



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Relación entre el estrés laboral y la impulsividad en los
fiscalizadores de Cajamarca

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Vasquez Terrones, Maria Elena (orcid.org/0000-0002-1920-2011)
Zegarra Uriarte, Greisy (orcid.org/0000-0001-6556-7540)

ASESORA:

Dra. Tirado Bocanegra, Patricia Ibeth (orcid.org/0000-0002-4859-3509)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO - PERÚ

2024

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación lo dedico a todas las personas que me apoyaron en especial a la Doctora LHU que siempre tuvo confianza en mí y siempre me guio por el buen sendero, a mi padre que está en el cielo, a mi novio R.C.A.P. por su apoyo incondicional.

Por otra parte, esta investigación está dedicado a mi papá Elmer Alberto Zegarra Guerrero, quién es mi soporte cada día, para mi hija Ariana Nicol, por ser la fortaleza de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a todas las personas que nos apoyaron para la planeación y ejecución de esta tesis, a nuestros asesores y a las municipalidades que nos permitieron aplicar los instrumentos para la investigación y poder obtener resultados que aporten a futuros estudios.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, TIRADO BOCANEGRA PATRICIA IBETH, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Relación entre el estrés laboral y la impulsividad en los fiscalizadores de Cajamarca", cuyos autores son VASQUEZ TERRONES MARIA ELENA, ZEGARRA URIARTE GREISY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

TRUJILLO, 13 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
TIRADO BOCANEGRA PATRICIA IBETH DNI: 40055776 ORCID: 0000-0002-4859-3509	Firmado electrónicamente por: PTIRADO el 04-07- 2024 12:13:50

Código documento Trilce: TRI - 0759482



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, VASQUEZ TERRONES MARIA ELENA, ZEGARRA URIARTE GREISY estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Relación entre el estrés laboral y la impulsividad en los fiscalizadores de Cajamarca", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
VASQUEZ TERRONES MARIA ELENA DNI: 72727334 ORCID: 0000-0002-1920-2011	Firmado electrónicamente por: MVASQUEZTE el 15-07-2024 15:24:08
ZEGARRA URIARTE GREISY DNI: 72003464 ORCID: 0000-0001-6556-7540	Firmado electrónicamente por: GZEGARRAU el 15-07-2024 15:54:39

Código documento Trilce: INV - 1685570

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA ASESORA	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LAS AUTORAS	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. MARCO METODOLÓGICO	18
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	18
3.2 Variable y Operacionalización	18
3.3 Población, muestra y muestreo	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método y análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Prueba de homogeneidad de estrés laboral e impulsividad en fiscalizadores de Cajamarca.</i>	25
Tabla 2. <i>Niveles de estrés laboral en fiscalizadores de Cajamarca.</i>	26
Tabla 3. <i>Niveles de impulsividad laboral en fiscalizadores de Cajamarca, 2023.</i>	27
Tabla 4 <i>Relación entre el estrés laboral e impulsividad en fiscalizadores de Cajamarca, 2023.</i>	28
Tabla 5 <i>Correlación entre la dimensión de impulsividad motora y las dimensiones de estrés laboral</i>	29
Tabla 6 <i>Correlación entre la dimensión de impulsividad atencional y las dimensiones de estrés laboral</i>	30
Tabla 7 <i>Correlación entre la dimensión de impulsividad no planeada y las dimensiones de estrés laboral</i>	31

RESUMEN

La presente investigación, lleva por objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y la impulsividad en fiscalizadores de Cajamarca, para ello, se empleó una metodología de tipo no experimental de diseño correlacional, empleando una muestra conformada por 350 fiscalizadores, a los cuales se les aplicó el inventario de Impulsividad de Barratt y la Escala de Estrés laboral. Los resultados demostraron una mayor incidencia del nivel promedio (70%) de estrés y un mayor porcentaje en el nivel alto de impulsividad (68%), mediante el análisis correlativo, se identificó una relación positiva de tipo significativa entre estrés laboral y la impulsividad ($R_s = .137$; $p < .05$) en los fiscalizadores de Cajamarca.

Palabras clave: Estrés laboral, impulsividad, fiscalizadores.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between work stress and the impulsivity in inspectors from Cajamarca. For this purpose, a non-experimental methodology of correlational design was used, using a sample made up of 300 inspectors, to whom The Barrat Impulsivity Inventory and the Work Stress Scale were applied to them. The results demonstrated a higher incidence of the average level (70%) of stress and a higher percentage of the high level of impulsivity (68%), the correlational analysis identified a significant positive relationship was identified between work stress and the impulsivity. ($R_s = .137$; $p < .05$) thus indicating the levels of impulsivity, you will promote the degrees of stress on the part of the inspectors from Cajamarca.

Keywords: Work stress, impulsivity, inspectors.

I. INTRODUCCIÓN

Los adelantos tecnológicos, las modificaciones de legislación laboral y su incidencia en las normas gubernamentales, ha tenido un impacto directo en el grado de competitividad entre las empresas, repercutiendo muchas veces en el clima y soporte emocional entre los colaboradores Siddhartha, (2022). La búsqueda de un alto índice de productividad, en múltiples ocasiones incide en la sobrecarga de actividades, generando que no todos los colaboradores sean capaces de adaptarse ante la situación desafiante Purwanto, et al., (2021).

La percepción de un desafío que no es capaz de solucionarse de forma prolongada, incide en un estado de estrés por parte de la persona, generando así un bajo desarrollo, desmotivación, alteración emocional y poca participación cognitiva. Patlán, (2019). Aproximadamente, cerca del 15% de trabajadores a nivel mundial ha padecido un estrés crónico dentro del trabajo, afectando su salud ocupacional y social Organización mundial de la Salud [OMS], (2022).

Esta incidencia también se observa en el campo nacional, el diario El Peruano (2021) señaló que el 52.2% de la población metropolitana sufre de estrés moderado a severo, manifestando signos como problemas para dormir, alteración emocional y agotamiento físico. El estrés en el trabajo, es un padecimiento silencioso, difícil de hacer notar, hasta que presenta afecciones en la salud, un estudio determinó que el 22% de colaboradores refiere sentirse estresado y cerca del 20% de colaboradores ha llegado a ser diagnosticado con Burnout EsSalud (2020).

El estrés laboral, genera padecimientos vinculados con la alteración emocional, presentándose a través de síntomas depresivos, desánimo, falta de voluntad, alteración de la conducta alimentaria y un cansancio exagerado, produciendo así, una afección de forma sistemática en la persona Yates, (2019). El problema de estrés dentro de las organizaciones, afecta a los individuos y a la empresa, incidiendo

negativamente en los niveles de productividad, costos, y cumplimiento de sus funciones, pudiendo significar un daño significativo en el desarrollo y crecimiento de la organización Youn, et al., (2019).

Las organizaciones han establecido, como parte del proceso de selección, la formulación de un perfil del profesional ideal, a través del cual se señalan competencias requeridas en la organización Sánchez, et al., (2020). Entre las cuales, se vinculan aspectos como la toma de decisiones, la impulsividad, la gestión de conflictos, habilidades sociales y capacidad de Liderazgo Sánchez, et al., (2020).

La búsqueda del profesional ideal, parte de la idea de contar con el mejor talento, quien será capaz de adaptarse a las distintas situaciones desafiantes, evitando así el padecimiento de enfermedades dentro de la organización. La impulsividad, permite observar un clima de trabajo más saludable, productivo, en donde se presente una adecuada conducta vinculada a los valores organizacionales y trae consigo la presencia de relaciones laborales más sólidas Valdez y Erro, (2021).

La base para un desarrollo adecuado dentro de las organizaciones, está ligado al manejo de impulsos, ya que estos son considerados como el corazón de la motivación y el desarrollo de las capacidades de la persona. Los impulsos son la manera de incentivar de forma interna para la búsqueda de satisfacción de necesidades, similar a la estimación de factores fisiológicos Beltrán, (2023).

La impulsividad permite aprovechar las situaciones difíciles, incidiendo en un incremento de la motivación para llegar a solucionar una problemática observada. El manejo de impulsos es un factor que busca evitar situaciones estresantes, sirviendo como factor que predispone a la búsqueda de estrategias conductuales, manteniendo una actitud positiva y proactiva Villavicencio, (2019).

Asimismo, la impulsividad, promueve la gestión de las emociones, vinculadas con la reducción de ansiedad, ira, temor o tristeza, evitando así

la manifestación de aspectos negativos del estrés, promoviendo la capacidad de tomar decisiones adecuadas, a través de la calma y claridad de la situación, evitando la presencia de efectos negativos en la salud física o mental de la persona.

Ante lo observado, se plantea como problema de investigación ¿Cuál es la relación entre el Estrés laboral y la impulsividad en Fiscalizadores de Cajamarca?

El presente estudio posee una justificación teórica, dado que la misma generará mayor comprensión del modelo teórico expuesto por Maslach y Jackson para la variable de estrés laboral y el modelo de la impulsividad de Dickman en el contexto peruano, lo cual permitirá una actualización a la percepción de las capacidades sociales para evitar la problemática de estrés.

En base al aspecto práctico, la presente investigación generará una medición del comportamiento de las variables a través de la aplicación de las escalas de evaluación, permitiendo observar la percepción de estrés y la impulsividad y su similitud a lo señalado en el sustento teórico.

La justificación social, se manifiesta a través de brindar el conocimiento necesario a las organizaciones, para crear programas y líderes ayuden a evitar la presencia de estrés laboral a través del cumplimiento de los pasos necesarios para la selección del personal con las competencias necesarias para su vinculación y desarrollo personal.

En base a los objetivos de investigación, el objetivo general es Determinar la relación entre el estrés laboral y la impulsividad en fiscalizadores de Cajamarca. Entre los objetivos específicos, se plantea: Identificar los niveles de estrés laboral y los niveles de la impulsividad en los fiscalizadores de Cajamarca. Hallar la relación entre las dimensiones de estrés laboral y las dimensiones de la impulsividad en fiscalizadores de Cajamarca.

En base a hipótesis general: Existe relación entre el estrés laboral y la impulsividad en fiscalizadores de Cajamarca. Entre la hipótesis específica, se plantea: H1: Existe relación entre las dimensiones del estrés laboral y las dimensiones de la impulsividad en fiscalizadores de Cajamarca.

II. MARCO TEÓRICO

Entre las investigaciones antecesoras Franco (2023) generó una investigación con el objetivo hallar la incidencia entre estrés laboral y depresión y ansiedad en docentes fiscales del Cantón Otavalo. La investigación es no experimental, de diseño correlacional, empleando una muestra de 151 fiscales de Ecuador. Lo hallado permitió observar una relación positiva entre estrés laboral y ansiedad ($r = .2477$; $p < .01$) refiriendo así, que las personas que no cuentan con una capacidad de afrontamiento ante situaciones estresantes, generará niveles de temor y preocupación de forma frecuente.

Rodríguez (2022) generó una investigación con el objetivo de identificar el desempeño y el estrés laboral en funcionarios públicos del Banco Unión Sociedad Anónima del Municipio de Nuestra Señora de la Paz. La metodología empleada fue no experimental, de diseño correlacional, empleando una muestra conformada por 1675 funcionarios del municipio de la Ciudad Nuestra Señora de la Paz. Los resultados evidenciaron una relación indirecta entre estrés y el desempeño de los colaboradores ($r = .74$; $p < .05$), refiriendo que la capacidad y el cumplimiento de funciones, se verá afectada según los niveles de estrés dentro de la organización.

Según Chen (2019) quien realizó una investigación en donde se buscó generar una evaluación de incidencia entre la variable de estrés laboral y el involucramiento en el trabajo, la investigación permitió observar una relación negativa de tipo significativa ($r = -.83$; $p < .01$) indicando así, que la integración de valores y los índices de estrés laboral por parte del desempeño de los funcionarios, estiman una relación inversamente proporcional.

Quintana (2022) publicó una investigación con la finalidad de identificar los niveles de estrés laboral, en contadores públicos de Pymes durante la pandemia por la COVID-19. La investigación es de tipo no experimental, de diseño descriptivo, empleando una muestra conformada

por 85 fiscalizadores públicos. Los resultados permitieron identificar un elevado nivel de estrés laboral, permitiendo concluir que la mayoría de fiscales, no cuenta con una adecuada capacidad para afrontar situaciones de estrés sin que esto suponga algún riesgo para su salud.

Vallejo (2022) buscó evaluar la relación entre estrés y satisfacción laboral, para hallar los resultados emplearon una muestra conformada por 64 colaboradores de una empresa pública de Quito. Los resultados evidenciaron una correlación significativa de tipo positiva ($r = .42$; $p < .05$) esto permitió observar que la satisfacción emocional, disminuirá el grado de predisposición a incidir en la presencia de estrés laboral. Ante ello se concluye que el aspecto o control emocional sirve como limitante a padecer altos niveles de estrés

Raza (2019) cuyo objetivo fue determinar la relación entre la impulsividad y las estrategias de afrontamiento en adultos, para lo cual se trabajó con una muestra de 98 adultos de 18 a 25 años. Como resultado obtuvieron que 3 de cada 10 adultos presentan impulsividad.

Asimismo, López e Intriago (2023), realizaron una investigación con el objetivo de determinar la relación entre estrés laboral y la inteligencia emocional, para ello se empleó una metodología de tipo cuantitativa, de diseño correlacional, empleando una muestra conformada por 52 colaboradores de distintas áreas administrativas. Los resultados evidenciaron una relación negativa de tipo significativa ($r = .32$; $p < .05$) indicando así que la capacidad de control emotiva, evitará la incidencia de niveles de estrés en su desarrollo colaborativo.

Alomoto y Mena (2022) El objetivo de su investigación fue determinar su relación sobre el estrés laboral y la impulsividad en el personal sanitario, cuya muestra fue de 100 profesionales. Las trabajadoras mujeres muestran estrés e impulsividad normal a diferencia de los hombres, siendo una correlación positiva.

Entre las investigaciones a nivel nacional, se observó la investigación propuesta por Ordoñez y Riofano (2023), generó una investigación a través de la cual, se buscó identificar la relación entre gestión del tiempo y el estrés laboral en fiscalizadores de la entidad financiera. La investigación se estructuró en base a una metodología de tipo no experimental, de diseño correlacional, empleando una muestra conformada por 87 fiscalizadores. Los resultados permitieron evidenciar que existe una relación significativa ($r = .339$; $p < .01$), permitieron concluir de esta manera, que contar con una técnica adecuada en el manejo de tiempo, disminuirá el riesgo de padecimiento de estrés laboral.

Apaza (2023) generó una investigación, con el objetivo de hallar la relación entre el salario emocional y los índices de estrés laboral en colaboradores del Ministerio Público del Distrito Fiscal. La investigación fue de tipo no experimental, de diseño correlacional, la muestra se conformó por 197 colaboradores, a los cuales se les aplicó el cuestionario OIT-OMS y el inventario de carga laboral. Como resultados se observó que un 46% de los colaboradores considera un nivel promedio para el salario emocional y un 54% refiere encontrarse en un nivel moderado de estrés. Asimismo, se encontró una relación positiva de tipo significativa, encontrando así, que ofrecer competencias adecuadas en los colaboradores, prevendrá la presencia de niveles de estrés en los colaboradores.

Mitma (2023), empleó una investigación con el objetivo de identificar la relación entre carga laboral y estrés laboral en servidores de una empresa fiscal del Agustino. La investigación fue de tipo no experimental, de diseño correlacional, la muestra se conformó por 26 servidores públicos. La investigación fue evaluada a través del Inventario de estrés laboral y la escala de carga empresarial. Los resultados, demostraron que existe una relación directa de nivel muy significativa ($r = .82$; $p < .01$). De esta manera, el incremento de actividades en las áreas de trabajo, podrá incidir en los niveles de estrés en los colaboradores.

La investigación propuesta por Linares (2019), planteó como objetivo determina la incidencia entre carga laboral y el estrés laboral, en magistrados de Lima Metropolitana. La investigación referida se estructuró en la metodología de tipo no experimental, de diseño correlacional, empleando una muestra conformada por 70 magistrados de Lima, la evaluación se realizó empleando la escala de estrés laboral y el inventario de carga laboral en las empresas. Los resultados evidencian una relación directa entre el incremento de actividades laborales y la presencia de estrés.

Chávez y Maza (2021) Evaluó la relación entre inteligencia emocional y estrés en el trabajo. La investigación se generó con una muestra de 111 colaboradores, Los resultados permitieron observar que la disposición de recursos y competencias avanzando, permitirá la disminución del estrés en las organizaciones ($r = -.46$; $p < .05$) asimismo la organización y el trabajo en equipo, disminuirá el riesgo de estrés en el trabajo ($r = -.44$; $p < .05$). Las conclusiones expuestas refieren que la presencia de competencias avanzadas y la inteligencia emocional, evitará la presencia de estrés en las organizaciones.

Vidal (2022) investigó el estrés laboral e impulsividad en trabajadores de una empresa privada de Lima. La investigación se ejecutó con una muestra de 100 empleados en la cual se usó el diseño correlacional no experimental de enfoque cuantitativo. Los resultados arrojaron que si existe relación entre el estrés laboral y la impulsividad ($p < .05$). A mayor estrés laboral mayor el nivel de impulsividad.

Seguidamente a nivel local Yupanqui (2022), generó una investigación con el objetivo de evaluar los niveles de estrés y el grado de compromiso laboral de los colaboradores de una empresa pública de fiscalización. La metodología empleada fue de diseño correlacional, empleando una muestra conformada por 145 colaboradores. Los resultados permiten observar que el 18.8% presenta niveles elevados de estrés laboral y el 75% expone niveles medios de compromiso

organizacional. Es así, que el estrés en los colaboradores, se identifica como un factor de deserción en base al cumplimiento de actividades y objetivos.

Córdova y Cruzado (2020) evaluó la Inteligencia Emocional y Estrés Laboral, para ello, la investigación empleó una muestra se conformó por 18 colaboradores, entre los 18 a los 35 años. Los resultados evidencian una relación inversa ($r = -.27$; $p < .05$), estimándose así, que un adecuado control de emociones, incide en evitación de índices de estrés. Ante ello, se concluyó que la competencia ligada a los impulsos y control emocional, disminuye el riesgo de padecer estrés.

Huamán (2021), generó una evaluación entre inteligencia emocional y el estrés en los colaboradores. La metodología de investigación es de tipo no experimental, de diseño correlacional causal, empleando una muestra conformada por 70 colaboradores. Los resultados, permitieron evidencia una incidencia correlativa de tipo inversa ($r = -.283$; $p < .05$), indicando ante ello, que la atención emocional, en base a la identificación de emociones y el aprovechamiento de las mismas, disminuirá la incidencia de estrés en las organizaciones.

Dioses (2019), de forma incidente, estimó evaluar la relación entre el control de impulsos y los niveles de estrés laboral, para ello se generó una muestra conformada por 218 colaboradores, permitieron observar una relación negativa ($r = -.155$; $p < .05$) indicando así, que el bienestar psicológico, incidirá menores niveles de estrés laboral, a través del manejo del sistema emotivo.

La investigación propuesta por García y Lozano (2019), planteó como objetivo identificar los niveles de estrés laboral, motivación intrínseca y extrínseca y el compromiso en trabajadores de una entidad fiscal. La investigación fue de tipo no experimental, de diseño correlacional, empleando una muestra conformada por 375 colaboradores de la ciudad de Trujillo. Los resultados evidenciaron que existe una

relación indirecta, entre los niveles de estrés laboral y su disminución en la motivación y el compromiso organizacional.

El estrés fue catalogado por Maslach (1977), como un problema dentro del factor organización es un daño en el funcionamiento psicológico, el cual puede llegar a manifestarse a largo plazo, debido a la presencia de factores sostenidos, indicando una situación conflictiva en su desarrollo. Es así que el estrés, no presenta una resolución práctica, dado que la misma, influye en el factor interno y externo de la personal Soriano (2021).

El trabajo se ha convertido en un medio muy importante para obtener un sustento económico que ayude a suplir todas las necesidades que tiene uno como persona para garantizar la autorrealización personal y profesional, la construcción de la identidad social o para encontrar sentido a la vida en comunidad; al ser clave para subsistir, es que las personas tienden a aceptar trabajos con condiciones paupérrimas que estar desempleados Rojas et al, (2021).

Es así como el entorno demandante y altamente competitivo, será identificado como un factor exponencial para la presencia de altos niveles de estrés. La incidencia de un mercado laboral volátil, la inseguridad en el trabajo y la baja toma de decisiones, producirá un estado de afección en el bienestar fisiológico y psicológico de la persona Birolim et al., (2019).

El eustrés es un término que refiere a un tipo particular de estrés, caracterizado por ser positivo y beneficioso para el individuo. A diferencia del estrés negativo, que suele asociarse con efectos adversos en la salud física y mental, el eustrés se percibe como una respuesta adaptativa que puede motivar y potenciar el rendimiento y el bienestar. Buitrago et al, (2021).

Este tipo de estrés surge en situaciones en las que se experimenta un desafío o una demanda estimulante, pero que al mismo tiempo se percibe como manejable y controlable. Se trata de eventos o

circunstancias que generan un estado de activación, pero que no sobrepasan la capacidad de afrontamiento del individuo Bienertova y Martin (2020).

El eustrés puede manifestarse en diversas áreas de la vida, como en el ámbito laboral, académico, deportivo o personal. Por ejemplo, enfrentar un nuevo proyecto en el trabajo, prepararse para una competición deportiva o asumir una responsabilidad importante pueden generar este tipo de estrés positivo Van et al. (2022).

En cuanto a su utilidad, el eustrés cumple varias funciones importantes en la vida de las personas. En primer lugar, actúa como un motivador que impulsa al individuo a esforzarse y superarse a sí mismo. Este tipo de estrés puede aumentar la concentración, la energía y la creatividad, lo que favorece un mejor desempeño en las tareas y metas que se enfrentan Van et. al. (2022).

El distress es una manifestación de estrés negativo que puede afectar tanto la salud física como mental de un individuo. Este tipo de estrés surge cuando una persona se enfrenta a situaciones abrumadoras, desafiantes o amenazantes que superan su capacidad de afrontamiento Buitrago et al, (2021). La pérdida de un ser querido, problemas financieros, conflictos interpersonales, o presiones laborales excesivas pueden generar este tipo de estrés. También pueden contribuir a su aparición eventos traumáticos o experiencias estresantes prolongadas Daly y Robinson (2021).

Cuando una persona experimenta distress, puede manifestar una variedad de síntomas físicos, emocionales y conductuales. Estos pueden incluir ansiedad, irritabilidad, tristeza, insomnio, fatiga, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, entre otros. El distress puede afectar la calidad de vida de la persona y dificultar su funcionamiento en diversas áreas, como el trabajo, las relaciones interpersonales y el bienestar general Van et al. (2021).

Además, el distress puede tener consecuencias a largo plazo en la salud si no se maneja adecuadamente. Puede aumentar el riesgo de desarrollar trastornos mentales como la depresión o la ansiedad, así como contribuir a problemas de salud física como enfermedades cardiovasculares, trastornos gastrointestinales o problemas inmunológicos García y Herrera (2021).

El estrés en el ámbito organizacional, es percibido de distintas maneras, en principio, se observa el estrés como factor estimulante, ante ello, la situación difícil, resulta un elemento motivador para la persona, optando por emplear un mayor grado de esfuerzo para adquirir las capacidades o competencias necesarias en el desarrollo del problema Khuong y Linh, (2020).

Por su parte, también se llegó a catalogar como respuesta innata, siendo este producto del síndrome de adaptación general, el cual refiere como aspecto biológico, en donde la presencia de un sistema estresante, incide en un estado de alerta, resistencia hacia el estado de complejidad, adaptación a través de la asimilación de capacidades y agotamiento, en donde el estado estresante, será suficiente para optar por una conducta que busque resolver el problema Janna y Han, (2020).

Ante ello, el estrés puede catalogarse como un proceso transitorio, en donde la conversión entre las emociones y el resultado conductual, se establece a través del empleo de capacidades y competencias, para poder afrontar de manera adecuada las demandas conflictivas. La evaluación toma en cuenta el efecto que tienen las fuentes de presión, y en base a ello, buscar una forma de proteger la salud física y psicológica en la persona Arden, et al., (2020).

En lo que respecta a las dimensiones observadas, el estrés puede llegar a manifestar a través del agotamiento emocional, indicado como un estado de fatiga, baja energía, desmotivación, poco interés en las actividades propias y un estado de desorganización Vásquez (2020).

Por otra parte, la despersonalización, referido como un estado de insensibilización de ideas y emociones propias, provocando así la desvinculación en el manejo de relaciones interpersonales, aislamiento, evitación de situaciones nuevas Vásquez (2020).

Finalmente, la carencia en la realización personal, es aquella percepción de inadecuado desarrollo del sí mismo, generando sentimientos vinculados con la baja adquisición de competencias o experiencias. La auto calificación negativa sobre su estado de desarrollo actual, podrá incidir en una falta de seguridad y confianza de sus propias capacidades y competencias de la personal Vásquez (2020).

Entre los modelos teóricos que buscan definir al estrés, se observa a Karasek (1979) observó que los impactos en la salud y el comportamiento relacionados con el trabajo parecían derivar de la interacción entre las exigencias psicológicas laborales y los aspectos estructurales del trabajo que influyen en la capacidad de tomar decisiones y emplear las habilidades personales. Esto lo motivó a concebir un modelo bidimensional que unificara estos dos tipos de descubrimientos y que pudiese ser utilizado para abordar una amplia gama de efectos psicosociales de las condiciones de trabajo Cevallos et al., (2023).

Este modelado psicológico, fue posteriormente, abordado como una forma de evaluar el grado de demanda-control, es así que se plantea al estrés como resultado de una alta demanda de capacidades y competencias de forma prolongada. Las demandas percibidas, son provocadas por el grado de dificultad de la actividad, el grado de sobrecarga de trabajo o la presión y necesidad de su desempeño. Mientras que el grado de control, hace referencia al estado de adecuación de la situación, permitiendo mejorar su desempeño y reformular su sistema de trabajo Torres et al. (2023).

La teoría de la equidad se centra en la idea de justicia y equidad en las relaciones entre personas. Originada por el psicólogo social John Adams en la década de 1960, esta teoría argumenta que las personas buscan alcanzar un equilibrio y justicia en sus interacciones sociales.

Desde esta perspectiva, se examina la equidad en las relaciones al comparar las aportaciones y beneficios individuales con los de los demás, con el propósito de evitar situaciones percibidas como injustas. En resumen, la teoría de la equidad se basa en la premisa de que las personas procuran relaciones equitativas y se esfuerzan por mantener un equilibrio justo en sus interacciones sociales Guzmán (2022).

Seguidamente se sustentó como un modelo de esfuerzo – recompensa (2008), en donde se hace mención a la capacidad de recompensa u obtención de logro en base al grado de cumplimiento o productividad emitidas en distintas fuentes de trabajo. El esfuerzo y recompensa, es una forma ligada al sistema de reconocimiento, seguridad laboral y salarios. Ante ello, se plantea al estrés, como resultado de la presencia de un sistema de recompensas bajos, el cual es percibido como un aspecto incoherente al esfuerzo o cumplimiento de actividades Guzmán (2022).

La impulsividad, es un rasgo presente en la personalidad del individuo, su significado es tomado de múltiples formas, dado que en cierta manera implica un pobre autocontrol en el factor cognitivo; una respuesta de forma enérgica y activa en el proceso de toma de decisiones y una inestable condición de trabajo de forma comportamental, conllevando así la posible incidencia de consecuencias negativa, en el entorno y desempeño Mohamad, et al., (2020).

La impulsividad, es un aspecto multifactorial, vinculándose en aspecto afectivo (se manifiesta como un sentimiento o emoción elevada en la persona); autocontrol (capacidad del manejo de las emociones, promoviendo una evaluación cognoscitiva); la irreflexión y poca previsión (estado de baja aceptación de experiencia y un inadecuado proceso de evaluación de consecuencias factibles) Patton, 1995; Paz et al., (2020).

A nivel individual, la impulsividad cognitiva puede reflejarse en la incapacidad de resistir la tentación de actuar de manera impulsiva ante situaciones desafiantes o decisiones importantes. Los individuos que son propensos a la impulsividad cognitiva pueden verse impulsados por la

urgencia de resolver problemas de manera rápida, sin considerar completamente todas las opciones disponibles o evaluar adecuadamente las posibles consecuencias de sus acciones Guillín y Flores (2022).

En el contexto organizacional, la impulsividad cognitiva puede ser especialmente problemática cuando se trata de tomar decisiones estratégicas o de alto impacto. Los líderes y equipos que actúan impulsivamente pueden pasar por alto información crucial, subestimar riesgos potenciales o ignorar perspectivas alternativas que podrían llevar a una mejor toma de decisiones Guillín y Flores (2022).

Además, la impulsividad cognitiva puede contribuir a un clima organizacional caracterizado por la falta de reflexión crítica y el deseo de resultados inmediatos. Esto puede obstaculizar el proceso de aprendizaje organizacional y dificultar la adaptación a cambios en el entorno empresarial Mahoney et al., (2020).

Para abordar la impulsividad cognitiva en las organizaciones, es importante fomentar una cultura que valore la toma de decisiones informada y reflexiva. Esto puede implicar promover la colaboración y el intercambio de ideas, así como proporcionar herramientas y procesos que ayuden a los individuos y equipos a considerar cuidadosamente todas las opciones disponibles antes de tomar decisiones importantes Álvarez y Suárez (2023).

El rasgo de la impulsividad, refiere la presencia de comportamientos impropios ante una emoción negativa, la cual se presenta ante una situación percibida como hostil, perdurable en un rango de tiempo, generando así la posible incidencia de consecuencias negativas Miglin, et al., (2019).

Entre las teorías que buscan definir la impulsividad, se observa el modelo expuesto por Eysenk (1964), en donde se hace mención a tres tipos de personalidad. La personalidad extrovertida, en donde se busca calificar a las personas extrovertidas e introvertidas. La extroversión es identificada

como una conducta impulsiva, espontánea, optimista ante la regulación o vinculación con el entorno social. Por otra parte, el tipo introvertido, es asociado como una persona cautelosa, reflexiva, complaciente, que opta por evaluar las consecuencias posibles previas a su desarrollo Netter, et al., (2021).

Finalmente, la persona de tipo psicoticismo es un ser insensible, cruel, antisocial, realizando comportamientos en base a sus instintos primitivos, este tipo de personalidad, suele indicar la presencia de algún criterio de trastorno mental, este factor puede llegar a incidir en la persona, un deterioro social, debido a la presencia de conductas negativas expuestas en su entorno Netter, et al., (2021).

El modelo de la impulsividad expuesto por Revelle (1997), establece que la alta o baja impulsividad, parte de la diferencia rítmica cardíaca en base al arousal. Ante ello, la impulsividad, hace referencia al estado de alerta interno de la persona, lo cual incide al estado de respuesta que emita ante la situación. Revelle incide en que la impulsividad, no es una forma de interacción en base al estímulo o recompensa, sino en base a las consecuencias negativas, evitando de esta manera, el castigo y llegando a interactuar de forma adecuada en condiciones de bajo tiempo de trabajo Robinson, et al., (2020).

De forma central, la investigación se basará en la teoría de Dickman (2000), en donde se establece la impulsividad de manera funcional y disfuncional. Como un factor funcional la persona puede generar una toma rápida y flexible de decisiones, ajustándose a las circunstancias cambiantes. Este tipo de impulsividad resulta beneficioso en situaciones que requieren respuestas inmediatas y adaptativas, como en entornos laborales dinámicos o emergencias, ya que está asociado con la capacidad de adaptarse rápidamente a nuevas condiciones y tomar decisiones acertadas en tiempo real Arredondo et al., (2021).

Por su parte, la impulsividad disfuncional se manifiesta en la falta de autocontrol y la toma de decisiones impulsivas que pueden tener

consecuencias negativas a largo plazo. Este tipo de impulsividad está vinculado a la dificultad para postergar la gratificación, la falta de consideración de las consecuencias futuras y la propensión a actuar de manera impulsiva sin evaluar completamente las implicaciones de las acciones Arredondo et al., (2021).

La teoría expuesta propone que estas dos formas de impulsividad son independientes entre sí, indicando que una persona puede mostrar impulsividad funcional en ciertos contextos y, al mismo tiempo, exhibir impulsividad disfuncional en otros. Esta distinción ofrece una comprensión más compleja de la impulsividad, reconociendo que no es simplemente una característica unidimensional Arredondo et al., (2021).

Entre las dimensiones observables en el factor de impulsividad, se observa: La impulsividad motora, el cual evalúa el grado de acciones concretas realizadas de forma automática, dejándose llevar por la emoción o situación negativa, sin previa evaluación de las conductas o complicaciones a futuro Paz et al., (2020).

La impulsividad atencional, hace referencia al grado o nivel de concentración que lleva la persona, para realizar una tarea o efectuar una actividad, sin tomar una decisión de forma apresurada ante la situación negativa Paz et al., (2020). Finalmente, la dimensión de impulsividad no planificada, es aquella tendencia que tiene la persona a actuar de manera improvisada, sin emplear algún tiempo de planeación o evaluación del futuro, llegando a tomar comportamiento inesperadas o impropios de su personalidad Paz et al., (2020).

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y Diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

De acuerdo con lo expuesto por Laher et al. (2019) un estudio no experimental de tipo aplicada son las investigaciones en donde se evalúa el contexto práctico sin intervención por parte del investigador. La metodología de investigación es de naturaleza cuantitativa, ya que las observaciones de las variables se expresarán en forma numérica Bloomfield y Fisher, (2019).

3.1.2 Diseño de investigación

La investigación es de diseño correlacional, dado que generará la medición de las variables, para posteriormente relacionar los resultados observados y poder concluir como la presencia de una variable afectará la variable secundaria Gómez, (2020).

Se utiliza un diseño de corte transversal, ya que los resultados se basan en una población específica en un periodo de tiempo concreto Euclid (2019).

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: Estrés laboral

Definición conceptual: El estrés fue catalogado por Maslach, como un problema dentro del factor organización es un daño en el funcionamiento psicológico, el cual puede llegar a manifestarse a largo plazo, debido a la presencia de factores sostenidos, indicando una situación conflictiva en su desarrollo León et al., (2018).

Definición operacional: El estrés es el resultado de factores negativos presentes en el entorno, los cuales son catalogados como un factor desafiante, su evaluación se efectuará a través del instrumento de Maslach el cual se conforma por 22 ítems, subdividido en 3 dimensiones.

Dimensiones:

Agotamiento emocional: Cansancio emotivo, presentándose un grado de afección sentimental, los ítems que la conforman son (1,2,3,6,8,13,14,16 y 20)

Despersonalización: Desmotivación, pérdida de interés en sus actividades diarias, los ítems que la conforman son (5,10,11,15 y el 22)

Realización personal: Percepción negativa en base al autodesarrollo y logro de actividades, los ítems que la conforman son (4,7,9,12,17,19 y 21)

Variable dependiente: Impulsividad

Definición conceptual: La impulsividad, es un rasgo de la personalidad la cual se encuentra vinculada con la ejecución de conductas motoras rápidas, no planeadas y constantemente incorrectas en el cumplimiento de sus funciones Mohamad et al., (2020).

Definición operacional: La impulsividad, es un rasgo que demuestra la baja capacidad de manejar sus emociones. Esta misma se evaluará a través del instrumento de impulsividad de Barratt, la cual consta de 30 ítems, sub divididas en 3 dimensiones.

Dimensiones:

Impulsividad motora: Ejecución de actividades o conductas en base a las emociones presentes en el momento, los ítems que la conforman son (2,6,9,12,15,18,21,23,26 y 29)

Impulsividad cognitiva: Aspecto ligado a la toma de decisiones de forma apresurada sin previa evaluación, los ítems que la conforman son (4,7,10,13,16,19,24 y 27)

Impulsividad no planeada: Acciones emitidas sin alguna proyección hacia el futuro, los ítems que la conforman son (1,3,5,8,11,14,17,20,22,25,28 y 30)

3.3. Población, muestra y muestreo.

3.3.1 Población

De acuerdo a lo que expresa Condori (2020) La población representa a un grupo extenso de individuos que comparten una característica en común, la cual será considerada como un elemento de interés en el proceso de investigación. Para la investigación se contará con una población de 2700 trabajadores quienes laboran en una Municipalidad de Cajamarca.

Para su selección, deberán cumplir con ciertos criterios de selección.

Criterios de inclusión: Se considerarán aquellos colaboradores que se ubiquen entre los 25 a 55 años; asimismo, deberán contar un tiempo de permanencia mayor a 3 meses, hombres y mujeres, ser fiscalizadores de una Municipalidad en Cajamarca.

Criterios de exclusión: No se considerará a aquellos colaboradores que no respondan adecuadamente a los instrumentos, empleados que no deseen participar en la investigación y aquellos fiscalizadores que pertenecen al CONADIS y que estén imposibilitados de responder de forma individual los cuestionarios.

3.3.2 Muestra

La muestra se caracteriza como un subconjunto reducido tomado de la población en su conjunto y se elige a través de un proceso de selección al azar Condori, (2020). En relación a la investigación, la muestra seleccionada se conformará por 350 fiscalizadores de Cajamarca.

3.3.3 Muestreo

Se utilizará una técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia, en la que la selección de la muestra estará determinada por la disponibilidad y factibilidad del investigador Hernández y Carpio, (2019).

3.3.4 Unidad de análisis

Se tomará como evaluado a un fiscalizador de una Municipalidad de Cajamarca, con las características de inclusión.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La presente investigación se empleará la Escala de Estrés Laboral de Maslach.

El inventario de Burnout de Maslach – MBI, fue creado por Maslach y Jackson (1981), adaptado por Vásquez (2020) el instrumento es aplicado de tipo individual y colectiva. La escala se conforma por 22 ítems, estructurado en 3 dimensiones: agotamiento emocional; Despersonalización y Realización personal. El instrumento fue validado a través de la correlación de ítems test, obteniendo una carga factorial de .40 a .60 y un coeficiente relacional de .20 a .30. La confiabilidad, se generó a través del Alpha de Cronbach, observando un coeficiente mayor a 75.

La adaptación se generó a través de la investigación empleada por Vásquez (2020) quien generó un estudio en la Universidad César Vallejo, que se conformó por una muestra de 199 colaboradores de una empresa paraestatal. Los resultados evidenciaron una validez de V a Aiken de .97, con un χ^2 de .98, y un índice de ajuste global de RMR .21 y AGFI de .97. La confiabilidad, se generó a través del coeficiente de omega, obteniendo coeficientes de .87 a .81 entre las dimensiones que conforman el instrumento.

La escala de impulsividad de Barratt, fue creada por Patton et al. (1995), y adaptado por Alania (2018), el instrumento es conformable de

tipo individual y colectiva. La escala se conformó por 30 indicadores, conformados en 3 dimensiones: Impulsividad motora; impulsividad cognitiva e impulsividad no planeada. El instrumento fue validado a través del análisis factorial confirmatorio, obteniendo un χ^2 de 411.62, $p < .01$ con un RMSEA de .05 y un SRMR de .07. Posteriormente, la consistencia interna, se generó a través del Alpha de Cronbach, encontrando un coeficiente de .80 a .83

La adaptación se realizó a través de la investigación interpuesta por Alania (2018) a través de la Universidad César Vallejo, generado una investigación empleando una muestra de 1000 a través del cual se llegó a observar los siguientes aspectos de fiabilidad. En base a la validez se encontró CFI de .93 TLI de .93 con un KMO .95. En base a los índices de consistencia interna, se identificó un Alpha de Cronbach de .95 a .98 entre sus dimensiones.

3.5. Procedimiento.

La presente investigación inició a través de la elección de un tema, tras el análisis de la base de datos en Scopus y Redalyc, tras el diseño del título investigativo, se pasó a operacionalizar las variables, estimando su delimitación y las dimensiones que la conforma, en conjunto a ello, se pasó a la búsqueda y selección de los instrumentos de evaluación, para estrés laboral e impulsividad. Seguidamente, se eligió la población de interés para la realización del proyecto, empleando una carta de asentamiento informado emitido por parte de la universidad a la población de interés. Así mismo se coordinó con la entidad objeto de estudio la participación de las investigadoras en la aplicación del proyecto a fin que dieran su consentimiento para la realización de la investigación (Anexo 4). Posteriormente, a fin de demostrar la legitimidad del contenido redactado, se pasó a someter la información al programa de similitud establecido por la universidad, permitiendo observar que el estudio demuestra un 15% de similitud.

Para su aplicabilidad, se seleccionó el modo adecuado para la aplicación de los instrumentos, previo a la aceptación de solicitud del permiso ofrecido hacia la entidad pública, para obtener acceso hacia los colaboradores. Como siguiente paso, se elaboró el formato de encuesta, en donde se estimó los indicadores de ambos instrumentos, acompañado del consentimiento informado, a través del cual es capaz de decidir de forma voluntaria su participación en la investigación.

Posterior a la obtención de aceptación, se pasó a explicar las instrucciones para el llenado de la encuesta, haciendo de conocimiento que los resultados obtenidos, serán empleados de forma anónima y únicamente para fines académicos. Finalmente, con la información obtenida se procedió a elaborar la base de datos, a fin de registrar las respuestas obtenidas de los evaluados, en una plantilla generada en Microsoft Excel, resultados que pasarán a ser exportados al programa Jamovi Versión 2.2.5

3.6. Método de análisis de datos.

La gestión de los datos recopilados se dividirá en dos etapas. En primer lugar, se creará una base de datos utilizando una plantilla diseñada en Microsoft Excel, lo que permitirá identificar las encuestas con respuestas faltantes o incorrectas. Luego, se exportará esta base de datos al programa Jamovi Versión 2.2.5, donde se realizará la prueba de normalidad para determinar la distribución de los resultados. A continuación, se llevará a cabo un análisis descriptivo de los niveles identificados y, finalmente, se calculará el grado de correlación mediante una fórmula paramétrica o no paramétrica, dependiendo de la distribución de resultados observada previamente.

3.7. Aspectos éticos.

El presente trabajo, se ha considerado los principios de la integridad científica, estructurada a través de las reglas del código de ética en investigación interpuesto por la Universidad César Vallejos (RCU N° 0470-2022/UCV-2022-UCV) a en donde se precisó considerar la

integridad y honestidad intelectual como uno de los elementos fundamentales. Es así que la presente investigación al emplear una muestra conformada por personas, empleará la información de forma completamente anónima, asimismo, se solicitará su participación de forma voluntaria, asegurándose de mantener el principio de libertad de los participantes, quienes podrán aceptar o rechazar la participación de forma activa. En relación a la información, se entregará un consentimiento información el cual permitirá informar sobre los objetivos e instrumentos a evaluar, solicitando así su participación en relación al conocimiento de la investigación.

En relación al sentido de protección de la propiedad intelectual, toda investigación empleará un citado de información en base a la normativa de la Asociación de Psicólogos Americanos, evitando así cualquier tipo de robo o alteración de la información. Asimismo, la investigación deberá establecer un porcentaje de turniting menor al 20%.

IV.RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de homogeneidad de estrés laboral y la impulsividad en fiscalizadores de Cajamarca

Prueba de Homogeneidad			
Shapiro Wilk			
Factores	Estadístico	gL	Sig.
Estrés laboral	.258	350	.000
Agotamiento emocional	.268	350	.000
Despersonalización	.260	350	.000
Realización personal	.265	350	.000
impulsividad	.259	350	.000
Impulsividad motora	.254	350	.000
Impulsividad cognitiva	.241	350	.000
Impulsividad no planeada	.260	350	.000

En la Tabla 1 se planteó el resultado generado a través del análisis de homogeneidad, entre estrés laboral y la impulsividad, permitiendo observar una significancia de $p > .05$ lo cual refiere una distribución anormal de los resultados, optando así por realizar el método de Rho de Spearman.

Tabla 2*Niveles de estrés laboral en fiscalizadores de Cajamarca*

Variable / Dimensiones	Niveles	F	%
Estrés laboral	Bajo	8	2%
	Promedio	248	70%
	Alto	97	27%
Agotamiento emocional	Bajo	137	39%
	Promedio	195	55%
	Alto	22	6%
Despersonalización	Bajo	218	62%
	Promedio	96	27%
	Alto	40	11%
Realización personal	Bajo	16	5%
	Promedio	188	53%
	Alto	149	42%

En la Tabla 2 encontramos una prevalencia del nivel promedio en estrés laboral (70%), seguido del nivel Alto (27%) y nivel bajo (2%), refiriendo así la presencia de ciertos indicadores incidentes en un proceso de ansiedad, agotamiento y pensamiento recurrente asimilado de forma negativa.

En base a la dimensión de agotamiento, se logró evidencia un mayor índice porcentual en el nivel promedio (55%), seguido del nivel bajo 39% y un nivel alto con un 6%. Este factor permite indicar que existe la presencia de ciertos indicadores, de alteración emocional referencia al entorno laboral.

La dimensión de despersonalización, presentó un mayor porcentaje del nivel bajo (62%), seguido del nivel promedio (27%) y el nivel alto

(11%), indicando así no existe un riesgo latente en base a percibir el entorno laboral como un centro lejano al perfil del colaborador.

La dimensión de realización personal, presentó un mayor índice en el nivel promedio (53%) , seguido del nivel alto (42%), posterior al nivel bajo (5%), refiriendo que los evaluados, percibe un sentido de desarrollo incorrecto entre el puesto laboral y su profesión académica.

Tabla 3

Niveles de impulsividad en fiscalizadores de Cajamarca, 2023.

Variable / Dimensiones	Niveles	F	%
Impulsividad	Bajo	30	9%
	Promedio	100	28%
	Alto	211	63%
Impulsividad motora	Bajo	120	34%
	Promedio	210	60%
	Alto	21	6%
Impulsividad cognitiva o Atencional	Bajo	29	8%
	Promedio	68	19%
	Alto	254	72%
Impulsividad no planeada	Bajo	31	9%
	Promedio	65	19%
	Alto	255	73%

En relación a la Tabla 3, se evidencia la distribución de niveles de impulsividad, observando un mayor índice en el nivel alto (63%), seguido de un nivel promedio (28%) y el nivel bajo (9%), refiriendo los fiscalizadores evaluados, no tienen un adecuado control o manejo de impulsos.

Por su parte, la dimensión de impulsividad motora, se ubicó un mayor porcentaje del nivel promedio (60%), seguido del nivel bajo (34%) y el nivel alto (6%), refiriendo que los colaboradores no presentan como riesgos la reproducción de conductas ligadas a ser impulsivo.

En relación a la dimensión impulsividad cognitiva o atencional, se evidenció un mayor porcentaje del nivel alto (72%), seguido del nivel promedio (19%) y un nivel alto (72%), seguido del nivel bajo (9%), definiendo así que los colaboradores estiman como un escenario dable, el actuar de manera impulsiva.

La dimensión impulsividad no planeada, demostró una prevalencia del nivel alto (73%), seguido de un nivel promedio (19%) y un nivel bajo (9%), refiriendo así que existe una amplia población de fiscalizadores, que presentan un perfil predispuesto a actuar de forma impulsiva.

Tabla 4

Relación entre el estrés laboral y la impulsividad en fiscalizadores de Cajamarca, 2023

Variable	Relación		
	Rs	Magnitud	<i>p</i>
Estrés impulsividad laboral	.137	Pequeña	.010

En la Tabla 4 se evidencia una relación directa de tamaño pequeño entre estrés laboral y la impulsividad, ($R_s = .137; p < .05$), aceptando así la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula, permitiendo interpretar que la presencia del estrés en el trabajo, incrementará la predisposición de presentar una impulsividad inadecuada en el colaborador.

Tabla 5

Correlación entre la dimensión de impulsividad motora y las dimensiones de estrés laboral

Dimensiones	Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización Personal
Impulsividad Motora	.038	.052	.010

En la Tabla 5 se presenta los niveles de correlación entre la dimensión de Impulsividad motora y las dimensiones de Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización personal, encontrando que no existe relación significativa ($p > .05$.) aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alterna.

Tabla 6

Correlación entre la dimensión de impulsividad atencional y las dimensiones de estrés laboral

Dimensiones	Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización Personal
Impulsividad Atencional	.239**	.144**	-.058

*Nota: *p.05; **p<.01; ***p<.001*

En la Tabla 6 se observa una relación directa y significativa entre Impulsividad atencional y las dimensiones de estrés laboral, a través de lo cual se encontró una correlación directa y muy significativa entre agotamiento emocional ($R_s = .239$; $p < .01$) y despersonalización ($R_s = .144$; $p < .01$) refiriendo así, que, a mayor estrés laboral, mayor impulsividad atencional. De igual manera a mayor despersonalización mayor impulsividad atencional.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión de impulsividad atencional y las dimensiones de estrés laboral

Dimensiones	Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización Personal
Impulsividad No Planeada	-.082	-.056	-.045

En la Tabla 7 se presenta los niveles de correlación entre la dimensión de Impulsividad no planeada y las dimensiones de Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización personal, encontrando que no existe relación significativa $p > .05$, aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alterna

V. DISCUSIÓN

El estrés laboral es un fenómeno omnipresente en la sociedad moderna, afectando a trabajadores de todas las industrias y niveles jerárquicos. Las demandas laborales cada vez más exigentes, los plazos ajustados, la competencia feroz y la presión por el rendimiento pueden contribuir a niveles elevados de estrés en el lugar de trabajo. Este estrés crónico no solo afecta la salud física y mental de los empleados, sino que también puede incidir en su capacidad para manejar las situaciones de manera adecuada Rodríguez et al., (2023).

La impulsividad, hace incidencia a la poca capacidad de controlar las emociones, y que estas influyen a nivel cognitivo y comportamental, produciendo de cierta forma la toma de decisiones irracionales y evitar reacciones impulsivas que pueden ser perjudiciales tanto para el individuo como para su entorno laboral Román et al., (2023).

Es así que, en base al objetivo general, se llegó a encontrar una relación positiva de tipo significativa ($R_s = .137$; $p < .05$), aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula, refiriendo así, que la presencia de estrés laboral, está influenciada por los altos niveles de un inadecuado control de la impulsividad. Este factor se relaciona con lo observado en la investigación propuesta por Ordoñez y Riofano (2023) en

donde se llegó a generar como parte de los objetivos específicos el análisis de control de la impulsividad y estrés laboral, hallando una relación positiva de tipo significativa ($r = .339$; $p < .05$), concluyendo así, la presencia de estrés laboral, influirá en el control de la impulsividad del colaborador.

Este resultado, puede estar sustentado en relación a la teoría del estrés de Lazarus y Folkman (1986) postula que la evaluación cognitiva de las demandas y recursos de una situación determina la respuesta emocional y conductual del individuo. En situaciones de estrés laboral, la percepción de amenaza o sobrecarga puede desencadenar respuestas emocionales intensas, como la ansiedad o la frustración, que a su vez pueden interferir con el control de la impulsividad Izquierdo, (2020).

Por otro lado, la teoría del autocontrol de Baumeister y Heatherton (2015) sugiere que el control de la impulsividad es un recurso limitado que puede agotarse con el uso prolongado o la exposición a situaciones estresantes. Desde esta perspectiva, el estrés laboral constante podría agotar los recursos de autocontrol del individuo, disminuyendo su capacidad para regular sus impulsos y comportamientos Cazares y Hernández, (2021).

En base al objetivo específico, vinculado con la evaluación de los niveles de estrés laboral, se estimó una prevalencia del nivel promedio (70%), indicando así un posible riesgo de padecer altos niveles de estrés en los colaboradores. Este resultado es similar a lo estipulado en la investigación propuesta por Chen (2019), en donde se llegó a estimar la presencia de un comportamiento altamente significativo (81%) en base al estrés.

Los resultados observados, se manifiestan cuando existe un incremento de las demandas laborales (volumen de trabajo, presión de tiempo, etc.) y bajo control sobre el trabajo (autonomía, toma de decisiones). Estos aspectos se vinculan al sistema de trabajo en la

empresa, a través de la cual se ha podido observar una vinculación entre distintas áreas de trabajo Orjuela, (2021).

Por su parte, la falta de apoyo social en el trabajo también puede exacerbar este efecto. En entornos donde las demandas son altas, el control es bajo y el apoyo social es limitado, es más probable que los trabajadores experimenten niveles elevados de estrés. Aspecto que se puede encontrar vinculado a la competencia entre distintas empresas organizacionales Atayala, (2020).

En relación al objetivo específico, vinculado con los niveles de impulsividad, se estimó la presencia de un nivel alto de forma general (63%) y similar a lo observado en las dimensiones de impulsividad cognitiva (72%) e impulsividad no planeada (73%). Factor similar a lo expuesto en la investigación propuesta por Dioses (2019), a través del cual, se estimó la presencia de un mayor índice en el nivel bajo (62%) en relación a la capacidad de controlar e identificar las emociones.

Esto puede estar vinculada con la teoría de la personalidad, que sugiere que la impulsividad es una característica estable de ciertas personas. Según esta perspectiva, algunos individuos pueden tener una disposición innata hacia la impulsividad, lo que los hace más propensos a actuar rápidamente sin considerar completamente las consecuencias a largo plazo López, (2021). Esta tendencia puede ser especialmente relevante en profesiones que requieren toma de decisiones rápida y acción inmediata, como la fiscalización.

Además, el entorno laboral de los fiscalizadores puede influir en la expresión de la impulsividad. Las demandas del trabajo, como la presión por cumplir con objetivos de fiscalización, los plazos ajustados y la necesidad de tomar decisiones rápidas en situaciones complejas, pueden fomentar un estilo de trabajo impulsivo. En un entorno donde se valora la eficiencia y la capacidad para actuar con rapidez, los fiscalizadores pueden sentir la necesidad de tomar decisiones rápidas, incluso si eso significa sacrificar la reflexión cuidadosa Coduti et al., (2020).

Finalmente, en base al objetivo de relación entre las dimensiones de control de impulsos y las dimensiones de estrés laboral, se encontró una relación directa entre impulsividad atencional y agotamiento emocional ($R_s = .239$; $p < .01$) al igual con la dimensión de despersonalización ($R_s = .144$; $p < .01$). Aspecto que se ve reflejado en la investigación propuesta por Cordova y cruzado (2020) en donde se encontró que existe una relación entre los factores de manejo de emociones y su incidencia en los niveles de agotamiento ($R_s = .311$; $p < .01$) y despersonalización ($R_s = .434$; $p < .01$).

El agotamiento emocional se produce cuando los trabajadores experimentan una carga emocional excesiva y prolongada en el trabajo, lo que puede agotar sus recursos emocionales. La despersonalización, por otro lado, se refiere a la adopción de actitudes y comportamientos distantes y cínicos hacia los demás como resultado del agotamiento emocional Gonzales, (2021).

La impulsividad atencional, que implica dificultades para mantener la atención y regular las respuestas impulsivas, puede contribuir al agotamiento emocional y la despersonalización en fiscalizadores de varias maneras. Esta sobrecarga puede llevar al agotamiento emocional, ya que constantemente se ven obligados a lidiar con situaciones estresantes sin un descanso adecuado Gonzales, (2020).

Además, la impulsividad atencional puede influir en la forma en que los fiscalizadores interactúan con los demás en el trabajo. Aquellos que son propensos a respuestas impulsivas pueden ser menos capaces de regular sus emociones en situaciones interpersonales difíciles, lo que podría llevar a un aumento de la despersonalización León, (2023). La falta de atención y la tendencia a reaccionar de manera impulsiva pueden dificultar la empatía y la conexión emocional con los demás, lo que a su vez puede contribuir a actitudes distantes y cínicas hacia los compañeros de trabajo o las personas bajo fiscalización.

Además, la impulsividad atencional puede estar asociada con una menor capacidad para manejar el estrés de manera efectiva, lo que podría aumentar la probabilidad de experimentar agotamiento emocional y despersonalización en el trabajo. Los fiscalizadores que tienen dificultades para regular sus respuestas impulsivas pueden ser más propensos a recurrir a estrategias de afrontamiento poco saludables, como el distanciamiento emocional o la evitación, que pueden aumentar el riesgo de agotamiento emocional y despersonalización a largo plazo Alomoto, (2022).

VI. CONCLUSIONES

- Se encontró una relación directa de tamaño pequeño entre estrés laboral y la impulsividad en los fiscalizadores de Cajamarca ($Rho = .137$; $p < .05$).
- Se encontró una prevalencia del nivel promedio de estrés de 70%, seguido de un nivel alto de 27%. En impulsividad se encontró una prevalencia del nivel Alto con 63%, seguido del nivel Promedio con 28% en los fiscalizadores de Cajamarca.
- Se encontró una relación directa y significativa entre la impulsividad atencional y las dimensiones de estrés laboral, a través de lo cual se evidenció una correlación directa y muy significativa entre agotamiento emocional ($R_s = .239$; $p < .01$) y despersonalización ($R_s = .144$; $p < .01$).

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda profundizar la investigación en torno a la impulsividad relacionada con otras variables en trabajadores tanto del sector público como del sector privado.
- Se recomienda investigar la relación entre la impulsividad ligada a otros factores que servirá como mecanismo para mejorar el clima laboral y aumentar la producción en la organización,
- Se recomienda a los alcaldes municipales establecer programas de coaching organizacional, vinculada a la identificación y control de emociones, a fin de promover un adecuado desempeño de los colaboradores, al momento de realizar sus funciones fiscalizadoras.
- Se recomienda estimar una evaluación en el centro de trabajo, de forma progresiva y temporal, permitiendo identificar los indicadores que puedan incidir en el incremento de los niveles de estrés laboral.

REFERENCIAS

- Adams, J. (1963a): Toward an understanding of inequity, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Adams, J. (1963b): Wage inequities, productivity and work quality, *Industrial Relations*, 3,9-16.
- Aliana, A. (2018) Propiedades psicométricas de la Escala de impulsividad de Barratt versión 11 en agentes de seguridad de una empresa privada, Callao, 2018 [Tesis de licenciatura – Universidad César Vallejo]. Perú.
- Alomoto, J. y Mena, M. (2023). *El estrés laboral y su relación con la impulsividad en el personal sanitario de un hospital* [Tesis de licenciatura – Universidad Técnica de Ambato], Ambato – Ecuador. https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/38011/1/alomoto_alomoto%2c_jessica_paulina_s%20final.pdf
- Alva, M., Villanueva, S. (2021) *Inteligencia Emocional asociada al Estrés Laboral en enfermeras de unidades críticas COVID del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta-EsSalud, 2021* [Tesis de licenciatura – Universidad Privada Antenor Orrego], Trujillo – Perú. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8497/1/REP_MARJHORY.MELENDZ_STHEFANY.OTINIANO_INTELIGENCIA.EMOCIONAL.pdf

- Álvarez, L. (2023). Caracterización del agotamiento psicológico en profesores de América Latina: una revisión sistemática . *Duazary*, 20(3). <https://doi.org/10.21676/2389783X.5446>
- Álvarez, N., Suárez, G. (2023) Educomunicación: estrategia de intervención pedagógica en adolescentes con impulsividad motora, cognitiva y no planeada, *Rastro Rostros*, 25(2), 1-15. <https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Aagcd%3A5%3A7866005/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Aagcd%3A175891637&crl=c>
- Apaza, J. (2023). Salario emocional en el estrés laboral de los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023 [tesis de licenciatura – Universidad César Vallejo]. Lima – Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/127142/Apaza_PJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=yFranco, M. (2023). Relación entre el Síndrome de Burnout con la depresión y ansiedad en docentes fiscales del Cantón Otavalo [Tesis de Maestría – Universidad Técnica del norte]. <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/13897/2/PG%201412%20TRABAJO%20GRADO.pdf>
- Arden, C., Garner, J. y Carr, K. (2020). Workplace Relationships, Stress, and Verbal Rumination in Organizations, *Southern Communication Journal*, 85(2), 14-56. <https://doi.org/10.1080/1041794X.2019.1697893>
- Arredondo, A., Morales, S. (2021). Intención emprendedora, satisfacción con la vida e impulsividad en estudiantes universitarios, *Revista sal. and.*, 1(3), 48-52. <https://revistas.uandina.edu.pe/index.php/Salud-Andina/article/view/394/214>
- Barratt, E., Stanford, M., Kent, T. y Felthous, A. (1997). Neuropsychological and cognitive psychophysiological substrates of impulsive aggression. *Revista Biological Psychiatry*, 4, 1045-1061

- Beltrán, L. (2023). *Autocontrol como cultura organizacional para el logro de los objetivos estratégicos en las empresas* [Tesis de licenciatura - Universidad Libre de Colombia], Bogotá. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/25676/ART%C3%8DCULO%20APROBADO.pdf?sequence=1>
- Bienertova, J. y Martin, P. (2020). Eustress and Distress: Neither Good Nor Bad, but Rather the Same?, *BioEssays*, 42(7), 12-43. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/bies.201900238>
- Biolim et al. (2019). Job strain among teachers: associations with occupational factors according to social support. *Ciência & Saúde Coletiva*, 24(4), 1255-1264. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018244.08542017>
- Bloomfield, J. y Fisher, M. (2019). Quantitati, *research desing*, 22(2), 27-30. <https://search.informit.org/doi/abs/10.3316/INFORMIT.738299924514584>
- Buitrago et al. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Univ. Boyacá*, 8(2):131-46. <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>
- Baumeister, R. y Heatherton, T. (2015). Limited resources for self-regulation: a current overview of the strength model, *Self-regulation and ego control*. Londres: Academic Press.
- Cancela G., Rocío; Cea M., Noelia; Galindo L., Guido; Valilla G., Sara. (2010). *Metodología de la Investigación Educativa: Investigación ex post facto*. Universidad Autónoma de Madrid, p. 8. En línea: http://www.uam.es/personal_pdi/jmurillo/InvestigaciónEE/Presentaciones/Curso_10/EX-POST-FACTO_Trabajo.pdf.

- Cevallos, J., Cantos, E., Manobanda, J. y Santos, M. (2023). Evaluación de estrés laboral en pescadores mediante el cuestionario de Karasek, *Reciamuc*, 7(1), 2-10. <https://www.reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/1024/1486>
- Chávez, M. y Maza, R. (2021). *Relación de la inteligencia emocional y estrés laboral en trabajadores de una empresa de Chimbote, 2021* [Tesis de licenciatura – Universidad César Vallejo], Lima – Perú. https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:YyzzNsvz_XMJ:scholar.google.com/+control+de+impulsos+y+el+estr%C3%A9s+en+empresas&hl=es&as_sdt=0,5
- Chen, M. (2019) The Impact of Expatriates' Cross-Cultural Adjustment on Work Stress and Job Involvement in the High-Tech Industry, *Frontiers*, 10(3), 1-26. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.02228/full>
- Condori, M. y Cari, D. (2022). La inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes universitarios. *Revista Conrado*, 18(S1), 139-146. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2328/2256>
- Condori, P. (2020). *Universo, población y muestra*. Curso Taller. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Córdova, M. y Cruzado, J. (2021). *Inteligencia Emocional y Estrés Laboral en los colaboradores de la Financiera Efectiva, de la Ciudad de Trujillo del año 2020* [Tesis de licenciatura – Universidad César Vallejo], Trujillo – Perú. https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:KOYK-wdTXaAJ:scholar.google.com/+control+de+impulsos+y+el+estr%C3%A9s+en+empresas&hl=es&as_sdt=0,5
- Daly, M. y Robinson, E. (2021). Psychological distress and adaptation to the COVID-19 crisis in the United States, *Journal of psychiatric research*, 136(21), 603-609.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S002239562031038>

4

Dickman, S. (1990). Functional and dysfunctional impulsivity: personality and cognitive correlates. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(1), 95–102.

Dickman, S. (2000). Impulsivity, arousal and attention. *Personality and Individual Differences* 28, 563-581.

Dioses, B. (2019). *Bienestar psicológico y estrés laboral en colaboradores de una organización de Trujillo*. [Tesis de licenciatura – Universidad César Vallejo], Trujillo – Perú.
https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:om044cZXFZoJ:scholar.google.com/+estr%C3%A9s+laboral+y+control+de+impulsos+tesis&hl=es&as_sdt=0,5&as_ylo=2019

El peruano (2021). Minsa alerta que el 52.2% de limeños sufre de estrés provocado por el covid-19. *Editora Peruana*.
<https://elperuano.pe/noticia/122420-minsa-alerta-que-el-522-de-limenos-sufre-de-estres-provocado-por>

EsSalud (2020). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. *Centro de Prevención de riesgos del trabajo*.
http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm

Euclid, S. (2019). An Overview of Correlational Research. *Radtech*, 91(2), 176-178.
<http://www.radiologicstechnology.org/content/91/2/176.extract#>

Folkman, S. (2020) Stress: Appraisal and Coping, *Encyclopedia of Behavioral Medicine*, Springer Link, 20, 2177–2179.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-39903-0_215

García, J. y Herrera, R. (2021). Female directors, capital structure, and financial distress, *Journal of Business Research*, 136(53), 592-601.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296321005531>

- García, M. y Lozano, S. (2019). Estrés, motivación y compromiso organizacional en colaboradores de una entidad pública del distrito de Trujillo [Tesis de licenciatura – Universidad César Vallejo]. Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30315/garcia_vg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gómez, E. (2020). Análisis correlacional de la formación académico-profesional y cultura tributaria de los estudiantes de Marketing y Dirección de Empresas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 478-483. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-478.pdf>
- Guillín, G. y Flores, 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
- Gúzman, C. (2022). La equidad en los directivos de empresa. Relación con dimensiones del burnout, compromiso laboral y la intención de abandono en su grupo de trabajo, 36, 59-83. https://fcctp.usmp.edu.pe/pdf/revistacultura/36/5_Guzman_OK.pdf
- Hernández, S. y Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos, *Boletín científico de las ciencias económico administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/issue/archive>
- Hernandez, C. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo, *ALERTA*, 2(1), 75-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Huaman, A. (2021). *Inteligencia emocional y estrés laboral en colaboradores de una empresa de Chiclayo, 2020* [Tesis de licenciatura – Universidad Privada Telesup], Lima – Perú. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1809/1/HUAMAN%20REYES%20ALEX.pdf>

- Janna, O. y Han, Z. (2020). Organizational Culture and Its Relationship with Employee Stress, Enjoyment of Work and Productivity, *International Journal of Psychological Studies*, 12(2), 14-30. <https://doi.org/10.5539/ijps.v12n2p14>
- Jookyung, K. y Jiseon, A. (2021). The effects of cruise attributes on impulse buying behavior: the mediating role of impulsive buying tendency, *International Journal of Quality and Service Sciences*, 13(3), 456-470. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-09-2020-0141>
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job re-design. *Admins Sci Q*, 24, 285-308.
- Karasek, R., Baker, D., Marxer, F., Ahlbom, A. & Theorell, T. (1981). Job decision latitude, job demands and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men. *AJPH*, 71, 694-705
- Khuong, M y Linh, U. (2020). Influence of work-related stress on employee motivation, job satisfaction and employee loyalty in hospitality industry. *Management Science Letters* , 10(14), 3279-3290.
- Kumar, P., Kumar, N., Aggarwal, P. y Al Sí, J. (2021) Working in lockdown: the relationship between COVID-19 induced work stressors, job performance, distress, and life satisfaction, *Global psychological perspectives on the COVID-19 Pandemic*, 40(2), 6308-6323. <https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-021-01567-0>
- La Organización Internacional de Trabajo [OIT] (2022) *informó que casi 12 000 millones de días se han llegado a perder a causa del padecimiento de la depresión y la ansiedad, infligiendo una pérdida económica mundial de casi un billón de Dólares.*
- Laher, S., Fynn, A. y Kramer, S. (2019). *Transforming rearch methods in the social sciencies*. Wits University Press: South Africa.

- Larico et al. (2021). Estrés laboral y rendimiento laboral de los trabajadores en entidades financieras. *Dominio de las ciencias*, 7(4),356-372. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4>
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Ediciones Martínez Roca.
- León, P., Lora, M. y Rodríguez, J. (2021). Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19, *Revista Cubana de enfermería* 37(4), 1-15. <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4043/682>
- Linares, S. (2019). Carga de trabajo y estrés laboral en Magistrados de Lima Metropolitana [Tesis de licenciatura – Universidad San Martín de Porres]. Lima – Perú. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5518/LINARES_PS.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Linch, E. y Cabrero, J. (2021). Niveles de inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras de hospitales I – Red Asistencial La Libertad de EsSalud, *Revista ciencia y tecnología*, 17(4), 243-250. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4086/4593>
- Liza, J. (2020). *Estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores de la Empresa Buen Vivir S.A.C, 2020* [Tesis de licenciatura – Universidad Señor De Sipán], Pimentel – Perú. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7106/Liza%20Neciosup%2c%20Jos%c3%a9%20Jaime.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, J. e Intriago, G. (2023). *Síndrome de burnout y su relación con la inteligencia emocional en los servidores del GAD Junín Periodo diciembre 2021 a junio 2022* [tesis de licenciatura – Universidad agropecuaria de Manabí Manuel Félix López], Calceta. https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/2048/1/TIC_AP62D.pdf

- Mahoney, C. T., Cole, H. E., Gilbar, O., & Taft, C. T. (2020). The Role of Impulsivity in the Association Between Posttraumatic Stress Disorder Symptom Severity and Substance Use in Male Military Veterans. *Journal of Traumatic Stress*, 33(3), 296-306. <https://doi.org/10.1002/jts.22508>
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). *MBI: Maslach Burnout Inventory*. Manual.
- Matias, E. (2023). O processo de avaliação ética de pesquisas em Ciências Humanas e Sociais: considerações sobre uma peculiaridade brasileira, *Práxis educativa*, 18(4), 1-23. <http://educa.fcc.org.br/pdf/praxeduc/v18/1809-4309-praxis-18-e21663.pdf>
- Miglin, R., Bounoua, N., Goodling, S., Sheehan, A., Spielberg, J. y Sadeh, N. (2019). Cortical Thickness Links Impulsive Personality Traits and Risky Behavior, *Brain Sci*, 9(12), 373-380. <https://doi.org/10.3390/brainsci9120373>
- Mitma, Y. (2023). Carga laboral y estrés de servidores en las Fiscalías de El Agustino, 2022 [Tesis de maestría – Universidad César Vallejo]. Lima – Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99751/Mitma_MY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mohamad, A., Mahmoud, A., Saeed, Z. (2020). Consumer impulsive buying behavior of services sector in Jordan, *Journal/NX-A Multidisciplinary Peer Reviewed Journal*, 6(7), 227-238.
- Netter, P., Hening, J. y Munk, A. (2021). Principles and approaches in Hans Eysenck's personality theory: Their renaissance and development in current neurochemical research on individual differences, *Personality and individual differences*, *Elsevier*, 169(1), 109975. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109975>

- OMS (2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*.
<https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Ordoñez, R. y Riofano, A. (2023). *Gestión del tiempo y estrés laboral en asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I- 2022* [Tesis de Maestría – Universidad Continental], Huancayo.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12944/8/IV_PG_MRHGO_TE_Inga_Ordo%c3%b1ez_Riofano_2023.pdf
- Ottillie, M., Giessing, L., Egger, S., Hutter, V., Oudejans, R., Kleygrewe, L., Jaspaert, E. y Plessner, H. (2020). The impact of the COVID-19 pandemic on European police officers: Stress, demands, and coping resources, *EISevier*, 72(23), 1-14.
<https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2020.101756>
- Patton, B. (1995). Factor structure of the Barratt Impulsiveness Scale. *Journal of Clinical Psychology*, 51, 768 -774.
- Paz, M., Luna, C., Lumello, A. y Galaverna, F. (2020). Análisis de impulsividad y agresividad mediante Barratt Impulsiveness Scale y Buss-Perry Aggression Questionnaire en argentinos, *Ciencia y profesión*, 5(7), 1-15.
<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/aifp/article/view/31675/32516>
- Purwanto, A., Asbari, M., Hartuir, M., Nuraeni, Y. y Fahmi, K. (2021). Effect of Psychological Capital and Authentic Leadership on Innovation Work Behavior, *International journal of social and managements studies*, 2(1), 1-13.
<https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/4/4>
- Quintana, L., Díaz-Ortega, I. y Torres, A. (2022). Síndrome de burnout en contadores públicos de Pymes durante el COVID-19, *Revista Criterio libre*, 20(37), 49-63.

<https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A2%3A16900162/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A161261146&crl=c>

Raza, P. (2019). La impulsividad y su relación con las estrategias de afrontamiento en adultos jóvenes. [Tesis de licenciatura – Universidad Técnica de Ambato- Ecuador]
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/29302>

Robinson, M., Klein, R. e Irvin, R. (2020). Provoked into action: Noise, irritation, and impulsivity as predictors of go/no go commission errors. *Motivation Science*, 6(4), 456–459.
<https://doi.org/10.1037/mot0000181>

Rodríguez, M. (2022). El desempeño y estrés laboral en funcionarios públicos del Banco Unión Sociedad Anonima del Municipio de Nuestra Señora de la Paz [Tesis de licenciatura – Universidad Mayor de San Andrés]. La Paz – Bolivia.
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/29511/PT-3013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rojas et al. (2021). Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 15(1), 1-16. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2021.1248>

Sánchez, A. (2020). *Estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de un centro de salud particular del distrito Los Olivos, 2020* [Tesis de licenciatura – Universidad César Vallejo], Lima.
https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:k_Qn-BABs-cJ:scholar.google.com/+estr%C3%A9s+laboral+y+control+de+impulsos+tesis&hl=es&as_sdt=0,5&as_ylo=2019

Sánchez, B., Lastres, A., Rodrigo, E., Mesa, M., Vidaurreta, R. y García, L. (2020). Deportes de combate, hacia un modelo de finalidad táctica

de selección de talentos, *Revistas PODIUM*, 15(3), 389-407.
<https://podium.upr.edu.cu/index.php/podium/article/view/960/pdf>

Sánchez, I., Sánchez-González, J. y Pinedo, A. (2020). Competencias gerenciales. Factor de éxito en empresas de servicios públicos, *Revista saber, ciencias y libertad*, 15(2), 74-90.
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/6716/604>
[2](#)

Siddhartha, P. (2022) Organizational Competitiveness and Digital Governance Challenges, *Archives of Business Research*, 10(3), 165-170. DOI:10.14738/abr.103.12016.

Solis, G., Alcalde, B. y Alfonso, F. (2023) Ética en investigación: de los principios a los aspectos prácticos, *anales de pediatría*, 99, 195-202.

Soriano, C. (2021). Work stress and its impact on the performance of administrative staff, Artículo de Investigación. *Revista Killkana Sociales*, 5(1), 1-8. <https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v5i1.735>

Souza, A., Calderari, M. y Peterle, P. (2022). O código de ética e deontologia do bibliotecário: reflexões freirianas a respeito de elementos sociolaborais, *Revista digital bibliotecaria*, 20(18), 1-14.
<https://www.scielo.br/j/rdbci/a/kdztS383PGf9hFTDqwVYkFh/?format=pdf&lang=pt>

Torres, A., Pérez, A., Ron, M. y Mendoza, N. (2023). Occupational Psychosocial Factors and Stress in the Medical Assistance Personnel, *Rehabilitación Interdisciplinaria*, 3(42), 1-7.
<https://ri.saludcyt.ar/index.php/ri/article/view/42/74>

Valdez, Y., Erro, L. (2021) El control interno como factor determinante de la eficacia en los empleados de empresa maquiladora, *Revista de investigación académica sin frontera*, 14(36), 1-30.
<https://revistainvestigacionacademicasinfrontera.unison.mx/index.php/RDIASF/article/view/405/400>

- Vallejo, F., López, J., Rubio, O. y Véliz, O. (2020). Acercamientos conceptuales a los modelos de riesgos psicosociales para la salud de Karasek y Siegrist en trabajadores de Ecuador, *Polo del Conocimiento*, 5(9), 707-721. <https://mail.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1722/3317>
- Vallejo, F., López, J., Rubio, O., Véliz, O. (2020). Acercamientos conceptuales a los modelos de riesgos psicosociales para la salud de Karasek y Siegrist en trabajadores de Ecuador, *Polo del conocimiento*, 5(9), 707-721. DOI:10.23857/pc.v5i9.1722
- Vallejo, R. (2022). *El estrés laboral y su relación la satisfacción laboral* [Tesis de maestría – Universidad Andina Simón Bolívar], Quito – Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8608/1/T3768-MGTH-Vallejo-El%20estres.pdf>
- Van, C., Clary, G. y Tazkarji, M. (2022). Distress, Eustress, and Continuance Intentions for Distance Learners, *Journal of computer information Systems*, 63(45), 149-161. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/08874417.2022.2037477>
- Van, C., Lee, J., Duong, Q. y Ellis, S. (2022). Eustress and Distress in the Context of Telework, *Information Resources Management Journal*, 35(1), 1-24. <https://www.igi-global.com/article/eustress-and-distress-in-the-context-of-telework/291526>
- Vásquez, J. (2020). *Propiedades psicométricas del inventario burnout de Maslach en colaboradores de una empresa paraestatal de Trujillo* [tesis de Doctorado – Universidad César Vallejo], Trujillo – Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46900/V%c3%a1squez_MJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Velásquez, E. (2021). El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera, 2019 -2020, *Revista multidisciplinaria*, 6(1), 1-26.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1492
- Vidal, M. (2022). *Estrés laboral e impulsividad en trabajadores de una empresa privada de salud de Lima Metropolitana, 2022* [Tesis de licenciatura – Universidad César Vallejo], Lima – Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110897/Vidal_RMDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villavicencio, J. (2019). Control de emociones: Clave para decisiones exitosas, *Review of global management*, 5(2), 44-57.
- Yates, S. (2019) Physician Stress and Burnout, *The American journal of medicine*, 133, 160-164.
<https://doi.org/10.1016/j.amjmed.2019.08.034>
- Youn, J., Dyakov, B., Zhang, J., Knight, J., Vernon, R. y Forman-Kay, D. (2019). Properties of Stress Granule and P-Body Proteomes, *Molecular Cell Review*, 76(17), 256-
- Yupanqui, J. (2022). Estrés laboral y compromiso organizacional en el personal administrativo de una empresa de servicios públicos, Lambayeque, octubre 2019 – enero 2020 [tesis de licenciatura – Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Chiclayo.
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5015/1/TM_YupanquiRodriguezJorge.pdf
- Zengin, M. y Gözde, M. (2022). Impulsivity, Unplanned Pregnancies, and Contraception Among Women with Bipolar Disorder, *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, 16(7), 407-414.
<https://doi.org/10.2147/NDT.S238887>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Estrés laboral	El estrés fue catalogado por Maslach, como un problema dentro del factor organización es un daño en el funcionamiento psicológico, el cual puede llegar a manifestarse a largo plazo, debido a la presencia de factores sostenidos, indicando una situación conflictiva en su desarrollo (León, et al., 2018).	La evaluación se efectuará a través del instrumento de Maslach el cual se conforma por 22 ítems, subdivido en 3 dimensiones.	<p>Agotamiento emocional (1,2,3,6,8,13,14,16 y 20)</p> <p>Despersonalización (5,10,11,15 y el 22)</p>	<p>Cansancio emotivo, presentándose un grado de afección sentimental.</p> <p>Desmotivación, pérdida de interés en sus actividades diarias.</p> <p>Percepción negativa en base</p>	Ordinal

			Realización personal (4,7,9,12,17,17,19 y 21)	al autodesarrollo y logro de actividades.	
Impulsividad	La impulsividad, es un rasgo de la personalidad la cual se encuentra vinculada con la ejecución de conductas motoras rápidas, no planeadas y constantemente incorrectas en el cumplimiento de sus funciones (Mohamad, et al., 2020).	La impulsividad se evaluará a través del instrumento de impulsividad de Barrat, la cual consta de 30 ítems, subdivididos en 3 dimensiones.	Impulsividad motora (2,6,9,12,15,18,21,23,26 y 29) Impulsividad cognitiva (4,7,10,13,16,19,24 y 27)	Ejecución de actividades o conductas en base a las emociones presentes en el momento. Aspecto ligado a la toma de decisiones de forma apresurada sin previa evaluación. Acciones	Ordinal

			Impulsividad no planeada (1,3,5,8,11,14,17,20,22,25,28 y 30)	emitidas sin alguna proyección hacia el futuro.	
--	--	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumento de Recolección de Datos

2.1. Inventario de estrés de Maslach.

Edad: Tiempo de servicio:

Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente.

No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia.

Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

PREGUNTAS	NUNCA	ALGUNAS VECES AL AÑO	ALGUNAS VECES AL MES	ALGUNAS VECES A LA SEMANA	DIARIAMENTE
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo					
2. Al final de la jornada laboral me siento cansado.					
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.					
4. Me tensa trabajar todo el día.					
5. Creo que trato a algunos trabajadores con indiferencia.					
6. Trabajar todos los días en una tensión para mí.					
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis compañeros					
8. Me siento agotado por el trabajo.					
9. Siento que medianamente mi trabajo esta influyendo positivamente en la vida de otros.					
10. Creo que me comporto de manera más insensibles con la gente desde que hago este trabajo.					
11. Me preocupa que este trabajo me este endureciendo emocionalmente					
12. Me encuentro con mucha vitalidad					
13. Me siento frustrado por mi trabajo					
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.					
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos trabajadores a los que tengo a mi cargo.					
16. Trabajar en contacto directo con los trabajadores me produce bastante estrés.					
17. Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada a mis compañeros					

de trabajo.					
18. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis compañeros.					
19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.					
20. En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.					
21. Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo					
22. Siento que los trabajadores me culpan de algunos de sus problemas.					

<https://static.ecestaticos.com/file/035/b15/f97/035b15f97effea4c69fd6519e8114bcf.pdf>

ESCALA DE IMPULSIVIDAD DE BARRATT (BIS – 11)

Nota: Por favor, escoja un número para cada una de las siguientes expresiones, indicando el de su preferencia según indicamos a continuación:

1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. De acuerdo 4. Muy de acuerdo

PREGUNTAS	1	2	3	4
1. Planeo mis tareas con cuidado				
2. Hago cosas sin pensarlas				
3. Casi nunca me tomo las cosas a pecho (no me perturbo con facilidad)				
4. Mis pensamientos van a 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 concentró 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 pensar				
13. Me gusta pensar sobre problemas complicados (me gusta pensar sobre problemas complejos)				
14. Cambio de trabajo frecuentemente (no me quedo en el mismo trabajo durante largos periodos de tiempo)				
15. Actuó 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 dentista con regularidad				
18. Hago las cosas en el momento en que se me ocurren				
19. Soy una persona que piensa distraerse (Puedo 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. Compró 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 mas de lo que gano (gasto mas 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 oír a alguien hablar durante un largo periodo de tiempo)				
30. Planifico el futuro (me interesa más el futuro que el presente)				

: <http://psicologiaescienciahn.atspace.cc/wp-content/uploads/2016/03/Escala-de-impulsividad-de-Barratt.pdf>

Anexo 3: Consentimiento Informado y/o asentimiento informado

Título de la investigación: Relación del Estrés Laboral e Impulsividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca

Investigadoras: Vásquez Terrones, María Elena y Zegarra Uriarte, Greisy

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Relación del Estrés Laboral e Impulsividad en fiscalizadores de Cajamarca”, cuyo objetivo es determinar la relación entre estrés laboral e impulsividad en fiscalizadores de Cajamarca. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pre grado de la carrera profesional de psicología de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la

autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de las Municipalidades de Cajamarca.

El impacto del problema de la investigación es evaluar el grado de incidencia entre el estrés laboral e impulsividad en fiscalizadores de Cajamarca. Para elaborar programas que busquen el bienestar laboral de los colaboradores,

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Relación del Estrés Laboral e Impulsividad en fiscalizadores de Cajamarca”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de oficina de las Municipalidades de Cajamarca. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria:

Su hijo puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a que su hijo haya aceptado participar puede dejar de hacerlo sin ningún problema.

Riesgo:

La participación de su hijo en la investigación NO existirá riesgos o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad a su hijo(a), tiene la libertad de responderlas como negarse.

Beneficios:

Mencionar que los resultados de la investigación se alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en un beneficio de la salud pública.

Confidencialidad:

Los datos recolectados de la investigación deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizaremos que toda información recogida en la encuesta o entrevista su hijo es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo

custodia de los investigadores y pasado un tiempo determinado pasarán a ser eliminados.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las investigadoras Vásquez Terrones, María Elena y Zegarra Uriarte, Greisy con el email: mvasquezte@ucvvirtual.edu.pe o gzegarrau@ucvvirtual.edu.pe

Y la docente asesora Tirado Bocanegra Patricia Ibeth con email: ptirado@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 4 : Matriz de correspondencia

TÍTULO	OBJETIVOS	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
	Determinar la relación entre el estrés laboral y la impulsividad en fiscalizadores de Cajamarca	<ul style="list-style-type: none"> • Como primera conclusión, se estableció que existe relación significativa y directa ($R_s = .137$; $p < .05$) entre impulsividad y estrés laboral, indicando así la presencia de variables externas ligadas al padecimiento de estrés. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se recomienda promover un adecuado nivel de control de impulsos en las organizaciones públicas a fin de promover herramientas que ayuden evitar los niveles de estrés laboral en los colaboradores, sirviendo como manera de promover el bienestar en el trabajo.
Relación entre el estrés laboral y la Impulsividad en los fiscalizadores de Cajamarca	Identificar los niveles de estrés laboral y la impulsividad en los fiscalizadores de Cajamarca	<ul style="list-style-type: none"> • Se concluye en base al objetivo específico, la presencia en un nivel promedio (70%) ; asimismo en base al análisis de impulsividad, se encontró una prevalencia del nivel alto (63%) . 	<ul style="list-style-type: none"> • Asimismo, establecer talleres y actividades recreativas, ligadas al factor de control de emociones, a fin de establecer un ambiente que sea percibido como adecuado e interesante para el desarrollo profesional y personal del colaborador.
	Hallar la relación entre las dimensiones de estrés laboral y las dimensiones de impulsividad en fiscalizadores de Cajamarca.	<ul style="list-style-type: none"> • Finalmente, se concluye que existe una relación altamente significativa de tipo directa, entre la dimensión de Impulsividad atencional y las dimensiones de Agotamiento emocional ($R_s = .239$; $p < .01$) y despersonalización ($R_s = .144$; $p < .01$). 	<ul style="list-style-type: none"> • Para futuros investigadores se recomienda establecer la medición de elementos ligadas al entorno de la organización en conjunto a estrés laboral, para establecer así los elementos o indicadores que inciden con mayor magnitud el padecimiento de estrés en las organizaciones.

