión exigencia laboral del EE.LL en los asegurados de la Posta Médica de la PNP en Tingo María, se observa que el 82,64% (219) presenta un nivel alto, mientras que el 17,36% (46) muestra un nivel medio. Esto indica que la mayoría de los efectivos perciben una carga laboral elevada, con exigencias que pueden superar sus recursos y capacidades, generando altos niveles de presión. Esta situación puede afectar su salud mental y desempeño profesional, por lo que se hace

necesario revisar y mejorar la distribución de tareas y los tiempos asignados para su cumplimiento.

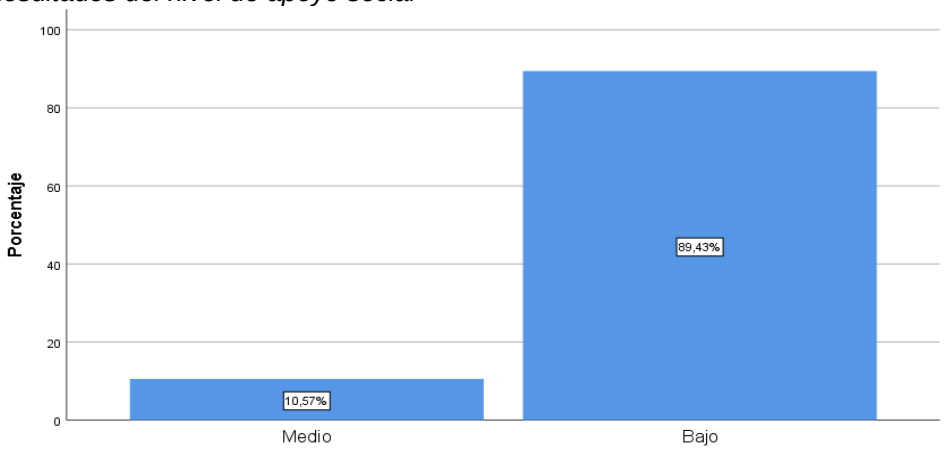
Tabla 12

Resultados del nivel de apoyo social

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	28	10,57	10,57	10,57
	Bajo	237	89,43	89,43	100,0
	Total	265	100,0	100,0	

Figura 4

Resultados del nivel de apoyo social



Interpretación

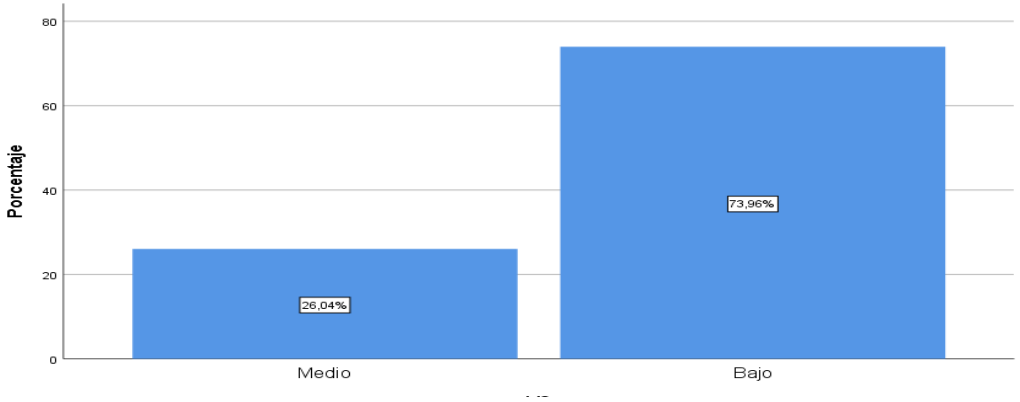
Según los resultados del nivel de apoyo social, se observa que el 89,43% (237) de los asegurados de la Posta Médica de la PNP en Tingo María presenta un nivel bajo de apoyo social, mientras que solo el 10,57% (28) alcanza un nivel medio. Estos hallazgos muestran que la gran mayoría de los policías percibe una insuficiente red de apoyo social en el ámbito laboral, lo cual implica limitadas oportunidades de colaboración, escasa cohesión grupal y poco respaldo entre compañeros en el desarrollo de sus funciones. La falta de apoyo social se asocia directamente con el incremento del estrés ocupacional, la sensación de aislamiento y la disminución de la calidad de vida profesional, factores que pueden repercutir negativamente en el bienestar integral y el rendimiento institucional. Aunque un grupo reducido reporta un nivel medio de apoyo social, los resultados evidencian que este factor

constituye una debilidad crítica dentro de la institución policial, lo cual hace necesario implementar programas de fortalecimiento del trabajo en equipo, estrategias de integración organizacional y políticas de bienestar que promuevan relaciones más solidarias y colaborativas entre los efectivos.

Tabla 13
Resultados del nivel de calidad de vida profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	69	26,04	26,04	26,04
	Bajo	196	73,96	73,96	100,0
	Total	265	100,0	100,0	

Figura 5
Resultados del nivel de afectación de la calidad de vida profesional



Interpretación

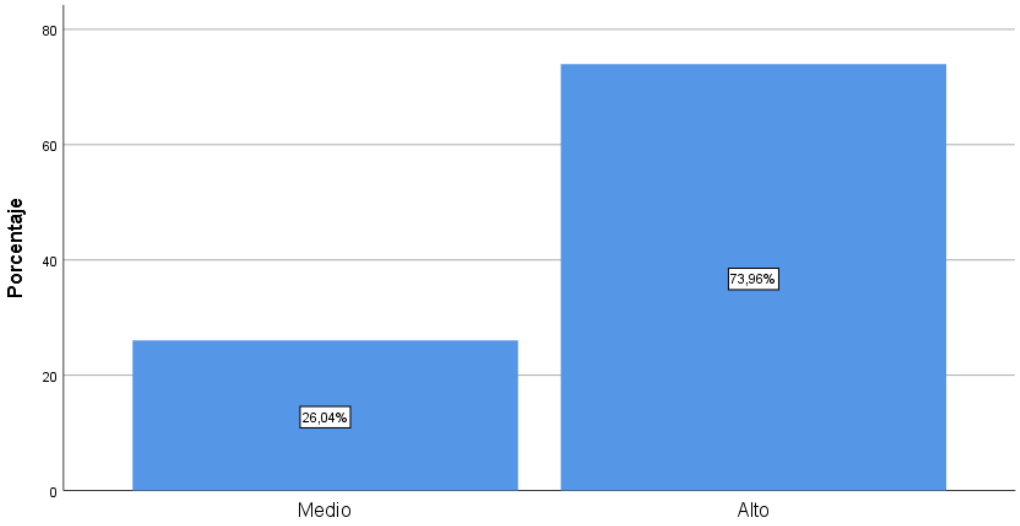
Según los resultados del nivel de CVP en los asegurados de la Posta Médica de la PNP en Tingo María, se evidenció que el 73,96% (196) presenta un nivel bajo de calidad de vida profesional, mientras que el 26,04% (69) muestra un nivel medio. Estos hallazgos indican que la mayoría de los policías percibe que las condiciones laborales impactan negativamente en su bienestar, lo que refleja deficiencias en aspectos como la carga de trabajo, el apoyo

organizacional y los recursos disponibles. Aunque existe un grupo menor con una calidad de vida media, resulta urgente implementar estrategias institucionales que promuevan un entorno laboral más favorable y un mayor equilibrio entre la vida personal y profesional.

Tabla 14
Resultados del nivel de demanda de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	69	26,04	26,04	26,04
	Alto	196	73,96	73,96	100,0
	Total	265	100,0	100,0	

Figura 6
Resultados del nivel de demanda de trabajo



Interpretación

Según los resultados obtenidos en la dimensión demanda de trabajo de la CVP en los asegurados de la Posta Médica de la PNP en Tingo María, se observa que el 73,96% (196) presenta un nivel alto de la demanda laboral, mientras que el 26,04% (69) muestra un nivel medio. Esto indica que una mayoría significativa percibe dificultades para afrontar la carga laboral, lo que perjudica su bienestar y desempeño. Sin embargo, aún existe un grupo con percepción media, lo que señala la necesidad de mantener acciones que

regulen la presión laboral y promuevan el equilibrio entre exigencias y recursos.

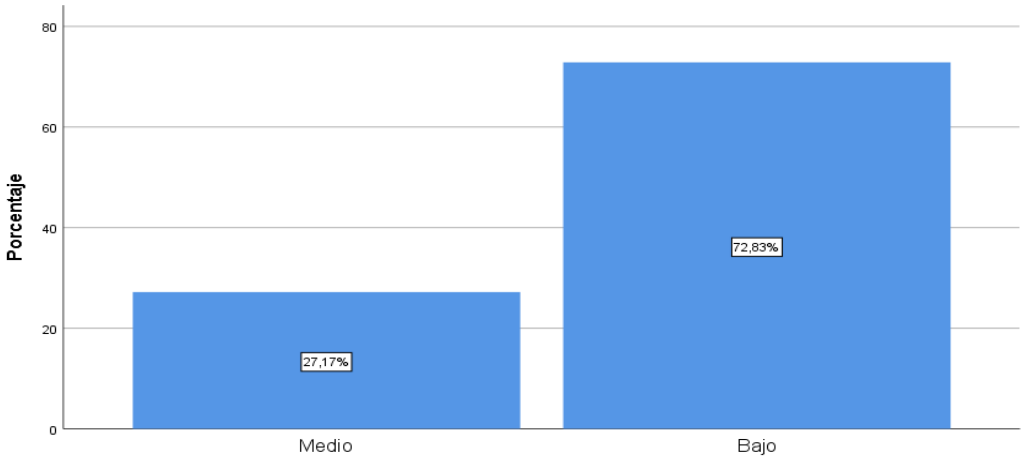
Tabla 15

Resultados del nivel de motivación intrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	72	27,17	27,17	27,17
	Bajo	193	72,83	72,83	100,0
	Total	265	100,0	100,0	

Figura 7

Resultados del nivel de motivación intrínseca



Interpretación

Según los resultados del nivel de motivación intrínseca en los asegurados de la Posta Médica de la PNP en Tingo María, se observa que el 72,83% (193) presenta un nivel bajo de motivación intrínseca, mientras que solo el 27,17% (72) alcanza un nivel medio. Estos hallazgos reflejan que la gran mayoría de los policías no experimenta un adecuado grado de satisfacción personal, entusiasmo ni sentido de autorrealización en el desempeño de sus funciones. La baja motivación intrínseca puede estar asociada a factores como el desgaste emocional, la falta de incentivos internos, la percepción de escaso reconocimiento institucional o el limitado margen para la creatividad y la autonomía en el trabajo. Aunque un sector minoritario alcanza un nivel medio, lo cual indica cierto grado de compromiso y satisfacción, los resultados

evidencian la necesidad de implementar estrategias que fortalezcan la motivación desde el ámbito organizacional y personal, con el fin de promover un mayor sentido de propósito, compromiso y bienestar en el desarrollo de la labor policial.

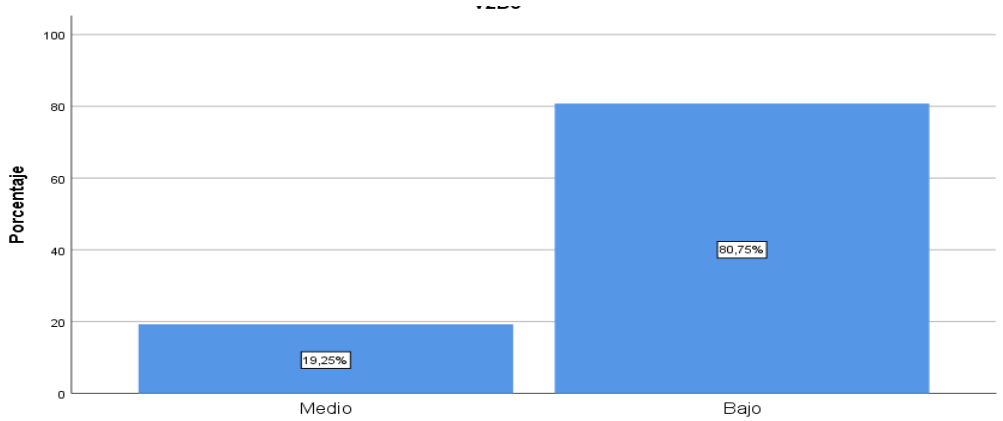
Tabla 16

Resultados del nivel del apoyo directivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	51	19,25	19,25	19,25
	Bajo	214	80,75	80,75	100,0
	Total	265	100,0	100,0	

Figura 8

Resultados del nivel de necesidad del apoyo directivo



Interpretación

De acuerdo con los resultados del nivel de apoyo directivo, se evidencia que el 80,75% (214) de los asegurados de la Posta Médica de la PNP en Tingo María percibe un nivel bajo de apoyo directivo, mientras que solo el 19,25% (51) reporta un nivel medio. En total se evaluaron 265 efectivos policiales. Estos resultados indican que la gran mayoría de los policías no siente un respaldo suficiente por parte de sus superiores ni percibe reconocimiento institucional en su labor cotidiana. El bajo nivel de apoyo directivo refleja posibles carencias en aspectos como la comunicación efectiva, la valoración del desempeño, el reconocimiento de los logros y el acompañamiento en la

resolución de problemas laborales. La falta de este tipo de apoyo es un factor crítico, pues se relaciona directamente con la disminución de la motivación, el incremento del desgaste emocional y la percepción negativa de la calidad de vida profesional. Aunque un grupo reducido manifiesta un nivel medio de apoyo, los resultados subrayan la urgente necesidad de fortalecer los mecanismos de liderazgo, reconocimiento y acompañamiento institucional para mejorar el bienestar y desempeño del personal policial.

4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Tabla 17

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			**Shapiro-Wilk**		
	Estadístico	**gl**	**Sig.**	**Estadístico**	**gl**	**Sig.**
EE.LL	,503	265	,000	,458	265	,000
Calidad de vida profesional	,463	265	,000	,547	265	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo con los resultados, se concluye que la distribución no sigue un patrón normal, ya que 0,000 es menor que 0,05, y, por lo tanto, se procede a utilizar el coeficiente de correlación de Spearman.

Hipótesis General

Ha: Existe relación significativa entre el EE.LL y la CVP de los asegurados en la Posta Médica PNP Tingo María, 2024.

Ho: No existe relación significativa entre el EE.LL y la CVP de los asegurados en la Posta Médica PNP Tingo María, 2024.

Tabla 18

Resultado de EE.LL en la CVP

			EE.LL	CVP
Rho de Spearman	EE.LL	Correlación	1,000	,747**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	265	265
	CVP	Correlación	,747**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	265	265

Interpretación

Según los resultados sobre el nivel de relación entre el EE.LL y la CVP, se obtuvo una correlación positiva alta de 0.747, demostrando que sí existe relación significativa entre el EE.LL y la CVP en los asegurados de la Posta Médica PNP Tingo María – 2024.

Hipótesis Específica 1

Ha1: Existe relación significativa entre el EE.LL en su dimensión control y la CVP de los asegurados en la Posta Médica PNP Tingo María, 2024.

Ho1: No existe relación significativa entre el EE.LL en su dimensión control y la CVP de los asegurados en la Posta Médica PNP Tingo María, 2024.

Tabla 19

Resultado de control en la calidad de vida profesional

			Control	CVP
Rho de Spearman	Control	Correlación	1,000	,572**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	265	265
	CVP	Correlación	,572**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	265	265

Interpretación

Según los resultados sobre el nivel de vínculo entre el EE.LL en su dimensión de control y la CVP, se obtuvo una correlación moderada positiva de 0,572, se evidenció que existe una relación significativa entre el EE.LL en su dimensión de control y la CVP en los asegurados de la Posta Médica PNP Tingo María – 2024.

Hipótesis Específica 2

Ha2: Existe relación significativa entre el EE.LL en su dimensión exigencia laboral y la CVP de los asegurados en la Posta Médica PNP Tingo María, 2024.

Ho2: No existe relación significativa entre el EE.LL en su dimensión exigencia laboral y la CVP de los asegurados en la Posta Médica PNP Tingo María, 2024.

Tabla 20
Resultado de exigencia laboral en la calidad de vida profesional

			Exigencia laboral	CVP
Rho de Spearman	Exigencia laboral	Correlación	1,000	,698**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	265	265
	CVP	Correlación	,698**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	265	265

Interpretación

Según los resultados sobre el nivel de relación existente entre la dimensión de exigencia laboral del estrés y la CVP, se obtuvo una correlación alta positiva de 0,698 los resultados evidenciaron una asociación significativa entre la dimensión exigencia laboral del estrés y la CVP de los asegurados de la Posta Médica PNP Tingo María – 2024.

Hipótesis Específica 3

Ha3: Existe relación significativa entre el EE.LL en su dimensión apoyo social y la CVP de los asegurados en la Posta Médica PNP Tingo María, 2024.

Ho3: No existe relación significativa entre el EE.LL en su dimensión apoyo social y la CVP de los asegurados en la Posta Médica PNP Tingo María, 2024.

Tabla 21

Resultado de apoyo social en la calidad de vida profesional

			Apoyo social	CVP
Rho de Spearman	Apoyo social	Correlación	1,000	,606**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	265	265
	CVP	Correlación	,606**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	265	265

Interpretación

Según los resultados sobre el nivel de asociación entre el EE.LL, específicamente en su dimensión de apoyo social, y la calidad de vida profesional, se obtuvo una correlación positiva alta de 0,606 quedó evidenciado que el EE.LL, en su dimensión de apoyo social, guarda una relación significativa con la CVP en los asegurados de la Posta Médica PNP Tingo María – 2024.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación se sustenta en lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo (2016), que reconoce al estrés laboral como una enfermedad que compromete el desempeño profesional, el trabajo cotidiano y la función social y familiar de los individuos. Sus efectos no solo repercuten en la productividad, sino también en la salud integral. En este marco, se evaluó a los asegurados de la Posta Médica de la PNP en Tingo María, 2024, mediante dos instrumentos validados: la Escala de estrés laboral de Karasek (1998) y la Escala de Calidad de Vida de Cabezas (1998), mejorada por Grimaldo y Reyes (2015). Los resultados obtenidos, en correspondencia con el objetivo general de determinar la relación entre el EE.LL y la CVP, revelaron que el 82,6% (219) de los participantes presenta un nivel alto de EE.LL y el 17,4% (46) un nivel medio. Asimismo, respecto a la calidad de vida profesional, el 73,96% (196) evidenció un nivel bajo, mientras que el 26,04% (69) mostró un nivel medio.

Además, se encontraron los resultados inferenciales de la hipótesis general: existe relación significativa entre el EE.LL y la CVP de los asegurados en la Posta Médica PNP Tingo María, 2024 presentó una correlación alta positiva de 0,747, esto genera una necesidad de intervenir en el manejo del estrés para evitar un deterioro progresivo del bienestar laboral, demostrando que sí existe relación significativa entre ambas variables.

Los resultados anteriores concuerdan con lo hallado por Becerra et al. (2022), quienes, en su estudio realizado con miembros de la Policía Nacional de Colombia, aplicaron una metodología cualitativa con entrevistas semiestructuradas y concluyeron que el EE.LL, junto al rol exigente del policía, genera un gran impacto en su salud mental y, por consiguiente, en su calidad de vida. Si bien muchos manifestaron motivación frente a su labor, también refirieron inconformismos relacionados con el contexto laboral y el respaldo

institucional, lo cual coincide con la percepción de la afectación de calidad de vida profesional, por la alta carga de estrés encontrada en el presente estudio. Asimismo, con los resultados de Arias (2023), quien, en su investigación realizada en Huánuco, Amarilis y Cayhuayna, halló que el 20% de los policías presentaron un nivel alto de estrés y el 28% un nivel alto de despersonalización. Su estudio concluyó que, si bien no se detectó un estrés generalizado en todos los efectivos, sí existían dimensiones particulares afectadas, lo que reafirma que el estrés puede coexistir con una valoración positiva de la vida profesional si se dan condiciones contextuales específicas.

Este conjunto de hallazgos pone en evidencia que el entorno laboral policial presenta una dinámica compleja en la que coexisten altos niveles de estrés con percepciones negativas sobre la calidad de vida profesional. Este resultado puede explicarse por factores como la vocación de servicio, el sentido del deber, el reconocimiento institucional o incluso la normalización del estrés como parte de la cultura organizacional. La percepción de bienestar profesional podría deteriorarse si los niveles de estrés continúan acumulándose sin mecanismos adecuados de afrontamiento o sin el soporte institucional necesario. Por ello, se vuelve urgente implementar programas de intervención psicosocial y mejora organizacional que no solo busquen reducir el EE.LL, sino también mejorar la calidad de vida profesional en los policías. Esta visión integral permite no solo mejorar el bienestar de los efectivos, sino también garantizar un mejor desempeño en su servicio a la comunidad.

De acuerdo con el objetivo específico 1: identificar la relación entre el EE.LL en su dimensión control y la CVP de los asegurados en la Posta Médica PNP Tingo María, 2024 presenta que el 80,75 % (214) de los 265 policías evaluados presenta un nivel bajo para controlar el estrés, mientras que el 19,25 % (51) registra un nivel medio. Respecto a los resultados inferenciales de la hipótesis específica 1: existe relación significativa entre el EE.LL en su dimensión control y la CVP de los asegurados en la Posta Médica PNP Tingo María, 2024, siendo una correlación positiva moderada de 0,572, reflejando que sí existe relación significativa.

Los resultados anteriores concuerdan con lo hallado por Lucero et al. (2021) presentaron que un 78% de los empleados con bajo nivel de control en

sus actividades reportaron también una disminución en su percepción de bienestar profesional. Concluyeron que la autonomía laboral y la participación en la toma de decisiones influyen de manera directa en la satisfacción y estabilidad emocional de los trabajadores. Asimismo, con los resultados de Zavala et al. (2020) encontraron que el 61% de los participantes con baja percepción de control presentaban síntomas elevados de ansiedad y malestar general. El estudio destacó que la falta de autonomía no solo eleva el estrés, sino que también mina la calidad del desempeño profesional, reforzando así la relación significativa entre las dimensiones de control y bienestar laboral. Ambas investigaciones respaldan la importancia de promover entornos laborales participativos como medida clave para mejorar la calidad de vida profesional.

Este conjunto de evidencias resalta una problemática estructural en el entorno laboral de los policías evaluados. La percepción de bajo control, incluso cuando se manifiesta en una forma generalizada como en este caso (80,8% con nivel alto de estrés por esta dimensión), refleja que la mayoría de los efectivos siente una limitada capacidad de decisión sobre su trabajo diario. Esto genera frustración, sensación de impotencia y puede derivar en consecuencias como desmotivación, disminución del rendimiento y afectaciones a la salud mental. En instituciones jerárquicas como la policial, donde muchas decisiones están centralizadas, la posibilidad de dar mayor autonomía en ciertos procesos cotidianos puede representar una estrategia efectiva para reducir el estrés. Además, esta situación evidencia la necesidad de fomentar espacios de diálogo, participación y corresponsabilidad en las labores operativas y administrativas; asimismo, implementar mecanismos donde el personal tenga voz activa, aún en aspectos operativos simples, podría ser un paso significativo hacia una gestión más saludable del trabajo y una mejora sostenible en la calidad de vida profesional del personal policial.

De acuerdo con el objetivo específico 2: identificar la relación entre el EE.LL en su dimensión exigencia laboral y la CVP de los asegurados en la Posta Médica PNP Tingo María, 2024 se observa que el 82,6% (219) presenta un nivel alto en la exigencia laboral, mientras que el 17,4% (46) muestra un nivel medio.

En relación a los resultados inferenciales de la hipótesis específica 2: existe relación significativa entre el EE.LL en su dimensión exigencia laboral y la CVP de los asegurados en la Posta Médica PNP Tingo María, 2024 arrojó una correlación alta positiva de 0,698, validando la hipótesis planteada, demostrando que sí existe relación significativa.

Los resultados anteriores concuerdan con lo hallado por Arce et al. (2020) determinaron que el 56,1% de los empleados presentó un nivel alto de estrés, asociado principalmente con las demandas excesivas de trabajo y la presión por resultados. El estudio concluyó que las exigencias constantes y la sobrecarga de funciones sin pausas adecuadas elevan significativamente los niveles de malestar físico y emocional en los trabajadores. Asimismo, con los resultados de Álvarez et al. (2022) reportaron que el 63% de los participantes mostró niveles elevados de estrés por las altas exigencias laborales en modalidad virtual. Este grupo, a pesar de tener formación académica sólida, evidenció signos de agotamiento y afectación de su CVP, indicando que el exceso de demandas supera los recursos personales incluso en poblaciones capacitadas. Ambos antecedentes refuerzan la conclusión de que una exigencia laboral percibida como elevada genera deterioro en el bienestar, tanto físico como emocional, lo que afecta directamente la CVP del individuo.

La evidencia empírica y teórica presentada permite observar que la exigencia laboral excesiva actúa como un detonante directo de deterioro en el bienestar profesional de los trabajadores, incluso en instituciones con vocación y disciplina como la Policía. Si el 82,6% de los policías encuestados percibe un nivel alto de exigencia, significa que su jornada, ritmo de trabajo, responsabilidades y contextos operativos están sobrecargando sus capacidades personales. Esta situación no sólo es riesgosa a nivel individual, al favorecer el desgaste emocional y físico, sino también a nivel institucional, pues trabajadores saturados tienden a reducir su eficacia, cometer errores o incluso abandonar la organización. Por ello, es fundamental que las políticas internas de gestión de personal prioricen la redistribución de cargas, fomenten pausas activas, monitoreen los niveles de presión y desarrollen planes preventivos de salud mental. Además, se debe generar una cultura organizacional que valore la salud ocupacional como pilar del desempeño. La

calidad de vida profesional no puede sostenerse únicamente en la vocación de servicio, sino en condiciones de trabajo humanas, organizadas y sostenibles en el tiempo.

De acuerdo con el objetivo específico 3: identificar la relación entre el EE.LL en su dimensión apoyo social y la calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica Policía Nacional del Perú Tingo María, 2024, se identificó que el 89,43% (237) presenta un nivel bajo de apoyo social, mientras que el 10,57% (28) reporta un nivel medio de apoyo social. Respecto a los resultados inferenciales de la hipótesis específica 3: existe relación significativa entre el EE.LL en su dimensión apoyo social y la calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica PNP Tingo María, 2024 se obtuvo un valor de una correlación moderada positiva de 0,606, demostrando que sí existe relación significativa.

Los resultados anteriores concuerdan con lo hallado por Yupari-Azabache et al. (2022) encontraron que la percepción de apoyo social influye en el afrontamiento del estrés: los docentes peruanos, con menor percepción de apoyo institucional, presentaron un 7,5% de niveles altos de estrés frente al 16,9% en Colombia, donde también se relaciona con la falta de soporte profesional. Concluyeron que la red de apoyo social actúa como un factor protector frente al EE.LL. Asimismo, estos hallazgos se respaldan con el estudio de Falla (2022), quien en una muestra de 100 policías de Lima evidenció que los efectivos con menor apoyo percibido manifestaban mayores niveles de estrés. Su investigación demostró que existía una relación inversa entre resiliencia y estrés, asociada directamente al respaldo social, tanto institucional como familiar. Ambos estudios evidencian que la ausencia de apoyo social puede agravar los efectos del estrés en profesionales que operan en contextos de alta presión, como lo son los policías, afectando su salud emocional y su rendimiento laboral.

A la luz de estos hallazgos, es evidente que el apoyo social en el entorno policial no debe ser considerado un elemento accesorio, sino una necesidad estructural para el sostenimiento del bienestar profesional. Que el 89,4% de los encuestados perciba un nivel alto de estrés vinculado con esta dimensión refleja una grave carencia de respaldo emocional, operativo o interpersonal.

Esta carencia no solo intensifica el estrés, sino que también podría erosionar la moral, reducir la motivación e incrementar la rotación o ausentismo. En contextos como el policial, donde el trabajo en equipo, la confianza mutua y la solidaridad entre pares son claves, fomentar una cultura de apoyo puede marcar la diferencia entre una organización resiliente y una disfuncional. Programas de mentoría, redes de soporte entre compañeros, capacitación en habilidades sociales y liderazgo empático son algunas de las estrategias que deberían implementarse para fortalecer este aspecto. Un entorno donde los policías se sientan escuchados, respaldados y emocionalmente seguros no solo reducirá el impacto del estrés, sino que también potenciará la calidad del servicio que ofrecen a la ciudadanía.

CONCLUSIONES

1. De acuerdo al objetivo general, se concluye que el estrés laboral mantiene una relación significativa con la calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica PNP Tingo María, expuesta con el 82,6% de los evaluados con un nivel alto de estrés laboral, mientras que el 74,0% manifestó una calidad de vida profesional baja; cuya correlación fue alta positiva de 0,747, se evidencia la necesidad urgente de intervenir en el manejo del estrés para evitar un deterioro progresivo del bienestar laboral.

2. Respecto al objetivo específico 1, se concluye que existe una relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión control y la calidad de vida profesional, con un 80,8% de los efectivos presentó un nivel bajo en esta dimensión, lo que refleja una baja percepción de autonomía y capacidad de decisión en su entorno laboral y con una correlación positiva moderada de 0,572, reflejan la necesidad de mejorar la participación y control en las decisiones cotidianas en la institución.

3. En relación al objetivo específico 2, se concluye que existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión exigencia laboral y la calidad de vida profesional, cuyo 82,6% de los asegurados presentó un nivel alto, lo que revela una sobrecarga de tareas, exigencias intensas y ritmos laborales acelerados y el análisis estadístico arrojó una correlación alta positiva de 0,698, siendo necesario implementar estrategias de redistribución de carga laboral y promoción del autocuidado para mitigar los efectos de la exigencia y proteger la calidad de vida profesional del personal policial.

4. Referente al objetivo específico 3, se concluye que existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión apoyo social y la calidad de vida profesional, cuyo 89,43% de los asegurados presentó un nivel bajo de apoyo social y el 10,57% un nivel medio, lo que

evidencia limitadas redes de respaldo interpersonal y organizacional; con una correlación moderada positiva de 0,606, siendo necesario implementar estrategias de apoyo institucional que contribuyan a mejorar la calidad de vida profesional del personal policial.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda implementar un programa integral de gestión del estrés laboral en los asegurados de la Posta Médica de la PNP en Tingo María, que incluya evaluaciones psicológicas periódicas, talleres de autocuidado emocional y protocolos de intervención temprana. Este programa debe ser institucionalizado y adaptado al contexto policial, donde las exigencias y tensiones son elevadas. Su objetivo principal será reducir el 82,6% de niveles altos de estrés identificados, ayudando a recuperar el 74,0% del bajo nivel de la calidad de vida profesional y asegurando la sostenibilidad del bienestar en el entorno laboral policial.

2. Se recomienda fortalecer la participación activa de los efectivos policiales en los procesos operativos y administrativos de la institución, brindando mayor autonomía y capacidad de decisión en tareas cotidianas. Esto puede lograrse a través de capacitaciones en liderazgo compartido, implementación de comités internos y mecanismos de consulta. Dado que el 80,8% manifestó alto nivel de estrés relacionado con falta de control, esta estrategia permitiría reducir su impacto negativo en la CVP. Promover el empoderamiento funcional contribuirá a mejorar la motivación, el sentido de pertenencia y el desempeño dentro del contexto institucional policial.

3. Se recomienda aplicar una reestructuración organizacional en la distribución de funciones y turnos laborales para los asegurados de la Posta Médica de la PNP en Tingo María. Es indispensable establecer límites claros a la carga laboral, promover pausas activas y asignar tiempos adecuados para el descanso, especialmente considerando que el 82,6% de los efectivos reportó altos niveles de estrés por exigencias laborales. Asimismo, deben desarrollarse lineamientos que prioricen el equilibrio entre las tareas operativas y administrativas, con especial atención a la salud mental y física del personal. Estas medidas contribuirán a preservar su calidad de vida profesional y prevenir el agotamiento.

4. Se recomienda implementar programas de fortalecimiento del apoyo social dentro del entorno laboral policial, mediante espacios de integración grupal, actividades de cohesión entre equipos y líneas de comunicación directa con superiores que fomenten el acompañamiento emocional. Es necesario desarrollar una cultura de solidaridad y respaldo institucional, ya que el 89,4% presentó alto nivel de estrés por falta de apoyo social. Estas estrategias permitirán mejorar la convivencia, reducir tensiones internas y aumentar el sentido de pertenencia. El fortalecimiento del vínculo entre compañeros y mandos puede ser un factor protector clave frente al estrés crónico en ambientes de alta exigencia como el policial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, L., Herrera, P., Lániz, C., y González, J. (2022). Estrés laboral docente, e-learning y tiempos de COVID-19. *Podium, 41*, 105-118. https://doi.org/10.31095/podium.2022.41.7

Arce, R., Rubio, K., Cuadro, H., Fonseca, R., León, M., y Rodríguez, P. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgo psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicados en el departamento de Atlántico/Colombia. *Revista Asociación Especialidades Médicas, 29*(1), 1-8. https://n9.cl/xm2k8

Arias, F. (2023). *Estrés laboral en los efectivos de la Policía Nacional del Perú de las comisarías de Huánuco, Amarilis y Cayhuayna de la ciudad de Huánuco - 2018.* Universidad de Huánuco. https://repositorio.udh.edu.pe/handle/20.500.14257/4728

Ashqui, I., Velasco, E., Herrera, J., Martínez, D., Jiménez, E., y Cobo, V. (2023). Asociación del nivel de estrés con el desarrollo del síndrome metabólico en el personal de salud. *Salud, Ciencia y Tecnología, 3*, 386. https://doi.org/10.56294/saludcyt2023386

Becerra, D., Galíndez, X., Muñoz, J., Urrego, C., y Yepes, R. (2022). *El estrés laboral y la salud mental en la calidad de vida de los trabajadores de la Policía Nacional de Colombia.* Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/6673

Bellido, R., Gamarra, M., Aguilar, J., y Pastor, K. (2021). Efectos de la Covid-19 en el estrés laboral. *Universidad, Ciencia y Tecnología, 25*(109), 124-130. https://doi.org/10.47460/uct.v25i109.458

Cabay, K., Noroña, D., y Vega, V. (2022). Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal administrativo del Hospital General Riobamba. *Revista Médica Electrónica, 44*(1), 69-83. https://n9.cl/g34tz

Cabezas, C. (1998). Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional. *Revista Formación Médica Continuada, 5*, 491-492. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6620390

Caicedo, P., Noroña, D., y Vega, V. (2022). Análisis de los factores de riesgos psicosociales y el estrés laboral en médicos durante la pandemia COVID-19. *Academic Journal of Health Science, 6*, 39-48. https://doi.org/10.3306/AJHS.2022.37.06.39

Cedeño, M., y Tituana, D. (2020). Factores de riesgos psicosociales y estrés laboral del personal operativo que labora en líneas de alta tensión de una empresa pública. *Universidad Internacional SEK.* https://n9.cl/j8s7g

Comisión Europea. (2000). *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo: ¿la "sal de la vida" o "el beso de muerte"?*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/9f53b8c2-75a1-404a-851f-65d4b826d528

Córdoba, L., Bedoya, D., Caicedo, J., y Cadavid, Y. (2021). *Niveles de estrés y motivación laboral en los patrulleros de la policía adscritos a la seccional de inteligencia policial que no aprobaron el ascenso a subintendente.* Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. https://revistas.poligran.edu.co/index.php/poliantea/article/download/2329/2201/5754

Cruz, Y., y Trujillo, F. (2022). *Estrés laboral y calidad de vida profesional en el personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022.* Universidad de Ica. https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1859

Chávez, A., Sáenz, L., y Cámara, A. (2022). Asociación entre el estilo de vida saludable y estrés laboral en médicos de un distrito de Lima, Perú. *Revista Peruana de Medicina Integrativa, 7*(4), 5-11. https://rpmi.pe/index.php/rpmi/article/view/693

Chiang, M., Riquelme, N., y Rivas, P. (2018). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de Concepción. *Ciencia y*

Trabajo, 20(63), 178-186. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones.* México D.F., México: McGraw-Hill Interamericana. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf

Dammert, L. (2019). ¿Reformar sin gobernar? Desafíos institucionales de las policías en América Latina. *Revista IUS, 13*(44). https://doi.org/10.35487/rius.v13i44.2019.444

Dos Santos, E., Vieira, E., De Albuquerque, L., Nogueira, W., y Nogueira, M. (2021). Calidad de vida en el trabajo de enfermeros de instituciones hospitalarias de la red pública. *Enfermería Global, 20*(63), 461-501. https://doi.org/10.6018/eglobal.456911

Falla, L. (2022). *Estrés y su relación con la resiliencia en personal policial de tres dependencias policiales de Lima, 2022.* Universidad Norbert Wiener. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7879/T061_70464695_T.pdf

Fandiño, H. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: meta-análisis. *Signos, 11*(2), 41-62. https://doi.org/10.15332/24631140.5081

Flórez, O., Bermúdez, J., Villota, L., y Pérez, M. (2023). *Una apuesta en la salud mental anticipada para la Policía Nacional de Colombia.* Universidad Piloto de Colombia. https://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/12490

Gamboa, R., Córdova, A., Bedoya, M., y Naranjo, J. (2023). Comercio informal: un estudio en la Amazonía peruana. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5803855

Grimaldo, M., y Reyes, M. (2015). Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. *Revista Latinoamericana de Psicología, 47*(1), 50-57. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/347233/calidad%20de%20vida.pdf

Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., y Rojas, R. (2020). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis.* Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología. https://doi.org/10.35622/inudi.b.073

Hernández, S., y Mendoza, T. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* Primera edición. McGraw-Hill Interamericana. https://bibliotecadigital.uce.edu.ec/s/L-D/item/793

Huamancayo, K. (2020). *Relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Luyando-Naranjillo.* Universidad Nacional Agraria de la Selva. https://repositorio.unas.edu.pe/items/0da9b427-8a20-44d5-8f08-bff51abe2d74

Huamani, R., y Rigo, S. (2024). *Ansiedad y estrés en oficiales y suboficiales de un policlínico policial de Ayacucho – 2023.* Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/15368/1/IV_FHU_501_TE_Huamani_Rojas_2024.pdf

International Association of Chiefs of Police. (2023). *Shaping the future of the policing profession: 2023 annual report.* https://www.theiacp.org/sites/default/files/DECP_Website_Docs/2023_IACP_Annual_Report.pdf

Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job re-design. *Administrative Science Quarterly, 24*, 285-308. https://www.jstor.org/stable/2392498

Karasek, R., y Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life.* Basic Books. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3748/Propiedades_JuarezDongo_Lizeth.pdf

Kercher, A., Rahman, J., y Pedersen, M. (2024). The COVID-19 pandemic, psychologists' professional quality of life and mental health. *Frontiers in Psychology, 15.* https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1339869

Kitsios, F., y Kamariotou, M. (2021). Satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. *Heliyon, 7*(4), 1-23. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844021009609

Kowitlawku, Y., Yap, S., Makabe, S., Chan, S., Takaga, J., y Tam, W. (2019). Investigating nurses' quality of life and work-life balance statuses in Singapore. *International Nursing Review, 66*(1), 61-69. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29633267/

Leitão, J., Pereira, D., y Gonçalves, A. (2019). Quality of work life and organizational performance: Workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 16*(20), 3803. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6843298/

Levi, L. (1991). Work, worker and wellbeing. An overview. En *A healthier work environment: Basic concepts and methods of measurement.* Proceedings of an international meeting, Stockholm, Sweden. https://psycnet.apa.org/record/1995-19501-001

Lucero, J., Noroña, D., y Vega, V. (2021). Estrés laboral y autopercepción de la salud en médicos y enfermeras del área de emergencia en Riobamba, Ecuador. *Revista Cubana de Reumatología, 23.* http://revreumatologia.sld.cu/index.php/reumatologia/article/view/945

Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: Instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud, 10*(2), 301-321. https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321

Mejía, C., Chacón, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S., y García, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 28*(3), 204-211.

https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf

Mendoza, E., y Yupanqui, U. (2022). *Estrés y satisfacción laboral en efectivos policiales de la unidad de emergencias de la Policía Nacional del Perú, Cusco – 2021.* Universidad Autónoma de Ica. https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/1675/3/Ulises%20Yupanqui%20Calsin.pdf

Ministerio de Salud. (2020). *Política Nacional Multisectorial de Salud al 2030: Perú, país saludable.* https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1272348/Pol%C3%ADtica%20Nacional%20Multisectorial%20de%20Salud%20al%202030.pdf

Ministerio del Interior. (2022). *Política Nacional Multisectorial de Seguridad Ciudadana al 2030.* https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3290003/Pol%C3%ADtica%20Nacional%20Multisectorial%20-%20Seguridad%20Ciudadana%202030.pdf

Ministerio del Interior. (2023). *Mininter dio a conocer avances en la lucha contra los delitos ambientales, crimen organizado y TID en la Amazonía peruana durante el 2023.* https://www.gob.pe/institucion/mininter/noticias/831779-mininter-dio-a-conocer-avances-en-la-lucha-contra-los-delitos-ambientales-crimen-organizado-y-tid-en-la-amazonia-peruana-durante-el-2023

Montero, Y., Vizcaíno, A., y Montero, Y. (2020). Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar, 49*(2), e369. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572020000200014

Morales, M., y Ronquillo, J. (2021). Caracterización del estrés laboral y su impacto en la productividad en una industria maquiladora de Reynosa Tamaulipas. *593 Digital Publisher CEIT, 6*(2), 183–192. https://doi.org/10.33386/593DP.2021.2.498

National Police Foundation. (2022). *2021 annual report: Advancing policing through innovation and science.* https://www.policinginstitute.org/wp-content/uploads/2022/03/NPF_2021AnnualReport_Feb2022.pdf

Navales, J., Jallow, A., Lai, C., Liu, C., y Chen, S. (2021). Relationship between quality of nursing work life and uniformed nurses' attitudes and practices related to COVID-19 in the Philippines: A cross-sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(19), 9953. https://doi.org/10.3390/ijerph18199953

Nurmeksela, A., Mikkonen, S., y Kvist, T. (2021). Relationships between nurse managers' work activities, nurses' job satisfaction, patient satisfaction, and medication errors at the unit level: A correlational study. *BMC Health Services, 21*(296), 1-32. https://doi.org/10.1186/s12913-021-06288-5

Obando, R., Arévalo, J., Aliaga, R., y Obando, M. (2020). Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. *Index Enferm, 29*(4), 2259. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000300008

Organización Mundial del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo.* https://www.ilo.org/es/media/433461/download

Pacheco, A. (2022). *Estrés laboral en el personal de enfermería de los servicios de unidades críticas del Hospital Hermilio Valdizán Medrano Huánuco – 2020.* Universidad de Huánuco. https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/6499892

Pérez, D., Duarte, G., Rosario, J., Gómez, J., Romero, M., y Sánchez, M. (2020). Influence of workload on primary care nurses' health and burnout, patients' safety, and quality of care: Integrative review. *Healthcare, 8*(1), 12. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7151231/

Policía Nacional del Perú. (2020). *Salud mental y apoyo al personal de la Policía Nacional del Perú durante el COVID-19.*

https://www.policia.gob.pe/pnp/archivos/portal/doc/10055doc_recomendaciones.pdf

Rafael, R., & Castañeda, S. (2021). *Calidad de vida y afrontamiento al estrés en efectivos policiales durante la pandemia COVID-19-Huancayo 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio Institucional Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/11054

Ruiz, A., Blaya, M., López, J., Peinado, A., Giner, C., López, J., y Moya, F. (2023). Factores psicosociales de riesgo y burnout en policías: Un análisis de redes. *Anales de Psicología, 29*(3), 478-486. https://revistas.um.es/analesps/article/view/522361

Sousa, M., Lago, E., Almeida, A., Carvalho, M., Batista, M., y Fernandes, R. (2021). Calidad de vida en el trabajo y salud pública: Estructura dimensional de una escala. *Enfermería Global, 20*(62), 453-491. https://doi.org/10.6018/eglobal.436441

Trujillo, F. (2022). Estrés laboral y calidad de vida profesional en el personal policial de tránsito de Lima Norte, 2022 [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional UAI. https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/20.500.14441/1859

Violanti, J. (2021). *Occupation under siege: Resolving mental health crises in police work.* Charles C. Thomas Publisher. https://academic.oup.com/policing/article-abstract/16/4/810/6490174

World Health Organization. (2022). *World report on violence and health.* https://www.ebay.com/itm/374839116502

Yupari, I., Rabanal, H., Guzmán, M., y Rodríguez, J. (2022). *Estudio comparativo del estrés laboral y características del docente en tiempos de pandemia: Perú-Colombia. Memorias de la Décima Segunda Conferencia Iberoamericana de Complejidad, Informática y Cibernética.* https://doi.org/10.54808/CICIC2022.01.79

Zavala, J., Isea, J., y Colina, F. (2020). Estrés académico y trabajo de grado en licenciatura en educación. *Telos Revista de Estudios*

Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 22(1), 91-105. https://doi.org/10.36390/telos221.07

CÓMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Rodríguez Alminco, J. L. (2025). *Estrés laboral y calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica Policía Nacional del Perú Tingo María, 2024* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional. url:http://

ANEXOS

ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA
"ESTRES LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL DE LOS ASEGURADOS EN LA POSTA MEDICA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ TINGO MARÍA, 2024"

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
GENERAL ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica Policía Nacional del Perú de Tingo María, 2024?	**GENERAL** Determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica Policía Nacional del Perú Tingo María, 2024.	**GENERAL** Existe relación significativa entre estrés laboral y la calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica Policía Nacional del Perú Tingo María, 2024.	**Variable Independiente (X)** Estrés laboral	Control Exigencia Laboral Apoyo social	**DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:** No experimental transversal **MÉTODO** Cuantitativo **TÉCNICA** Encuesta **INSTRUMENTO** Cuestionario **DISEÑO ESTADÍSTICO** Con 0.05 = 5%, 1.96 de nivel de Significancia y de error del 5% **POBLACIÓN** Un total de 750 asegurados en la Posta Médica Policía Nacional del Perú de Tingo María
ESPECÍFICOS ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión control y la calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica Policía Nacional de Perú Tingo María, 2024? ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión	**ESPECÍFICOS** Identificar la relación entre el estrés laboral en su dimensión control y la calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica Policía Nacional del Perú Tingo María, 2024. Identificar la relación entre el estrés laboral	**ESPECÍFICOS** Existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión control y la calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica Policía Nacional del Perú Tingo María, 2024. Existe relación significativa entre el			

exigencia laboral y la calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica Policía Nacional del Perú Tingo María, 2024? ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en su dimensión apoyo social y la calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica Policía Nacional del Perú Tingo María, 2024?	en su dimensión exigencia laboral y la calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica Policía Nacional del Perú Tingo María, 2024. Identificar la relación entre el estrés laboral en su dimensión apoyo social y la calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica Policía Nacional del Perú Tingo María, 2024.	estrés laboral en su dimensión exigencia laboral y la calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica Policía Nacional del Perú Tingo María, 2024. Existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión apoyo social y la calidad de vida profesional de los asegurados en la Posta Médica Policía Nacional del Perú Tingo María, 2024.	**Variable Dependiente (Y)** Calidad de vida profesional	Carga de trabajo Motivación intrínseca Apoyo directivo	**MUESTRA** Se aplicó el muestreo probabilístico aleatorio, por lo que la muestra es un total de 265 asegurados en la Posta Médica Policía Nacional del Perú de Tingo María. **PROCESAMIENTO DE DATOS:** Los datos serán procesados en Microsoft Excel y los análisis estadísticos en SPSS V26.

ANEXO 2

INSTRUMENTOS

A. CUESTIONARIO DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Leyenda	
1	Muy en desacuerdo (MD)
2	En desacuerdo (ED)
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NAD)
4	De acuerdo (DA)
5	Muy de acuerdo (MA)

Estimado(a)
En cuanto al siguiente cuestionario, se recopilarán los datos para el desarrollo del trabajo de investigación El cuestionario espera ser rellenado de manera seria y honesta, los datos recopilados serán puestos en uso únicamente con fines educativos.

Preguntas	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Control					
1. Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas.					
2. Mi trabajo necesita un nivel elevado de calificación.					
3. En mi trabajo debo ser creativo.					
4. Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo.					
5. Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo.					
6. Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma.					
7. En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes.					
8. Tengo influencia sobre cómo ocurren las cosas en mi trabajo.					
9. En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales.					
Dimensión 2: Exigencia laboral					
10. Mi trabajo exige hacerlo rápidamente.					
11. Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental.					
12. En mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva.					
13. Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo.					
14. No recibo pedidos contradictorios de los demás.					

15. Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo.					
16. Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizarla más tarde.					
17. Mi trabajo es muy dinámico.					
18. A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás.					
Dimensión 3: Apoyo Social					
19. Mi jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión.					
20. Mi jefe presta atención a lo que digo.					
21. Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mí.					
22. Mi jefe facilita la realización del trabajo.					
23. Mi jefe consigue que la gente trabaje unida.					
24. Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan.					
25. Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles hacia mí.					
26. Las personas con las que trabajo se interesan por mí.					
27. Las personas con las que trabajo son amistosas.					
28. Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas.					
29. Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo.					

B. **CUESTIONARIO DE LA VARIABLE ESCALA DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL CVP - 35**

Leyenda	
1	Nada
2	Casi nada
3	Algo
4	Bastante
5	Mucho

Estimado(a)
En cuanto al siguiente cuestionario, se recopilarán los datos para el desarrollo del trabajo de investigación El cuestionario espera ser rellenado de manera seria y honesta, los datos recopilados serán puestos en uso únicamente con fines educativos.

Preguntas	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Demanda de trabajo					
1. Cantidad de trabajo que tengo.					
2. Prisas y agobios por la falta de tiempo para realizar mi trabajo.					
3. Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo que tengo.					
4. Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo.					
5. Los conflictos que tengo con otras personas de mi trabajo.					
6. La falta de tiempo para mi vida personal.					
7. La incomodidad física en el trabajo.					
8. La carga de responsabilidad.					
9. Las interrupciones molestas.					
10. El estrés que tengo (esfuerzo emocional).					
11. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.					
12. La exigencia de capacitación para realizar mi trabajo.					
13. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas.					
14. Lo que tengo que hacer queda claro.					
15. Recibo información de los resultados de mi trabajo.					
16. La institución donde trabajo trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto.					

17. Tengo autonomía o libertad de decisión.					
Dimensión 2: Motivación intrínseca					
18. Satisfacción con el tipo de trabajo.					
19. La motivación que experimento (ganas de esforzarme).					
20. Mis ganas de ser creativo(a).					
21. La capacitación que tengo para hacer mi trabajo actual.					
22. Me siento orgulloso(a) de mi trabajo.					
23. Satisfacción con el sueldo.					
24. El reconocimiento de mi esfuerzo.					
25. La posibilidad de ser promocionado.					
26. La variedad en mi trabajo.					
27. La posibilidad de ser creativo.					
Dimensión 3: Apoyo directivo					
28. El apoyo de mi familia.					
29. El apoyo que recibo de mi equipo.					
30. Posibilidad de expresar lo que siento y lo necesito.					
31. El apoyo de mis jefes.					
32. El apoyo de mis compañeros.					
33. La posibilidad de ser escuchado(a), cuando realizo alguna propuesta.					

ANEXO 3

MUESTRA DE ENCUESTAS APLICADAS

E1

B. **CUESTIONARIO DE LA VARIABLE ESCALA DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL CVP - 35**

Leyenda	
1	Nada
2	Casi nada
3	Algo
4	Bastante
5	Mucho

C.

Estimado(a)
En cuanto al siguiente cuestionario, se recopilarán los datos para el desarrollo del trabajo de investigación El cuestionario espera ser rellenado de manera seria y honesta, los datos recopilados serán puestos en uso únicamente con fines educativos.

Preguntas	1	2	3	4	5
1. Cantidad de trabajo que tengo.		X			
2. Prisas y agobios por la falta de tiempo para realizar mi trabajo.		X			
3. Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo que tengo.					X
4. Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo.				X	
5. Los conflictos que tengo con otras personas de mi trabajo.		X			
6. La falta de tiempo para mi vida personal.				X	
7. La incomodidad física en el trabajo.			X		
8. La carga de responsabilidad.			X		
9. Las interrupciones molestas.				X	
10. El estrés que tengo (esfuerzo emocional).				X	
11. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.				X	
12. La exigencia de capacitación para realizar mi trabajo.				X	
13. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas.				X	
14. Lo que tengo que hacer queda claro.				X	
15. Recibo información de los resultados de mi trabajo.				X	
16. La institución donde trabajo trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto.				X	
17. Tengo autonomía o libertad de decisión.				X	
18. Satisfacción con el tipo de trabajo.		X			
19. La motivación que experimento (ganas de esforzarme).		X			
20. Mis ganas de ser creativo(a).		X			
21. La capacitación que tengo para hacer mi trabajo actual.					X

E1

22. Me siento orgulloso(a) de mi trabajo.				X	
23. Satisfacción con el sueldo.		X			
24. El reconocimiento de mi esfuerzo.				X	
25. La posibilidad de ser promocionado.				X	
26. La variedad en mi trabajo.			X		
27. La posibilidad de ser creativo.			X		
28. El apoyo de mi familia.			X		
29. El apoyo que recibo de mi equipo.			X		
30. Posibilidad de expresar lo que siento y lo necesito.		X			
31. El apoyo de mis jefes.			X		
32. El apoyo de mis compañeros.			X		
33. La posibilidad de ser escuchado(a), cuando realizo alguna propuesta.				X	

E18

B. **CUESTIONARIO DE LA VARIABLE ESCALA DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL CVP - 35**

Leyenda	
1	Nada
2	Casi nada
3	Algo
4	Bastante
5	Mucho

C.

Estimado(a)
En cuanto al siguiente cuestionario, se recopilarán los datos para el desarrollo del trabajo de investigación El cuestionario espera ser rellenado de manera seria y honesta, los datos recopilados serán puestos en uso únicamente con fines educativos.

Preguntas	1	2	3	4	5
1. Cantidad de trabajo que tengo.				X	
2. Prisas y agobios por la falta de tiempo para realizar mi trabajo.				X	
3. Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo que tengo.				X	
4. Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo.			X		
5. Los conflictos que tengo con otras personas de mi trabajo.					X
6. La falta de tiempo para mi vida personal.			X		
7. La incomodidad física en el trabajo.			X		
8. La carga de responsabilidad.					X
9. Las interrupciones molestas.				X	
10. El estrés que tengo (esfuerzo emocional).				X	
11. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.		X			
12. La exigencia de capacitación para realizar mi trabajo.			X		
13. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas.			X		
14. Lo que tengo que hacer queda claro.			X		
15. Recibo información de los resultados de mi trabajo.			X		
16. La institución donde trabajo trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto.		X			
17. Tengo autonomía o libertad de decisión.		X			
18. Satisfacción con el tipo de trabajo.		X			
19. La motivación que experimento (ganas de esforzarme).				X	
20. Mis ganas de ser creativo(a).				X	
21. La capacitación que tengo para hacer mi trabajo actual.				X	

E18

22. Me siento orgulloso(a) de mi trabajo.			X		
23. Satisfacción con el sueldo.					X
24. El reconocimiento de mi esfuerzo.		X			
25. La posibilidad de ser promocionado.				X	
26. La variedad en mi trabajo.				X	
27. La posibilidad de ser creativo.				X	
28. El apoyo de mi familia.				X	
29. El apoyo que recibo de mi equipo.				X	
30. Posibilidad de expresar lo que siento y lo necesito.				X	
31. El apoyo de mis jefes.				X	
32. El apoyo de mis compañeros.					X
33. La posibilidad de ser escuchado(a), cuando realizo alguna propuesta.		X			

E25

B. **CUESTIONARIO DE LA VARIABLE ESCALA DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL CVP - 35**

Leyenda	
1	Nada
2	Casi nada
3	Algo
4	Bastante
5	Mucho

C.

Estimado(a)
En cuanto al siguiente cuestionario, se recopilarán los datos para el desarrollo del trabajo de investigación El cuestionario espera ser rellenado de manera seria y honesta, los datos recopilados serán puestos en uso únicamente con fines educativos.

Preguntas	1	2	3	4	5
1. Cantidad de trabajo que tengo.			X		
2. Prisas y agobios por la falta de tiempo para realizar mi trabajo.			X		
3. Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo que tengo.					X
4. Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo.					X
5. Los conflictos que tengo con otras personas de mi trabajo.				X	
6. La falta de tiempo para mi vida personal.				X	
7. La incomodidad física en el trabajo.				X	
8. La carga de responsabilidad.					X
9. Las interrupciones molestas.					X
10. El estrés que tengo (esfuerzo emocional).				X	
11. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.				X	
12. La exigencia de capacitación para realizar mi trabajo.					X
13. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas.					X
14. Lo que tengo que hacer queda claro.				X	
15. Recibo información de los resultados de mi trabajo.					X
16. La institución donde trabajo trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto.				X	
17. Tengo autonomía o libertad de decisión.				X	
18. Satisfacción con el tipo de trabajo.				X	
19. La motivación que experimento (ganas de esforzarme).			X		
20. Mis ganas de ser creativo(a).			X		
21. La capacitación que tengo para hacer mi trabajo actual.					X

E25

22. Me siento orgulloso(a) de mi trabajo.					X
23. Satisfacción con el sueldo.				X	
24. El reconocimiento de mi esfuerzo.					X
25. La posibilidad de ser promocionado.					X
26. La variedad en mi trabajo.					X
27. La posibilidad de ser creativo.					X
28. El apoyo de mi familia.					X
29. El apoyo que recibo de mi equipo.					X
30. Posibilidad de expresar lo que siento y lo necesito.					X
31. El apoyo de mis jefes.					X
32. El apoyo de mis compañeros.				X	
33. La posibilidad de ser escuchado(a), cuando realizo alguna propuesta.		X			

ANEXO 4

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: JUAN CARLOS ESCUDERO NOLASCO

PROFESIÓN: PSICÓLOGO N° DE COLEGIATURA: 12965

INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: UNMSM

CARGO QUE DESEMPEÑA: DOCENTE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado	1	2	3	4
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos			X	
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables			X	
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia			X	
5	Organicidad	Existe organización lógica			X	
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad			X	
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar			X	
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos			X	
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación			X	
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación			X	

4	Excelente (76% -100%)	30-40
3	Bueno (51% - 75%)	22-32
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

RESULTADO: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Lugar y fecha: Lima, 12 de junio 2024.

FIRMA/SELLO DEL VALIDADOR

VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: ROSANA A. CHÀVEZ FIRMA

PROFESIÓN: PSICÒLOGA N° DE COLEGIATURA: 5019

INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN-HCO

CARGO QUE DESEMPEÑA: PSICÓLOGA - COORDINADORA DE TELESALUD

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de Estrés Laboral

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACIÓN			
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado	1	2	3	4
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos			X	
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia				X
5	Organicidad	Existe organización lógica			X	
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad			X	
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar				X
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos				X
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación				X
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X

4	Excelente (76% -100%)	30-40
3	Bueno (51% - 75%)	22-32
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

RESULTADO: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Lugar y fecha: Huánuco, 18.de Octubre de 2024

FIRMA/SELLO DEL VALIDADOR

VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: RULI SALAZAR HINOSTROZA

PROFESIÓN: PSICÓLOGO N° DE COLEGIATURA: 9342

INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: UNIDAD MÉDICO LEGAL II

HUÁNUCOCARGO QUE DESEMPEÑA: PSICÓLOGO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				X
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				X
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia				X
5	Organicidad	Existe organización lógica				X
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				X
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar				X
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos				X
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación				X
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X

4	Excelente (76% -100%)	30-40
3	Bueno (51% - 75%)	22-32
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

RESULTADO: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Lugar y fecha: Huánuco, 24 de Octubre de 2024

Ruli Salazar Hinostroza
Psicólogo
CPsP 9342

FIRMA/SELLO DEL VALIDADOR

VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: JUAN CARLOS ESCUDERO NOLASCO

PROFESIÓN: PSICÓLOGO N° DE COLEGIATURA: 12965

INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: UNMSM

CARGO QUE DESEMPEÑA: DOCENTE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado	1	2	3	4
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos			X	
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables			X	
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia			X	
5	Organicidad	Existe organización lógica			X	
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad			X	
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar			X	
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos			X	
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación			X	
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación			X	

4	Excelente (76% -100%)	30-40
3	Bueno (51% - 75%)	22-32
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

RESULTADO: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Lugar y fecha: Lima, 12 de junio 2024.

FIRMA/SELLO DEL VALIDADOR

VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: ROSANA A. CHÀVEZ FIRMA

PROFESIÓN: PSICÒLOGA N° DE COLEGIATURA: 5019

INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN-HCO

CARGO QUE DESEMPEÑA: PSICÓLOGA - COORDINADORA DE TELESALUD

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de calidad de vida profesional

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado			X	
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				X
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia			X	
5	Organicidad	Existe organización lógica			X	
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				X
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar				X
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos				X
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación				X
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X

4	Excelente (76% -100%)	30-40
3	Bueno (51% - 75%)	22-32
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

RESULTADO: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Lugar y fecha: Huánuco, 18.de Octubre de 2024

Mg. Rosana A. Chàvez Firma
P. 1079
C.P.

FIRMA/SELLO DEL VALIDADOR

VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: RULI SALAZAR HINOSTROZA

PROFESIÓN: PSICÓLOGO N° DE COLEGIATURA: 9342

INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: UNIDAD MÉDICO LEGAL II

HUÁNUCOCARGO QUE DESEMPEÑA: PSICÓLOGO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL (CVP-35)

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				X
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				X
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia				X
5	Organicidad	Existe organización lógica				X
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				X
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar				X
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos				X
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación				X
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X

4	Excelente (76% -100%)	30-40
3	Bueno (51% - 75%)	22-32
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

RESULTADO: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Lugar y fecha: Huánuco, 24 de Octubre de 2024

Ruli Salazar Hinostroza
Psicólogo
CPSP 9342

FIRMA/SELLO DEL VALIDADOR

ANEXO 6

RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE CONSISTENCIA INTERNA

Prueba de Confiabilidad ALFA DE CRONBACH
VARIABLE: EE.LL

COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH

Requiere de una sola aplicación del instrumento y se basa en la medición de la respuesta del sujeto con respecto a los ítems del instrumento.

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

K:
ΣSi^2 :
S_T^2 :
α :

Items	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	Suma de Items
Sujetos																														
E1	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	1	3	2	2	4	2	3	4	4	4	97
E2	4	4	5	2	2	4	3	2	4	2	4	3	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	3	4	2	4	4	4	4	94
E3	4	5	4	3	3	3	2	4	2	2	3	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	3	4	4	4	90
E4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	5	4	110
E5	3	4	4	3	2	2	3	4	3	4	4	1	3	4	5	4	4	5	2	2	4	4	2	1	1	1	3	3	3	88
VARP (Varianza de la Población)	0.16	0.16	0.24	0.56	0.56	0.56	0.40	1.04	0.64	0.80	0.40	1.20	0.16	0.16	0.16	0.80	0.16	1.60	0.64	0.96	0.64	0.64	0.16	1.44	0.16	1.20	0.16	0.40	0.16	S_T^2 : 60.16

ΣSi^2 : 16.32

K:	El número de ítems		29
ΣSi^2 :	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems		16.32
S_T^2 :	La Varianza de la suma de los Ítems		60.16
α :	Coeficiente de Alfa de Cronbach	$\alpha = \frac{3}{3-1}\left[1-\frac{41.9}{91.4}\right]$	0.75474924

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

VARIABLE: CALIDAD DE VIDA

COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH

Requiere de una sola aplicación del instrumento y se basa en la medición de la respuesta del sujeto con respecto a los ítems del instrumento.

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

K: El número de ítems
ΣSi^2 : Sumatoria de Varianzas de los Ítems
S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems
α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Items	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	Suma de Items
Sujetos																																		
E1	3	3	3	3	1	4	1	3	3	3	3	3	4	1	4	4	4	5	5	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	97
E2	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	1	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	3	118
E3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	115
E4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	1	111
E5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	1	99
VARP (Varianza de la Población)	0.56	0.56	0.64	0.64	0.64	0.24	2.40	0.64	0.64	0.64	0.56	0.24	0.24	1.36	0.40	0.24	0.24	0.56	0.80	0.40	0.00	0.16	0.16	0.64	0.64	0.96	0.16	0.00	0.16	0.64	0.00	0.00	0.96	S_T^2 : 72.00

ΣSi^2 : 17.12

K:	El número de ítems		33
ΣSi^2 :	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems		17.12
S_T^2 :	La Varianza de la suma de los Ítems		72.00
α :	Coeficiente de Alfa de Cronbach		0.786041667

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

ANEXO 7

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por _____ **bachiller** en Psicología de la Universidad de Huánuco, autor (a) de la investigación titulada: _____. Cuyo objetivo es_____ Con el fin de optar **el Título de Licenciado en Psicología.**

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar el instrumento denominado _____.
La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Lugar y fecha: _____

.

FIRMA