



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
SECCIÓN DE POSGRADO**

**IMPULSIVIDAD Y TOMA DE DECISIONES EN
COLABORADORES ADMINISTRATIVOS EN CEMENTERIOS DE
LA CIUDAD DE LIMA**

**PRESENTADA POR
FABIOLA MILAGROS TRELLES THORNE**

**ASESOR
ELOY VALENTINO PALOMINO BENAVENTE**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES**

LIMA – PERÚ

2020



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada
CC BY-NC-ND**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACION TURISMO
Y PSICOLOGIA
UNIDAD DE POSGRADO DE PSICOLOGIA**

**IMPULSIVIDAD Y TOMA DE DECISIONES EN COLABORADORES
ADMINISTRATIVOS EN CEMENTERIOS DE LA CIUDAD DE LIMA**

**TESIS PARA OPTAR POR EL GRADO DE MAESTRA EN PSICOLOGÍA
DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES**

**PRESENTADO POR:
FABIOLA MILAGROS TRELLES THORNE**

**ASESOR:
MG. ELOY VALENTINO PALOMINO BENAVENTE**

LIMA, PERÚ

2020

DEDICATORIA

A mi amada madre Carmen Thorne viuda de Trelles, quien con valentía sacó adelante a sus cinco pequeños hijos, ella es mi fuente de inspiración, orgullo y fortaleza. A mis hermanos Eduardo, Jaime, Pancho y Marita personas de bien y de corazones nobles, por su amistad e incondicionalidad. A mi esposo Andrés por su compañía, ánimo, paciencia, comprensión y su gran amor.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por permitirme cumplir con mi deseo de seguir formándome y desarrollándome profesionalmente, al Padre Javier Len, Betsie Mejia y Angela Mu por su gran apoyo, a Eloy Palomino (asesor), a las empresas privadas y sus colaboradores administrativos que participaron del estudio.

INDICE DE CONTENIDOS

Portada.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Indice de Contenidos.....	iv
Indice de Tablas.....	vii
Indice de Figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
Introducción	xi
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	14
1.1. Bases Teóricas.....	14
1.1.1. Impulsividad.....	14
Definición.....	14
Teorías de impulsividad.....	15
1.1.2. Toma de Decisiones.....	20
Definición.....	20
Tipo de Toma de decisiones.....	22
Teorías de Toma de decisiones.....	25
Calidad de decision.....	27
1.2. Evidencias Empíricas	27
1.2.1. Investigaciones Internacionales.....	28
1.2.2. Investigaciones Nacionales.....	32
1.3. Planteamiento del Problema.....	36

1.3.1. Descripción de la realidad problemática	36
1.3.2. Formulación del Problema.....	39
1.4. Objetivos de la Investigación	39
1.4.1. Objetivo General	39
1.4.2. Objetivos Específicos	40
1.5. Hipótesis y variables	40
1.5.1 Formulación de la hipótesis.....	40
Hipótesis General	40
Hipótesis Específicas... ..	40
1.5.2 Variables de estudio	41
1.5.3 Definición operacional de las variables	41
 CAPÍTULO II: MÉTODO	 43
2.1. Tipo y diseño de investigación	43
2.2. Participantes.....	43
2.3. Medición.....	47
2.3.1. Escala De Impulsividad De Barratt Versión 11 Bis 11	48
2.3.2. Cuestionario Toma De Decisiones (Paz, Jaiham Y García, 2015).....	50
2.4. Procedimientos	52
2.5. Análisis de datos	52
 CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	 53
3.1. Análisis de normalidad	53
3.2. Contraste de hipótesis	53
3.2.1. Hipótesis General	53
3.2.2. Hipótesis Específicas	54

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN.....	60
CONCLUSIONES	67
RECOMENDACIONES.....	68
REFERENCIAS.....	69
ANEXOS.....	78

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Decisiones programáticas frente a no programáticas	24
Tabla 2	Matriz Operacional de la Variable Impulsividad.	42
Tabla 3	Matriz Operacional de la Variable Toma de decisiones	42
Tabla 4	Población total y colaboradores administrativos	44
Tabla 5	Tamaño de la población muestral total	44
Tabla 6	Análisis descriptivo de la muestra según edad	45
Tabla 7	Análisis descriptivo de la muestra según grado de instrucción	46
Tabla 8	Análisis descriptivo de la muestra según grupo ocupacional	46
Tabla 9	Análisis descriptivo de la muestra según tiempo de servicio	47
Tabla 10	Expertos que validaron la escala de impulsividad de Barratt BIS-11	49
Tabla 11	Análisis de confiabilidad del cuestionario de toma de decisiones	51
Tabla 12	Análisis de factorial del cuestionario de toma de decisiones	51
Tabla 13	Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov	53
Tabla 14	Correlación de las variables impulsividad y toma de decisiones	54
Tabla 15	Correlación de las dimensiones de impulsividad y toma de decisiones.	55
Tabla 16	Estadístico de contraste para la variable grado de instrucción	56
Tabla 17	Correlación de impulsividad y toma de decisiones con edad y grado de instrucción	57
Tabla 18	Estadístico de contraste para la variable grupo ocupacional	58
Tabla 19	Correlación de impulsividad y toma de decisiones con tiempo de servicio y grupo ocupacional	59

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Organización jerárquica y departamental de una empresa	21
Figura 2	Correlación de las variables impulsividad y toma de decisiones	54

RESUMEN

La presente investigación tiene por finalidad examinar las relaciones existentes entre impulsividad y toma de decisiones en colaboradores administrativos de dos cementerios privados de Lima. La muestra estuvo conformada por 120 colaboradores, siendo el 50% mujeres y el 50% varones con edades entre los 20 y 65 años. La investigación es de tipo cuantitativa con un diseño correlacional y bivariado. Los instrumentos de medición utilizados fueron tres: La ficha de Datos Sociodemográficos, la escala de Impulsividad de Barratt (BIS-11) y el Cuestionario de Toma de decisiones (Paz, Jaiham y García, 2015). Según los resultados existe una baja y positiva correlación entre las variables de impulsividad y toma de decisiones; así mismo, las variables sociodemográficas de edad, grupo ocupacional y tiempo de servicio se correlacionan con el constructo de toma de decisiones para este grupo de estudio. Como discusión de la investigación, se espera incluir otras variables o factores que puedan explicar mejor la correlación de las variables de impulsividad y toma de decisiones, dado que la primera variable es un constructo multifactor y un rasgo de la personalidad por lo que se debe contextualizar dentro de la misma.

Palabras Clave: *Impulsividad, toma de decisiones, colaborador administrativo y grupo ocupacional.*

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the relation between impulsivity and decision making in administrative collaborators of two cemeteries privates of Lima. The sample was made up of 120 collaborators, being 50% women and 50% men with ages between 20 and 65 years.

The research is of a quantitative type with a correlational and bivariate design. The measuring instruments used were three: The Sociodemographic Data sheet, the Barratt Impulsiveness Scale (BIS-11) and the Decision-Making Questionnaire (Paz, Jaiham and García, 2015). According to the results, there is a low correlation between the impulsiveness and decision-making variables; likewise, the sociodemographic variables of ages, occupational group and times of service are correlated with the decision-making construct for this study group. As a discussion of the research, it is expected to include other variables or factors that may better explain the correlation of the impulsivity and decision-making variables, since the first variable is a multi-factor construct and a personality trait, so it must be contextualized within of the same.

Keywords: Impulsiveness, decision making, administrative collaborator and occupational group.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones que se dedican a la administración de cementerios, son regidas por la Ley de Cementerios y Servicios Funerarios N° 26298, que fue reglamentada por el Ministerio de Salud en 1994.

Éstas empresas prestan un servicio sensible y delicado, como es el enterrar de manera digna a la población en general y acompañar en este proceso a los familiares del difunto. Como toda empresa, cuentan con colaboradores administrativos que según las responsabilidades que tienen por el grupo ocupacional al que pertenecen tomarán decisiones y según el rasgo de impulsividad de cada colaborador, éstas decisiones pueden verse reflejadas en sus actividades laborales. Este sector y grupo humano ha sido poco estudiado lo cual torna relevante poder realizar este tipo de estudio para observar el comportamiento de los colaboradores administrativos y poder realizar algunas recomendaciones pertinentes.

Las variables a estudiar son la impulsividad y la toma de decisiones. La impulsividad, es un constructo que no tiene un único significado, en términos generales implica un débil dominio de la propia conducta, que lleva a toma de decisiones rápida sin considerar el alcance de sus consecuencias Celma et al. (2015). Por otro lado, la variable toma de decisiones es la capacidad de elegir entre varias alternativas viables, analizando las posibilidades del entorno para disminuir los elementos de inestabilidad (Paz, Jaiham y García, 2015).

Según la revista Prevencionar en su artículo “Las conductas impulsivas aumentan el grado de accidentabilidad” indican que la impulsividad es una conducta que induce al trabajador a responder de forma poco meditada a las demandas que

se generan en el entorno laboral, sobretodo cuando se identifica alguna incoformidad en los procesos que están llevando a cabo.

Por otro lado, encontramos la tendencia en el mundo empresarial para que los ejecutivos motiven a sus grupos de trabajo a tomar decisiones efectivas como indica el diario Gestión, en el artículo “¿Cuáles son los mejores consejos para los ejecutivos?”, para ello es importante mantener la mente tranquila para evitar decisiones impulsivas.

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre impulsividad y toma de decisiones en colaboradores administrativos de dos Cementerios privados de Lima. La hipótesis principal es: Existe una relación significativa entre impulsividad y toma de decisiones en los colaboradores administrativos de dos cementerios privados de Lima.

El tipo de investigación es cuantitativa con un diseño correlacional y bivariada. Los instrumentos de medición utilizados fueron tres: La ficha de Datos Sociodemográficos, la escala de Impulsividad de Barrat (BIS-11) y el Cuestionario de Toma de decisiones (Paz, Jaiham y García, 2015). La muestra estuvo conformada por 120 colaboradores administrativos, siendo el 50 % mujeres y el 50% varones.

El estudio contiene cuatro capítulos, el primero contempla el marco teórico donde se presentan aspectos teóricos sobre impulsividad y toma de decisiones, el planteamiento del problema, objetivos, hipótesis y variables del estudio. El segundo capítulo hace referencia al método de la investigación que tiene cinco aspectos a considerar: tipo y diseño de la investigación, participantes, medición, procedimiento y el análisis de los datos. En el tercer capítulo se muestran los resultados en base al contraste de las hipótesis, el análisis de correlaciones entre las dimensiones de la

Impulsividad y la Toma de Decisiones, y el análisis comparativo entre las dos variables y las variables sociodemográficas de edad, grados de instrucción, tiempo de servicio y grupo ocupacional. Por último, en el cuarto capítulo presenta la discusión de los resultados obtenidos en el estudio. Finalmente, encontramos las conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Bases teóricas

1.1.1. Impulsividad

Definición

El rasgo impulsivo se encuentra dentro de la estructura de la personalidad. La impulsividad no tiene un único significado, dado que involucra diversas dimensiones de la persona; en términos generales implica un pobre autocontrol de los individuos, que lleva a una toma rápida de decisiones sin considerar las consecuencias de éstas Celma et al. (2015).

Eysenck (1977) define la impulsividad como el rasgo de las personas que se dejan llevar por el instante y que poseen poca consciencia de los riesgos de sus acciones.

Zuckerman, Kuhlman, & Camac, 1988 citado en Squillace M., Picón J. & Schmidt V. (2011) explicarán la impulsividad como un rasgo relevante para entender el comportamiento respecto a la búsqueda de sensaciones.

Dickman (1993) señala que la impulsividad es un concepto multifactor que vincula el afecto, autocontrol, irreflexión y poca previsión.

En ese sentido, las personas que tiene un bajo control sobre su conducta y son inclinadas a rechazar las restricciones que se les puedan presentar son por lo general personas impulsivas.

Teorías de impulsividad

Teoría de impulsividad de Eysenk

La teoría de la personalidad de Eysenk considera tres dimensiones: La dimensión de Extraversión (extraversión-introversión), la dimensión de Neuroticismo (estabilidad-inestabilidad emocional) y la dimensión de Psicoticismo. El rasgo de impulsividad de Eysenk lo encontramos en dos de las tres dimensiones de personalidad que plantea.

Por un lado, está la dimensión de Extraversión (E), que califica a las personas por ser extrovertidas e introvertidas. Las personas extrovertidas tienden a ser sociables, vitales, impulsivas, espontáneas, desenvueltas, optimistas y de ingenio agudo; mientras que las personas introvertidas son serenas, inactivas, poco sociables, complacientes, cautelosas, reflexivas y pesimistas. La diferencia sustancial entre las personas extraversadas y las introvertidas se encuentra en el grado de excitación cortical o arousal (Eysenk y Eysenk, 1994)

Por otro lado, la dimensión de Psicoticismo (P) califica a las personas impulsivas de ser insensibles, crueles, antisociales, irascibles, extravagantes y agresivos. Las valoraciones altas de estos rasgos se relacionan con distintos trastornos mentales. Esta dimensión no cuenta con un extremo opuesto, dado que se presenta en distintos niveles en las personas (Eysenk y Eysenk, 1994).

Por lo anterior, las personas impulsivas y las no impulsivas mostrarán contrastes en los procesos cognitivos que estén motivados por la excitación cortical o arousal y rendimiento diferente en las tareas que realicen.

Asimismo, señala dos dimensiones de impulsividad: La impulsividad estricta y el atrevimiento. Esta última dimensión indica que la persona tiene

conciencia de los riesgos de una conducta, e igualmente la ejecuta. Estas dos dimensiones están relacionadas con la dimensión de personalidad de Psicoticismo (Eysenck y Eysenck, 1978).

Teoría de impulsividad de Revelle

Revelle propuso que las personas con alta o baja impulsividad no se diferencian por el tiempo de la excitación cortical o arousal sino en la naturaleza de sus ritmos circadianos respecto al arousal (Revelle, Humphreys, Simon & Guilleland, 1980; Humphreys & Revelle, 1984). Revelle señala que las personas poco impulsivas tienen el nivel más alto de arousal en las horas de la mañana y por la tarde un bajo nivel, mientras que a las personas muy impulsivas les sucede lo contrario. Esta condición afectaría el rendimiento de las tareas de ambos tipos de personas.

Revelle señaló que la relación entre impulsividad y rendimiento debe considerarse también desde distintos puntos de vista y no solo por el nivel de arousal (Revelle, 1997). También dijo que las personas impulsivas se desarrollan mejor en ambientes con un límite de tiempo preciso, quizás porque sean más propensas a la recompensa que al castigo, esto posibilita que este tipo de personas busquen ambientes donde requieran altos niveles de arousal y asuman estilos de vida ajustados a la recompensa que obtendrán sin tomar en cuenta las consecuencias negativas futuras. Otras variables que pueden afectar la relación entre impulsividad y rendimiento, son el nivel de ansiedad y el nivel intelectual, los cuales atenuarían el ritmo rápido y la sensibilidad a la recompensa de las personas impulsivas. Es decir, las personas impulsivas con menos capacidades y menos ansiosos presentarían

más problemas conductuales que las personas impulsivas más inteligentes y ansiosos (Revelle, 1997).

Teoría de impulsividad de Dickman

Dickman define el rasgo de impulsividad como la tendencia a examinar las acciones a realizar menos que la mayoría de las personas que tienen semejantes capacidades (Dickman,1993). Las investigaciones realizadas sobre la impulsividad destacan las consecuencias negativas de este rasgo de personalidad sobre los individuos, sin embargo, Dickman indica que en ocasiones las personas impulsivas tienen mejor rendimiento que las personas no impulsivas.

Por otro lado, Dickman realizó estudios para explicar el rasgo de personalidad a la tendencia de respuestas rápidas y poco precisas que constituían a veces una ventaja o una desventaja, o si existían dos rasgos separados: responder rápidamente y con poca precisión, obteniendo resultados óptimos; o responder rápidamente y sin precisión, obteniendo resultados no óptimos. A partir de este estudio determinó dos tipos de impulsividad: Funcional (IF) y Disfuncional (ID).

La Impulsividad Funcional, atañe a conductas entusiastas y asumir riesgos, con altos niveles de actividad y audacia (Dickman 2000). Este rasgo se caracteriza por un estilo de procesamiento rápido y efectivo donde las personas son beneficiadas por su actuar veloz asociado en el procesamiento de la información en tareas que requieren atención. Asimismo, se ha observado que la IF se asocia más robustamente con el factor de Extroversión en la personalidad (Smillie & Jackson, 2006).

La Impulsividad Disfuncional, atañe a conductas desordenadas y no productivas que no tienen beneficios para la persona pues no toma en cuenta todas las opciones que se pueden dar en las situaciones al momento de tomar decisiones (BrunasWagstaff, Bergquist, Richardson, & Connor, 1995). Lo anterior se combina con la despreocupación por las consecuencias de los actos al no poder preverlos, es decir, realizar actos irreflexivos. Este tipo de impulsividad se relaciona fuertemente con el Psicoticismo (Chico, 2000).

Teoría de impulsividad de Barratt

Barratt, Stanford, Kent, & Felthous (1997) definen a la impulsividad como una tendencia a actuar de manera inmediata y poco meditada para responder a estímulos intrínsecos y/o extrínsecos a pesar de los efectos negativos que podrían generar para sí misma como para otras personas.

Además, la impulsividad como un rasgo de personalidad importante, se relaciona con extroversion señalada por Eysenck, la búsqueda de sensaciones y con la excitación o euforia (Barratt & Patton, 1985).

Según Barratt, las diferencias de las personas con respecto al rasgo de impulsividad están relacionadas con el proceso en los tiempos cognitivos: las personas más impulsivas tendrán más dificultades en mantener el tiempo en tareas que requieren tiempo determinado, por lo tanto, serán menos eficientes en las tareas que dependan de esta característica, como las tareas de tiempo de reacción y las tareas que requieren respuestas rítmicas(Barratt, 1987). Las personas impulsivas sobreestiman la cuantía de tiempo transcurrido. Por lo tanto, el tiempo de realizar las tareas se vería perjudicado

y la persona actuaría antes de lo convenido.

Según E. Barratt, la impulsividad está compuesta por tres dimensiones:

1. La Impulsividad Motora, corresponde a actuar sin pensar, realizando un movimiento automático y dejándose llevar por el arrebató del instante.
2. La Impulsividad Atencional, es la escasa capacidad de concentrarse en la tarea o actividad que se está llevando a cabo, implica una tendencia a tomar decisiones de manera apresurada.
3. La Impulsividad no-planificada, es la tendencia a no planear las cosas, mostrando un mayor interés por el presente y despreocupación por el futuro.

Barratt estudió la relación de estas tres dimensiones de impulsividad con las dos dimensiones planteadas por Eysenck, obteniendo que las tres dimensiones de impulsividad de Barratt: motora, atencional y no planeada estaban relacionadas con la dimensión de impulsividad estricta de Eysenck, y sólo la dimensión de impulsividad no planificada de Barratt está relacionada con la dimensión de impulsividad de atrevimiento de Eysenck (Barratt, 1985).

Por lo anterior, las diferentes teorías de impulsividad abarcan dimensiones que se relacionan entre sí o se complementan para definir los rasgos impulsivos de las personas que tienden a actuar rápidamente, de forma automática y con poca reflexión. Estos rasgos se encuentran dentro de un patrón de personalidad que conlleva a no considerar las consecuencias de las decisiones que se puedan tomar.

1.1.2. Toma de decisiones

En el mundo globalizado en el que se encuentra el ser humano, la información suele ser un factor complejo para los tomadores de decisiones. Las diversas posibilidades los llevan a optar por alternativas viables, después de analizar las oportunidades del entorno, buscando minimizar los elementos de inestabilidad.

Definición

La toma de decisiones suele ser un proceso estratégico, en el cual el administrador o ejecutivo debe desarrollar un papel ecuánime e imparcial a fin de lograr el objetivo de forma conveniente en vista a la situación que enfrenta (Paz, Jaiham y García, 2015).

Moody, citado por Paz, Jaiham y Garcia (2015) refiere la toma de decisiones como un recorrido cerrado, que empieza con darse cuenta y reconocer que hay un problema, lo cual lleva a un escrutinio y meditación sobre el mismo, con el fin de dar una explicación y definición. Debe identificarse la presencia de un problema o una diferencia entre lo que se espera y la condición actual en la que se encuentra.

Posteriormente, se examinan las posibles respuestas al problema y las consecuencias respectivas evaluando cada una de ellas. El tomador de decisiones considera cuidadosamente los beneficios e inconvenientes de cada alternativa. Terminado el análisis anterior, el siguiente paso del proceso de la toma de decisiones será definir la solución entre las opciones evaluadas, la cual se convertirá en la decisión tomada.

La puesta en marcha de la decisión tomada comprenderá un

conjunto de acciones que lleven a obtener los resultados esperados, brindando un feedback al demostrar la validez y efectividad de la decisión tomada frente al desempeño de los acontecimientos.

Los pasos que se llevan a cabo en la toma de decisiones de las organizaciones son de suma importancia porque involucran y afectan los procesos humanos de las mismas como son: el liderazgo, la comunicación, la motivación, el manejo de conflictos, etc (Robbins & Coulter, 2009).

Además, el tipo de decisiones que tomen los colaboradores de una organización dependerá de nivel jerárquico en el que se encuentren sea este operativo, táctico o estratégico, así como del área o departamento de la organización sea: la dirección, marketing, producción, finanzas, recursos humanos, etc; como se ve reflejado en la figura 1

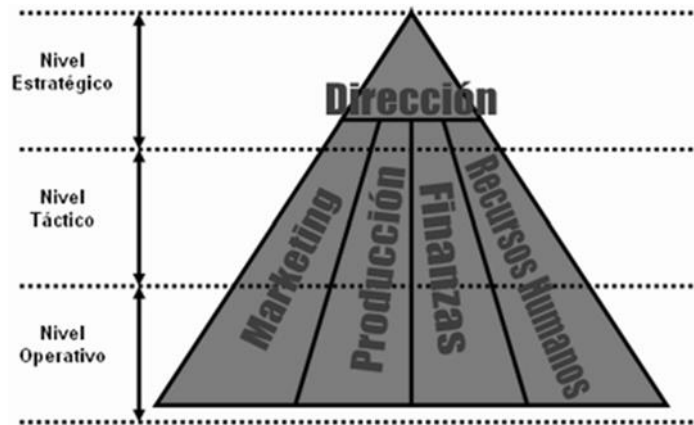


Figura 1. Organización jerárquica y departamental de una empresa.
Fuente: Stephen Robbins & Mary Culter (2009). Administración

Tipos de decisiones

Las personas al tomar una decisión enfrentan distintos escenarios algunos que pueden controlar y otros que están fuera de su control. Según Robbins (2004) se puede hablar de decisiones cerradas y decisiones abiertas. Algunos autores llaman al tipo de decisiones cerradas, programadas o planeadas y al tipo de decisiones abiertas, no programadas o no planeadas.

a. Toma de decisiones programadas o cerradas

Son aquellas decisiones habituales que se realizan ante escenarios generalmente comunes, sin mayores inconvenientes. De alguna forma, éstas contemplan normas y procedimientos operativos ordinarios y sencillos en las empresas. Se tratan de decisiones simples con resultados conocidos (Benjamín, 2007).

Robbins (2004) explica acerca de la toma de decisiones programadas o cerradas, que son decisiones que corresponden a un proceso prácticamente automático y de fácil abordaje, porque se han realizado en anteriores ocasiones.

Por lo tanto, las decisiones programadas o cerradas son actos repetitivos y sencillos, sin mayores riesgos pues los resultados se conocen con anterioridad porque son expresados en un conglomerado de reglas, procedimientos y manuales escritos con el fin de que no haya error en las tareas que realizan los colaboradores de las organizaciones. Comprenden decisiones bajo certeza dado que todos los resultados o consecuencias de las decisiones son conocidos con anterioridad.

Este tipo de decisiones son delegadas a niveles intermedios de organización que impliquen una verificación en el cumplimiento de lo establecido previamente.

b. Toma de decisiones no programadas o abiertas

Se refieren a las decisiones de adaptación frente a nuevas situaciones en las organizaciones, ellas requieren realizar una serie de acciones inhabituales, que impliquen una mejora o modificaciones de las rutinas. En tal sentido, expresan complejidad y necesitan una percepción general de la realidad para lograr soluciones acordes a la nueva situación (Benjamín, 2007).

Según, Herrero (2006) las decisiones no programadas o riesgosas son aquellas donde el tomador de la decisión no conoce con certeza el resultado de sus acciones. En ellas, la habilidad, conocimiento y experiencia previos juegan un papel primordial, pero no garantizan el resultado esperado de la situación. Este tipo de decisiones requieren un nivel de inteligencia y preparación para afrontarlas debido a su grado de complejidad y poca recurrencia.

Se refieren a las situaciones no estructuradas o de gran embergadura. A diferencia de las decisiones programadas, éste tipo de decisiones no tienen reglas o procedimientos escritos. Por ello, cuando una situación o problema planteado no se adecua a las reglas de decisión y éstas reglas no pueden dar una solución, se considera una decisión no programada y se necesita de un nivel superior que la pueda resolver porque son decisiones tomadas por los jefes, gerentes o el directorio de la organización.

Tabla 1

Decisiones programadas frente a no programadas

Características	Decisiones programadas	Decisiones no programadas
Tipo de problema	Estructurado	No estructurado
Nivel gerencial	Niveles inferiores	Niveles superiores
Frecuencia	Repetitiva, rutinaria	Nueva, inusual
Información	Fácilmente disponible	Ambigua o incompleta
Objetivos	Claros, específicos	Vagos
Marco de tiempo para la solución	Corto	Relativamente largo
La solución depende de	Procedimientos, reglas, políticas	Juicio y creatividad

Fuente: Stephen Robbins & Mary Culter (2009). Administración

Por otro lado, para abordar de la mejor manera posible la toma de decisiones se han desarrollado algunas teorías.

Teorías de Toma de Decisiones

Teoría de la Decisión

Es un estudio interdisciplinario, relacionado con áreas como la Matemática, Ingeniería, Economía, Administración, Psicología, etc; que busca identificar la decisión más favorable a una situación determinada, asumiendo que el tomador de la decisión se encuentra en un entorno de completa información, capaz de realizar cálculos con precisión y de manera lógica y racional.

En la perspectiva de la teoría de la decisión lo más importante son las preferencias y que éstas satisfagan algunos criterios de consistencia lógica,

como son: la transitividad entre dos o más variables, la completitud de las variables y la asimetría.

Si todos los criterios expuestos se quiebran, sería imposible conocer la preferencia de las personas tomadoras de decisiones, y la teoría de la decisión corroboraría que la elección tomada es irracional.

Por otro lado, si se cumplen todos los criterios de transitividad, garantizamos tomar una decisión donde no salgamos perjudicados, dado que es una decisión definida por la mayoría. Además, el criterio de completitud exige que el tomador de decisiones realice comparaciones entre las alternativas de solución a fin de evaluarlas y se decida por una alternativa; y el criterio de asimetría / simetría sirve para confirmar la alternativa que se ha escogido. De esta manera, si se llevan a cabo cabalmente estos tres criterios concluyen que el tomador de decisiones busca optimizar su utilidad, ganancia o resultado de manera racional (Arnez, 2015).

Teoría del Juego

Esta teoría es propuesta en 1944 por Neumann y Morgernstern, quienes realizan un estudio económico fundamentado en las matemáticas y predicciones para la toma de decisiones. La teoría del juego busca conocer la manera en que las personas o empresas toman decisiones buscando neutralizar a sus oponentes o competidores en una situación determinada o juego estratégico, analizando ciertas predicciones de comportamiento de las personas o empresas de manera interactiva (Arnez, 2015).

La teoría de juegos se emplea en las organizaciones, cuando se toman decisiones basadas en posibles ventajas que se obtendría según los

movimientos y/o estrategias de sus oponentes o competidores.

En 1994, Nash, Harsanyi y Selten, introdujeron nuevos conceptos y aportes a la teoría de juego, con el análisis del equilibrio, la suma cero, la suma no cero, juegos dinámicos, etc. (Fernández, 2006).

La teoría del juego es interesante para analizar el comportamiento económico y social de las personas y organizaciones, las cuales tienen objetivos concretos, establecen beneficios y pérdidas específicos, conforme a los intereses personales o de las organizaciones.

Teoría de la Racionalidad Perfecta y Racionalidad Limitada

La teoría de la Racionalidad Perfecta, da por hecho que las personas son perfectas y por lo tanto, cuentan con todos los recursos internos y externos necesarios para realizar los análisis, estimaciones, de manera óptima y razonable porque las personas cuentan con toda la información, tiene todas las alternativas a su alcance, dispone de un sistema amplio y completo, son consistentes en sus preferencias y cálculos, y puede realizar un análisis perfecto, sin dificultad, de todas las alternativas para poder determinar la mejor opción y tomar la decisión, garantizando que la alternativa elegida es la correcta (Caraballo, 2016).

La teoría de la racionalidad limitada acepta que, en el proceso de toma de decisiones, no se puede alcanzar la mejor opción posible dado que es inalcanzable la verificación de todas las alternativas. Las personas se diferencian por los recursos que disponen tanto internos como externos y el tomador de decisiones se deja influir por los deseos e intereses que posee como las oportunidades que él cree visualizar. Las creencias del tomador de decisiones no garantizan una decisión correcta porque es posible que la persona

no considere algunas oportunidades que le son viables o crea que ciertas oportunidades son adecuadas cuando en realidad no lo son (Caraballo, 2016).

Calidad de la decisión

Después de tomar la decisión es lógico que la persona se pregunte si fue buena o mala la decisión por la que optó. La mejor forma de obtener una buena decisión es poder recolectar la mayor cantidad de información antes de decidir.

Sin embargo, siempre existirá un riesgo, pero éste va reducirse en la medida que se indague e investigue hasta que llegue el momento en que los datos que se obtengan ya no brinden nueva información. Aquí es el tiempo adecuado donde la persona que toma la decisión, por medio del discernimiento, la práctica, el conocimiento, la cultura, la dedicación, etc., sabrá qué es lo que más le conviene decidir (Solano, 2013).

Para sopesar la calidad de una decisión se deberá confrontar con los resultados anteriores de esta manera, verificar si la decisión actual obtuvo mejores resultados de los esperados. Finalmente, se podrá comprobar si la calidad de la decisión fue excelente (Solano, 2013).

1.2. Evidencias Empíricas

Para la búsqueda de estudios realizados a nivel internacional y nacional, en los últimos años sobre las variables impulsividad y toma de decisiones que se desarrollaran en el presente estudio se revisó diversos buscadores de información como: Scielo, Redalyc, Scopus, Google académico, repositorios académicos como ALICIA (Concytec) y de tesis de universidades nacionales.

En el levantamiento de información, no se encontraron investigaciones

que aborden directamente las dos variables de estudio, ni la población a la que está dirigida el estudio. Sin embargo, se encontraron estudios que abordan las variables de manera independiente y poblaciones con características semejantes. Esta información servirá para realizar el análisis de la investigación

1.2.1. Investigaciones Internacionales

Someya, Sakado, Seki, Kojima, Reist, Wa Tang and Takahashi (2001) en la tesis “La versión japonesa de la Escala de Impulsividad de Barratt, versión (BIS - 11): su confiabilidad y validez”, cuyo objetivo es validar la escala de Barratt en la población japonesa. La muestra estuvo conformada por 34 estudiantes y 416 trabajadores. Para la consistencia se calculó el alfa de Cronbach = 0,79. Para la validez de los factores, se utilizó el análisis factorial confirmatorio GFI = 0,85 y AGFI = 0,82. Además se realizó un análisis de regresión múltiple para estimar los efectos de la edad, el sexo y la educación en el BIS - 11 con estos factores como variables independientes y una puntuación total del BIS - 11 como variable dependiente donde se evidenció que el sexo y la educación no contribuyeron a la puntuación BIS - 11, mientras que la edad se correlacionó significativamente con la escala de impulsividad. Las conclusiones del estudio mostraron que la versión japonesa del BIS-11 tenía una excelente fiabilidad test-retest y una fiabilidad de consistencia interna aceptable. Además, se consideró que la versión japonesa tenía una estructura factorial similar a la original. La versión japonesa del BIS - 11 es una medida válida y confiable y tiene una posible utilidad para evaluar la impulsividad.

Impulsividad de Barratt 11 (BIS-11) para adultos brasileños”. El cual tuvo como objetivo evaluar el desempeño de una gran muestra de adultos utilizando una versión de BIS-11 adaptada al portugués brasileño. La muestral estuvo conformada por 3.053 adultos de ocho estados brasileños. Las asociaciones entre edad, sexo, región y educación con las puntuaciones del BIS-11 presentan tamaños de efecto muy pequeños. Por lo tanto, proporcionamos un parámetro de rango percentil para las diferentes subpuntuaciones de BIS-11 considerando la muestra completa. Dada la consistencia interna de los dos sistemas de corrección, encontramos que solo el sistema de dos factores cumple los criterios psicométricos del alfa de Cronbach (valor de corte de al menos 0,6). Las conclusiones del estudio apoyan el uso de la adaptación brasileña de BIS-11 en diferentes regiones del país como medida de impulsividad. Dado que la alta impulsividad es una característica de varias conductas disfuncionales, el establecimiento de parámetros normativos es de suma relevancia y debe extenderse a otros rangos de edad y poblaciones en estudios futuros.

Paz, Jaiham y García (2015) en su tesis “Toma De Decisiones: Reto Para Crear Ventajas Competitivas En Las Distribuidoras De Alimentos Gourmet”, cuyo propósito es analizar la toma de decisiones y su incidencia para crear ventajas competitivas en distribuidoras de alimentos gourmet. La muestral estuvo integrada por 24 personas, que ocupaban cargos gerenciales y administrativos de las empresas seleccionadas. El recojo de información se realizó por medio de un cuestionario conformado por 12 ítems con alternativas de respuestas tipo Lickert y para el análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva. Se concluyó que la toma de decisiones en las empresas objeto de

investigación enfatiza en el estudio de opciones para considerar la mejor alternativa, de modo que se solucione el problema garantizando el cumplimiento de los objetivos del negocio, además de aprovechar las oportunidades que favorecen el interés común, agregando valor, así como brindar respuesta satisfactoria y viable en los escenarios de trabajo.

Cortés (2015) “Heurísticas y toma de decisiones gerenciales individuales en pymes de Bogotá”, el objetivo de este estudio es evidenciar el uso de las heurísticas en la toma de decisiones gerenciales individuales en algunas pequeñas y medianas empresas de Bogotá, para ello se obtuvo una muestra 3.988 empresas, basada en el principio de equiprobabilidad. El instrumento consistió en una encuesta de 12 preguntas. Los resultados del estudio concluyeron en lo siguiente: La mayoría de los encuestados (94,5%) se considera buenos administradores de sus pymes. Apelan al buen autoconcepto, a la identidad que como gerentes han consolidado, a lo que saben hacer y a los resultados que han alcanzado durante su gestión.

Caña, Michelini, Acuña y Godoy (2015) en su tesis “Efectos de la impulsividad y el consumo de alcohol sobre la toma de decisiones en los adolescentes”, cuyo objetivo es valorar el modelo de ingesta de alcohol en adolescentes, los diferentes grados de impulsividad y cómo afectan esos dos factores en la toma de decisiones. En la muestra participaron 230 alumnos (128 mujeres) entre 14 y 17 años, de un Centro Educativo en la localidad de Córdoba – Argentina. Los instrumentos que se utilizaron para calcular las variables fueron: Cuestionario de patrón de consumo de alcohol, La escala de

impulsividad UPPS-P la cual tiene una confiabilidad de $\alpha = 0.94$, Iowa Gambling task original para estimar la capacidad de toma de decisiones y Cognitive Bias Task para evaluar el estilo de toma de decisiones. Las conclusiones del estudio presentaron una influencia del modelo de ingesta de alcohol y la impulsividad sobre la toma de decisiones de los adolescentes.

González, Garcés de los Fayos, López-Mora, Zapata (2016) "Personalidad y estilos de toma de decisiones en la práctica deportiva", cuyo objetivo es describir y establecer relaciones de la personalidad y estilos de toma de decisiones en deportistas, la muestra estuvo conformada por 623 deportistas, 404 son hombres (64.8%) y 219 mujeres (35.2%); en un rango de 16 y 50 años de edad. El cuestionario que se utilizó para identificar personalidad fue la adaptación al castellano del Big Five, para el estudio de toma de decisiones se utilizó el cuestionario de Estilo Decisional en el Deporte. Los resultados del estudio mostraron en la escala de personalidad niveles bajos de control de impulsos y altos de perseverancia. Con respecto a la toma de decisiones, se observa que las medias presentan valores bajos entre la ansiedad por la toma de decisiones y más altos en la competencia percibida al tomar de decisiones.

Palacios (2016) en su tesis "Relación entre impulsividad, afrontamiento y toma de decisiones de continuar o no la relación con el agresor en mujeres que denunciaron violencia de pareja". El estudio quiere ahondar en el conocimiento de las relaciones humanas y la respuesta social vinculada a la decisión legal (medida de protección), identificar los factores que aferran o rechazan una relación violenta, a través de tomar decisiones que rescaten la

dignidad de las mujeres y que permitan generar mejores estrategias de detección, atención y de prevención, optimizando el afrontamiento psicojurídico. Se utilizó un enfoque descriptivo y correlacional de los constructos impulsividad, afrontamiento y toma de decisión de permanecer o romper la relación agresiva con su pareja, en 42 casos de mujeres que pidieron medida de amparo ante una Comisaría de Familia en Bogotá – Colombia. Las conclusiones del estudio revelan una correlación directa entre las féminas que no comparten domicilio con el agresor y aquellas que tienen mayor independencia como estilo de afrontamiento, así como entre impulsividad y respuesta agresiva, e impulsividad con dificultad de afrontamiento, lo cual explica que se continúe con la problemática. Sin embargo, opuesto a lo que se esperaba se encontró que a mayor índice de impulsividad hubo mayor expectación, lo que puede corresponder a los ciclos de violencia con fases de tolerancia y descontrol.

1.2.2. Investigaciones Nacionales

Camahuali, Huamaní, Ocrosopoma y Samillán (2016) en su tesis “Plan de recursos humanos para la organización Campo Fe”, cuyo objetivo es elaborar un Plan de mejora del área de recursos humanos con el fin de reducir la rotación e incrementar el tiempo de permanencia en la organización. La muestra estuvo conformada por 62 colaboradores administrativos y 20 colaboradores de venta, entre 20 y 49 años. Los instrumentos utilizados fueron entrevistas y cuestionarios. Las conclusiones del estudio indicaron que el personal del área comercial no se encuentra totalmente satisfecho puesto que algunos productos y servicios que se brindan no son fáciles de colocar puesto que para ofrecerlos

se debe tener mucho tino porque se aborda un factor sensible para las personas. El área administrativa al no trabajar la parte comercial bajo metas, se sientan motivados por un ingreso adicional. La organización no cuenta con un alto nivel de rotación de personal. Sin embargo, no realiza esfuerzos por retener al personal competitivo, generando la no renovación de contratos o renuncia de los colaboradores por la presión que se ejerce con respecto a las metas del área comercial o la falta de oportunidades para el crecimiento y limitada línea de carrera dentro de la organización. Contrario a ello, los colaboradores del área administrativa, tienen un promedio de permanencia de 6 años manifestando estabilidad y crecimiento profesional dentro de la organización.

Paredes (2016) en su tesis “Gestión del Talento Humano y Toma de Decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A., Ate 2017”, que tiene como objetivo reconocer la correlación existente entre la gestión del talento humano y la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A., Ate 2017. La muestra estuvo conformada por 35 colaboradores administrativos. empresa. Se utilizó como instrumento la encuesta. Los resultados indicaron que el 77.14% de los colaboradores manifestaron que a veces la empresa toma decisiones considerando la gestión del talento humano. La confiabilidad para la variable gestión del talento humano obtuvo un alfa de cronbach de 0,746 y para la variable toma de decisiones 0,812 siendo en ambos casos confiable y aceptable, el coeficiente de correlación fue de 0,897. La conclusion del estudio determine una relación significativa de la toma de decisiones con la gestión del talento humano en la empresa Ascensores S.A.

Nuñez (2018) en su tesis “Incidencia de la cultura financiera en la toma de decisiones de los estudiantes de ingeniería económica de la UNA-Puno, 2016 II”, que tiene como objetivo es determinar la incidencia del conocimiento financiero de los estudiantes de Ingeniería Económica en la toma de decisiones. En cuanto a la metodología, se utilizó el modelo econométrico Logit, y para el recojo de información se utilizó el cuestionario - encuesta. El número de participantes fueron 260 personas entre hombres y mujeres. Los resultados encontraron la suficiente certeza estadística para confirmar que la cultura financiera incide de manera significativa en los estudiantes de Ingeniería Económica para la toma de decisiones.

Campos, Vilchez y Leiva (2019) en su tesis “Relación entre adicción a las redes sociales e impulsividad en escolares de instituciones educativas públicas de Lima Este”, cuyo objetivo es establecer la correspondencia entre el apego a las redes sociales y las reacciones impulsividad en estudiantes de 4° y 5° grado de secundaria de dos Centros Educativos del estado de Lima Este. La muestra estuvo conformada por 253 alumnos, considerando hombres y mujeres, entre los 15-17 años. Para medir la variable de impulsividad se utilizó la Escala de Impulsividad de Barratt (BIS-11-A), para determinar el nivel de adicción a las redes sociales se aplicó la Escala de Riesgo de Adicción a las Redes Sociales (CrARS). Los resultados determinaron una relación significativa entre la impulsividad y la adicción a las redes sociales ($\rho = .445, p < .01$). Se concluyó que los alumnos con más altos índices impulsivos se encuentran en un mayor riesgo de adicción o apego a las redes sociales.

Alvarado, Soto, Rosales (2019) en su tesis "Atención plena e impulsividad: un estudio controlado y aleatorizado", cuyo objetivo fue evaluar el efecto de un programa de meditación de atención plena sobre los niveles de impulsividad. Se realizó un estudio controlado aleatorizado, con 52 participantes universitarios de 25 años de edad promedio, divididos en un grupo control y un grupo experimental. Para evaluar los niveles de impulsividad se utilizó la escala de impulsividad de Barratt versión 11 (BIS-11), se realizó la validez interna del instrumento para la población local, obteniéndose un coeficiente alfa de Cronbach de 0.81, así como un coeficiente Spearman de 0.84 para la confiabilidad. Los resultados observan que los niveles de la variable impulsividad y sus dimensiones, según la escala BIS-11, evidenciándose que las puntuaciones disminuyeron después de la intervención en el grupo experimental, encontrándose en un nivel moderado, siendo mayor la disminución en la dimensión de impulsividad cognitiva, donde las puntuaciones decrecieron de un nivel moderado a bajo. Las puntuaciones D de Cohen y los respectivos porcentajes de cambio, donde solo la impulsividad cognitiva ($d=1.85$) obtuvo una puntuación D de Cohen superior a 1.5, denotando la presencia de cambios muy importantes. En este mismo sentido, la impulsividad global obtuvo una puntuación $d=0.77$, impulsividad motora una puntuación $d=0.64$ e impulsividad no planificada una puntuación $d=0.63$, denotando cambios moderados, mientras que, en lo relacionado a los porcentajes de cambio, impulsividad cognitiva obtuvo el mayor porcentaje de cambio con 36.45%, impulsividad global obtuvo una disminución de 13.3%, e impulsividad motora y no planificada, obtuvieron porcentajes de 15.94% y 11.25%

respectivamente. Se concluye que la aplicación de un programa basado en la atención plena reduce efectivamente los niveles de impulsividad cognitiva, así como es moderadamente eficaz al reducir los niveles de impulsividad global, motora y no planificada.

1.3. Planteamiento del problema

1.3.1. Descripción de la realidad problemática

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018) el número de defunciones en el mundo registradas ascendió a 56,4 millones, las causas son variadas siendo la cardiopatía isquémica y el accidente cerebrovascular, las principales causas de defunciones en los últimos 15 años.

Además, la OMS (2018) realizó una identificación de las causas de defunción por grupo de países según el nivel de ingresos. El Perú pertenece al grupo de países de renta media, en donde las principales causas de defunción fueron: enfermedades no transmisibles (cardiovasculares, cáncer, diabetes, Alzheimer, etc.), enfermedades transmisibles (infecciones respiratorias, maternas, neonatales y nutricionales), y accidentes de tránsito.

Por otro lado, según Datosmacro.com, la mortalidad en el Perú durante el 2019 ascendió a 188.043 personas, 3.246 más que el año 2018. Esto supone 515 fallecimientos cada día. Durante ese mismo año el registro de las defunciones en Lima fue de 46,295 personas (INEI,2019).

En el Perú, la norma reguladora del sector Cementerios y Servicios Funerarios se encuentra en la Ley N° 26298, promulgada en 1994 por el presidente de la República Alberto Fujimori, la cual fue reglamentada por el

Ministerio de Salud (MINSA, 1994) mediante Decreto Supremo N° 03-94-SA.

Esta Ley en el artículo 3 dice: Los Cementerios podrán ser públicos y privados. Corresponde al Estado, a través de la entidad competente, la construcción, habilitación, conservación y administración de los primeros.

Corresponde a las personas jurídicas, nacionales y extranjeras, la ejecución de obras de infraestructura de cementerios, la conservación y administración de los locales y la prestación de los servicios funerarios autorizados. Las Municipalidades Provinciales y Distritales controlarán su funcionamiento.

Ahí mismo, en el artículo 6 indica los servicios que pueden prestar dichos Cementerios como son: a) Inhumación. b) Exhumación. c) Traslado. d) Depósito de cadáveres en tránsito. e) Capilla o velatorio. f) Reducción g) Cremación. h) Columbario u osario. i) Cinerario común. j) Fosa Común. Indicando que los Servicios a que se refieren los incisos a), b), c), d) y e) se prestarán en forma obligatoria en todo cementerio. Los Cementerios públicos deberán reservar un área para la prestación de los servicios funerarios de inhumación en fosa común o cremación de cadáveres de indigentes o de restos humanos no reclamados.

En la década de los 90, gracias a la Ley de Cementerios y Servicios Funerarios se crearon alrededor de 7 cementerios en la ciudad de Lima, administrados por empresas como son: Jardines de la Paz, Campo Fe, Camposanto Mapfre, Parque del Recuerdo, entre otros; que a su vez prestan servicios funerarios en asociación y/o terciarización de pequeñas agencias. Por otro lado, el surgimiento y crecimiento de los cementerios privados ha estado impulsado por el aumento en los ingresos de los peruanos. En ese sentido, la

Dirección General de Salud (DIGESA) indica que durante el 2020 se tienen registrados 62 cementerios privados y no privados en la ciudad de Lima.

Asimismo, la Memoria Anual 2017 de la Corporación Funeraria MAFRE, señala que el mercado de servicios funerarios privados en Lima estuvo conformado por 280 agencias formales, atendiendo alrededor de 35,280 sepelios. A esto se suman las Funerarias del Sector Público, las Instituciones Armadas y un conjunto de pequeñas empresas.

Lo anterior nos indica, que a lo largo de más de 30 años este rubro empresarial ha generado miles de puestos de trabajos en áreas administrativas, comerciales y operativas. Sin embargo, el grupo humano que labora en estas empresas ha sido poco estudiado aún y se torna importante poder comprender el comportamiento de los colaboradores con respecto al rasgo de impulsividad, así como la toma de decisiones laborales.

El constructo impulsividad ha sido abordado principalmente en personas con algún diagnóstico psiquiátrico, adicción, o privadas de libertad. Sin embargo, hemos encontrado algunos estudios con población joven estudiante, jóvenes y adultos trabajadores sanos (sin ningún diagnóstico previo tanto a nivel nacional como internacional) que nos permitirá contrastar la hipótesis. Así mismo, la revista electrónica Prevenir en su artículo “Las conductas impulsivas aumentan el grado de accidentabilidad” publicado en el 2018, señala que la impulsividad es una conducta que induce al trabajador a responder de forma poco meditada a las demandas que se generan en el entorno laboral, sobretodo cuando se identifica alguna incoformidad en los procesos que los trabajadores llevan a cabo. Ello, nos motiva a poder investigar sobre el rasgo de impulsividad en los colaboradores administrativos en empresas que prestan un servicio sensible y

delicado, como es el enterrar de manera digna a la población en general y acompañar en este proceso de duelo a los familiares del difunto, dado que la labor que desempeñan los colaboradores administrativos de dichas empresas según su grado de impulsividad podría afectar el trabajo que realizan.

Por otro lado, en el mundo empresarial encontramos la tendencia que los ejecutivos motiven a sus grupos de trabajo a tomar decisiones efectivas que respondan a los objetivos de la organización y generen mejores resultados en las mismas; como lo indica el diario Gestión en su artículo “¿Cómo estimular a su grupo de trabajo? aprenda a tomar decisiones” publicado en el 2017. En ese sentido, se torna necesario que los colaboradores de las empresas sean del área administrativa, comercial u operativa desarrollen las capacidades para la de toma de decisiones sobre todo en ocasiones que no existen procedimientos escritos, de esta manera puedan cumplir eficientemente sus tareas y responsabilidades.

1.3.2. Formulación del problema

¿Existe relación entre impulsividad y toma de decisiones en colaboradores administrativos de dos cementerios privados de Lima?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre impulsividad y toma de decisiones en los colaboradores administrativos de dos cementerios privados de Lima.

1.4.2. Objetivos Específicos

1. Conocer la relación entre las dimensiones de impulsividad y las dimensiones de la toma de decisiones en colaboradores administrativos de dos cementerios privados de Lima.
2. Conocer la relación entre impulsividad y toma de decisiones en los colaboradores administrativos según condiciones socio demográficas de: edad y grado de instrucción de dos cementerios privados de Lima.
3. Conocer la relación entre impulsividad y toma de decisiones en los colaboradores administrativos según condiciones laborales de: tiempo de servicio y grupo ocupacional de dos cementerios privados de Lima.

1.5. Hipótesis y variables

1.5.1. Formulación de la hipótesis

Hipótesis General

H_i. Existe relación significativa entre impulsividad y toma de decisiones en los colaboradores administrativos de dos cementerios privados de Lima.

Hipótesis Específicas

H₁. Existe relación significativa entre las dimensiones de impulsividad y las dimensiones de toma de decisiones en los colaboradores administrativos de dos cementerios privados de Lima

H₂. Existe relación significativa entre impulsividad y toma de decisiones en los colaboradores administrativos según condiciones socio demográficas de: edad y grado de instrucción de dos cementerios privados de Lima.

H₃. Existe relación significativa entre impulsividad y toma de decisiones

en los colaboradores administrativos según condiciones laborales de: tiempo de servicio y grupo ocupacional de dos cementerios privados de Lima.

1.5.2. Variables de estudio

Impulsividad y sus dimensiones

- Impulsividad motora
- Impulsividad no planeada
- Impulsividad atencional

Toma de decisiones y sus dimensiones

- Decisiones programadas
- Decisiones no programadas

Variables sociodemográficas

- Edad: 20 – 25 años, 26 – 35 años, de 36 a más años
- Grupo ocupacional: Asistente, analista, supervisor, jefe
- Grado de instrucción: Técnico, bachiller, licenciado, magister, doctor, otro.
- Tiempo de servicio: 0 – 2 años, 3 – 5 años, 6 a más años

1.5.3. Definición operacional de las variables

Variable de Impulsividad

Definida por las puntuaciones obtenidas en la Escala de Barrat BIS - 11, que mide tres dimensiones: atencional, no planeada y motora, según los ítems que obtengan.

Tabla 2

Matriz Operacional de la Variable Impulsividad.

Variable	Dimensiones	Ítems
Impulsividad	Atencional	5,6,9,20,24,26,28
	No planeada	1,7,8,10,12,13,14,15,18,27,29
	Motora	2,3,4,16,17,19,21,22,23,25,30

Fuente: autor de la tesis

Variable de Toma de decisiones

Definida por las puntuaciones obtenidas en el Cuestionario de Toma de Decisiones de Paz, Jaiham y García, que mide dos dimensiones: planeada y no planeada, según los ítems que obtengan.

Tabla 3

Matriz Operacional de la Variable Toma de decisiones.

Variable	Dimensiones	Ítems
Toma de decisiones	Planeada	1,2,3
	No planeada	4,5,6

Fuente: autor de la tesis

CAPÍTULO II: MÉTODO

2.1. Tipo de diseño de la investigación

El diseño del presente estudio es descriptivo - correlacional y bivariado (Hernández, Fernández y Baptista, 2018), dado que se busca medir el grado de relación de las variables impulsividad y toma de decisiones, para identificar el nivel de influencia del rasgo de impulsividad en la toma de decisiones de los colaboradores administrativos.

Para ello se utilizarán tres instrumentos: La ficha de Datos Sociodemográficos, para determinar las características sociodemográficas de la muestra; la escala de Impulsividad de Barrat (BIS-11) y el Cuestionario de Toma de decisiones (Paz, Jaiham y García, 2015).

2.2. Participantes

La muestra está conformada por hombres y mujeres, con edades de 20 a 65 años de dos cementerios privados de Lima, pertenecientes al área administrativas, cuyas labores son consideradas como: asistentes, analistas, supervisores y jefes, que tengan una relación estable en la empresa por más de 6 meses.

No participaron en el estudio los colaboradores que pertenecen al área comercial y al área de operaciones. Los cuales, en el primer caso cumplen una función netamente de ventas con una exigencia en el cumplimiento de metas, y en el segundo caso, corresponde al personal de seguridad, operarios de maquinarias, jardineros, choferes, anfitriones, etc.

La población total que corresponde a las dos empresas privadas de cementerio de Lima es de 546 personas (tabla 4).

Tabla 4*Población Total y Colaboradores administrativos*

Cementerio	Población Total	Colaboradores administrativos
Empresa 1	366	146
Empresa 2	180	72
Total	546	218

Fuente: autor de la tesis

La población destinada para la investigación es la totalidad de colaboradores administrativos de los dos cementerios privados de Lima, en base a ello se realizó la fórmula de muestreo a un nivel de confianza del 90% y un error al 7%, que permite el cálculo del tamaño de la muestra.

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

Donde n es el tamaño de la muestral, N es la población total, z es el nivel de confianza (1.65), p es la probabilidad de éxito, q es la probabilidad de fracaso, y e es el error de estimación.

Los resultados de la aplicación de la fórmula de muestreo (tabla 5) fueron de 72 participantes en la empresa de cementerio 1, y 48 participantes en la empresa de cementerio 2, dando un tamaño de muestral de 120 participantes.

Tabla 5*Tamaño de población muestral total*

Cementerio	Tamaño de muestral
Empresa 1	72
Empresa 2	48
Total	120

Fuente: autor de la tesis

Dado que tenemos 125 instrumentos llenados correctamente se eliminarán de manera aleatoria 5 de ellos para basarnos en el tamaño de la muestral según lo indica la formula siendo el número de participantes para el estudio de 120 personas.

Asimismo, en el análisis descriptivo de la muestra se encuentran ciertas características sociodemográficas de interés para nuestro estudio como: edad, grado de instrucción, grupo ocupacional y tiempo de servicio.

Los datos sociodemográficos de edad (tabla 6) están divididos en 3 rangos de 20 a 25 años con un porcentaje de 11,7%, de 26 a 35 años con un 55% y 36 años a más con un 33,3%. Observamos que más de la mitad de los participantes se encuentra entre los 26 y 35 años de edad.

Tabla 6

Análisis descriptivo de la muestra según edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
20 – 25 años	14	11,7
26 – 35 años	66	55,0
36 a más	40	33,3
Total	120	100,0

Fuente: autor de la tesis

En relación al grado de instrucción (tabla 7) observamos que el 28,3% de la muestral tiene grado de técnico, el 34,2% de bachiller, 22,5% licenciado, 7,5% magister y 7,5% otro grado de instrucción que no se precisa. Es decir, el 64,2% de los participantes tienen estudios universitarios.

Tabla 7*Análisis descriptivo de la muestral según grado de instrucción*

Grado de Instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Técnico	34	28,3
Bachiller	41	34,2
Licenciado	27	22,5
Magister	9	7,5
Otro	9	7,5
Total	120	100,0

Fuente: autor de la tesis

A su vez los datos arrojados sobre el grupo ocupacional (tabla 8) indican que el 33,3% son asistente, el 41,7% analistas, el 15% supervisores y el 10% jefes. Es decir, el mayor grupo de los colaboradores administrativos (75%) se encuentra entre los analistas y asistentes, siendo los analistas el mayor número de colaboradores.

Tabla 8*Análisis descriptivo de la muestral según grupo ocupacional*

Grupo ocupacional	Frecuencia	Porcentaje
Asistente	40	33,3
Analista	50	41,7
Supervisor	18	15,0
Jefe	12	10,0
Total	120	100,0

Fuente: autor de la tesis

Con respecto al tiempo de servicio (tabla 9) encontramos que el 21,7% tiene entre 0 y 2 años laborando en las empresas, 37,5% entre 3 a 5 años y el 40,8% más de 6 años. Es decir, el 78,3% de la muestral viene laborando de 3 años a más en las empresas de cementerio.

Tabla 9

Análisis descriptivo de la muestral según tiempo de servicio

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
0 - 2	26	21,7
3 - 5	45	37,5
6 a más	49	40,8
Total	120	100,0

Fuente: autor de la tesis

2.3. Medición

Para la recolección de datos se realizó las coordinaciones necesarias con el área de Recursos Humanos para solicitar los permisos respectivos.

El evaluador explicó a los participantes el objetivo de la investigación, confidencialidad y anonimato de los datos, así como, la importancia de firmar el consentimiento informado.

Así mismo, se les entregó la Ficha de Datos Sociodemográficos, esta herramienta permite conocer las características sociodemográficas de los participantes en el estudio como son: sexo, edad, nivel educativo, años de experiencia, profesión u ocupación. (Ver anexo B).

Adicionalmente, recibió los cuestionarios para ser llenados de manera presencial los cuales fueron recogidos después de 20 minutos.

Para los fines del estudio se utilizó los siguientes instrumentos:

- Escala de Impulsividad de Barratt versión BIS11
- Cuestionario Toma de Decisiones (Paz, Jaiham y García, 2015).

2.3.1. Escala de Impulsividad de Barratt versión BIS 11

El objetivo de este instrumento es permitir acceder a tres dimensiones de medición llamadas: impulsividad motora, impulsividad atencional e impulsividad no planeada. El instrumento está conformado por 30 ítems y el formato de respuesta es tipo Likert, teniendo una puntuación del 1 al 4, a mayor puntaje mayor nivel de impulsividad; además de considerar ítems inversos para evitar respuestas sesgadas (Patton et al., 1995).

Para establecer la validez y confiabilidad del instrumento éste fue aplicado a 412 estudiantes universitarios, 73 hombres que estaban cumpliendo una condena en la cárcel y 248 pacientes con problemas psiquiátricos (Patton et al., 1995).

Validez y confiabilidad de la Escala de Barratt (BIS 11)

La consistencia interna por medio del alfa de Cronbach (α) dio como resultado lo siguiente: Los estudiantes universitarios obtuvieron un $\alpha = 0.82$, los hombres privados de su libertad un $\alpha = 0.80$, y los pacientes psiquiátricos con un $\alpha = 0.83$; es decir se encontró una consistencia interna aceptable (Patton et al., 1995). Respecto a la validez de la prueba se obtuvo una correlación significativa de $r = 0.98$, $p < 0.0001$ (Patton et al., 1995).

Este instrumento fue adaptado para la población peruana por Loyola (2011), quien después de haber revisado dos adaptaciones al español de la Escala de impulsividad de Barratt decidió trabajar con la versión

argentina. Esta versión comprende 24 ítems y la que utilizaremos para realizar el presente estudio (Ver anexo C).

Para determinar la validez del instrumento en la población peruana, éste se aplicó a 216 mujeres de dos centros penitenciarios de Lima, entre 18 y 79 años de edad. Se evaluó el constructo a través del Análisis Factorial Exploratorio y Confirmatorio. Se obtuvo índices de ajuste convenientes ($\chi^2 = 411.62$, $p < 0.000$; RMSEA = 0.058, SRMR = 0.078).

Para la consistencia interna se empleó el alfa de Cronbach (α). El factor Impulsividad Motora-atencional alcanzó un nivel de confiabilidad aceptable con un α de .76 mientras que la Impulsividad No planeada- atencional obtuvo un nivel medio de confiabilidad con un α de .69 (Loyola, 2011).

Para poder otorgar la validez del instrumento escala de impulsividad de Barratt BIS 11 a la población de colaboradores administrativos se solicitó el juicio a expertos con grado de Magister o Doctor para que evalúen la claridad y relevancia del mismo. (Anexo E)

Tabla 10

Expertos que validaron la escala de impulsividad de Barratt BIS-11

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Experto 1	Magíster	Sí	Es aplicable
Experto 2	Doctor	Sí	Es aplicable
Experto 3	Doctor	Sí	Es aplicable
Experto 4	Magister	Si	Es aplicable

Fuente: autor de la tesis

2.3.2. Cuestionario Toma de Decisiones (Paz, Jaiham y García, 2015)

El objetivo de este cuestionario es analizar la toma de decisiones y su incidencia para crear ventajas competitivas en el personal administrativo. Para establecer la validez y confiabilidad del instrumento, éste se aplicó a 24 individuos, que ocupaban cargos entre la gerencia y administración de diferentes seleccionadas. El registro de información recopilada se realizó por medio de 12 ítems de preguntas cerradas y con cinco alternativas de respuestas tipo Likert. Para el análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva.

Validez y confiabilidad del Cuestionario Toma de Decisiones

Respecto a la validez y confiabilidad, se llevó a cabo un proceso de validación de contenido del cuestionario de toma de decisiones, por medio de la técnica de valoración de juicio expertos, en la cual participaron 10 profesionales quienes revisaron la lógica del instrumento y dieron una valoración idónea (Paz, Jaiham y García, 2015).

La confiabilidad se obtuvo de la aplicación de la fórmula Alfa de Cronbach, determinándose un $\alpha = 0.80$, que es muy alta para el instrumento.

Para el presente estudio solo se utilizará 6 ítems que corresponden a las dimensiones de toma de decisiones (Ver anexo D).

Validez y Confiabilidad del cuestionario de toma de decisiones según nuestra población

Confiabilidad

Sobre la confiabilidad del contenido psicométrico del instrumento se

puede apreciar un Alfa de Cronbach 0,655 general para todo el instrumento, indicando esta puntuación que el instrumento cuenta con las características necesarias para realizar el estudio.

Tabla 11

Análisis de confiabilidad del cuestionario de toma de decisiones

Alfa de Cronbach	N° de elemntos
,655	6

Fuente: autor de la tesis

Validez

La validez del constructo psicométrico se analizó, en primera instancia los requerimientos para la posibilidad de realizar un análisis factorial: prueba de Kaiser Mayer Olkin (KMO) 0.661, tomando en cuenta los patrones psicométricos recomendados, seguido del análisis factorial por componentes principales.

Tabla 12

Análisis factorial del cuestionario de toma de decisiones

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,661
	Aprox. Chi-cuadrado	128,846
Prueba de esfericidad de Bartlett	Gf	15
	Sig.	,000

Fuente: autor de la tesis

2.3.3. Ficha de datos sociodemográficas

Se utilizó una ficha de datos con la finalidad de conseguir información necesaria de los colaboradores administrativos que participaron en el presente estudio, relacionados a la edad, género, grado de instrucción,

grupo ocupacional y años de experiencia.

2.4. Procedimiento

Para dar a conocer los resultados de la presente investigación es importante considerar algunos principios éticos y legales que garanticen la protección del derecho de anonimato y confidencialidad de los colaboradores y de las empresas participantes en este estudio. Para ello se diseñó un consentimiento informado que todo participante debe firmar (Ver apéndice A).

Así mismo, para el recojo de información se firmó un acuerdo de confidencialidad con las empresas participantes, el cual si se incumple tiene una penalidad contra la persona que realiza el estudio.

2.5. Análisis de datos

Para el análisis descriptivo se utilizarán tablas de distribución de porcentajes; así como la media y la desviación estándar.

Se realizará el análisis de prueba de normalidad con el estadístico de Kolmogorov-Smirnov con la corrección de Lilliefors, a fin de evaluar la pertinencia del uso de estadísticos paramétricos y no paramétricos.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1. Análisis de Normalidad

Para el análisis de normalidad hemos utilizado la Prueba de Kolmogorov-Smirnov-Lilliefors dado que la muestra es mayor a 50. (Tabla 13), hemos encontrado que las variables no reúnen todos los requisitos de normalidad por el cual nos sugiere poder utilizar las pruebas no paramétricas para muestras ordinales en este caso sería Rho de Spearman.

Tabla 13

Prueba de Kolmogorov-Smirnov^a

Parámetros Normales	Impulsividad	Toma de Decisiones
Media	55,48	24,64
Desviación	7,447	2,959
Estadístico de prueba	,092	,094
Sig. asintótica(bilateral)	,014	,011

^a Corrección de la significación de Lilliefors
Fuente: autor de la tesis

La hipótesis nula (H_0) de la prueba de normalidad se rechaza ya que el valor p o significancia es menor a 0.05, en caso de la variable impulsividad el p valor 0,14 y en la variable toma de decisiones ,011.

3.2. Contraste de Hipótesis

3.2.1. Hipótesis General

H_i : Existe relación significativa entre impulsividad y toma de decisiones en los colaboradores administrativos de dos cementerios privados de Lima.

Considerando la tabla 14, puede indicarse que la hipótesis general del estudio se aprueba debido a la existencia de correlación entre las variables donde se concluye de acuerdo a los puntos de corte Ruiz (2009), que entre las variables de impulsividad y toma de decisiones existe relación positiva, de magnitud baja ($r = ,217^*$) y es estadísticamente significativa (Sig. ,012).

Tabla 14

Correlación de las variables impulsividad y toma de decisiones

Rho de Sperman	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Impulsividad Toma de Decisiones	,217*	,017

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)
Fuente: autor de la tesis

Sin embargo, según la figura 2 se observa que la correlación es positiva, pero es una correlación débil porque los datos no están concentrados.

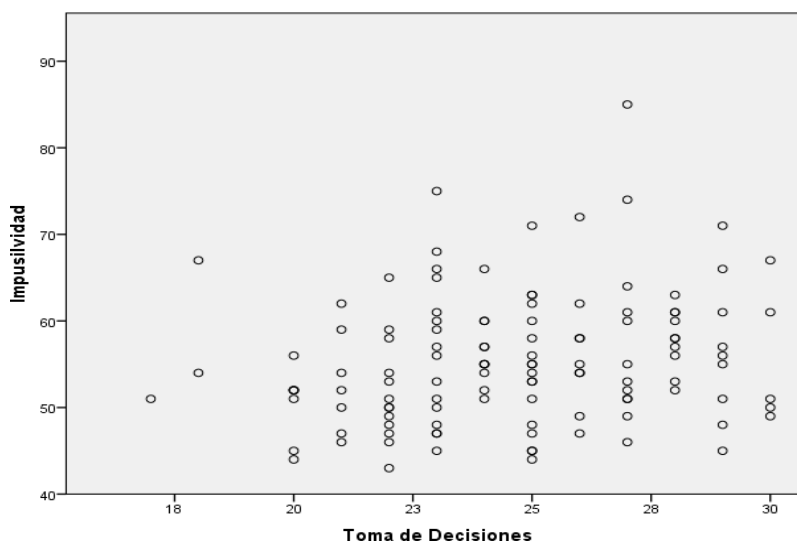


Figura 2. Correlación de las variables impulsividad y toma de decisiones

Fuente: autor de la tesis

3.2.2. Hipótesis Específicas

H₁. Existe relación significativa entre las dimensiones de impulsividad y las dimensiones de toma de decisiones en colaboradores administrativos de dos cementerios privados de Lima.

Tabla 15

Correlación de las dimensiones de impulsividad y toma de decisiones

	Rho de Spearman	Programa	No programada
Atencional	Coeficiente de correlación	-,049	,180*
	Sig. (bilateral)	,591	,049
No Planeada	Coeficiente de correlación	,244**	,308**
	Sig. (bilateral)	,007	,001
Motora	Coeficiente de correlación	-,129	,195*
	Sig. (bilateral)	,159	,032

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: autor de la tesis

De acuerdo a la tabla 15, la dimensión atencional de impulsividad se correlaciona negativamente y con magnitud y muy baja (-,049) con la dimensión programada de toma de decisiones. pero no es estadísticamente significativo (,591). Sin embargo, se correlaciona positivamente y con magnitud muy baja (,180) con la dimensión no programada de toma de decisiones y es estadísticamente significativa (0,49). Asimismo, la dimensión no planeada de impulsividad se correlaciona positivamente y con una magnitud baja con la dimensión de toma de decisiones programada (,244) y no programada (,308) ambas correlaciones son altamente significativas. Por ultimo, la dimensión motora de impulsividad se correlaciona negativamente y

con una magnitud muy baja con la dimensión programada de toma de decisiones (-,129) pero no es significativo (,129); y con la dimensión no programada se correlaciona positivamente y con magnitud baja (.195) y es estadísticamente significativa (,032).

H2. Existe relación significativa entre impulsividad y toma de decisiones en los colaboradores administrativos según condiciones socio demográficas de: edad y grado de instrucción de dos cementerios privados de Lima.

Dado que las variables sociodemográficas de grado de instrucción es una variable ordinal para establecer la diferencia de rangos promedios utilizaremos el estadístico de Kruskal Wallis (tabla 16).

Tabla 16

Estadístico de contraste para la variable sociodemográfica de grado de instrucción

Estadísticos de contraste ^{a,b}	Impulsividad	Toma de Decisiones
Chi-cuadrado	5,120	,374
Gl	4	4
Sig. asintót.	,275	,985

a. Prueba de Kruskal-Wallis

b. Variable de agrupación: Nivel educativo

Fuente: autor de la tesis

Según la tabla 16, observamos que la variable sociodemográfica de grado de instrucción no tiene una relación significativa con la variable impulsividad dado que el p valor es ,275 > a 0,05; con la variable toma de decisiones tampoco tiene una relación significativa dado que el p valor es ,985 > a 0,05.

Es decir, la variable grado de instrucción no afecta a las variables de estudio impulsividad y toma de decisiones.

Con la verificación anterior, se procedió a realizar la correlación con el estadístico Rho de Spearman como se observa en la tabla 17.

Tabla 17

Correlación de impulsividad y toma de decisiones con edad y grado de instrucción

	Rho de Spearman	Impulsividad	Toma de Decisiones
Edad	Coeficiente de correlación	,040	,188*
	Sig. (bilateral)	,666	,039
Grado de instrucción	Coeficiente de correlación	,012	-,004
	Sig. (bilateral)	,897	,964

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: autor de la tesis

De acuerdo con la table 17, la variable impulsividad tiene correlación positiva y de magnitud muy baja con las variables sociodemográfica de edad (,040) y grado de instrucción (,012). Sin embargo, en ambos casos no son estadísticamente significativas (,666) y (,897) respectivamente. Por otro lado, la variable toma de decisiones se correlaciona positivamente y con magnitud muy baja con la variable sociodemográfica de edad (,188) y es estadísticamente significativa (,039). En cambio, la variable sociodemográfica grado de instrucción tiene una correlación negativa con magnitud muy baja (-,004) y no es estadísticamente significativa (,964).

H₃. Existe relación significativa entre impulsividad y toma de decisiones

en los colaboradores administrativos según condiciones laborales de: tiempo de servicio y grupo ocupacional de dos cementerios privados de Lima.

Dado que las variables sociodemográficas de grupo ocupacional es una variable nominal, para establecer la diferencia de rangos promedios utilizaremos el estadístico de Kruskal Wallis (tabla 18).

Tabla 18

Estadístico de contraste para la variable sociodemográfica de grupo ocupacional

Estadísticos de contraste ^{a,b}	Impulsividad	Toma de Decisiones
Chi-cuadrado	1,323	6,808
GI	3	3
Sig. asintót.	,724	,078

a. Prueba de Kruskal-Wallis

b. Variable de agrupación: Grupo ocupacional

Fuente: autor de la tesis

Según la tabla 18, observamos que la variable sociodemográfica de grupo ocupacional no tiene una relación significativa con la variable impulsividad dado que el p valor es ,724 > a 0,05; con la variable toma de decisiones tampoco tiene una relación significativa dado que el p valor es ,078 > a 0,05. Es decir, la variable grupo ocupacional no afecta a las variables de estudio impulsividad y toma de decisiones.

Con la verificación anterior, se procedió a realizar la correlación con el estadístico Rho de Spearman como se observa en la tabla 19.

Tabla 19

Correlación de impulsividad y toma de decisiones con tiempo de servicio y grupo ocupacional

Rho de Spearman		Impulsividad	Toma de Decisiones
Grupo ocupacional	Coeficiente de correlación	,057	,209*
	Sig. (bilateral)	,535	,022
Tiempo de servicio	Coeficiente de correlación	,005	,219*
	Sig. (bilateral)	,953	,016

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: autor de la tesis

Según la tabla 19, la variable impulsividad se correlaciona de manera positiva y con magnitud muy baja con las variables sociodemográficas de grupo ocupacional ($,057$) y tiempo de servicio ($,005$) y en ambos casos no es estadísticamente significativo con ($,535$) y ($,953$) respectivamente. En el caso de la variable toma de decisiones encontramos que se correlaciona de manera positiva y con magnitud baja con las variables sociodemográficas de grupo ocupacional ($,209$) y tiempo de servicio ($,219$); en ambos casos es estadísticamente significativa con ($,022$) y ($,016$) respectivamente.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo por objetivo determinar la relación entre las variables impulsividad y toma de decisiones en colaboradores administrativos de dos cementerios privados de Lima.

Los resultados del estudio dan soporte a la asociación directa que presentan estos dos constructos; sin embargo, ésta relación es baja por lo tanto, no se puede utilizar para predecir o realizar generalizaciones, es decir, la variable Impulsividad no define en su totalidad a la variable toma de decisiones, en muchos casos la puede explicar, pero no es determinante para el grupo de colaboradores administrativos; dicho de otro modo, para predecir una correlación más significativa de las variables impulsividad y toma de decisiones se tendría que buscar otros factores o variables externos e internos para que la investigación pueda ser más precisa.

En ese sentido, algunos estudios apoyan esta afirmación como las investigaciones realizadas por Caña, Michelini, Acuña y Godoy (2015) donde explican una relación de las variables impulsividad y toma de decisiones más significativa por el factor de consumo de alcohol en el grupo estudiado; algo similar se encuentra en el trabajo realizado por Ochoa (2013) donde el grupo en estudio son personas ludópatas, en las cuales se encontró que presentan un alto grado de impulsividad y, por lo tanto, un deterioro en la toma de decisiones.

Sin embargo, también se encontraron investigaciones como la de Palacios (2016) donde el grupo estudiado son mujeres agredidas por su pareja, es decir, se encuentran en un ambiente violento. Sin embargo, contrario a lo esperado no se

encontró relación entre los constructos de impulsividad y toma de decisiones de permanecer o abandonar a la pareja agresora.

Los resultados hallados en el presente estudio, así como los encontrados en otros estudios contribuirán a profundizar en las diferencias en vista a las variables de investigación. Por un lado, se observan diferencias en las poblaciones estudiadas. En el caso del presente estudio, las poblaciones de colaboradores son sanos, no presentan una patología diagnosticada (trastorno de control de impulsos) y no se encuentran en un ambiente agresivo, dado que la organización donde laboran se dedica a una actividad muy sensible como es el proveer una sepultura digna y decorosa a las personas difuntas y acompañar a los familiares que han perdido un ser querido.

Así mismo, los perfiles de los colaboradores administrativos de estas organizaciones se distinguen principalmente por los valores y principios de acogida, amabilidad y respeto, dada la actividad que realizan y el rubro laboral donde se encuentran.

Por otro lado, dado que nuestra población de estudio es un grupo de adultos jóvenes y adultos trabajadores y sanos vimos necesario validar el instrumento mediante juicio de expertos y verificar si el instrumento ha sido utilizado en otros lugares con población semejante a la de nuestra investigación. En ese sentido, encontramos investigaciones en Brasil, Estados Unidos, Japón, Alemania, Italia, etc que validaron el instrumento de la escala de impulsividad de Barratt BIS-11, en adultos jóvenes y adultos trabajadores concluyendo que dicho instrumento es confiable y válido para establecer el nivel de impulsividad de estas poblaciones.

Asimismo, (Busemeyer & Stout, 2002; Van Holst et al., 2010) señala que el déficit de rendimiento de una toma de decisión no es un indicativo de impulsividad, aunque en ocasiones podría explicar el comportamiento impulsivo no es un factor determinante.

Otras investigaciones como la de Kim y Lee (2012) señalan que en la toma de decisiones intervienen distintas regiones del cerebro corticales y subcorticales. Al mismo tiempo, señalan que son múltiples las estrategias que utilizan los diferentes individuos, y consideran que las enfermedades psiquiátricas como también los trastornos del humor y el abuso de sustancias conllevan a un déficit en la capacidad de la toma de decisiones. A lo anterior, se puede agregar el factor temporal, dado que las personas con rasgos de impulsividad al querer obtener respuestas inmediatas y hacérselas difícil la espera, tienden al fracaso al no considerar el factor temporal en el proceso de toma de decisiones.

Barratt, comenta referente al factor temporal que las diferencias de las personas con rasgos de impulsividad están relacionadas con el proceso en los tiempos cognitivos: las personas más impulsivas tendrán más dificultades en mantener el tiempo en tareas que requieren tiempo determinado, por lo tanto, serán menos eficientes en las tareas que dependan de esta característica, como las tareas de tiempo de reacción y las tareas que requieren respuestas rítmicas (Barratt, 1987).

Con respecto, a la relación significativa de las dimensiones de las variables impulsividad y toma de decisiones se encuentra una relación muy baja o baja, y de las seis combinaciones solo cuatro son estadísticamente significativas. Llama la atención que en todos los casos la dimensión no programada de toma de decisiones se relacione de manera significativa con las tres dimensiones de la variable impulsividad. En ese sentido, al ser la dimensión no programada, decisiones que se

toman con alto riesgo e incertidumbre, donde no se tiene garantía de los resultados, implica una alta cuota de creatividad por ser situaciones inusuales, encajan más con ciertas características de las personas impulsivas como son la toma de riesgos, la vitalidad, audacia, el no seguir las mismas reglas y/o rutina y una mayor excitación cortical.

Por otro lado, resulta contradictoria la relación que existe entre la dimensión no planeada de impulsividad y la dimensión programada de toma de decisiones. Dado que, según Barratt la impulsividad no planeada es la incapacidad de planificar, es decir, llevar a cabo un proceso de toma de decisiones para lograr un objetivo en el futuro; mientras que la toma de decisiones programadas considera todas las reglas y procesos establecidos para lograr alcanzar el objetivo que buscan.

Asimismo, la variable sociodemográfica de edad la cual comprende tres grupos etarios (20 – 25 años, 26 – 35 años, 36 a más años) encuentra una relación positiva y significativa con la variable toma de decisiones. Esto nos lleva a pensar que mientras más edad o son más maduras las personas suelen tomar decisiones. También, nos sugiere que las personas tomadoras de decisiones dentro de los colaboradores administrativos de las organizaciones tienen más edad que la mayoría de colaboradores, lo que implica un cúmulo de experiencias, conocimientos y habilidades adquiridas a través de los años.

Por otro lado, opuesto a las investigaciones realizadas en Japón y Brasil en poblaciones adultas para validar la escala de impulsividad de Barratt BIS-11, donde encuentran una relación baja y significativa con la variable edad; en nuestro grupo de estudio encontramos una relación baja pero no significativa.

Sobre la variable sociodemográfica de grado de instrucción que comprende el nivel educativo de los colaboradores administrativos como son: Técnico, bachiller, licenciado, magister, doctor u otro; no encontramos una relación significativa con las variables de impulsividad y toma de decisiones. En ninguno de los dos casos el nivel académico define el grado de impulsividad, ni la capacidad de toma de decisiones de los colaboradores administrativos del presente estudio. Sin embargo, según la teoría el conocimiento humano, técnico y de la realidad es un factor importante para el tomador de decisiones porque le permite evaluar una mayor gama de posibilidades antes de elegir la solución que crea más conveniente.

Los resultados del estudio sobre las variables grado de instrucción con respecto a la variable impulsividad, es confirmado también por el estudio realizado en la población trabajadora japonesa donde se evidenció que la educación no contribuye significativamente a la escala de impulsividad de Barratt.

Referente a la variable sociodemográfica de tiempo de servicio definida para este estudio entre (0 a 2 años, 2 a 5 años y 5 a más años) no se encuentra una relación significativa con la variable impulsividad. Sin embargo, si se observa una relación baja, positiva y significativa con la variable toma de decisiones. Esta relación es validada por González, Garcés de los Fayos, López-Mora y Zapata (2016) donde encontraron que los deportistas con mayor experiencia tenían decisiones más certeras en la participación de eventos deportivos. Por lo tanto, los colaboradores administrativos que tiene más información y conocimiento del funcionamiento de la organización por lo años de servicio que tienen en la misma van a ser capaces de tomar decisiones e incluso aprender de los errores que hayan podido cometer para no volver a repetirlos y tomar mejores decisiones.

En cuanto a la variable sociodemográfica de grupo ocupacional que incluyen: Asistente, analista, supervisor y jefe; al igual que el tiempo de servicio se encuentra una relación baja, positiva y significativa con la variable toma de decisiones. En ese sentido, se podría decir que los colaboradores administrativos según el cargo o grupo ocupacional al que pertenecen en las organizaciones, para lo cual han pasado por un proceso de selección, evaluación y prueba de acuerdo a las competencias y habilidades personales podrán tomar decisiones. Esto también lo confirmamos en las decisiones programadas y no programadas, como en el nivel jerárquico de la empresa donde los colaboradores administrativos de mayor jerarquía sean supervisores y jefes podrán tomar decisiones no programadas, mientras los colaboradores administrativos de menos jerarquía tomarán decisiones programadas. Por lo tanto, a mayor responsabilidad en las organizaciones mayor es la capacidad de tomar decisiones.

Una de las principales limitaciones de la investigación es que se encontraron pocas investigaciones que aborden directamente los constructos de impulsividad y toma de decisiones. La mayoría de los estudios encontrados abarcaron los constructos por separado o relacionaron el constructo de personalidad y toma de decisiones. Esto podría ser porque la variable impulsividad es un rasgo de la personalidad, la cual debe entenderse dentro del contexto de la misma (Colodro-Conde, L. Limiñana-Gras, R.M. y Ordoñana, J.R., 2014).

También se encontraron estudios sobre la variable toma de decisiones, pero para grupos homogéneos de colaboradores o de empresas como solo gerentes o empresas del mismo rubro. (Solano, A.I., 2013; Cortés, J., 2015).

Otra limitación es el tamaño de la población muestral que no nos permite

realizar generalizaciones de los resultados probabilísticos. Finalmente, la población estudiada (colaboradores administrativos) y el rubro o sector (cementarios) ha sido poco estudiado y por lo tanto, no se encontraron muchas investigaciones.

CONCLUSIONES

1. Existe una relación baja, positiva y significativa entre las variables impulsividad y toma de decisiones en colaboradores administrativos de dos cementerios privados de Lima. Sin embargo, se hace necesario considerar otros factores intrínsecos o extrínsecos que puedan explicar con mayor precisión dicha relación.
2. Existen relaciones significativas de todas las dimensiones de la variable impulsividad con la variable no programada de toma de decisiones, esta relación se entiende por ser la toma de decisiones no programadas una situación riesgosa, de incertidumbre, de no seguir reglas o procedimientos y de una mayor excitación cortical. Sin embargo, resulta contradictorio la relación hallada entre impulsividad no planeada y toma de decisiones programadas puesto que son conceptos opuestos.
3. La variable socio demográficas de edad en los colaboradores administrativos tiene una relación baja, positiva y significativa con la variable toma de decisiones, lo cual nos lleva a afirmar que, a mayor edad y madurez de las personas, éstas son capaces de tomar decisiones; y que la variable impulsividad no afecta al grupo etario.
4. Las variables socio demográficas tiempo de servicio y grupo ocupacional se relacionaron manera positiva, baja y significativa con la variable toma de decisiones. Lo cual implica que a mayor conocimiento e información de la organización a lo largo de los años los colaboradores administrativos son más capaces de tomar decisiones.

RECOMENDACIONES

1. Se ve necesario el incremento de la población muestral de manera que los resultados probabilísticos de la investigación puedan explicarse mejor y se generalicen.
2. La población muestral de colaboradores administrativos podría ser más específica. En nuestro estudio, al considerar los cuatros grupos ocupacionales, los resultados obtenidos fueron muy heterogéneos. Es recomendable considerar solo un grupo ocupacional para realizar un estudio más profundo.
3. Todo colaborador administrativo para mejorar la atención y reflexión que son contrarios a la impulsividad o reacción automática, es recomendable que pueda practicar el mindfulness o atención plena, que ayuda a desarrollar la capacidad de observación conduciendo a comportamientos más reflexivos. Esto permitirá tomar decisiones más acertadas en el ámbito personal y/o laboral.
4. Las competencias de los colaboradores administrativos según el grupo ocupacional al que pertenecen deben estar bien definidas dado que a mayor responsabilidad la capacidad de tomar decisiones también es mayor.

REFERENCIAS

- Alvarado, P., Soto, M., Rosales, L. (2020). Atención plena e impulsividad: un estudio controlado y aleatorizado. *Medicina Naturista*, 14 (1), 48-52. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7248975>
- Arnez, J. (2015). Teoría de la decisión y teoría de juegos planificación estratégica: enfoque tradicional y en prospectiva. Primera edición. Bolivia: Editorial Univalle. Recuperado de <http://www.institutopropectivaestrategica.com/libros/teoria-de-la-decision-y-teoria-de-juegos.pdf>
- Barratt, E. (1985). Impulsiveness subtraits: Arousal and information processing. En J. Spence e Izard (Eds.), *Motivation, emotion and personality* (pp. 137-146). Amsterdam: Elsevier.
- Barratt, E. (1987). Impulsivity and anxiety: Information processing and electroencephalographic topography. *Journal of Research in Personality*, 21, 453-463.
- Barratt, E. S., Stanford, M. S., Kent, T. A., & Felthous, A. (1997). Neuropsychological and cognitive psychophysiological substrates of impulsive aggression. *Revista Biológica de Psychiatry*, 4, 1045-1061
- Benjamin, E. (2007). Auditoría administrativa. Gestión al cambio. Segunda edición. México: Editorial Pearson. Recuperado en: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/1a85f884ea1f890592bdd5f941f5b715.pdf>
- Bonome, M. (2009). La racionalidad en la toma de decisiones: análisis de la teoría de la decisión de Herbert A. Simon. Primera edición. España. Ed. Netbiblo, S. L. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/61909687.pdf>

- Brunas-Wagstaff, J., Bergquist, A., Richardson, P. & Connor, A. (1995). The relationships between functional and dysfunctional impulsivity and the Eysenck personality questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 18 (5), 681-684.
- Campos, L., Vilchez, W., & Leiva, F. (2019). Relación entre adicción a las redes sociales e impulsividad en escolares de instituciones educativas públicas de Lima Este. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 12 (2). Recuperado de <https://doi.org/10.17162/rccs.v12i2.1212>
- Camahuali, J., Huamaní, Y., Ocrospoma, N., Samillán, María. (2016). Plan de recursos humanos para la organización Campo Fe (Tesis de pregrado). Universidad Católica Sedes Sapientiae. Recuperado de http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/148/Camahuali_Huamani_Ocrospoma_Samillan_tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caña, M.L., Michelini, Y., Acuña, I., y Godoy, J.C. (2015). Efectos de la impulsividad y el consumo de alcohol sobre la toma de decisiones en los adolescentes. *Journal Health and Addictions*, 15 (1). Recuperado de <http://dx.doi.org/10.21134/haaj.v15i1.231>
- Celma, J., Abella, F., Alcántara, A., Castrán, E. Delia, M., Deus, J., Duque, P. et al. (2015). Bases teóricas y clínicas del comportamiento impulsivo. Primera edición. España: Ediciones San Juan de Dios – Campus Docent. Recuperado de <https://bibliosjd.files.wordpress.com/2015/02/bases-teoricas-y-clinica-comportamiento-impulsivo.pdf>
- Chahín, N. (2015). Revisión de las características psicométricas de la escala Barratt de impulsividad (BIS) a través de su historia: desde sus orígenes hasta la

- actualidad. *Psicología desde el Caribe*, 32 (2). Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v32n2/v32n2a09.pdf>
- Chico, E. (2000). Relación entre la impulsividad funcional y disfuncional y los rasgos de personalidad de Eysenck. *Anuario de Psicología*, 31(1), 79-87. Recuperado de <http://www.raco.cat/index.php/AnuarioPsicologia/article/viewFile/61441/88393>
- Chico, E. (2015). *Manual de psicología de la personalidad*. Primera edición. España: Editorial Club Universitario. Recuperado de <https://www.editorial-club-universitario.es/pdf/8018.pdf>
- Corporación Funeraria y Grupo MAFRE. (2018). *Memoria Anual 2017* Recuperado de: <https://www.bvl.com.pe/eeff/OE1566/20180207165401/MEOE15662017AI A01.PDF>
- Cortés, J. (2015). *Heurísticas y toma de decisiones gerenciales individuales en pymes de Bogotá* (tesis de magister). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá. Recuperado de <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/55412>
- Datos Macros. (2019). Más muertes en el Perú el último año. <https://datosmacro.expansion.com/demografia/mortalidad/peru>
- Diccionario de la Real Academia Española (2019). Definición de impulsividad. Recuperado de <https://dle.rae.es/diccionario>
- Dickman, S. J. (1990). Functional and dysfunctional impulsivity: Personality and cognitive correlates. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58 (1), 95-102. Recuperado de <https://doi.org/10.1037/0022-3514.58.1.95>
- Dickman, S.J. (1993). Impulsivity and information Processing. En W.G. McCown, J.L. Johnson & M.B. Shure (Eds.). *The Impulsive Client; Theory, Research, and Treatment*. Washington, DC: American Psychological

Association. <https://doi.org/10.1037/10500-010>

Dirección General de Salud. (2020). Inventario de cementerios por departamento.

Recuperado

de

http://www.digesa.minsa.gob.pe/DCOVI/cementerios/inv_cementerios.asp

Eysenck, S.B.G. & Eysenck H.J. (1977). The place of impulsiveness in a dimensional system of personality description. *The British Journal of social and clinical psychology*, 16, 57-68.

Eysenck, H. J. & Eysenck, S. B. G. (1978). Impulsiveness and venturesomeness: Their position in a dimensional system of personality description. *Psychological reports*, 43, 1247-1255.

Eysenck, H. J. (1994). Personality and intelligence: Psychometric and experimental approaches. En R. J. Sternberg & P. Ruzgis (Eds.), *Personality and intelligence*, 3-31.

Fernández, J. (2006). El Premio Nobel de Economía y la Teoría de juegos: un encuentro más. *Análisis Económico*, 21 (48), 79-92. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/413/41304805.pdf>

Franken, H., Strien, J., Nijs, I. & Muris, P. (2008). Impulsivity is associated with behavioral decision-making deficits. *Psychiatry Research*, 158 (2), 155 – 163.

Fuentes León, P., & Huerta Mattos, D. J. (2019). Análisis de los rasgos de personalidad de los ejecutivos del mando medio para mitigar los riesgos en la gestión empresarial (Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)). Recuperado de <http://hdl.handle.net/10757/628072>

Gestión. (6 de abril de 2017). ¿Cuáles son los mejores consejos para ejecutivos? <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/son-mejores-consejos->

[ejecutivos-132552-noticia/](#)

González, J., Garcés de los Fayos, E., López, C., Zapata, J. (2016). Personalidad y estilos de toma de decisiones en la práctica deportiva. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 11 (1), 107-112. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3111/311143051012.pdf>

Hernández, Fernández y Baptista, 2018. Metodología de la Investigación. Edición sexta. México. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Herrero, R. (2006). La realidad inventada. Percepciones y toma de decisiones en política exterior. Primera edición. España: Editorial P y V.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019). Perú: natalidad, mortalidad y nupcialidad (Departamento, provincial y distrito). Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1698/

Loyola, N. (2011). Validez y confiabilidad de la escala de impulsividad de Barratt versión 11 (bis-11) en mujeres encarceladas (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/1174>

Malloy-Diniz, L., de Paula, J., Vasconcelos, A., de Almondes, K., Pessoa, R., Faria, L., Coutinho, G., Costa, D., Duran, V. (2015). *Revista Brasileira de Psiquiatria*.37, 245–248. Recuperado de doi:10.1590/1516-4446-2014-1599

Ministerio de Salud (1994). Reglamentación de Ley N° 26298. Recuperado de

<ftp://ftp2.minsa.gob.pe/descargas/ogei/SINADEF/DS-03-94-SA.pdf>

Ministerio de Salud. (1994). Ley N° 26298. Recuperado de

<ftp://ftp2.minsa.gob.pe/descargas/ogei/SINADEF/Ley-26298.pdf>

Morales, R. (2007). El efecto de la impulsividad sobre la agresividad y sus consecuencias en el rendimiento de los adolescentes. (Tesis doctoral)

Universitat Rovira i Virgili, Cataluña – España. Recuperado de

<http://hdl.handle.net/10803/8962>

Núñez, J. (2018). Incidencia de la cultura financiera en la toma de decisiones de los estudiantes de ingeniería económica de la UNA-Puno, 2016 II. (tesis de pre grado) Universidad Nacional del Altiplano, Puno – Perú. Recuperado en:

<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8185>

Ochoa, A. (2013). Estudio sobre toma de decisiones, el funcionamiento ejecutivo y la impulsividad en el juego patológico. Tesis Doctoral no Publicada.

Universitat de Barcelona, Barcelona – España. Recuperado de

http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/36573/2/COA_TESIS.pdf

Organización Mundial de la Salud – OMS. (2018). Las 10 principales causas de defunción. Recuperado de

<http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/the-top-10-causes-of-death>

Palacios, E. (2016). Relación entre impulsividad, afrontamiento y toma de decisiones de continuar o no la relación con el agresor en mujeres que denunciaron violencia de pareja. (Tesis de magister). Universidad Santo Tomás,

Bogotá – Colombia. Recuperado de

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2605/palaciosesperanza2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Patton, J., Stanford, M., & Barratt, E. (1995). Factor structure of the Barratt

- impulsiveness scale. *Journal of Clinical Psychology*, 51(6), 768-774.
- Paredes, M. (2017). *Gestión del talento humano y toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A., Ate 2017.* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_127178ad80e491e2a61a8f7b4d51e352/Details
- Paz A., Jaiham H., y García J. (2015) Toma de decisiones: Reto para crear ventajas competitivas en las distribuidoras de alimentos gourmet. *Revista Desarrollo Gerencial*, 7(2), 110-118. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.17081/dege.7.2.1183>
- Pérez, J. y Gardey, A (2013). *Administrativo*. Recuperado de <https://definicion.de/administrativo/>
- Prevencionar. (3 de mayo de 2018). Las conductas impulsivas aumentan el grado de accidentalidad. <http://prevencionar.com.pe/2018/05/03/las-conductas-impulsivas-aumentan-el-grado-de-accidentabilidad/>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD. (2017). Informe del Índice de desarrollo humano. Recuperado de <http://www.pe.undp.org/content/peru/es/home/library/poverty/informe-sobre-desarrollo-humano-2016.html>
- Raffino, M.E. (2019). *Toma de decisiones*. Recuperado de <https://concepto.de/toma-de-decisiones/#ixzz6lwPwIQQO>
- Revelle, W., Humphreys, M. S., Simon, L. & Guillard, K. (1980). The interactive effect of personality, time of day, and caffeine: A test of the arousal model. *Journal of Experimental Psychology: General*, 109, 1-31. Recuperado de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/6445402/>

- Revelle, W. (1984). Personality and motivation: Sources of inefficiency in cognitive performance. *Journal of Research in Personality*, 21, 436-452. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0092656687900316>
- Revelle, W. (1997). Extraversion and impulsivity: the lost dimension?. En H. Nyborg (Ed.), *The scientific study of human nature: Tribute to Hans J. Eysenck at eighty* (pp. 189-212). Pergamon/Elsevier Science: Oxford.
- Robbins, S (2004). *Comportamiento organizacional*. Edición Décima Primera. México: Editorial Prentice Hall Hispanoamérica. Recuperado de <https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-nodrm.pdf>
- Robbins, S y Coulter, M. (2009). *Administración*. Octava edición. México: Editorial Pearson. Recuperado de <http://www.cars59.com/wpcontent/uploads/2016/02/Book-Administracion.pdf>
- Ruíz, J. (2009). Análisis sociológico del discurso: métodos y lógicas. *Forum: Qualitative social research*, 10 (2), Art. 26. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10261/64955>
- Salvo L. y Castro, A. (2013) Confiabilidad y validez de la escala de impulsividad de Barratt (BIS-11) en adolescentes. *Rev Chil Neuro-Psiquiat*; 51 (4): 245254. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rchnp/v51n4/art03.pdf>
- Sánchez-Sarmiento, P., Giraldo-Huertas, J. J. & Quiroz-Padilla M. F. (2013). Impulsividad: una visión desde la neurociencia del comportamiento y la psicología del desarrollo. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 31 (1), p. 241-251.
- Smillie, L. D. & Jackson, C. J. (2006). Functional impulsivity and reinforcement

sensitivity theory. *Journal of Personality*, 74, 47-83.

Solano, M.I. (2013) Toma de decisiones gerenciales. *Revista tecnología en Marcha*, 16 (3). Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4835719>

Someya, T., Sakado, K., Seki, T., Kojima, M., Reist, C., Wa Tang, S., and Takahashi, S. (2001), The Japanese version of the Barratt Impulsiveness Scale, 11th version (BIS-11): Its reliability and validity. *Psychiatry and Clinical Neurosciences* 55, 111–114. Recuperado de

<https://www.researchgate.net/deref/http%3A%2F%2Fdx.doi.org%2F10.1046%2Fj.1440-1819.2001.00796.x>

Squillace, M., Picón Janeiro J., y Schmidt V. (2011) El concepto de impulsividad y su ubicación en las teorías psicobiológicas de la personalidad. *Revista Neuropsicología Latinoamerica*, 3 (11), 8-18. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/pdf/4395/439542494002.pdf>

Squillace M. y Picón, J. (2017). Impulsividad, un constructo multifacético: validación del CUBI. *Revista Evaluar*, 17(1). Recuperado de

<https://doi.org/10.35670/1667-4545.v17.n1.17070>

Van Holst, R.J., Van Den Brink, W., Vetman, D.J., & Goudriaan, A.E. (2010). Why gamblers fail to win: A review of cognitive and neuroimaging findings in pathological gambling. *Neuroscience Biobehavioral Reviews*. 34 (1), 87 –

107. <https://doi:10.1016/j.neubiorew.2009.07.007>

ANEXOS

ANEXO A
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Acepto voluntariamente participar en la investigación conducida por Fabiola Trelles Thorne, egresada de la Maestría Psicología Organizacional y del Trabajo, perteneciente a la Facultad de Psicología, Turismo y Comunicaciones de la Universidad San Martín de Porres de Lima.

El estudio trata sobre **Impulsividad y Toma de Decisiones en colaboradores administrativos de Cementerios de Lima**. Su participación consistirá en responder a unos cuestionarios, de escala Likert de 4 ó 5 posibilidades. El tiempo que tomará será alrededor de 20 minutos, pudiendo ser un tiempo menor.

Estos cuestionarios se responden de forma anónima. La información recopilada sobre su persona será tratada en forma confidencial. Los datos recolectados se usarán para fines del estudio y sin ningún otro propósito. Finalmente, no se usará su nombre en ninguno de los reportes.

Agradecemos su colaboración.

Firma: _____

ANEXO B
FICHA DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICA

Fecha

Rango de Edad

20 - 25

26 - 35

36 - más

Sexo

Femenino

Masculino

Grado de instrucción

Técnico

Bachiller

Licenciado

Magister

Doctor

Otro

Profesión

Grupo ocupacional

Asistente

Analista

Supervisor

Jefe

Tiempo de servicio

0 - 2

3 - 5

6 - más

ANEXO C
ESCALA DE BARRAT (BIS – 11)

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

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

ÍTEMS BIS – 11	1	2	3	4
1. Planeo mis actividades cuidadosamente				
2. Hago cosas sin pensarlas				
3. Tomo decisiones rápidamente				
5. No presto atención				
6. Mis pensamientos van a gran velocidad				
7. Planeo mis viajes con mucha anticipación				
8. Yo me control				
9. Me concentro fácilmente				
10. Ahorro regularmente				
11. No logro estar quieto en espectáculos o en salones de clase.				
12. Pienso las cosas detenidamente				
13. Me esfuerzo por tener dinero y poder pagar mis necesidades en el futuro				
14. Digo cosas sin pensarlas				
16. Soy de cambiar de trabajo				
17. Actúo impulsivamente				

18. Me aburre pensar en una cosa durante mucho tiempo				
19. Actúo según lo que se me ocurre en el momento				
21. Soy de mudarme				
22. Compro cosas impulsivamente				
24. Cambio de pasatiempo				
25. Gasto más de lo que gano				
26. Cuando pienso en algo me distraigo en otras cosas				
28. Me inquieto cuando tengo que escuchar o hablar con alguien por prolongado tiempo				
29. Me gustan los rompecabezas				

ANEXO D
CUESTIONARIO DE TOMA DE DECISIONES

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

- | | |
|-----------------------------------|------------------------------|
| 1. Muy en desacuerdo | 2. Ligeramente en desacuerdo |
| 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 4. Ligeramente de acuerdo |
| 5. Muy de acuerdo | |

	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Utiliza procedimiento para apoyarse en la toma de decisiones en su trabajo					
2	Toma decisiones de acuerdo con las políticas en las situaciones laborales recurrentes					
3	Diseña políticas para dar respuestas a situaciones recurrentes en su espacio laboral.					
4	Ante una situación imprevista aplica políticas de contingencias para solventar el problema					
5	Cuando detecta un problema trata de dar respuesta con procedimientos eventuales					
6	Reconoce cuando los problemas están mal estructurado para tomar acciones de mejora					

ANEXO E

FORMULARIO PARA LA EVIDENCIA DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO DE LA ESCALA DE IMPULSIVIDAD DE BARRATT BIS-11

Estimado Participante:

Reciba un cordial saludo, mi nombre es Fabiola Trelles Thorne, egresada de la Maestría en Psicología del Trabajo y las Organizaciones de la Unidad de Postgrado de Psicología de la Universidad San Martín de Porres. Actualmente me encuentro estudiando la relación entre impulsividad y toma de decisiones en colaboradores administrativos de dos cementerios privados de Lima.

En tal sentido, solicito su colaboración como juez para evaluar la claridad y relevancia de las preguntas del instrumento de escala de impulsividad de Barratt BIS 11. Su participación es voluntaria y anónima, por ello, pedimos amablemente que sea sincero (a) al momento de dar sus respuestas. Inicialmente solicitaremos que llene algunos datos generales y seguidamente procederá a responder las preguntas del instrumento psicológico.

INSTRUCCIONES

Por favor, leer la definición del constructo impulsividad según Barratt.

Impulsividad es la tendencia a actuar de manera inmediata y poco meditada para responder a estímulos intrínsecos y/o extrínsecos a pesar de los efectos negativos que podrían generar para sí misma como para otras personas. Asimismo, la impulsividad engloba una definición multidimensional, conformado por tres factores:

1. La impulsividad atencional, es entendida como la incapacidad de mantener la atención y concentración.
2. La impulsividad motora, se refiere al actuar sin pensar.
3. La impulsividad no planeada, implica una falta de visión para el futuro.

A partir de la definición, solicitamos que pueda **revisar la instrucción y los ítems que se integran en la Escala de Impulsividad de Barratt BIS II** para luego calificar los mismos según su **claridad** (el grado de entendimiento del ítem) y **relevancia** (el grado en que el ítem explica la dimensión). Para ello, utilizará un rango ordinal de respuesta de 7 puntos, donde 1 es nada claro y 7 completamente claro. En caso crea que el ítem no corresponde a la dimensión evaluada podrá colocar las sugerencias que considere convenientes.

CLARIDAD Y RELEVANCIA DE LA INSTRUCCIONES

Inicialmente, pasará a leer las instrucciones de la escala de impulsividad para colaboradores administrativos y al final deberá responder sobre a nivel de su claridad y la relevancia. Para la evaluación de la relevancia se le indicará a qué dimensión corresponde cada ítem

Instrucciones: Por favor, lea cuidadosamente cada frase. Elija y marque con un aspa la respuesta que más se ajusta a su caso particular como se indica a continuación

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
-------------------	---------------	------------	----------------

	1	2	3	4	
--	---	---	---	---	--

Instrucciones	Claridad							Relevancia							Sugerencias	
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7		
Califique el grado de calidad de las instrucciones para valorar la dimensión de impulsividad en colaboradores administrativos.																

Datos Generales

Sexo: M (X) F ()

Edad: 46 años.

Profesión: Psicólogo

Grado de Instrucción: Superior – Magister

Ocupación actual: Psicoterapeuta. Director del centro Aurea, Docente del programa de liderazgo de la UPC, Consultor de UNESCO

Años de experiencia laboral: 18 años

Gestión laboral Pública () Privada (X)

Usted actualmente Trabaja y estudia (X) Sólo trabaja ()

Claridad y Relevancia de la Escala de Impulsividad de Barratt BIS II

Impulsividad Atencional	Claridad							Relevancia							Sugerencias	
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7		
No presto atención					X								X			“no presta atención a cosas que no le interesan”
Mis pensamientos van a gran velocidad						X							X			
Me concentro fácilmente							X								X	
No logro estar quieto en espectáculos o en salones de clase.						X							X			
Cambio de pasatiempo					X								X			Agregaría frecuentemente
Cuando pienso en algo me distraigo en otras cosas					X									X		
Me inquieto cuando tengo que escuchar o hablar con					X									X		“Me preocupa poder sostener una conversación con

Compro cosas impulsivamente						X								X	
Gasto más de lo que gano						X								X	

Datos Generales

Sexo: M () F (x)

Edad:54

Profesión: Psicóloga

Grado de Instrucción: Doctora

Ocupación actual:

Años de experiencia laboral: 28

Gestión laboral Pública () Privada (x)

Usted actualmente Trabaja y estudia () Sólo trabaja (x)

Claridad y Relevancia de la Escala de Impulsividad de Barratt BIS II

Impulsividad Atencional	Claridad							Relevancia							Sugerencias
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
Ítems															
No presto atención							X							X	
Mis pensamientos van a gran velocidad							X							X	
Me concentro fácilmente							X							X	
No logro estar quieto en espectáculos o en salones de clase.							X						X		
Cambio de pasatiempo							X						X		
Cuando pienso en algo me distraigo en otras cosas							X							X	
Me inquieto cuando tengo que escuchar o hablar con alguien por prolongado tiempo.							X							X	

Impulsividad No planeada	Claridad							Relevancia							Sugerencias
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
Ítems															

Planeo mis actividades cuidadosamente								X										X
Planeo mis viajes con mucha anticipación								X										X
Yo me controlo					X													X
Ahorro regularmente								X										X
Pienso las cosas detenidamente								X										X
Me esfuerzo por tener dinero y poder pagar mis necesidades en el futuro								X										X
Digo cosas sin pensarlas								X										X
Me aburre pensar una cosa durante mucho tiempo								X							X			
Me gustan los rompecabezas								X										X

Impulsividad Motora	Claridad							Relevancia							Sugerencias			
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7				
Hago cosas sin pensarlas							X										X	
Tomo decisiones rápidamente							X										X	
Soy de cambiar de trabajo					X												X	“tiendo a cambiar de trabajo constantemente”
Actúo impulsivamente							X										X	
Actúo según lo que se me ocurre en el momento							X										X	
Soy de mudarme					X										X			Soy de mudarme constantemente
Compro cosas impulsivamente							X										X	
Gasto más de lo que gano							X										X	

Datos Generales

Sexo: M () F (x)

Edad: 58 años

Profesión: psicóloga

Grado de Instrucción: Superior

Ocupación actual: Jefe de la Oficina de Investigación Institucional UPC

Años de experiencia laboral: 32

Gestión laboral Pública () Privada (x)

Usted actualmente Trabaja y estudia () Sólo trabaja (x)

Claridad y Relevancia de la Escala de Impulsividad de Barratt BIS II

Impulsividad Atencional	Claridad							Relevancia							Sugerencias	
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7		
No presto atención					x								x			Es muy general
Mis pensamientos van a gran velocidad							x								x	
Me concentro fácilmente					x								x			
No logro estar quieto en espectáculos o en salones de clase.	x														x	evitar usar la letra "o"
Cambio de pasatiempo					x										x	
Cuando pienso en algo me distraigo en otras cosas							x								x	
Me inquieto cuando tengo que escuchar o hablar con alguien por prolongado tiempo.							x								x	

Impulsividad No planeada	Claridad							Relevancia							Sugerencias	
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7		
Planeo mis actividades cuidadosamente							x								X	

Planeo mis viajes con mucha anticipación								x										X
Yo me control								x										X
Ahorro regularmente								x										X
Pienso las cosas detenidamente								x										X
Me esfuerzo por tener dinero y poder pagar mis necesidades en el futuro		x								x								Evitar la palabra "y"
Digo cosas sin pensarlas								x										X
Me aburre pensar una cosa durante mucho tiempo								x										X
Me gustan los rompecabezas								x										X

Impulsividad Motora	Claridad							Relevancia							Sugerencias
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
Ítems															
Hago cosas sin pensarlas							x								X
Tomo decisiones rápidamente							x								X
Soy de cambiar de trabajo							x								X
Actúo impulsivamente							x								X
Actúo según lo que se me ocurre en el momento							x								X
Soy de mudarme					x								x		Falta incluir frecuencia
Compro cosas impulsivamente							x								X
Gasto más de lo que gano							x								X

Datos Generales

Sexo: M () F (x)

Edad: 38

Profesión: Psicóloga

Grado de Instrucción: Maestría

Ocupación actual: Docente y consultora

Años de experiencia laboral: 15 años

Gestión laboral Pública () Privada (x)

Usted actualmente Trabaja y estudia () Sólo trabaja (x)

Claridad y Relevancia de la Escala de Impulsividad de Barratt BIS II

Impulsividad Atencional	Claridad							Relevancia							Sugerencias
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
Ítems															
No presto atención						X								X	
Mis pensamientos van a gran velocidad							X							X	
Me concentro fácilmente							X							X	
No logro estar quieto en espectáculos o en salones de clase.							X							x	
Cambio de pasatiempo						x								x	Se podría agregar frecuentemente
Cuando pienso en algo me distraigo en otras cosas							x							X	
Me inquieto cuando tengo que escuchar o hablar con alguien por prolongado tiempo.							x							x	

Impulsividad No planeada	Claridad							Relevancia							Sugerencias
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
Ítems															
Planeo mis actividades cuidadosamente							x							x	
Planeo mis viajes con mucha anticipación							X							x	
Yo me controlo						x								x	Yo me autocontrolo
Ahorro regularmente							x						x		

Pienso las cosas detenidamente								x										X
Me esfuerzo por tener dinero y poder pagar mis necesidades en el futuro								x										x
Digo cosas sin pensarlas								x										x
Me aburre pensar una cosa durante mucho tiempo								x										x
Me gustan los rompecabezas								x							x			

Impulsividad Motora	Claridad							Relevancia							Sugerencias	
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7		
Ítems																
Hago cosas sin pensarlas							X								x	
Tomo decisiones rápidamente							X								x	
Soy de cambiar de trabajo						x									x	Cambio de trabajo frecuentemente
Actúo impulsivamente							x								x	
Actúo según lo que se me ocurre en el momento							x								x	
Soy de mudarme						x								x		Me mudo frecuentemente
Compro cosas impulsivamente							x								x	
Gasto más de lo que gano							x								x	