



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE  
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Agotamiento laboral en relación a toma de decisiones en trabajadores de salud  
de un hospital de Lima, 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTOR:**

Portugal Xespe, Victor Mario ([orcid.org/0009-0002-1241-9733](https://orcid.org/0009-0002-1241-9733))

**ASESORES:**

Mgtr. Orihuela Salazar, Jimmy Carlos ([orcid.org/0000-0001-5439-7785](https://orcid.org/0000-0001-5439-7785))  
Dr. Sánchez Díaz, Sebastián ([orcid.org/0000-0002-0099-7694](https://orcid.org/0000-0002-0099-7694))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA — PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ORIHUELA SALAZAR JIMMY CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "AGOTAMIENTO LABORAL EN RELACIÓN A TOMA DE DECISIONES EN TRABAJADORES DE SALUD DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2024", cuyo autor es PORTUGAL XESPE VICTOR MARIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 05 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ORIHUELA SALAZAR JIMMY CARLOS DNI: 25580673 ORCID: 0000-0001-5439-7785	Firmado electrónicamente por: JCORIHUELAO el 08-08-2024 20:43:34

Código documento Trilce: TRI - 0851095





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, PORTUGAL XESPE VICTOR MARIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "AGOTAMIENTO LABORAL EN RELACIÓN A TOMA DE DECISIONES EN TRABAJADORES DE SALUD DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
VICTOR MARIO PORTUGAL XESPE DNI: 10526072 ORCID: 0009-0002-1241-9733	Firmado electrónicamente por: VMPORTUGALP el 05- 08-2024 15:27:24

Código documento Trilce: TRI - 0851098



## Dedicatoria

A mis padres y a mi hija Camila, por ser mi inspiración constante y por su apoyo incondicional a lo largo de este camino académico. A mis amigos, por su ánimo y por estar siempre a mi lado. A todos los que creyeron en mí y me alentaron a perseguir mis sueños.

## Agradecimiento

Agradezco al hospital y a todos los trabajadores asistenciales de salud por su participación en la realización de mi estudio de investigación.

También agradezco a la Universidad César Vallejo por recibirme y especialmente a los profesores que me proporcionaron los conocimientos necesarios para alcanzar mis metas, en particular al Dr. Orihuela Salazar, Jimmy Carlos, y al Dr. Sánchez Díaz, Sebastián, por su constante apoyo durante la elaboración de este trabajo de investigación.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I INTRODUCCIÓN	1
II METODOLOGÍA	13
III RESULTADOS	19
IV DISCUSIÓN	30
V CONCLUSIONES	35
VI RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1	Niveles en la categoría en la variable agotamiento laboral y sus dimensiones	19
Tabla 2	Niveles de categoría de la variable toma de decisiones y sus dimensiones	20
Tabla 3	Tablas cruzadas de la variable toma de decisiones y agotamiento laboral	21
Tabla 4	Tabla cruzada de la variable toma de decisiones y la dimensión cansancio emocional	22
Tabla 5	Tabla cruzada de la variable toma de decisiones y la dimensión despersonalización	23
Tabla 6	Tabla cruzada de la variable toma de decisiones y la dimensión realización personal	24
Tabla 7	Cálculo de la prueba de normalidad	25
Tabla 8	Correlación entre agotamiento laboral y toma de decisiones	26
Tabla 9	Correlación entre toma de decisiones y cansancio emocional	27
Tabla 10	Correlación entre toma de decisiones y despersonalización	28
Tabla 11	Correlación entre toma de decisiones y realización personal	29

## Resumen

El título de esta investigación es “Agotamiento laboral en relación a toma de decisiones en trabajadores de la salud de un Hospital de Lima, 2024”. El objetivo del cual fue determinar la relación de toma de decisiones en trabajadores de la salud de un Hospital de Lima, 2024. En la metodología se estableció como un tipo de investigación básica, con enfoque cuantitativo y el diseño fue no experimental de un tipo correlacional. Su población estuvo conformada por 150 trabajadores de la salud y la muestra corresponde a 108 trabajadores; para ellos se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple. Los instrumentos utilizados fueron el Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario de toma de decisiones de Guerrero y Rosa. Los resultados obtenidos muestran una relación entre el agotamiento laboral y la toma de decisiones, arrojando valores de  $r_s=0.290$ , siendo positivo y un valor de  $p$  de 0.002, por lo que se acepta la hipótesis del investigador. Concluyendo que, a mayor agotamiento laboral, la dificultad o calidad de las decisiones tomadas también tiende a aumentar.

**Palabras clave:** Agotamiento, laboral, realización, personal.

## Abstract

The title of this research is "Work exhaustion in relation to decision making in health workers at a Hospital in Lima, 2024". The objective of which was to determine the decision-making relationship in health workers of a Hospital in Lima, 2024. In the methodology, it was established as a type of basic research, with a quantitative approach and the design was non-experimental of a correlational type. Its population was made up of 150 health care workers and the sample corresponds to 108 workers; simple random probabilistic sampling was used for them. The instruments used were the Maslach Burnout Inventory (MBI) and the decision-making questionnaire by Guerrero and Rosa. The results obtained show a relationship between job exhaustion and decision making, yielding values of  $r_s=0.290$ , being positive and p value of 0.002, so the researcher's hypothesis is accepted. For decision making and emotional exhaustion  $r_s=0.202$  and P value=0.036, for decision making and depersonalization,  $r_s=0.191$  and p value =0.048 were obtained and for decision making and personal fulfillment it was  $r_s=0.291$  and p value = 0.002. Concluding that, the greater the job exhaustion, the difficulty or quality of the decisions made also tends to increase.

**Keywords:** Exhaustion, work, fulfillment, personal.

## I INTRODUCCIÓN

En el contexto de los trabajadores del sector salud, el agotamiento puede ser especialmente grave debido a la naturaleza exigente y emocionalmente desafiante de su trabajo. La constante presión para brindar atención de alta calidad a los pacientes, las largas horas de trabajo, la falta de recursos adecuados y la exposición a situaciones traumáticas pueden contribuir al desarrollo del agotamiento (1).

En la Comisión Europea se llevó a cabo un análisis sobre la mejora en el servicio de calidad y la seguridad hospitalaria, centrándose principalmente en la relación con la cultura organizacional, el agotamiento y la calidad del servicio entre los profesionales que conforman salud, quienes enfrentan un gran peligro de elaborar síntomas de agotamiento. Con el objetivo de mitigar los factores organizacionales que contribuyen al burnout, se realizó una investigación-acción en un área específica de un gran hospital, involucrando a 59 médicos, 66 enfermeros y 42 profesionales auxiliares. Durante el estudio, los investigadores llevaron a cabo 11 entrevistas, un grupo focal y 20 horas de observación directa en el lugar. Los profesionales expresaron desmotivación y la necesidad de abordar los aspectos emocionales de su trabajo. Sin embargo, la jerarquía del hospital obstaculizó las posibles intervenciones sugeridas. Se resalta la importancia de los factores organizacionales, especialmente en entornos complejos donde las interacciones están cargadas de emociones, y se enfatiza que la jerarquía directiva es crucial para facilitar el cambio organizacional (2).

En América Latina, los países que enfrentan mayores desafíos económicos y sociales podrían tener una mayor cantidad de ciudadanos afectados por el síndrome de burnout. Se sugiere que estas dificultades pueden contribuir al desarrollo de este síndrome. Los expertos señalan que no es infrecuente que la inestabilidad económica y laboral resulte en burnout. Por ejemplo, en México, se toma como una de las naciones con una alta prevalencia de fatiga por estrés laboral, con al menos el 75% de la fuerza laboral afectada, según datos de la entidad de salud gubernamental de México (3).

En el Perú, el personal de salud enfrenta un riesgo considerable de desarrollar el síndrome de desgaste profesional. Se encontraron varias variables dentro del entorno

laboral que tienen una relación estadísticamente significativa con este síndrome, como ocupar puestos de trabajo que involucran atención al cliente, profesiones de ayuda, trabajar en unidades de cuidados intensivos, experimentar intimidación por parte de un residente y estar expuesto al anuncio de fallecimientos. También se han identificado factores protectores, como experimentar emociones de compasión y satisfacción en el trabajo, participar en pasatiempos, tener una vocación por la enfermería, recibir una remuneración económica más alta y contar con un liderazgo efectivo (4).

El agotamiento laboral en el hospital es un fenómeno que preocupa y afecta a los profesionales de la salud. Este problema se manifiesta como un cansancio físico, que involucra las emociones y afectando el estado mental, determinante para la sobrecarga de trabajo, las largas horas de servicio, la presión constante y las condiciones estresantes del entorno hospitalario. El personal enfrenta una carga de trabajo abrumadora debido a la falta de recursos, la escasez de personal y la alta demanda de atención médica. Esto conduce a una sensación de agotamiento crónico, desgaste emocional, falta de motivación y disminución del rendimiento laboral. Por este motivo es necesario que los jefes de área tomen conciencia que la sobre carga laboral afecta la salud de manera significativa. Poniendo en riesgo la salud poblacional.

En Europa, se llevó a realizar un sondeo que trata sobre la toma de decisiones aplicados en centros sanitarios, es por ello es necesario la irrupción de una enfermedad altamente contagiosa, para la cual no se disponía de vacunas, llevando a los hospitales al borde del colapso por no tomar decisiones pertinentes. El personal del área de cuidados intensivos (UCI) se vio confrontado con esta nueva enfermedad, enfrentando una presión sin precedentes sobre los recursos médicos, esto derivado por decisiones ineficaces, ya que más del 10 % de los pacientes infectados requerían atención en cuidados intensivos. Esto representó una amenaza considerable para el personal médico (5).

En América Latina, se hizo más evidente la toma de decisiones con gran deficiencia en el actuar del personal a cargo de tomar medidas políticas en salubridad, a pesar del progreso en la expansión para coberturar los servicios de salud sanitaria universal

en las últimas tres décadas, los sistemas de salud han enfrentado graves y prolongadas interrupciones en la entrega de servicios esenciales. Estas interrupciones han expuesto problemas estructurales arraigados, como la falta de inversión en recursos humanos e infraestructura, la fragmentación en la financiación y la prestación de servicios, y la deficiente gobernanza. Estas disparidades en la atención sanitaria, junto con la creciente desconfianza en los sistemas de salud, han generado limitaciones estructurales que han afectado la atención en todas las edades, interrumpiendo tanto los programas de prevención como los servicios de atención primaria y hospitalaria para enfermedades agudas y crónicas. Este panorama probablemente contribuirá al aumento de las disparidades en salud y a un empeoramiento de los resultados sanitarios y la productividad en el futuro (6).

En el contexto peruano, frente a la crisis, se tomaron decisiones que llevaron al fracaso del sistema de salud, resultando insuficiente para salvar todas las vidas necesarias. Los médicos se ven forzados a tomar decisiones difíciles y dolorosas. Se evidencia que los pacientes necesitaban ayuda, pero los recursos disponibles solo alcanzan para uno, lo que obliga a priorizar la atención de algunos y posponer la de otros. Esto revela que algunos especialistas que enfrentaron estas situaciones, confiando únicamente en su conocimiento científico y juicio ético, sufrieron posteriormente diversas afecciones de salud relacionadas con el sufrimiento moral implicado en tales decisiones (7).

El ámbito de la salud en el Perú enfrenta desafíos que requieren tomar decisiones respecto al uso de Sistemas de Gestión de Informático en Salud. El sistema de salud peruano presenta una fragmentación tan marcada que existe un aislamiento entre los diversos actores y organizaciones, careciendo de una vinculación o coordinación efectiva. La rectoría a cargo del MINSA se extiende transversalmente, con la gestión dividida entre varios ministerios y el sector privado. A nivel gubernamental subnacional, los gobiernos regionales (GOREs) proporcionan servicios de salud en sus respectivos territorios, a excepción de la provincia de Lima, lo que se refleja que, al determinar tomar decisiones en salud, se distribuyen de una manera ineficiente, debido a su funcionamiento fragmentado, por lo que el personal de salud no está distribuido adecuadamente en cada entidad de salud descentralizada (8).

En este sentido la problemática del agotamiento laboral y la variable de estudio sobre la toma de decisiones en los centros sanitarios o su similar como los hospitales, existen crisis en los trabajadores reflejándose en el agotamiento laboral siendo un problema multifacético que afecta tanto al personal que presta servicio en los nosocomios de la salud como el cuidado de alta calidad médica. Esta crisis se caracteriza por la saturación de ocupación, la carencia de recursos, la escasez de personal, las largas horas laborales y las condiciones estresantes del entorno hospitalario. El personal de apoyo se enfrenta a una presión constante para brindar atención médica de calidad a una población cada vez más demandante, lo que conduce a niveles alarmantes de agotamiento físico, emocional y mental. Esta situación puede afectar negativamente la toma de decisiones clínicas, ya que el personal agotado puede experimentar dificultades para concentrarse, tomar decisiones acertadas y mantener altos estándares de atención.

En este sentido, bajo estos constructos teóricos de forma global y localizada, se plantea el problema: ¿Cuál es la relación significativa entre el agotamiento laboral y la toma de decisiones de los trabajadores de salud de un hospital de lima, 2024? Para los objetivos específicos, se plantearon de la siguiente forma: ¿Cuál es la relación significativa entre la toma de decisiones y cansancio emocional de los trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024? ¿Cuál es la relación significativa entre la toma de decisiones y despersonalización de los trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024? y ¿Analizar la relación significativa entre la toma de decisiones y la realización personal de los trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024?

Asimismo, se plantea la **justificación de la investigación**, alineados hacia factores como: **justificación teórica**, Maslach y Jackson, en donde refiere que la investigación no solo busca mejorar la comprensión de las teorías de agotamiento laboral, así como explora los conceptos teóricos sobre el estrés laboral, la fatiga emocional y el desgaste profesional, que se manifiestan en diferentes entornos de trabajo y cómo afectan el bienestar de los empleados (9). Por otro lado, Simon, manifiesta que el proceso de toma de decisiones, al ser analizado en el contexto hospitalario peruano, ofrece una perspectiva valiosa sobre cómo las características específicas de este entorno pueden influir en el desarrollo del burnout entre los profesionales de la salud (10). Para la **justificación metodológica**, Se utilizó dos cuestionarios, denominado

agotamiento laboral y el instrumento para la toma de decisiones, los cuales serán validados por juicio de experto y otro parámetro de confiabilidad alfa de Cronbach, el cual permitió obtener datos confiables y precisos, y por consiguiente permitió tomar conclusiones válidas y generalizables. Estos cuestionarios cumplieron con los criterios en el uso de instrumento que serán aplicado a la muestra de estudio. La **justificación práctica**, implica llevar a cabo talleres, charlas y programas, con el objetivo de mejorar las condiciones de agotamiento laboral y que pueden traducirse en mejoras tangibles en la salud de los trabajadores. Estos beneficios son fundamentales para el funcionamiento efectivo y sostenible del sistema de salud peruano.

En la investigación se formuló el objetivo general: Establecer la relación entre la toma de decisiones y agotamiento laboral de los trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024. Los objetivos puntuales se plantearon de la siguiente forma: Evaluar la relación entre la toma de decisiones y cansancio emocional de los trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024. Investigar la relación entre la toma de decisiones y la despersonalización de los trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024 y Analizar la relación entre la toma de decisiones y la realización personal de los trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024.

Para la investigación se planteó la hipótesis general: Existe relación estadísticamente significativa entre agotamiento laboral y la toma de decisiones de los trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024. Las hipótesis se plantearon: Existe relación significativa entre toma de decisiones y cansancio emocional de los trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024. Existe relación significativa entre toma de decisiones y la despersonalización de los trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024. Existe relación significativa entre toma de decisiones y la realización personal de los trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024.

La investigación se respalda bajo estudios que sustentan la investigación para las variables agotamiento laboral y la variable de estudio de la toma de decisiones: en este contexto se tiene estudios llevados a nivel internacional como: según **Arias (2022)** el síndrome de agotamiento del cuidador es una condición compleja caracterizada por una extrema fatiga física y mental, agotamiento emocional, pérdida

de motivación en el trabajo y una disminución de la capacidad de empatía hacia los demás. Se observa con frecuencia en aquellos que dedican largos períodos de tiempo a proporcionar cuidados a otras personas, ya sea en el ámbito laboral o en el entorno doméstico. En este proyecto, se aborda el síndrome en cuidadores tanto formales como informales, y se analiza el impacto que este estado tiene en la provisión de los cuidados y para la toma de decisiones (11).

**Calzada y Patiño (2022)** El propósito de este estudio fue concebir, ejecutar y valorar los efectos de una iniciativa educativa centrada en el bienestar, que incluyó y que incluye decisiones responsables a través del desarrollo de habilidades emocionales fue el objetivo principal del estudio, que contó con la participación de 17 individuos. Tras recibir 16 horas de formación, el análisis reveló que los niveles de postergación, transferencia y falta de afianzamiento para la confianza y tomar decisiones se disminuyeron significativamente (12).

**Rosas-Paez et al. (2021)** Los investigadores se propusieron identificar la existencia de altos niveles de implicación laboral y agotamiento profesional en equipos de un segundo nivel de atención médica. En la técnica, se empleó un sondeo transversal, explicativo y observacional de tipo discrecional, con una muestra de 156 trabajadores. Se administraron instrumentos como las escalas UWES-9 y MBI-HSS. Los análisis revelaron un vínculo importante y favorable entre los puntos de implicación y la presencia de agotamiento profesional tanto en personal de enfermería, siendo valores menores a 0,05, como en personal médico ( $p < 0.001$ ). Asimismo, se encontró una asociación constructiva entre los grados de cinismo y la presencia de agotamiento profesional en ambos grupos (enfermería:  $p < 0.001$ ; médicos: ( $p < 0.001$ ). Por otro lado, se observó una asociación fuertemente beneficiosa entre las etapas de vigor y la implicación laboral (enfermería:  $p < 0.001$ ; médicos:( $p < 0.001$ ), así como entre los niveles de dedicación y la implicación laboral (enfermería:  $p < 0.001$ ; médicos:  $p < 0.001$ ). Además, el dominio de absorción mostró una correlación positiva y fuerte con la implicación laboral en ambos grupos (enfermería:  $p < 0.001$ ; médicos  $< 0.001$ ) (13).

**Bracho (2020)** Investigó la relación entre burnout y la fatiga en el centro de labores en empleados de una empresa de material y agregados mediante un estudio descriptivo, correlacional y de campo que incluyó a 22 participantes. Se aplicaron dos

cuestionarios: el Maslach Burnout Inventory y el instrumento Yoshitake. Los hallazgos revelaron que algunos empleados presentaban síntomas de burnout, con una proporción igualmente alta en riesgo. Aquellos sin síntomas mostraban un riesgo moderado. Los individuos afectados por el burnout exhibían valores elevados de agotamiento de tipo emocional, despersonalización y un alto grado de falta de crecimiento personal. La fatiga laboral se reflejaba principalmente en cansancio físico y falta de agilidad. Se observó que los hombres con fatiga experimentaban una mayor demanda mental, mientras que problemas como dificultad para concentrarse, nerviosismo y falta de atención estaban presentes en la mayoría de casos. Hubo diferencias muy significativas entre los empleados en términos de burnout, el desgaste emocional, la pérdida de identidad y carencia de cumplimiento como persona en aquellos con fatiga (14).

**Juárez-García (2020)** La crisis de COVID-19 presenta desafíos significativos tanto el sector salud de tipo público como en la economía global, pero también plantea una preocupación importante para la salud mental, especialmente para los trabajadores de la salud. Entre ellos, el síndrome de burnout ya está emergiendo como un efecto observable. Este síndrome, vinculado al estrés crónico en el trabajo, puede ser una señal temprana de problemas de salud mental, por lo que su detección y gestión temprana son cruciales dentro de las estrategias de prevención. Considerarlo como un indicador de salud mental en los entornos hospitalarios podría ser una medida preventiva valiosa antes de implementar estrategias más enfocadas en la rehabilitación (15).

A nivel nacional, se presenta a **Orrego (2022)** En su investigación, el objetivo fue medir variables específicas en una institución de salud. El propósito era determinar cómo se relaciona las habilidades gerenciales entre la capacidad de tomar buenas decisiones entre las enfermeras de centro asistencial de salud. Este estudio fue de naturaleza cuantitativa, correlacional y transversal, sin manipulación experimental. Se utilizó un ejemplo de selección aleatoria por comodidad, formada por 140 enfermeras asistenciales. La obtención de datos se efectuó por medio de la implementación de formularios: "Habilidades gerenciales" y "Toma de decisiones", desarrollados por Jaramillo S. en 2019, los cuales fueron evaluados por expertos. Los resultados indicaron que las enfermeras percibían sus habilidades gerenciales en un nivel

moderado, con puntajes altos, mientras que la percepción para tomar decisiones situándose en un nivel moderado medio en el conjunto de participantes. Se encontró una correlación positiva moderada y p valor menor a 0.05. Se concluye, que hay relación entre las habilidades de nivel gerencial y la toma de una correcta decisión entre las enfermeras asistenciales (16).

**Medina (2022)** El propósito del estudio fue investigar cómo es la conexión entre la competencia emocional y entre variable toma de decisiones en adolescentes. Se empleó un tipo de enfoque cuantitativo, siendo básico y correlacional, sin experimentación directa. La muestra consistió en 60 estudiantes, y se evaluaron las variables mediante la Escala de Inteligencia Emocional - WLEIS y para la escala de Melbourne sobre Toma de decisiones. Los resultados dan indicios que los estudiantes demostraron niveles variados en la inteligencia emocional, con una predominancia de alto grado, seguido de nivel medio y bajo. Respecto a la toma de decisiones, se observó una distribución diversa entre los niveles, destacando un porcentaje significativo en nivel bajo, seguido por niveles alto y medio. Se infiere valores moderados con correlación positiva para las variables relacionadas, caracterizada por un grado de correlación alto (17).

**Rivera y Valle (2021)** El propósito de este estudio estuvo enfocado en investigar la conexión entre Burnout y la sobrecarga laboral en enfermeros. Se empleó un enfoque de tipo cuantitativo, aplicado y nivel descriptivo, con un diseño transversal y correlacional. La muestra consistió en 102 enfermeras, de las cuales participaron 86. Se utilizaron dos cuestionarios para recopilar datos: uno para evaluar el grado de Síndrome de Burnout y otro para medir la sobrecarga laboral. Las conclusiones expusieron una correlación positiva significativa entre la sobrecarga en las labores y Burnout en el personal de las enfermeras que trabajan en áreas críticas (18).

**Dávila (2021)** El propósito del estudio fue investigar si hay una conexión significativa entre el agotamiento emocional y la implicación académica en estudiantes de educación universitaria. Se realizó un estudio de tipo correlacional y transversal, contando con la participación de 281 estudiantes. Para evaluar estas variables, se emplearon la Escala denominada Cansancio Emocional (ECE) y la Escala para Compromiso Laboral (UWES). Los hallazgos indican una asociación leve y negativa

entre el agotamiento emocional y la implicación académica (19).

**Castañeda (2021)** El propósito de este estudio fue sugerir un plan estratégico destinado a mejorar el proceso para tomar decisiones acertadas en instituciones gubernamentales descentralizados. Se empleó una metodología de nivel y tipo descriptiva y cuantitativa junto con un diseño aplicado transversal no sujeto a experimento. Los hallazgos más relevantes revelan que hay una amplia aceptación de que en la comuna chiclayana existen procedimientos de planificación estratégica. Sin embargo, una parte considerable muestra indiferencia, y otra muestra desacuerdo respecto a esta afirmación. Estos resultados sugieren que el plan estratégico de la institución abarca una variedad de componentes clave, que se plantea en cada institución. En última instancia, se deduce que cualquier propuesta futura debe abordar estos elementos fundamentales (20).

En relación a las variables agotamiento laboral y toma de decisiones, se desarrolla las siguientes teorías para la variable agotamiento laboral. Conocido como síndrome de burnout, es un estado en el agotamiento físico, tanto emocional como mental donde se produce como consecuencia del estrés laboral prolongado o crónico.

Asimismo, El agotamiento laboral es un grado de cansancio severo emocional, corporal y psicológico que se produce como consecuencia de un estrés laboral prolongado o crónico. Se caracteriza por una sensación de desilusión, cinismo y apatía hacia el trabajo, así como la reducción en el impulso y el rendimiento laboral (21).

El agotamiento laboral, también conocido como "burnout", se define como el estado de un agotamiento físico, tanto emocional como mental causado por los niveles de estrés de tipo crónico relacionado con el centro de trabajo (22)

Por otro lado, El cansancio laboral surge cuando las exigencias del trabajo superan los recursos disponibles para afrontarlas, ya sea porque las exigencias son excesivas o prolongadas y los recursos son limitados o insuficientes (23).

Asimismo. El agotamiento laboral es un fenómeno ocupacional que se caracteriza por

sentimientos de agotamiento, cinismo y disminución de la eficacia profesional. Se produce como consecuencia de un estrés laboral prolongado o crónico (24).

Por otro lado, en cuanto al agotamiento laboral, se refiere como afecta los escenarios en la vida diaria de las personas, influenciando en la manera de pensar, sentir y comportarse, el cual se refleja en cada persona (25)

Los modelos y dimensiones de la teoría de agotamiento laboral, Según el modelo de Maslach y Jackson, planteado en 1981. Es uno de los autores más conocidos y utilizados para explicar el agotamiento laboral. Se basa en la idea de que el desgaste surge como consecuencia de un desbalance entre las solicitudes del empleo y los recursos a disposición para hacer frente a ellas. Las dimensiones: Cansancio emocional: Hace referencia a la impresión de estar desgastado y fatigado emocionalmente como consecuencia del trabajo. Despersonalización: Se refiere a la actitud negativa y desilusionada hacia el trabajo y hacia las personas que trabajan con nosotros. Realización personal: Se refiere a la sensación de ser capaz de realizar el trabajo de manera efectiva y desarrollarse como persona en los ámbitos profesionales (26).

Este modelo y dimensiones de agotamiento laboral según Leiter (1999); como se cita Marredo (2023), se basa en la idea de que el agotamiento laboral es un **proceso dinámico** que se expande durante todo el tiempo.

Un **proceso dinámico** es un sistema que presenta cambios o evoluciones a lo largo del tiempo. Estos cambios pueden ser continuos o discretos, y pueden estar determinados por factores internos o externos al sistema (27). Así mismo Forrester, manifiesta que un proceso dinámico desde la perspectiva de sistemas se refiere a un conjunto de elementos o componentes interconectados que interactúan entre sí y con su entorno, y que experimentan cambios en sus estados a lo largo del tiempo (28).

El modelo identifica tres fases principales del agotamiento laboral (29): **Fase de entusiasmo**: En esta fase, el trabajador se siente **entusiasmado y motivado** por su trabajo. **Fase de frustración**: En esta fase, el trabajador comienza a experimentar estrés y frustración como consecuencia de las demandas del trabajo. **Fase de**

**agotamiento:** En esta fase, el trabajador se siente desgastado y agotado emocionalmente, y experimenta una reducción de interés y el rendimiento.

Para la variable toma de decisiones, tiene sucesivas definiciones según autores, La toma de decisiones es la elección de una trayectoria de hechos entre distintas opciones posibles. Es una rutina de resolución de problemas que implica el reconocimiento y definición del obstáculo, la generación de variantes de resolución, el análisis de las posibilidades y elección óptima (30).

La toma de decisiones implica la identificación y solución de problemas al elegir entre distintas opciones disponibles. Es un método elaborado que se ve impactado por diversas variables., incluyendo la información disponible, las preferencias del tomador de decisiones, las restricciones del entorno y los valores del tomador de decisiones (31).

Tomar decisiones implica seleccionar una opción entre varias alternativas, evaluando la información disponible y considerando las fortalezas y desventajas de cada variante para escoger aquella que mejor se alinee con nuestros objetivos (32).

Las dimensiones de la variable toman de decisiones, los cuales se presentan a continuación. Dimensión emocional: Esta dimensión se enfoca en el impacto de los estados emocionales en la toma de decisiones. Las emociones pueden tener un efecto significativo en cómo procesamos y evaluamos la información disponible, en las opciones que consideramos y en última instancia, en la decisión que tomamos. Desde la alegría hasta la tristeza, el miedo o la ira, nuestras emociones pueden modular nuestra percepción de riesgo, nuestras preferencias y nuestra disposición a asumir ciertas acciones. Así, la comprensión de esta dimensión es crucial para entender cómo las emociones pueden tanto facilitar como obstaculizar la toma de decisiones, y cómo podemos gestionarlas de manera efectiva para tomar decisiones más informadas y satisfactorias (33). La dimensión social es fundamental para comprender cómo interactuamos y nos influenciamos mutuamente en el método de decisiones. Esta dimensión abarca una variedad de aspectos, desde la presión social directa hasta las normas culturales y los roles sociales. Nuestras decisiones no ocurren en un vacío; están moldeadas por nuestras interacciones con amigos,

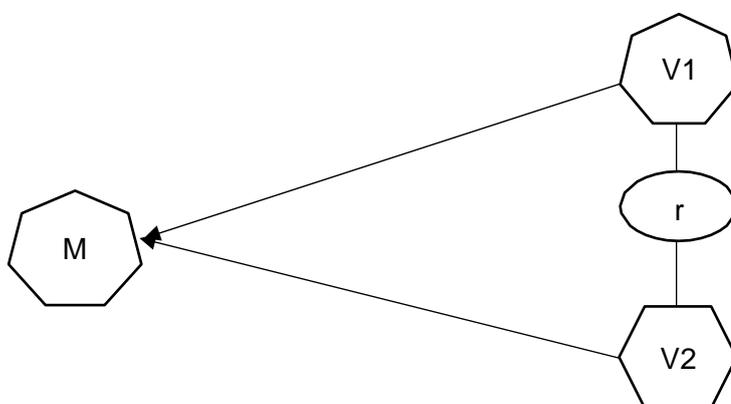
familiares, colegas y la sociedad en general. La influencia social puede manifestarse de diversas formas, como la conformidad con las expectativas grupales, la presión de los compañeros, los roles asignados en situaciones sociales y la observación del comportamiento de los demás. Además, la tecnología y las redes sociales han ampliado aún más esta dimensión, brindando nuevas formas de interacción y exposición a las opiniones y decisiones de otros. Comprender cómo la dimensión social influye en nuestras decisiones nos permite reconocer la importancia de las relaciones humanas y la dinámica social en nuestra vida diaria, así como desarrollar habilidades para navegar de manera efectiva en entornos sociales y tomar decisiones que reflejen nuestros valores y objetivos personales (34). Las personas que nos rodean pueden influir en nuestras decisiones a través de la presión social, la persuasión o la conformidad. La dimensión cognitiva, se refiere al proceso mental involucrado en la toma de decisiones. Implica la interpretación, comprensión, evaluación y procesamiento de la información relevante para llegar a una elección o curso de acción. Esta dimensión abarca una variedad de aspectos, incluidos el razonamiento, capacidad de recordar, concentrarse, resolver problemas y la decisión de juicios (35).

## II METODOLOGÍA

La investigación es de tipo básico, también habitual como búsqueda pura o crítico, constituye un pilar fundamental en el ámbito científico, en donde su principal finalidad es indagar en el conocimiento de fenómenos o campos específicos, sin necesariamente buscar una aplicación inmediata o directa. El mismo que se caracteriza por su enfoque en la adquisición de conocimientos fundamentales, sin tener en cuenta su utilidad inmediata en la práctica. Por lo tanto, se exploran conceptos, teorías y principios subyacentes, lo que contribuye al avance del conocimiento en diversas disciplinas (36).

La investigación presenta un enfoque cuantitativo, y tiene como diseño no experimental, y se utilizó el descriptivo correlacional. Es no experimental, es un enfoque de investigación que se caracteriza por la recolección y análisis de información en su contexto natural, sin el control deliberada de elementos por parte del investigador. En este tipo de diseño, el investigador no interviene directamente en el contexto o situación que está estudiando, sino que observa y registra los fenómenos tal como se presentan de manera natural (37). Es descriptivo correlacional, se centra en describir y analizar la relación entre dos o más factores, sin manipular deliberadamente ninguna de ellas. En este tipo de diseño, el objetivo principal es identificar si existe una asociación entre las variables y en qué medida están relacionadas, pero no se intenta identificar una conexión de causalidad entre ellas (38).

Se muestra el diseño descriptivo correlacional:



En donde:

M= Está representado por la muestra

V1= Variable Agotamiento laboral

V2= Toma de decisiones

r= Relación entre la variable agotamiento laboral y toma de decisiones

A continuación, se presenta las variables y operacionalización

La variable agotamiento laboral. El agotamiento laboral es un estado de agotamiento emocional, físico y mental que trae como consecuencia el estrés laboral prolongado o crónico. Se caracteriza por una sensación de desilusión, cinismo y apatía hacia el trabajo, así como por una disminución de la motivación y la productividad (21).

Para cansancio emocional. Se refiere a la sensación de estar desgastado y agotado emocionalmente como consecuencia del trabajo (21).

Para despersonalización. Se refiere a la actitud negativa y desilusionada hacia el trabajo y hacia las personas que trabajan con nosotros (21).

Para realización personal. Se refiere a la sensación de no ser capaz de realizar el trabajo de manera efectiva y de no estar a la altura de las expectativas (21).

La variable toma de decisiones, se refiere al proceso de identificar y llegar a resolver problemas que implica la selección de una idea, de las demás que hubiera, lo que significa la acción de elegir entre varias alternativas posibles (31).

Dimensión cognitiva, se refiere al proceso mental involucrado en la toma de decisiones. Implica la percepción, comprensión, evaluación y procesamiento de la información relevante para llegar a una elección o curso de acción (35).

Dimensión emocional, se enfoca en la influencia de las emociones en el proceso de

toma de decisiones (33).

Dimensión social, comprender cómo interactuamos y nos influenciamos mutuamente en el proceso de toma de decisiones (34).

La población, se refieren al conjunto total de elementos o individuos que presentan característica común dentro de un área geográfica específica, un grupo social, o cualquier otro contexto definido. Esta característica común puede ser cualquier atributo que se esté estudiando, como la edad, el género, la profesión, la nacionalidad, entre otros (39).

La población seleccionada está conformada por 150 trabajadores asistenciales de salud.

**Criterio de inclusión:** Se seleccionaron los trabajadores asistenciales del hospital, como parte esencial para reflejar las observaciones, dada su función central en la manifestación de lo observado.

**Criterio de exclusión:** Se descartaron los jefes de área o jefaturas, personal administrativo, así como los pacientes del hospital como parte del estudio.

La muestra, se refiere al subconjunto representativo de una población más amplia, seleccionado con el propósito de realizar inferencias para la generalización sobre dicha población. La muestra se determina de forma cuidadosa de manera que refleje las características y la diversidad presentes en la población original.

La muestra probabilística, es un subconjunto de una población el cual se selecciona de manera aleatoria simple, otorgando a cada uno de los elementos de la población una probabilidad conocida y no nula de ser elegido en la muestra. Es decir, cada miembro de la población que tiene una oportunidad igual de ser parte como de la selección para formar parte de la muestra.

La muestra, se obtiene aplicando el muestreo probabilístico aleatorio simple para poblaciones finitas, en donde se obtuvo como resultado 108 personas.

La técnica e instrumento para obtener los datos, la técnica denominada encuesta, el cual es el un procedimiento o método sistemático utilizado para obtener información relevante y significativa en el contexto de una investigación, análisis o estudio específico. Estas técnicas son fundamentales en el proceso de captación de datos, ya que proporcionan estructura y dirección para la adquisición de información pertinente que pueda ser utilizada para alcanzar los objetivos de investigación planteados (40).

### **INSTRUMENTO 1 Cuestionario de agotamiento laboral**

Respecto al agotamiento laboral será evaluado utilizando el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Es relevante señalar que el término "burnout" ha sido traducido como agotamiento laboral. Este instrumento, creado por Maslach y Jackson (1981), fue adaptado y validado y fue contextualizado al ámbito sanitario del Perú por Calderón y Merino (2020) con el propósito de medir los niveles percibidos de agotamiento laboral, abarcando las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Consiste en 22 ítems que se evalúan mediante una escala Likert, donde 0 significa "nunca" y 6 significa "todos los días". El inventario cuenta con una fiabilidad superior a 0.7, medida a través del estadístico Alfa de Cronbach. Además, esta investigación ha confirmado la validez y confiabilidad del instrumento, obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.835.

### **INSTRUMENTO 2: Cuestionario de toma de decisiones.**

El instrumento está compuesto por 13 ítems, cuyo autor es Guerrero y Rosa (2022). Los ítems presentan la escala Likert que se menciona a continuación: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi Siempre, 5) Siempre. El mismo que validado por tres expertos, denominado juicio de expertos. Para la determinar la confiabilidad se realizó aplicando SPSS V26, arrojando una confiabilidad mediante el estadístico Alfa de Cronbach igual 0,966.

Así mismo se destaca los procedimientos para la recolección de datos que se lleva

cabo siguiendo los siguientes pasos: en primer lugar, se redacta el título de la investigación y se somete a aprobación. Una vez obtenida la resolución de aprobación, se solicita autorización a la institución correspondiente para realizar la investigación y utilizar los instrumentos necesarios. Después de que la institución aprueba la aplicación de la investigación, así como se determina la población y la muestra adecuadas. Posteriormente, se obtiene el consentimiento informado de los participantes antes de proceder con la aplicación de los instrumentos. Una vez completados estos pasos, se recopilan los datos, que se introducen en una base de datos utilizando Microsoft Excel 2010 y el software estadístico SPSS v.26, donde se codifican y recodifican según las variables pertinentes.

Se utilizó tanto en el análisis descriptivo como el inferencial en el proceso de análisis estadístico de los datos. Para el análisis estadístico de tipo descriptivo, se generarán tablas de dos dimensiones que presentarán tanto la frecuencia absoluta como la frecuencia relativa en cada tabla. En el análisis inferencial, se explorará las de correlaciones. Primero, se evaluará la normalidad de los datos, utilizando un valor de significancia de 0,05 como umbral. Dependiendo de este resultado, se decidirá si es necesario verificar la normalidad de los datos y se elegirá el estadístico correspondiente.

Para los aspectos éticos, se cumplirá con los preceptos bioéticos, se toman en cuenta los siguientes principios:

**Principio de autonomía:** Implica que el profesional y el paciente interactúen de manera que el paciente pueda decidir libremente su participación sin ninguna forma de coerción.

**Principio de beneficencia:** Se enfoca en mejorar la calidad de vida del paciente o participante. Por lo tanto, el profesional proporcionará todas las condiciones necesarias para que el paciente se sienta cómodo y atendido.

**Principio de maleficencia:** Se refiere a las decisiones que el paciente toma respecto a seguir o no todo el proceso de atención o investigación.

Principio de confidencialidad: Se asegura de que toda la información recopilada sobre la persona sea protegida de manera integral, y que no se utilice para fines distintos a los establecidos inicialmente.

### III RESULTADOS

#### 3.1 Análisis descriptivos

##### 3.1.1 Resultados para variable agotamiento laboral y dimensiones

**Tabla 1** Niveles en la categoría en la variable agotamiento laboral y sus dimensiones

Categorías	Variable agotamiento laboral		Cansancio emocional		Despersonalización		Realización personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	20	18,5	57	52,8	101	93,5	15	13,9
Regular	88	81,5	51	47,2	7	6,5	24	22,2
Alto	0	0	0	0	0	0	69	63,9
Total	108	100,0	108	100,0	108	100,0	108	100,0

En la tabla 1: En cuanto al agotamiento laboral, el 18.5% de los encuestados arrojaron una categoría bajo, mientras que el 81.5% experimentó una categoría de regular. No se encontraron casos de agotamiento laboral alto entre los participantes.

Este estudio sobre el cansancio emocional revela una distribución interesante entre sus categorías. Según los resultados, el 52.8% de los participantes reportaron niveles bajos de cansancio emocional, mientras que el 47.2% indicó niveles regulares. No se identificaron casos de alto cansancio emocional en la muestra estudiada.

Según los datos recopilados sobre despersonalización, un impresionante 93.5% de los encuestados reportaron niveles bajos de despersonalización, lo que sugiere una conexión saludable y realista con su entorno laboral y emocional. Solamente un reducido 6.5% manifestó niveles regulares de despersonalización, indicando cierta desconexión ocasional con sus tareas o roles. No se observaron casos de alto nivel de despersonalización en la muestra estudiada.

Los resultados sobre realización personal, muestran que una abrumadora mayoría, el 63.9% de los encuestados, reportaron niveles altos en esta dimensión. En contraste, el 22.2% indicó niveles regulares para la dimensión denominada realización personal, mientras que un 13.9% manifestó niveles bajos en esta área.

### 3.1.2 Resultados para la variable toma de decisiones y dimensiones

**Tabla 2** Niveles de categoría de la variable toma de decisiones y sus dimensiones

Categorías	Variable toma de decisiones		Cognitiva		Emocional		Social	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	40	37,0	4	3,7	6	5,6	27	25,0
Regular	68	63,0	44	40,7	51	47,2	81	75,0
Alto	0	0	60	55,6	51	47,2	0	0
Total	108	100,0	108	100,0	108	100,0	108	100,0

En la tabla 2: Los datos revelan que en la toma de decisiones revela una distribución notable entre los participantes encuestados. Un 37% de ellos se clasificó como poseedores de una toma de decisiones "Baja", mientras que el 63% restante fue categorizado como "Regular". Sorprendentemente, no se identificó a ninguna persona con una categoría de toma de decisiones clasificado como "Alto".

En cuanto a la dimensión cognitiva, se revela una distribución interesante entre los participantes evaluados. De acuerdo con los resultados, una minoría significativa, el 3.7%, obtuvo puntajes bajos en esta dimensión. Por otro lado, la mayoría de los participantes, específicamente el 40.7%, mostraron un nivel cognitivo considerado regular. Finalmente, un porcentaje considerablemente alto, el 55.6%, demostró un rendimiento cognitivo alto.

En la dimensión emocional, se revela una distribución equilibrada entre los participantes evaluados. Según los resultados, un pequeño porcentaje, el 5.6%, mostró un nivel emocional bajo. Por otro lado, tanto el 47.2% de los participantes obtuvieron puntajes regulares como el mismo porcentaje obtuvo puntajes altos en la dimensión emocional.

Para la dimensión social, se observó que el 25% de los participantes obtuvo un nivel social bajo. Por otro lado, el 75% de los participantes obtuvieron un nivel social regular. Es notable que ningún participante alcanzó un nivel social alto según los datos proporcionados.

### 3.2 Tablas cruzadas de las variables

**Tabla 3** Tablas cruzadas de la variable toma de decisiones y agotamiento laboral

			Agotamiento Laboral		Total
			Bajo	Regular	
Toma de decisiones	Regular	Recuento	12	28	40
		% del total	11,1%	25,9%	37,0%
	Alto	Recuento	8	60	68
		% del total	7,4%	55,6%	63,0%
Total		Recuento	20	88	108
		% del total	18,5%	81,5%	100,0%

Fuente: Resultado de los cuestionarios toma de decisiones y agotamiento laboral

#### INTERPRETACIÓN:

Para la tabla 3: Del 37 % (40) de encuestados que manifiestan que en la variable toma de decisiones se ubica en la categoría regular; el 25.9% (28) indica que el agotamiento laboral se encuentra en un nivel regular; 11.1% (12) se encuentra en un nivel bajo de agotamiento laboral.

Del 63% (68) de los participantes que indican que la toma de decisiones está en una categoría de alto; el 55.6% (60) indican que el agotamiento laboral se ubica en un nivel regular y 7.4% (8) indican que está en un nivel bajo de agotamiento laboral.

**Tabla 4** Tabla cruzada de la variable toma de decisiones y la dimensión cansancio emocional

			Cansancio emocional		Total
			Bajo	Regular	
Toma de decisiones	Regular	Recuento	25	15	40
		% del total	23,1%	13,9%	37,0%
	Alto	Recuento	32	36	68
		% del total	29,6%	33,3%	63,0%
Total		Recuento	57	51	108
		% del total	52,8%	47,2%	100,0%

Fuente: Valores obtenidos de los cuestionarios aplicados a la muestra en estudio

#### INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la tabla 4: Del 37 % (40) de encuestados manifiestan que para la variable toma de decisiones se ubica en una categoría regular; 23.1% (25) se encuentra que el cansancio emocional presenta un nivel bajo; 13.9% (15) se ubican en un nivel regular de cansancio emocional.

Del 63% (68) de los participantes considera que la toma de decisiones está en una categoría alto; 33.3% (36) manifiesta que el cansancio emocional está en un nivel regular y el 29,6% (32) indican que está en un nivel bajo de cansancio emocional.

**Tabla 5** Tabla cruzada de la variable toma de decisiones y la dimensión despersonalización

			Despersonalización		Total
			Bajo	Regular	
Toma de decisiones	Regular	Recuento	38	2	40
		% del total	35,2%	1,9%	37,0%
	Alto	Recuento	63	5	68
		% del total	58,3%	4,6%	63,0%
Total		Recuento	101	7	108
		% del total	93,5%	6,5%	100,0%

Fuente: Resultados de la base de datos de los cuestionarios de toma de decisiones y agotamiento laboral

#### INTERPRETACIÓN:

En la tabla 5: Del 37 % (40) de participantes que manifiestan que en la variable toma de decisiones está en una categoría regular; 35.2% (38) manifiestan que la despersonalización está en un nivel bajo, 1.9% (2) se ubican en un nivel regular de la despersonalización.

Del 63% (68) de los participantes que indican que la toma de decisiones está en una categoría alto; el 58.3% (63) indican que la despersonalización está en un nivel bajo y el 4.6% (5) indican que está en un nivel regular de despersonalización.

**Tabla 6** Tabla cruzada de la variable toma de decisiones y la dimensión realización personal

			Realización personal			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Toma de decisiones	Regular	Recuento	9	11	20	40
		% del total	8,3%	10,2%	18,5%	37,0%
	Alto	Recuento	6	13	49	68
		% del total	5,6%	12,0%	45,4%	63,0%
Total		Recuento	15	24	69	108
		% del total	13,9%	22,2%	63,9%	100,0%

Fuente: Resultado de los instrumentos aplicados a la muestra

#### INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la tabla 6: Del 37 % (40) de encuestados en relación a la variable toma de decisiones se encuentra en una categoría regular; el 18.5% (20) indica que la realización personal presenta un nivel alto; 10.2% (11) se ubican en un nivel regular de realización personal y el 8.3 % (9) se encuentra en un nivel bajo de realización personal.

Del 63% (68) de los participantes que indicaron que en la toma de decisiones está en una categoría alto; 45.4% (49) indican que la realización personal está en un nivel alto, el 5.6% (6) indican que está en un nivel bajo de realización personal y el 12 % (13) se ubica en la categoría regular de realización personal.

### 3.3 Prueba estadística de Normalidad

**Tabla 7** Cálculo de la prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Agotamiento laboral	,224	108	,000
Toma de decisiones	,180	108	,000

En la tabla 7: Según los resultados obtenidos en la prueba estadística de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (K-S), donde (p-valor) fue menor a 0.05, esto indica que el valor obtenido es suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que, estos datos no siguen una distribución normal. Un p-valor inferior a 0.05 sugiere fuertemente que los datos no se distribuyen normalmente. Debido a esto, se optó por utilizar el estadístico no paramétrico de la prueba estadística Rho de Spearman.

### 3.4 Prueba de contrastación de hipótesis

#### 3.4.1 Contrastación de la hipótesis general

H0: No existe la relación significativa entre el agotamiento laboral y la toma de decisiones en trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024.

H1: Existe relación entre el agotamiento laboral y la toma de decisiones en trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024.

**Tabla 8** Correlación entre agotamiento laboral y toma de decisiones

			Agotamiento laboral	Toma de decisiones
Rho de Spearman	Agotamiento laboral	$r_s$	1,000	,290**
		Significancia	.	,002
		N	108	108
	Toma de decisiones	$r_s$	,290**	1,000
		Significancia	,002	.
		N	108	108
**. La correlación que se muestra es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

En la tabla 8: La correlación entre agotamiento laboral y toma de decisiones es positiva baja, dado que el coeficiente de correlación es 0.290. Esto indica que a medida que aumenta el agotamiento laboral, tiende a aumentar también la dificultad o la calidad de la toma de decisiones. Si La significancia fue 0.02 (2%). En conclusión, se indica que a niveles más altos de agotamiento podrían estar asociados con desafíos incrementados en la toma de decisiones.

### 3.3.2 Contrastación de la hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre toma de decisiones y el cansancio emocional en los trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024

H1: Existe relación significativa entre la toma de decisiones y el cansancio emocional en los trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024

**Tabla 9** Correlación entre Toma de decisiones y cansancio emocional

			Toma de decisiones	Cansancio emocional
Rho de Spearman	Toma de decisiones	r <sub>s</sub>	1,000	,202*
		Significancia	.	,036
		N	108	108
	Cansancio emocional	r <sub>s</sub>	,202*	1,000
		Significancia	,036	.
		N	108	108
*. La correlación que se muestra es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).				

En la tabla 9: La correlación entre la toma de decisiones y el cansancio emocional es positiva, dado que el coeficiente de correlación es 0,202. Sin embargo, es importante tener en cuenta que este valor es bastante bajo, lo cual indica que la relación entre estos dos fenómenos no es muy fuerte. En relación a la significancia de valor p de 0,036. Por lo tanto, se determina que se acepta la hipótesis alterna del investigador. No obstante, la significancia estadística sugiere que es probable que esta correlación no sea simplemente producto del azar, aunque la fuerza de la relación es baja.

### 3.3.3 Contrastación de la hipótesis específica 2

H0: Investigar la relación significativa entre la toma de decisiones y despersonalización en los trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024

H1: Investigar la relación significativa entre la toma de decisiones y la despersonalización en los trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024

**Tabla 10** Correlación entre toma de decisiones y despersonalización

			Toma de decisiones	Despersonalización
Rho de Spearman	Toma de decisiones	r <sub>s</sub>	1,000	,191*
		Significancia	.	,048
		N	108	108
	Despersonalización	r <sub>s</sub>	,191*	1,000
		Significancia	,048	.
		N	108	108
*. La correlación se muestra significativa en el nivel 0,05 (bilateral).				

En la tabla 10: La correlación que se muestra entre la toma de decisiones y la despersonalización es positiva muy baja, con un valor de 0.191. La significancia de 0.048. El valor ( $p < 0.05$ ) indica que se rechaza la hipótesis nula de la investigación y se acepta la alterna, lo que sugiere que es poco probable que sea un hallazgo fortuito. Esto significa que, aunque puede haber alguna conexión para la toma de decisiones y la experiencia de despersonalización, esta relación es limitada y puede estar influenciada por otros factores no medidos en el estudio.

### 3.4.4 Contrastación de la hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre toma de decisiones y la realización personal en los trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024.

H1: Existe relación significativa entre toma de decisiones y la realización personal en los trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024.

**Tabla 11** Correlación de las variables toma de decisiones y realización personal

			Toma de decisiones	Realización personal
Rho de Spearman	Toma de decisiones	r <sub>s</sub>	1,000	,291**
		Significancia	.	,002
		N	108	108
	realización personal	r <sub>s</sub>	,291**	1,000
		Significancia	,002	.
		N	108	108
**. La correlación muestra que es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

En la tabla 11. La correlación de 0.291 establece una relación positiva baja para la toma de decisiones y la realización personal. Esto significa que existe una correlación positiva baja. En cuanto a p valor= 0.002, esto sugiere que la probabilidad de que la correlación observada sea el resultado del azar es muy baja (menor al 0.1%). Por lo tanto, podemos concluir que la correlación entre la toma de decisiones y la realización personal es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se determinó que aquellos que son más proclives a tomar decisiones activamente tienden a experimentar un mayor sentido de realización personal, y este hallazgo es bastante confiable desde un punto de vista estadístico.

## IV DISCUSIÓN

Para el objetivo general, se planteó: Establecer la relación entre el agotamiento laboral y la toma de decisiones en trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024. En donde se obtuvo una correlación positiva, dado que el  $r_s = 0.290$ . Esto indica que, al aumentar el agotamiento laboral, tiende a aumentar también la dificultad o la calidad de las decisiones tomadas. Si la significancia fue 0.02, significa que se acepta la hipótesis alterna. En conclusión, se indica que a niveles más altos de agotamiento podrían estar asociados con desafíos incrementados en la toma de decisiones. Estos hallazgos son similares a lo encontrado por Arias (11), en donde se observó que la correlación es baja entre las variables de estudio. Así mismo sus resultados son similares a lo encontrado por Orrego (16), en donde se encontró una correlación positiva moderada y p valor menor a 0.05. entre las variables de estudio. Según Maslach, C; y Jackson, S (21), refiere que el agotamiento laboral es una condición compleja y debilitante que se desarrolla gradualmente como resultado de enfrentar un estrés prolongado o crónico en el entorno laboral. Este estado no se limita únicamente al cansancio físico, sino que abarca un agotamiento emocional profundo y una carga psicológica significativa. Los individuos afectados experimentan una sensación abrumadora de desilusión y desencanto hacia sus tareas y responsabilidades laborales. Esta actitud puede manifestarse en forma de cinismo y apatía, donde la motivación y el entusiasmo por el trabajo se ven severamente comprometidos. Además de los aspectos emocionales y cognitivos, el agotamiento laboral también se traduce en una disminución notable del impulso y rendimiento laboral. Los afectados pueden encontrar difícil concentrarse, tomar decisiones o mantener niveles previos de productividad. Esta reducción en la eficiencia y efectividad laboral puede llevar a una sensación de incapacidad para cumplir con las expectativas, tanto propias como las del entorno laboral. Según lo expresado por Simon H. (30), refiere que la toma de decisiones, viene a ser un proceso muy importante durante toda la vida, así como en el ámbito de la carrera profesional, que implica seleccionar una opción entre diversas alternativas disponibles. Este proceso no es simplemente una elección aleatoria, sino una rutina estructurada de resolución de problemas que comienza con el reconocimiento y la definición muy clara del obstáculo o situación el cual requiere tomar una decisión. Una vez identificado el

problema, se procede a generar múltiples variantes de posibles soluciones, cada una de las cuales debe ser evaluada con detenimiento. El análisis de las posibilidades implica examinar cada alternativa en función de diversos criterios relevantes, como los objetivos a alcanzar, los recursos disponibles, las implicaciones a corto y largo plazo, y los riesgos asociados. Este proceso de evaluación busca identificar la mejor opción que supere los beneficios esperados o disminuya los riesgos y las consecuencias negativas. La toma de decisiones, por lo tanto, no se limita a una mera elección intuitiva, sino que requiere un enfoque deliberado y sistemático que considere tanto datos objetivos como elementos subjetivos, como los valores personales y las preferencias individuales. Además, puede involucrar la consulta con otros, el debate y la negociación para llegar a una conclusión que sea aceptable y beneficiosa para todas las partes implicadas.

En relación al primer objetivo específico: Evaluar la relación significativa entre la toma de decisiones y cansancio emocional de los trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024. En la investigación se halló una correlación positiva baja, dado que  $r_s = 0,202$ . En relación a la significancia de valor p de 0,036 sugiere rechazar la hipótesis nula de la investigación y se da por aceptada la hipótesis alterna. Se concluye que mientras mayor sea el cansancio emocional, se incrementa las malas decisiones en la toma de decisiones. Estos hallazgos determinaron que hay concordancia con lo hallado por Calzada y Patiño (12), quien obtuvo como resultado en cansancio emocional y toma de decisiones tuvo efecto positivo. Según Maslach y Jackson (21), refiere que el cansancio emocional es una condición que describe la sensación de agotamiento profundo y fatiga emocional que resulta directamente del desempeño laboral y las demandas emocionales asociadas. El cual no se limita únicamente a la fatiga física; más bien, se refiere a un estado en el que las emociones se sienten intensamente drenadas y agotadas debido a la naturaleza de las interacciones y responsabilidades en el trabajo. Este tipo de cansancio no es solo una respuesta pasajera al estrés cotidiano, sino que implica una acumulación prolongada de tensiones emocionales y exigencias laborales que pueden resultar abrumadoras con el tiempo. Los individuos que experimentan cansancio emocional suelen sentir una disminución en su capacidad para manejar las emociones de manera efectiva, lo que puede manifestarse en una menor empatía, paciencia reducida y una sensación general de agobio frente a las demandas emocionales del trabajo. De forma que el

cansancio emocional da origen a los efectos significativos en el bienestar de las personas, afectando no solo su desempeño laboral, sino también su salud mental y emocional. Las personas afectadas pueden experimentar síntomas como irritabilidad, dificultades para concentrarse, falta de motivación y un sentido de desapego emocional hacia el trabajo y las responsabilidades profesionales.

Asimismo, para el segundo objetivo específico: Investigar la relación significativa entre la toma de decisiones y la despersonalización de los trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024. Los resultados encontrados, muestran que presenta una correlación muy baja, con un valor de 0.191. La significancia es de 0.048. por lo tanto, decide tomar la decisión de llegar a rechazar la hipótesis nula y se procede a aceptar la hipótesis alterna. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la magnitud de la correlación sigue siendo bastante baja. Se puede concluir que, al aumentar la toma de decisiones, es posible que se incremente la despersonalización. Estos hallazgos son similares al estudio realizado por Rosas-Paez et al. (13), en donde se halló correlación positiva y el  $p < 0.05$ , por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se determina aceptar la hipótesis alterna. Según los autores Maslach y Jackson, (21), refiere que la despersonalización es un fenómeno psicológico que se caracteriza por adoptar una actitud distante, indiferente y desapegada hacia el trabajo y las personas con quienes se interactúa en el entorno laboral. Esta actitud negativa y desilusionada puede manifestarse de diversas formas, como la falta de interés genuino en las relaciones laborales, la percepción de los demás como meros objetos o recursos, y la tendencia a tratar las interacciones profesionales de manera superficial o mecánica. Aplicado en su contexto laboral, la despersonalización puede surgir como una respuesta al estrés crónico o a experiencias laborales negativas que generan un desgaste emocional significativo. Las personas que experimentan despersonalización pueden mostrar síntomas como cinismo hacia sus colegas o clientes, reducción en la empatía y la capacidad de relacionarse emocionalmente, y una tendencia a distanciarse emocionalmente de las responsabilidades y tareas laborales. Este fenómeno no solo afecta la calidad que hay en las relaciones interpersonales en el trabajo, sino que también puede impactar negativamente el rendimiento laboral con el bienestar emocional general. Las personas que experimentan despersonalización pueden experimentar un aumento en el estrés y la insatisfacción laboral, lo que a su vez puede contribuir a un ciclo de desmotivación y

deterioro en el ambiente laboral (26).

En cuanto al planteamiento en el tercer objetivo específico: Analizar la relación significativa toma de decisiones y la realización personal de los trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024. El  $r_s = 0.291$  indica una relación positiva baja entre la toma de decisiones y la realización personal. Esto significa que existe una tendencia en la que las personas que tienen habilidades o tendencias hacia una toma de decisiones más activa, también tienden a experimentar un mayor nivel de realización personal. En cuanto a  $p$  valor= 0.002, se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto, se determinó que aquellos que son más proclives a tomar decisiones activamente tienden a experimentar un mayor sentido de realización personal, y este hallazgo es bastante confiable desde un punto de vista estadístico. Estos resultados son similares a lo hallado por Bracho (14), en donde se observó una alta relación entre realización personal y toma de decisiones en varones que en mujeres. De acuerdo al autor Maslach y Jackson, (21), refiere que la realización personal en el contexto laboral se refiere a una experiencia profunda y satisfactoria que va más allá de simplemente cumplir con las responsabilidades del trabajo. Se trata de sentirse competente y capaz de desempeñarse eficazmente en las tareas asignadas, así como de crecer y desarrollarse tanto a nivel profesional como personal. El cual implica la satisfacción derivada de la capacidad para enfrentar desafíos laborales de manera efectiva. Esto incluye no solo lograr resultados positivos en el trabajo, sino también superar obstáculos y aprender de las experiencias para mejorar continuamente. La realización personal se alimenta del sentido de logro y competencia que se obtiene al alcanzar metas y objetivos profesionales significativos. Además, la realización personal también se relaciona con el desarrollo personal y profesional. Este aspecto se centra en la oportunidad de aprender y crecer dentro del entorno laboral, adquiriendo nuevas habilidades, conocimientos y experiencias que contribuyen a desarrollar de forma integral a la persona. Esto puede incluir la oportunidad de asumir nuevos roles, responsabilidades y desafíos que permitan expandir las capacidades y el potencial individual. Por lo que se expresa que el éxito laboral va más allá de simples logros profesionales. Incluye el sentirse apreciado y reconocido en el entorno laboral por las contribuciones realizadas. Esta sensación no solo se centra en cumplir con las tareas asignadas, sino en percibir que el trabajo realizado tiene un propósito significativo y un valor personal. Esto, a su vez, fomenta

una profunda satisfacción y una motivación interna constante en las actividades diarias. Es decir, el verdadero éxito laboral no se limita únicamente a alcanzar metas objetivas, sino que se alcanza cuando uno encuentra significado y valor en lo que hace, lo cual genera un sentido de realización personal y profesional.

## V CONCLUSIONES

**Primero:** Se determinó que, para la hipótesis general, el estudio revela una correlación positiva baja ( $r_s = 0.290$ ,  $p = 0.02$ ) entre el agotamiento laboral y la toma de decisiones. Esto sugiere que a medida que se logre un aumento en el agotamiento laboral, aumenta también la dificultad o la calidad de las decisiones tomadas.

**Segundo:** Para la hipótesis específica 1. Se concluye que el análisis revela una correlación positiva baja entre la toma de decisiones y el cansancio emocional, con  $r_s = 0.202$  y un valor de significancia de  $p = 0.036$ . Aunque esta relación es estadísticamente significativa, el coeficiente de correlación relativamente bajo indica que la fuerza de la asociación entre ambos fenómenos.

**Tercero:** Para la hipótesis específica 2. En el estudio se llegó a establecer la correlación estadísticamente significativa ( $r_s = 0.191$ ,  $p = 0.048$ ) entre la toma de decisiones y la despersonalización. Aunque este resultado indica que es poco probable que la asociación sea aleatoria, la correlación observada es positiva muy baja. Este hallazgo implica que la capacidad de tomar decisiones y la experiencia de despersonalización podrían estar relacionadas en cierta medida, aunque esta conexión es limitada y posiblemente influida por otros factores no considerados en el estudio.

**Cuarto:** Para la hipótesis específica 3. El análisis muestra una correlación positiva baja significativa ( $r_s = 0.291$ ,  $p = 0.002$ ) entre la toma de decisiones y la realización personal. Esto indica que las personas con una inclinación hacia una toma de decisiones más activa también tienden a experimentar niveles más altos de realización personal. Dado el valor de  $p$  bajo, es poco probable que esta asociación sea el resultado del azar.

## VI RECOMENDACIONES

**Primero:** Es esencial que el director del hospital implemente estrategias que promuevan el bienestar emocional y físico de los trabajadores, tales como programas de apoyo psicológico, gestión adecuada de la carga laboral, entrenamiento en habilidades de toma de decisiones bajo estrés, y la promoción de un ambiente laboral colaborativo y de apoyo. Estas acciones no solo pueden mitigar el agotamiento laboral, sino también fortalecer la capacidad de los trabajadores de salud para tomar decisiones informadas y efectivas en situaciones.

**Segundo:** Se recomienda al director del hospital que implementen estrategias dirigidas a mitigar el cansancio emocional entre los trabajadores de salud, especialmente aquellas enfocadas en mejorar el proceso de toma de decisiones. Esto podría incluir programas de apoyo emocional, entrenamiento en gestión del estrés, y revisión de las políticas organizacionales para promover un ambiente laboral más saludable y menos estresante. Además, se sugiere realizar estudios longitudinales adicionales para entender mejor la dinámica y los factores subyacentes a esta relación, lo cual podría guiar intervenciones más efectivas y sostenibles en el tiempo.

**Tercero:** Se recomienda al jefe del área de investigación del hospital realizar estudios adicionales que profundicen en los posibles factores mediadores o moderadores que podrían estar afectando esta asociación. Asimismo, sería beneficioso implementar intervenciones orientadas a fortalecer las habilidades de toma de decisiones y reducir la despersonalización entre los trabajadores de salud.

**Cuarto:** Se recomienda al director y los jefes de departamentos del hospital fomentar y fortalecer las habilidades de toma de decisiones entre los trabajadores de salud. Incluyendo programas de capacitación que promuevan la autonomía y la responsabilidad en la toma de decisiones, así como el desarrollo de un ambiente laboral que valore la capacidad de los empleados para tomar decisiones. Así como la implementación de políticas organizacionales que reconozcan y recompensen la iniciativa y el éxito en la toma de decisiones, para contribuir a la mejorar el sentido de realización personal y el bienestar general de los trabajadores de salud.

## REFERENCIAS

1. Rendón M, Peralta S, Hernández E, Hernández R, Vargas M, Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. [Online]; 2020. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.398221>.
2. Comisión Europea. Improving quality and safety in the hospital: The link between organisational culture, burnout, and quality of care. [Online]: Frontiers Media SA Frontiers in Psychology; 2020. Disponible en: <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/bjhp.12045>.
3. América Economía. Latinoamericanos sufre “síndrome de trabajador quemado”. [Online]: América economía; 2022. Disponible en: <https://www.americaeconomia.com/advierten-que-el-76-de-los-latinoamericanos-sufre-sindrome-de-trabajador-quemado>.
4. Méndez , Botero A. Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores. [Online]; 2019. Disponible en: [https://www.revistaavft.com/images/revistas/2019/avft\\_4\\_2019/24\\_agotamiento\\_profesional.pdf](https://www.revistaavft.com/images/revistas/2019/avft_4_2019/24_agotamiento_profesional.pdf).
5. Comisión Europea. Intelligent plug-and-play digital tool for real-time surveillance of COVID-19 patients and smart decision-making in Intensive Care Units. [Online]; 2020. Disponible en: <https://cordis.europa.eu/article/id/448095-smarter-decision-making-for-intensive-care-units/es>.
6. Banco Mundial. Cinco prioridades para construir sistemas de salud universales y resilientes. [Online]; 2023. Disponible en: <https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/cinco-prioridades-para-construir-sistemas-de-salud-universales-y-resilientes>.
7. MINSA. Documento Técnico: Consideraciones éticas para la toma de decisiones en los servicios de salud durante la pandemiaCovid-19. [Online], Lima: MInisterio de Salud; 2020. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/871496/consideraciones-eticas-para-la-toma-de-decisiones-en-los-servicios-de-salud-durante-la-pandemia-covid-19-v2.pdf?v=1676878128>.

- 8 Banco Mundial. Sistema de Gestión de información en Salud en el Perú. [Online], Lima; 2023. Disponible en: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099062123174135607/pdf/P1778220d5911f0bd081d205543f78f357d.pdf>.
9. Orgambidez A, Almeida H. Core burnout and power in portuguese nursing staff: An explanatory model based on structural empowerment. [Online]; 2019. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/2165079918822648>.
- 10 Antonio M, Rocha T, Surugi S, De Sequeira J. Perspectivas bioéticas sobre la toma de decisiones en tiempos de pandemia. [Online]; 2020. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/bioet/a/nCDr8D7T3LwbsP3Wn58sLqK/?format=pdf&lang=es>.
- 11 Arias D. Consideraciones bioéticas de los efectos del síndrome de Agotamiento del cuidador y su impacto en la toma de decisiones. 2022. Disponible en: <https://repositorio.unbosque.edu.co/items/d2409268-793e-417f-9fcf-1ac1b98269b7>
- 12 Calzada R, Patiño H. Competencias emocionales para la toma responsable de decisiones en estudiantes de telebachillerato en México. Revista Internacional de Educación Emocional y Bienestar. 2022; 2(2). Disponible en: <https://rieeb.iberro.mx/index.php/rieeb/article/view/37>
- 13 Rosas-Paez J, Castilla-Espriella J, Tinajero-Sánchez J, Martínez-Enciso V. Compromiso laboral y síndrome de burnout en un segundo nivel durante pandemia por COVID en México, 2021. Rev Med Inst Mex Seguro Soc. 2021; 60(5). Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10396031/>
- 14 Bracho D. Síndrome de burnout y fatiga laboral. [Online]; 2020. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7390785>.
- 15 Juárez-García A. Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. [Online]; 2020. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-08072020000400432](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-08072020000400432).
- 16 Orrego R. Habilidades gerenciales y la toma de decisiones asertivas en enfermeras asistenciales de la clínica Maison De Santé sede Lima, 2021. [Online]; 2022. Disponible en:

[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5906/Rosa\\_Tesis\\_Maestro\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5906/Rosa_Tesis_Maestro_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

- 17 Medina N. La inteligencia emocional y toma de decisiones en adolescentes de una I.E. de la provincia de Pisco, Ica – 2021. [Online], Ica: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84111>.
- 18 Rivera A, Valle E. Síndrome de Burnout relacionado con la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas en pandemia Hospital María Auxiliadora, 2020. [Online], Lima: Universidad Interamericana; 2021. Disponible en: <http://repositorio.unid.edu.pe/handle/unid/110>.
- 19 Dávila U. Cansancio emocional y engagement académico en universitarios de la Región San Martín, 2021. [Online], San Martín: Universidad Peruana Unión; 2021. Disponible en: <http://200.121.226.32:8080/handle/20.500.12840/5026>.
- 20 Castañeda J. Plan estratégico para la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Chiclayo. [Online], Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67554/Casta%b1eda\\_GJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67554/Casta%b1eda_GJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- 21 Maslach C, Jackson S. The measurement of experienced burnout. [Online]; 1981. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030020205>.
- 22 Freudenberger H. Staff burn-out. Journal of Social Issues. 1974; 30(1): p. 159-165. Disponible en: <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- 23 Leiter M, Maslach C, Schaufeli W. Burnout and its measurement: A review and critique. [Online]; 1999. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8834764/>.
- 24 World Health Organization. Burn-out an occupational phenomenon: International classification of diseases (ICD). [Online]; 2019. Disponible en: <https://www.who.int/standards/classifications/frequently-asked-questions/burn-out-an-occupational-phenomenon#:~:text=Burn%2Dout%20is%20defined%20in,has%20not%20been%20successfully%20managed>.

- 25 Valadez A, Bravo M, Vaquero J. Estrés laboral: Síndrome de Burnout, Estrategias de afrontamiento en docentes universitarios. Primera ed. Iztacala FdES, editor.; 2022. Disponible en: <http://www.libros.unam.mx/estres-laboral-sindrome-de-burnout-estrategias-de-afrontamiento-en-docentes-universitarios-9786073057769-ebook.html>
- 26 Measuring burnout: An international perspective. [Online]; 2001. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/002214650704800205>.
- 27 Sterman J. Business dynamics: Systems thinking and modeling for a complex world: Black Rose Publishing.; 2000. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/44827001\\_Business\\_Dynamics\\_System\\_Thinking\\_and\\_Modeling\\_for\\_a\\_Complex\\_World](https://www.researchgate.net/publication/44827001_Business_Dynamics_System_Thinking_and_Modeling_for_a_Complex_World)
- 28 Forrester J. Industrial dynamics: MIT Press.; 1961. Disponible en: [http://www.lapropective.fr/dyn/francais/memoire/autres\\_textes\\_de\\_la\\_prospecti ve/autres\\_ouvrages\\_numerises/industrial-dynamics-forrester-1961.pdf](http://www.lapropective.fr/dyn/francais/memoire/autres_textes_de_la_prospecti ve/autres_ouvrages_numerises/industrial-dynamics-forrester-1961.pdf)
- 29 Laiter M. Applying the job demands-resources model to burnout research. [Online]: Work engagement: A critical review. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.; 2005. Disponible en: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/476.pdf>.
- 30 Simon H. Administrative behavior: A study of decision-making processes in administrative organizations. [Online], New York; 1957. Disponible en: [https://faculty.babson.edu/krollag/org\\_site/encyclp/simon.html](https://faculty.babson.edu/krollag/org_site/encyclp/simon.html).
- 31 Minberg H, AhlstrAnd C, Lampel J. Strategy safari: The search for a competitive advantage. [Online]: Prentice Hall.; 1998. Disponible en: [https://books.google.com.pe/books/about/Strategy\\_Safari.html?id=2y3vDwAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Strategy_Safari.html?id=2y3vDwAAQBAJ&redir_esc=y).
- 32 Heath C, Heath R. Switch: How to make when changes are hard. [Online], New York; 2011. Disponible en: <https://www.penguinrandomhouse.com/articles/how-can-i-get-published/>.
- 33 Damasio A. Descartes' error: Emotion, reason, and the human brain. [Online], New York; 1994. Disponible en: <https://www.amazon.com/Descartes-Error-Emotion-Reason-Human-ebook/dp/B00AFY2XVK>.

- 34 Cialdini R. Influence: The psychology of persuasion. [Online]: New York; 2006.  
Disponibile en: [https://www.amazon.com/-/es/Robert-B-Cialdini-PhD-dp-0062937650/dp/0062937650/ref=dp\\_ob\\_title\\_bk](https://www.amazon.com/-/es/Robert-B-Cialdini-PhD-dp-0062937650/dp/0062937650/ref=dp_ob_title_bk).
- 35 Kahneman D. Thinking, fast and slow. [Online], New York; 2003. Disponible en:  
<https://www.penguinrandomhouse.com/books/89308/thinking-fast-and-slow-by-daniel-kahneman/>.
- 36 Pérez R, Seca M, Pérez L. Metodología de la investigación científica. [Online],  
Buenos Aires; 2020. Disponible en: <https://www.digitaliapublishing.com/a/80790>.
- 37 Delord G. Investigación en clase de ciencias: Guía para el diseño de  
experimentos y actividades de indagación. [Online]: Santillana; 2018. Disponible  
en: <https://www.santillana.com.ar/>.
- 38 Lerma H. Metodología de la investigación. [Online]: Ediciones UCA; 2019.  
Disponibile en:  
<https://wadmin.uca.edu.ar/public/ckeditor/Facultad%20de%20Derecho%20Rosario/PERIODISMO/PROGRAMAS%202020/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%202020.pdf>.
- 39 Baena G. Metodología de la investigación: Diseño y desarrollo del proceso de  
investigación en ciencias empresariales. [Online]: Ediciones UCA; 2019.  
Disponibile en:  
[https://gemini.google.com/%3C0%3Ehttp://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales de consulta/Drogas de Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](https://gemini.google.com/%3C0%3Ehttp://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales%20de%20consulta/Drogas%20de%20Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf).
- 40 Méndez C. ¿Metodología de la investigación? /: la producción de datos y los  
diseños. [Online]: Ediciones UCA; 2019. Disponible en:  
<https://wadmin.uca.edu.ar/public/ckeditor/Facultad%20de%20Derecho%20Rosario/PERIODISMO/PROGRAMAS%202020/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%202020.pdf>.

## ANEXOS

## Anexo 1: Cuadro de operacionalización de variables

### Variable: Agotamiento laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Se caracteriza por el cansancio emocional que se da en el área de trabajo y que trae consigo pensamientos negativos en la labor que realiza Maslach y Jackson (1981)	El instrumento mide la variable agotamiento laboral, que se da por diversos factores, para ello la variable consta de 3 dimensiones con los respectivos reactivos que median las dimensiones que se menciona: cansancio emocional, despersonalización y realización personal. La variable consta de 22 ítems	Cansancio emocional	Sensación de no ser capaz de cumplir las necesidades del trabajo. Percibir situaciones inacabables	1, 2, 3,6, 8, 13, 14,16, 20	Ordinal
		Despersonalización	Dificultad para tolerar a sus compañeros de trabajo. Duda de sí Mismo Actitud distante hacia el trabajo Sensación de no estar llevando bien el trabajo	5, 10, 11, 15, 22	
		Realización personal	Obsesión por la perfección en la realización del trabajo	4, 7, 9,12, 17,18, 19, 21	

### Variable: Toma de decisiones

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Según Simon (1957) Es una rutina de resolución de problemas que implica el reconocimiento y definición del obstáculo, la generación de variantes de resolución, el análisis de las posibilidades y elección óptima.	Se utilizó el instrumento del cuestionario con 15 Preguntas/ítem y la técnica de la encuesta, haciendo uso de la escala de tipo Likert. Con una población muestral de 36 trabajadores, se consideró las dimensiones: cognitiva, emocional y social.	Cognitiva	- Resolución de problemas - capacidad de atención - Pensamiento crítico	1, 2, 3,4,5	Ordinal
		Emocional	Manejo de estrés Autoconocimiento emocional Expresión emocional adecuada	6,7,8,9	
		Social	- Habilidades comunicativas - Cooperación y trabajo en equipo Empatía interpersonal	10,11,12, 13,14,15	

Anexo 2: Cuadro de matriz de consistencia

<b>TÍTULO:</b> Agotamiento laboral en relación a toma de decisiones en trabajadores de salud de un Hospital de Lima, 2024				
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES / DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Cuál es la relación entre el agotamiento laboral y la toma de decisiones de los trabajadores de salud de un hospital de lima, 2024?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Establecer la relación entre el agotamiento laboral y la toma de decisiones de los trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> Se evidencia una relación significativa entre el agotamiento laboral y la toma de decisiones de los trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024</p>	<p><b>VARIABLE: X</b></p> <p><b>AGOTAMIENTO LABORAL</b></p> <p>D 1: Cansancio emocional D 2: Despersonalización D 3: Realización personal</p>	<p><b>ENFOQUE DE INVESTIGACION:</b> Cuantitativo</p> <p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Básica</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b> No experimental- transversal</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACION:</b> Descriptivo Correlacional</p> <p><b>POBLACIÓN:</b> Conformada por 150 trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024</p> <p><b>MUESTRA:</b> Se consideró la muestra de 108 trabajadores asistenciales. Se aplicó el muestreo probabilístico</p> <p><b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS</b> La técnica que se utilizó es la encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario de agotamiento laboral y de toma de decisiones</p>
<p><b>Problemas específico</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre toma de decisiones y cansancio emocional de los trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la toma de decisiones y la despersonalización de los trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la toma de decisiones y la realización personal de los trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Evaluar la relación entre toma de decisiones y el cansancio emocional de los trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024.</p> <p>Investigar la relación entre la toma de decisiones y la despersonalización de los trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024</p> <p>Analizar la relación entre toma de decisiones y la realización personal de los trabajadores de</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe relación significativa entre toma de decisiones y el cansancio emocional en los trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024.</p> <p>Existe relación significativa entre toma de decisiones y la despersonalización de los trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024.</p> <p>Existe relación significativa entre toma de decisiones y la realización personal de los trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024.</p>	<p><b>VARIABLE: Y</b></p> <p><b>TOMA DE DECISIONES</b></p> <p>D 1: Cognitiva D 2: Emocional D 3: Social</p>	

	salud de un hospital de Lima, 2024.	.		
--	----------------------------------------	---	--	--

Anexo 3: instrumentos

**Cuestionario de agotamiento laboral**

Instrucciones para responder el cuestionario:

A continuación, encontrará una serie de enunciados respecto a su trabajo, solicitamos su opinión sincera al respecto No hay respuestas correctas o incorrectas; todas son valiosas pues se refieren a su opinión. Debe contestar, colocando un Aspa (x) sobre la columna que usted considere. Sus respuestas son confidenciales y quedarán en el anonimato. Se procesarán únicamente con fines estadísticos Para responder cada pregunta: Elija uno de los grupos que aparecen y marque una X en el cuadro que Ud. Elija

Sexo		Edad		Estado civil		Cargo que desempeña	
Profesión		Años de servicio		Nº de hijos		Condición laboral	

Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días
1	2	3	4	5	6

Items	1	2	3	4	5	6
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotada(o).						
3. Me siento fatigada(o) cuando me levanto de la cama y tengo que ir a trabajar						
6. Trabajar con personas todos los días es una tensión para mí.						
8. Me siento desgastada(o) por mi trabajo						
13. Me siento frustrada(o) en mi trabajo.						
14. Creo que estoy trabajando demasiado.						
16. Mis compañeros me brindan apoyo cuando los necesito.						
20. En mi trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.						
5. Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.						
10.- Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.						
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.						

15. Realmente no me preocupa lo que les ocurra a mis pacientes						
22. Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas.						
4. Comprendo fácilmente cómo se sienten los pacientes						
7. Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes.						
9. Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de los pacientes.						
12. Me siento muy activa(o).						
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes.						
18. Me siento animada (o) después de trabajar con mis pacientes.						
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.						
21. Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en mi trabajo.						

Gracias

## Cuestionario de toma de decisiones

Instrucciones para responder el cuestionario:

A continuación, se presentan una serie de declaraciones sobre su trabajo. Le solicitamos su opinión sincera al respecto. No hay respuestas correctas o incorrectas, ya que todas son valiosas, pues se basan en su opinión. Por favor, responda marcando con una "X" en la columna correspondiente a su elección. Sus respuestas serán confidenciales y permanecerán anónimas. Únicamente se utilizarán con fines estadísticos. Para responder a cada pregunta, elija uno de los grupos que se presentan y marque una "X" en el recuadro que prefiera.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	siempre
1	2	3	4	5

Items	1	2	3	4	5
1. Se utiliza estrategias para resolver problemas en el centro de labores					
2. Realiza una toma efectiva de decisiones en situaciones de incertidumbre y riesgo					
3. El personal tiene una buena capacidad de atención durante largos turnos de trabajo					
4. Utiliza estrategias de gestión del tiempo para mantener alta la capacidad de atención					
5. Su pensamiento crítico le ha ayudado a tomar decisiones éticas y efectivas en situaciones clínicas complejas					
6. Prioriza usted el autocuidado y la salud mental.					
7. Busca momentos de descanso y desconexión					
8. Practica la auto-observación para entender tus reacciones emocionales.					
9. Buscas espacios seguros para expresar tus emociones de forma constructiva.					
10. Utiliza un lenguaje claro y comprensible para transmitir información médica.					
11. Escucha activamente a tus pacientes y colegas.					
12. Fomenta la colaboración y el trabajo en equipo para mejorar la atención al paciente.					
13. Valora las habilidades y perspectivas de tus colegas para optimizar el trabajo conjunto.					

14. Practica la empatía al ponerse en el lugar del paciente.					
15. Escucha activamente y muestra compasión hacia las preocupaciones y necesidades de los pacientes.					

Gracias

Anexo 4: Ficha de validación de los instrumentos

A continuación, se presenta las fichas de validación de los instrumentos:

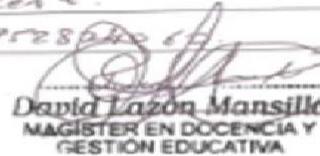
**Agotamiento laboral**

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Encuesta.
Objetivo del instrumento	Recolección de datos
Nombres y apellido del experto	David Felix Lazoñ Mansilla.
Documento de identidad	MN/0314997
Años de experiencia en el área	25 años.
Máximo Grado Académico	Magister en Docencia Educativa
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Nacional Federico Villarreal
Cargo	Docente
Número telefónico	952824060.
Firma	 David Lazoñ Mansilla MAGISTER EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA C.T.M.D. 7113
Fecha	31-05-24

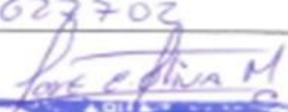
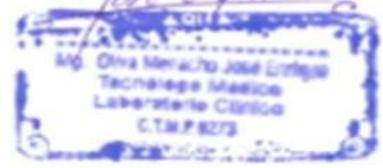
**Toma de decisiones**

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Encuesta.
Objetivo del instrumento	Recolección de datos
Nombres y apellido del experto	David Felix Lazoñ Mansilla.
Documento de identidad	DNI 12214997.
Años de experiencia en el área	25 años.
Máximo Grado Académico	Mg. en Docencia y Gestión Educativa
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Nacional Federico Villarreal
Cargo	Docente
Número telefónico	952824060.
Firma	 David Lazoñ Mansilla MAGISTER EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA C.T.M.D. 7113
Fecha	31-05-24.

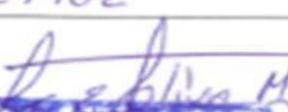
**Agotamiento laboral**

**Ficha de validación de juicio de experto**

Nombre del instrumento	FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS DEL CUESTIONARIO.
Objetivo del instrumento	RECOPILAR INFORMACIÓN EN LA PRESENTE INVESTIGACIÓN.
Nombres y apellido del experto	JOSÉ ENRIQUE OLIVA MENACHO
Documento de identidad	DNI. 46565220
Años de experiencia en el área	11 AÑOS
Máximo Grado Académico	Magíster en Docencia e Investigación en Salud.
Nacionalidad	PERUANA
Institución	Laboratorio de Emergencia del Hospital Nacional ARZOBISPO
Cargo	Cooperador Tecnólogo Médico, Magíster
Número telefónico	978627702
Firma	 
Fecha	30 DE MAYO DE 2024

**Toma de decisiones**

**Ficha de validación de juicio de experto**

Nombre del instrumento	FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS DEL CUESTIONARIO.
Objetivo del instrumento	RECOPILAR INFORMACIÓN EN LA PRESENTE INVESTIGACIÓN.
Nombres y apellido del experto	JOSÉ ENRIQUE OLIVA MENACHO
Documento de identidad	DNI. 46565220
Años de experiencia en el área	11 AÑOS
Máximo Grado Académico	Magíster en Docencia e Investigación en Salud.
Nacionalidad	PERUANA
Institución	Laboratorio de Emergencia del Hospital Nacional ARZOBISPO
Cargo	Cooperador Tecnólogo Médico, Magíster.
Número telefónico	978627702
Firma	 
Fecha	30 de Mayo de 2024

Agotamiento laboral

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Encuesta
Objetivo del instrumento	Recolección de datos
Nombres y apellido del experto	Quintero Sibran Jimmy Carlos
Documento de identidad	25580673
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Instituto Nacional de Salud
Cargo	Psicólogo
Número telefónico	914953481
Firma	 Dr. Jimmy Carlos Quintero Sibran PSICOLOGO C.Ps.P. 4092
Fecha	26/06/2024

VI

Toma de decisiones

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Encuesta
Objetivo del instrumento	Recolección de datos
Nombres y apellido del experto	Quintero Sibran Jimmy Carlos
Documento de identidad	25580673
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Instituto Nacional de Salud
Cargo	Psicólogo
Número telefónico	914953481
Firma	 Dr. Jimmy Carlos Quintero Sibran PSICOLOGO C.Ps.P. 4092
Fecha	2-6-2024

Anexo 5: Prueba de confiabilidad de instrumentos

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO AGOTAMIENTO LABORAL

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO: AGOTAMIENTO LABORAL																							
JUECES	ITEMS																						Total Fila
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	1	3	2	3	4	1	4	3	3	2	2	6	1	1	5	5	4	5	4	1	2	1	63.00
2	5	3	6	5	1	3	6	3	4	1	2	4	2	4	1	3	3	5	4	3	4	1	73.00
3	2	4	3	6	2	4	5	2	4	4	4	6	4	2	2	6	2	2	6	3	6	3	82.00
4	1	3	2	3	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	4	1	2	4	1	2	1	41.00
5	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	6	1	2	5	1	2	3	4	2	2	1	44.00
6	1	3	6	2	2	6	6	1	6	6	2	1	1	1	1	6	6	1	6	1	6	1	72.00
7	2	3	1	6	1	3	6	1	6	1	1	2	1	1	1	2	2	6	6	1	6	1	60.00
8	2	3	2	6	1	2	6	5	6	2	3	6	1	1	3	4	2	3	6	1	6	1	72.00
9	5	3	5	4	2	5	4	5	4	2	3	4	4	5	2	2	3	3	3	4	3	2	77.00
10	2	3	2	6	5	1	6	2	4	1	3	6	3	2	3	2	6	6	6	1	6	1	77.00
11	2	3	1	2	3	3	6	3	6	3	3	6	3	3	3	6	6	6	6	1	5	1	81.00
12	6	3	2	6	3	3	6	3	6	3	1	6	3	3	3	6	5	6	6	3	6	3	92.00
13	5	4	4	6	2	2	6	5	6	2	2	6	2	5	3	3	6	6	6	1	6	1	89.00
14	1	4	2	6	3	2	5	2	6	2	1	5	1	2	2	5	6	5	6	1	5	1	73.00
15	2	3	2	5	3	3	6	2	6	2	1	6	1	5	4	6	5	6	6	4	5	1	84.00
16	2	4	2	6	3	1	6	2	6	4	2	6	1	3	3	6	6	6	6	4	6	1	86.00
17	2	3	2	2	1	1	1	2	3	1	1	5	2	2	1	2	5	5	5	2	5	1	54.00
18	2	3	3	6	3	1	6	1	3	4	3	6	1	1	2	6	6	6	6	1	6	1	77.00
19	5	3	3	5	1	2	6	1	6	1	1	6	1	5	1	2	5	6	6	1	6	1	74.00
20	4	3	3	6	1	2	3	1	6	1	1	6	1	1	1	6	6	6	6	1	6	2	73.00
Varianza	2.51	0.23	2.11	2.94	1.33	1.04	3.26	1.73	2.51	1.01	0.85	2.45	1.09	2.25	1.54	3.23	3.03	2.71	0.94	1.33	2.15	0.41	
Sumatoria de las varianzas	42.23																						
Varianza de la suma de los Items	179.26																						

Aplicando la siguiente fórmula para calcular el alfa de Cronbach:

$$\alpha = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2} \right]$$

$\alpha$	Coefficiente de confiabilidad del cuestionario	0.8009
$k$	Numero de Items del Instrumento	22
$\sum_{i=1}^k S_i^2$	Sumatoria de varianza de los Items	42.23
$S^2$	Varianza total del Instrumento	179.26

## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO TOMA DE DECISIONES

### CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO: TOMA DE DECISIONES

JUECES	ITEMS															Total Fila
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2	2	61.00
2	3	4	3	5	4	5	3	3	2	5	4	4	4	5	4	58.00
3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	51.00
4	5	3	4	4	3	5	3	2	2	3	3	2	4	3	2	48.00
5	5	3	3	2	5	5	5	4	3	3	5	5	5	1	5	59.00
6	5	4	4	4	4	2	3	1	1	4	4	4	4	1	1	46.00
7	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	1	5	63.00
8	1	5	5	5	5	4	3	1	3	5	5	5	5	5	4	61.00
9	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	48.00
10	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	67.00
11	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65.00
12	3	4	4	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	63.00
13	2	4	3	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	50.00
14	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	70.00
15	4	3	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	64.00
16	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	71.00
17	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	5	5	5	5	45.00
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75.00
19	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74.00
20	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	60.00
Varianza	1.56	0.90	1.35	1.29	1.06	0.93	0.83	1.71	1.65	0.89	0.74	0.65	0.33	2.19	1.43	
Sumatoria de las varianzas	17.49															
Varianza de la suma de los items	82.3475															

**Aplicando la siguiente fórmula para calcular el alfa de Cronbach:**

$$\alpha = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

$\alpha$	Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	0.8439
$k$	Numero de items del instrumento	15
$\sum_{i=1}^k S_i^2$	Sumatoria de varianza de los items	17.49
$S_t^2$	Varianza total del instrumento	82.348

## Anexo 6: Consentimiento informado

### Consentimiento Informado

Título de la investigación: "Agotamiento laboral en relación a toma de decisiones en trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024".

Investigador (a) (es): Víctor Mario Portugal Xespe

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Agotamiento laboral en relación a toma de decisiones en trabajadores de salud de un hospital de Lima, 2024", cuyo objetivo es establecer la interacción entre el agotamiento laboral y la calidad de la toma de decisiones de los trabajadores de su bienestar de un hospital de Lima, 2024. Esta investigación es desarrollada por el estudiante del programa de estudio Programa Académico de Maestría en Gestión De Los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus San Juan de Lurigancho, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución de un Hospital de Lima.

#### **Describir el impacto del problema de la investigación.**

Permitirá obtener datos relevantes que beneficiaran al personal de salud para un mejor servicio.

#### **Procedimiento**

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente del auditorio del hospital de la institución Hospital de Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

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

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Víctor Mario Portugal Xespe email: [vimapoxe@hotmail.com](mailto:vimapoxe@hotmail.com) y asesor Jimmy Carlos Orihuela Salazar email: [jimmvorihuela@hotmail.com](mailto:jimmvorihuela@hotmail.com).

**Consentimiento**

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

Fecha y hora: 01 junio 2024

Nombre y apellidos: Guiselle Gutiérrez Guerra

Firma: 

Anexo 7: Base de datos

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO: AGOTAMIENTO LABORAL

SUJETOS	ITEMS																						VARIABLE	CANS-EMO	DESPERS	RELA-PEROSO
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22				
1	3	3	2	3	2	1	4	2	3	2	2	6	1	1	4	3	4	5	4	1	2	1	59	17	11	31
2	3	3	6	5	1	3	3	3	4	1	2	4	2	2	1	2	3	5	4	1	4	1	63	25	6	32
3	2	2	2	6	2	2	5	2	4	3	3	6	2	2	2	3	2	2	6	3	6	3	70	20	13	37
4	1	3	2	3	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	4	1	2	4	1	2	1	41	15	9	17
5	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	6	1	2	5	1	2	3	4	2	2	1	44	15	9	20
6	1	3	3	2	2	3	6	1	6	6	2	1	1	1	1	2	6	1	6	1	6	1	62	16	12	34
7	2	3	1	6	1	3	6	1	6	1	1	2	1	1	1	2	2	6	6	1	6	1	60	15	5	40
8	2	2	2	6	1	2	6	4	6	2	3	6	1	1	3	4	2	3	6	1	6	1	70	19	10	41
9	2	3	2	4	2	2	4	3	4	2	3	4	2	5	2	2	3	3	3	4	3	2	64	25	11	28
10	2	3	2	6	5	1	6	2	4	1	3	6	3	2	3	2	6	6	6	1	6	1	77	18	13	46
11	2	3	1	2	3	3	6	3	6	3	3	6	3	3	3	6	6	6	6	1	5	1	81	25	13	43
12	6	3	2	6	3	3	6	3	6	3	1	6	3	3	3	6	5	6	6	3	6	3	92	32	13	47
13	5	4	4	6	2	2	6	5	6	2	2	6	2	5	3	3	6	6	6	1	6	1	89	31	10	48
14	1	4	2	6	3	2	5	2	6	2	1	5	1	2	2	5	6	5	6	1	5	1	73	20	9	44
15	2	3	2	5	3	3	6	2	6	2	1	6	1	5	4	6	5	6	6	4	5	1	84	28	11	45
16	2	4	2	6	3	1	6	2	6	4	2	6	1	3	3	6	6	6	6	4	6	1	86	25	13	48
17	2	3	2	2	1	1	1	2	3	1	1	5	2	2	1	2	5	5	5	2	5	1	54	18	5	31
18	2	3	3	6	3	1	6	1	3	4	3	6	1	1	2	6	6	6	6	1	6	1	77	19	13	45
19	5	3	3	5	1	2	6	1	6	1	1	6	1	5	1	2	5	6	6	1	6	1	74	23	5	46
20	2	4	3	6	2	4	5	2	4	4	4	6	4	2	2	6	2	2	6	3	6	3	82	30	15	37
21	1	3	2	3	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	4	1	2	4	1	2	1	41	15	9	17
22	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	6	1	2	5	1	2	3	4	2	2	1	44	15	9	20
23	1	3	6	2	2	6	6	1	6	6	2	1	1	1	1	6	6	1	6	1	6	1	72	26	12	34
24	2	3	1	6	1	3	6	1	6	1	1	2	1	1	1	2	2	6	6	1	6	1	60	15	5	40

25	2	3	2	6	1	2	6	5	6	2	3	6	1	1	3	4	2	3	6	1	6	1	72	21	10	41
26	5	3	5	4	2	5	4	5	4	2	3	4	4	5	2	2	3	3	3	4	3	2	77	38	11	28
27	2	3	2	6	5	1	6	2	4	1	3	6	3	2	3	2	6	6	6	1	6	1	77	18	13	46
28	2	3	1	2	3	3	6	3	6	3	3	6	3	3	3	6	6	6	6	1	5	1	81	25	13	43
29	6	3	2	6	3	3	6	3	6	3	1	6	3	3	3	6	5	6	6	3	6	3	92	32	13	47
30	5	4	4	6	2	2	6	5	6	2	2	6	2	5	3	3	6	6	6	1	6	1	89	31	10	48
31	1	4	2	6	3	2	5	2	6	2	1	5	1	2	2	5	6	5	6	1	5	1	73	20	9	44
32	1	3	6	2	2	6	6	1	6	6	2	1	1	1	1	6	6	1	6	1	6	1	72	26	12	34
33	2	3	1	6	1	3	6	1	6	1	1	2	1	1	1	2	2	6	6	1	6	1	60	15	5	40
34	2	3	2	6	1	2	6	5	6	2	3	6	1	1	3	4	2	3	6	1	6	1	72	21	10	41
35	5	3	5	4	2	5	4	5	4	2	3	4	4	5	2	2	3	3	3	4	3	2	77	38	11	28
36	2	3	2	6	5	1	6	2	4	1	3	6	3	2	3	2	6	6	6	1	6	1	77	18	13	46
37	2	3	1	2	3	3	6	3	6	3	3	6	3	3	3	6	6	6	6	1	5	1	81	25	13	43
38	2	3	3	6	3	1	6	1	3	4	3	6	1	1	2	6	6	6	6	1	6	1	77	19	13	45
39	5	3	3	5	1	2	6	1	6	1	1	6	1	5	1	2	5	6	6	1	6	1	74	23	5	46
40	2	4	3	6	2	4	5	2	4	4	4	6	4	2	2	6	2	2	6	3	6	3	82	30	15	37
41	1	3	2	3	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	4	1	2	4	1	2	1	41	15	9	17
42	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	6	1	2	5	1	2	3	4	2	2	1	44	15	9	20
43	1	3	6	2	2	6	6	1	6	6	2	1	1	1	1	6	6	1	6	1	6	1	72	26	12	34
44	2	3	1	6	1	3	6	1	6	1	1	2	1	1	1	2	2	6	6	1	6	1	60	15	5	40
45	2	3	2	6	1	2	6	5	6	2	3	6	1	1	3	4	2	3	6	1	6	1	72	21	10	41
46	5	3	5	4	2	5	4	5	4	2	3	4	4	5	2	2	3	3	3	4	3	2	77	38	11	28
47	2	3	2	6	5	1	6	2	4	1	3	6	3	2	3	2	6	6	6	1	6	1	77	18	13	46
48	2	3	1	2	3	3	6	3	6	3	3	6	3	3	3	6	6	6	6	1	5	1	81	25	13	43
49	6	3	2	6	3	3	6	3	6	3	1	6	3	3	3	6	5	6	6	3	6	3	92	32	13	47
50	5	4	4	6	2	2	6	5	6	2	2	6	2	5	3	3	6	6	6	1	6	1	89	31	10	48
51	1	4	2	6	3	2	5	2	6	2	1	5	1	2	2	5	6	5	6	1	5	1	73	20	9	44
52	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	6	1	2	5	1	2	3	4	2	2	1	44	15	9	20
53	1	3	6	2	2	6	6	1	6	6	2	1	1	1	1	6	6	1	6	1	6	1	72	26	12	34
54	2	3	1	6	1	3	6	1	6	1	1	2	1	1	1	2	2	6	6	1	6	1	60	15	5	40
55	1	3	6	2	2	6	6	1	6	6	2	1	1	1	1	6	6	1	6	1	6	1	72	26	12	34

56	2	3	1	6	1	3	6	1	6	1	1	2	1	1	1	2	2	6	6	1	6	1	60	15	5	40
57	2	3	2	6	1	2	6	5	6	2	3	6	1	1	3	4	2	3	6	1	6	1	72	21	10	41
58	5	3	5	4	2	5	4	5	4	2	3	4	4	5	2	2	3	3	3	4	3	2	77	38	11	28
59	2	3	2	6	5	1	6	2	4	1	3	6	3	2	3	2	6	6	6	1	6	1	77	18	13	46
60	2	3	1	2	3	3	6	3	6	3	3	6	3	3	3	6	6	6	6	1	5	1	81	25	13	43
61	1	4	2	6	3	2	5	2	6	2	1	5	1	2	2	5	6	5	6	1	5	1	73	20	9	44
62	2	3	2	5	3	3	6	2	6	2	1	6	1	5	4	6	5	6	6	4	5	1	84	28	11	45
63	2	4	2	6	3	1	6	2	6	4	2	6	1	3	3	6	6	6	6	4	6	1	86	25	13	48
64	2	3	2	5	3	3	6	2	6	2	1	6	1	5	4	6	5	6	6	4	5	1	84	28	11	45
65	2	4	2	6	3	1	6	2	6	4	2	6	1	3	3	6	6	6	6	4	6	1	86	25	13	48
66	2	3	2	2	1	1	1	2	3	1	1	5	2	2	1	2	5	5	5	2	5	1	54	18	5	31
67	2	3	3	6	3	1	6	1	3	4	3	6	1	1	2	6	6	6	6	1	6	1	77	19	13	45
68	5	3	3	5	1	2	6	1	6	1	1	6	1	5	1	2	5	6	6	1	6	1	74	23	5	46
69	2	4	3	6	2	4	5	2	4	4	4	6	4	2	2	6	2	2	6	3	6	3	82	30	15	37
70	1	3	2	3	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	4	1	2	4	1	2	1	41	15	9	17
71	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	6	1	2	5	1	2	3	4	2	2	1	44	15	9	20
72	1	3	6	2	2	6	6	1	6	6	2	1	1	1	1	6	6	1	6	1	6	1	72	26	12	34
73	1	3	6	2	2	6	6	1	6	6	2	1	1	1	1	6	6	1	6	1	6	1	72	26	12	34
74	2	3	1	6	1	3	6	1	6	1	1	2	1	1	1	2	2	6	6	1	6	1	60	15	5	40
75	2	3	2	6	1	2	6	5	6	2	3	6	1	1	3	4	2	3	6	1	6	1	72	21	10	41
76	5	3	5	4	2	5	4	5	4	2	3	4	4	5	2	2	3	3	3	4	3	2	77	38	11	28
77	2	3	2	5	3	3	6	2	6	2	1	6	1	5	4	6	5	6	6	4	5	1	84	28	11	45
78	2	4	2	6	3	1	6	2	6	4	2	6	1	3	3	6	6	6	6	4	6	1	86	25	13	48
79	2	3	2	2	1	1	1	2	3	1	1	5	2	2	1	2	5	5	5	2	5	1	54	18	5	31
80	2	3	3	6	3	1	6	1	3	4	3	6	1	1	2	6	6	6	6	1	6	1	77	19	13	45
81	5	3	3	5	1	2	6	1	6	1	1	6	1	5	1	2	5	6	6	1	6	1	74	23	5	46
82	2	4	3	6	2	4	5	2	4	4	4	6	4	2	2	6	2	2	6	3	6	3	82	30	15	37
83	1	3	2	3	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	4	1	2	4	1	2	1	41	15	9	17
84	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	6	1	2	5	1	2	3	4	2	2	1	44	15	9	20
85	1	3	6	2	2	6	6	1	6	6	2	1	1	1	1	6	6	1	6	1	6	1	72	26	12	34
86	2	3	1	2	3	3	6	3	6	3	3	6	3	3	3	6	6	6	6	1	5	1	81	25	13	43
87	6	3	2	6	3	3	6	3	6	3	1	6	3	3	3	6	5	6	6	3	6	3	92	32	13	47
88	5	4	4	6	2	2	6	5	6	2	2	6	2	5	3	3	6	6	6	1	6	1	89	31	10	48
89	2	3	2	5	3	3	6	2	6	2	1	6	1	5	4	6	5	6	6	4	5	1	84	28	11	45

<b>90</b>	2	4	2	6	3	1	6	2	6	4	2	6	1	3	3	6	6	6	6	4	6	1	86	25	13	48
<b>91</b>	2	3	2	2	1	1	1	2	3	1	1	5	2	2	1	2	5	5	5	2	5	1	54	18	5	31
<b>92</b>	2	3	3	6	3	1	6	1	3	4	3	6	1	1	2	6	6	6	6	1	6	1	77	19	13	45
<b>93</b>	5	3	3	5	1	2	6	1	6	1	1	6	1	5	1	2	5	6	6	1	6	1	74	23	5	46
<b>94</b>	2	4	3	6	2	4	5	2	4	4	4	6	4	2	2	6	2	2	6	3	6	3	82	30	15	37
<b>95</b>	1	3	2	3	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	4	1	2	4	1	2	1	41	15	9	17
<b>96</b>	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	6	1	2	5	1	2	3	4	2	2	1	44	15	9	20
<b>97</b>	1	3	6	2	2	6	6	1	6	6	2	1	1	1	1	6	6	1	6	1	6	1	72	26	12	34
<b>98</b>	2	4	3	6	2	4	5	2	4	4	4	6	4	2	2	6	2	2	6	3	6	3	82	30	15	37
<b>99</b>	2	3	2	5	3	3	6	2	6	2	1	6	1	5	4	6	5	6	6	4	5	1	84	28	11	45
<b>100</b>	2	4	2	6	3	1	6	2	6	4	2	6	1	3	3	6	6	6	6	4	6	1	86	25	13	48
<b>101</b>	2	3	2	2	1	1	1	2	3	1	1	5	2	2	1	2	5	5	5	2	5	1	54	18	5	31
<b>102</b>	2	3	3	6	3	1	6	1	3	4	3	6	1	1	2	6	6	6	6	1	6	1	77	19	13	45
<b>103</b>	5	3	3	5	1	2	6	1	6	1	1	6	1	5	1	2	5	6	6	1	6	1	74	23	5	46
<b>104</b>	2	4	3	6	2	4	5	2	4	4	4	6	4	2	2	6	2	2	6	3	6	3	82	30	15	37
<b>105</b>	1	3	2	3	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	4	1	2	4	1	2	1	41	15	9	17
<b>106</b>	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	6	1	2	5	1	2	3	4	2	2	1	44	15	9	20
<b>107</b>	1	3	6	2	2	6	6	1	6	6	2	1	1	1	1	6	6	1	6	1	6	1	72	26	12	34
<b>108</b>	5	4	4	6	2	2	6	5	6	2	2	6	2	5	3	3	6	6	6	1	6	1	89	31	10	48

## CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO: TOMA DE DECISIONES

SUJETOS	ITEMS															Total Fila
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2	2	61
2	3	4	3	5	4	5	3	3	2	5	4	4	4	5	4	58
3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	51
4	5	3	4	4	3	5	3	2	2	3	3	2	4	3	2	48
5	5	3	3	2	5	5	5	4	3	3	5	5	5	1	5	59
6	5	4	4	4	4	2	3	1	1	4	4	4	4	1	1	46
7	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	1	5	63
8	1	5	5	5	5	4	3	1	3	5	5	5	5	5	4	61
9	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	48
10	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	67
11	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
12	3	4	4	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	63
13	2	4	3	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	50
14	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	70
15	4	3	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	64
16	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	71
17	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	5	5	5	5	45
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
19	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74
20	3	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2	2	61
21	3	4	3	5	4	5	3	3	2	5	4	4	4	5	4	58
22	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	51
23	5	3	4	4	3	5	3	2	2	3	3	2	4	3	2	48
24	5	3	3	2	5	5	5	4	3	3	5	5	5	1	5	59
25	5	4	4	4	4	2	3	1	1	4	4	4	4	1	1	46
26	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	1	5	63
27	1	5	5	5	5	4	3	1	3	5	5	5	5	5	4	61
28	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	48
29	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	67
30	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
31	3	4	4	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	63
32	2	4	3	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	50
33	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	70
34	4	3	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	64
35	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	71
36	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	5	5	5	5	45
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74
39	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	51
40	5	3	4	4	3	5	3	2	2	3	3	2	4	3	2	48
41	5	3	3	2	5	5	5	4	3	3	5	5	5	1	5	59
42	5	4	4	4	4	2	3	1	1	4	4	4	4	1	1	46
43	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	1	5	63
44	1	5	5	5	5	4	3	1	3	5	5	5	5	5	4	61
45	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	48

46	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	67
47	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
48	3	4	4	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	63
49	2	4	3	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	50
50	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	70
51	4	3	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	64
52	2	4	3	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	50
53	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	71
54	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	5	5	5	5	45
55	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	5	5	5	5	45
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
57	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74
58	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	51
59	5	3	4	4	3	5	3	2	2	3	3	2	4	3	2	48
60	5	3	3	2	5	5	5	4	3	3	5	5	5	1	5	59
61	5	4	4	4	4	2	3	1	1	4	4	4	4	1	1	46
62	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	1	5	63
63	1	5	5	5	5	4	3	1	3	5	5	5	5	5	4	61
64	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	48
65	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	67
66	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
67	3	4	4	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	63
68	2	4	3	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	50
69	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	70
70	4	3	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	64
71	2	4	3	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	50
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
73	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	51
74	5	3	4	4	3	5	3	2	2	3	3	2	4	3	2	48
75	5	3	3	2	5	5	5	4	3	3	5	5	5	1	5	59
76	5	4	4	4	4	2	3	1	1	4	4	4	4	1	1	46
77	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	1	5	63
78	1	5	5	5	5	4	3	1	3	5	5	5	5	5	4	61
79	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	48
80	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	67
81	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
82	3	4	4	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	63
83	2	4	3	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	50
84	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	48
85	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	67
86	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
87	3	4	4	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	63
88	2	4	3	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	50
89	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	70
90	4	3	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	64
91	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	48
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
93	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	51
94	5	3	4	4	3	5	3	2	2	3	3	2	4	3	2	48
95	5	3	3	2	5	5	5	4	3	3	5	5	5	1	5	59
96	5	4	4	4	4	2	3	1	1	4	4	4	4	1	1	46
97	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	1	5	63

<b>98</b>	1	5	5	5	5	4	3	1	3	5	5	5	5	5	4	61
<b>99</b>	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	48
<b>100</b>	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	70
<b>101</b>	4	3	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	64
<b>102</b>	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	48
<b>103</b>	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	67
<b>104</b>	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
<b>105</b>	3	4	4	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	63
<b>106</b>	2	4	3	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	50
<b>107</b>	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	70
<b>108</b>	4	3	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	64