



Universidad Católica de Santa María

Facultad de Medicina Humana Escuela Profesional de Medicina Humana

Asociación entre la calidad de sueño y desempeño laboral en personal de salud del Hospital Goyeneche Arequipa 2024

Tesis presentada por:

Castro Quicaño, Silvia Belinda

ORCID: 0009-0001-2764-9681

para optar el Título Profesional de Médico Cirujano

Asesor:

Dr. Luza Casaverde, Edwin Wilder

ORCID: 0009-0007-6879-3800

Arequipa – Perú

2026

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

MEDICINA HUMANA

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 06 de Febrero del 2025

Dictamen: 012812-C-EPMH-2025

Visto el borrador del expediente 012812, presentado por:

2005801362 - CASTRO QUICANO SILVIA BELINDA

Titulado:

**ASOCIACIÓN ENTRE LA CALIDAD DE SUEÑO Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE SALUD
DEL HOSPITAL GOYENCHE AREQUIPA 2024**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Titulo Profesional/Titulo de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

MEDICO CIRUJANO

**29655041 - ZEVALLOS RODRIGUEZ JUAN MANUEL
DICTAMINADOR**



**40374914 - ALPACA CANO CESAR GUILLERMO
DICTAMINADOR**



**43937071 - MALLMA VILCA RALPH AHIRTON
DICTAMINADOR**



ASOCIACIÓN ENTRE LA CALIDAD DE SUEÑO Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL GOYENECHÉ AREQUIPA 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%	13%	10%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net	4%
	Fuente de Internet	
2	Submitted to Universidad Científica del Sur	3%
	Trabajo del estudiante	
3	apps.ucsm.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
4	Submitted to Universidad Católica de Santa María	1%
	Trabajo del estudiante	
5	Submitted to National University College - Online	1%
	Trabajo del estudiante	

Excluir citas	Apagado	Excluir coincidencias	< 1%
Excluir bibliografía	Apagado		

DEDICATORIA

A la memoria de mi madre

Tus manos moldearon el camino que hoy sigo, y en cada paso resuena tu voz alentadora. Desde lo más profundo de mí ser, quiero agradecerte por ser la chispa que encendió mi pasión por la investigación y por enseñarme que el verdadero éxito reside en la integridad y en hacer bien las cosas. Hoy, prometo con todo mi corazón que completaré la investigación que tanto apoyaste y en la que siempre creíste. Tu legado de amor, dedicación y esfuerzo será la guía que me llevará a culminar este viaje. Cada logro que alcance será un reflejo de tu sabiduría y bondad, un testimonio de la luz que dejaste en mi vida. Gracias, mamá, por inspirarme y por ser el faro que ilumina mi camino. Siempre te llevaré en mi corazón. Con eterno amor y gratitud.

Silvia

AGRADECIMIENTOS

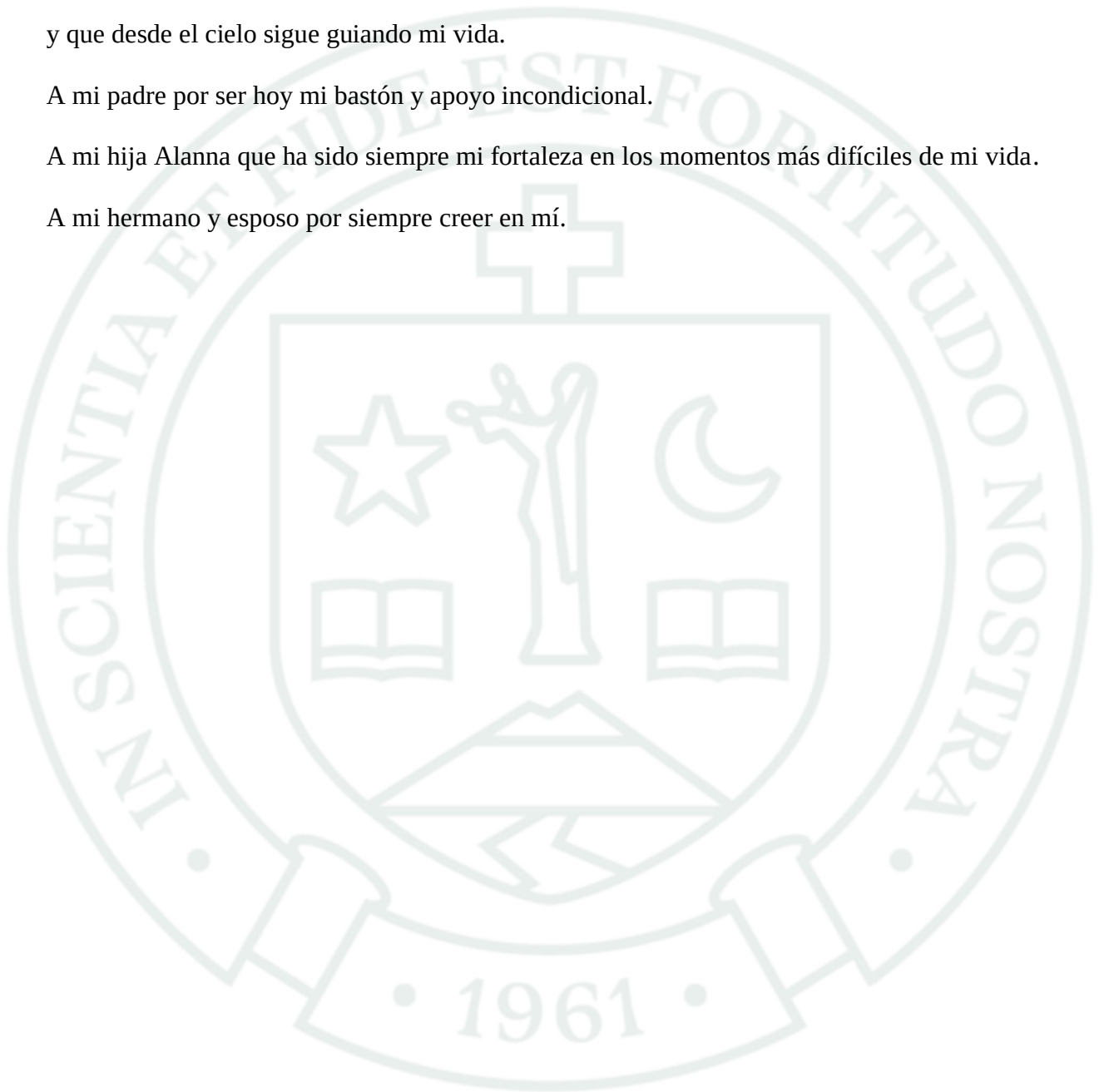
Doy gracias a Dios por permitirme estar aún aquí y poder cumplir mis metas.

A mi madre que siempre creyó en mí y en mis capacidades para lograr todo lo que me proponga y que desde el cielo sigue guiando mi vida.

A mi padre por ser hoy mi bastón y apoyo incondicional.

A mi hija Alanna que ha sido siempre mi fortaleza en los momentos más difíciles de mi vida.

A mi hermano y esposo por siempre creer en mí.



RESUMEN

La presente investigación se titula Asociación entre la calidad de sueño y desempeño laboral en personal de salud del Hospital Goyeneche Arequipa 2024 y tiene como objetivo principal investigar la relación entre la calidad del sueño y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Goyeneche. En cuanto a la metodología se utilizó un enfoque de investigación cuantitativo, con la participación de trabajadores del hospital. Se aplicaron técnicas e instrumentos específicos para evaluar tanto la calidad del sueño como el desempeño laboral. En cuanto a los instrumentos se empleó un índice para medir la calidad del sueño y un inventario de desempeño laboral para evaluar las dimensiones del rendimiento de los trabajadores. Los datos fueron recopilados de manera sistemática y analizados utilizando el software estadístico SPSS v.27. Como resultado principal se determinó una relación significativa entre la calidad del sueño y el rendimiento laboral, indicando que una mala calidad del sueño afecta negativamente el desempeño en el trabajo.

Palabras clave: Calidad de sueño, Desempeño laboral, Personal de salud.

ABSTRACT

The present research is entitled Association between sleep quality and work performance in health personnel of the Hospital Goyeneche Arequipa 2024 and its main objective is to investigate the relationship between sleep quality and work performance in health personnel of the Hospital Goyeneche. In terms of methodology, a quantitative research approach was used, with the participation of hospital workers. Specific techniques and instruments were applied to evaluate both sleep quality and work performance.

As for the instruments, an index was used to measure sleep quality and a work performance inventory was used to evaluate the dimensions of workers' performance. The data were systematically collected and analyzed using SPSS v.27 statistical software. As a main result, a significant relationship between sleep quality and job performance was determined, indicating that poor sleep quality negatively affects job performance.

Key words: Sleep quality, Work performance, Health personnel.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN 1

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO TEÓRICO..... 5

1. Problema de investigación..... 6

1.1. Problema de investigación..... 6

1.2. Descripción del problema..... 6

1.2.1. Área del conocimiento..... 6

1.2.2. Análisis u operacionalización de variables..... 6

1.2.3. Interrogantes básicas..... 7

1.2.4. Tipo de investigación..... 7

1.2.5. Diseño de investigación..... 7

1.2.6. Nivel de investigación 7

1.3. Justificación del problema 7

1.3.1. Justificación económica..... 8

1.3.2. Justificación personal 8

1.3.3. Justificación práctica 9

1.3.4. Relevancia social 9

1.3.5. Factibilidad 9

1.3.6. Importancia de la investigación..... 10

2. Marco Teórico..... 11

2.1. El sueño 11

2.1.1. Definición	11
2.1.2. Fases del sueño	12
2.1.3. Calidad de sueño.....	13
2.1.4. Funciones del sueño.....	15
2.2. Desempeño laboral	16
2.2.1. Elementos del desempeño laboral	17
2.2.2. Dimensiones del desempeño laboral	18
2.2.3. Evaluación del desempeño laboral	19
2.3. Evaluación del sueño	20
2.3.1. Métodos basados en características	20
2.3.2. Métodos basados en competencias	20
2.3.3. Métodos y resultados	21
3. Análisis de antecedentes investigativos.....	21
3.1. Locales.....	21
3.2. Nacionales	23
3.3. Internacionales.....	24
4. Objetivos.....	27
4.1. Objetivo general	27
4.2. Objetivos específicos.....	27
5. Hipótesis	27
CAPÍTULO II PLANTEAMIENTO OPERACIONAL	28
1. Técnicas, instrumentos, y materiales	29
1.1. Técnicas	29
1.2. Instrumentos	29
2. Campo de verificación.....	29

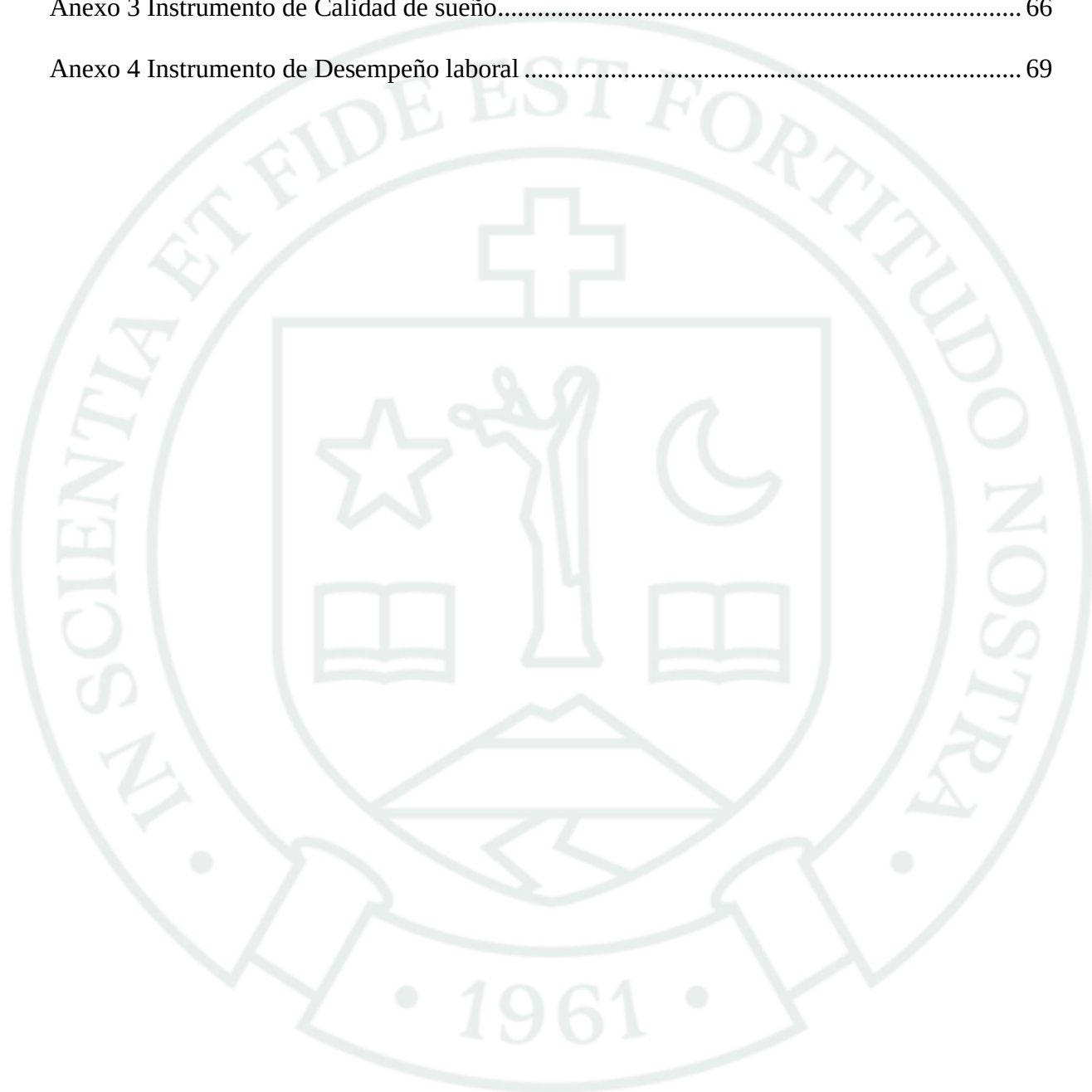
2.1. Ubicación espacial.....	29
2.2. Ubicación temporal.....	30
2.3. Unidades de estudio.....	30
2.3.1. Población	30
2.3.2. Muestra	30
3. Estrategia de recolección de datos	31
3.1. Organización.....	31
3.2. Recursos.....	31
3.3. Validación del instrumento.....	32
3.4. Manejo de resultados	33
3.5. Aspectos éticos del estudio.....	33
4. Cronograma de trabajo.....	35
CAPÍTULO III RESULTADOS	36
1. Procesamiento y análisis estadístico	37
2. Discusión	48
3. Conclusiones.....	54
4. Recomendaciones	55
Referencias Bibliográficas	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	6
Tabla 2 Población de estudio	30
Tabla 3 Cronograma del trabajo de investigación.....	35
Tabla 4 Sexo.....	37
Tabla 5 Personal de Salud	38
Tabla 6 Calidad de sueño y sus componentes	39
Tabla 7 Calidad de sueño por tipo de personal de salud	41
Tabla 8 Desempeño Laboral y sus componentes	42
Tabla 9 Desempeño Laboral por tipo de personal de salud	44
Tabla 10 Pruebas de Normalidad	45
Tabla 11 Correlación Rho de Spearman entre Calidad de sueño y Desempeño Laboral.....	46
Tabla 12 Correlación Rho de Spearman entre Desempeño Laboral y los componentes de la Calidad de sueño.....	47

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Consentimiento Informado	64
Anexo 2 Ficha de recolección de datos	65
Anexo 3 Instrumento de Calidad de sueño.....	66
Anexo 4 Instrumento de Desempeño laboral	69



INTRODUCCIÓN

La investigación sobre la calidad del sueño y su relación con el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Goyeneche de Arequipa es crucial para entender y mejorar tanto la salud como el rendimiento de los profesionales médicos en esta institución.

La calidad del sueño está directamente vinculada a la salud y el bienestar. Un sueño insuficiente o de baja calidad puede debilitar el sistema inmunológico, aumentando la vulnerabilidad a enfermedades (1). Dado el alto estrés y demanda que enfrentan, el personal de salud necesita un sueño reparador para mantener su bienestar físico y mental. En el contexto del Hospital Goyeneche, donde las exigencias son extremas, un sueño adecuado es esencial para el correcto funcionamiento del sistema de salud (2).

La seguridad del paciente también está en juego. La falta de sueño afecta la concentración y la toma de decisiones, incrementando el riesgo de errores médicos. En un entorno hospitalario como el de Arequipa, asegurar un sueño adecuado para el personal es vital para reducir errores y mejorar los resultados clínicos (3).

Además, la productividad y el rendimiento laboral dependen de la calidad del sueño. Un buen descanso mejora la memoria, atención y capacidad de resolución de problemas, habilidades cruciales para el trabajo efectivo. Estudios muestran que la calidad del sueño está directamente relacionada con la eficiencia laboral (4). En el Hospital Goyeneche, donde la eficiencia es clave para gestionar la carga de trabajo y atender a los pacientes, mejorar la calidad del sueño puede significar un mejor rendimiento y un ambiente de trabajo más saludable.

Para un análisis completo, es esencial considerar factores como el estrés laboral, hábitos de vida (alimentación, ejercicio, consumo de cafeína o alcohol) y horarios de trabajo irregulares (turnos nocturnos o rotativos). Estos factores pueden influir significativamente en la calidad del sueño

y, por ende, en el desempeño laboral. Comprender y mitigar estos factores puede ayudar a desarrollar estrategias efectivas para mejorar el sueño y el rendimiento del personal.

Investigar la calidad del sueño en el personal de salud del Hospital Goyeneche es fundamental para garantizar la seguridad del paciente, mejorar la productividad y promover el bienestar de quienes cuidan de los demás. Implementar programas y políticas que aborden la calidad del sueño puede tener un impacto significativo en la atención médica y en la salud general de los profesionales en este hospital.

La Organización Mundial de la Salud afirma que el 40% de la población mundial sufre trastornos del sueño. Una encuesta realizada en 2015 en España reveló que el 60 % de los profesionales sanitarios que trabajan a turnos, incluidos los nocturnos, tienen una mala calidad del sueño, el 18 % tiene dificultades para conciliar el sueño, el 21 % se despierta varias veces y el 24 % experimenta fatiga o cansancio, de esta forma, estas estadísticas ponen de manifiesto la urgente necesidad de mejorar la calidad y la calidad del sueño de los profesionales sanitarios (2). En el caso del insomnio es un trastorno del sueño prevalente, que afecta anualmente al 30-40% de la población adulta. La prevalencia puede oscilar entre el 1,2% y el 48%, dependiendo del método de reclutamiento y de si el estudio incluye a insomnes o a personas con síntomas relacionados con el insomnio (3). Welstein y otros investigadores (1993), mencionan que el insomnio es el trastorno del sueño más frecuente en los países industrializados, con una prevalencia del 10-30%. El 30% de los pacientes remitidos a centros de estudio de trastornos del sueño padecen insomnio, mientras que la hipersomnia diurna siendo prevalente (4). En el año 2020 en el Perú, tras la pandemia y factores de estrés, se identificó que el insomnio ha aumentado en un 50%, sobre todo en individuos con altos niveles de estrés, y se caracteriza por la dificultad para iniciar y mantener el sueño, lo que provoca despertares a primera hora de la mañana (5).

En consecuencia, la falta de sueño provoca estrés, lo que afecta a la vida cotidiana y al rendimiento laboral. Una mala calidad del sueño o dormir menos horas de las recomendadas aumenta la irritabilidad y dificulta el desarrollo de las capacidades. Este estrés afecta al bienestar emocional y al rendimiento laboral, ya que pasamos una parte importante del día en el lugar de trabajo (6). Además, los riesgos psicosociales en el trabajo pueden provocar trastornos del sueño, causando alteraciones de la salud mental; es por ello, que la mala calidad del sueño es causa y efecto de alteraciones de la salud, principalmente relacionadas con factores de estrés y otros factores de riesgo psicosocial. El trabajo por turnos o nocturno puede aumentar la incidencia de ciertos tipos de cáncer, en particular los necesarios, sobre todo entre los trabajadores y conductores de enfermería, médicos y transporte público (7).

Por lo que, el desempeño laboral está afectado por la calidad de sueño, Corcho y Parra en el 2022 encontraron que el 20% de la población de enfermeros requiere atención oportuna para descartar trastornos del ciclo del sueño y promover buenas prácticas de higiene del sueño, mientras que el 3% requiere tratamiento farmacológico y psiquiátrico especializado para trastornos del sueño no identificados, los cuales se ven afectados en el desempeño laboral (2).

Esta investigación pretende analizar la asociación entre la calidad del sueño y el desempeño laboral en el personal de salud, por tanto, se debe entender que ejecutar este proyecto de investigación es fundamental para mejorar la seguridad del paciente en el Hospital Goyeneche. La calidad del sueño del personal de salud tiene un impacto directo en su capacidad para tomar decisiones precisas y evitar errores médicos. Asegurar que los profesionales disfruten de un sueño adecuado puede reducir significativamente el riesgo de errores que pongan en peligro la seguridad y el bienestar de los pacientes, lo que a su vez mejora la calidad de la atención médica en el hospital.

Asimismo, este proyecto tiene el potencial de aumentar la productividad y la satisfacción laboral del personal de salud. Un buen descanso es crucial para mantener altos niveles de energía, concentración y eficiencia en el trabajo. Mejorar la calidad del sueño de estos profesionales no solo incrementará su rendimiento laboral, sino que también contribuirá a su bienestar general y satisfacción con su trabajo. Esto puede traducirse en un ambiente de trabajo más positivo y productivo, y en una mejor atención para los pacientes (1).





CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1. Problema de investigación

1.1. Problema de investigación

¿Cuál es la asociación entre la calidad de sueño y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Goyeneche Arequipa 2024?

1.2. Descripción del problema

1.2.1. Área del conocimiento

- Área general: Ciencias de la Salud
- Área específica: Medicina de la Salud
- Especialidad: Salud Ocupacional
- Línea: Medicina del sueño

1.2.2. Análisis u operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Indicadores	Subindicadores	Valores finales
Sexo	Ficha de recolección de datos	Hombres	Identificación de género
		Mujeres	
Personal de Salud		Médicos	Cantidad de personal de salud
		Enfermeras	
		Técnicos	
		Obstetras	
Calidad de sueño (Variable Independiente)	(ICSP) (Pittsburg Sleep Quality Index, PSQI)	Calidad subjetiva del sueño	Bueno Regular Malo
		Latencia de sueño	
		Duración del sueño	
		Eficiencia habitual de sueño	
		Perturbaciones del sueño	
		Uso de medicación hipnótica	
Desempeño Laboral (Variable Dependiente)	Inventario de desempeño laboral	Logro de objetivos	Deficiente Regular Adecuado
		Calidad de trabajo	
		Efectividad	

1.2.3. Interrogantes básicas

- ¿Cuál es el nivel de calidad de sueño y sus respectivos componentes en el personal de salud del Hospital Goyeneche Arequipa 2024?
- ¿Cuál es el nivel de Desempeño laboral y sus dimensiones en el personal de salud del Hospital Goyeneche Arequipa 2024?
- ¿Cuál es la correlación entre el desempeño laboral y los componentes de la calidad de sueño en el personal de salud del Hospital Goyeneche Arequipa 2024?

1.2.4. Tipo de investigación

Observacional.

1.2.5. Diseño de investigación

Descriptivo.

1.2.6. Nivel de investigación

Asociación simple.

1.3. Justificación del problema

La investigación sobre la calidad del sueño y su relación con el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Goyeneche es fundamental desde una perspectiva económica. La mejora en la calidad del sueño puede traducirse en un aumento en la productividad del personal médico, lo que a su vez puede llevar a una atención más eficiente y efectiva de los pacientes. Esto puede resultar en una reducción de costos asociados a errores médicos y a la necesidad de tratamientos adicionales debido a la falta de atención adecuada. Además, al promover un ambiente laboral saludable, se

pueden disminuir las tasas de ausentismo y rotación de personal, lo que representa un ahorro significativo para la institución (8).

1.3.1. Justificación económica

La investigación sobre la calidad del sueño y su relación con el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Goyeneche es fundamental desde una perspectiva económica. La mejora en la calidad del sueño puede traducirse en un aumento en la productividad del personal médico, lo que a su vez puede llevar a una atención más eficiente y efectiva de los pacientes. Esto puede resultar en una reducción de costos asociados a errores médicos y a la necesidad de tratamientos adicionales debido a la falta de atención adecuada. Además, al promover un ambiente laboral saludable, se pueden disminuir las tasas de ausentismo y rotación de personal, lo que representa un ahorro significativo para la institución (8).

1.3.2. Justificación personal

Desde un enfoque personal, la investigación es crucial para el bienestar de los profesionales de la salud. El personal médico enfrenta altos niveles de estrés y demandas laborales que pueden afectar su calidad de vida. Al abordar la calidad del sueño, se busca no solo mejorar el rendimiento laboral, sino también la salud mental y física de los trabajadores. Un sueño reparador es esencial para el bienestar emocional, lo que puede contribuir a una mayor satisfacción laboral y a una mejor calidad de vida en general.

1.3.3. Justificación práctica

La investigación tiene una justificación práctica al proporcionar datos concretos que pueden ser utilizados para implementar políticas y programas que mejoren la calidad del sueño en el personal de salud. Al identificar los factores que afectan el sueño, se pueden desarrollar estrategias específicas para mitigar estos problemas, como la creación de horarios de trabajo más flexibles, la promoción de hábitos de higiene del sueño y la implementación de programas de apoyo psicológico. Esto no solo beneficiará al personal, sino que también mejorará la atención al paciente y la eficiencia del sistema de salud (4).

1.3.4. Relevancia social

La relevancia social de la investigación sobre la calidad del sueño y su relación con el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Goyeneche de Arequipa es significativa. Dado que el personal de salud enfrenta altos niveles de estrés y demandas extremas, mejorar la calidad del sueño no solo impacta su bienestar físico y mental, sino que también es crucial para la seguridad del paciente. Un sueño adecuado puede reducir el riesgo de errores médicos, mejorar la concentración y la toma de decisiones, lo que es vital en un entorno hospitalario. Además, al abordar la calidad del sueño, se puede contribuir a un ambiente de trabajo más saludable y productivo, lo que beneficia tanto a los trabajadores como a los pacientes (9).

1.3.5. Factibilidad

En cuanto a la factibilidad, es esencial considerar factores como el estrés laboral, los hábitos de vida y los horarios de trabajo irregulares que pueden influir en la

calidad del sueño. Implementar programas y políticas que aborden estos aspectos puede ser viable y efectivo. La investigación puede ayudar a identificar estrategias específicas que se pueden aplicar en el Hospital Goyeneche para mejorar la calidad del sueño del personal, lo que a su vez podría llevar a un mejor desempeño laboral y a una atención médica de mayor calidad. Por lo tanto, la factibilidad de esta investigación radica en su capacidad para generar cambios positivos en el entorno laboral y en la salud de los profesionales de la salud.

1.3.6. Importancia de la investigación

La importancia de realizar esta investigación radica en su potencial para impactar positivamente tanto en el personal de salud como en los pacientes que atienden. Al comprender la relación entre la calidad del sueño y el desempeño laboral, se pueden establecer medidas que promuevan un entorno de trabajo más saludable y productivo. Además, esta investigación puede servir como base para futuros estudios en el área de la salud, contribuyendo al desarrollo de mejores prácticas y políticas en el ámbito sanitario. En última instancia, mejorar la calidad del sueño del personal de salud no solo beneficiará a los trabajadores, sino que también se traducirá en una atención médica de mayor calidad y seguridad para los pacientes (10).

2. Marco Teórico

2.1. El sueño

2.1.1. Definición

Se trata de aquella función biológica esencial, que cuando se ve perturbada tanto en horas de sueño como en la calidad de este, ocasionara trastornos en cuanto a la salud física y psicológica (11).

También se describe como el proceso donde se da una reorganización neuronal y de regulación, siendo por esto un proceso activo (12).

Es un proceso fisiológico de descanso, el cual facilitara a la recuperación del cuerpo y la mente, permitiéndolos descansar y reponerse. Empleamos alrededor de un tercio de nuestra vida durmiendo, y es una de las actividades que se reproducen a lo largo de la vida. Al perturbar de manera continua el sueño, suelen aparecer problemas que afectaran de manera negativa al organismo (13). Otros autores también lo definen como el proceso donde se da una disminución de la conciencia y reactividad a estímulos externos, se distingue de procesos como el coma y el estupor ya que es reversible, se suele manifestar en un periodo circadiano es decir diario, optando una postura estereotipada. La ausencia del sueño suele producir alteraciones conductuales y fisiológicas (14).

Se suelen dar tres subsistemas anatómico – funcionales:

- a. Un sistema homeostático que ajusta la duración, cantidad, profundidad del sueño. Se involucra el área preóptica del hipotálamo.
- b. Un sistema encargado de alternar de manera cíclica el sueño REM y no REM. Se involucra el tallo cerebral rostral.

- c. Un sistema circadiano el cual regula el momento en el que ocurrirá el sueño y el estado de alerta. Se involucra el hipotálamo anterior (15).

2.1.2. Fases del sueño

El electroencefalograma (EEG), es una herramienta que nos ha permitido estudiar la fisiología del sueño, esta es la representación gráfica y digital de las oscilaciones que exhibe la actividad eléctrica del cerebro, se colocan electrodos por encima de la cabeza en diversas regiones. Cuando la persona se encuentra en estado de alerta (con los ojos abiertos) la actividad eléctrica se encuentra ente 8-13 ciclos por segundo (Hz), por lo general a nivel de las regiones occipitales (ritmo alfa). En el sueño ocurre la discontinuidad temporal del movimiento, descenso de la capacidad sensorial y el estado de alerta. El sueño se presenta en dos etapas no REM o de movimientos oculares más lentos o ausentes que por lo general se da al comienzo, y no REM de movimientos oculares rápidos (16).

Sueño no MOR:

Fase 1: denominada N1. Se refiere a la fase donde se da somnolencia o el inicio del sueño ligero, donde es fácil despertarse, y la actividad muscular va decreciendo poco a poco, suelen aparecer algunas sacudidas musculares inesperadas, en algunas ocasiones pueden concordar con una sensación de caída (mioclonías hípnicas). En cuanto a lo que se observa en el EEG es una actividad de frecuencias mezcladas sin embargo son de voltaje bajo y también algunas ondas agudas (ondas agudas del vértex).

Fase 2: denominada N2. En esta fase la temperatura, frecuencia cardiaca y respiratoria disminuyen poco a poco. En cuanto a lo que se observa en el EEG

son patrones específicos de actividad cerebral conocidos como husos de sueño y complejos K.

Fase 3 y 4: denominada N3. Es la fase de sueño no MOR más profunda. En cuanto a lo que se observa en el EEG es una actividad de frecuencia muy alta (<2 Hz) (17)

Sueño MOR: llamado fase R

En esta fase se presentan movimientos oculares rápidos, disminuye el tono muscular (a excepción de los músculos respiratorios, esfínteres vesical y anal).

La frecuencia cardíaca y respiratoria se presenta de manera irregular, llegando en algunos a incrementarse. Es en esta fase donde se da los denominados sueños; quienes despiertan en esta fase suelen recordar fácilmente lo soñado.

El sueño no MOR tiene un tiempo de duración aproximado de 70-100 min, para luego entrar al sueño MOR, el cual suele durar 5-30 min, repitiéndose el ciclo en lapsos de hora y media durante la duración del sueño. Suelen presentarse normalmente de 4 a 6 ciclos de sueño MOR (17).

2.1.3. Calidad de sueño

Se refiere a la relación del sueño que cada persona posee con el ciclo de sueño – vigilia, depende de cómo duerma y como es el estado de vigilia de cada persona, ósea de si es capaz de mantener un nivel correcto de atención para desenvolver sus actividades, ya que por lo general la calidad mala del sueño se debe a la privación del sueño por trastornos, problemas físicos, entre otros (18).

Para tener una óptima calidad de sueño es necesario que un adulto promedio duerma de 7 a 9 horas con las menores interrupciones, manteniendo una latencia

de sueño entre 10 minutos; así mismo evaluar que tan reparador fue el sueño y como es nuestro desenvolvimiento durante el día (19).

Son cuatro los factores para una buena calidad del sueño:

Ritmos o ciclos circadianos: suelen darse en alrededor de 24 horas, son definidos por el entorno y la apreciación que tengamos sobre la luz y oscuridad, con las cuales las personas organizaran su actividades y necesidades biológicas. Existe un término denominado reloj biológico, el cual se encuentra sincronizado a la luz que ingresa por medio de nuestras retinas, los cuales se activan al despertar al percibir la luz y al momento que anochece se van desactivando. Debido al aumento del uso de aparatos tecnológicos se suele ver afectada la manera en cómo percibimos la luz, lo cual puede llegar a perturbar el sueño; también se puede ver afectado por el uso de fármacos, drogas, factores genéticos, entre otros (20).

Este ciclo dicho anteriormente transcurre por el fascículo retino hipotalámico, vía monosináptica que vincula neuronas ganglionares retinianas, fotorreceptoras y especializadas, directo a los núcleos supraquiasmáticos (21).

Factores humanos internos: influyen la edad, esta dependerá de en qué etapa de nuestra vida nos encontramos; rasgos de personalidad, ya que algunos rasgos de ansiedad, trastornos, depresión se ven vinculados a la calidad del sueño; patrones de sueño, sueño corto (-6 horas), sueño largo (+9 horas), sueño intermedio (7 u 8 horas) (22).

Comportamientos que promueven e inhiben el sueño: es importante contar con actividades que nos ayuden a tener una mejor calidad de sueño y disminuir

o eliminar aquellas que lo perturban, como el hacer ejercicio, llevar una dieta balanceada, evitar el consumo de alcohol, tabaco y fármacos para dormir (23).

Higiene del sueño: se trata de poner en práctica hábitos creados por la World Sleep Society:

- Contar con un horario estipulado para dormir y despertar
- Que las siestas no duren más de 45 minutos.
- Evitar el uso de alcohol y no fumar
- Evitar el uso de cafeína (té, café, refrescos, chocolate) con un mínimo de 6 horas antes de dormir.
- Realizar ejercicio de manera regular, más no antes de dormir.
- Vestir ropa cómoda
- Hallar una temperatura adecuada al momento de dormir, y mantener la habitación ventilada
- Inhibir el ruido que pueda ser un distractor, y eliminar la mayor luz posible
- Usar la cama para dormir, evitando trabajar en ella o realizar otras actividades (24).

2.1.4. Funciones del sueño

Explicado todo lo anterior es importante entender que el sueño favorece ciertas funciones fisiológicas y psicológicas, y cuando se da la privación de este puede afectar el mantenimiento de la energía, la termorregulación cerebral, detoxificación cerebral, restauración tisular, e influir en la memoria y aprendizaje (25).

El efecto que pueda tener la calidad de sueño sobre el aprendizaje y la memoria ha sido motivo de estudio durante los últimos años, ya que el sueño parece estar

relacionado con el fortalecimiento de la memoria de entrenamiento, especialmente esto se da en el sueño REM, el dormir inmediatamente después favorecerá el rendimiento de la persona, sin embargo, cuando no se duerme o se le priva del sueño REM esto dificultará el rendimiento (26).

El contar con una adecuada calidad de sueño beneficiará en especial a dos tipos de memoria: la *memoria declarativa*, aquella que podemos expresar por medio de palabras como lo son acontecimientos y eventos; y la *memoria procedimental*, aquella en la cual tenemos la memoria de nuestras habilidades y destrezas motoras (27).

Cuando dormimos presentamos en diversas zonas cerebrales, actividad neuronal, parecidas a las que presentamos cuando realizamos actividades en vigilia, en ambas fases de sueño. En conclusión, durante el sueño recordamos o revisamos patrones de actividad neuronal que transcurren durante la vigilia; esto influirá de manera positiva a el aprendizaje (28, 29).

2.2. Desempeño laboral

Es el comportamiento que tiene un trabajador basado en la búsqueda de objetivos fijos para así lograr las metas por medio de estrategias previamente establecidas, para conseguir desempeñar de manera óptima las habilidades de cada colaborador (30).

También se define como la manera en la que cada trabajador realiza sus actividades o funciones; en base a la motivación lo cual le permitirá llegar a el objetivo y éxito de la organización; cuando el valor humano es considerado un factor fundamental, beneficiará a un buen desarrollo, supervisión, orientación y dirección de las actividades (31).

Son todas las acciones o comportamientos que se pueden observar en el trabajador, los cuales son fundamentales para conseguir las metas de la organización, siendo este el pilar más importante que tiene una organización (32).

El desenvolvimiento de los puestos de trabajo puede verse afectados por diferentes motivos, por lo que encontramos tres diferencias:

- Diferencia de la perspectiva: cada puesto tiene diferentes actividades, esto puede verse afectado por la perspectiva. Es importante que el gerente brinde una correcta información y estas sean interpretadas de la manera correcta.
- Disconformidad por las actividades: se da cuando el rol que desempeña el trabajador y la conducta del rol que realmente desempeña no concuerdan.
- Feedback de la discrepancia: es la diferencia en como el trabajador realice sus actividades por medio de la conducta del rol y como es examinado por su supervisor (32).
- El desempeño es el comportamiento laboral el cual envuelve al éxito de la compañía (33).

2.2.1. Elementos del desempeño laboral

El desempeño laboral se encuentra determinado por dos factores:

Factores actitudinales de la persona: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad.

Factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo (9).

Las personas por naturaleza tienden a adecuarse en cuanto a las necesidades que puedan tener, esto los motiva a encontrar maneras para satisfacerlas. Dentro de

la organización, es necesaria una correcta adecuación para conservar motivado al personal, logrando que sientan como suyas las metas de la organización y que se sientan parte de esta (10).

La motivación es la decisión para realizar altos niveles de esfuerzo para el cumplimiento de las metas organizacionales ligadas por la habilidad del esfuerzo para cubrir una necesidad propia:

- Ambiente laboral: acoplarse correctamente al ambiente laboral, sin que este influya en su estado de ánimo y su compromiso con la organización.
- Decidir los objetivos: para que la organización tenga el crecimiento esperado conjuntamente con el trabajador brindándole un crecimiento profesional.
- Formación y crecimiento profesional: la organización brinda un proceso de aprendizaje de manera continua, para que el trabajador pueda perfeccionar sus habilidades blandas, teniendo como principal logro el incremento de conocimientos de sus trabajadores para que puedan mejorar sus aptitudes requeridas para el puesto.
- Agradecimiento del trabajo: gratificar los logros de los trabajadores, por las acciones realizadas en favor de la organización.
- Colaboración del trabajador: donde el trabajador ofrece su tiempo y esfuerzo completo con el fin de hacer crecer a la empresa y de crecer profesionalmente (11).

2.2.2. Dimensiones del desempeño laboral

- **Capacidad laboral:** son las actitudes que presenta el trabajador dentro de la organización, expresa su experiencia, conocimientos y habilidades que posee en el área de su especialización.

- **Desenvolvimiento:** como el trabajador se desenvolverá y por lo tanto tendrá un crecimiento personal en sus aptitudes, actitudes y habilidades blandas, lo cual mejorará la comunicación interpersonal, lo cual le permitirá conocerse y conocer a sus compañeros, estos generarán un ambiente óptimo para el desempeño del trabajador.
- **Eficacia:** es la capacidad de realizar las actividades de manera correcta en el tiempo estipulado. Esto permitirá medir el desempeño del trabajador.
- **Perfil del trabajador:** definido por las acciones que tiene el trabajador en sus actividades del día a día, estas pueden estar orientadas por el compromiso que tengan para con la empresa (12).

2.2.3. Evaluación del desempeño laboral

Es importante que las empresas realicen una evaluación para determinar si un trabajador está generando productividad y rentabilidad hacia a la empresa; así mismo para saber si un empleado cumple con los requisitos del desenvolvimiento de su puesto de trabajo. Se evalúa por medio de la evaluación de sus tareas diarias, las cuales realiza para el logro de los objetivos de la organización, verificando así sus competencias y potencial en su puesto de trabajo (38).

Las evaluaciones de desempeño son importantes y fundamentales ya que permitirá:

- Tomar decisiones de ascensos y remuneración.
- Juntar y repasar las evaluaciones de los jefes y subordinados acerca del comportamiento del trabajador en cuanto al trabajo.
- Una retroalimentación, para conocer de manera correcta la actividad, y moldear su comportamiento de acuerdo a esta.

- El empleado optimizara su desempeño.
- La organización tendrá resultados óptimos.
- Encontrar en donde se puede realizar capacitaciones.
- Descubrir el talento de las personas (39).

2.3. Evaluación del sueño

2.3.1. Métodos basados en características

Mide las características específicas pueda tener un trabajador. Estas características deben estar de acuerdo al puesto de trabajo.

- **Escalas gráficas:** Se evalúa la característica mediante el uso de una escala, lo cual indicara el grado que tenga cada empleado.
- **Escalas mixtas:** Se evalúan tres descripciones específicas: inferior, promedio o superior.
- **Distribución forzada:** Se tendrán afirmaciones que serán negativas y positivas.
- **Formas narrativas:** Se describirá al trabajador lo más preciso posible, lo cual permitirá que el trabajador describa su punto de vista acerca de este (13).

2.3.2. Métodos basados en competencias

Ayudan a especificar que se espera del trabajador de manera precisa, y cuáles son las acciones que deben de mostrar en su puesto de trabajo. Se aprovecha más este método cuando existe una retroalimentación que incentive el desarrollo.

- **Incidente crítico:** Se vincula con la conducta del trabajador evaluado, lo cual puede generar algo positivo o negativo poco usual en su puesto de trabajo.

- **Medición del comportamiento:** Donde se califica el comportamiento en tres niveles: bajo, medio, alto, describiendo el comportamiento.
- **Observación del comportamiento:** Donde se mide la frecuencia de una conducta en específico, debe estar trazada con el fin de poder medir la frecuencia de la conducta observada (13).

2.3.3. Métodos y resultados

Son aportes que se puedan medir, que los trabajadores aportan a la organización.

- **Productividad:** se evalúa el volumen del aporte del trabajador.
- **Administración:** se evalúa el desenvolvimiento del trabajador acerca del cumplimiento de las metas establecidas (13).

3. Análisis de antecedentes investigativos

3.1. Locales

- **Título:** “Calidad de sueño asociado a síndrome de agotamiento profesional (Burn Out) en personal asistencial de salud del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza 2017”. **Autor:** Neira, Valerie. **Resumen:** investigó la calidad de sueño relacionado al síndrome de Burnt out. El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la calidad del sueño y el Síndrome de Agotamiento Profesional en el personal de salud del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza 2017. Se encuestó a 221 participantes, entre médicos, internos de medicina, residentes y enfermeras. Los resultados mostraron que la mala calidad del sueño (78,3%) se asoció con el Síndrome de Burnout, mientras que la buena calidad del sueño (21,7%) se asoció con el Síndrome de Burnout. El estudio también halló una asociación significativa entre la calidad del sueño y el síndrome de Burnout, lo que pone de relieve la importancia del sueño en las profesiones sanitarias

en las que se realizan turnos y guardias. Los resultados ponen de relieve la necesidad de mejorar la calidad del sueño en los entornos sanitarios (14).

- **Título:** “Factores relacionados con la calidad del sueño en internos de medicina del Hospital Goyeneche, Arequipa 2023”. **Autor:** Puma, Walther.

Resumen: Estudio sobre el desempeño laboral y la calidad de sueño. El estudio tuvo como objetivo determinar factores relacionados con la calidad del sueño en médicos internos del Hospital Goyeneche de Arequipa. En él participaron 63 participantes, con una edad media de 26 años. El estudio encontró que el 76,2% de los participantes tenía una mala calidad de sueño, mientras que el 23,8% tenía una buena calidad de sueño. La mayoría de los participantes, incluido el 93,9% mujeres y el 56,3% hombres, tenían mala calidad de sueño. El estudio también encontró una relación significativa entre la calidad del sueño y la rotación del servicio, teniendo el 100% de los participantes en Ginecología y Obstetricia mala calidad del sueño (15).

- **Título:** “Factores asociados a la mala calidad de sueño y a la somnolencia diurna en conductores de transporte interprovincial Arequipa”. **Autor:** Quispe, J. **Resumen:** Investigó la calidad de sueño y la somnolencia diurna. El estudio tuvo como objetivo identificar la calidad del sueño, los síntomas de somnolencia y los factores asociados a su presencia en los conductores de transporte interprovincial de Arequipa 2022. Participaron un total de 203 conductores, con una mediana de edad de 49 años y el 50,25% eran hombres. Factores como la edad, el estrés laboral, la disfunción familiar y el nivel socioeconómico se asociaron con una mala calidad del sueño. Se encontró somnolencia diurna en el 84,07% de los pacientes, con un valor de p inferior a 0,01, lo que indica una asociación estadísticamente significativa (16).

3.2. Nacionales

- **Título:** “Calidad de sueño y calidad de vida en el trabajo en personal de salud de un Hospital Nivel III Covid 19, Chiclayo 2020”. **Autor:** Morante, L. **Resumen:** Estudio la calidad de sueño y de vida. El estudio pretendía determinar la relación entre la calidad del sueño y la calidad de vida en el trabajo, utilizando datos sociodemográficos. Con 53 participantes, se utilizaron el índice de calidad del sueño de Pittsburgh y el CVT de GOHISALO. El estudio no encontró relación entre la calidad del sueño y la calidad de vida en el trabajo, y el 56,6% del personal sanitario tenía una mala calidad del sueño. Las características más importantes de estos trabajadores fueron ser mujer, tener entre 33 y 38 años, ser trabajadores no médicos, tener más de 7 años de experiencia, asistir a turnos de día, no padecer enfermedades crónicas y ser designados personal de primera línea frente a la COVID-19 (17).
- **Título:** “Calidad de sueño y estrés laboral en conductores adultos de una empresa de transporte interurbano de lima metropolitana”. **Autor:** Vega, I. **Resumen:** Estudio sobre la calidad de sueño y el estrés laboral. El estudio investigó la relación entre la calidad del sueño y el estrés laboral en conductores adultos de una empresa de transporte interurbano de Lima-Perú. En el estudio participaron 60 conductores y se utilizó el Índice de Calidad del Sueño de Pittsburgh y la Escala de Apreciación del Estrés Socio-laboral EAE-S para la calidad del sueño y el estrés laboral. Los resultados mostraron una correlación de 0,11, rechazando la hipótesis nula de que no existe relación entre la calidad del sueño y el estrés laboral (18).
- **Título:** “Calidad del sueño y su impacto en el rendimiento laboral en una muestra de trabajadores peruanos”. **Autor:** Torres, R., & Salinas, F. **Resumen:** En su investigación sobre la calidad del sueño y su impacto en el rendimiento laboral en una muestra de

trabajadores peruanos; Se evaluó la relación entre la calidad del sueño y el rendimiento laboral en trabajadores peruanos. Los resultados indican una asociación significativa entre la calidad del sueño y el desempeño en el trabajo, destacando la importancia de implementar medidas para mejorar la calidad del sueño en el ámbito laboral (19).

- **Título:** “Relación entre el estrés laboral y la calidad de sueño del personal de la clínica Cena S.A.C. en Arequipa”. **Autor:** Revilla Chirinos, Z. N. **Resumen:** En su tesis sobre la relación entre el estrés laboral y la calidad de sueño del personal de la clínica Cena S.A.C. en Arequipa; es un estudio donde se analiza cómo el estrés laboral afecta la calidad del sueño en el personal de la clínica Cena S.A.C. en Arequipa. Los resultados muestran una relación significativa entre el estrés laboral y la mala calidad del sueño, lo que puede afectar el desempeño laboral y el bienestar genera (20).

3.3. Internacionales

- **Título:** “La calidad del sueño y su relación con el rendimiento laboral en el personal de enfermería de una unidad de salud mental en el período 2022”. **Autor:** Corcho, M; Parra, L. **Resumen:** Investigaron sobre la calidad de sueño y su relación con el desempeño. El estudio tuvo como objetivo evaluar la calidad del sueño y su relación con el rendimiento laboral en el personal de enfermería de una unidad de salud mental. Se utilizó un enfoque de investigación cuantitativo, con la participación de 30 trabajadores. Los resultados mostraron una relación significativa entre la calidad del sueño y el rendimiento laboral. Sin embargo, los acontecimientos adversos durante la jornada laboral afectaron a la calidad del sueño 135 veces más que a los trabajadores sin privación de sueño. Las variables más afectadas fueron el conocimiento del trabajo, la calidad, la puntualidad, la colaboración, la cantidad y los recursos, con valores superiores al 50% de la población estudiada (2).

- **Título:** “Calidad del sueño y satisfacción laboral en médicos residentes”. **Autor:** Samaniego, M.; Ayala, N. y Distefano, J. **Resumen:** Investigaron sobre la calidad de sueño y la satisfacción laboral. El estudio tuvo como objetivo examinar la relación entre la calidad del sueño y la satisfacción laboral de los médicos residentes del Hospital Militar Central en 2021. Los resultados mostraron una asociación significativa entre la satisfacción laboral y la calidad del sueño, que mejoraba a medida que aumentaban las horas de trabajo. Sin embargo, el aumento de las horas de trabajo provocó una mayor insatisfacción laboral entre los médicos. Las conclusiones del estudio sugieren la necesidad de mejorar la calidad del sueño y la satisfacción laboral de los profesionales sanitarios (21).
- **Título:** “Estrés laboral y calidad de sueño en trabajadores (as) con Diabetes Tipo 2 de la industria manufacturera”. **Autor:** Hernández, E. **Resumen:** Investigó sobre el estrés y la calidad de sueño. El estudio tuvo como objetivo identificar la calidad del sueño y los niveles de estrés en 30 trabajadores de la industria manufacturera diagnosticados con diabetes tipo 2 en Puebla. Se utilizaron cinco instrumentos de medición: un cuestionario, el Índice de Calidad, el Índice de Calidad del Sueño de Pittsburgh, la Escala de Insomnio de Atenas, la Escala de Insomnio de Calidad del Sueño de Pittsburgh, la Escala de Somnolencia de Epworth y el Cuestionario de Estrés Laboral. Los resultados mostraron que las trabajadoras presentaban niveles más elevados de glucemia capilar en ayunas y obesidad, lo que podría estar relacionado con el estrés laboral, aunque se considera que las pruebas son insuficientes (22).
- **Título:** “The relationship between sleep and work: A meta-analysis”. **Autor:** Litwiller, B., Snyder, L. A., Taylor, W. D., & Steele, L. M. **Resumen:** En su investigación titulada “The relationship between sleep and work: A meta-analysis”. Se realizó una meta-

análisis que examina la relación entre la calidad y cantidad del sueño y el rendimiento laboral. Analiza 152 estudios primarios que abarcan una variedad de ocupaciones y sectores. Los resultados indican una relación significativa entre la falta de sueño y la disminución del rendimiento, aumento del estrés laboral y mayor incidencia de accidentes laborales. La investigación sugiere la necesidad de políticas laborales que promuevan una mejor higiene del sueño (23).

- **Título:** “Sleep quality and fatigue among nurses working in high-acuity clinical settings in Saudi Arabia: a cross-sectional study”. **Autor:** Alameri, R.A.; Almulla, H.A.; Al Swyan, A.H., & Hammad, S.S. **Resumen:** Es un estudio transversal examina los niveles de calidad del sueño y la fatiga entre las enfermeras que trabajan en entornos clínicos de alta acuidad en Arabia Saudita. Los resultados indican que un gran porcentaje de enfermeras experimentan mala calidad de sueño y altos niveles de fatiga, lo que afecta su desempeño laboral y bienestar. El estudio destaca la necesidad de intervenciones para mejorar el descanso y reducir la carga laboral en este grupo (24).
- **Título:** “Assessment of the importance of sleep quality and the effects of deprivation on Sudanese healthcare professionals amidst conflict in Sudan”. **Autor:** Jaber, M.H., Amin, M.A., Elhassan, M.E., & Alseed, G.A. **Resumen:** Este estudio evalúa el impacto de la calidad del sueño y la privación del mismo en profesionales de la salud sudaneses en medio de un conflicto. Los resultados muestran que la privación del sueño es común entre los profesionales de la salud y tiene efectos negativos significativos en su rendimiento laboral y bienestar mental. Se subraya la necesidad de estrategias para mitigar los efectos de la privación del sueño en contextos de alta presión (25).

4. Objetivos

4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la calidad de sueño y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Goyeneche Arequipa 2024.

4.2. Objetivos específicos

- Establecer el nivel de calidad de sueño y sus respectivos componentes en el personal de salud del Hospital Goyeneche Arequipa 2024.
- Establecer el nivel de Desempeño laboral y sus dimensiones en el personal de salud del Hospital Goyeneche Arequipa 2024.
- Determinar la relación entre el desempeño laboral y los componentes de la calidad de sueño en el personal de salud del Hospital Goyeneche Arequipa 2024.

5. Hipótesis

Dado que un sueño reparador no solo favorece la salud física y mental, sino que también es crucial para la toma de decisiones, la concentración y la capacidad de resolución de problemas, que son elementos esenciales en el entorno hospitalario; es probable que la calidad del sueño esté asociada con el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Goyeneche de Arequipa.



CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1. Técnicas, instrumentos, y materiales

1.1. Técnicas

La técnica que se empleó en la investigación es la encuesta, la información será recolectada a través de la aplicación de los siguientes instrumentos:

1.2. Instrumentos

Calidad de Sueño

- Nombre del instrumento: Pittsburgh (ICSP) (Pittsburg Sleep Quality Index, PSQI)
- Autor: Buysse, D.; Reynolds, C.; Monk, T.; Berman, S. y Kupfer, D. 1989 adaptado por Royuela, A. y Macías, J. 1997.
- Año: 1997
- Componentes: Calidad subjetiva del sueño, latencia de sueño, duración del sueño, eficiencia habitual del sueño, perturbaciones del sueño, uso de medicación hipnótica, disfunción diurna.
- Escala: Ordinal

Desempeño Laboral

- Nombre del instrumento: Inventario de desempeño laboral
- Autor: Chiavenato, I (9).
- Año: 2002
- Dimensiones: Conocimiento y habilidad, Trabajo en equipo, responsabilidad, calidad, productividad.
- Escala: Ordinal

2. Campo de verificación

2.1. Ubicación espacial

La investigación fue realizada en el Hospital Goyeneche de la ciudad de Arequipa.

2.2. Ubicación temporal

La investigación fue realizada entre los meses de septiembre y diciembre del 2024.

2.3. Unidades de estudio

2.3.1. Población

La población del estudio es el personal de salud del hospital Goyeneche, se incluyen dentro del estudio Médicos, enfermeras, técnicos y obstetras ascienden a 453 personas.

Tabla 2 Población de estudio

Personal de Salud	Total
Médicos	141
Enfermeras	178
Técnicos Enfermería	126
Obstetras	8
Total	453

2.3.2. Muestra

El método de muestreo para la realización de muestreo es el aleatorio simple, que corresponde a la siguiente fórmula:

$$n = N * Z^2 * p * (1-p) / (N-1) * E^2 + Z^2 * p * (1-p)$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

Z = Valor Z (nivel de confianza, por ejemplo, 1.96 para un 95% de confianza)

p = Proporción estimada de la población (si no se conoce, se usa 0.5)

E = Error de muestreo (margen de error deseado)

$$n = (53 \cdot 3.8416 \cdot 0.25) / (452 \cdot 0.0025) + (3.8416 \cdot 0.25)$$

$$n = (435.909) / 1.13 + 0.9604$$

$$n = 435.909 / 2.0904$$

$$n \approx 208.48$$

Criterios de inclusión:

- Personal de salud activo en el área del hospital.

Criterios de exclusión:

- Encuesta incompletas o mal llenadas
- Personas que no consideren llenar la encuesta.

3. Estrategia de recolección de datos

3.1. Organización

- Se solicitó la evaluación del comité de ética institucional de la Universidad Católica de Santa María.
- Se solicitó permiso de aplicación al Hospital Goyeneche para poder realizar a la investigación debidamente.

3.2. Recursos

a) Humanos

Asesor

Bachiller

b) Institucionales

Comité de Ética

Dirección del hospital Goyeneche

c) Materiales

Instrumento de Calidad del sueño

Instrumento de Desempeño Laboral

d) Financieros

La investigación está financiada íntegramente por la investigadora.

3.3. Validación del instrumento

Instrumento de Calidad de Sueño de Pittsburgh (PSQI) para el Perú:

- **Validez de constructo:** Basada en la correlación con otras medidas de calidad del sueño y la capacidad del PSQI para discriminar entre diferentes grupos de pacientes y controles.
- **Correlación con polisomnografía:** El PSQI muestra una fuerte correlación con los resultados de la polisomnografía, una técnica de referencia para evaluar la calidad del sueño.
- **Discriminación entre grupos:** El PSQI puede diferenciar eficazmente entre individuos con y sin trastornos del sueño, con puntuaciones significativamente diferentes entre estos grupos.
- **Validez convergente:** Correlaciones significativas con otras escalas de evaluación del sueño, como el Insomnia Severity Index (ISI) y el Epworth Sleepiness Scale (ESS).
- **Validez discriminante:** Capacidad para identificar correctamente a individuos con y sin problemas de sueño, utilizando un punto de corte post hoc.

Instrumento de Desempeño Laboral de Chiavenato

- **Validez de contenido:** Evaluada mediante el coeficiente de Aiken (V) con valores superiores a 0.80.
- **Validez estructural:** Basada en la estructura interna del constructo, utilizando el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC). Los indicadores de bondad de ajuste fueron adecuados y significativos, con una reducción de la escala de 18 ítems a 14 ítems¹.

- **Índice de bondad de ajuste (χ^2/df):** Menor a 2.91.
- **Índice de ajuste comparativo (CFI):** Mayor a 0.95.
- **Índice de Tucker-Lewis (TLI):** Mayor a 0.94.
- **Error cuadrático medio de aproximación (RMSEA):** Menor a 0.06.
- **Error estándar de medición (SRMR):** Menor a 0.04

3.4. Manejo de resultados

El procesamiento de los resultados se llevará a cabo mediante un análisis estadístico que incluirá la utilización de herramientas adecuadas para evaluar la calidad del sueño y su relación con el desempeño laboral. Se empleará el Pittsburgh Sleep Quality Index para medir la calidad del sueño y un inventario de desempeño laboral para evaluar las dimensiones del rendimiento de los trabajadores. Los datos serán recopilados de manera sistemática y se analizarán utilizando el software estadístico SPSS v.27, permitiendo identificar patrones y correlaciones significativas entre las variables estudiadas.

3.5. Aspectos éticos del estudio

Como aspectos éticos es fundamental obtener el consentimiento informado de todos los participantes. Este proceso debe asegurar que el personal de salud entienda claramente el propósito de la investigación, los procedimientos involucrados, los posibles riesgos y beneficios, y que su participación es completamente voluntaria. Es esencial que los participantes sean informados de que tienen el derecho de retirarse del estudio en cualquier momento sin repercusiones negativas.

La confidencialidad y privacidad de los datos recolectados también son aspectos éticos esenciales. La información personal y de salud de los participantes debe ser manejada con estricta confidencialidad, y los datos deben ser anonimizados para proteger la identidad de los individuos. Esto incluye asegurarse de que cualquier reporte o

publicación de los resultados del estudio no permita la identificación de los participantes.

Otro aspecto ético importante es la minimización del riesgo para los participantes. Aunque la investigación sobre la calidad del sueño generalmente no implica procedimientos invasivos, es necesario asegurar que cualquier intervención o recopilación de datos no interfiera significativamente con la vida personal y profesional del personal de salud. Esto incluye programar entrevistas o cuestionarios en momentos que no interfieran con sus responsabilidades laborales o descanso.

Es también crucial considerar el impacto de la investigación en el bienestar psicológico y emocional de los participantes. Dado que la investigación podría abordar temas sensibles como el estrés y la fatiga, los investigadores deben estar preparados para proporcionar apoyo adecuado, como referir a los participantes a servicios de salud mental si es necesario.

La equidad y justicia en la selección de los participantes es otro aspecto ético a considerar. Todos los segmentos del personal de salud del hospital deben tener la oportunidad de participar en el estudio, sin discriminación por motivos de género, edad, especialidad o turno de trabajo. Esto asegura que los resultados de la investigación sean representativos y aplicables a toda la población del hospital.

Finalmente, la transparencia en la comunicación de los resultados es crucial. Los hallazgos de la investigación deben ser compartidos con los participantes y con las autoridades del hospital de manera clara y comprensible, resaltando tanto los beneficios potenciales como cualquier limitación del estudio. Además, cualquier recomendación o cambio propuesto como resultado de la investigación debe ser implementado de manera

ética y respetuosa, teniendo en cuenta las opiniones y el bienestar del personal de salud involucrado.

4. Cronograma de trabajo

Tabla 3 Cronograma del trabajo de investigación

Actividades	Octubre	Noviembre	Diciembre
Elaboración del proyecto	x		
Presentación y Aprobación del proyecto		x	
Recolección de datos		x	
Elaboración del informe final		x	x
Presentación del informe final			x



CAPÍTULO III

RESULTADOS

1. Procesamiento y análisis estadístico

Tabla 4 Sexo

Categoría	N	%
Femenino	155	75%
Masculino	53	25%
Total	208	100%

La distribución por sexo de los participantes en el estudio muestra que el 75% son mujeres (155 personas), mientras que el 25% son hombres (53 personas). Esto indica una predominancia del sexo femenino entre el personal de salud del Hospital Goyeneche. Esta distribución puede influir en los resultados, ya que las características de calidad de sueño y desempeño laboral.

Tabla 5 Personal de Salud

Categoría	N	%
Enfermeras	82	39.4%
Médicos	65	31.3%
Obstetras	3	1.4%
Técnicos	58	27.9%
Total	208	100%

La mayor proporción de los participantes pertenece al grupo de enfermeras, con un 39.4% (82 personas). Los médicos representan el 31.3% (65 personas), los técnicos el 27.9% (58 personas) y las obstetras el 1.4% (3 personas). Esta distribución sugiere que el grupo de enfermeras tiene un peso significativo en el análisis general de calidad de sueño y desempeño laboral.

Tabla 6 Calidad de sueño y sus componentes

	Categoría	N	%
Calidad de Sueño	Sueño deficiente	181	87.0%
	Sueño calidad media	27	13.0%
	Buen sueño	0	0.0%
	Total	208	100.0%
Calidad Subjetiva del Sueño	Sueño deficiente	104	50.0%
	Sueño calidad media	104	50.0%
	Buen sueño	0	0.0%
	Total	208	100.0%
Latencia del sueño	Sueño deficiente	110	52.9%
	Sueño calidad media	98	47.1%
	Buen sueño	0	0.0%
	Total	208	100.0%
Duración al dormir	Sueño deficiente	105	50.5%
	Sueño calidad media	73	35.1%
	Buen sueño	30	14.4%
	Total	208	100.0%
Eficiencia del sueño	Sueño deficiente	105	50.5%
	Sueño calidad media	73	35.1%
	Buen sueño	30	14.4%
	Total	208	100.0%
Perturbaciones del sueño	Sueño deficiente	0	0.0%
	Sueño calidad media	0	0.0%
	Buen sueño	208	100.0%
	Total	208	100.0%
Uso de medicamentos	Sueño deficiente	0	0.0%
	Sueño calidad media	20	9.6%
	Buen sueño	188	90.4%
	Total	208	100.0%
Disfunción diurna	Sueño deficiente	2	1.0%
	Sueño calidad media	60	28.8%
	Buen sueño	146	70.2%
	Total	208	100.0%

Un hallazgo preocupante sobre la calidad del sueño en el personal de salud del Hospital Goyeneche. Se evidencia que el 87% de los participantes presenta una calidad de sueño deficiente, mientras que el 13% reporta una calidad de sueño media. No se registraron casos de buen sueño, lo que indica que la totalidad de la muestra tiene alteraciones en su descanso nocturno. Al desglosar los componentes de la calidad del sueño, se observa que la calidad subjetiva del mismo es percibida como mala en el 50% de los casos. La latencia del sueño, que hace referencia al tiempo que tarda una persona en conciliar el sueño, es prolongada en el 52.9% de los encuestados, lo que sugiere dificultades para iniciar el descanso, probablemente asociadas a estrés, carga laboral o alteraciones en los ritmos circadianos debido a los turnos hospitalarios. La duración del sueño también se encuentra afectada, ya que el 50.5% de los trabajadores duerme menos de lo recomendado, lo que impacta negativamente en la recuperación cognitiva y fisiológica necesaria para un óptimo desempeño laboral.

En términos de eficiencia del sueño, que mide la proporción de tiempo dormido en relación con el tiempo total en cama, se identificó que el 50.5% presenta una eficiencia baja, lo que implica despertares frecuentes o dificultades para mantener un sueño continuo y reparador. A pesar de estos datos, la categoría de perturbaciones del sueño no mostró registros en la tabla, lo que podría indicar una omisión en la evaluación o una falta de reconocimiento de estos episodios por parte del personal encuestado. El uso de medicamentos hipnóticos para inducir el sueño es reportado por el 9.6% de los trabajadores, lo que podría sugerir una dependencia creciente a fármacos para lograr el descanso nocturno, con posibles efectos adversos en su estado de alerta y función cognitiva durante la jornada laboral. Finalmente, la disfunción diurna, que hace referencia a la presencia de síntomas como fatiga, somnolencia y disminución del rendimiento durante el día, afecta al 28.8% del personal, lo que sugiere una repercusión directa de los problemas de sueño en la calidad del trabajo hospitalario.

Tabla 7 Calidad de sueño por tipo de personal de salud

Categoría	Sueño deficiente		Sueño calidad media		Buen sueño	
	N	%	N	%	N	%
Enfermeras	72	40%	10	37.0%	0	0.0%
Médicos	53	29.3%	12	44.4%	0	0.0%
Obstetras	3	1.7%	0	0.0%	0	0.0%
Técnicos	53	29.3%	5	18.5%	0	0.0%
Total	181	100.0%	27	100.0%	0	0.0%

Chi 2: 3.197 / P: 0.362

La calidad de sueño deficiente es más prevalente en enfermeras (40%) y técnicos (29.3%), seguida de los médicos (29.3%) y obstetras (1.7%). En cuanto a calidad media, los médicos tienen la mayor proporción (44.4%), seguidos de enfermeras (37%) y técnicos (18.5%). Ningún grupo reportó buena calidad de sueño.

Tabla 8 Desempeño Laboral y sus componentes

	Categoría	N	%
Desempeño Laboral	Inadecuado	113	54.3%
	Regular	91	43.8%
	Eficiente	4	1.9%
	Total	208	100%
Desempeño de Tarea	Inadecuado	134	64.4%
	Regular	70	33.7%
	Eficiente	4	1.9%
	Total	208	100.0%
Desempeño Contextual	Inadecuado	123	59.1%
	Regular	81	38.9%
	Eficiente	4	1.9%
	Total	208	100.0%
Desempeño Contraproducente	Inadecuado	144	69.2%
	Regular	60	28.8%
	Eficiente	4	1.9%
	Total	208	100.0%

Se muestra que el desempeño laboral del personal de salud presenta deficiencias significativas, con el 54.3% de los encuestados categorizados con un desempeño inadecuado, el 43.8% con un desempeño regular y apenas el 1.9% con un desempeño eficiente. Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores no logra un rendimiento óptimo.

Cuando se analizan los componentes del desempeño laboral, se observa que el desempeño en tareas específicas es inadecuado en el 64.4% de los casos, lo que implica que más de la mitad del personal enfrenta dificultades en la ejecución de sus responsabilidades clínicas y administrativas. El desempeño contextual, que mide la capacidad de adaptación al entorno hospitalario y la colaboración con el equipo de trabajo, también muestra una alta incidencia de resultados negativos, con el 59.1% de los encuestados reflejando dificultades en este aspecto.

El desempeño contraproducente, que incluye conductas que pueden impactar negativamente en la eficiencia y seguridad del entorno hospitalario, es el componente con mayor porcentaje de

afectación, alcanzando el 69.2%. Este resultado es particularmente alarmante, ya que sugiere que una proporción significativa del personal podría estar cometiendo errores o presentando actitudes que afectan la calidad del servicio médico.

En conjunto, la información reflejada en ambas tablas evidencia una correlación clara entre la deficiencia en la calidad del sueño y el bajo desempeño laboral del personal de salud. El alto porcentaje de trabajadores con sueño insuficiente o ineficiente podría explicar las dificultades en el cumplimiento de tareas, la colaboración en equipo y la productividad hospitalaria. Esto refuerza la importancia de implementar estrategias para mejorar la higiene del sueño, optimizar la distribución de turnos y promover el bienestar del personal de salud con el fin de garantizar una atención de calidad y minimizar los riesgos derivados de la fatiga y la somnolencia en el entorno clínico.

Tabla 9 Desempeño Laboral por tipo de personal de salud

Categoría	Inadecuado		Regular		Eficiente	
	N	%	N	%	N	%
Enfermeras	41	36%	40	44.0%	1	1.1%
Médicos	29	25.7%	34	37.4%	2	2.2%
Obstetras	3	2.7%	0	0.0%	0	0.0%
Técnicos	40	35.4%	17	18.7%	1	1.1%
Total	113	100.0%	91	100.0%	0	0.0%

Chi 2: 11.220 / P: 0.082

El desempeño laboral inadecuado predomina en enfermeras (36%), seguido de técnicos (35.4%), médicos (25.7%) y obstetras (2.7%). En cuanto al desempeño regular, las enfermeras también lideran con el 44%, seguidas de los médicos (37.4%), técnicos (18.7%) y obstetras (0%). Solo un pequeño porcentaje de médicos (2.2%), enfermeras (1.1%) y técnicos (1.1%) logra un desempeño eficiente. Esto evidencia que las enfermeras y técnicos enfrentan mayores retos en su desempeño laboral, posiblemente debido a sus roles más demandantes y exposición prolongada al estrés.

Tabla 10 Pruebas de Normalidad

Kolmogorov-Smirnov ^a				Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CS	,091	208	,000	,979	208	,004
DL	,093	208	,000	,962	208	,000
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Los resultados de las pruebas de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk indican que las variables de calidad de sueño (CS) y desempeño laboral (DL) no siguen una distribución normal ($p < 0.05$). Esto sugiere que los análisis estadísticos posteriores deben emplear métodos no paramétricos para evaluar las relaciones entre estas variables.

Tabla 11 Correlación Rho de Spearman entre Calidad de sueño y Desempeño Laboral

Correlación		Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	-,389**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	208
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).		

El coeficiente de correlación de Spearman es de -0.389, con un valor de significancia $p < 0.01$, lo que indica una correlación negativa moderada y estadísticamente significativa entre la calidad de sueño y el desempeño laboral. Esto significa que una peor calidad de sueño está asociada con un menor desempeño laboral en el personal de salud.

Tabla 12 Correlación Rho de Spearman entre Desempeño Laboral y los componentes de la Calidad de sueño

	Correlación		Desempeño Laboral
Componentes de la Calidad de sueño	Calidad subjetiva del sueño	Coeficiente de correlación	-0.062
		Sig. (bilateral)	0.373
	Latencia del sueño	Coeficiente de correlación	0.009
		Sig. (bilateral)	0.895
	Duración al dormir	Coeficiente de correlación	-0.085
		Sig. (bilateral)	0.223
	Eficiencia del sueño	Coeficiente de correlación	-0.085
		Sig. (bilateral)	0.223
	Perturbaciones del sueño	Coeficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	
	Uso de medicamentos para dormir	Coeficiente de correlación	-,172*
		Sig. (bilateral)	0.013
	Disfunción diurna	Coeficiente de correlación	-0.035
		Sig. (bilateral)	0.615

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

Entre los componentes de la calidad de sueño y el desempeño laboral, solo el uso de medicamentos para dormir muestra una correlación negativa significativa ($Rho = -0.172$, $p < 0.05$). Esto implica que el uso de medicación está asociado con un desempeño laboral más bajo. Los demás componentes (calidad subjetiva del sueño, latencia del sueño, duración, eficiencia, perturbaciones y disfunción diurna) no muestran correlaciones significativas con el desempeño laboral.

2. Discusión

La presente discusión aborda los hallazgos de la investigación sobre la calidad del sueño y su relación con el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Goyeneche, contextualizando estos resultados en el marco de investigaciones previas y contrastándolos con la hipótesis planteada. A lo largo de este análisis, se profundiza en los componentes específicos de la calidad del sueño y el desempeño laboral, se comparan con estudios locales, nacionales e internacionales, y se exploran sus implicancias en el contexto hospitalario.

Los datos obtenidos revelaron que el 87% del personal de salud presenta una calidad de sueño deficiente, un hallazgo consistente con la literatura existente en entornos similares. Neira, VI 2018 (14), reportó que el 78.3% del personal sanitario evaluado también presentaba una calidad de sueño deficiente, vinculándola con el síndrome de Burnout. Este resultado destaca que los factores laborales estresantes, como turnos rotativos, alta carga laboral y responsabilidades emocionales inherentes al cuidado de la salud, impactan significativamente en la calidad del sueño. En este contexto, el Hospital Goyeneche no parece ser una excepción.

Es relevante analizar los componentes específicos de la calidad del sueño para comprender su impacto integral. Dentro de los resultados, se observa que la latencia del sueño, es decir, el tiempo que tarda una persona en conciliar el sueño, presentó problemas en más del 52.9% de los participantes.

Esto indica dificultades recurrentes para iniciar el descanso, un fenómeno que incrementa la sensación de fatiga acumulativa y limita los procesos fisiológicos esenciales de recuperación que ocurren en las primeras etapas del sueño. Este aspecto ha sido ampliamente documentado en estudios como el de Litwiller, B. et al., 2017 (23), quienes asocian la latencia prolongada con un menor rendimiento cognitivo y físico en trabajadores sometidos a altos niveles de estrés.

Además, la duración del sueño, otro componente clave, resultó insuficiente en el 50.5% de los encuestados. La falta de horas de sueño recomendadas, establecidas entre 7 y 9 horas diarias por la National Sleep Foundation, afecta directamente la capacidad de consolidar la memoria, regular las emociones y mantener un rendimiento óptimo durante el día. Esta problemática es particularmente crítica en el personal de salud debido a las demandas cognitivas y emocionales de sus actividades diarias.

Por otro lado, la eficiencia del sueño, entendida como el tiempo efectivo de descanso en relación con el tiempo total en cama, también presentó niveles bajos en una proporción significativa de los participantes. La interrupción frecuente del sueño y los periodos prolongados de vigilia nocturna contribuyen a un descanso no reparador.

Aunque el 100% de los participantes no reportó perturbaciones evidentes como despertares abruptos, este resultado podría subestimar la incidencia de alteraciones menos perceptibles como apneas del sueño o microdespertares, que son igualmente perjudiciales para la calidad del descanso. Estudios como el de Puma, 2023 (15), resaltan que estas alteraciones pueden pasar desapercibidas en evaluaciones subjetivas y requieren herramientas diagnósticas más precisas, como la polisomnografía, para su detección adecuada.

Otro aspecto relevante es la disfunción diurna, presente en un 28.8% de los casos con intensidad moderada. Este componente refleja las dificultades que enfrenta el personal para mantener la atención, tomar decisiones precisas y ejecutar tareas complejas durante sus turnos laborales. Estas observaciones son consistentes con los hallazgos de Alameri, R.A.; et al., 2024 (24), quienes identificaron que la disfunción diurna afecta la capacidad de los trabajadores para desempeñarse de manera efectiva, especialmente en contextos clínicos de alta presión. Además, el 9.6% de los participantes indicó el uso de medicación para dormir, lo que plantea interrogantes sobre la dependencia farmacológica como estrategia para afrontar problemas de

sueño. Este dato, aunque bajo, podría reflejar la falta de acceso o reticencia a utilizar otras formas de intervención.

En cuanto al desempeño laboral, los resultados evidencian que el 54.3% del personal evaluado tiene un desempeño inadecuado, mientras que solo el 1.9% alcanza niveles eficientes. Este hallazgo resalta el impacto negativo que la calidad del sueño tiene sobre las habilidades necesarias para cumplir con las exigencias del entorno hospitalario. Torres, R. y Salinas, F. 2022 (19) documentaron una asociación similar en trabajadores peruanos, señalando que la baja calidad del sueño afecta tanto el desempeño individual como la dinámica del equipo.

Desglosando las dimensiones del desempeño, más del 60% de los participantes mostró deficiencias críticas en áreas como la colaboración, la puntualidad y la ejecución eficiente de tareas específicas. Estas áreas son esenciales en el ámbito hospitalario, donde la precisión y el trabajo en equipo son determinantes para garantizar una atención segura y de calidad. Corcho, M. y Parra, L. 2022 (2) encontraron que estos déficits son más pronunciados en trabajadores con problemas crónicos de sueño, destacando la necesidad de intervenciones específicas que aborden estas deficiencias.

La correlación significativa entre la calidad del sueño y el desempeño laboral, con valores de $p < 0.01$, refuerza la hipótesis planteada. Este vínculo ha sido corroborado por el metaanálisis de Litwiller, B.; et al., 2017 (23), que demostró cómo la privación del sueño reduce la productividad, aumenta el estrés y eleva la probabilidad de cometer errores. En este contexto, es necesario considerar tanto las implicancias individuales como organizacionales de estos hallazgos.

Tomando en cuenta la información de investigaciones previas y realizando el contraste debido con los resultados de esta investigación se logra demostrar evidencia relevante al consolidar la

relación entre la calidad del sueño y el desempeño laboral, lo cual se ha documentado en diversos contextos.

Por ejemplo, a nivel local, Puma, W. 2023 (15) destacó que el 76.2% de los internos de medicina en el Hospital Goyeneche presentaban problemas significativos de sueño que impactaban directamente en su capacidad para desempeñar tareas clínicas de alta complejidad. Este resultado es congruente con lo observado en esta investigación, subrayando que las condiciones laborales específicas del hospital desempeñan un papel crucial en el deterioro de la calidad del sueño.

En el ámbito nacional, Morante, L. 2021 (17) identificó que más del 50% del personal sanitario de un hospital de Chiclayo presentaba una calidad de sueño deficiente, aunque sin una correlación clara con el desempeño laboral. Este contraste destaca la importancia de abordar la calidad del sueño como una variable mediadora que influye en el rendimiento. Los resultados obtenidos en el Hospital Goyeneche no solo confirman esta conexión, sino que también amplían el marco de análisis al incluir dimensiones específicas como la eficiencia y la disfunción diurna, que no siempre se han evaluado de manera exhaustiva.

En el plano internacional, Samaniego, M. et al., 2022 (21) exploraron la relación entre los problemas de sueño y el desempeño laboral en médicos residentes del Hospital Militar Central de Colombia, encontrando que aquellos con peor calidad de sueño reportaban una menor satisfacción laboral y un incremento en errores clínicos. Este hallazgo es especialmente relevante al compararlo con los resultados obtenidos en esta investigación, donde se confirma que los déficits en la calidad del sueño afectan no solo el desempeño individual, sino también la dinámica grupal, fundamental en entornos hospitalarios.

Otro aporte significativo de este estudio es la identificación de una correlación robusta entre los componentes específicos de la calidad del sueño y las dimensiones del desempeño laboral, algo

que investigaciones previas han abordado de manera más general. Por ejemplo, Litwiller, B. et al., 2017 (23) y Alameri, R.A.; et al., 2024 (24) documentaron asociaciones globales, pero sin desglosar cómo factores como la latencia del sueño o la disfunción diurna influyen de manera diferenciada en aspectos clave del rendimiento laboral, como la precisión en la toma de decisiones o la eficiencia en tareas técnicas.

Estos resultados tienen implicancias significativas para la gestión de personal en instituciones hospitalarias. En primer lugar, subrayan la necesidad de evaluar regularmente la calidad del sueño en trabajadores de salud, dado su impacto directo en la eficiencia y seguridad de las prácticas clínicas. Además, muestran que los esfuerzos por mejorar las condiciones laborales, como la redistribución de turnos nocturnos, pueden tener efectos positivos no solo en el bienestar individual, sino también en la calidad del servicio al paciente.

La relación entre el sueño y el desempeño también tiene implicancias para la formación y educación continua del personal de salud. Al incluir programas que promuevan hábitos de sueño saludables y estrategias de manejo del estrés, es posible no solo mitigar problemas inmediatos, sino también prevenir complicaciones a largo plazo relacionadas con trastornos del sueño crónicos.

Aunque este estudio proporciona información valiosa, existen algunas limitaciones que deben considerarse al interpretar los resultados. En primer lugar, se utilizó un diseño transversal, lo que impide establecer relaciones causales entre la calidad del sueño y el desempeño laboral. Además, la evaluación de la calidad del sueño se basó en instrumentos subjetivos, lo que podría haber subestimado o sobreestimado ciertas dimensiones del problema. El tamaño de la muestra, aunque representativo del contexto hospitalario, podría limitar la generalización de los hallazgos a otras instituciones con características diferentes.

Este trabajo contribuye de manera significativa al conocimiento sobre la interacción entre la calidad del sueño y el desempeño laboral en el contexto hospitalario. Aporta evidencia específica sobre los componentes del sueño más afectados en personal de salud, como la latencia, la duración y la eficiencia. Además, identifica cómo estas dimensiones influyen directamente en áreas críticas del desempeño laboral, incluyendo la colaboración, la puntualidad y la precisión en tareas técnicas. Este enfoque detallado no solo complementa la literatura existente, sino que también establece una base sólida para futuras investigaciones y políticas orientadas a mejorar el bienestar y rendimiento de los trabajadores de salud.



3. Conclusiones

Primera: Existe una correlación negativa moderada y significativa entre la calidad del sueño y el desempeño laboral. Este hallazgo confirma que una peor calidad de sueño está asociada con un menor rendimiento, validando la importancia de promover políticas de higiene del sueño y condiciones laborales adecuadas.

Segunda: En cuanto al nivel de calidad de sueño y sus componentes; el 87% del personal de salud del Hospital Goyeneche presenta una calidad de sueño deficiente, siendo las principales áreas afectadas la latencia y la duración del sueño. Estos resultados reflejan una problemática significativa que demanda intervenciones inmediatas para mejorar los patrones de sueño en esta población.

Tercera: En cuanto al nivel de desempeño laboral y sus dimensiones; más del 50% del personal evaluado presenta un desempeño laboral inadecuado, con mayor incidencia en las dimensiones de desempeño de tarea y contextual. Esto subraya la necesidad de estrategias organizacionales para optimizar el rendimiento laboral del personal de salud.

Cuarta: De acuerdo con el análisis de los componentes de la calidad del sueño y su impacto en el desempeño laboral, se concluye que el uso de medicamentos para dormir tiene una correlación negativa significativa con el desempeño laboral. En otras palabras, el uso de medicación para dormir está asociado con un desempeño laboral más bajo. Los demás componentes de la calidad del sueño, como la calidad subjetiva del sueño, la latencia, la duración, la eficiencia, las perturbaciones y la disfunción diurna, no muestran correlaciones significativas con el desempeño laboral.

4. Recomendaciones

Primera: Se recomienda establecer talleres y sesiones informativas que capaciten al personal de salud en hábitos saludables relacionados con el sueño, como la creación de rutinas consistentes, evitar el uso de dispositivos electrónicos antes de dormir y técnicas de relajación.

Segunda: Es crucial ajustar los turnos rotativos y nocturnos para minimizar la alteración de los ciclos circadianos. Se debe priorizar el equilibrio entre las horas laborales y el tiempo de descanso, asegurando que el personal tenga suficientes oportunidades para recuperarse.

Tercera: Se sugiere ofrecer servicios de apoyo psicológico y terapias para el manejo del estrés laboral, los cuales pueden incluir grupos de apoyo, sesiones de mindfulness y orientación profesional para mejorar el bienestar emocional.

Cuarta: Es importante implementar evaluaciones regulares de la calidad del sueño y el desempeño laboral mediante instrumentos validados, permitiendo identificar problemas de manera temprana y tomar decisiones basadas en evidencia para abordar las necesidades del personal de salud.

Referencias Bibliográficas

1. Organización Internacional del Trabajo. La importancia del sueño en actividades laborales. [Online]. Available from: https://www.ilo.org/es/search?search_api_fulltext=calidad%20de%20sue%C3%B1o&sort_by=search_api_relevance&f%5B0%5D=language%3Aen.
2. Corcho M, Parra L. La calidad del sueño y su relación con el rendimiento laboral en el personal de enfermería de una unidad de salud mental en el período 2022. [Online].; 2022. Available from: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/26087/CORCHO%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
3. Ohayon M. Epidemiology of insomnia: what we know and what we still need to learn. [Online].; 2002. Available from: https://scholar.google.com/scholar_lookup?journal=Sleep+Med+Rev.&title=Epidemiology+of+insomnia:+what+we+know+and+what+we+still+need+to+learn&author=M.M.+Ohayon&volume=6&publication_year=2002&pages=97-111&pmid=12531146&.
4. Welstein L, Dement W, Redington D, Guilleminault C, Mitler M. Sleep/wake disorders: natural history, epidemiology and long term evolution. [Online].; 1993. Available from: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=4837597&pid=S1134-8046201200020000200011&lng=es.
5. Ministerio de Salud. Insomnio: casos se incrementaron en un 50% en personas con altos niveles de estrés. [Online].; 2020. Available from: <https://www.incn.gob.pe/2020/10/21/insomnio-casos-se-incrementaron-en-50-en-personas-con-altos-niveles-de-estres/>.

6. MAS prevención. ¿Cómo afecta el sueño al rendimiento laboral? [Online].; 2023.
Available from: <https://www.spmas.es/blog/como-afecta-sueno-al-rendimiento-laboral/#:~:text=Estr%C3%A9s%20laboral,-La%20falta%20de&text=Cuando%20nuestro%20sue%C3%B1o%20es%20de,nuestro%20rendimiento%20en%20el%20trabajo.>
7. García V. El trabajo y los otros efectos letales de la falta de sueño. [Online].; 2019.
Available from: <https://scielo.isciii.es/pdf/asisna/v42n3/1137-6627-asisna-42-03-357.pdf>.
8. Celis L. Evidencias sobre la calidad de sueño en profesionales de enfermería en el área clínico asistencial. [Online].: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2023. Available from:
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/14858/Evidencias_CelisCabello_Lady.pdf?sequence=1.
9. Chiavenato. Administración de Recursos Humanos. [Online].: Mc Graw Hill; 2000.
10. Chiang , San Martín. Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral. [Online]. Talcahuano; 2015. Available from:
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s071824492015000300001&script=sci_arttext.
11. Robbins. Comportamiento organizacional México: Prentice Hall; 1999.
12. Robbins , Judge. Comportamiento organizacional. México DF;; 2013.
13. Alles. Desempeño por competencias: Evaluación de 360°. [Online]. Buenos Aires: Ediciones Granica; 2004. Available from: <https://enriquecetupsicologia.com/e-learning/wp-content/uploads/2013/11/alles-martha-desempe%C3%B1o-por-competencias-de-360%C2%BA-completo.pdf>.
14. Neira Diaz VI. Calidad de sueño asociado a síndrome de agotamiento profesional (Burn Out) en personal asistencial de salud del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza

2017. [Online].; 2018. Available from:
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a72e2063-60a9-44e9-b33c-61716c84efd7/content>.
15. Puma W. Factores relacionados con la calidad del sueño en internos de medicina del Hospital Goyeneche, Arequipa 2023. [Online].; 2023. Available from:
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/629b9df2-4a1a-42c0-916d-549c8c38215a/content>.
16. Quispe J. Factores asociados a la mala calidad de sueño y a la somnolencia diurna en conductores de transporte interprovincial Arequipa. [Online].; 2022. Available from:
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2ebdd5fc-2dce-4b53-bc88-e7aef22ee359/content>.
17. Morante L. Calidad de sueño y calidad de vida en el trabajo en personal de salud de un Hospital Nivel III covid 19, Chiclayo 2020. [Online].; 2021. Available from:
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3463/1/TL_MoranteCaicayLuis.pdf.
18. Vega I. Calidad de sueño y estrés laboral en conductores adultos de una empresa de transporte interurbano de lima metropolitana. [Online].; 2023. Available from:
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/13489/Calidad_VegaQuispe_Isabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
19. Torres, R., & Salinas, F. Calidad del sueño y su impacto en el rendimiento laboral en una muestra de trabajadores peruanos. [Online].; 2022. Available from:
<https://revistaperuana.psicologia.pe/vol20num1/articulo3?form=MG0AV3>.
20. Revilla Chirinos, Z. N. Relación entre el estrés laboral y la calidad de sueño del personal de la clínica Cena S.A.C. en Arequipa. [Online].; 2021. Available from:

<https://repositorio.ucsm.edu.pe/items/2632756e-ae2-4792-ad7c-fcb7e48d9388?form=MG0AV3>.

21. Samaniego M, Distefano J, Ayala N. Calidad del sueño y satisfacción laboral en médicos residentes. [Online].; 2022. Available from: <https://www.redalyc.org/journal/7037/703773702005/html/>.
22. Hernandez E. Estrés laboral y calidad de sueño en trabajadores (as) con Diabetes Tipo 2 de la industria manufacturera. [Online].; 2021. Available from: <https://repositorioinstitucional.buap.mx/server/api/core/bitstreams/468e78cd-2bb3-4e95-81a8-79efc1b558f3/content>.
23. Litwiler, B., Snyder, L. A., Taylor, W. D., & Steele, L. M. The relationship between sleep and work: A meta-analysis. [Online].; 2017. Available from: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/apl0000169?form=MG0AV3>.
24. Alameri, R. A., Almulla, H. A., Al Swyan, A. H., & Hammad, S. S. Sleep quality and fatigue among nurses working in high-acuity clinical settings in Saudi Arabia: a cross-sectional study. [Online].; 2024. Available from: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-023-01693-z?form=MG0AV3>.
25. Jaber, M. H., Amin, M. A., Elhassan, M. E., & Alseed, G. A. Assessment of the importance of sleep quality and the effects of deprivation on Sudanese healthcare professionals amidst conflict in Sudan. [Online].; 2024. Available from: <https://sleep.biomedcentral.com/articles/10.1186/s41606-024-00104-9?form=MG0AV3>.
26. Juárez A, Ripollés S, López , Esteban P, Echevarría P, Bordei L. La importancia del sueño en la Salud General. [Online].: Ocronos; 2024. Available from: <https://revistamedica.com/importancia-sueno-salud-general->

evidencias/#:~:text=Un%20sue%C3%B1o%20adecuado%3A%201%20Regula%20el%20estado%20de,reduce%20el%20riesgo%20de%20desarrollar%20depresi%C3%B3n%20y%20ansiedad.

27. ¿Porqué es importante el sueño? [Online].; 2022. Available from: <https://www.nhlbi.nih.gov/es/salud/sueno/por-que-el-sueno-es-importante>.
28. Borquez. Calidad de sueño, somnolencia diurna y salud autopercebida en estudiantes universitarios: Eureka; 2011.
29. Vilamitjana. El sueño, el deporte y la calidad de vida. [Online].; 2015. Available from: https://www.researchgate.net/publication/277405060_EL_SUENO_EL_DEPORTE_Y_L.
30. SEMAL. Sociedad Española de Medicina Antienviejimiento y Longevidad. [Online].; 2013 [cited 2022 02 10. Available from: <https://www.semal.org/es/prensa-tv/la-importancia-de-dormir-para-presentar-un-buen-estado-de-salud-y-bienestar-emocional#:~:text=El%20sue%C3%B1o%20es%20un%20per%C3%ADodo,a%20d%C3%ADa%20noche%20tras%20noche>.
31. Vassalli , Dijk. Sleep functions: current questions and new approaches. [Online].: Eur J Neurosci; 2009.
32. Rosenwasser. Functional neuroanatomy of sleep and circadian rhythms. [Online].; 2009.
33. Medicine AAoS. The AASM manual 2007 for the scoring of sleep and associated events rules, terminology and technical specifications. [Online]. Westchester: American Academy of Sleep Medicine; 2007.
34. Chokroverty , Radtke , Mullington. Polysomnography: Technical and clinical aspects. En: Schomer DL,López Da Silva F. Niedermeyer's Electroencephalography. [Online].: Lippincott Williams & Wilkins; 2010.

35. Luna , Robles , Agüero. Validad del índice de calidad de sueño de Pittsburgh en una muestra peruana. 2012.
36. Pretty. Calidad de sueño y adaptación a la vida universitaria en estudiantes universitarios. [Online]. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2016. Available from: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/7703/PRETTY_SARC O.
37. Pinel. Biopsicología. [Online]. Madrid: Pearson Educación S.A.; 2007.
38. Fauci , Braunwald , Kasper , Hauser , Longo , Jameson , et al. Harrison principios de medicina interna. [Online]. México: Mc Graw-Hill International S.A.; 2009.
39. Miró , Iáñez , Cano. Patrones de sueño y salud. [Online].; 2002.
40. Oblitas. Psicología de la salud y calidad de vida. Mexico;; 2010.
41. Society WS. ELSEVIER. [Online].; 2018 [cited 2022 02 10. Available from: <https://www.elsevier.com/es-es/connect/actualidad-sanitaria/los-10-mandamientos-de-la-higiene-del-sueno-para-adultos-por-la-world-sleep-society>.
42. Maquet. The role of sleep in learning and memory. Science. 2001.
43. Walker , Brakefield , Morgan , Hobson , Stickgold. Practice makes perfect: Sleep-dependent motor skill learning. [Online].; 2002.
44. Diekelmann , Born. The memory function of sleep. [Online].; 2010. Available from: <https://www.nature.com/articles/nrn2762>.
45. Stickgold , Hobson , Fosse. Sleep, learning, and dreams: off-line memory reprocessing. [Online].; 2001. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11691983/>.
46. Maquet. The role of sleep in learning and memory. [Online].; 2001. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11691982/>.

47. Chavez. El desempeño laboral en la empresa Talma Servicio Aeroportuario Lima. [Online]. Lima; 2017. Available from: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27917/B_Chavez_PCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
48. Rojas. El desempeño laboral y su influencia en la gestión administrativa de la suprefectura distrital de independencia Lima. [Online]. Lima; 2018. Available from: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20046/Rojas_ZKE.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
49. Sacramento. Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Azteca - Huacho. [Online]. Huacho; 2019. Available from: <http://200.48.129.167/bitstream/handle/UNJFSC/2163/ART%C3%8DCULO%20CIENT%C3%8DFICO%20ROSA%20ALBINA%20SACRAMENTO%20L%C3%81ZARA%20RO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
50. Mori , Pérez. Compromiso organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa privada. [Online]. Chiclayo; 2014. Available from: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/1218/FACULTAD%20DE%20HUMANIDADES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
51. Chiavenato. Gestión del talento humano México DF: Mc Graw Hill; 2009.
52. Psiquiatría AAd. Manual Diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales DSM - 5. 5th ed. Arlington: Asociación Americana de Psiquiatría ; 2014.



ANEXOS

Anexo 1

Consentimiento Informado

Yo,, he sido debidamente informado por la Sra. Silvia Belinda Castro Quicaño de la Universidad Católica de Santa María, para ser evaluado (a) por los instrumentos Índice de Calidad de Sueño de Pittsburgh y Cuestionario Desempeño laboral con fines de realizar el estudio titulado “Asociación entre la calidad de sueño y desempeño laboral en personal de salud del Hospital Goyeneche Arequipa2024”. Para ello he recibido una explicación clara y completa de la naturaleza y de los propósitos de las pruebas, así como la razón específica por la que seré evaluado y la forma en que se utilizarán los resultados.

También he tenido la oportunidad de aclarar mis dudas acerca del estudio, teniendo en cuenta que la información será de carácter confidencial, ante ello otorgo mi consentimiento para participar en el estudio, firmando en señal de conformidad.

Arequipa (fecha)

Firma de la persona que da el consentimiento informado

Firma del evaluado

Anexo 2

Ficha de recolección de datos

Esta ficha de recolección de datos está diseñada para capturar información relevante sobre los participantes de un estudio. Estos datos se están recopilando para llevar a cabo una investigación sobre la calidad del sueño y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Goyeneche. El objetivo es analizar y correlacionar diferentes variables que puedan influir en estos aspectos, permitiendo identificar patrones y tendencias que contribuyan a mejorar el bienestar y la eficiencia de los profesionales de salud.

1. Edad:

2. Sexo:

- Masculino
- Femenino
- Otro

3. Profesión:

4. Años de Servicio:

5. Estado Civil:

- Soltero(a)
- Casado(a)
- Divorciado(a)
- Viudo(a)
- Otro

6. Distrito:

Anexo 3

Instrumento de Calidad de sueño

Índice de Calidad de Sueño de Pittsburgh

A continuación, unas breves preguntas de como a dormido durante este último mes.

1. En las últimas semanas, normalmente ¿cuál ha sido su hora de irse a costar?

(utilice sistema de 24 horas)

Escriba la hora habitual en que se acuesta: / / /

2. En las últimas 4 semanas, normalmente ¿cuánto tiempo habrá tardado en dormirse (conciliar el sueño) en las noches?

Menos de 15 min.	Entre 16 -60 min.	Entre 31-60 min.	Más de 60min.

3. En las últimas 4 semanas, habitualmente ¿a qué hora se levanta de la cama por la mañana y no ha vuelto a dormir?

Escriba la hora de levantarse: / / /

4. En las últimas 4 semanas, en promedio, ¿cuántas horas efectivas ha dormido por noche?

Escriba la hora que crea que durmió: / / /

5. En las últimas 4 semanas, ¿Cuántas veces ha tenido problemas para dormir a causa de:
(marque con una "X")

	Ninguna vez en las últimas 4 semanas	Menos de una vez a la semana	Uno o dos veces a la semana	Tres o más veces a la semana
a) ¿No poder quedarme dormido(a) en la primera media hora?				
b) ¿Despertarse durante la noche o la madrugada?				
c) ¿Tener que levantarse temprano para ir SS. HH.??				
d) ¿No poder respirar bien?				
e) ¿Toser o roncar ruidosamente?				
f) ¿Sentir frío?				
g) ¿Sentir demasiado calor?				
h) ¿Tener pesadillas o “malos sueños”?				
i) ¿Sufrir dolores?				
j) Otras razones				

6. Durante el último mes ¿cómo valorarías en conjunto, la calidad de sueño

Muy buena	
Bastante Buena	
Bastante mala	
Muy mala	

7. Durante el último mes, ¿cuántas veces habrá tomado medicinas (por su propia cuenta o recetadas por el medico) para dormir.

Ninguna vez en el último mes	
Menos de una semana	
Una o dos veces a la semana	
Tres o más veces a la semana	

8. Durante el último mes, ¿cuántas veces ha sentido somnolencia (mucho sueño) mientras estudiaba, comía o desarrollaba alguna otra actividad?

Ninguna vez en el último mes	
Menos de una semana	

Una o dos veces a la semana	
Tres o más veces a la semana	

9. Durante el último mes, ¿ha representado para usted mucho problema el tener ánimos para realizar actividades diarias?

Ningún problema	
Solo un leve problema	
Un problema	
Un grave problema	

1. ¿Duerme usted solo o acompañado?

Solo	
Con alguien en la habitación	
En la misma habitación, pero en otra cama	
En la misma cama	

Anexo 4

Instrumento de Desempeño laboral

Cuestionario Desempeño laboral

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Totalmente en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3	De acuerdo 4	Totalmente de acuerdo 5		
Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Logro de objetivos						
1	Los trabajadores se adaptan a los cambios de tareas que implementa la empresa.					
2	Los trabajadores tienen el interés de aprender y adaptarse.					
3	Hay un adecuado trabajo en equipo entre los colaboradores y jefes.					
4	La opinión de los trabajadores es tomada en cuenta en la toma de decisiones.					
5	Los trabajadores demuestran compromiso al realizar sus labores diarias.					
6	El personal motivado se compromete con el logro de objetivos de la empresa.					
Dimensión: Calidad de trabajo						
7	Los recursos proporcionados por la empresa facilitan el cumplimiento de las funciones de los trabajadores.					
8	El personal se encuentra capacitado en el manejo adecuado de sistema de inventarios.					

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
9	La empresa ofrece cursos formativos para la mejora de las tareas asignadas.					
10	La empresa brinda oportunidades de línea de carrera.					
11	Existe un reconocimiento mensual al personal al demostrar una buena calidad de trabajo.					

Dimensión: Efectividad

12	El clima laboral de la empresa beneficia el trabajo en equipo.					
13	El personal logra cumplir con las labores asignadas.					
14	Existe un exceso de carga laboral en las tareas asignadas.					
15	Los supervisores brindan una retroalimentación efectiva para lograr los objetivos propuestos.					
16	Se realizan informes mensuales que evidencian las fortalezas y oportunidades de mejora sobre las tareas asignadas de los trabajadores.					