



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
INDOAMÉRICA**

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA:

**CALIDAD DEL SUENO Y SATISFACCION LABORAL EN UNA CLINICA
PRIVADA AL NORTE DE QUITO.**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciado en Psicología

Autor(a)

Hernán Alexander Boada Hidalgo

Tutor(a)

Ps. Edwin Valencia Gonzalez, Msc.

QUITO – ECUADOR

2024

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL
TRABAJO DE TÍTULACIÓN**

Yo, Boada Hidalgo Hernán Alexander declaro ser autor del Trabajo de Titulación con el nombre “Calidad Del Sueño Y Satisfacción Laboral En Trabajadores De Una Clínica Privada Del Norte De Quito”, como requisito para optar al grado de Licenciado en Psicología y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito, a los 27 días del mes de julio de 2024, firmo conforme:

Autor: Hernán Alexander Boada Hidalgo



Firma:

Número de Cédula: 1726136573

Dirección: Pichincha, Quito, Av. Brasil y Zamora

Correo Electrónico: alexboada22@hotmail.com

Teléfono: 0983257748

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “Calidad Del Sueño Y Satisfacción Laboral En Trabajadores De Una Clínica Privada Del Norte De Quito” presentado por Hernán Alexander Boada Hidalgo para optar por el Título Licenciado en Psicología,

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Quito, julio de 2024

.....
Ps. Edwin Valencia González Msc.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciado en Psicología, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Quito, julio de 2024



.....
Hernán Alexander Boada Hidalgo
1716136573

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: CALIDAD DEL SUEÑO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA CLÍNICA PRIVADA DEL NORTE DE QUITO previo a la obtención del Título de Licenciado en Psicología, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Quito, julio del 2024

.....

Psic. Org. Paulina Guerra Guerra, Msc.
LECTOR (A)

.....

Psic. Luis Iriarte Prez, PhD.
LECTOR (A)

DEDICATORIA

En primer lugar y de la manera más especial dedico todo esto a mi madre quien ha estado presente en cada momento de mi vida, quien nunca dejó de luchar por siempre darme todo lo necesario, llenarme de gozos y alegrías a pesar de las adversidades, en segunda instancia dedico esto a mi tía quien al igual que mi madre ha estado ahí siempre sin dejarme un solo día de lado, haciendo todo por llenarme de amor, En tercer lugar dedico esto a quien en vida fue la persona más pura que conocí, aquella que aunque la vida no la favoreció ella siempre le dio lo mejor de sí a todos, hoy en día gracias a ti es que somos las personas que somos, esto va para ti Abue quien me enseñó que no saco nada quedándome estancado.

A ustedes 3 les dedico todo lo conseguido hasta ahora porque son mi familia, no la pude elegir, pero dentro de la infinidad de probabilidades me tocó la mejor, no saben cuánto agradezco y valoro sus sacrificios, sus luchas, su amor incondicional.

Gracias

También dedico una parte de esto a quien estuvo apoyándome desde que entre a la carrera, quien se ha desvelado junto a mí, quien cuando no tenía ganas o fuerza me brindaba su aliento y su amor, esto va para ti Adrik.

Por último, quiero dedicar este logro a quienes estuvieron siempre presentes a esas personas que formaron parte del camino, a mis amigos en especial a ese grupo con el que cada domingo entrenamos hasta el fallo, también se lo dedico a Nicole quien es mi terapeuta y pronto colega de profesión le agradezco por mostrarme un mundo diferente sin juzgar mi realidad, por ayudarme a salir del pozo y convertirme en mi mejor versión

AGRADECIMIENTO

Agradezco a cada uno de mis docentes que me formaron para convertirme en un profesional de calidad, de manera especial quiero agradecer al Dr. Luis Iriarte quien con su paciencia y entusiasmo logró enseñarme no solo a ser un profesional si no a ser personas y agradezco al Msc. Edwin Valencia quien siempre estuvo al pendiente dentro del área educativa y extendió su apoyo y conocimientos de manera incondicional, Por último, agradezco a la Msc. Soledad Males quien con su conocimientos y personalidad brindo todo su apoyo enfocándose en que siempre seamos nuestra mejor versión, y que sobre todo seamos los mejores profesionales y personas.

INDICE DE CONTENIDOS

Introducción	12
MARCO METODOLÓGICO.....	18
RESULTADOS.....	28
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	31
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	34
AGRADECIMIENTOS.....	38
DEDICATORIA.....	38
ANEXOS.....	39

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR HUMANO CARRERA
DE PSICOLOGIA
CARRERA PSICOLOGIA GENERAL

TEMA: CALIDAD DEL SUEÑO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
TRABAJADORES DE UNA CLÍNICA PRIVADA DEL NORTE DE QUITO

AUTOR: Hernán Alexander Boada Hidalgo

TUTOR: Ps. Edwin Valencia Gonzalez Msc.

RESUMEN EJECUTIVO

La autoimagen es la aceptación positiva de lo que se refleja a otros, basada en la apariencia. El presente trabajo investigativo examina la relación entre la calidad del sueño y la satisfacción laboral. Se utilizó un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo correlacional, con un diseño no experimental transversal y se recopilaban los datos utilizando dos instrumentos psicológicos (Test de Pittsburg, NTP 394: Satisfacción Laboral: escala general de satisfacción). Los hallazgos revelan que no hay una correlación estadísticamente significativa entre la calidad del sueño y la satisfacción laboral en la muestra analizada. Sin embargo, se identificaron diferencias notables en la calidad del sueño según la edad y el género, con los trabajadores mayores y las mujeres reportando una menor calidad del sueño. En términos de satisfacción laboral, los empleados más jóvenes muestran niveles más altos.

DESCRIPTORES: *Calidad, Laboral, Sueño, Satisfacción*

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR HUMANO CARRERA
DE PSICOLOGIA
CARRERA PSICOLOGIA GENERAL

THEME: *SLEEP QUALITY AND JOB SATISFACTION IN
WORKERS OF A PRIVATE CLINIC IN THE NORTH OF
QUITO*

AUTHOR: Hernán Alexander Boada Hidalgo

TUTOR: Edwin Valencia González

ABSTRACT

Self-image is the positive acceptance of what is reflected to others, based on appearance. This research examines the relationship between sleep quality and job satisfaction. A quantitative approach was used, with a correlational descriptive scope, with a cross-sectional non-experimental design and data were collected using two psychological instruments (Pittsburgh Test, NTP 394: Job Satisfaction: General Satisfaction Scale). The findings reveal that there is no statistically significant correlation between sleep quality and job satisfaction in the sample analyzed. However, notable differences in sleep quality were identified by age and gender, with older workers and women reporting lower sleep quality. In terms of job satisfaction, younger employees show higher levels.

KEYWORDS: Quality, Sleep, Satisfaction, Work

CALIDAD DEL SUEÑO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA CLÍNICA PRIVADA DEL NORTE DE QUITO

*SLEEP QUALITY AND JOB SATISFACTION IN WORKERS OF A
PRIVATE CLINIC IN THE NORTH OF QUITO*

Autor: Hernán Boada Hidalgo
hboada@indoamerica.edu.ec

Tutor: Edwin Valencia González
edwinvalencia@uti.edu.ec

Lector: Paulina Guerra Guerra
paulinaguerra@uti.edu.ec

Lector: Luis Iriarte Perez
luisiriarte@uti.edu.ec

Trabajo de Titulación para la
obtención del título de
Licenciado en Psicología de la
Universidad Indoamérica.

Modalidad:
Investigación Cuantitativa

Quito, Ecuador. 27 Julio de 2024.

RESUMEN

La autoimagen es la aceptación positiva de lo que se refleja a otros, basada en la apariencia. El presente trabajo investigativo examina la relación entre la calidad del sueño y la satisfacción laboral. Se utilizó un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo correlacional, con un diseño no experimental transversal y se recopilaron los datos utilizando dos instrumentos psicológicos (Test de Pittsburg, NTP 394: Satisfacción Laboral: escala general de satisfacción). Los hallazgos revelan que no hay una correlación estadísticamente significativa entre la calidad del sueño y la satisfacción laboral en la muestra analizada. Sin embargo, se identificaron diferencias notables en la calidad del sueño según la edad y el género, con los trabajadores mayores y las mujeres reportando una menor calidad del sueño. En términos de satisfacción laboral, los empleados más jóvenes muestran niveles más altos.

Palabras Clave: *Calidad, Laboral, Sueño, Satisfacción*

ABSTRACT

This research examines the relationship between sleep quality and job satisfaction. A quantitative approach was used, with a correlational descriptive scope, with a cross-sectional non-experimental design and data were collected using two psychological instruments (Pittsburgh Test, NTP 394: Job Satisfaction: General Satisfaction Scale). The findings reveal that there is no statistically significant correlation between sleep quality and job satisfaction in the sample analyzed. However, notable differences in sleep quality were identified by age and gender, with older workers and women reporting lower sleep quality. In terms of job satisfaction, younger employees show higher levels.

Keywords: *Quality, Sleep, Satisfaction, Work).*

1. INTRODUCCIÓN.

En el mundo actual, donde el trabajo y la vida personal están cada vez más entrelazados, la calidad del sueño es un factor importante que influye en el bienestar de los individuos. A medida que la sociedad avanza hacia un modelo laboral cada vez más exigente y competitivo, surge la necesidad de comprender cómo diversos aspectos de la salud, incluyendo el sueño pueden impactar dentro del rendimiento laboral.

El sueño es un estado de conciencia alterado que experimentamos de forma regular durante el ciclo de vigilia-sueño. Según la teoría del procesamiento de la información, durante el sueño nuestro cerebro procesa y organiza la información recibida durante el día, consolidando memorias y aprendizajes (Stickgold & Walker, 2013). Además, el sueño es un proceso complejo que implica múltiples sistemas neurológicos y hormonales, incluyendo la regulación del ciclo sueño-vigilia por el núcleo supraquiasmático del hipotálamo y la modulación de la actividad cortical por el sistema colinérgico y noradrenérgico (Saper, Scammell, & Lu, 2005).

El sueño se caracteriza por patrones distintivos de actividad cerebral. Durante el sueño de movimientos oculares rápidos (MOR), también conocido como sueño REM, la actividad cerebral es similar a la vigilia y se producen movimientos oculares rápidos. Por otro lado, durante el sueño de ondas lentas, la actividad cerebral muestra patrones de ondas más lentas y regulares

(Walker & van der Helm, 2009). Además de estas fases distintivas, el sueño se compone de ciclos repetidos de sueño MOR y sueño de ondas lentas a lo largo de la noche, con el sueño MOR volviéndose más prominente hacia la segunda mitad del sueño (Stickgold & Walker, 2013).

La función exacta del sueño sigue siendo objeto de debate entre los investigadores. Una teoría sostiene que el sueño REM está asociado con la consolidación de la memoria emocional, mientras que el sueño de ondas lentas parece estar relacionado con la consolidación de la memoria declarativa (Rasch & Born, 2013). Otra teoría sugiere que el sueño desempeña un papel en el mantenimiento de la salud cerebral, facilitando la eliminación de desechos metabólicos acumulados durante la vigilia (Xie et al., 2013). Sin embargo, la función específica de cada fase de sueño y los mecanismos exactos involucrados en estos procesos continúan siendo temas de investigación activa en el campo de la neurociencia del sueño (Walker & Stickgold, 2006).

Aunque el sueño es esencial para el funcionamiento óptimo del cerebro y el cuerpo, los trastornos del sueño son comunes y pueden tener efectos significativos en la salud y el bienestar. Estos trastornos pueden incluir insomnio, apnea del sueño, narcolepsia y parasomnias, entre otros (American Psychiatric Association, 2013). La comprensión de los mecanismos subyacentes a estos trastornos del sueño es crucial para el desarrollo de estrategias efectivas de prevención y tratamiento, así

como para mejorar la calidad de vida de quienes los padecen (Buysse, 2014).

El sueño es un proceso fundamental para el funcionamiento óptimo del cuerpo y la mente, desempeñando un papel esencial en la regulación de numerosas funciones biológicas. Durante el sueño, se llevan a cabo procesos de restauración y reparación a nivel celular, lo que ayuda a mantener la salud y el equilibrio del cuerpo. Además, el sueño es crucial para la regulación del sistema inmunológico, siendo un factor determinante en la capacidad del organismo para combatir infecciones y enfermedades (Irwin et al., 2016).

A nivel cognitivo, el sueño es fundamental en la consolidación de la memoria y el aprendizaje. Durante el sueño, el cerebro reorganiza y refuerza las conexiones neuronales formadas durante el día, lo que contribuye a la formación de recuerdos duraderos y al mejoramiento del rendimiento cognitivo. La privación del sueño puede afectar negativamente la función cognitiva, incluyendo la atención, la concentración y la toma de decisiones (Diekelmann & Born, 2010).

El sueño también tiene un impacto significativo en el estado emocional y la salud mental. Estudios han demostrado que el sueño adecuado es crucial para regular las emociones y el estado de ánimo, promoviendo la estabilidad emocional y el bienestar psicológico (Walker & van der Helm, 2009). La falta de sueño, por otro lado, se ha asociado con un mayor riesgo de trastornos del estado de ánimo, como la depresión y la ansiedad, así como con un aumento de los niveles de estrés y la

irritabilidad (Alvaro et al., 2013).

A nivel neurobiológico, el sueño desempeña un papel en la salud cerebral y la función cognitiva a largo plazo. Durante el sueño, se activan una serie de procesos de limpieza y reparación a nivel cerebral, incluyendo la eliminación de desechos metabólicos acumulados durante la vigilia. Estos procesos son esenciales para mantener la salud y la plasticidad cerebral, lo que contribuye a la prevención del deterioro cognitivo y el envejecimiento cerebral (Xie et al., 2013).

En resumen, el sueño es un proceso vital para la salud y el bienestar en múltiples niveles, desde la función física hasta la cognitiva y emocional. La comprensión de la importancia del sueño es fundamental para promover hábitos de sueño saludables y prevenir los efectos negativos de la privación del sueño en la salud y el rendimiento en la vida diaria (Walker & Stickgold, 2006).

La satisfacción laboral ha sido un tema de interés y estudio en el campo de la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos desde principios del siglo XX. Los estudios pioneros de Elton Mayo y sus colegas, conocidos como los estudios de

Hawthorne, de la Western Electric Company entre 1924 y 1932, marcaron un punto de inflexión al revelar que factores sociales y emocionales son cruciales en la productividad y la satisfacción de los trabajadores (Mayo, 1933). Estos estudios demostraron que las condiciones sociales y el trato humano en el trabajo tenían un impacto significativo en el desempeño laboral, sentando las bases para la

investigación posterior en satisfacción laboral.

La satisfacción laboral se define generalmente como una actitud afectiva positiva que un individuo tiene hacia su trabajo (Locke, 1976). Esta actitud se forma a partir de la evaluación de diferentes aspectos del trabajo, tales como las condiciones laborales, las relaciones con los compañeros y superiores, la remuneración, las oportunidades de desarrollo profesional y la congruencia entre los valores personales y los de la organización (Judge, Weiss, Kammeyer-Mueller, & Hulin, 2017). Locke (1976) definió la satisfacción laboral como "un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona".

El concepto de satisfacción laboral es complejo y multidimensional, y puede ser influenciado por una variedad de factores internos y externos. Según la teoría de los dos factores de Herzberg, existen factores motivacionales (intrínsecos) y factores higiénicos (extrínsecos) que afectan la satisfacción laboral. Los factores motivacionales incluyen aspectos como el logro, el reconocimiento, la responsabilidad y la oportunidad de crecimiento personal. Estos factores están directamente relacionados con el contenido del trabajo y, cuando están presentes, aumentan la satisfacción laboral (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959). Por otro lado, los factores higiénicos incluyen condiciones laborales, salario, políticas de la empresa y relaciones interpersonales. Aunque la ausencia de estos factores puede causar insatisfacción, su presencia no

necesariamente aumenta la satisfacción, sino que simplemente previene la insatisfacción.

La teoría de la equidad de Adams (1965) también ofrece una perspectiva importante sobre la satisfacción laboral. Según esta teoría, los empleados comparan sus esfuerzos y recompensas con los de otros en situaciones similares. Si perciben inequidades, pueden experimentar insatisfacción laboral. Este enfoque destaca la importancia de la justicia y la equidad en el entorno laboral. Cuando los empleados sienten que se les trata justamente en comparación con sus compañeros, es probable que estén satisfechos con su trabajo.

Además, la teoría de la discrepancia de Locke (1969) sostiene que la satisfacción laboral es el resultado de la discrepancia entre lo que los empleados desean y lo que realmente reciben en el trabajo. Si las expectativas de los empleados coinciden con sus experiencias laborales, es probable que estén satisfechos. Por el contrario, si hay una brecha significativa entre expectativas y realidades, pueden surgir sentimientos de insatisfacción.

La medición de la satisfacción laboral ha sido un área de investigación importante. El Índice de Descripción del Trabajo (JDI), desarrollado por Smith, Kendall y Hulin (1969), es una de las herramientas más utilizadas para evaluar la satisfacción laboral. El JDI mide cinco dimensiones: el trabajo en sí, la supervisión, las personas con las que se trabaja, el salario y las oportunidades de ascenso. Este enfoque multidimensional permite una comprensión más completa de

la satisfacción laboral y facilita la identificación de áreas específicas que pueden necesitar mejoras dentro de una organización (Kinicki, McKee-Ryan, Schriesheim, & Carson, 2002).

Investigaciones más recientes han explorado la relación entre la satisfacción laboral y otros aspectos del bienestar laboral, como el compromiso organizacional y el estrés laboral. Por ejemplo, estudios han encontrado que la satisfacción laboral está positivamente correlacionada con el compromiso organizacional, lo que sugiere que los empleados satisfechos tienden a estar más comprometidos con su organización y menos propensos a abandonar su trabajo (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002). Además, se ha demostrado que la satisfacción laboral puede actuar como un mediador entre el estrés laboral y el bienestar general, lo que indica que mejorar la satisfacción laboral puede ayudar a mitigar los efectos negativos del estrés en los empleados (Spector, 1997).

La investigación sobre la satisfacción laboral también ha explorado las diferencias culturales en cómo se experimenta y se valora la satisfacción laboral. Por ejemplo,

algunos estudios sugieren que los empleados en culturas colectivistas pueden valorar más las relaciones interpersonales y el apoyo social en el trabajo, mientras que los empleados en culturas individualistas pueden valorar más la autonomía y el logro personal (Hofstede, 1980). Estas diferencias culturales tienen implicaciones importantes para las prácticas de gestión de recursos humanos en organizaciones multinacionales.

En resumen, la satisfacción laboral es un constructo multifacético que ha sido estudiado durante casi un siglo. Su comprensión es esencial para promover el bienestar de los empleados y mejorar el desempeño organizacional. La investigación continua en este campo no solo ayuda a clarificar los factores que contribuyen a la satisfacción laboral, sino que también proporciona información valiosa para el diseño de políticas y prácticas que fomenten un ambiente de trabajo positivo y productivo.

El sueño es un componente fundamental para la salud y el bienestar de los individuos, y su calidad influye directamente en diversos aspectos de la vida cotidiana. La calidad del sueño no solo afecta la salud física y mental, sino que también tiene un impacto significativo en el rendimiento laboral y la satisfacción en el trabajo (Pilcher, Ginter, & Sadowsky, 1997). En un contexto en el que las demandas laborales son cada vez más altas y el estrés relacionado con el trabajo es una preocupación creciente, es crucial entender cómo la calidad del sueño puede influir en la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral es un factor clave para la productividad, la retención de empleados y el clima organizacional. Empleados satisfechos tienden a mostrar un mayor compromiso, una mejor actitud y una mayor disposición para colaborar y contribuir al éxito de la organización (Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001). Sin embargo, diversas investigaciones han señalado que la calidad del sueño puede ser un determinante crítico en la percepción de satisfacción laboral. Trabajadores que no descansan adecuadamente pueden

experimentar fatiga, problemas de concentración, irritabilidad y una disminución en la capacidad de tomar decisiones, lo que puede traducirse en una menor satisfacción con su trabajo (Barnes, Ghumman, & Scott, 2013).

En este sentido, se propone explorar y analizar la correlación entre la calidad del sueño y la satisfacción laboral. Al comprender mejor esta relación, se pueden desarrollar estrategias y políticas dentro de las organizaciones que promuevan hábitos de sueño saludables entre los empleados, lo que a su vez podría mejorar su bienestar general y su satisfacción con el trabajo (Kühnel, Sonnentag, & Bledow, 2012). Además, los resultados de esta investigación pueden aportar al campo de la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos, proporcionando una base empírica para intervenciones que busquen mejorar tanto la salud de los empleados como su rendimiento y satisfacción laboral.

La justificación de esta investigación radica en la necesidad de abordar un problema multidimensional que afecta tanto a individuos como a organizaciones. La identificación de una correlación significativa entre la calidad del sueño y la satisfacción laboral podría llevar a un cambio de paradigma en la manera en que las empresas y los empleados manejan el descanso y el bienestar en el entorno laboral. En última instancia, esta tesis pretende contribuir a la creación de ambientes de trabajo más saludables y productivos, donde el bienestar de los empleados sea una prioridad y se reconozca su impacto directo en el desempeño y la satisfacción laboral.

Preguntas

¿Cuál es la relación que existe entre calidad de sueño y satisfacción laboral en los trabajadores de una clínica privada del norte de Quito?

¿Como se presenta la calidad de sueño en los trabajadores de una clínica privada del norte de Quito?

¿Cuáles son los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores de una clínica privada del norte de Quito?

¿Cómo influyen los datos sociodemográficos en la calidad del sueño de los trabajadores de una clínica privada del norte de Quito?

Objetivos General

Analizar la relación existente entre calidad de sueño y satisfacción laboral en los trabajadores de una clínica privada del norte de Quito.

Específicos

Describir la calidad del sueño en los trabajadores de una clínica privada del norte de Quito.

Identificar los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores de una clínica privada del norte de Quito.

Correlacionar la calidad del sueño y los datos sociodemográficos (Sexo, Edad, Cargo, Estado Civil) de los trabajadores de una clínica privada del norte de Quito.

2. MARCO TEÓRICO

PARADIGMA

El término "paradigma" se refiere a un conjunto de creencias, valores y técnicas compartidos por investigadores que guían su trabajo científico. Según Kuhn (1962), un paradigma incluye teorías, métodos y estándares que determinan cómo se lleva a cabo la investigación y cómo se interpretan los resultados. Los paradigmas son fundamentales en la ciencia porque proporcionan un marco que orienta la investigación y permite la acumulación de conocimiento. Esto implica que, dentro de un paradigma, los investigadores comparten

una visión común sobre qué es la realidad y cómo debe ser estudiada, lo que facilita la comunicación y la colaboración dentro de la comunidad científica.

La importancia de los paradigmas en la investigación radica en su capacidad para definir qué preguntas son relevantes y qué métodos son apropiados para buscar respuestas. Como señala Creswell (2014), los paradigmas influyen en la elección de métodos cualitativos, cuantitativos o mixtos en una tesis. Por ejemplo, un paradigma positivista podría llevar al investigador a utilizar métodos cuantitativos y a buscar la objetividad en los resultados, mientras que un paradigma interpretativo podría conducir a la utilización de métodos cualitativos y a una comprensión más subjetiva de los fenómenos estudiados. Los paradigmas, por tanto, no solo guían la recolección y el análisis de datos, sino también la forma en que se enmarcan y se formulan las preguntas de investigación.

Según Bryman (2016), el positivismo se caracteriza por la utilización de métodos científicos que imitan los procedimientos de las ciencias naturales. Este enfoque implica una serie de pasos sistemáticos, comenzando con la formulación de hipótesis basadas en teorías existentes. Estas hipótesis luego se prueban mediante la recopilación de datos empíricos a través de experimentos, encuestas, o estudios observacionales. La validez de los resultados se establece a través de la replicabilidad y la objetividad de los datos recolectados. Este enfoque asegura que los resultados obtenidos sean consistentes y fiables, permitiendo que otros investigadores puedan replicar el estudio y obtener resultados similares.

Una de las características distintivas del paradigma positivista es su énfasis en la objetividad y la neutralidad del investigador. Creswell y Creswell (2018) destacan que, en un enfoque positivista, el investigador debe mantenerse distante y no influir en el fenómeno estudiado, para garantizar que los resultados sean libres de sesgo. Esto se logra mediante la implementación de controles estrictos y procedimientos estandarizados durante la recolección y el análisis de datos. La neutralidad del investigador es crucial para asegurar que las observaciones sean puramente objetivas y que los resultados reflejen la realidad sin la interferencia de las expectativas o prejuicios del investigador.

El paradigma positivista también se centra en la cuantificación y el análisis estadístico de los datos. Los investigadores que adoptan este enfoque utilizan herramientas y técnicas estadísticas para analizar grandes cantidades de datos y establecer relaciones entre

variables. Este enfoque permite la generalización de los resultados a poblaciones más amplias, lo que es una de las principales ventajas del positivismo en la investigación (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2019). Las técnicas estadísticas utilizadas incluyen análisis de regresión, análisis de varianza (ANOVA), y pruebas de hipótesis, entre otras. Estas técnicas permiten a los investigadores identificar patrones y relaciones significativas dentro de los datos, proporcionando una base sólida para la formulación de conclusiones y recomendaciones.

ENFOQUE

El enfoque cuantitativo en la investigación se basa en la recolección y análisis de datos numéricos para identificar patrones, relaciones y tendencias entre variables. Este enfoque se caracteriza por su objetividad, precisión y capacidad para generalizar los resultados a poblaciones más amplias. Se fundamenta en el positivismo, que sostiene que la realidad puede ser observada y

medida de manera objetiva y que el conocimiento se genera a través de la observación empírica y la experimentación controlada (Bryman, 2016).

Según Creswell y Creswell (2018), el enfoque cuantitativo utiliza instrumentos estandarizados, como encuestas, cuestionarios y pruebas, para recolectar datos que pueden ser transformados en números. Estos datos numéricos son luego analizados utilizando técnicas estadísticas, lo que permite a los investigadores establecer relaciones causales y correlacionales entre las variables estudiadas. El uso de estadísticas descriptivas e inferenciales es

común en este enfoque, ya que facilita la síntesis de grandes volúmenes de datos y la identificación de patrones significativos (Field, 2018).

Los diseños de investigación cuantitativa suelen incluir estudios descriptivos, correlacionales y experimentales. Los estudios descriptivos se enfocan en describir las características de una población o fenómeno, mientras que los estudios correlacionales examinan la relación entre dos o más variables sin inferir causalidad. Por otro lado, los estudios experimentales y cuasiexperimentales buscan establecer

relaciones causales mediante la manipulación de variables independientes y la observación de sus efectos en las variables dependientes (Saunders et al., 2019). Según Bhattacharjee (2012), los diseños experimentales son considerados el estándar de oro para establecer causalidad debido a su capacidad para controlar variables externas y minimizar el sesgo.

La recolección de datos en un enfoque cuantitativo se realiza mediante técnicas estructuradas y estandarizadas. Los cuestionarios y las encuestas son herramientas comunes, diseñadas para recolectar datos de una manera que sea sistemática y comparable. Estas herramientas permiten a los investigadores recopilar datos de un gran número de participantes, lo que aumenta la generalizabilidad de los resultados. Además, la utilización de técnicas de muestreo probabilístico asegura que las muestras sean representativas de la población objetivo, lo que refuerza la validez externa de los hallazgos (Fowler, 2014). El análisis

estadístico es una parte crucial del enfoque cuantitativo, ya que proporciona una base sólida para la interpretación de los resultados y la formulación de conclusiones basadas en evidencia.

Además, el enfoque cuantitativo permite la identificación de patrones y tendencias que pueden no ser evidentes a través de métodos cualitativos. Según Johnson y Christensen (2020), la capacidad de analizar grandes conjuntos de datos y de utilizar técnicas estadísticas avanzadas permite a los investigadores descubrir relaciones complejas y hacer predicciones precisas sobre comportamientos y fenómenos.

ALCANCE

El alcance descriptivo correlacional se refiere a un tipo de estudio que combina elementos descriptivos y correlacionales para analizar fenómenos. Este enfoque se utiliza para describir las características de una población o fenómeno específico y, al mismo tiempo, investigar las relaciones entre diferentes variables.

El componente descriptivo de este enfoque se centra en proporcionar una descripción detallada de las características o comportamientos de la población o fenómeno de estudio.

El componente correlacional, por otro lado, se enfoca en examinar la relación entre dos o más variables. No busca establecer

Causalidad, sino identificar si existe una asociación y la dirección de dicha relación (positiva, negativa o nula). Según Cohen, Manion y Morrison (2018), los estudios correlacionales son útiles para predecir comportamientos y entender cómo las

variables pueden estar interrelacionadas dentro de un contexto específico.

De acuerdo con Saunders, Lewis y Thornhill (2019), el alcance descriptivo correlacional es especialmente valioso en etapas tempranas de la investigación, donde el objetivo es explorar y describir el fenómeno de estudio sin intervenir en él. Este enfoque proporciona una base sólida para estudios posteriores que pueden ser más explicativos o experimentales.

En resumen, el alcance descriptivo correlacional en una tesis combina la descripción detallada de un fenómeno con el análisis de las relaciones entre variables. Este enfoque permite a los investigadores obtener una comprensión amplia y profunda de su objeto de estudio, proporcionando una base sólida para futuras investigaciones más detalladas y específicas.

DISEÑO

El diseño no experimental con corte transversal es un tipo de metodología de investigación utilizada para observar y analizar fenómenos tal como ocurren naturalmente, sin manipular las variables independientes. En este diseño, los datos se recolectan en un solo punto en el tiempo, proporcionando una "fotografía" de la situación o fenómeno de interés. Este enfoque es útil para describir las características de una población y explorar las relaciones entre variables en un momento específico.

DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS

El diseño no experimental se distingue por la ausencia de manipulación deliberada de las variables por parte del investigador. En

lugar de intervenir, el investigador se limita a observar y medir las variables tal como se presentan. Según Kerlinger y Lee (2002), este tipo de diseño es apropiado cuando la manipulación de variables no es ética, práctica o posible.

El corte transversal, por otro lado, implica que la recolección de datos se realiza en un solo momento en el tiempo. No hay seguimiento a lo largo del tiempo, lo que limita la capacidad para inferir causalidad, pero permite obtener una visión inmediata y general de la situación estudiada (Levin, 2006). Este diseño es especialmente útil para estudios descriptivos y correlacionales.

TIPO DE MUESTREO

El muestreo no probabilístico de tipo intencional, también conocido como muestreo por juicio o muestreo dirigido, es una técnica de selección de muestras donde el investigador utiliza su juicio para elegir los elementos que considera más representativos o adecuados para el estudio. Esta metodología se emplea cuando se busca obtener información específica de subgrupos particulares y no se requiere que la muestra sea representativa de toda la población (Etikan, 2016).

En este tipo de muestreo, el investigador selecciona de manera deliberada ciertos sujetos o unidades que poseen las características relevantes para la investigación. Este enfoque es útil en estudios exploratorios, cualitativos y en investigaciones donde se necesita información experta o especializada. A diferencia del muestreo probabilístico, en el

muestreo intencional no se puede calcular la probabilidad de inclusión de cada elemento en la muestra, lo que implica que los resultados no pueden generalizarse a toda la población con el mismo grado de certeza (Palinkas et al., 2015).

Una de las principales ventajas del muestreo intencional es la posibilidad de profundizar en casos específicos y obtener información detallada sobre fenómenos particulares. Sin embargo, este tipo de muestreo también tiene limitaciones significativas, como la posibilidad de sesgo introducido por el juicio del investigador y la falta de representatividad estadística de los resultados. Por tanto, es crucial que el investigador justifique claramente los criterios utilizados para la selección de la muestra y sea consciente de las implicaciones metodológicas de este enfoque (Patton, 2002).

CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

El estudio se basa en una muestra intencional de hombres y mujeres que desempeñan sus labores en una clínica privada ubicada al norte de Quito. Este enfoque de muestreo no probabilístico, conocido como muestreo intencional, permite a los investigadores seleccionar deliberadamente a los participantes que consideran más adecuados para los objetivos del estudio. En este caso, los sujetos fueron elegidos por su relevancia en el contexto de la clínica, garantizando que los datos recolectados sean pertinentes y específicos para el ámbito de la salud privada en esta región.

La selección intencional de esta muestra responde a la necesidad de obtener

información detallada y específica sobre las experiencias y percepciones de los empleados de la clínica. Al enfocarse en un grupo particular de profesionales de la salud, el estudio puede explorar aspectos como la satisfacción laboral, los desafíos diarios, y la dinámica laboral en un entorno privado de salud, además de conocer y evaluar los niveles de calidad en lo que concierne a su estado de sueño.

CRITERIOS DE INCLUSIÓN

La muestra del estudio la componen hombres y mujeres mayores de 18 años, pertenecientes a una clínica privada al norte de Quito. Estos individuos desempeñan labores directamente relacionadas con la atención médica y/o la atención al cliente dentro de la clínica. Este enfoque asegura que los participantes seleccionados proporcionen información relevante y específica sobre las dinámicas y desafíos asociados con sus roles profesionales en el contexto de un entorno de salud privado, lo que permite obtener una comprensión profunda y detallada de sus experiencias y percepciones.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

Para la exclusión de los participantes de la presente investigación, se tomaron en consideración varios factores clave. Se excluyeron a individuos menores de edad, ya que el estudio está dirigido exclusivamente a hombres y mujeres mayores de 18 años. Además, se excluyeron a aquellos miembros de la clínica cuyas funciones no estuvieran relacionadas con la atención médica y/o la atención al cliente, asegurando así que los datos recolectados sean pertinentes y específicos para los roles profesionales

relevantes. Finalmente, se excluyeron a los miembros del personal que se hayan negado a aceptar el consentimiento informado, garantizando que se cumplan los estándares éticos y legales al recoger datos.

PRINCIPIOS ÉTICOS

El Código de Nüremberg es un conjunto de principios éticos fundamentales para la investigación médica en seres humanos,

Desarrollado en respuesta a las atrocidades cometidas durante la Segunda Guerra Mundial por los médicos nazis. Estos principios fueron establecidos durante los Juicios de Nüremberg, específicamente en el juicio a los doctores, que tuvo lugar entre 1946 y 1947. En estos juicios, varios médicos nazis fueron procesados por crímenes de guerra y crímenes contra la humanidad debido a los horribles experimentos médicos llevados a cabo en los campos de concentración (Shuster, 1997). El Código fue elaborado como parte del veredicto en el juicio conocido como "Estados Unidos vs. Karl Brandt y otros", comúnmente referido como el Juicio de los Doctores. Los jueces estadounidenses, tras escuchar los testimonios y las evidencias presentadas, determinaron la necesidad de establecer normas éticas claras para la investigación con sujetos humanos, buscando prevenir cualquier repetición de tales abusos y garantizar que la dignidad y los derechos de los participantes en investigaciones médicas fueran respetados y protegidos (Annas & Grodin, 1992).

Los principios fundamentales del Código de Nüremberg establecen que el consentimiento voluntario es absolutamente esencial, y los participantes deben tener la

capacidad legal de dar su consentimiento sin ser sujetos a fuerza, fraude, engaño, coacción u otras formas de restricción. Los experimentos deben estar diseñados para producir resultados beneficiosos para la sociedad, que no puedan ser obtenidos por otros métodos. Además, deben basarse en resultados previos de experimentos con animales y en el conocimiento de la historia natural de la enfermedad o problema en estudio. Es fundamental evitar todo sufrimiento físico y mental innecesario, y no realizar experimentos donde exista una razón apriorística para creer que ocurrirá la muerte o una discapacidad incapacitante, salvo quizás en aquellos experimentos donde los médicos también sirvan como sujetos. El impacto del Código de Nüremberg ha sido duradero en la ética de la investigación médica. Aunque inicialmente no se adoptó ni formalmente incorporado en la legislación internacional, sus principios influyeron en el desarrollo de normas éticas posteriores, como la Declaración de Helsinki y las Directrices de Buenas Prácticas Clínicas (GCP) de la Conferencia Internacional de Armonización (ICH) (Faden, Beauchamp, & Kass, 2014). El Código de Nüremberg sigue siendo un pilar fundamental en la ética de la investigación, subrayando la importancia del consentimiento informado y la protección de los derechos humanos en la práctica médica.

INSTRUMENTOS UTILIZADOS

Para evaluar la primera variable, que se refiere a la satisfacción laboral, se ha seleccionado el instrumento denominado "ntp 394: satisfacción laboral: escala general de satisfacción". Este instrumento, creado

por warr, cook y wall en 1979, tiene como objetivo proporcionar escalas breves pero completas, de fácil comprensión, para determinar si las personas están satisfechas en sus lugares de trabajo.

El instrumento consta de 15 preguntas que pueden responder en 15 minutos como máximo. Los puntajes se interpretan de la siguiente manera: Muy insatisfactorio (15 puntos), Insatisfactorio (16-30 puntos), Moderadamente insatisfactorio (31-45 puntos), Ni satisfactorio ni insatisfactorio (46-60 puntos), Moderadamente satisfactorio (61-75 puntos), Satisfactorio (76-90 puntos), y Muy satisfactorio (91-105 puntos).

Además de la escala general, el instrumento incluye dos subescalas. La subescala de factores intrínsecos aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, la responsabilidad, las oportunidades de promoción y el contenido de la tarea. Esta subescala está formada por siete ítems (números 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14). La subescala de factores extrínsecos indaga sobre la satisfacción del trabajador en relación con la organización del trabajo, incluyendo el horario, la remuneración y las condiciones físicas del trabajo. Esta subescala consta de ocho ítems (números 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15).

La confiabilidad del instrumento, medida mediante el alfa de Cronbach, se postula de la siguiente manera: Satisfacción General = 0.88, Satisfacción Intrínseca = 0.85, y Satisfacción Extrínseca = 0.78.

(Jesús Pérez Bilbao, Manuel Fidalgo Vega, 199*)

En el caso de la segunda variable la cual corresponde a la calidad del sueño se ha hecho uso del siguiente instrumento:

El Índice de Calidad de Sueño de Pittsburgh (ICSP) se ha diseñado para evaluar la calidad del sueño en pacientes con alteraciones

Dentro de este tópico. Este índice consta de 24 ítems, aunque solo 19 se utilizan para la evaluación. Se divide en siete dimensiones: calidad subjetiva del sueño, latencia del sueño, duración del sueño, eficiencia habitual del sueño, perturbaciones del sueño, uso de medicación y disfunción diurna. Las respuestas se dan en una escala Likert de 0 a 4.

Para su evaluación, se obtiene un perfil del sueño en cada dimensión, con puntuaciones que van de 0 a 3, y una puntuación total que varía entre 0 y 21. En la versión española del ICSP, la consistencia interna, medida con el alpha de Cronbach, es de 0,81; el coeficiente de kappa es de 0,61; la sensibilidad es del 88,63%; la especificidad del 74,99%; y el valor predictivo positivo es del 80,66%.

Análisis de los resultados

Después de aplicar los instrumentos previamente mencionados, se procedió a realizar un análisis utilizando el programa Excel para organizar y sistematizar la información. Luego, se transfirieron los

Datos al software estadístico SPSS con el fin de obtener estadísticas descriptivas, como frecuencias y correlaciones entre las variables del estudio

3. RESULTADOS.

Para la realización del presente trabajo investigativo se trabajó con una muestra de 137 trabajadores de una clínica privada al norte de Quito, los resultados fueron obtenidos dentro del mes de junio del 2024.

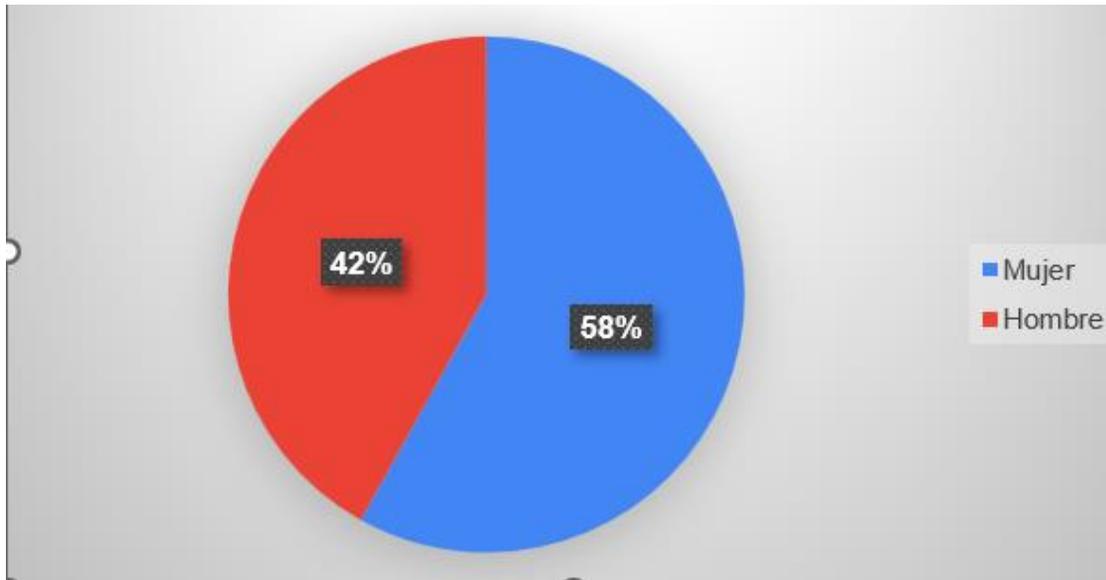


GRÁFICO 1

SEXO

Como se observa dentro del gráfico 1 se presenta que de los 137 participantes de la muestra el 58.8% es mujer, mientras que el 41.7% es hombre.

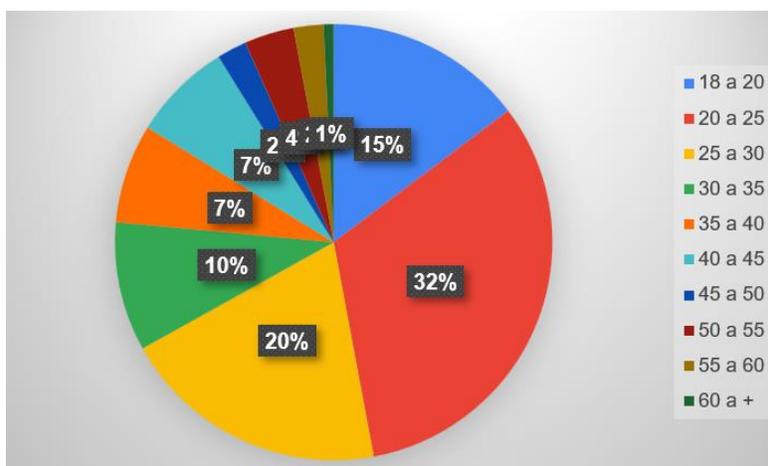


Gráfico 2

Edad

Como se observa dentro del grafico 2 el 32.1% de participantes oscilan sus edades entre 20 a 25 años, mientras que el 18.5% oscila entre 25 a 30 años, el 13.7% de 18 a 20 años, el 11.3% de 30 a 35 años, el 7.7% de 35 a 40 años, el 8.3% de 40 a 45 años, el 1.8% de 45 a 50, el 3.6% 50 a 55 años, el 2.4% de 55 a 60 años y por último el 0.6% de 60 año en adelante.

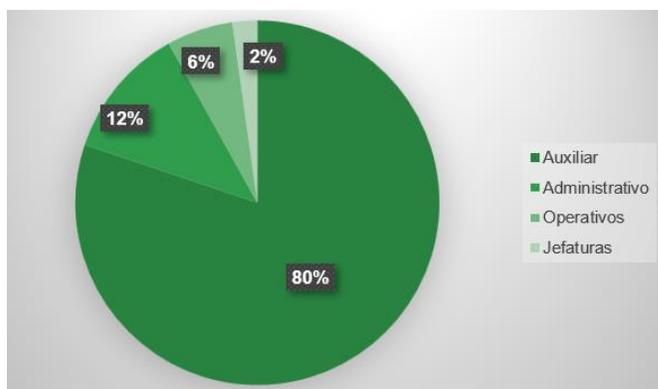


GRÁFICO 3
CARGA LABORAL

Dentro del grafico 3 se presenta como se observa dentro del grafico 3 se presenta que de los 137 participantes de la muestra el 80% de participantes pertenecen al área de auxiliares, el 12% pertenece al área administrativa, el 6% al área operativa y por último el 2% pertenece al área de jefaturas.

			PSQI	Satisfaccion
Rho de Spearman	PSQI	Coefficiente de correlación	1,000	-,143
		Sig. (bilateral)	.	,096
		N	136	136
	Satisfaccion	Coefficiente de correlación	-,143	1,000
		Sig. (bilateral)	,096	.
		N	136	136

TABLA 1
CORRELACIÓN ENTRE VARIABLES

Dentro de la tabla 1 se presenta la correlación entre las variables primero el PSQI y la segunda de satisfacción, esto se interpreta a manera de que no existe una correlación estadísticamente significativa.

TABLA 2

CORRELACIÓN ENTRE LOS DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS Y LA CALIDAD DEL SUEÑO.

PSQI	Coefficiente de correlación	,057	-,317**	-,128	-,201*	1,000
	Sig. (bilateral)	,507	,000	,137	,019	.
	N	136	136	136	136	136

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).
 **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Dentro de la tabla 2 se muestra la correlación entre los datos sociodemográficos y el PSQI, esto se interpreta de manera que se muestra una correlación inversa donde se expresa que a mayor edad menor calidad del sueño y de igual manera de que a cargos más altos menor calidad del sueño.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES DISCUSIÓN

El presente estudio ha explorado la relación entre la calidad del sueño y la satisfacción laboral en trabajadores de una clínica privada al norte de Quito. Los resultados no muestran una correlación estadísticamente significativa entre la calidad del sueño y la satisfacción laboral. Sin embargo, se ha encontrado una correlación notable entre cada una de estas variables independientes y los datos sociodemográficos de los participantes. A continuación, se discuten estas

observaciones en el contexto de la literatura existente.

El hallazgo de una falta de correlación estadísticamente significativa entre la calidad del sueño y la satisfacción laboral es inesperado, dado que estudios previos han sugerido una fuerte conexión entre estas variables (Scott & Judge, 2006; Pilcher, Ginter, & Sadowsky, 1997). Esto podría deberse a factores contextuales específicos de la muestra estudiada, como la cultura organizacional de la clínica, las políticas laborales y el ambiente de trabajo, que

podrían moderar la relación entre el sueño y la satisfacción laboral.

El estudio sobre satisfacción laboral y estrés, realizado por Guerra et al. (2017), reveló una relación negativa entre satisfacción laboral y estrés psicológico ($r = -0.20, p < 0.05$), y también encontró que la satisfacción laboral disminuye con la edad ($r = -0.15$)

Por lo tanto, el presente estudio como el estudio de Guerra et al. (2017), sugieren que los factores sociodemográficos, como la edad y el cargo, influyen significativamente en la calidad de vida laboral. Estos resultados destacan la importancia de gestionar el estrés y fomentar un buen ambiente laboral para mejorar la satisfacción de los empleados.

EDAD Y CALIDAD DEL SUEÑO

Los hallazgos indican que, a mayor edad, la calidad del sueño disminuye. Este resultado está en línea con estudios previos que sugieren que los adultos mayores tienden a experimentar más problemas de sueño comparados con los adultos más jóvenes. Según Crowley (2011), los cambios fisiológicos y de comportamiento asociados con el envejecimiento pueden contribuir a la disminución de la calidad del sueño. Además, Foley et al. (1995) encontraron que los trastornos del sueño son

comunes en adultos mayores debido a diversos factores internos y externos.

CARGO Y CALIDAD DEL SUEÑO

Asimismo, se observó que los empleados con cargos más altos reportaron una peor calidad del sueño en comparación con aquellos en posiciones de menor responsabilidad. Este fenómeno puede explicarse por el aumento del estrés y las responsabilidades laborales que típicamente acompañan a los cargos más altos. Van Laethem et al. (2015) sugieren que el estrés laboral es un predictor significativo de problemas de sueño, especialmente en individuos con altas demandas laborales y bajo control sobre su entorno de trabajo.

CONCLUSIÓN

Este estudio analizó la relación entre la calidad del sueño y la satisfacción laboral en los trabajadores de una clínica privada al norte de Quito, y examinó cómo estas variables se relacionan con factores sociodemográficos.

No se encontró una correlación estadísticamente significativa entre la calidad del sueño y la satisfacción laboral. Sin embargo, tomando en consideración que el grupo minoritario es aquel que pertenece al grupo etario de 35 a años, se puede interpretar entonces

que a mayor edad menor calidad de sueño., de igual manera se presenta que en respuesta a un cargo más alto se da una disminución de la calidad del sueño. En resumen, aunque no se encontró una relación estadísticamente significativa entre la calidad del sueño y la satisfacción laboral, los datos sociodemográficos juegan un papel importante en estas variables, proporcionando una base para futuras investigaciones y programas de bienestar laboral más específicos y personalizados.

LIMITACIONES

Es importante reconocer algunas limitaciones del estudio. El diseño transversal utilizado impide establecer relaciones causales entre las variables. Además, la muestra estuvo limitada a una sola clínica, lo que podría restringir la generalización de los hallazgos. Futuras investigaciones deberían considerar un diseño longitudinal y una muestra más amplia y diversa para validar estos resultados.

RECOMENDACIONES

Las empresas deben implementar programas de bienestar que incluyan estrategias para mejorar la calidad del sueño de los empleados, como talleres sobre higiene del sueño, ajustes en los

horarios laborales y la promoción de hábitos saludables. Es crucial realizar evaluaciones periódicas de la calidad del sueño y la satisfacción laboral de los empleados mediante encuestas y cuestionarios, además de ofrecer flexibilidad en los horarios laborales, como el teletrabajo, para ayudar a los empleados a gestionar mejor sus tiempos de descanso. También es fundamental capacitar a los líderes y al personal sobre la importancia del sueño y su impacto en el rendimiento laboral, y mejorar las condiciones físicas del lugar de trabajo para influir positivamente en la calidad del sueño.

Futuras investigaciones deberían considerar un diseño longitudinal y una muestra más amplia y diversa para validar los resultados, explorando otras variables como el estrés laboral y la carga de trabajo. Este enfoque permitirá desarrollar intervenciones más efectivas y crear un entorno de trabajo saludable que priorice el bienestar de los empleados, contribuyendo así a su satisfacción laboral y al rendimiento organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alvaro, P. K., Roberts, R. M., & Harris, J. K. (2013). A systematic review assessing bidirectionality between sleep disturbances, anxiety, and depression. *Sleep*, 36(7), 1059–1068. <https://doi.org/10.5665/sleep.2810>
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th ed.). <https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425596>
- Bhattacharjee, A. (2012). *Social Science Research: Principles, Methods, and Practices* (2nd ed.). University of South Florida.
- Bryman, A. (2016). *Social Research Methods* (5th ed.). Oxford University Press. Bryman, A. (2016). *Social Research Methods* (5th ed.). Oxford University Press. Bryman, A. (2016). *Social Research Methods* (5th ed.). Oxford University Press.
- Buysse, D. J. (2014). Sleep health: Can we define it? Does it matter? *Sleep*, 37(1), 9–17. <https://doi.org/10.5665/sleep.3298>
- Clark, A. E. (1996). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?. *Labour Economics*, 4(4), 341-372.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research Methods in Education* (8th ed.). Routledge.
- Creswell, J. W. (2014). **Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches** (4th ed.). SAGE Publications.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Crowley, K. (2011). Sleep and sleep disorders in older adults. *Neuropsychology Review*, 21(1), 41-53. <https://doi.org/10.1007/s11065-010-9153-6>
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2011). **The SAGE Handbook of Qualitative Research** (4th ed.). SAGE Publications.
- Diekelmann, S., & Born, J. (2010). The memory function of sleep. *Nature Reviews Neuroscience*, 11(2), 114–126. <https://doi.org/10.1038/nrn2762>

Etikan, I. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4.

<https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>

Ficha técnica del instrumento. (s. f.). <https://bi.cibersam.es/busqueda-de-instrumentos/ficha?Id=254>

Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). SAGE Publications. Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). SAGE Publications.

Foley, D. J., Monjan, A. A., Brown, S. L., Simonsick, E. M., Wallace, R. B., & Blazer, D. G. (1995). Sleep complaints among elderly persons: An epidemiologic study of three communities. *Sleep*, 18(6), 425-432. <https://doi.org/10.1093/sleep/18.6.425>

Fowler, F. J. (2014). *Survey Research Methods* (5th ed.). SAGE Publications.

Grandner, M. A., Patel, N. P., Gehrman, P. R., Xie, D., Sha, D., & Weaver, T. E. (2010). Who gets the best sleep? Ethnic and socioeconomic factors related to sleep complaints. *Sleep Medicine*, 11(5), 470–478. <https://doi.org/10.1016/j.sleep.2009.10.006>

Guerra, A., Santander, A., & Rodríguez, S. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el estrés. *CienciAmérica*, 6(1), 20-21.

Hirshkowitz, M., Whiton, K., Albert, S. M., Alessi, C., Bruni, O., DonCarlos, L., & Adams

Hillard, P. J. (2015). National Sleep Foundation's sleep time duration recommendations: methodology and results summary. *Sleep Health*, 1(1), 40-43.

<https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-394->

[Satisfacci%C3%B3n-laboral-escala-general-de-satisfacci%C3%B3n.pdf](#)

Irwin, M. R., Opp, M. R., & Motivala, S. (2016). Sleep health: Reciprocal regulation of sleep and innate immunity. *Neuropsychopharmacology*, 42(1), 129–155.

<https://doi.org/10.1038/npp.2016.148>

Jesús Pérez Bilbao, Manuel Fidalgo Vega. (199*). *Salud Laboral y Discapacidad*.

Johnson, B., & Christensen, L. (2020). *Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches* (7th ed.). SAGE Publications.

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>

Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). *Foundations of Behavioral Research* (4th ed.). Harcourt College Publishers.

- Kuhn, T. S. (1962). **The Structure of Scientific Revolutions**. University of Chicago Press.
- Levin, K. A. (2006). Study design III: Cross-sectional studies. *Evidence-Based Dentistry*, 7(1), 24-25.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). **Naturalistic Inquiry**. SAGE Publications.
- Palinkas, L. A., Horwitz, S. M., Green, C. A., Wisdom, J. P., Duan, N., & Hoagwood, K. (2015). Purposeful Sampling for Qualitative Data Collection and Analysis in Mixed Method Implementation Research. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 42, 533–544. <https://doi.org/10.1007/s10488-013-0528-y>
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research & Evaluation Methods* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Pilcher, J. J., Ginter, D. R., & Sadowsky, B. (1997). Sleep quality versus sleep quantity: Relationships between sleep and measures of health, well-being and sleepiness in college students. *Journal of Psychosomatic Research*, 42(6), 583-596.
- Rasch, B., & Born, J. (2013). About sleep's role in memory. *Physiological Reviews*, 93(2), 681– 766. <https://doi.org/10.1152/physrev.00032.2012>
- Robson, C., & McCartan, K. (2016). *Real World Research* (4th ed.). Wiley.
- Saper, C. B., Scammell, T. E., & Lu, J. (2005). Hypothalamic regulation of sleep and circadian rhythms. *Nature*, 437(7063), 1257–1263. <https://doi.org/10.1038/nature04284>
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research Methods for Business Students* (8th ed.). Pearson.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research Methods for Business Students* (8th ed.). Pearson.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research Methods for Business Students* (8th ed.). Pearson.
- Scott, B. A., & Judge, T. A. (2006). Insomnia, emotions, and job satisfaction: A multilevel study. *Journal of Management*, 32(5), 622-645
- Spector, P. E. (2019). Do Not Cross Me: Optimizing the Use of Cross-Sectional Designs. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(1), 123-143.
- Stickgold, R., & Walker, M. P. (2013). Sleep-dependent memory consolidation and reconsolidation. In E. J. Nestler, S. E. Hyman, & R. C. Malenka (Eds.), *Molecular Neuropharmacology: A Foundation for Clinical Neuroscience* (2nd ed.). McGraw-Hill Medical.
- Van Laethem, M., Beckers, D. G., Kompier, M. A., Dijksterhuis, A., & Geurts, S. A. (2015). Psychosocial work characteristics and sleep quality: A systematic review of

longitudinal and intervention research. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 41(6), 551-569. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3519>

Walker, M. P., & Stickgold, R. (2006). Sleep, memory, and plasticity. *Annual Review of Psychology*, 57(1), 139–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.56.091103.070307>

Walker, M. P., & Stickgold, R. (2006). Sleep, memory, and plasticity. *Annual Review of Psychology*, 57(1), 139–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.56.091103.070307>

Walker, M. P., & van der Helm, E. (2009). Overnight therapy? The role of sleep in emotional brain processing. *Psychological Bulletin*, 135(5), 731–748. <https://doi.org/10.1037/a0016570>

Walker, M. P., & van der Helm, E. (2009). Overnight therapy? The role of sleep in emotional brain processing. *Psychological Bulletin*, 135(5), 731–748. <https://doi.org/10.1037/a0016570>

Xie, L., Kang, H., Xu, Q., Chen, M. J., Liao, Y., Thiyagarajan, M., O'Donnell, J., Christensen, D. J., Nicholson, C., Iliff, J. J., Takano, T., Deane, R., & Nedergaard, M. (2013). Sleep drives metabolite clearance from the adult brain. *Science*, 342(6156), 373–377. <https://doi.org/10.1126/science.1241224>

Xie, L., Kang, H., Xu, Q., Chen, M. J., Liao, Y., Thiyagarajan, M., O'Donnell, J., Christensen, D. J., Nicholson, C., Iliff, J. J., Takano, T., Deane, R., & Nedergaard, M. (2013). Sleep drives metabolite clearance from the adult brain. *Science*, 342(6156), 373–377. <https://doi.org/10.1126/science.1241224>

AGRADECIMIENTOS.

Agradezco a cada uno de mis docentes que me formaron para convertirme en un profesional de calidad, de manera especial quiero agradecer al Dr. Luis Iriarte quien con su paciencia y entusiasmo logro enseñarme no solo a ser un profesional si no a ser personas y agradezco al Msc. Edwin Valencia quien siempre estuvo al pendiente dentro del área educativa y extendió su apoyo y conocimientos de manera incondicional, Por último, agradezco a la Msc. Soledad Males quien con su conocimientos y personalidad brindo todo su apoyo enfocándose en que siempre seamos nuestra mejor versión, y que sobre todo seamos los mejores profesionales Y PERSONAS.

DEDICATORIA.

En primer lugar y de la manera más especial dedico todo esto a mi madre quien ha estado presente en cada momento de mi vida, quien nunca dejo de luchar por siempre darme todo lo necesario, llenarme de gozos y alegrías a pesar de las adversidades, en segunda instancia dedico esto a mi tía quien al igual que mi madre ha estado ahí siempre sin dejarme un solo día de lado, haciendo todo por llenarme de amor, En tercer lugar dedico esto a quien en vida

fue la persona más pura que conocí, aquella que aunque la vida no la favoreció ella siempre le dio lo mejor de sí a todos, hoy en día gracias a ti es que somos las personas que somos, esto va para ti Abue quien me enseñó que no saco nada quedándome estancado.

A ustedes 3 les dedico todo lo conseguido hasta ahora porque son mi familia, no la pude elegir, pero dentro de la infinidad de probabilidades me toco la mejor, no saben cuánto agradezco y valoro sus sacrificios, sus luchas, su amor incondicional.

Gracias

También dedico una parte de esto a quien estuvo apoyándome desde que entre a la carrera, quien se ha desvelado junto a mí, quien cuando no tenía ganas o fuerza me brindaba su aliento y su amor, esto vara para ti Adrik.

Por último, quiero dedicar este logro a quienes estuvieron siempre presentes a esas personas que formaron parte del camino, a mis amigos en especial a ese grupo con el que cada domingo entrenamos hasta el fallo, también se lo dedico a Nicole quien es mi terapeuta y pronto colega de profesión le agradezco por mostrarme un mundo diferente sin juzgar mi realidad, por ayudarme a salir del pozo y convertirme en mi mejor versión.

ANEXOS.

Sección 1 de 4

CALIDAD DEL SUEÑO Y SATISFACCIÓN LABORAL

El presente proceso investigativo tiene como objetivo evaluar la calidad del sueño de los trabajadores, así como su satisfacción laboral, y determinar si existe una relación entre estas variables.

Consentimiento Informado

Autorizo mi participación en el proceso de investigación que será realizada por el estudiante Hernán Boada. La evaluación se realizará como parte del proceso investigativo para la titulación del estudiante.

Me han informado que las condiciones del proceso de evaluación son las siguientes:

- El proceso de investigación no perjudicará la integridad del evaluado(a).
- El estudiante responsable del proceso de investigación se compromete a no revelar la identidad del evaluado en ningún momento del proceso, ni después de finalizado el mismo.
- Al dar su consentimiento, el participante se compromete a culminar el proceso de investigación, dada su importancia para la evaluación y obtención de resultados con fines únicamente educativos.