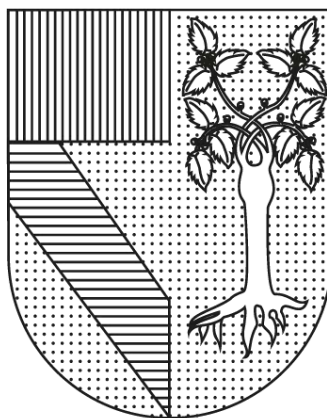


UNIVERSIDAD PANAMERICANA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE PSICOLOGÍA



**ASOCIACIÓN DE LA CALIDAD DE SUEÑO CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA MEXICANA DEL SECTOR ENERGÉTICO-
TECNOLÓGICO**

**TESIS PROFESIONAL
QUE PRESENTA
ARTURO GÓMEZ RÍOS
PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
ESPECIALISTA EN PSICOLOGÍA
ORGANIZACIONAL**

DIRECTORA DE TESIS: DRA. SILVIA ARACELY TAFOYA RAMOS

Agradecimiento

De antemano agradezco a todos mis amigos, a mi familia, y a mi novia por el incommensurable cariño que siempre me han dado; por sus sabios consejos y el apoyo en incontables veces: antes, durante y al finalizar la elaboración de esta investigación.

De manera particular, me gustaría agradecer a mi tutora Silvia Aracely Tafoya y a la maestra María José Dávila quienes me brindaron su guía, conocimientos, experiencia y tiempo, para lograr gestionar de la manera más adecuada este proyecto.

Agradezco a mi madre Lupita y a mi padre Ángel por haber hecho múltiples esfuerzos para que llegara a este momento; dotándome de las herramientas y de la preparación necesaria tanto a nivel personal como profesional.

A mis hermanos mayores Ángel y Oscar; ya que para mí han sido un gran ejemplo y fuente de inspiración porque me han enseñado lo que significa el compromiso, la perseverancia y la resiliencia ante distintas adversidades para poder cumplir una meta o un éxito. A mis cuñadas Bruna y Nadyo por haberme apoyado y aconsejado durante mi formación profesional.

A mi novia Brissa, quien me dio estabilidad durante momentos de incertidumbre; al igual que su apoyo para esbozar y a esclarecer las bases de esta investigación. A mis profesores de Licenciatura y de la Especialidad, quienes fomentaron mi aprendizaje y me encaminaron hacia un desarrollo favorable de mis conocimientos. Y a nuestra perrita Frida, que me acompañó y animó cuando me encontraba cansado durante diversas noches de desvelo.

Índice

Resumen	1
Introducción	2
Marco teórico	4
Desempeño laboral.....	4
Factores de riesgo psicosocial en el área laboral	7
El contexto de la pandemia por Covid-19	12
Calidad de sueño	14
El sueño como un factor de riesgo psicosocial	15
Antecedentes.....	18
El sueño y el desempeño laboral.....	18
El sueño como factor de riesgo psicosocial en el desempeño laboral.....	19
Planteamiento del problema	20
Objetivos.....	22
General	22
Específicos.....	22
Hipótesis	23
Definición de variables.....	23
Método.....	24
Diseño de estudio	24
Participantes.....	24
Procedimiento	26
Instrumentos	27
Análisis de los datos	29
Resultados.....	31
Discusión.....	37
Referencias	42
Anexos	48
Anexo 1: Cuestionarios de las guías I y III de la NOM-035	48

Anexo 2: Índice de Calidad de Sueño de Pittsburgh (PSQI).....	53
Anexo 3: Cuestionario de Evaluación del Desempeño o EVADES	54

Asociación de la calidad de sueño con el desempeño laboral en trabajadores de una empresa mexicana del sector energético-tecnológico

Resumen

Antecedentes: El sueño en el ámbito laboral se ha vinculado con edad, desempeño, accidentes y jornada, no obstante su estudio no se ha enfocado a la calidad; razón por la cual se plantea si existe una asociación entre la calidad de sueño y el desempeño laboral. **Objetivo:** Identificar la asociación entre el puntaje total de la calidad de sueño con los indicadores de desempeño laboral (evaluados mediante el cuestionario EVADES), en un grupo de trabajadores mexicanos de una empresa del sector tecnológico-energético. **Método:** La investigación tuvo un diseño observacional, transversal, analítico. Se aplicaron el EVADES, el PSQI, y los cuestionarios I y III de la NOM-035 a 106 trabajadores seleccionados por muestreo no probabilístico. **Resultados:** Se encontraron correlaciones significativas entre la calidad del sueño y el desempeño laboral ($\rho = -.21$, $p = .030$), y entre el puntaje de riesgo psicosocial y la calidad de sueño ($\rho = .37$, $p < .0001$). El análisis mediante MLG se encontró una asociación del desempeño laboral con el riesgo psicosocial en: factores propios a la actividad ($p = .034$) y el liderazgo y relaciones en el trabajo ($p = .012$); así como aspectos del sueño que contribuyeron en la explicación, como: duración del sueño ($p = .067$), y la disfunción diurna ($p = .066$). Este modelo resultó significativo ($\chi^2 (9) = 30.34$, $p < .0001$). **Conclusiones:** Existe una asociación entre las variables objetivo, en donde tener una mala calidad de sueño influye negativamente en el desempeño laboral, e impacta en el nivel de riesgo psicosocial de los colaboradores.

Palabras clave: desempeño laboral, calidad de sueño, riesgo psicosocial

Introducción

Son varias las razones por las que la calidad de sueño se ve afectada, éstas van desde hábitos inadecuados hasta la presencia de trastornos del sueño. En México, en el 2018, se registró que el 80% de la población ha tenido insomnio transitorio alguna vez en su vida, entre el 10% y 30% tiene insomnio crónico y el 48.5% de los mexicanos mayores de 20 años presenta apnea obstructiva del sueño; de estos últimos, el 36.9% tienen dificultad para dormir y 32.4% presenta cansancio o fatiga diurna (Carrillo-Mora, *et al.*, 2018; y Guerrero-Zúñiga *et al.*, 2018). Con base en estas cifras, se aprecia que la sintomatología correspondiente a los trastornos de sueño es bastante común en la población mexicana.

Dicha sintomatología que se ve reflejada en la calidad de sueño, no sólo repercute en su vida personal sino también en el ámbito laboral. En el estudio de Hoefelmann *et al.* (2012), se encontró que la baja calidad de sueño tiene una prevalencia del 21% en trabajadores brasileños, la cual está asociada con el nivel de escolaridad y hábitos poco saludables como fumar y tomar.

Cabe mencionar que durante la pandemia por Covid-19 se ha reportado un aumento de la prevalencia de trastornos de sueño y de baja calidad de sueño (Medina-Ortiz *et al.*, 2020; Yu *et al.*, 2020); esto es debido principalmente a la presencia de preocupaciones acerca de la situación actual y la mala higiene del sueño; lo cual genera alteraciones del ritmo biológico del ciclo de sueño (Medina-Ortiz *et al.*, 2020). En este sentido, se reportó que los empleados que regresaron al trabajo durante la pandemia tenían una mala calidad de sueño (14.9%) y una duración de sueño más corta (Yu *et al.*, 2020).

En cuanto a la calidad del sueño, se sabe que una baja calidad de éste puede resultar en la presencia de cansancio, somnolencia diurna, déficit de vigilancia, baja capacidad de

concentración y de organización, dificultad para aprender y desarrollar nuevas tareas, mayor vulnerabilidad para adquirir enfermedades o trastornos, menor autoeficacia y calidad en las relaciones interpersonales, presencia de absentismo y bajas laborales, vulnerabilidad para cometer o ser víctima de accidentes laborales, y mayor tiempo de incapacidad temporal por enfermedad o accidentes laborales. Todos los aspectos mencionados terminan por impactar negativamente en el desempeño laboral de la persona y por duplicar el riesgo de accidentes laborales (Díaz-Ramiro et al., 2010; Hui & Grandner, 2015; Lindberg et al., 2001, como se cita en Jurado-Gámez et al., 2015; Romero-Saldaña et al., 2016).

Debido a la relevancia y actualidad del tema, se facilita su identificación en el contexto laboral, debido al compromiso de las empresas hacia la salud y bienestar de los colaboradores. De igual forma la empresa, al estar altamente interesada en la salud y el desempeño de sus trabajadores, permite la cooperación y acceso a la población. En cuanto a la viabilidad del proyecto, el estudio tiene un enfoque sin riesgos significativos debido a su naturaleza observacional (encuesta) y su aplicación se basó en una cantidad de empleados suficiente estadísticamente para dar respuesta al objetivo de estudio. Se considera que el estudio aportará conocimiento sobre una asociación poco estudiada en el ámbito organizacional, permitiendo así sugerir posibles intervenciones desde el campo de la salud mental en el ámbito laboral, ayudando a las empresas a responder los requerimientos de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018.

La presente investigación busca identificar la asociación entre la calidad de sueño y el desempeño laboral, en un grupo de trabajadores mexicanos de una empresa del sector

tecnológico-energético. Para ello, primero se presentará de manera detallada los aspectos teóricos necesarios para entender el presente trabajo.

Marco teórico

Desempeño laboral

Definición

El desempeño laboral se define como el conjunto de comportamientos y resultados obtenidos por un colaborador en un determinado periodo; mismo que se conforma por la sumatoria de conocimientos aprendidos, experiencia práctica y competencias. De igual forma, el desempeño de una persona dentro del ámbito laboral está vinculado con las competencias requeridas para el puesto (Alles, 2011).

Por otro lado, también es importante aclarar que algunos autores incluyen a la productividad laboral dentro del desempeño laboral (Huallpamaita-Meza, 2018; Pradhan & Jena, 2016; Ronquillo et al., 2013). Esto debido a que el concepto de desempeño laboral es considerado como un multicomponente, mismo que comprende una serie de conductas que aproximan al individuo a la obtención de uno o más resultados esperados; de los cuales puede surgir indicadores vinculados con la productividad (Borman & Motowidlo, 1993; Campbell et al., 1993; Roe, 1999 como se citan en Pradhan & Jena, 2016).

Es importante considerar que el desempeño laboral también es diferente en cada país, esto porque existen múltiples variables que la influyen. Tales como la preparación de la fuerza laboral, el nivel de estudios, el cuidado de la salud física/psicológica, las características del

puesto de trabajo, las leyes o políticas relacionadas con el trabajo, entre otras (Toscano-Martínez, 2019).

En el caso de México, se cuenta con uno de los niveles más bajos de productividad laboral entre 34 países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE), con un puntaje de 20 en una escala de 100. Esto en parte es debido al hecho de que el 18% de la población cuenta con estudios superiores, misma que resulta ser menor al promedio de 32% en la OCDE. Además, México es de los países que más horas trabaja al año, con 2,257 horas por persona; mientras que el promedio internacional es de 1757 (Toscano-Martínez, 2019).

En este sentido, se puede entender con base en lo anterior, que no toda la población mexicana desarrolla las competencias y las habilidades necesarias para tener un desempeño laboral alto, ocasionando que para cumplir con las funciones de cada puesto tengan que destinar más tiempo.

Por otro lado, se puede apreciar que el desempeño laboral también puede verse afectado por el comportamiento de los trabajadores. Esto se pudo observar en la investigación de Kessler y colaboradores (2011), quienes mencionan que el desempeño laboral sufrió una disminución del 20% debido al presentismo y ausentismos. El ausentismo laboral son los días en que no se asiste al trabajo y no se justifican por vacaciones o causas mayores; mientras que el presentismo se refiere a trabajar de una manera deficiente, de tal manera que se puede equiparar con el ausentismo.

Por último, es importante mencionar que el desempeño laboral es un aspecto esencial para toda organización, debido a que representa un reflejo de la presencia o ausencia de una buena

relación entre el entorno de trabajo y el trabajador. Es decir, que la presencia de un ambiente laboral no favorable y/o una mala salud psicológica o física, resultará en un menor desempeño y en un bajo conocimiento sobre el trabajo (Kontz, 2012, como se cita en Arteaga Díaz, 2019).

Factores asociados al desempeño laboral

Entorno laboral favorable. Un entorno laboral favorable o saludable se define como un entorno donde los empleados y directivos colaboran en un proceso de mejora continua, con el fin de proteger y promover: la salud, seguridad y bienestar de todos los trabajadores, y la sustentabilidad del espacio de trabajo. Este último considera el espacio físico y psicosocial del mismo (Organización Mundial de la Salud [OMS] et al., 2010).

Dicha definición es corroborada y detallada por Toscano-Martínez (2019), quien explica que el entorno laboral favorable es entendido como un ambiente que promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la empresa; la formación y cumplimiento adecuado de tareas, la definición detallada y clara de responsabilidades, la distribución adecuada de cargas de trabajo con jornadas ideales conforme a la Ley Federal del Trabajo, la participación proactiva y comunicación entre empleados, así como la evaluación y reconocimiento del desempeño.

Adaptación laboral. Todos los seres humanos nos sometemos a un proceso de adaptación constante ante las diversas situaciones, con el fin de satisfacer nuestras necesidades físicas y psicológicas. En el caso de la adaptación laboral, esta consiste en un proceso de cambios y ajustes continuos que implica sobrepasar o mejorar las aptitudes y destrezas laborales actuales del individuo, en respuesta a las demandas de la organización, de las tareas y/o del ambiente de trabajo. Cuando se consigue la adaptación laboral, se logra a su vez el alcance de metas, el

mantenimiento de una buena salud física-mental, la mejoría del rendimiento individual, entre otros (Vallejo, 2011).

Cuando no se logra o hay dificultades para alcanzar la adaptación laboral, en su mayoría se debe a la presencia de factores de riesgo psicosocial o psicosociales disfuncionales, mismos que terminan por obstaculizar la obtención de un entorno laboral favorable; llevando al trabajador a tener una respuesta de inadaptación que afecta su salud y bienestar (Navarrete-Espinoza et. al, 2017).

Factores de riesgo psicosocial en el área laboral

Los factores de riesgo psicosocial son entendidos como aspectos característicos del diseño y gestión del trabajo, y de los contextos social y organizacional, que tienen la potencialidad de causar daño a nivel psicológico o físico (OMS et al., 2010).

Dicha definición es corroborada y detallada por la Secretaría del Trabajo y Prevención Social (2018), mismos que definen al factor de riesgo psicosocial como factores que producen trastornos de ansiedad, de estrés grave, de adaptación, y trastornos no orgánicos del ciclo de sueño vigilia; derivados de las funciones laborales del puesto ejercido por un empleado, por el tipo de jornada laboral y por la exposición a eventos traumáticos severos o violencia laboral, por el trabajo desarrollado.

Dentro de la clasificación de factores de riesgo psicosocial se especifican aspectos tales como la violencia laboral o *mobbing*, el estrés, condiciones en el ambiente de trabajo, cargas de trabajo, falta de control sobre el trabajo, la jornada de trabajo, liderazgo negativo, la relación

trabajo-familia, rotación de turnos; así como factores psicológicos: Sueño, ansiedad, depresión, entre otros (Toscano-Martínez, 2019).

La OMS y colaboradores (2010) categorizan a los riesgos psicosociales en diez: contenido de trabajo, carga y ritmo de trabajo, horario de trabajo, control, ambiente y equipo, cultura organizacional y funciones, relaciones interpersonales en el trabajo, rol en la organización, desarrollo de carrera y la interfaz entre trabajo-hogar.

En la Tabla 1 se ejemplifica con mayor precisión en qué consiste cada categoría de los riesgos psicosociales.

Tabla 1

Riesgos psicosociales

Categoría	Ejemplos
Contenido de trabajo	Ciclos de trabajo cortos o variables, incertidumbre, trabajo fragmentado o sin sentido y falta de uso de habilidades, incertidumbre.
Carga y ritmo de trabajo	Sobrecarga o baja carga de trabajo y altos niveles de presión
Horario de trabajo	Horarios de trabajo inflexibles o impredecibles, turnos de trabajo poco claros o largos y turnos nocturnos en exceso.
Control	Poco o nulo control sobre la carga y ritmo de trabajo, y baja participación en la toma de decisiones.
Ambiente y equipo	Equipo inadecuado, disponibilidad-mantenimiento poco apropiado del equipo y condiciones ambientales poco favorables; tales como ruido excesivo, falta de espacio y mala iluminación
Cultura organizacional y funciones	Mala comunicación, falta de o poco apoyo para la resolución de problemas y el crecimiento personal, y poca o nula claridad en los objetivos organizacionales.

Relaciones interpersonales en el trabajo	Distanciamiento social/físico, mobbing, acoso, poco, falta de apoyo social, conflictos interpersonales y relaciones conflictivas con superiores
Rol en la organización	Roles ambiguos o conflictivos entorno a las responsabilidades de los mismos
Desarrollo de carrera	Salarios bajos, estancamiento profesional-académico e inseguridad laboral
Interfaz entre trabajo-hogar	Poco apoyo en el hogar y demandas conflictivas entre el trabajo y el hogar

Adaptada de “Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: Contextualización, prácticas y literatura de apoyo” por OMS et al., 2010, Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44466>

Aspectos legales (NOM-035)

Debido a la relevancia de los temas ya abordados en el contexto laboral, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS] (2018), creó la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, con el fin de establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, promoviendo a su vez un entorno laboral favorable en los centros de trabajo.

Dicha norma entró en vigor en el 2018 con el objetivo de que las empresas y/o instituciones tengan un entorno laboral favorable, es decir, un ambiente que promueva el sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la empresa; así como la formación, cumplimiento adecuado de tareas, definición detallada y clara de responsabilidades, distribución de cargas de trabajo con jornadas ideales conforme a la Ley Federal del Trabajo, participación proactiva y comunicación entre empleados, evaluación y reconocimiento del desempeño dado; por lo que permite prevenir la aparición de factores de riesgo psicosocial (Toscano-Martínez, 2019).

Además, la NOM-035-STPS-2018 cuenta con tres cuestionarios que permiten valorar el nivel de riesgo en el que se encuentra la organización y/o el trabajador. Hay cinco niveles de riesgo, siendo éstos: muy alto, alto, medio, bajo y nulo; mismos que conllevan distintos cursos de acción. Dichos cursos de acción podrán consistir en realizar análisis de cada dominio o categoría con el fin de establecer una intervención apropiada, y revisar reforzar y aplicar las políticas y programas de prevención de riesgo psicosociales (STPS, 2018).

Finalmente, con base en lo anterior se menciona que la NOM 035 es un esfuerzo por la promoción de un entorno laboral favorable en el cual el trabajador se encuentre sano y en un estado de bienestar óptimo; y que su abordaje no sólo sea a nivel individual, sino que también se logre ver desde una perspectiva sistémica que engloba al trabajador como un agente activo y humano dentro del ámbito organizacional. Es importante mencionar que este entorno laboral favorable busca que ningún factor de riesgo psicosocial (entre ellos el sueño) tenga mayor peso en el individuo para afectar la productividad laboral del cargo que ejerce, motivo por el cual el presente trabajo busca identificar la relación que existe entre ambas variables (Comité Consultivo Nacional de Normalización en Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018).

Artículo 330 de la Ley Federal del Trabajo

A continuación se abordará información relacionada con el teletrabajo, como también algunas de las obligaciones del patrón y trabajador, misma que fue extraída de la Ley Federal del Trabajo, Capítulo XII BIS: Teletrabajo (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2021). Así mismo, es importante aclarar que esta normatividad resulta relevante de mencionar debido a su recién implementación y vinculación con la situación actual.

A raíz de la pandemia, surgió la implementación del teletrabajo y con ello se incorporó a la Ley Federal del Trabajo. El Artículo 330 de la Ley Federal del Trabajo menciona que no es necesaria la presencia en el establecimiento del patrón, para desempeñar las funciones del trabajo. En este sentido surge la modalidad del teletrabajo, la cual hace uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC's) (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2021).

También menciona una serie de obligaciones y lineamientos que se deben respetar cuando hay teletrabajo, es decir cuando las relaciones laborales se desarrollan en más de un 40% del tiempo en el domicilio (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2021).

Por otro lado, dentro de las especificaciones de este artículo se encuentran la elaboración de un contrato colectivo. Además, los patrones tendrán la obligación de encargarse de proporcionar, instalar y mantener los equipos necesarios para el teletrabajo, pagar salarios equiparables a los de una posición en una modalidad presencial, como también los servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2021).

Por último, también hace mención del derecho a la desconexión cuando termina la jornada laboral y las obligaciones del trabajador, como informar sobre los costos pactados, utilizar el equipo para el desempeño de sus funciones, y tener mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2021).

Salud mental como una inversión para la organización

Por último, se ha encontrado que la salud mental de los empleados tiene un gran impacto en la productividad de la empresa. En un estudio realizado por la compañía Deloitte Touche Tohmatsu Limited (2019), en el cual se realizó un análisis del historial de inversiones y ahorros relacionados con programas para la salud mental de siete empresas canadienses. Mismo que se complementó con entrevistas a expertos y a los líderes de las compañías.

En dicho estudio se encontró que para que los programas que promueven la salud mental tengan un retorno anual de inversión positivo, deberán pasar 3 años. Mientras que en las empresas con ningún programa, 30 de cada 1000 trabajadores canadienses faltan al trabajo semanalmente por aspectos relacionados con la salud mental; produciendo un costo anual indirecto de la pérdida en la productividad superior a los 6 billones de dólares (Deloitte Touche Tohmatsu Limited , 2019).

Además, se estima que 500,000 profesionales canadienses laboralmente activos, presentan semanalmente dificultades a nivel de salud mental que no les permiten desempeñarse adecuadamente en sus posiciones (Deloitte Touche Tohmatsu Limited, 2019).

El contexto de la pandemia por Covid-19

La Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró que en 2019 surge un nuevo virus SARS-CoV-2 que provoca un síndrome respiratorio severo. Lo que ocasiona una crisis sanitaria donde una parte de la población mexicana ha tenido que permanecer en aislamiento para realizar la mayoría de sus actividades vía remota (WHO, 2020).

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y la OMS (o por sus siglas en inglés WHO) anunciaron que durante la pandemia por la contingencia sanitaria de COVID-19, se encontró que debido a las medidas de distanciamiento físico y las restricciones para aplanar la curva de contagio, se han tenido consecuencias negativas no solo en el sector laboral, sino también en el desarrollo de diversos problemas de orden fisiológico y psicológico, entre ellos los trastornos de sueño (OIT, 2020; & WHO, 2020).

Por otra parte, y como señalan Medina-Ortiz et al. (2020), durante la pandemia por contingencia sanitaria de COVID-19 se ha encontrado un aumento de los trastornos de sueño, originados por preocupaciones acerca de la enfermedad y la mala higiene del sueño. Esto último es debido a que durante la cuarentena se ha visto un aumento del tiempo en que se realizan actividades en la cama como por ejemplo: ver noticias en la televisión o el uso de los teléfonos o dispositivos electrónicos para jugar y revisar las redes sociales; lo anterior es la principal causa de alteraciones del ritmo biológico del ciclo de sueño.

De igual manera, según la OIT (2020), las medidas de distanciamiento físico, los cierres y las restricciones para aplanar la curva de contagio de COVID-19, han tenido consecuencias negativas en el sector laboral, entre ellas: empleos de duración incierta o sin sueldo, disminución de las horas de trabajo y los salarios, despidos, pérdida de puestos de trabajo, cierres de empresas, aumento repentino en la carga de trabajo, y cambios importantes en los arreglos y condiciones de laborales, como el trabajo de corta duración o el teletrabajo. Con base en lo anterior se comprende que la situación generada por la pandemia de COVID-19 ha generado tanto cambios a nivel de la salud de la persona, como también en el desempeño laboral.

Calidad de sueño

El sueño es un factor fisiológico fundamental que contribuye al bienestar psicológico y físico de la persona; esto debido a que lleva a cabo procesos como protección, restauración, y mantenimiento de la homeostasis (Romero-Saldaña, et al, 2016).

Definición y características del sueño

La calidad de sueño se define como la percepción de haber dormido o descansado bien durante la noche y de tener como resultado de ello, un buen funcionamiento durante el día. Es por eso que se considera que hay pocas o nulas alteraciones del sueño y/o somnolencia diurna cuando se percibe una buena calidad de sueño (Borquez, 2011).

También, es importante mencionar que la calidad de sueño incluye aspectos cuantitativos como la duración, latencia, número de despertares; y a su vez cualitativos como la profundidad y el nivel de descanso (Lockley et al, 1999; como se cita en Villarroel-Prieto, 2014).

De igual manera, dicha calidad puede verse afectada por las alteraciones del sueño, mismas que son un conjunto de perturbaciones del ciclo de sueño-vigilia, que conducen a corto plazo a un malestar durante el día y, a largo plazo, a un deterioro mayor en múltiples áreas como en la cognitiva. También, contribuyen al desarrollo de trastornos complejos como los que se relacionan con la respiración, el ritmo circadiano, el despertar del sueño No REM, el comportamiento del sueño REM, síndrome de piernas inquietas, trastornos de sueño inducidos por sustancias, pesadillas, insomnio e hipersomnia y con la narcolepsia (APA, 2014).

Por otro lado, otro aspecto que también permite valorar la calidad de sueño es la somnolencia diurna. Ésta se considera como la tendencia que tiene un individuo por quedarse dormido ante diversas situaciones (Sandoval-Rincón et al., 2013).

En cuanto a la presencia de baja calidad de sueño, ésta también varía conforme a la edad de las personas. Esto se corroboró en el estudio de Bu-il et al., (2018) en trabajadores de Corea, donde se encontró que el 37.1% de los menores de 30 años, 28.8% de los de 30, 20.3% de los 40, y 16.9% de los de 50 años o más.

De igual manera, se han encontrado diferencias en cuanto a la baja calidad de sueño con relación al género; existiendo una prevalencia del 44.6% en mujeres y del 30.1% en hombres (Madrid-Valero et al., 2017).

El sueño como un factor de riesgo psicosocial

Una baja calidad de sueño puede resultar en la presencia de cansancio, déficit de vigilancia, baja capacidad de concentración y de organización, y dificultad para aprender y desarrollar nuevas tareas. Esto ocasiona que aumenten el nivel de absentismo, las bajas laborales, y las posibilidades de tener un accidente en el trabajo (Jurado-Gámez et al., 2015). Esto es corroborado en un estudio prospectivo donde se mostró que los trabajadores con ronquidos y somnolencia diurna duplicaban su riesgo de padecer accidentes laborales, con respecto a las personas que no padecían ningún síntoma (Lindberg et al., 2001; Jurado-Gámez et al., 2015).

Por otro lado, en el estudio de Romero-Saldaña et al. (2016) se encontró que de igual forma, las personas que perciben dormir mal o tener una calidad de sueño menor a la esperada,

resultan en una mayor duración de días de incapacidad temporal por enfermedad común y por accidentes laborales, los cuales afectan el desempeño de los trabajadores de la empresa.

De igual manera, la investigación de Arteaga Díaz (2019), indica que la somnolencia excesiva y la presencia de sueño insuficiente representa un riesgo grave para la seguridad de la persona en un ambiente laboral, ya que aumenta la frecuencia de accidentes y vuelve al trabajador más propenso de desarrollar enfermedades y trastornos.

Como ya se mencionó, el sueño es un proceso muy importante que influye en el desempeño diurno de la persona, a tal grado que puede convertirse en un factor de riesgo psicosocial o un factor protector. Esto se ejemplifica en el estudio de Díaz-Ramiro et al. (2010), en el que los participantes que tuvieron una mayor calidad de sueño percibieron un mayor control sobre las situaciones, mayor apoyo organizacional, mejores interacciones con los demás trabajadores y se percibían como más autoeficaces; provocando que se desempeñaran mejor. Mientras que los trabajadores con mayor somnolencia diurna percibieron una diferencia marcada entre las demandas de su puesto y su autoeficacia.

Además, la OMS y colaboradores (2010), incluyen al sueño dentro de los factores de riesgo psicosociales, específicamente en la categoría de horarios de trabajo; esto debido a que la falta de horarios específicos y la presencia de turnos nocturnos terminan por fragmentar el sueño, ocasionando fatiga en el trabajador. Una vez la fatiga se convierte en estrés, la combinación termina por exacerbar al sujeto ante las demandas del trabajo y del hogar.

También es importante mencionar que entre mayor sea la edad del trabajador, mayor será la dificultad para realizar turnos y actividades nocturnas, sin presentar somnolencia diurna y

alteraciones significativas en las funciones ejecutivas. Por otro lado, la presencia de una mala calidad de sueño provoca una predisposición hacia otros factores de riesgo psicosocial y hacia una condición de salud mala; esta última por la correlación con las alteraciones fisiológicas y los trastornos psicológicos resultantes de la privación del sueño (OMS et al., 2010).

Implicaciones de la calidad de sueño en el desempeño de tareas

Por otro lado, existen un número significativo de consecuencias derivadas de una mala calidad de sueño o de la privación del mismo, las cuales son: enlentecimiento cognitivo, atención variable e inestable, la memoria de trabajo y a corto plazo decrecientan, se prolonga el tiempo de reacción, se mantiene un buen desempeño inicial de las tareas, se deteriora el desempeño con tareas de larga duración, y surgen alteraciones del humor, fatiga excesiva, y la presencia de microsueños involuntarios (Carrillo-Mora, 2013).

Lo anterior se corrobora con el estudio de Lira y Custodio (2018), mismo que explica que ante trastornos de sueño como la apnea obstructiva del sueño, existe un menor rendimiento de la memoria y de la atención.

Por otro lado, también la duración del sueño, tanto de corta como de larga duración, está vinculada con una disminución del desempeño cognitivo. En este sentido la privación de sueño entorpece y disminuye la eficiencia de los sentidos, por lo cual se observan reacciones lentas, y obstruye la correcta consolidación de la información en la memoria (Gildner et al., 2014).

Relacionado con lo anterior, es importante aclarar que la presencia de una larga duración de sueño también puede vincularse con una mala calidad o con patrones de sueño alterado, mismos que pueden ocasionar un deterioro en las funciones cognitivas (Gildner et al., 2014).

Antecedentes

El sueño y el desempeño laboral

Swanson et al. (2010), realizaron una investigación cuyo objetivo fue examinar cómo el sueño impacta y se relaciona con el desempeño laboral, como también la forma en que el trabajo afecta el sueño de individuos estadounidenses con y sin riesgo de adquirir algún trastorno del sueño.

Así mismo, encontraron con respecto a las variables de sueño y desempeño laboral, que los participantes que reportaron dormir menos de 6 horas por noche durante días laborales a comparación de los que dormían más, reportaban que su horario les impedía dormir lo suficiente ($F_{2,629} = 9.81, p = .001$). Por otro lado, los participantes que reportaban baja calidad de sueño eran más propensos a presentar problemas en el trabajo, como una concentración deficiente ($t_{257} = 5.69, p < .001$), dificultades para organizarse/planificar ($t_{228} = 4.04, p < .001$), y mayor impaciencia ($t_{267} = 3.92, p < .001$) (Swanson, et al., 2010).

En cuanto a la asociación entre el riesgo de desarrollar un trastorno de sueño y el desempeño laboral, aquellos participantes que se encontraban sin riesgo presentaban problemas para concentrarse y organizarse. Mientras que aquellos en riesgo eran más propensos de presentar dificultad para concentrarse ($OR = 3.32, CI = 2.08-5.29, p < .001$), dificultades para organizarse/planificar ($OR = 2.76, CI = 1.56-4.9, p = .001$), impaciencia con otros ($OR = 1.57, CI = 1.12-2.21, p = .009$), menor interacción con colaboradores ($OR = 2.24, CI = 1.3-3.85, p = .004$), aburrimiento ($OR = 1.57, CI = 1.09-2.26, p = .016$), presentismo ($OR = 3.26, CI = 1.83-5.81, p < .001$), ausentismo ($OR = 3.54, CI = 1.35-9.28, p = .010$) y dormirse en el trabajo ($OR = 1.65, CI = 1.22-2.25, p = .001$) (Swanson et al., 2010).

Por otro lado, también se encontró información relevante en la investigación de Fido y Ghali (2008), la cual buscaba explorar los efectos perjudiciales de laborar con una jornada laboral variable de 8 horas, sobre la calidad del sueño, la salud general y el desempeño laboral. En dicho estudio, se encontró que los empleados con una jornada laboral variable eran significativamente más propensos en un 34% a presentar quejas sobre su capacidad de concentración ($p = .005$), en un 44.5% sobre su desempeño laboral ($p = .0001$) y en un 41% sobre la presencia de fatiga ($p=0.005$)

De igual manera, los trabajadores con dicha jornada laboral también eran 10% más vulnerables a presentar accidentes y errores en el trabajo; al igual que llegaban a ausentarse más en el trabajo, que aquellos trabajadores con una jornada laboral diurna fija ($p = .0001$ y $p = .005$, respectivamente) (Fido & Ghali, 2008).

El sueño como factor de riesgo psicosocial en el desempeño laboral

McKibben et al. (2010) realizaron un estudio cuantitativo en el cual investigaron la asociación de las alteraciones del sueño y el nivel de activación con respecto al desempeño laboral, la salud mental y física, y el funcionamiento cotidiano de trabajadores de la salud del sector público, nueve meses después de haber estado involucrados en los huracanes de Florida de 2004. Dicho estudio encontró que más del 18% de los trabajadores reportaron una reducción mayor o igual a 25%, en el desempeño laboral, misma que era 1.43 veces o 21% más frecuente en jóvenes que en adultos mayores.

En cuanto a las alteraciones del sueño, se encontró que el 43.6% reportaron algunos problemas de sueño durante las 2 semanas previas. También, se halló una fuerte asociación entre las alteraciones del sueño con el deterioro del desempeño laboral (Odds Ratio [ORs] = 3.33), con

mala salud mental (OR= 3.01) y física (Ors= 3.21) y con una realización limitada de las funciones diarias (OR = 4.71) (McKibben, et al., 2010).

Es por ello que surge la interrogante de si existe una asociación entre la calidad de sueño y el desempeño laboral en trabajadores mexicanos, misma que hasta podría representar de manera significativa, un riesgo psicosocial dentro de las organizaciones; en este sentido resulta relevante identificar dicha asociación.

Planteamiento del problema

El ser humano divide su tiempo en dos categorías, uno designado para trabajar y otro para la realización de actividades no productivas. El primero comprende el tiempo que designa la persona para la producción de bienes y prestación de servicios, el cual en promedio a la semana es de 56.6 h. o 8.08 h. diarias, mismas que corresponden al promedio de una jornada laboral. Mientras que el último, comprende casi dos tercios de las 24 horas del día, esto debido a que comprende actividades como el autocuidado de la salud, estudiar, comer, dormir, entre otras (INEGI, 2020). En el caso del dormir, idealmente se debería designar un periodo promedio de 8 horas para descansar y reponer la energía invertida durante el día (Tellez-López et al., 2012). Es por ello que, tanto el sueño como el desempeño de las funciones de un puesto laboral, representan dos tercios muy importantes de la vida de un ser humano; razón por la cual, la salud mental y física del trabajador cada vez tiene mayor importancia dentro del ámbito laboral.

Sin embargo, las personas han comenzado a mostrar cada vez más, una distribución inadecuada o poco delimitada de los tiempos destinados al dormir y a ser productivos o desempeñarse en el trabajo. Esto provoca que las personas no duerman el tiempo óptimo y no descansen lo suficiente, ocasionando entre otras consecuencias, una disminución en el

desempeño laboral (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2020; Deloitte Touche Tohmatsu Limited, 2020; Yu et al., 2020).

Existen muchos factores que afectan el desempeño laboral, sin embargo, la pandemia por Covid-19, ha sido un evento que ha generado muchos cambios, que no solo repercuten en cuestiones relacionadas con el sueño sino que también alteran las condiciones de trabajo como el aumento de la carga e inestabilidad laboral, presencia de horarios y salarios variables, el aumento del teletrabajo y la presencia de cambios importantes en los arreglos y condiciones de trabajo (OIT, 2020).

En ese sentido, se sabe que la falta de sueño está asociada a accidentes laborales, falta de concentración, ausentismo, mayor somnolencia diurna, baja calidad de sueño y a la presencia de otros riesgos psicosociales dentro del ámbito laboral. De igual manera, la situación ocasionada por la pandemia ha provocado un aumento de la frecuencia de trastornos de sueño y así como disminución de la calidad y cantidad de éste.

Es por ello, que de no estudiarse la relación entre la calidad de sueño y el desempeño laboral, podría ocasionar que se dé por alto algún factor que no se ha identificado o al cual no se le ha dado mucha importancia. También podría ocasionar una brecha en el conocimiento del sector laboral relacionado con la salud mental.

La importancia de la presente investigación se debe a que, a pesar de existir estudios enfocados a evaluar la presencia de algunos trastornos del sueño y su impacto en el ámbito laboral, poco se ha estudiado sobre el impacto de la calidad de sueño sobre el desempeño laboral. Por lo que se plantea conocer si: ¿Existe una asociación entre la puntuación total de la calidad de

sueño con los indicadores de desempeño laboral evaluados mediante el cuestionario de EVADES, de un grupo de trabajadores mexicanos de una empresa del sector tecnológico-energético?

Objetivos

General

Identificar la asociación entre el puntaje total de la calidad de sueño con los indicadores de desempeño laboral (evaluados mediante el cuestionario EVADES), en un grupo de trabajadores mexicanos de una empresa del sector tecnológico-energético.

Específicos

- Describir la frecuencia de baja calidad de sueño en una muestra de trabajadores del sector tecnológico-energético mexicano.
- Evaluar el efecto de las características sociodemográficas sobre el desempeño laboral.
- Evaluar el efecto del puesto de trabajo sobre el desempeño laboral.
- Evaluar el efecto de los factores de riesgo psicosocial (condiciones de ambiente de trabajo, carga y jornadas laborales) sobre el desempeño laboral.
- Evaluar el efecto del sueño aunado a otros factores de riesgo psicosocial (condiciones en el ambiente de trabajo, cargas de trabajo, falta de control sobre el trabajo, jornadas de trabajo, interferencia en la relación trabajo-familia, liderazgo negativo, violencia laboral, rotación de turnos), con respecto al desempeño laboral

Hipótesis

Hi: Existe una asociación entre la puntuación total de la calidad de sueño con los indicadores de desempeño laboral evaluados mediante el cuestionario EVADES, en un grupo de trabajadores mexicanos de una empresa del sector tecnológico-energético.

Ho: No existe una asociación entre la puntuación total de la calidad de sueño con los indicadores de desempeño laboral evaluados mediante el cuestionario EVADES, en un grupo de trabajadores mexicanos de una empresa del sector tecnológico-energético.

Definición de variables

Variable	Definición		Nivel de medición y valores que asume	Instrumento
	Conceptual	Operacional		
Calidad de sueño	Es la percepción de haber dormido o descansado bien durante la noche y de tener como resultado de ello, un buen funcionamiento durante el día y la ausencia de alteraciones del sueño y/o somnolencia diurna (Borquez, 2011).	Puntuación total del índice de calidad de sueño de Pittsburg. Misma que mide la calidad subjetiva, latencia, duración, eficiencia habitual percibida, perturbaciones del sueño, toma de medicamentos para dormir y la disfunción diurna (Téllez, et al., 2016).	Intervalar, asume un valor numérico de tipo discreto	Índice de Calidad de Sueño de Pittsburg
Desempeño laboral	Conjunto de comportamientos y resultados obtenidos por un colaborador en un determinado periodo; mismo que se conforma por la sumatoria de conocimientos aprendidos, experiencia práctica y competencias (Alles, 2011).	Puntuación promedio del cuestionario EVADES o Evaluación del Desempeño laboral	Intervalar, asume un valor numérico de tipo discreto	Mediante el instrumento conocido como EVADES
Factores de riesgo psicosocial	Los factores de riesgo psicosocial son entendidos como aspectos característicos del diseño y gestión del trabajo, y de los contextos social y organizacional, que tienen la potencialidad de causar daño a nivel	Puntuación de los cuestionarios I y III de la NOM-035	Intervalar, asume un valor numérico de tipo discreto	Cuestionarios I y III de la NOM-035

	psicológico o físico (OMS et al., 2010).			
Sexo	Condición orgánica que agrupa a los seres vivos en masculinos y femeninos (RAE, 2021).	Lo que señale el sujeto de su sexo	Nominal, asume los valores de hombre, mujer, otro	Cédula de identificación
Edad	Tiempo que ha vivido una persona (RAE, 2021).	Lo que señale el sujeto de su edad	Intervalar, asume un valor numérico de tipo discreto	Cédula de identificación
Puesto de trabajo	Es el lugar que una persona ocupa dentro de una organización para el cumplimiento de funciones y obligaciones definidas (Alles, 2011).	Lo que señale el sujeto de puesto de su trabajo	Nominal, asume los valores de “ser jefe de otros” y “brindar servicio al cliente”	Cédula de datos laborales

Método

Diseño de estudio

Según el problema propuesto y los objetivos planteados, se realizó un estudio observacional, transversal, analítico.

Participantes

La población estuvo constituida por 120 trabajadores mexicanos de un grupo o *holding* empresarial conformado por cinco empresas del sector tecnológico-energético, de los cuales el 80% de sus empleados están en un modelo híbrido; mismo que consiste en que algunos días van al corporativo y otros, debido a la situación ocasionada por la pandemia, realizan *home office*. La selección de la muestra fue no probabilística, por conveniencia. La muestra mínima requerida corresponde a 92 trabajadores, la cual fue calculada de acuerdo con las especificaciones de la NOM-035 conforme a la ecuación que precede; no obstante, la muestra final fue de 106 trabajadores, la cual estuvo conformada por aquellas personas que contestaron todos los instrumentos de forma íntegra.

$$n = \frac{0.9604N}{0.0025(N - 1) + 0.9604} n = \frac{(0.9604)(120)}{[(0.0025)(120)] + 0.9604} n = 92$$

N=número total de trabajadores en el centro de trabajo

n= número de trabajadores a los que se les aplicarán los cuestionarios

La ecuación permitió establecer la cantidad mínima necesaria y significativa para la aplicación de los instrumentos de la NOM-035.

Por otro lado, se consideraron los siguientes criterios de selección:

Criterios de inclusión:

- Los participantes deben ser trabajadores en activo dentro de la empresa.
- Tener mayoría de edad

Criterios de eliminación:

- Que se presente alguna situación en la que el participante deje su puesto en la empresa como ser despedido o renunciar por cuestiones personales o por tener una mejor oferta laboral.
- En caso de que sufra un accidente laboral y la persona no esté dispuesta a ser evaluada.
- Sufrir un evento traumático severo causado o no por el rol que desempeña en la empresa durante el estudio.

Procedimiento

El presente estudio fue evaluado por el comité de investigación de la Universidad Panamericana, en julio de 2021 (No. CIE-EPUP-2017-2). Posterior a la corrección y desarrollo del mismo, a finales de octubre se adaptó y distribuyó el instrumento EVADES, con el fin de validarlo por medio de un muestreo no probabilístico en trabajadores mexicanos activos. Para ello, se recolectaron las respuestas hasta mediados de noviembre.

Aplicación

Anualmente la empresa da cumplimiento a la NOM-035, por medio de la aplicación de los cuestionarios I y III, mismos que evalúan la presencia de eventos traumáticos severos, riesgos psicosociales y el entorno laboral. Con base en ello, a finales de noviembre se distribuyeron los cuestionarios mencionados de la NOM-035 (Anexo 1), y en adición a ellos, se incluyeron el Índice de Calidad de Sueño de Pittsburg (Anexo 2) y el EVADES validado (Anexo 3). Esto se realizó por medio de un correo electrónico enviado por el departamento de Recursos Humanos hacia todos los empleados activos de la organización.

Posterior a su distribución, se dio un periodo de 2 semanas para dar respuesta a la encuesta. Una vez terminado el período establecido, se realizó un documento con todos los datos, para después codificarlos con el programa estadístico SPSS versión 23.

Todos los instrumentos mencionados fueron agrupados en un solo formulario de Google, con el fin de facilitar su respuesta y distribución. Es importante mencionar que la inclusión de los instrumentos mencionados anteriormente fue debido a su vinculación con la NOM-035, por lo que los riesgos detectados en los participantes fueron manejados conforme a la ética de la empresa. En el presente trabajo, la información fue manejada de manera confidencial, de tal

manera que no se pueden identificar la empresa, ni los trabajadores implicados en las presentaciones o publicaciones derivados de esta investigación. Además, no hubo difusión con terceros no asociados con la realización del presente estudio.

Adicionalmente a esto, se reconoce que la implementación de dichos instrumentos implicó que los trabajadores destinaran mayor tiempo para dar respuesta a los instrumentos. No obstante, para aquellos que lo solicitaran se agendaba una sesión para dar retroalimentación con respecto a sus resultados relacionados con la calidad del sueño y el desempeño laboral. De igual manera, se realizó un reporte en conjunto con la directora de Recursos Humanos, con el fin de facilitar los resultados generales a todos los colaboradores

Instrumentos

Cuestionario de Evaluación del Desempeño (EVADES)

Esta escala fue diseñada por Huallpamaita-Meza (2018) para evaluar el desempeño laboral a través de seis dominios: 1) conocimiento del trabajo, 2) calidad del trabajo, 3) responsabilidad, 4) productividad, 5) habilidad y destreza, 6) actitud hacia la organización. El cuestionario está conformado por 25 ítems que se contestan en una escala de tipo Likert con cinco opciones de respuesta que van del 0 al 4, donde 0 equivale a “nunca”, 1 “casi nunca”, 2 “a veces”, 3 “casi siempre”, y 4 “siempre” (Huallpamaita-Meza, 2018).

El rango de puntuaciones varía según el dominio, pero el total máximo posible es de 100 puntos y la mínima de 0. La escala fue creada y validada para población peruana con adecuados indicadores psicométricos (Alpha de Cronbach de .81) (Huallpamaita-Meza, 2018). Para el presente estudio el instrumento se adaptó y difundió por muestreo no probabilístico, en una

muestra independiente de trabajadores adultos de población mexicana. Se obtuvo de una muestra de 136 trabajadores mexicanos activos, una alta confiabilidad (Alpha de Cronbach de .91).

Índice de Calidad de Sueño de Pittsburg (PSQI)

Esta escala fue diseñada por Buysse et al., (1989) para evaluar la calidad subjetiva, latencia, duración, eficiencia habitual percibida, perturbaciones del sueño, toma de medicamentos para dormir y la disfunción diurna. Está conformada por 24 ítems que abarcan 7 dimensiones como calidad del sueño subjetiva, latencia del sueño, duración del sueño, eficiencia habitual del sueño, perturbaciones del sueño, uso de medicación, y disfunción diurna; que se contestan en una escala de tipo Likert con 5 opciones de respuesta. El rango de puntuaciones oscila de 0 (Sin presencia de dificultades) a 21 (Severas dificultades). La escala ha sido adaptada y validada al español con adecuados indicadores psicométricos (Alpha de Cronbach de .91), además en población mexicana se encontró una correlación significativa con el Cuestionario de trastornos del sueño de Monterrey, $r = .55$, $p < .05$, (Tellez-López et al., 2012).

Datos sociodemográficos y Cuestionarios I y III de la NOM-035

Información general: Esta escala de carácter nacional, fue diseñada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para identificar a los trabajadores que fueron sujetos a un evento traumático severo, como también los riesgos psicosociales y el entorno organizacional al que están expuestos. Por otro lado, el cuestionario II es solo para las empresas con menos de 50 trabajadores; mientras que el III es para más de 50 trabajadores, razón por la cual se ocupará este último en conjunto con el I (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018).

Datos sociodemográficos: Dentro de la NOM-035 también se pregunta el nombre, puesto de trabajo, sexo, y edad. No obstante, para fines del estudio solo se ocupó sexo, y puesto de

trabajo. Con respecto a puesto de trabajo, es necesario aclarar que solo se aborda si el colaborador es jefe de otros y si su trabajo requiere brindar servicio al cliente o usuarios.

Cuestionario I. Este identifica la presencia de acontecimientos traumáticos severos. Está conformada por 20 ítems que abarcan la dimensión de acontecimiento traumático severo; que se contestan en una escala de tipo nominal con dos opciones de respuesta (sí/no). En este cuestionario, a mayor número de calificaciones positivas (sí), se estima mayor presencia o posibilidad de presentar un acontecimiento traumático severo.

Cuestionario III. Este identifica y analiza los factores de riesgo psicosocial, como también evalúa el entorno organizacional en los centros de trabajo, a través de una escala de tipo Likert con cinco opciones de respuesta. Está conformada por 72 ítems, de los cuales 62 evalúan los riesgos psicosociales en ocho dominios: 1) condiciones en el ambiente de trabajo, 2) carga de trabajo, 3) falta de control sobre el trabajo, 4) jornadas de trabajo, 5) interferencia en la relación trabajo-familia, 6) liderazgo negativo, 7) relaciones en el trabajo, 8) violencia laboral. Mientras que los 10 ítems restantes evalúan el entorno laboral en 2 dominios: 1) Reconocimiento del desempeño y 2) Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad. El rango de puntuaciones varía por dominio y por el puntaje global, no obstante, éste último oscila de <50 (nulos factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo) hasta ≥ 140 (presencia muy alta de factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo) (STPS, 2018)

Análisis de los datos

El análisis de los datos se realizó con el programa SPSS versión 23. Se evaluó si los datos cuantitativos obtenidos sobre el desempeño laboral, calidad de sueño global (PSQI total) y puntajes de los dominios de riesgo social cumplieron con el criterio de normalidad, a través de la

prueba de Kolmogórov-Smirnov. Al no asumir la normalidad se utilizó estadística paramétrica o pruebas robustas.

Para describir las características del sueño (índice global de calidad de sueño y las dimensiones de calidad de sueño) así como el desempeño laboral se utilizaron medias y desviaciones estándar.

La asociación entre el puntaje total de la calidad de sueño con la puntuación total del desempeño laboral se realizó de manera simple utilizando el análisis del modelo lineal generalizado (MLG) con un método robusto. Posteriormente, se corrió nuevamente el análisis de MLG, en el que además de evaluar el efecto de la calidad de sueño, se incluyó la evaluación de las características sociodemográficas (edad y sexo), de las condiciones laborales relacionadas con el tipo de puesto (si tiene colaboradores a su cargo o si su puesto requiere dar servicio al cliente), así como de otros factores de riesgo psicosocial (condiciones de ambiente de trabajo, carga laboral, nivel de control sobre el trabajo, organización del tiempo de trabajo, entorno organizacional, y liderazgo y relaciones en el trabajo) sobre el desempeño laboral.

Todos los análisis se realizaron mediante pruebas de dos colas, considerando un valor de $p < .05$ como regla de decisión.

Resultados

Características de la población

La población estuvo compuesta de 106 trabajadores, 71 (67%) hombres y 35 (33%) mujeres, de entre 21 y 51 años, de los cuales el 21% tenía entre 21-25 años, el 45% entre 26-30, 23% entre 31-35, 6% entre 31-40, y el 6% entre 41-51. La muestra se dividió con respecto al desempeño laboral (EVADES). Como se muestra en la Tabla 2, en el EVADES se encontró que el 15% de sus colaboradores presentó una calificación entre 51-75 puntos, y el 85% restante presentó un puntaje entre 76-100. Entre los participantes, 68 (64%) tenían puestos de trabajo que requerían brindar atención al cliente o a usuarios, 28 (26%) eran jefes, es decir, con colaboradores a su cargo; y 10 tenían funciones que carecían de las características mencionadas anteriormente. Asimismo, se observó que 10 (9%) de los colaboradores reportaron haber presentado un evento traumático severo, es decir, condiciones peligrosas o de eventos que atentaran con su integridad; mientras que 96 (91%) señaló la ausencia de dichos eventos. Al comparar a los grupos de acuerdo con su nivel de desempeño se observó que la edad fue mayor en los de mayor desempeño ($p < .0001$).

Tabla 2*Características de la muestra totales y por nivel de desempeño*

	Desempeño laboral		Estadístico	p	Total
	51-75	76-100			
Edad ^a	27.9 ± 6.7	29.9 ± 5.3	54.80	.0001	29.6 ± 5.5
Sexo ^b					
Hombre	9 (13)	62 (87)	0.82	.364	71 (67)
Mujer	7 (20)	28 (80)			35 (33)
Tipo de puesto respecto al servicio (brindo servicio al cliente) ^b					
Sí	7 (10)	61 (90)	2.6	.107	68 (64)
No	9 (24)	29 (76)			38 (31)
Tipo de puesto respecto al mando (soy jefe de otros) ^b					
Sí	0 (0)	28 (100)	2.7	.099	28 (26)
No	16 (21)	62 (79)			78 (74)

^a Los datos se presentan en media ± desviación estándar y se comparan mediante la prueba t^b Los datos se presentan en frecuencias (porcentajes) y se comparan mediante la prueba chi cuadrada**Riesgo psicosocial, calidad de sueño y desempeño laboral**

En la Tabla 3 se muestran las características de sueño y de riesgo psicosocial de los participantes. En cuanto a la calidad de sueño, los colaboradores obtuvieron puntuaciones en el PSQI que los posicionaron de la siguiente manera: 36% mala calidad de sueño y 64% buena calidad de sueño. Con base en el nivel desempeño, se observaron diferencias únicamente en la disfunción diurna. Por otro lado, el dominio de sueño en el que los trabajadores puntuaron más alto, es decir, peor calidad, fue en el de alteraciones de sueño.

Tabla 3

Comparación de las características de sueño y de riesgo psicosocial de la muestra de acuerdo con el nivel de desempeño

	Desempeño laboral		Estadístico	p	Total
	51-75	76-100			
CALIDAD DE SUEÑO					
Tipo de calidad de sueño ^a					
Buena	8(12)	60(88)	0.44	.505	68(64)
Mala	8(21)	30(79)			38 (36)
Dominios de la calidad de sueño ^b					
C1:Calidad de sueño subjetiva	1.2 ± 0.8	1 ± 0.5	-0.73	.465	1 ± 0.5
C2: Latencia del sueño	1.2 ± 1	1 ± 0.8	-0.51	.608	1 ± 0.8
C3: Duración del dormir	0.8 ±0.7	0.6 ± 0.6	-1.21	.225	0.6 ± 0.6
C4: Eficiencia del sueño habitual	0.5 ± 0.9	0.3 ± 0.6	-0.50	.617	0.3 ± 0.7
C5: Alteraciones del sueño	1.2 ± 0.5	1.1 ± 0.4	-0.70	.480	1.1 ± 0.4
C6: Uso de medicamentos	0.2 ± 0.7	0.1 ± 0.4	-0.09	.926	0.1 ± 0.5
C7: Disfunción diurna	1.1 ± 0.8	0.6 ± 0.7	-2.43	.015	0.7 ± 0.7
Calidad de sueño global (puntaje) ^b	6.4 ± 3.5	4.8 ± 2.1	-1.50	.133	5.1 ± 2.4
RIESGO PSICOSOCIAL					
Antecedente de evento traumático ^a					
Ausente	14 (15)	82 (85)	0.58	.445	96 (91)
Presente	2 (20)	8 (80)			10 (9)
Riesgo psicosocial (puntaje) ^b	62.1 ± 26.7	29.9 ± 5.3	-0.47	.637	59.1±26.8
Categorías de riesgo psicosocial ^b					
Ambiente de trabajo	1.0 ± 0.0	1.2 ± 0.4	-1.88	.059	1.17 ± 0.4
Factores propios de la actividad	2.8 ± 0.6	2.8 ± 0.8	-.149	.882	2.78 ± 0.8
Organización del tiempo de trabajo	2.5 ± 1.5	2.5 ± 1.3	-0.08	.931	2.51 ± 1.4
Liderazgo y relaciones en el trabajo	1.6 ± 0.8	1.3 ± 0.6	-1.57	.116	1.38 ± 0.7
Entorno organizacional	1.4 ± 0.6	1.3 ± 0.6	0.83	.406	1.36 ± 0.6
Dominios de riesgo psicosocial ^b					
Condiciones en el ambiente de trabajo	1.0 ± 0.0	1.2 ± 0.4	-1.88	.059	1.2 ± 0.4
Carga de trabajo	2.4 ± 0.9	2.9± 1.1	-1.64	.099	2.8 ± 1.1
Falta de control sobre el trabajo	1.9 ± 0.9	1.7 ± 0.8	-0.93	.351	1.7 ± 0.9
Jornada de trabajo	3.2 ± 1.3	3.0 ± 1.2	-0.34	.733	3.0 ± 1.3
Interferencia en la relación trabajo-familia	2.0 ± 1.3	1.9 ± 1.0	-0.20	.835	1.9± 1.0
Liderazgo					
Relaciones en el trabajo	1.7 ± 1.2	1.3 ± 0.8	-1.77	.076	1.4 ± 0.9
Violencia	1.0 ± 0.2	1.1 ± 0.6	-0.07	.939	1.1 ± 0.6
Reconocimiento del desempeño	1.4 ± 1.0	1.1 ± 0.4	-1.06	.285	1.2 ± 0.5
Insuficiente sentido de pertenencia e	1.5 ± 0.7	1.5 ± 0.7	-0.17	.859	1.5 ± 0.7
inestabilidad	1.4 ± 0.6	1.1 ± 0.4	-1.83	.066	1.2 ± 0.4

^a Los datos se presentan en frecuencias (porcentajes) y se comparan mediante la prueba chi cuadrada

^b Los datos se presentan en media ± desviación estándar y se comparan mediante la prueba U de Mann Whitney

Como se muestra en la Tabla 2, la muestra total obtuvo medias más altas en los Factores propios de la actividad ($\bar{x} = 2.78$), y en Organización del tiempo de trabajo ($\bar{x} = 2.51$).

Cabe mencionar que, en Factores propios de la actividad, se observó que el 64% puntuó un riesgo de moderado a alto. La carga de trabajo, uno de los dominios que compone dicha categoría, mostró tener mayor riesgo reportado. Por otro lado, en Organización del tiempo de trabajo, se observó que el dominio que más riesgo presentó fue la de jornada de trabajo, misma que mostró 38.7% de riesgo alto a muy alto.

En la Tabla 4 se observa que el puntaje de desempeño laboral de los colaboradores tuvo una media de 86.6, la cual es explicada por la sumatoria de sus dominios correspondientes. En este sentido, se destaca el impacto de los dominios “conocimiento del trabajo”, “habilidad y destreza” y “actitud hacia la organización”, ya que fueron en las que los colaboradores tuvieron una mínima entre 8 y 9, y una máxima de 20.

Tabla 4

Estadísticos Descriptivos del Desempeño Laboral

	N	Mínimo	Máximo	Media± DE
Desempeño Laboral (total)	106	55	100	86.6±9.2
Dominios				
Conocimiento del trabajo	106	8	20	16.79±2.7
Calidad del trabajo	106	9	16	14.03±1.8
Responsabilidad	106	5	12	10.81±1.4
Productividad	106	7	12	11.03±1.2
Habilidad y Destreza	106	8	20	16.07±2.1
Actitud hacia la organización	106	9	20	17.89±2.5

DE = Desviación estándar

Asociación de la calidad de sueño y los factores de riesgo psicosocial con el desempeño laboral

Se encontró una correlación negativa baja entre la calidad del sueño y el puntaje de desempeño ($\rho = -.21$, $p = .030$), al igual que entre el puntaje de riesgo psicosocial y el de

desempeño ($\rho = -.31$, $p = .001$). Además, se encontró una correlación baja positiva entre el puntaje de riesgo psicosocial y la calidad de sueño ($\rho = .37$, $p < .0001$).

Por otro lado, la Tabla 5 muestra que el desempeño laboral es explicado por las variables del riesgo psicosocial como factores propios a la actividad ($p = .034$), y liderazgo y relaciones en el trabajo ($p = .012$); mientras que las variables de calidad de sueño que mejor explican al desempeño laboral son la duración del sueño ($p = .067$), y la disfunción diurna ($p = .066$). Este modelo fue significativo ($\chi^2 (9) = 30.34$, $p < .0001$).

Tabla 5

Modelo para explicar la puntuación total del Desempeño Laboral

Parámetro	B	Error estándar	Intervalo de confianza 95%	Chi-cuadrado de Wald	p
(Intersección)	69.77	8.07	[53.96, 85.58]	74.78	.0001
Ambiente de trabajo	0.65	0.34	[-0.01, 1.31]	3.69	.054
Factores propios de la actividad	0.21	0.10	[0.01, 0.40]	4.51	.034
Organización del tiempo de trabajo	-0.03	0.28	[-0.58, 0.52]	0.01	.927
Liderazgo y relaciones en el trabajo	-0.40	0.16	[-0.71, -0.08]	6.29	.012
Entorno organizacional	-0.13	.25	[-0.63, 0.37]	0.26	.607
Duración del sueño	1.57	.86	[-0.11, 3.26]	3.35	.067
Eficiencia	0.04	.05	[-0.05, 0.14]	0.80	.371
Disfunción diurna	-1.22	.66	[-2.52, 0.08]	3.38	.066
Alteraciones del Sueño	-0.09	.23	[-0.56, 0.36]	0.16	.681
(Escala)	63.01 ^a	8.65	[48.14, 82.48]		

Variable dependiente: Desempeño Laboral

Modelo: (Intersección), Ambiente de trabajo, Factores propios de la actividad, Organización del tiempo de trabajo, Liderazgo y relaciones en el trabajo, Entorno organizacional, Duración del sueño, Eficiencia, Disfunción diurna, Alteraciones del Sueño

a. Estimación de máxima verosimilitud.

En la Tabla 6 se observa que la calidad de sueño es la principal variable que explica los niveles de desempeño laboral de los colaboradores, contemplados en el cuestionario de EVADES ($p = .049$).

Tabla 6*Modelo para explicar los niveles de Desempeño Laboral*

	<i>B</i>	<i>Error estándar</i>	<i>Wald</i>	<i>p</i>	<i>Exp(B)</i>	<i>95% C.I. para EXP(B)</i>	
						<i>Inferior</i>	<i>Superior</i>
Calidad de sueño global (puntaje)	-0.22	0.11	3.87	.049	0.79	0.63	0.99
Riesgo psicosocial (puntaje)	0.00	0.01	0.00	.980	1.00	0.98	1.02
Sexo	-0.45	0.59	0.58	.447	0.63	0.20	2.03
Edad	0.52	0.35	2.28	.131	1.69	0.85	3.37
Constante	2.54	0.89	8.07	.004	12.74		

Por último, en la Tabla 7 se muestra que la calidad de sueño también explica los niveles de riesgo psicosocial puntuados por los colaboradores durante la evaluación.

Tabla 7*Asociación del Riesgo Psicosocial con la Calidad del Sueño*

Parámetro	B	Error estándar	Intervalo de confianza 95%	Chi-cuadrado de Wald	p
(Intersección)	37.86	3.99	[30.03, 45.68]	89.91	.0001
Calidad de Sueño	4.17	0.87	[2.46, 5.88]	22.79	.0001
(Escala)	608.08 ^a	83.53	[464.56, 795.94]		

Variable dependiente: Riesgo Psicosocial

Modelo: (Intersección), Calidad de sueño

a. Estimación de máxima verosimilitud.

Discusión

Este estudio buscó explicar el impacto que tiene la calidad de sueño en el desempeño laboral, controlando el análisis con los factores de riesgo psicosocial. Se encontró una asociación entre la puntuación total de la calidad de sueño con los indicadores de desempeño laboral evaluados mediante el cuestionario EVADES, por lo que el desempeño puede ser explicado tanto por la calidad de sueño como por el puntaje de riesgo psicosocial. Además, se identifica a la calidad del sueño como un factor que también influye en el riesgo psicosocial obtenido por los colaboradores. Son pocos los estudios que evalúan la calidad del sueño y el desempeño laboral, por lo que este estudio puede representar una aportación al conocimiento sobre el tema.

En el presente estudio se encontró que la calidad de sueño explica el puntaje de desempeño laboral de los colaboradores. Esto puede ser debido a que la calidad de sueño percibida es resultado de la terminación de procesos restauradores que se dan en la noche, y cuando éstos procesos se ven afectados, el impacto se refleja en la capacidad de los colaboradores para poder desempeñar sus funciones diarias. En otras palabras, una mala calidad de sueño está vinculada con procesos restauradores incompletos que limitan la ejecución de tareas y proyectos tanto a nivel personal como laboral. Lo anterior, se puede corroborar con los estudios de Hui y Grandner (2015), el de McKibben et al. (2010), y el de Swanson, et al., (2010) quienes al evaluar, respectivamente, la asociación entre los problemas para dormir y desempeño laboral; el sueño, y nivel de activación como factores de riesgo para el desempeño laboral y la salud, y la asociación entre alteraciones del sueño y el desempeño laboral; encontraron que la presencia de alteraciones de sueño representa un riesgo tanto en la salud física/mental, como en el ámbito laboral a nivel de disminuir el desempeño. De manera específica, se explica que el impacto negativo a nivel de

salud física/mental y en el desempeño se debe a que durante el dormir se realizan procesos que permiten el funcionamiento diurno adecuado. Ocasionando así un decremento en el desempeño debido a la concentración deficiente, dificultades para organizarse/planificar y mayor impaciencia asociadas con una mala calidad de sueño.

Además, se encontraron diferencias significativas por edad, en donde entre más jóvenes los adultos, menor desempeño. Esto se podría explicar con que entre más joven es más probable que sea inexperto y por lo tanto, exista mayor dificultad por llegar a cumplir con ciertas métricas o indicadores. Relacionado con esto, se observa un antecedente con el estudio de McKibben et al. (2010), en el que encontraron también diferencias significativas en el desempeño, por grupos de edad. Además, se explica que esto se debe a que entre mayor edad, existen más años de experiencia en donde una persona ha desempeñado ciertas funciones.

Se encontró también una asociación de la edad con el sueño, en donde los colaboradores con mayor edad presentaron peor calidad de sueño, a diferencia de los más jóvenes. Esto se puede explicar a que a mayor edad más responsabilidades tanto a nivel personal como laboral, provocando que exista menos tiempo para poder descansar. Relacionado con lo anterior, se encontró en el estudio de Bu-il et al. (2018), y la información publicada por la OMS et al. (2010), que a mayor edad, peor calidad de sueño. Y la explicación que proporcionan es que entre mayor sea la edad del trabajador, mayor será la dificultad para realizar turnos y actividades nocturnas, sin presentar somnolencia diurna y alteraciones significativas en las funciones ejecutivas. No obstante en el estudio de Lira y Custodio (2018), propone que entre más joven es el adulto, más susceptible es a los efectos derivados de alteraciones en la estructura del sueño o a la privación del mismo. Provocando que los jóvenes presenten disminución de sus funciones cognitivas,

razón por la cual es posible que éstos perciben la baja calidad de sueño de manera más notoria. Además, ellos contemplan la incorporación de otros hábitos de sueño con la edad, como lo es el aumento del uso de siestas. En este sentido, nosotros consideramos que las diferencias por edad en la calidad de sueño pudieron verse influidas por el número o el tipo de hábitos de sueño saludables.

En cuanto al riesgo psicosocial, se encontró que la calidad de sueño también explica el nivel de riesgo psicosocial puntuado por los colaboradores. Esto puede ser ocasionado debido a que a menor calidad de sueño, mayor presencia de accidentes laborales o de alteraciones en la salud física y/o mental. Lo anterior es explicado tanto por lo publicado por el INEGI (2020) y como en el estudio de Swanson et al. (2010), en donde mencionan que no siempre hay una distribución adecuada de los tiempos productivos y no productivos, provocando que a mayor tiempo para trabajar haya menor tiempo para dormir, ocasionando ineficiencia diurna y mayor presencia de accidentes laborales y alteraciones en las relaciones laborales del individuo.

Además, cabe resaltar el hecho que aunque la NOM-035 no incluya a la calidad del sueño dentro de los factores que contribuyen al nivel de riesgo psicosocial, la OMS sí la considera como un riesgo. Esto, debido al impacto provoca una mala calidad de sueño provoca, como predisposición hacia otros factores de riesgo psicosocial y hacia una condición de salud mala; esta última por la correlación con las alteraciones fisiológicas y los trastornos psicológicos resultantes de la privación del sueño (OMS et al., 2010). Por lo tanto, consideramos importante revalorar al sueño como un factor de riesgo psicosocial, no solo por el impacto en el ámbito laboral, sino porque también existe un impacto a la salud de los colaboradores (APA, 2014; y Romero-Saldaña et al. 2016).

Por último, las fortalezas del presente estudio fueron varias, entre ellas destaca haber realizado un cálculo del tamaño de la muestra lo cual fortalece la confiabilidad estadística de los resultados. También contó con la aplicación y la evaluación de la NOM-035, misma que permitió la consideración de otros aspectos o variables presentes en el entorno organizacional, enriqueciendo los resultados obtenidos. Cabe mencionar que se tuvieron que buscar instrumentos cuya aplicación no fuera extensa y que pudieran ser aplicados simultáneamente con la NOM 035 en todo el grupo empresarial por igual, razón por la cual -al no contar con un instrumento de desempeño viable para la aplicación simultánea de todas las empresas del grupo-, se validó el EVADES en población mexicana, para que no hubiera diferencia en los tiempos de aplicación. Sin embargo, también se deben señalar algunas limitaciones encontradas en la presente investigación, como que el hecho de que el grupo empresarial no tuviera un instrumento o métricas cuantitativas para la evaluación del desempeño, que pudieran ser aplicadas de manera simultánea a todas las empresas del grupo; esto debido a que cada empresa tenía distintos ritmos de evaluación del desempeño.

Conclusiones

En conclusión tener una mala calidad de sueño influye negativamente en el desempeño laboral, además de que una mala calidad de sueño impacta negativamente en el riesgo psicosocial, aspecto que no es contemplado actualmente por la NOM-035.

Es por ello, que se resalta la importancia la implementación de medidas adecuadas para la correcta conservación de una buena calidad de sueño; ya que una mala calidad de sueño puede producir en los colaboradores cierto grado de vulnerabilidad para bajar su desempeño laboral y/o cierto grado de susceptibilidad ante otros aspectos de riesgo inherentes al entorno organizacional,

en el cual está inmerso el colaborador. De esta manera, y con base a la información recabada en el presente estudio, se recomienda continuar evaluando la calidad de sueño de los colaboradores, informar sobre la higiene de sueño, derivar a los servicios de salud pertinentes. Así como también realizar cambios a nivel organizacional, como cambios en la cultura organizacional, en donde se busque agilizar procesos, como los tiempos asignados a juntas laborales, y priorizar el cumplimiento de objetivos, sobre el horario de trabajo.

Por último, cabe mencionar que en el sector laboral mexicano, existe una ausencia de estudios que relacionen de manera directa la calidad de sueño con el desempeño laboral, razón por la cual los hallazgos reportados son de gran valor para futuras investigaciones. Y en este sentido, para futuras investigaciones se recomienda utilizar instrumentos o indicadores más objetivos como las pruebas de desempeño 360 o Indicadores Clave del desempeño (o por sus siglas en inglés KPIs), con el fin de tener una evaluación más precisa del desempeño laboral de los colaboradores.

Referencias

- Alles, M. A. (2011). Diccionario de términos de Recursos Humanos. Ediciones Granica. pp. 123.
<https://elibro.up.elogim.com/es/lc/upanamericana/titulos/66733>
- American Psychiatric Association. (2014). *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales* (5ª ed). Médica Panamericana.
- Arteaga Díaz, R. (2019). Trastornos del sueño, Estrés y su Impacto en la Productividad en Trabajadores de la Industria Automotriz (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Querétaro.
- Borquez, P. (2011). Calidad de sueño, somnolencia diurna y salud autopercebida en estudiantes universitarios. *Eureka (Asunción) en Línea*, 8(1), 80-90.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2220-90262011000100009&lng=pt&tlng=es.
- Bu-il, K., Seong-yong, Y., Jin-seok, K., Kuck-Hyeun, W., Seong-yong, C., Ho, L., & Jong-min A. (2018). Factors related with quality on sleep of daytime workers. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 30(1). <http://doi.org/10.1186/s40557-018-0271-7>
- Buyse, D. J., Reynolds, C. F., Monk, T. H., Berman, S. R., & Kupfer, D. J. (1989). The Pittsburgh Sleep Quality Index: a new instrument for psychiatric practice and research. *Psychiatry research*, 28(2), 193–213. [https://doi.org/10.1016/0165-1781\(89\)90047-4](https://doi.org/10.1016/0165-1781(89)90047-4)
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2021). *Ley Federal del Trabajo-Capítulo XII BIS: Teletrabajo*. Ciudad de México: Diario Oficial de la Federación.
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_310721.pdf
- Carrillo-Mora, P., Barajas-Martínez, K. G., Sánchez-Vázquez, I. & Rangel-Caballero, M. F. (2018). Trastornos del sueño: ¿qué son y cuáles son sus consecuencias?. *Revista de la Facultad de Medicina (México)*, 61(1), 6-20.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0026-17422018000100006&lng=es&tlng=es

Carrillo-Mora, P., Ramírez-Peris, J. & Magaña-Vázquez, K. (2013). Neurobiología del sueño y su importancia: antología para el estudiante universitario. *Revista de la Facultad de Medicina (México)*, 56(4), 5-15.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0026-17422013000400002&lng=es&tlng=e

Comité Consultivo Nacional de Normalización en Seguridad y Salud en el Trabajo. (2018). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo -Identificación, análisis y prevención*. Presentación organizada por la Secretaría del Trabajo y Prevención Social.

Díaz-Ramiro, E. M., Rubio-Valdehita, S., Luceño-Moreno, L., & Martín-García, J. (2010). Relaciones entre percepción de riesgos psicosociales y hábitos de sueño. *Ansiedad y Estrés*, 16(2/3), 249–258.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited. (2020). *Estudio: Empresas y Trabajadores en crisis Covid 19*. Cadem. [Versión electrónica]
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cl/Documents/povs-covid19/cl-VF2-empresas-trabajadores-crisis-Covid-19.pdf>

Deloitte Touche Tohmatsu Limited. (2019). *The ROI in workplace mental health programs: Good for people, good for business*. Deloitte Insights. [Versión electrónica].
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/about-deloitte/ca-en-about-blueprint-for-workplace-mental-health-final-aoda.pdf>

Fido, A., & Ghali, A. (2008). Detrimental effects of variable work shifts on quality of sleep, general health and work performance. *Medical principles and practice: international journal of the Kuwait University, Health Science Centre*, 17(6), 453–457.
<https://doi.org/10.1159/000151566>

- Gildner, T. E., Liebert, M. A., Kowal, P., Chatterji, S., & Snodgrass, J. J. (2014). Associations between sleep duration, sleep quality, and cognitive test performance among older adults from six middle income countries: results from the Study on Global Ageing and Adult Health (SAGE). *Journal of clinical sleep medicine : JCSM : official publication of the American Academy of Sleep Medicine*, 10(6), 613–621. <https://doi.org/10.5664/jcsm.3782>
- Guerrero-Zúñiga, S., Gaona-Pineda, E., Cuevas-Nasu, L., Torre-Bouscoulet, L., Reyes-Zúñiga, M., Shamah-Levy, T., & Pérez-Padilla, R.. (2018). Prevalencia de síntomas de sueño y riesgo de apnea obstructiva del sueño en México. *Salud Pública de México*, 60(3), 347-355. <https://doi.org/10.21149/9280>
- Hoefelmann, L. P., Lopes, A. da S., Silva, K. S. da, Silva, S. G. da, Cabral, L. G. A., & Nahas, M. V. (2012). Lifestyle, self-reported morbidities, and poor sleep quality among Brazilian workers. *Sleep Medicine*, 13(9), 1198–1201. doi:10.1016/j.sleep.2012.05.009
- Huallpamaita Meza., V. (2018). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018* (Maestría). Universidad César Vallejo.
- Hui, S. K., & Grandner, M. A. (2015). Trouble Sleeping Associated With Lower Work Performance and Greater Health Care Costs: Longitudinal Data From Kansas State Employee Wellness Program. *Journal of occupational and environmental medicine*, 57(10), 1031–1038. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000534>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, [INEGI]. (2020). *Se presentan resultados de la encuesta nacional sobre uso del tiempo (enut) 2019*. (comunicado de prensa núm. 458/20). México: INEGI.
- Jurado-Gámez, B., Guglielmi, O., Gude, F., & Buela-Casal, G. (2015). Accidentes laborales, absentismo y productividad en pacientes con apneas del sueño. *Archivos de Bronconeumología*, 51(5), 213–218. <http://doi.org/10.1016/j.arbres.2014.07.003>
- Kessler, R. C., Berglund, P. A., Coulouvrat, C., Hajak, G., Roth, T., Shahly, V., Shillington, A. C., Stephenson, J. J., & Walsh, J. K. (2011). Insomnia and the performance of US

- workers: results from the America insomnia survey. *Sleep*, 34(9), 1161–1171.
<https://doi.org/10.5665/SLEEP.1230>
- Lira, D., & Custodio, N. (2018). Los trastornos del sueño y su compleja relación con las funciones cognitivas. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 81(1), 20-28.
<https://dx.doi.org/https://doi.org/10.20453/rnp.v81i1.3270>
- Madrid-Valero, J. J., Martínez-Selva, J. M., Ribeiro do Couto, B., Sánchez-Romera, J. F., & Ordoñana, J. R. (2017). Age and gender effects on the prevalence of poor sleep quality in the adult population. *Gaceta Sanitaria*, 31(1), 18–22.
<http://doi.org/10.1016/j.gaceta.2016.05.013>
- McKibben, J. B. A., Fullerton, C. S., Ursano, R. J., Reissman, D. B., Kowalski-Trakofler, K., Shultz, J. M., & Wang, L. (2010). Sleep and Arousal as Risk Factors for Adverse Health and Work Performance in Public Health Workers Involved in the 2004 Florida Hurricane Season. *Disaster Medicine and Public Health Preparedness*, 4(S1), S55–S62.
<http://doi/10.1001/dmp.2010.9>
- Medina-Ortiz, O., Araque-Castellanos, F., Ruiz-Domínguez, L., Riaño-Garzón, M., Bermudez, V. (2020). Trastornos del sueño a consecuencia de la pandemia por COVID-19. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(4), 755-61.
<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.374.6360>
- Navarrete Espinoza, Eduardo, Feliu Saavedra, Natali, & Bahamondes Valenzuela, Gabriela. (2017). Influencia de la carga organizacional y trastornos del sueño en la accidentabilidad de conductores de camiones. *Ciencia & Trabajo*, 19(59), 67-75.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: Guía práctica* [en línea]. Ginebra. p. 52
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

- Organización Mundial de la Salud [OMS], Leka, S., & Jain, A. (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo*. Organización Mundial de la Salud.
<https://apps.who.int/iris/handle/10665/44466>
- Pradhan, R.K. & Jena, L. K. (2016). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*. 5. 1-17.
<http://doi.org/10.1177/2278533716671630>.
- Ronquillo, L., Aranda, C, Pando, M. (2013). Validación de un instrumento de evaluación del desempeño en el trabajo. *Ciencia y tecnología*, 25-31
- Real Academia Española. (2021). *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.4 en línea]. <https://dle.rae.es>
- Romero-Saldaña, M., Álvarez-Fernández, C., & Prieto, A. (2016). Calidad de sueño en trabajadores a turnos-nocturnos y su relación con la incapacidad temporal y siniestralidad laboral. Un estudio longitudinal. *Revista Enfermería Del Trabajo*, 6(1), 19-27.
<https://cutt.ly/BjV0A4m> Dialnet (unirioja.es)
- Sandoval-Rincón, M., Alcalá-Lozano, R., Herrera-Jiménez, I., & Jiménez-Genchi, A. (2013). Validación de la escala de somnolencia de Epworth en población mexicana. *Gaceta Médica de México*. 149(4):409-416.
- Secretaría del Trabajo y Prevención Social [STPS]. (2018). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo -Identificación, análisis y prevención*. Ciudad de México: Diario Oficial de la Federación.
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018
- Swanson, L. M., Arnedt, J. T., Rosekind, M. R., Belenky, G., Balkin, T. J., & Drake, C. (2010). Sleep disorders and work performance: findings from the 2008 National Sleep Foundation Sleep in America poll. *Journal of Sleep Research*, 20(3), 487–494.
<http://doi/10.1111/j.1365-2869.2010.00890.x>

- Téllez, A., Juárez-García, D. M., Jaime-Bernal, L., & García-Cadena, C. (2016). Prevalencia de trastornos de sueño en relación con factores sociodemográficos y depresión en adultos mayores de Monterrey, México. *Revista Colombiana de Psicología*, 25(1), 95-106. doi: 10.15446/rcp.v25n1.47859.
- Tellez-López, A., Villegas-Guinea, D., Juárez-García, D. & Segura-Herrera, G. (2012). *Cuestionario de trastornos del sueño Monterrey*. *Medicina Universitaria* 14(56):150-156.
- Toscano Martínez, A. (2019). *NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en las empresas*. Fundación de Investigación para el Desarrollo Profesional (FINDES). Documento no publicado.
- Vallejo, O. (2011). Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. *Cultura, Educación y sociedad*, 2(1), 171-176.
- Villarroel Prieto, V. M. (2014). *Calidad de sueño en estudiantes de las carreras de Medicina y Enfermería: Universidad de los Andes, Mérida-Venezuela*. Universidad Autónoma de Madrid.
- World Health Organization. (2020). *Coronavirus. Health Topics*. https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1.
- Yu, Y., Jian-fu, Z., J., Shu-yue, Y., Hai-jiang, Lin., Yue, C., Qi, Z., & Chao-wei F. (2020). Prevalence and associated factors of poor sleep quality among Chinese returning workers during the COVID-19 pandemic. *Sleep Medicine*. <http://doi/10.1016/j.sleep.2020.06.034>

Anexos

Anexo 1: Cuestionarios de las guías I y III de la NOM-035

Guía de Referencia I

EJEMPLO DE CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR A LOS TRABAJADORES QUE FUERON SUJETOS A ACONTECIMIENTOS TRAUMÁTICOS SEVEROS

El contenido de esta guía es un complemento para la mejor comprensión de la presente Norma y **no es de cumplimiento obligatorio**.

En esta guía, se presenta un ejemplo de cuestionario que permite identificar a los trabajadores que han sido sujetos a acontecimientos traumáticos severos y que requieren valoración clínica.

CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR A LOS TRABAJADORES QUE FUERON SUJETOS A ACONTECIMIENTOS TRAUMÁTICOS SEVEROS

Marque una "X" a la respuesta que se le indica

Sección / Pregunta	Respuesta	
	Sí	No
I.- Acontecimiento traumático severo		
¿Ha presenciado o sufrido alguna vez, durante o con motivo del trabajo un acontecimiento como los siguientes: Accidente que tenga como consecuencia la muerte, la pérdida de un miembro o una lesión grave? Asaltos? Actos violentos que derivaron en lesiones graves? Secuestro? Amenazas?, o Cualquier otro que ponga en riesgo su vida o salud, y/o la de otras personas?		
II.- Recuerdos persistentes sobre el acontecimiento (durante el último mes):		
¿Ha tenido recuerdos recurrentes sobre el acontecimiento que le provocan malestares?		
¿Ha tenido sueños de carácter recurrente sobre el acontecimiento, que le producen malestar?		
III.- Esfuerzo por evitar circunstancias parecidas o asociadas al acontecimiento (durante el último mes):		
¿Se ha esforzado por evitar todo tipo de sentimientos, conversaciones o situaciones que le puedan recordar el acontecimiento?		
¿Se ha esforzado por evitar todo tipo de actividades, lugares o personas que motiven recuerdos del acontecimiento?		
¿Ha tenido dificultad para recordar alguna parte importante del evento?		
¿Ha disminuido su interés en sus actividades cotidianas?		
¿Se ha sentido usted alejado o distante de los demás?		
¿Ha notado que tiene dificultad para expresar sus sentimientos?		
¿Ha tenido la impresión de que su vida se va a acortar, que va a morir antes que otras personas o que tiene un futuro limitado?		
IV Afectación (durante el último mes):		
¿Ha tenido usted dificultades para dormir?		
¿Ha estado particularmente irritable o le han dado arranques de coraje?		
¿Ha tenido dificultad para concentrarse?		
¿Ha estado nervioso o constantemente en alerta?		
¿Se ha sobresaltado fácilmente por cualquier cosa?		

Guía de Referencia III

IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EVALUACIÓN DEL ENTORNO ORGANIZACIONAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO

El contenido de esta guía es un complemento para la mejor comprensión de la presente Norma, y **no es de cumplimiento obligatorio, puede ser utilizada por** aquellos centros de trabajo que cuenten **con más de 50 trabajadores**.

La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional a que se refiere el numeral 8.1, inciso b) de la presente Norma, se podrá realizar aplicando el cuestionario siguiente:

CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EVALUAR EL ENTORNO ORGANIZACIONAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Para responder las preguntas siguientes considere las condiciones ambientales de su centro de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El espacio donde trabajo me permite realizar mis actividades de manera segura e higiénica					
2	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
3	Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo					
4	Considero que en mi trabajo se aplican las normas de seguridad y salud en el trabajo					
5	Considero que las actividades que realizo son peligrosas					

Para responder a las preguntas siguientes piense en la cantidad y ritmo de trabajo que tiene.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
6	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno					
7	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					
8	Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado					

Las preguntas siguientes están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
9	Mi trabajo exige que esté muy concentrado					
10	Mi trabajo requiere que memorice mucha información					
11	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
12	Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo					

Las preguntas siguientes están relacionadas con las actividades que realiza en su trabajo y las responsabilidades que tiene.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	En mi trabajo soy responsable de cosas de mucho valor					
14	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
15	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
16	Considero que en mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					

Las preguntas siguientes están relacionadas con su jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
17	Trabajo horas extras más de tres veces a la semana					
18	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
19	Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales					
20	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
21	Pienso en las actividades familiares o personales cuando estoy en mi trabajo					
22	Pienso que mis responsabilidades familiares afectan mi trabajo					

Las preguntas siguientes están relacionadas con las decisiones que puede tomar en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades					
24	En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto					
25	Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito					
26	Puedo decidir cuánto trabajo realizo durante la jornada laboral					
27	Puedo decidir la velocidad a la que realizo mis actividades en mi trabajo					
28	Puedo cambiar el orden de las actividades que realizo en mi trabajo					

Las preguntas siguientes están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo (considere los últimos cambios realizados).

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					
30	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas o aportaciones					

Las preguntas siguientes están relacionadas con la capacitación e información que se le proporciona sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
32	Me explican claramente los resultados que debo obtener en mi trabajo					
33	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
34	Me informan con quién puedo resolver problemas o asuntos de trabajo					
35	Me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
36	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					

Las preguntas siguientes están relacionadas con el o los jefes con quien tiene contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
37	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
38	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
39	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
40	La orientación que me da mi jefe me ayuda a realizar mejor mi trabajo					
41	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					

Las preguntas siguientes se refieren a las relaciones con sus compañeros.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
42	Puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
43	Entre compañeros solucionamos los problemas de trabajo de forma respetuosa					
44	En mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
45	Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran					
46	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					

Las preguntas siguientes están relacionadas con la información que recibe sobre su rendimiento en el trabajo, el reconocimiento, el sentido de pertenencia y la estabilidad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
47	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
48	La forma como evalúan mi trabajo en mi centro de trabajo me ayuda a mejorar mi desempeño					
49	En mi centro de trabajo me pagan a tiempo mi salario					
50	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
51	Si obtengo los resultados esperados en mi trabajo me recompensan o reconocen					
52	Las personas que hacen bien el trabajo pueden crecer laboralmente					
53	Considero que mi trabajo es estable					
54	En mi trabajo existe continua rotación de personal					
55	Siento orgullo de laborar en este centro de trabajo					
56	Me siento comprometido con mi trabajo					

Las preguntas siguientes están relacionadas con actos de violencia laboral (malos tratos, acoso, hostigamiento, acoso psicológico).

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
57	En mi trabajo puedo expresarme libremente sin interrupciones					
58	Recibo críticas constantes a mi persona y/o trabajo					
59	Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones					
60	Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones					
61	Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme parecer un mal trabajador					
62	Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen a otros trabajadores					
63	Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo					
64	He presenciado actos de violencia en mi centro de trabajo					

Las preguntas siguientes están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si
No

Si su respuesta fue "Sí", responda las preguntas siguientes. Si su respuesta fue "NO" pase a las preguntas de la sección siguiente.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
65	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
66	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda o enfermas					
67	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
68	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					

Soy jefe de otros trabajadores:

Si
No

Si su respuesta fue "Sí", responda las preguntas siguientes. Si su respuesta fue "NO", ha concluido el cuestionario.

Las preguntas siguientes están relacionadas con las actitudes de las personas que supervisa.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
69	Comunican tarde los asuntos de trabajo					
70	Dificultan el logro de los resultados del trabajo					
71	Cooperan poco cuando se necesita					
72	Ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

Anexo 2: Índice de Calidad de Sueño de Pittsburgh (PSQI)

Instrucciones: Las siguientes preguntas hacen referencia a cómo has dormido normalmente durante el último mes. Intenta responder lo exacto posible a lo ocurrido la mayor parte de los días y las noches del último mes

1. Durante el último mes ¿Cuál ha sido, normalmente, tu hora de acostarse? APUNTA TU HORA HABITUAL DE ACOSTARSE
2. ¿Cuánto tiempo habrás tardado en dormirte, normalmente, las noches del último mes?. APUNTA EL TIEMPO EN MINUTOS
3. Durante el último mes ¿A qué hora te ha levantado habitualmente por la mañana? APUNTA TU HORA HABITUAL DE LEVANTARTE
4. ¿Cuántas horas calculas que habrás dormido verdaderamente cada noche durante el último mes? (el tiempo puede ser diferente al que permanezcas en la cama). APUNTA LAS HORAS QUE CREES HABER DORMIDO:
5. Durante el último mes, cuántas veces has tenido problemas para dormir a causa de:

a) No poder conciliar el sueño en la primera media hora ○ Ninguna en el último mes ○ Menos de 1 vez a la semana ○ 1 o 2 veces a la semana ○ 3 o más veces a la semana b) Despertarte durante la noche o madrugada ○ Ninguna en el último mes ○ Menos de 1 vez a la semana ○ 1 o 2 veces a la semana ○ 3 o más veces a la semana c) Tener que levantarte para ir al baño ○ Ninguna en el último mes ○ Menos de 1 vez a la semana ○ 1 o 2 veces a la semana ○ 3 o más veces a la semana d) No poder respirar bien ○ Ninguna en el último mes ○ Menos de 1 vez a la semana ○ 1 o 2 veces a la semana ○ 3 o más veces a la semana e) Toser o roncar ruidosamente ○ Ninguna en el último mes ○ Menos de 1 vez a la semana ○ 1 o 2 veces a la semana ○ 3 o más veces a la semana	f) Sentir frío ○ Ninguna en el último mes ○ Menos de 1 vez a la semana ○ 1 o 2 veces a la semana ○ 3 o más veces a la semana g) Sentir demasiado calor ○ Ninguna en el último mes ○ Menos de 1 vez a la semana ○ 1 o 2 veces a la semana ○ 3 o más veces a la semana h) Tener pesadillas o malos sueños ○ Ninguna en el último mes ○ Menos de 1 vez a la semana ○ 1 o 2 veces a la semana ○ 3 o más veces a la semana i) Sufrir dolores ○ Ninguna en el último mes ○ Menos de 1 vez a la semana ○ 1 o 2 veces a la semana ○ 3 o más veces a la semana j) Otras razones ○ Ninguna en el último mes ○ Menos de 1 vez a la semana ○ 1 o 2 veces a la semana ○ 3 o más veces a la semana
--	--
6. Durante el último mes ¿Cómo valorarías, en conjunto, la calidad de tu sueño?
 - a. Bastante Buena
 - b. Buena
 - c. Mala
 - d. Bastante Mala
7. Durante el último mes, ¿Cuántas veces habrás tomado medicinas (por tu cuenta o recetadas por el médico) para dormir?
 - a. Bastante Buena
 - b. Buena
 - c. Mala
 - d. Bastante Mala
8. Durante el último mes, ¿Cuántas veces has sentido somnolencia mientras conducías, comías o desarrollabas alguna otra actividad?
 - a. Bastante Buena
 - b. Buena
 - c. Mala
 - d. Bastante Mala
9. Durante el último mes, ¿Ha representado para ti mucho problema el “tener ánimos” para realizar alguna de las actividades detalladas en la pregunta anterior?
 - a. Bastante Buena
 - b. Buena
 - c. Mala
 - d. Bastante Mala

Anexo 3: Cuestionario de Evaluación del Desempeño o EVADES

S

Instrucciones: Este cuestionario evalúa la percepción que cada participante tiene acerca de su desempeño en el trabajo, por ello intente responder lo más exacto posible.

Las preguntas a continuación buscan evaluar el nivel de Conocimiento del trabajo, que posee	1. Considero que tengo los conocimientos necesarios y suficientes para desarrollar las tareas de mi puesto 0) Nunca 1) Casi Nunca 2) A veces 3) Casi Siempre 4) Siempre 2. Cuando surge un problema, sé con exactitud quien debe resolverlo 0) Nunca 1) Casi Nunca 2) A veces 3) Casi Siempre 4) Siempre 3. Me es sencillo aplicar los procedimientos a las actividades asociadas con mi puesto de trabajo 0) Nunca 1) Casi Nunca 2) A veces 3) Casi Siempre 4) Siempre 4. Me intereso por dar mi punto de vista en la toma de decisiones 0) Nunca 1) Casi Nunca 2) A veces 3) Casi Siempre 4) Siempre 5. Propongo ideas para mejorar los resultados de mi trabajo 0) Nunca 1) Casi Nunca 2) A veces 3) Casi Siempre 4) Siempre
Las preguntas a continuación buscan evaluar el nivel de Calidad con la que busca ejecutar su trabajo	6. Planifico y organizo el trabajo para lograr objetivos 0) Nunca 1) Casi Nunca 2) A veces 3) Casi Siempre 4) Siempre 7. Me preocupa el aprovechamiento de los recursos de la empresa 0) Nunca 1) Casi Nunca 2) A veces 3) Casi Siempre 4) Siempre 8. En mi puesto de trabajo, persisto hasta que alcanzo la meta fijada 0) Nunca 1) Casi Nunca

	2) A veces 3) Casi Siempre 4) Siempre 9. Puedo darme cuenta si el trabajo está bien hecho 0) Nunca 1) Casi Nunca 2) A veces 3) Casi Siempre 4) Siempre
Las preguntas a continuación buscan evaluar el nivel de Responsabilidad que posee	10. Me considero responsable de las tareas que me son asignadas 0) Nunca 1) Casi Nunca 2) A veces 3) Casi Siempre 4) Siempre 11. Me preocupo por asistir a cursos de capacitación, regularmente 0) Nunca 1) Casi Nunca 2) A veces 3) Casi Siempre 4) Siempre 12. Aplico los nuevos aprendizajes obtenidos en la capacitación adquirida recientemente 0) Nunca 1) Casi Nunca 2) A veces 3) Casi Siempre 4) Siempre
Las preguntas a continuación buscan evaluar el nivel de Productividad que posee	13. Trato de utilizar los recursos que se me asignan con la mayor eficiencia posible 0) Nunca 1) Casi Nunca 2) A veces 3) Casi Siempre 4) Siempre 14. Me siento motivado para lograr diversos resultados que contribuyan a la mejora de mi organización 0) Nunca 1) Casi Nunca 2) A veces 3) Casi Siempre 4) Siempre 15. Aprovecho las oportunidades de desarrollo profesional para mejorar mi productividad 0) Nunca 1) Casi Nunca 2) A veces 3) Casi Siempre 4) Siempre
Las preguntas a continuación buscan evaluar las Habilidades y Destrezas que posee	16. Mis compañeros de trabajo valoran mis iniciativas para realizar las tareas propias de mi puesto de trabajo 0) Nunca 1) Casi Nunca 2) A veces 3) Casi Siempre 4) Siempre 17. Tengo facilidad para solucionar problemas propios de mi puesto de trabajo

Las preguntas a continuación buscan evaluar la Actitud que posee hacia la organización

- 0) Nunca
 - 1) Casi Nunca
 - 2) A veces
 - 3) Casi Siempre
 - 4) Siempre
18. Ayudo a mis compañeros de trabajo en la resolución de problemas
- 0) Nunca
 - 1) Casi Nunca
 - 2) A veces
 - 3) Casi Siempre
 - 4) Siempre
19. Me lleva demasiado tiempo realizar tareas propias de mi puesto de trabajo
- 0) Nunca
 - 1) Casi Nunca
 - 2) A veces
 - 3) Casi Siempre
 - 4) Siempre
20. Tengo las habilidades y destrezas apropiadas para mi puesto de trabajo
- 0) Nunca
 - 1) Casi Nunca
 - 2) A veces
 - 3) Casi Siempre
 - 4) Siempre
21. Me es gratificante colaborar con el equipo de trabajo
- 0) Nunca
 - 1) Casi Nunca
 - 2) A veces
 - 3) Casi Siempre
 - 4) Siempre
22. Promuevo un grado de colaboración y entusiasmo con mis compañeros y superiores
- 0) Nunca
 - 1) Casi Nunca
 - 2) A veces
 - 3) Casi Siempre
 - 4) Siempre
23. Comparto la misión y objetivos de la organización
- 0) Nunca
 - 1) Casi Nunca
 - 2) A veces
 - 3) Casi Siempre
 - 4) Siempre
24. Muestro interés por superarme constantemente\
- 0) Nunca
 - 1) Casi Nunca
 - 2) A veces
 - 3) Casi Siempre
 - 4) Siempre
25. Busco capacitarme con frecuencia con el fin de asumir nuevas responsabilidades en mi organización
- 0) Nunca
 - 1) Casi Nunca
 - 2) A veces
 - 3) Casi Siempre
 - 4) Siempre

