



Universidad César Vallejo

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Estrés laboral e impulsividad en trabajadores de una empresa
privada de salud de Lima Metropolitana, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Vidal Ruda, Maria del Pilar (orcid.org/0000-0002-7416-4935)

ASESOR:

Mg. Velarde Camaqui, Davis (orcid.org/0000-0001-9064-7104)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta investigación va dedicada a Dios que me ha bendecido con la oportunidad de tener una carrera profesional, a mi familia y personas que me apoyaron a iniciar y culminar esta etapa. A mi familia; mamá, Lucia; abuelos, Angie y José; tíos, Renato y Samuel; hermana y familia Angie, Miguel, Eduardo y a mi amiga Mishell; quienes siempre me dieron la fortaleza y apoyo para seguir adelante.

Agradecimiento

A cada una de las personas que estuvieron a mi lado física y emocionalmente durante este proceso. Gracias por alentarme y darme palabras de ánimo para continuar en mi carrera profesional.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo de la investigación y diseño	11
3.2 Variables y operacionalización	11
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	13
3.5 Procedimiento	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
ANEXOS	33

Índice de tablas

Tabla 1: Tabla de normalidad	17
Tabla 2: Correlación de estrés laboral e impulsividad	18
Tabla 3: Correlación de estrés laboral e impulsividad motora	19
Tabla 4: Correlación de estrés laboral e impulsividad cognitiva	20
Tabla 5: Nivel de estrés laboral	21
Tabla 6: Nivel de impulsividad	22

Resumen

La presente investigación se basó en encontrar la relación entre el estrés laboral y la impulsividad en trabajadores de una empresa privada de salud de Lima Metropolitana. Para la presente investigación se utilizó un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo de tipo correlacional. Para medir la variable de estrés se utilizó la Escala de Estrés laboral de la OIT-OMS y para impulsividad se utilizó el Cuestionario de Impulsividad de Barratt v. 11. La muestra estuvo conformada por 100 trabajadores del sector salud, de ambos sexos, obteniendo como resultado que si existe relación entre el estrés laboral y la impulsividad ($p < .05$). Es decir que a mayor estrés laboral incrementa el nivel de impulsividad de los trabajadores.

Palabras clave: Impulsividad, estrés, salud

Abstract

This research was based on finding the relationship between work stress and impulsivity in workers of a private health company in Lima Metropolitana. For the present investigation, a non-experimental design was used, with a quantitative correlational approach. The ILO-WHO Occupational Stress Scale was used to measure the stress variable, and the Barratt v. 11 Impulsivity Questionnaire was used for impulsivity. The sample consisted of 100 workers from the health sector, men and women, obtaining as a result that there is a relationship between work stress and impulsivity ($p < .05$). In other words, the greater work stress is, the level of impulsiveness of the workers increases.

Keywords: Impulsivity, stress, health

I. INTRODUCCIÓN

Según Oracle (2020) el año 2020 se considera el más estresante de la historia. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) el 2020 marca el comienzo de un período diferente para las personas por motivos de la declaración de la pandemia de COVID-19. Como consecuencia de la pandemia se produjeron manifestaciones psicológicas más frecuentes entre las que están depresión, irritabilidad, apatía y finalmente estrés (Instituto Nacional de Neurociencias, 2021).

El estrés se ha vivido en todo el mundo, tal es así que los países que han mostrado mayor presencia de estrés son Emiratos Árabes Unidos con 89%, seguido de Corea con 86%, luego de China con 84%, seguido de EEUU con 83%, luego India con 81%, Francia con 75%, Reino Unido con 74%, Brasil con 73%, Japón con 70%, Alemania con 68% y finalmente Italia con 65%. Así mismo se refiere a los grupos etarios que más estrés han sufrido durante el 2020 a nivel mundial, ubicándolos de la siguiente manera, de 22 a 25 años, con un total de 89% de estrés, seguido del intervalo de años es de 26 a 37 años, con un 83% de estrés, por debajo se encuentra de 38 a 54 años con un 73% de presencia de estrés y finalmente entre 55 a 74 años con un total de 62% (Oracle, 2020).

La COVID-19 ha impactado negativamente en la salud mental de trabajadores a nivel mundial y 7 de cada 10 trabajadores refirieron que el año 2020 ha sido el más estresante. Además de problemas de salud y dinámicas familiares complicados, 4 de cada 10 individuos acotaron que lidiaban con factores estresantes del trabajo diario, y sentirse presionado a cumplir con los estándares de desempeño, tareas monótonas y cargas de trabajo inmanejables (Oracle, 2020).

Según refiere la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020) entre el 12 y 15 % de colaboradores consultados, en la Primera Encuesta Centroamericana de condiciones de trabajo y Salud, hicieron referencia de haber sentido estrés y tensión en sus áreas de trabajo, en cuanto a Latinoamérica, en estos 2 últimos años el teletrabajo aumentó, lo cual prevenía algunos riesgos laborales, pero ha podido dar origen a algunas enfermedades relacionadas a la salud mental de los trabajadores, tales como ansiedad, depresión y finalmente estrés laboral.

En Latinoamérica, de acuerdo con un estudio realizado, se conoció que Venezuela tiene más nivel de estrés (63%), luego Ecuador (54%) y Panamá (49%), mientras que con menores porcentajes de estrés fueron Perú (29%) y Colombia (26%) (Mejía et al., 2019).

En el Perú, según informó el Ministerio de Salud (MINSA) (2021) el 52.2% de los pobladores de Lima padecen de estrés de nivel moderado hasta severo, principalmente ocasionado por el COVID-19 y problemas de salud, económicos o familiares acarreados por la pandemia. Fueron publicados los resultados por el Instituto Nacional de Salud Mental (INSM) del MINSA, luego de un estudio previo a fin de comprender las consecuencias de la pandemia en la salud mental de los adultos limeños.

Es importante recalcar que, por estrés, además de todo lo dicho anteriormente, podría llegar a causar alteraciones físicas e incluso también mentales o similares, es decir, cambiando en su forma de ser o tratar a los demás, volviéndose seres irritables, amargadas, frías e incluso llegando a ser impulsivas (Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y Estrés, 2017).

Es así que la impulsividad se presenta como un factor de riesgo que podría perjudicar el desempeño laboral, no solamente de quien trabaja, sino también la productividad de la institución, debido a que se podría generar algún accidente laboral (González-Recio, et al. 2021).

A nivel mundial, según la OIT (2020) cada día fallecen personas por accidentes o enfermedades vinculadas al trabajo, y cada año mueren alrededor de 2.78 millones de personas. De acuerdo con esta cifra, se encuentra que 231.667 muertes por mes fueron causadas por accidentes laborales o enfermedades relacionadas con el trabajo, 7.722 por día, 322 por hora y 5 por minuto.

En Latinoamérica, según Santana-Campas (2020), en México, la impulsividad aumenta en los jóvenes un 5.6 veces más la posibilidad de riesgo suicida. Ello lleva a pensar que este constructo no aplica solamente a temas de reacciones o conductas, sino que podría causar incluso la muerte en algunos casos.

Por otro lado, en Argentina, García (2019) encontró que la impulsividad general, la impulsividad motora, la impulsividad cognitiva y la no planeada también están relacionadas con la agresión física, la ira, la hostilidad en personas adultas que también puede deberse a encuentran en estas una utilidad para sus actividades profesionales, ya que esto lo analizaron en una muestra de cadetes, por lo que se podría inferir que por el tipo de profesión estas variables pueden estar más presentes en los colaboradores según su función laboral.

Desde otra mirada, en Perú, se ha reportado que la impulsividad hoy en día, también perjudica los hábitos de vida saludable, y ante ello los trabajadores pueden

incluso reportar problemas de salud gastrointestinales, ya que la impulsividad se ve más reflejada en las conductas motoras ($r = .916$) llevándolos a dejar de comer, o no tomar pausas y descansar, sino seguir realizando la carga laboral (estrés) que los tiene embargados (Castro et al., 2021).

Es así que, la muestra a la que va dirigida el presente estudio, se caracteriza por estar en constante atención al público que acude a la clínica para ser evaluados de forma médica y psicológica, para de esta forma ser contratados por distintas instituciones. Ante ello, el personal que labora se ve expuesto a atender a distintos pacientes de forma constante, y sin descanso, generando esta carga laboral, el estrés que se mencionaba anteriormente, ello a su vez podría estar relacionado a reacciones impulsivas en los trabajadores y podría llevarlos desde atender mal al cliente hasta sufrir de algunos accidentes como caídas, golpes o, peor aún, errores como malos o equivocados resultados o diagnósticos clínicos (González-Recio, 2022).

Por todo lo dicho anteriormente, mediante este estudio se plantea investigar ¿Cuál es la relación del estrés laboral e impulsividad en trabajadores de una empresa privada de salud de Lima Metropolitana?, por lo que se realizará un estudio correlacional no experimental.

La justificación teórica del presente estudio recae en la importancia de convertirse en una evidencia científica para el modelo de Ivancevich et al. (1989), respaldado por la OIT, así como la teoría de Barrat et al. (1997) ya que, ha sido elaborado bajo el método científico, por lo que los resultados hallados han constatado su vigencia y pertinencia al contexto local.

Por otro lado, la justificación práctica se enfocará en aplicar algunas mejoras y/o cambios al contexto laboral de los participantes en función de los resultados obtenidos, tales como promover el trabajo interdisciplinario con el fin de compartir las responsabilidades equitativamente, así como incentivar actividades de ocio, humor, descanso y que además fortalezca los vínculos sociales y la empatía entre los integrantes de la institución.

Así mismo, de manera general el objetivo del estudio es conocer la correlación existente entre el estrés laboral y la impulsividad en colaboradores de una empresa privada de salud de Lima Metropolitana durante el 2022. Así mismo se ha planteado como objetivos específicos, determinar la relación de la impulsividad motora y estrés laboral en trabajadores de una empresa privada de salud de Lima Metropolitana, determinar la relación de la impulsividad atencional o cognitiva y el estrés laboral en

trabajadores de una empresa privada de salud de Lima Metropolitana, por último, determinar los niveles de estrés laboral e impulsividad de una empresa privada de salud de Lima Metropolitana.

La hipótesis general que se plantea es que existe relación entre el estrés y la impulsividad en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana y como hipótesis nula se propone que no existe relación entre el estrés y la impulsividad en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana. En cuanto a las hipótesis específicas se tiene que existe relación entre la impulsividad motora y estrés laboral en trabajadores de una empresa privada Lima Metropolitana o no existe relación entre la impulsividad motora y estrés laboral en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana y por último, existe relación entre la impulsividad atencional o cognitiva y estrés laboral en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana o no existe relación entre la impulsividad atencional o cognitiva y estrés laboral en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana.

II. MARCO TEÓRICO

Se conocen diversas investigaciones realizadas a nivel internacional y nacional que estudian la relación entre el estrés laboral e impulsividad que se genera por la carga laboral, que pueden ser influyentes en el rendimiento laboral o incluso en accidentes psicolaborales. Las siguientes investigaciones científicas están relacionadas a las variables estrés laboral e impulsividad.

A nivel internacional, un estudio efectuado en Colombia por Acosta-Fernández et al. (2019) buscaron conocer qué relación existe entre acoso psicológico, síndrome de burnout y estrés laboral en el trabajo. En este estudio la muestra fue constituido por 68 profesores de pregrado, 45 doctores y 23 de ellos enfermeros. El estudio fue de tipo descriptivo, transversal y analítico, el instrumento utilizado fue el cuestionario de Salud general, Inventario de Burnout de Maslach y el cuestionario de estrés laboral de OIT, obteniendo que el nivel de estrés predominó bajo, con 91.2% y un predominio de 8.8%. El mayor registro se encontró en enfermería con 17.4% mientras que en medicina se registró un 4.4%, encontrando así que las diferencias no fueron significativamente estadísticas ($p=0.062$).

En un estudio realizado en Riobamba-Ecuador, Lucero et al. (2020) tuvieron como objetivo el estudio de estrés ocasionado en el trabajo y la autopercepción de la salud en profesionales médicos y así como enfermeras de la sección de emergencia de un establecimiento de salud. El grupo de aplicación estuvo conformado por 51 personas entre enfermeras y médicos. El estudio fue de tipo no probabilístico, no experimental, descriptivo, correlacional y transversal, utilizando los instrumentos de perfil de salud de Nottingham y el cuestionario de estrés laboral. Los resultados muestran que el personal de enfermería se vio más expuesto al estrés laboral (82.51%) especialmente en la dimensión de falta de cohesión (97.50%). Si bien es cierto afectó en principio a los enfermeros, en general el grupo de profesionales de salud sí se ve expuesto a altos índices de afectación de la percepción de su salud, concluyendo así que, a mayor exposición de estrés en el trabajo, la autopercepción de su salud será menor.

Por otro lado, un estudio en España realizado por Vidal (2020) se planteó el objetivo de precisar cuáles eran las áreas de trabajo donde se encontraba el índice más alto de estrés para trabajarlo. La muestra estuvo conformada por 164 empleados de PYMES distribuidos de la siguiente manera, de construcción 23, energía y agua 1, industria 7, agricultura 2 y servicios 131. El estudio fue dividido en 2 partes, por un

lado, el análisis inferencial y el análisis descriptivo. Empleando el cuestionario de salud de Golbert y la Escala de Estrés Laboral OIT. Los resultados muestran que tienen un bajo nivel de estrés el 46,3%, un nivel medio de estrés el 37.2%, el 15.2% de trabajadores tiene estrés y finalmente un alto nivel de estrés 1.2% de trabajadores, de forma que el nivel de estrés más alto lo tiene el sector de Servicios, seguido por el de Industria, luego Construcción y el área con más bajo nivel de estrés el de Energía y agua.

Por otro lado, un estudio realizado en Ecuador, a cargo de Guillín et al. (2022) trazaron el objetivo de hallar la relación entre los niveles de impulsividad con los de ansiedad en empleados de salud. Se hizo un estudio de forma cuantitativa, correlacional, no experimental, transversal, documental, bibliográfico de campo. Para esta investigación se emplearon el inventario de ansiedad de Beck y el cuestionario de impulsividad de Barratt v. 11. Se tuvo como muestra a 122 trabajadores, los cuales estuvieron conformados por 2 grupos, el primero de 47 hombres y el segundo por 75 mujeres, dando como resultado una correlación real entre los niveles de impulsividad (cognitiva, motora y no planeada) con los de ansiedad. Se encontró que impulsividad cognitiva lo presenta un 91.8%, mientras que impulsividad motora lo presenta 41,8% e impulsividad no planeada un 71.3%, en tanto los indicadores de ansiedad fueron 29.5% ansiedad baja y moderada, ansiedad leve el 22.1% y finalmente ansiedad severa el 18.9%. De esta manera también se pudo ver que quienes presentaban mayor puntaje en impulsividad motora fueron los hombres y en impulsividad cognitiva y no planeada las mujeres.

En Argentina, Delbazi et al. (2020) tuvieron como objetivo estudiar la media entre impulsividad y agresividad autorreportada y reconocer sus dimensiones. La muestra estuvo conformada por 381 personas, 217 damas y 164 varones, con edades que van de 18 a 72 años. El estudio fue descriptivo, se utilizaron los siguientes instrumentos, cuestionario socio demográfico (Galaverna, 2008) y el cuestionario de impulsividad de Barratt versión 11 y como resultado la dimensión con puntuación media más alta fue la de impulsividad motora con 23.34, seguida por la impulsividad no planeada con 22.72, y por último la impulsividad cognitiva con una puntuación media de 19.71. Se hallaron diferencias significativas teniendo una mayor puntuación el sexo masculino en impulsividad no planeada.

También se encontró la investigación realizada en Nicaragua, por Sotelo et al. (2020) con la finalidad de estimar los resultados de un programa para el control de

estrés laboral en docentes. Se llevó a cabo un estudio mixto, con preponderancia cuantitativa, exploratoria y cuasi experimental, a través del cuestionario de Burnout y el cuestionario de estrés laboral OIT. La muestra fue de 5 docentes dando como resultado que el programa para el control de estrés en el trabajo si fue efectivo, obteniendo así puntajes más bajos de estrés en la aplicación post test, consiguiendo entre sus objetivos reducir las tensiones, reconocer las emociones negativas y desapegarse de los problemas. Tras la aplicación del post test se reportaron mejorías reduciéndose los puntajes de un 40% de estrés medio a un 10% de estrés bajo.

En Lima un estudio realizado por Manzano (2019) tuvo como objetivo conocer qué relación existe de hábitos alimentarios, estrés laboral y estado nutricional antropométrico en una muestra de personal de oficina y operarios de una institución privada de salud. La muestra estuvo conformada por 150 trabajadores seleccionados mediante el muestreo no probabilístico. El test utilizado fue la Escala de estrés laboral de la OIT y una sobre hábitos alimentarios, así como la evaluación antropométrica nutricional. El diseño de investigación fue no experimental de corte transversal, correlacional y cuantitativo. Los resultados muestran que se encontraron bajos niveles de estrés en el trabajo, teniendo 94.7% la parte administrativa a diferencia de los trabajadores operarios con un 93.3%.

Trelles (2020) realizó un estudio en la ciudad de Lima con 120 trabajadores de un cementerio, siendo 50% mujeres y el otro 50% hombres, entre las edades de 20 a 65 años, dicho estudio tuvo como objetivo indagar qué tipo de relación existe entre la toma de decisiones e impulsividad en trabajadores administrativos. Diseño de investigación cuantitativo con diseño correlacional y bivariado. Los instrumentos empleados fueron el cuestionario de Toma de decisiones (Paz, et al., 2015) y la escala de impulsividad de Barratt v. 11. La investigación mostró que existe una correlación positiva de ambas variables de baja magnitud ($r = .217^*$) y significativamente (Sig. .012)

Vega-Gonzales et al. (2021) investigaron sobre el estrés laboral y calidad de vida en trabajadores obstetras en Lima, teniendo el objetivo de establecer relación entre ambas. Para la investigación se utilizó el diseño observacional de nivel transversal correlacional, utilizando la escala de estrés percibido EPP 10 y el cuestionario CVT. La muestra fue de 83 trabajadores obstetras, los cuales dieron un resultado de estrés laboral regular en un 54.2%, seguido por un alto nivel laboral de

estrés de 38.6% trabajadores. Es decir que, la mayor parte de obstetras presentan un nivel regular en estrés laboral.

Esquives (2019) realizó una investigación en Chiclayo para determinar la violencia y estrés laboral en trabajadores del sector salud, usando una investigación cuantitativa, de diseño transversal y descriptivo. Para el estudio se empleó el cuestionario de violencia laboral y el test de Maslach. La muestra para la presente investigación fue de 56 personas dando como resultado que el 78% de los colaboradores indicaron que existe violencia laboral y que el nivel de estrés en el trabajo fue de 83.1%, es decir, existe una relación significativa entre ambas variables.

Arias (2012) en su estudio en trabajadores bajo el enfoque de sucesos vitales se enfocó en el estrés laboral en la que contó con 100 participantes del sector minero y a quienes les aplicó la Escala de Evaluación de Reajuste Social de Holmes y Rahe. Este estudio fue de diseño descriptivo y los resultados mostraron que los sucesos vitales más recurrentes de los trabajadores fueron los cambios de hábitos de alimentación y sueño así como las condiciones de vida y estatus económico, y por último el gran logro personal que percibieron en su entorno laboral. Con relación a las carreras profesionales, los ingenieros obtuvieron niveles de estrés más alto que el personal mecánico.

Huamancayo (2020) en su estudio sobre estrés laboral y desempeño en los trabajadores de una municipalidad, contó con una muestra de 47 trabajadores públicos a quienes les aplicó una escala tipo Likert de 18 ítems, bajo un diseño correlacional de corte transversal, encontró que sí existe una correlación, aunque baja y positiva de las dos variables del estudio, mientras que para las dimensiones cognitiva y fisiológica no se encontró correlación.

Para especificar el sustento teórico de la investigación, se emplearon las siguientes definiciones.

Según refiere la OMS (2022) el estrés en el trabajo es el resultado que se genera en las personas ante las cargas laborales que no son acordes a sus conocimientos o habilidades, esto prueba la capacidad para hacer frente a situaciones diferentes. El estrés causa un efecto diferente en cada individuo, sin embargo, cuando las personas están estresadas pueden sentirse más irritables, les resulta difícil pensar lógicamente, tomar decisiones de manera asertiva, tienen dificultad para disfrutar de sus labores y van perdiendo interés por el compromiso con las tareas que tienen a cargo.

Por otro lado, también se puede decir que el estrés laboral es definido como una situación interna o circunstancia que genera un desequilibrio fisiológico o psicológico en la persona (Wallace & Szilagyi, 1982).

A pesar de todas definiciones que existan de estrés laboral, el presente estudio estará basada en la información obtenida por la OIT (2016), la cual expone el concepto de estrés laboral como la relación entre los requerimientos que tiene el trabajador con sus capacidades para afrontar diversas situaciones. Se encuentra definido por la organización, el diseño y el vínculo laboral que se da cuando los requerimientos sobrepasan las capacidades o habilidades del individuo.

Así mismo existen modelos vinculados al estrés laboral, nombrados a continuación.

Lazarus et al. (1984) crearon un modelo transaccional del estrés en el cual se hizo referencia a un modelo cognitivo. Este modelo estudia la diferencia entre el entorno y punto de vista de la persona, así como el desbalance que se genera por estresores influyentes en la persona.

Karasek (1977) creó un modelo relacionado a la demanda – control vinculado al estrés laboral, basándose en las demandas a nivel psicológico del trabajo y del nivel en que se pueden controlar las mismas.

Para fines de la presente investigación el modelo utilizado será el de Ivancevich et al. (1989) quienes plantearon que las características de cada trabajador son las que delimitan el estrés que se genera y que las respuestas ante eso dependían de las acciones físicas o psicológicas que cada individuo podía emplear.

La impulsividad según algunos autores es definida de las siguientes maneras.

Una de estas definiciones es la realizada por la OMS (2014) como uno de los motivos principales de diversos trastornos y gran cantidad de problemas sociales.

Dellu et al. (2004) plantean que las personas con comportamiento impulsivo son caracterizadas por su rápido actuar en diversos contextos, sin pensar o tomar en cuenta las consecuencias que se generarán.

Para fines de este estudio la definición que se utilizará será la de Barratt (1985), quien indica que la impulsividad es una variable de tipo multidimensional la cual se encuentra constituida por los componentes cognitivo, motora y no planeada. Que llevan a una persona a tener tendencia de toma de decisiones apresuradas, actuando sin pensar y hasta involucrarse en conductas de riesgo.

Moeller et al. (2001) explican su teoría como un constructo de la impulsividad, siendo una inclinación para actuar de manera inmediata sin tener en cuenta las consecuencias.

Eysenck (1987) refiere que la impulsividad está conformada por cuatro factores diferenciables, la impulsividad de forma estricta que es actuar de forma inmediata sin pensar en las consecuencias, la toma de riesgos, que hace referencia a las actividades que pueden dar la posibilidad de tener una recompensa o un castigo. Improvisación que es la capacidad de poder actuar sin previamente planearlo. Y finalmente la vitalidad como una búsqueda de diversas aventuras.

Finalmente, esta investigación está basada en el enfoque de Barrat et al. (1997), quienes definen su teoría como una tendencia a realizar acciones de forma inmediata sin pensar previamente en las posibles consecuencias negativas que existan, para la misma persona o alguien más, ante diversos estímulos. Así mismo también fue definido como un rasgo complejo de la personalidad (Barratt, 1959).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de la investigación y diseño

3.1.1 Tipo

Investigación de tipo básica, ya que su objetivo es obtener un aprendizaje más íntegro a través del entendimiento de aspectos esenciales de los fenómenos, hechos que se pueden observar o relaciones establecidas por entidades (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, 2018).

3.1.2 Diseño

El diseño es no experimental, es decir en esta investigación no se realizará ninguna manipulación de la variable o de la conducta de los participantes, sino que solamente se realizará un reporte de cómo se comportan las ambas variables (Agudelo et al., 2008)

Así también es correlacional, que son estrategias asociativas cuyo propósito principal es explorar los vínculos entre constructos con el propósito de pronosticar o explicar su conducta (Ato et al., 2013).

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Estrés laboral

Definición conceptual: Respuesta fisiológica - mental de un organismo a factores exógenos en un entorno desafiante, más allá de la capacidad de adaptación (Matteson e Ivancevich, 1987 citado en Rivera, 2016).

Definición operacional: En cuanto a estrés laboral utilizó como medio de puntuación general la Escala de Estrés laboral OIT - OMS, la cual fue desarrollada en el año 1987 por Ivancevich y Matteson. Los puntajes que se obtendrán estarán categorizados bajo 4 niveles: Categoría alto 129 a 157, promedio alto de 120 a 128, promedio bajo de 103 a 119 y categoría bajo de 26 a 101.

Dimensiones:

- Superiores y recursos
- Organización y equipo de trabajo

Escala de medición: Tipo de escala ordinal.

Variable dependiente: Impulsividad

Definición conceptual: Según Barratt (1993) la impulsividad es la tendencia a reaccionar inmediatamente sin planear, así mismo es la respuesta a estímulos externos o internos, no teniendo en cuenta los posibles efectos negativos sobre el mismo sujeto y los demás.

Definición operacional: Se medirá dentro de las dimensiones cognitiva, motora y no planeada, siendo el menor puntaje 1 y el mayor 4.

Dimensiones:

- Motora- Es la inclinación que tienen las personas para reaccionar rápidamente ante el estado emocional que están experimentando en un momento dado (Barratt, et al., 1983).
- Atencional o cognitiva - Facilidad o inclinación que surge en las personas para reaccionar de manera inmediata ante el estado emocional que está experimentando en ese momento (Barratt, et al., 1983).
- No planeada – Capacidad para optar por algo de manera inmediata sin previamente planificar ocasionando consecuencias en el presente y/o futuro (Barratt, et al., 1983).

3.3 Población, muestra y muestreo

La población del presente estudio estuvo basada en trabajadores del sector salud (médicos, enfermeros, psicólogos, tecnólogos) de una clínica de salud ocupacional privada, los cuales llegan a ser 800 aproximadamente según estadística de la misma institución. Todos ellos se caracterizan por realizar funciones de evaluaciones ocupacionales a personal que realizará trabajo de campo en sector minero, con el fin de avalar su aptitud. Es por lo que se define que la población es un conjunto de casos accesibles a estudiar (Arias-Gómez, et al. 2016).

La muestra estuvo conformada por 100 trabajadores, los cuales fueron selección por medio de un muestreo no probabilístico, de tipo intencional, es decir, aquellos participantes que estuvieron a disposición del evaluador, así también de tipo sujeto voluntario, ya que también pudieron participar personas que tengan la disposición por iniciativa propia de contestar los test del presente estudio (López, 2004).

Criterios de inclusión:

- Ser trabajador oficial de la institución.
- Ser personal médico.
- Ser peruano.
- Aceptar el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- No ser trabajador oficial de la institución.

- Ser personal administrativo.
- No ser peruano.
- Rechazar el consentimiento informado.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Se usaron cuestionarios para ambas variables, la Escala de estrés laboral de la OIT – OMS y el cuestionario de impulsividad de Barratt versión 11

Test: Escala de estrés Laboral de la OIT- OMS

Autor : Ivancevich y Matteson

Año de creación : España, 1980.

Adaptación : Suarez, A.

Año de adaptación : 2013

Ítems :25

Aplicación : De manera individual y colectiva

Objetivo : Mayores de 18 años y que desempeñen actividades laborales

Duración : 15 a 20 minutos

Dimensiones : Superiores y recursos, Organización y equipo de trabajo

Puntuación : La escala se encuentra en formato Likert, el cual cuenta de 1 a 7 opciones, por tanto, el puntaje máximo es de 175, siendo el puntaje mínimo de 25. A mayor puntaje existe mayor presencia de estrés laboral. En el análisis realizado se determinaron 2 factores: siendo el primer factor, condiciones organizacionales, compuesto por 21 ítems y el segundo factor el de procesos administrativos de la organización compuesto por 4 ítems.

Propiedades psicométricas peruanas

Suárez Tunanñaña (2013) realizó la adaptación para población peruana con una muestra de 203 colaboradores de una empresa de Call center. Se demostró la validez de contenido mediante la participación de 5 expertos en la materia, donde se estableció que los ítems 11, 16, 22, 25 requerían un cambio en su redacción para que sea más comprensible para este tipo de población. De igual forma se empleó la prueba binomial y se halló que los valores fueron inferiores a .5, estableciéndose, de esta manera, la validez del instrumento. Con relación a la evidencia de validez de constructo, se determinó, por medio del análisis factorial, que existe una discrepancia

con respecto al instrumento original dado que se hallaron solo 2 dimensiones *Superiores y recursos*; y *Organización y equipo de trabajo*, mientras que los creadores del instrumento indicaron la existencia de 7 dimensiones. El autor indica que el instrumento presentó una alta confiabilidad por consistencia interna mediante alfa de Cronbach ($\alpha=.972$), valores similares se halló en la evaluación por dimensiones ($\alpha>.9$). Asimismo, se realizó la baremación del instrumento para este tipo de población, encontrándose 4 niveles: bajo (26 a 101), promedio bajo (103 a 119), promedio alto (120 a 128) y alto (129 a 157.8)

Test: Cuestionario de Impulsividad de Barratt v. 11

Autor	: Patton, J; Stanford, M. & Barratt, E.
Año de creación	: 1959
Adaptación	: Alania, A.
Año de adaptación	: 2018
Ítems	: 30
Aplicación	: Individual y colectiva
Objetivo	: Mayores de 18 años y que desempeñen actividades laborales
Duración	:15 a 20 minutos
Dimensiones	: Impulsividad motora, Impulsividad cognitiva e impulsividad no planeada

Puntuación : La escala se encuentra en formato Likert, el cual cuenta de 1 a 4 opciones, por tanto, el puntaje máximo es de 120 y el puntaje mínimo es de 30 puntos. A mayor puntaje existe mayor presencia de impulsividad.

Propiedades psicométricas originales

Patton et al. (1995) realizaron un estudio exploratorio del instrumento de impulsividad de Barratt donde se identificaron 6 factores principales así como también 3 factores de segundo orden los cuales se formaron a partir de la combinación de algunos de los factores de la primera estructura, definiéndose los siguientes factores: impulsividad atencional, impulsividad motora e impulsividad no planeada. Se halló una correlación significativa entre los factores ($p<.000$) tanto para el primer modelo como para el segundo. La confiabilidad del instrumento presentó valores adecuados ($\alpha>.7$)

para todos los grupos de la muestra (estudiantes universitarios, pacientes de psiquiatría, prisioneros de una cárcel de máxima seguridad).

Propiedades psicométricas peruanas

Alania (2018) realizó una adaptación del instrumento en 1000 trabajadores del Callao y determinó la validez de contenido mediante V de Aiken donde obtuvo puntajes superiores a .80. En la correlación ítem test obtuvo valores por encima de .20. El análisis factorial confirmatorio indicó valores adecuados de ajuste dado que los valores de CFI, GFFI y TLI fueron superiores a .9 y RMSEA fue .09. Asimismo, el análisis factorial exploratorio indicó que el instrumento se divide en 3 factores. El instrumento posee una adecuada confiabilidad por consistencia dado que se halló un alfa de Cronbranch igual a .953 para la escala total y para las dimensiones los valores oscilaron entre .984 y .975 lo cual también es muy alto.

3.5 Procedimiento

En primer lugar, se procedió a seleccionar los instrumentos de medición, los cuales fueron extraídos de artículos de investigación de los últimos años, los cuales son instrumentos de libre acceso. Posteriormente se hizo las coordinaciones con la institución para acceder al personal de salud y tener accesibilidad a sus colaboradores y contar con la información de sus contactos para posteriormente enviarle los cuestionarios bajo la modalidad online. Los instrumentos de medición fueron convertidos a un formulario de Google y posteriormente repartidos en la muestra de interés. Luego de un tiempo se descargó la base de datos y se hizo la depuración y limpieza de la misma para posteriormente ser analizada en los softwares SPSS y JAMOVI los cuales sirvieron para el análisis inferencial y psicométrico, respectivamente.

3.6 Método de análisis de datos

En primer lugar, se usó el estadístico descriptivo para conocer las propiedades generales de la muestra de estudio por medio de las variables sociodemográficas, haciendo uso de frecuencias y porcentajes. Para los análisis correlacionales, se hará uso de estadísticos inferenciales, empezando por el estadístico de normalidad, tal es el caso de Kolmogorov-Smirnov, el cual permitió conocer posteriormente el uso de R de Pearson o Rho de Spearman, los cuales son estadísticos que correlacionan variables. Para el análisis psicométrico, se usaron estadísticos como el alfa de

Cronbach y omega de McDonald para medir la confiabilidad de los datos, así como también el V de Aiken para medir la validez de contenido de los ítems.

3.7 Aspectos éticos

Se hizo uso del consentimiento informado según el código de Nuremberg (1947), postulado por la Asociación Médica Mundial de Helsinki, indica que este documento sirve para normar o brindar estándares que buscaban interceder en los derechos de los participantes en la investigación médica principalmente, pero luego fue ampliada para las ciencias sociales. El Código es la base del International Ethical Guidelines for Biomedical Research Involving Human Subjects, es la guía más reciente que promulgó la OMS y el Council for International Organizations of Medical Sciences (1993). A raíz del Informe Belmont se contempló en su normativa el logro del consentimiento como previo paso inclusión de los sujetos en una investigación (Colomer y Pastor, 1999).

Según el código de ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2017), el cual contempla en el capítulo IV el artículo 23 que todo psicólogo que realice alguna investigación debe hacerlo de acuerdo con los preceptos a nivel internacional y nacional que rigen la investigación con personas. Por otro lado, en el artículo 25 el psicólogo debe considerar que cualquier investigación que involucre personas debe contar con el consentimiento informado de los mismos, finalmente el artículo 26 hace referencia que todo proceso de investigación con finalidad terapéutica o diagnóstica debe defender la primacía de los beneficios sobre los riesgos para los involucrados y priorizar su salud mental por encima de los intereses de ciencia y sociedad.

Los principios éticos del personal psicológico y el código de conducta del American Psychological Association (APA) (2010) indican que todos aquellos que realizan una investigación deben ceñirse y respetar los principios de beneficencia, no maleficencia, justicia, fidelidad y responsabilidad integridad y respeto por los derechos de las personas.

La presente investigación toma en cuenta principios éticos tales como, autonomía, permitiendo que cada trabajador pueda decidir de forma libre y voluntaria la opción que más se acomoda a su forma de ver o percibir las situaciones, de igual manera el principio de justicia, debido a que no se excluyó a ningún por motivos discriminatorios y finalmente el principio de no maleficencia, evitando causar algún daño al momento de realizar la aplicación de los cuestionarios.

IV. RESULTADOS

Prueba de normalidad

Tabla 1

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Estrés laboral	Organización y equipo de trabajo	Impulsividad	I. Motora	I. Cognitiva
N		100	100	100	100	100
Parámetros	Media	83.72	36.74	65.62	21.72	18.24
normales ^{a,b}	Desv.	32.669	13.850	10.784	5.685	2.857
Desviación						
Máximas	Absoluto	.067	.078	.123	.110	.145
diferencias	Positivo	.067	.078	.061	.110	.107
extremas	Negativo	-.052	-.048	-.123	-.067	-.145
Estadístico de prueba		.067	.078	.123	.110	.145
Sig. asintótica(bilateral)		.200 ^{c,d}	.134 ^c	.001 ^c	.004 ^c	.000 ^c

En la Tabla 1 se puede observar que debido a los puntajes obtenidos son normales $<.05$ por lo que se procederá a utilizar la correlación de Spearman para obtener los siguientes puntajes de la correlación de variables y dimensiones.

Análisis correlacional

Tabla 2

Correlación entre las variables de estudio

			Impulsividad
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	.490
		Tamaño del efecto (r^2)	.240
		Sig. (bilateral)	.000

En la Tabla 2 se observa la correlación entre estrés laboral e impulsividad en trabajadores de una empresa privada de salud, 2022, encontrándose que si existe correlación ($p < .05$). Dicha correlación es directa y de intensidad moderada ($r = .490$), teniendo un tamaño del efecto pequeño ($r^2 = .240$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigadora: existe relación entre el estrés laboral y la impulsividad en trabajadores de una empresa privada de salud de Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 3*Correlación en la variable estrés y la dimensión I. Motora*

		I. Motora	
	Coeficiente de correlación	.523	
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Tamaño del efecto (r^2)	.273
		Sig. (bilateral)	.000

En la Tabla 3 se observa la correlación entre el estrés laboral y la impulsividad motora en trabajadores de una empresa privada de salud, 2022, encontrándose que si existe correlación ($p < .05$). Dicha correlación es directa y de intensidad moderada ($r = .523$), teniendo un tamaño del efecto pequeño ($r^2 = .273$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigadora: existe relación entre la impulsividad motora y el estrés laboral en trabajadores de una empresa privada de salud de Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 4*Correlación en la variable estrés y la dimensión Impulsividad cognitiva*

		Impulsividad Cognitiva	
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	.248
		Sig. (bilateral)	.013

En la Tabla 4 se observa la correlación entre impulsividad cognitiva y estrés laboral en trabajadores de una empresa privada de salud, 2022, encontrándose que no existe correlación ($p > .05$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula: No existe relación entre la impulsividad cognitiva y el estrés laboral en trabajadores de una empresa privada de salud de Lima Metropolitana, 2022.

Niveles de estrés laboral e impulsividad

Tabla 5

Nivel de estrés laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Promedio Bajo	75	75.0
Bajo	10	10.0
Promedio Alto	4	4.0
Alto	11	11.0
Total	100	100.0

En la Tabla 5 se puede observar que un 75% de la población muestra un nivel promedio bajo de estrés laboral, mientras que el 10% de la población un nivel bajo. De igual manera un 4% de la población muestra un nivel promedio alto y el 11% un nivel alto de estrés laboral.

Tabla 6

Nivel de impulsividad

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	1	1.0
MEDIANO	30	30.0
ALTO	69	69.0
Total	100	100.0

En la Tabla 6 superior se puede observar que solo el 1% de la población muestra un nivel bajo de impulsividad, mientras que el 30% de la población se sitúa en el nivel mediano. Finalmente, la mayoría de las personas, el 69% de la población muestra un nivel alto de impulsividad.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se tuvo como objetivo encontrar la relación entre el estrés laboral e impulsividad en trabajadores de una empresa privada de salud de Lima Metropolitana, 2022. Para obtener dicho objetivo se utilizó la correlación de Spearman, encontrando que sí existe relación entre las variables ($p < .05$), siendo esta relación directa y de intensidad moderada ($r = .490$). A nivel internacional, en Ecuador, se encontraron resultados similares en cuanto a impulsividad, de acuerdo con Guillín (2022) en una población de trabajadores de salud, se pudo observar que existe una correlación positiva en este sector, siendo la impulsividad cognitiva la que más resalta con un porcentaje de 91.80%, mientras que la impulsividad no planeada obtiene un puntaje de 71.30% quedando en la dimensión con más bajo porcentaje. De esta manera se puede ver que el personal de salud lidia con un alto nivel de impulsividad al realizar sus funciones. Así mismo en cuanto a la variable estrés laboral, Lucero et al. (2020) determina que se puede observar que la misma población, personal de salud, se encuentra expuesta al estrés laboral, siendo el personal de enfermería el más afectado con un 97.5%. De igual manera en Argentina, se encontraron resultados similares, esta similitud se puede haber dado debido a que se utilizaron los mismos instrumentos, aun siendo poblaciones distintas. Se encuentra que existe un nivel de impulsividad medio en la población que se encuentra entre los 18 y 72 años siendo el sexo masculino el que tiene un mayor porcentaje con 66.65%. De forma nacional se encontraron diversas investigaciones (Arias, 2012; Esquivés, 2019), empleando un instrumento diferente con las variables estrés laboral, encontraron que los trabajadores presentan un alto índice de estrés relacionado al aspecto laboral. Sin embargo, Manzano (2018) y Huamancayo (2020) encuentran que los trabajadores no presentan ningún tipo de estrés laboral significativo, en trabajadores. De forma teórica, Barratt (1985) menciona que los trabajadores tienden a tomar decisiones apresuradas, realizando acciones sin pensar y dejándose llevar por la impulsividad a raíz de situaciones que le hacen salir de su zona de calma o tranquilidad. Por lo que de acuerdo al estudio realizado, se puede observar que existe una correlación entre ambas variables, las cuales son respaldadas por estudios e investigaciones previas, es decir, a medida de que el estrés laboral esté en aumento, la impulsividad lo hará de la misma forma, esto puede significar un ambiente laboral incómodo o mal

desempeño en las funciones, lo cual no solo afectará a la persona que se sienta de esa manera, sino también puede llegar a ser perjudicial para la misma empresa.

De la misma manera se planteó como objetivo específico encontrar la relación de la impulsividad motora y el estrés laboral en trabajadores de una empresa privada de salud de Lima Metropolitana, 2022, por lo que se utilizó la correlación de Spearman para obtener dicho objetivo, mediante el cual se encontró que sí existe relación ($p < .05$), siendo dicha correlación directa y de intensidad moderada ($r = .523$). A nivel internacional se encuentra que de los niveles más altos de impulsividad no los tiene la impulsividad motora, sino más bien lo tiene la impulsividad cognitiva. De acuerdo con Delbazi et al. (2020); Garcia (2019) y Guillín (2022), los trabajadores no suelen expresar su impulsividad mediante acciones planificadas, si bien la población e instrumento en las tres investigaciones no son las mismas. Es mediante la impulsividad cognitiva que la persona no expresa su impulsividad mediante palabras o acciones, sino que más bien se queda en un pensamiento y más adelante puede condicionar la conducta de la persona. A nivel nacional se tiene la investigación realizada por Ari (2022), aplicado a una población diferente, en el cual se puede observar que la impulsividad motora es la que tiene mayor nivel de presencia entre los trabajadores evaluados, por lo que se resume que existe un alto índice de acciones ocasionados de manera impulsiva. Mientras que para Arias (2013), en cuanto al estrés laboral los trabajadores suelen tener un alto índice de estrés por lo que esto puede conllevar a una crisis de vida, sin ser planificado y realizar actos que a la larga pueden ser perjudiciales para ellos mismo. A manera teórica, Moeller et al. (2001) hace referencia que la impulsividad se da mediante acciones sin considerar las consecuencias. Es de esta manera que a pesar de que las investigaciones plantean puntos de vistas diferentes, la presente investigación permite tener un punto de vista completamente diferente y con resultados que respaldan lo planteado. A mayor estrés laboral si existe mayor impulsividad traducida en acciones.

El segundo objetivo específico que se planteó fue determinar la relación de la impulsividad atencional o cognitiva y estrés laboral en trabajadores de una empresa privada de salud de Lima Metropolitana, 2022. Para obtener el objetivo se utilizó la correlación de Spearman donde se encontró que no existe correlación ($p > .05$), lo cual se puede desde el punto de vista de otras investigaciones como las de Delbazi et al. (2020), Garcia (2019) y Guillín (2022) refieren que el nivel de impulsividad cognitiva es la que prevalece dentro de las tres dimensiones de la impulsividad, según sus

estudios, refieren que su trabajo se puede ver afectado debido a la impulsividad que ha sido guardada como pensamientos y que en un futuro se pueden ver plasmadas en acciones de manera inconsciente. Por otro lado, en un estudio realizado por Vidal (2020), en una población e instrumento diferente, existe un alto nivel de estrés laboral, lo cual conlleva a realizar un trabajo no acorde a lo esperado, sino más bien a una actitud poco favorable en el ámbito laboral. De forma teórica podemos ver que para Ivancevich las características de los trabajadores son las que tienen repercusión en el nivel de estrés que presentan y las respuestas que a nivel psicológico van a emplear. A pesar de que el resultado obtenido sea diferente a las investigaciones realizadas anteriormente, se puede ver que, en el presente estudio, la impulsividad cognitiva no se va a ver afectada por el grado de estrés que tenga cada persona.

El último objetivo específico estuvo relacionado con los niveles de estrés laboral e impulsividad en los trabajadores de la empresa en mención. Se halló que la mayoría de trabajadores presenta un nivel de estrés promedio a alto y solo un 10% se encuentra en un nivel bajo. Estos resultados son consistentes con lo hallado en estudios nacionales como el de Vega-Gonzales et al (2021), quienes realizaron un estudio con trabajadoras del sector salud en Lima, los resultados indicaron que las trabajadoras presentaron estrés laboral regular a alto. De forma similar se encontró en el estudio de Esquivel (2019) quien determinó que más del 80% de la muestra mostró niveles altos de estrés laboral. Estos resultados se contraponen a lo señalado por Manzano (2019) quien halló niveles bajos de estrés en un centro de salud privado. A nivel internacional, se tiene el estudio de Acosta-Fernández et al. (2019) quien indicó que el nivel de estrés era bajo en la muestra de estudio que estaba compuesto por docentes de pregrado, doctores y enfermeros. De manera similar se encontró en el estudio de Vidal (2020) quien encontró que más del 40% de empleados presentaba bajos niveles de estrés, el 37.2% se ubicó en un nivel medio y menos del 20% presentó niveles altos. Solo el estudio de Lucero et al. (2020) presentó similares resultados a los del presente estudio dado que más del 80% mostró estrés laboral, cabe precisar que los autores evaluaron a profesionales de salud. Los resultados hallados son preocupantes dado que según lo señalado por Wallace & Szilagyi (1982), el estrés genera un desequilibrio tanto a nivel físico como psicológico. Además, pueden sentirse más irritables y presentar dificultad al momento de realizar sus labores (OMS, 2022). En consecuencia, su capacidad laboral se vería disminuida, así como también su vida personal y social estaría afectada. Con relación a los niveles

de impulsividad, se halló que la mayoría de los trabajadores presentan un nivel promedio a alto de impulsividad y solo un 1% se encuentran en un bajo nivel. Estos hallazgos son semejantes a lo encontrado por Guillín et al. (2022), quienes realizaron un estudio en Ecuador donde determinaron que más del 90% de trabajadores presentó del sector salud presentó impulsividad cognitiva, el 41.8% presentó impulsividad motora y el 71.3% tiene impulsividad no planeada. Asimismo, Delbazi et al. (2020), en su estudio correlacional en Argentina, encontró que los participantes tuvieron puntuaciones promedio a alto en impulsividad motora seguido por la impulsividad no planeada y una puntuación ligeramente más baja en impulsividad cognitiva. Se debe prestar especial atención a estos altos niveles de impulsividad dado que ser impulsivo implica no pensar en las consecuencias de los propios actos y, por tanto estar involucrado en conductas de riesgo (Barratt, 1985; Dellu et al., 2004; Moeller et al., 2021). Es decir, los trabajadores podrían cometer errores graves en sus labores por actuar precipitadamente y no evaluar con antelación los posibles riesgos que estarían corriendo. En consecuencia, presentar niveles altos de estrés e impulsividad podría conllevar a una mala praxis en su centro de labores.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se encontró relación entre el estrés laboral e impulsividad ($p < .05$), siendo directa y de intensidad moderada ($r = .490$), teniendo un tamaño del efecto pequeño ($r^2 = .240$). Esto indica que a mayor estrés laboral se presenta mayor impulsividad

Segunda: Se encontró relación entre el estrés laboral y la impulsividad motora siendo directa y de intensidad moderada ($r = .523$), teniendo un tamaño del efecto pequeño ($r^2 = .273$). Esto significa que a medida que el estrés laboral sea mayor, el nivel de impulsividad motora también aumentará.

Tercera: No se encontró relación entre el estrés laboral y la impulsividad cognitiva ($p > .05$). Esto muestra que a mayor impulsividad cognitiva no existe estrés laboral.

Cuarta: Se evidencia que el 75% de trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana cuentan con un nivel promedio bajo de estrés laboral, mientras que solo el 11% presentan un nivel alto.

Quinta: Existe un nivel alto de impulsividad, presentándose en el 69% de los trabajadores de una empresa privada de salud de Lima Metropolitana, por otro lado, solo el 1% de trabajadores muestran un nivel bajo de impulsividad.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a los trabajadores de la empresa privada de salud, que puedan tener un tiempo para realizar pausas activas, las cuales pueden ayudar a canalizar de manera óptima su nivel de estrés e impulsividad.

Segunda: Así mismo se recomienda que puedan tener una red de soporte que intervenga al menos una vez a la semana generando espacios de retroalimentación y mejora a nivel laboral.

Tercera: De esta manera para los familiares de los trabajadores se les recomienda que puedan tener espacios de comunicación y escucha activa, lo cual permitirá disminuir el nivel de estrés y el de impulsividad.

Cuarta: Por otro lado, se recomienda a los familiares que puedan brindar tiempo de calidad realizando actividades que sean del agrado de los trabajadores al menos dos veces por semana.

Quinta: En cuanto a los investigadores se les recomienda, se realicen estudios de intervención a trabajadores del sector salud, con actividades que disminuyan el índice de estrés laboral e impulsividad.

Sexta: Por último, a los investigadores también se les recomienda que puedan emplear otros instrumentos para aportar más información sobre el estado mental de los trabajadores del sector salud.

REFERENCIAS

- Acosta-Fernández, M., Parra-Osorio, L., Burbano Molina, C., Aguilera-Velasco, M., & Pozos-Radillo, B. (2019). Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios. *Revista Salud Uninorte*, 35 (3), 328-342. <https://bit.ly/3AJbWOX>
- Agudelo Viana, L. G., & Aigner Aburto, J. M. (2008). Diseños de investigación experimental y no-experimental.
- Arias Gallegos, Walter L. (2012). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista Cubana de Salud Pública*, 38(4), 325-335. <https://bit.ly/3VEgCxH>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Novales, M. G. M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.
- Ato, Manuel, López, Juan J., & Benavente, Ana. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Barratt, E. (1985). Impulsiveness subtraits: Arousal and information processing. In Spence JT, Izard CE editors. *Motivation, Emotion and Personality*. North Holland: Elsevier Science. p. 137-46.
- Barratt, E. S. (1993). Impulsivity: Integrating cognitive, behavioral, biological, and environmental data. In W. G. McCown, J. L. Johnson, & M. B. Shure (Eds.), *The impulsive client: Theory, research, and treatment* (pp. 39–56). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10500-003>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2 de setiembre del 2021). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - reglamento RENACYT. <https://bit.ly/3F9gZuw>
- Delbazi, M., Luname, A., Lumello, M., Galaverna F. (2020). Analisis de impulsividad y agresividad mediante Barratt Impulsiveness Scale y Buss-Perry Aggression Questionnaire en argentinos. *Revistas de la Universidad Nacional de Córdoba*. Vol. 5 N° 7, 1-15. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/aifp/article/view/31675>

- Dumont, J., Mansilla, S., Martínez, R., & Huamán. (2020). Accidentes laborales en el Perú: Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(89), 312-329. <https://bit.ly/3GLG6oB>
- Escobar, M. P. O. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan (Work and psychosocial risk factors: what are they and how are evaluated)(Trabalho e fatores psicossociais de risco: o que são e como são avaliados). *CES Salud Pública*, 2(1), 74-79
- Esquivés, C. (2019). Violencia y estrés laboral en el personal del centro de salud de Reque, 2016. *Revista científica de enfermería Curae*. Vol. 2, Núm 1. <https://doi.org/10.26495/curae.v2i1.1111>
- García, H. (2019). Impulsividad y agresividad en cadetes de policía. *Actualidades en Psicología*, 33 (126), 17-31. <https://dx.doi.org/10.15517/ap.v33i126.32472>
- González-Recio S., Boada-Cuerva M., Serrano-Fernández M.J., Assens-Serra J., Araya-Castillo L., Boada-Grau J. (2019). Personality and impulsivity as antecedents of occupational health in the construction industry. *Int J Occup Saf Ergon.* ,12,1-8. 10.1080/10803548.2021.1992946.
- Guillín Parreño, G., & Flores Hernández, V. (2022). La impulsividad y su relación con la ansiedad en personal de salud. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6 (3), 638-654. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2250
- Huaracallo, J. Estrés laboral, hábitos alimentarios y estado nutricional antropométrico en trabajadores administrativos y operativos de una clínica privada de Lima, 2018. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 12(2).
- Huarcaya-Victoria, Jeff. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(2), 327-334. <https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>
- Humancayo, K (2020) Estrés laboral relacionado al desempeño de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Luyando-Naranjillo. Tesis para optar por el grado de licenciatura. Facultad de administración. Universidad Nacional Agraria de la Selva. <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1841>
- López, P. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto cero*, 9(08), 69-74.
- Luceño-Moreno, L., Talavera-Velasco, B., Martín-García, J., & Escorial Martín, S. (2017). Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral:

- un análisis SEM. *Ansiedad y Estrés*, 23(2-3), 66–70.
10.1016/j.anyes.2017.09.001
- Macet, J. (27 de setiembre de 2017). *Estudio Cinfasalud sobre el estrés*. Cinfasalud.
<https://cinfasalud.cinfa.com/p/estudio-cinfasalud-estres/>
- Mejía, C., Chacon, J., Enamorado-Leiva, O., Garnica, L., Chacón-Pedraza, S. ,
García-Espinosa, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en
trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab*,
28, 204—211
- Ministerio de Salud (30 de abril de 2021). *Pandemia y su impacto psicológico en la
población*. <https://bit.ly/3AS8tNW>
- Olivas, O. L. L., Rivera, C. F. M., & Martínez, R. E. G. (2018). Impacto de la
satisfacción laboral en el desempeño de un grupo de policías estatales. *Revista
Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(1), 6.
- Oracle (2020) *A medida que permanece la incertidumbre, la ansiedad y el estrés
alcanzan un punto de inflexión en el trabajo*.
[https://www.oracle.com/a/ocom/docs/ebook-apps-pdf-a-medida-que-
permanece-la-ince.pdf](https://www.oracle.com/a/ocom/docs/ebook-apps-pdf-a-medida-que-permanece-la-ince.pdf).
- Organización Internacional del Trabajo. (2020) *Seguridad y salud en el trabajo*. OIT.
<https://www.ilo.org/global/topics/safety-andhealth-at-work/lang--es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud (10 de diciembre del 2014). *La violencia puede
afectar a cualquiera*. <https://bit.ly/3VBcwpM>
- Organización Mundial de la Salud (28 de abril de 2016). *Estrés laboral es una carga
para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. Organización
Panamericana de la salud. <https://bit.ly/3gErv3v>
- Patton, J. H., Stanford, M. S., & Barratt, E. S. (1995). Factor structure of the barratt
impulsiveness scale. *Journal of Clinical Psychology*, 51(6), 768–774.
10.1002/1097-4679(199511)51:6<768::aid-jclp2270510607>3.0.co;2-1
- Paz, M., Luname, A., Lumello, M., & Galaverna, F. (2020). Análisis de impulsividad y
agresividad mediante Barratt Impulsiveness Scale y Buss-Perry Aggression
Questionnaire en argentinos. *Anuario de Investigaciones de la Facultad de
Psicología*, 5(7), 1-15.
- Piemontesi, S. E., & Heredia, D. E. (2009). Afrontamiento ante exámenes: Desarrollos
de los principales modelos teóricos para su definición y medición. *Anales de
Psicología/Annals of Psychology*, 25(1), 102-111.

- Rueda, F., & Pinto, L. (2016). Impulsividad y facetas de la personalidad: relación entre instrumentos de medida. *Ciencias Psicológicas*, 10(1),7-16. <https://bit.ly/3gErBrT>
- Sannino, D., Gallardo, M., Ackerknecht, C., & López-Mena, L. (2012). Evaluación conductual de la impulsividad aplicada al control de la accidentalidad. *Cienc Trab*, 43, 105-111.
- Santana-Campas, Marco Antonio, Hidalgo-Rasmussen, Carlos Alejandro, & Santoyo Telles, Felipe. (2019). Impulsividad, consumo de drogas, tipo de delito y riesgo de suicidio en jóvenes mexicanos privados de la libertad. *Acta universitaria*, 29, e2284. Epub 11 de septiembre de 2020. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2284>
- Sotelo Hernández, M. K., Hurtado Zeledón, Y. Y., Canales García, J. D., & Solís Zúniga, F. (2020). Efectos de un programa de danza terapéutica para el control del estrés laboral en docentes de Fundación Pedagógica Cristal Estelí. *Revista Científica De FAREM-Estelí*, (34), 77–90. <https://doi.org/10.5377/farem.v0i34.10008>
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Revista PsiqueMag*, 2(1) 33-50. <https://bit.ly/3gDEDpL>
- Tapia, J., Tapia, M. & Rey, M. (2021). Estrés laboral y autopercepción de la salud en médicos y enfermeras del área de emergencia en Riobamba, Ecuador. *Revista Cubana de Reumatología: RCuR*, 23(1), 6.
- Trelles Thorne, F. (2020). Impulsividad y toma de decisiones en colaboradores administrativos en cementerios de la ciudad de Lima.
- Vega-Gonzales, E. O., & Arnao-Degollar, V. A. (2021). Estrés y calidad de vida laboral en los obstetras asistenciales de Lima Metropolitana. *Revista Internacional de Salud Materno Fetal*, 6, S6-S6.
- Vidal Lacosta, V. (2019). Estudio del estrés laboral en las PYMES (pequeña y mediana empresa) en la provincia de Zaragoza. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(4), 254-267. <https://bit.ly/3VzTSil>.
- Vives, F. M. (2008). El efecto de la impulsividad sobre la agresividad y sus consecuencias en el rendimiento de los adolescentes. Universitat Rovira i Virgili.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

NIVEL	PROBLEMA		OBJETIVOS		HIPÓTESIS		METODOLOGÍA
	GENERAL	ESPECÍFICOS	GENERAL	ESPECÍFICO	GENERAL	ESPECÍFICAS	
CORRELACIONAL	¿Cuál es la relación del estrés e impulsividad en trabajadores de una empresa privada de salud de Lima Metropolitana?	¿Cuál es la relación de la impulsividad motora y estrés laboral en trabajadores de una empresa privada?	Determinar la relación del estrés e impulsividad en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana.	Determinar la relación de la impulsividad motora y estrés laboral en trabajadores de una empresa privada	H1: Existe relación entre el estrés y la impulsividad en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana	H1 : Existe relación entre la impulsividad motora y estrés laboral en trabajadores de una empresa privada H0: No existe relación entre la impulsividad motora y estrés laboral en trabajadores de una empresa privada	Correlacional no experimental
		¿Cuál es la relación de la impulsividad atencional o cognitiva y estrés laboral en trabajadores de una empresa privada?		Determinar la relación de la impulsividad atencional o cognitiva y estrés laboral en trabajadores de una empresa privada	H0: No existe relación entre el estrés y la impulsividad en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana	H1 : Existe relación entre la impulsividad atencional o cognitiva y estrés laboral en trabajadores de una empresa privada H0: No existe relación entre la impulsividad atencional o cognitiva y estrés laboral en trabajadores de una empresa	

Anexo 2. Tabla de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN	INDICADORES	REACTIVOS	ESCALA	BAREMO
Estrés laboral	Respuesta fisiológica - mental es la respuesta psicológica de un organismo a factores exógenos en un entorno desafiante, más allá de la capacidad de adaptación (Matteson e Ivancevich, 1987 citado en Rivera, 2016).	La variable de estrés laboral utilizó como medida de puntuación general la Escala de Estrés laboral OIT - OMS, la cual fue desarrollada en el año 1987 por Ivancevich y Matteson. Los puntajes que se obtendrán estarán categorizados bajo 4 niveles: Categoría alto 129 a 157, promedio alto de 120 a 128, promedio bajo de 103 a 119 y categoría bajo de 26 a 101.	Superiores y recursos	Se basa en el ambiente que rodea al trabajador y en el tipo de autoridad o jerarquía en la que se encuentra. Así mismo se enfoca en la estructura organizacional y la aplicación de las normas laborales.	Claridad y entendimiento de la visión y misión. Comprensión de las estrategias organizacionales. Manejo de las políticas de la empresa. Grado de proyección frente a la dirección y los objetos. Canales de comunicación. Grado de autoridad. Tipo de estructura Organizacional. Grado de Poder. Condiciones del área de trabajo. Privacidad para laborar. Distribución de las áreas de trabajo. Estado de vida útil de los equipos de trabajo. Nivel conocimiento, desarrollo y competencia.	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23 y 25	ORDINAL 1 = Nunca 2 = Raras veces 3 = Ocasionalmente 4 = Algunas veces 5 = Frecuentemente 6 = Generalmente 7 = Siempre	Categoría bajo de 25 - 101 Promedio bajo de 102 - 119 Promedio alto de 120 - 128 Categoría alto de 129 - 175
			Organización y equipo de trabajo	Resalta las expectativas de rendimiento de los trabajadores, así mismo considera los beneficios que obtienen los empleados. Hace referencia de la misma manera a la unión que existe entre los trabajadores y a la delegación de funciones con el fin de mantener un equipo de trabajo organizado.	Nivel tecnológico de los equipos de trabajo. Liderazgo como jefe de grupo. Grado de trato laboral. Consideración por el bienestar del personal. Expectativa del desempeño del trabajador. Cohesión entre compañeros de trabajo. Nivel jerárquico del equipo de trabajo. Organización labores. Delegación de funciones. Respaldo de equipo frente a metas profesionales. Apoyo y protección de equipo. Colaboración de equipo sobre nivel técnico.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21 y 24		

Impulsividad	Según Barratt la impulsividad es la "predisposición" para responder al instante y sin ser planificada ante estímulos internos o externos, no tomando en consideración las repercusiones negativas que puedan surgir tanto para el mismo sujeto como para los demás. (1993)	Se medirá la investigación en base a los puntajes adquiridos en la Escala de Impulsividad de Barratt - Versión 11 dentro de las dimensiones de Impulsividad cognitiva, motora y no planeada siendo el menor puntaje (1) raramente o nunca, seguido de (2) Ocasionalmente, (3) A menudo y finalmente el puntaje mayor (4) Siempre o casi siempre.	Impulsividad motora	Facilidad o tendencia que tiene la persona para dar una respuesta de forma rápida frente a los estados emocionales que está atravesando en un momento dado.	Hace referencia a actuar sin previamente pensar.	2, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 23, 26 y 29.	Ordinal 1 = Raramente o nunca 2 = Ocasionalmente 3 = A menudo 4 = Siempre o casi siempre	MUJERES Baja: 30 - 37 Mediana: 38 - 60 Alta: 61 - 102 Hombres Baja: 30 - 33 Mediana: 34 - 54 Alta: 58 -120
			Impulsividad atencional o cognitiva	Facilidad o tendencia que tiene la persona para dar una respuesta de forma rápida frente a los estados emocionales que está atravesando en un momento dado.	Deficit para fijar la atención o permanecer atento a un objeto por lapsos prolongados	4, 7, 10, 13, 16, 19, 24 y 27.		
			Impulsividad no planeada:	Capacidad para tomar decisiones de manera rápida sin ser planificada causando repercusiones en el presente y/o futuro.	Dificultad para planear acciones futuras	1, 3, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 22, 25, 28 y 30.		

Anexo 3. Escala de estrés laboral OIT – OMS

Cuestionario Estrés Laboral OIT – OMS

(OIT – OMS, 1980)

Por cada ítem debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. A continuación, deberá de marcar con un aspa (X) en el número que mejor lo describa. Sólo de una respuesta por cada pregunta. No existe respuesta correcta o incorrecta.

- Anote **1** si la condición **Nunca** es fuente de estrés
- Anote **2** si la condición **Raras veces** es fuente de estrés
- Anote **3** si la condición **Ocasionalmente** es fuente de estrés
- Anote **4** si la condición **Algunas veces** es fuente de estrés
- Anote **5** si la condición **Frecuentemente** es fuente de estrés
- Anote **6** si la condición **Generalmente** es fuente de estrés
- Anote **7** si la condición **Siempre** es fuente de estrés

	ITEMS	PREGUNTAS						
		1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa, ¿me causa estrés?							
2	El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados, ¿me estresa?							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo, ¿me produce estrés?							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado, ¿me estresa?							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes, ¿me estresa?							
6	El que mi supervisor no me respete, ¿me estresa?							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, ¿me causa estrés?							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas, ¿me causa estrés?							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa, ¿me causa estrés?							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara, ¿me estresa?							
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño, ¿me estresa?							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo, ¿me causa estrés?							

13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar, ¿me estresa?								
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa, ¿me estresa?								
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo, ¿me estresa?								
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa, ¿me causa estrés?								
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, ¿me causa estrés?								
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado, ¿me estresa?								
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes, ¿me causa estrés?								
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos, ¿me causa estrés?								
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado, ¿me causa estrés?								
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos, ¿me estresa?								
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito, ¿me causa estrés?								
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, ¿me causa estrés?								
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, ¿me causa estrés?								

Anexo 4. Cuestionario de Impulsividad de Barratt versión 11

EIB – BIS

BARRATT, PATTON & STANFORD - 1995

Las personas son diferentes en cuanto a la forma en que se comporta y piensan en distintas situaciones. Esta es una prueba para medir algunas de las formas en que usted actúa y piensa. No se detenga demasiado tiempo en ninguna de las oraciones. Responda rápida y honestamente

MARCANDO CON UN ASPA (X)

Nº	ITEMS	Raramente o nunca	Ocasional-mente	A menudo	Siempre o casi siempre
1	Planifico mis tareas con cuidado				
2	Hago las cosas sin pensarlas				
3	Casi nunca me tomo las cosas a pecho (no me perturbo con facilidad)				
4	Mis pensamientos pueden tener gran velocidad. (tengo pensamientos que van muy rápido en mi mente)				
5	Planifico mis viajes con antelación				
6	Soy una persona con autocontrol				
7	Me concentro con facilidad (se me hace fácil concentrarme)				
8	Ahorro con regularidad				
9	Se me hace difícil estar quieto/a durante largos periodos de tiempo				
10	Pienso las cosas cuidadosamente				
11	Planifico para tener un trabajo fijo (me esfuerzo por asegurar que tendré dinero para pagar mis gastos)				
12	Digo las cosas sin pensarlas				
13	Me gusta pensar sobre problemas complicadas (me gusta pensar sobre problemas complejos)				

14	Cambio de trabajo frecuentemente (no me quedo en el mismo trabajo durante largos periodos de tiempo)				
15	Actúo impulsivamente				
16	Me aburro con facilidad tratando de resolver problemas en mi mente (me aburre pensar en algo por demasiado tiempo)				
17	Visito al médico y al dentista con regularidad				
18	Hago las cosas en el momento en que se me ocurren				
19	Soy una persona que piensa sin distraerse (puede enfocar mi mente en una sola cosa por mucho tiempo)				
20	Cambio de vivienda a menudo (me mudo con frecuencia o no me gusta vivir en el mismo sitio por mucho tiempo)				
21	Compro cosas impulsivamente				
22	Termino lo que empiezo				
23	Camino y me muevo con rapidez				
24	Resuelvo los problemas experimentando (resuelvo los problemas empleando una posible solución y viendo si funciona)				
25	Gasto en efectivo o a crédito más de lo que gano (gasto más de lo que gano)				
26	Hablo rápido				
27	Tengo pensamientos extraños cuando estoy pensando (a veces tengo pensamientos irrelevantes cuando pienso)				
28	Me interesa más el presente que el futuro				
29	Me siento inquieto/a en clases o charlas (me siento				

	inquieto/a si tengo que oir a alguien hablar durante un largo periodo de tiempo)				
30	Planifico el futuro (me interesa más el futuro que el presente)				

Anexo 5. Adquisición de cuestionario empleado (Cuestionario de Impulsividad de Barratt versión 11)

EDICIONES OLEJNIK

LIBRERIA, DISTRIBUCION Y EDICION DE LIBROS

DIRECCIÓN : HUERFANOS 611 - FONO: 22 633 6598 - SANTIAGO

E-MAIL : olejnikalba@gmail.com

WEBSITE : www.edicionesolejnik.com

R.U.T.: 7.432.556-4

FACTURA ELECTRONICA

N° 01174

S.I.I. - SANTIAGO CENTRO

SEÑORES:

MARÍA DEL PILAR VIDAL RUDA
DNI 70394415

CONTACTO:

GIRO:

NIF CLIENTE	FECHA	FORMA PAGO	CODIGO CLIENTE
	21 de Noviembre de 2022		

Favor emitir cheque nominativo y cruzado a: EDICIONES OLEJNIK

Cantidad	Código	Descripción	Precio Unitario	Total
	CÓDIGO LIBRO 28645	TÍTULO: BIS-11. ESCALA DE IMPULSIVIDAD BARRAT. E/C		\$ 70.000

SON : Setenta mil pesos...

Nombre	_____
R. U. T.	_____
Fecha	_____
Recinto	_____
Firma	_____

El acuse de recibo que se declara en este acto, de acuerdo a lo dispuesto en la letra b) del Art. 4º, y la letra c) del Art. 5º de la Ley 19.983, acredita que la entrega de mercadería(s) o servicio(s) prestado(s) ha(n) sido recibido(s) en total conformidad.

NETO	
TOTAL	\$ 70.000

Original Cliente

Anexo 6: Autorización para la aplicación de los cuestionarios

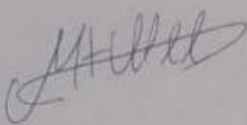
AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS PARA PROYECTO DE TESIS

Yo, María del Pilar Vidal Ruda, actualmente me encuentro realizando la investigación para obtener mi título académico en psicología acerca del estrés laboral e impulsividad en trabajadores del sector salud.

Mediante la presente, solicito que me pueda brindar el acceso a los trabajadores de la clínica donde usted, Dr. Alejandro Olivera, se encuentra encargado para poder llevar a cabo el llenado de los cuestionarios que son parte de mi trabajo de investigación. Por lo que le pido pueda responder a la siguiente pregunta.

¿Me brinda la autorización para poder llevar a cabo mi proyecto de investigación dentro de su centro de trabajo y con el personal que usted tiene a cargo?

Sí, autorizo No, autorizo





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VELARDE CAMAQUI DAVIS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral e impulsividad en trabajadores de una empresa privada de salud de Lima Metropolitana, 2022", cuyo autor es VIDAL RUDA MARIA DEL PILAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 11 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VELARDE CAMAQUI DAVIS DNI: 70030097 ORCID: 0000-0001-9064-7104	Firmado electrónicamente por: DVELARDEC el 14- 12-2022 22:18:09

Código documento Trilce: TRI - 0482871