



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**“Estrés laboral y somnolencia en trabajadores de Instituciones Privadas – Lima, 2019”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**AUTORA:**

**Elizabeth Margaret Dominguez Villarreal (ORCID: 0000-0003-4196-049X)**

**ASESORA:**

**Mg. Graciela Esmeralda Carranza León (ORCID: 0000-0001-8079-0775)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Organizacional**

**CALLAO--PERÚ**

**2019**

### **Dedicatoria**

*A Dios por ser quien me inspiró y es mi principal guía en todos mis proyectos; a mis padres y hermana quienes son mi fortaleza para afrontar las dificultades en mi vida y apoyarme en todas mis metas.*

### **Agradecimiento**

*A Dios por ser mi fuerza y protección es mis objetivos planteados. A mi familia y amigos por brindarme su apoyo y fortaleza incondicionalmente en este proyecto.*

## **Página del Jurado**

## Declaratoria de Autenticidad

### Declaratoria de autenticidad

Yo Elizabeth Margaret Dominguez Villarreal identificada con DNI N°70833422, a efecto de cumplir con las obligaciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la facultad de humanidades de la escuela de Psicología de la universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información plasmada en la presente investigación son auténticos y veraces, además de seguir los lineamientos de las normas vigentes de redacción, en cuanto a las citas y referencias, las cuales hacen que la tesis no esté plagiada en su totalidad ni parcialmente.

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

Callao, 11 de febrero del 2020.



Elizabeth Margaret Dominguez Villarreal

DNI: 70833422

## ÍNDICE

<b>Dedicatoria</b> .....	<b>ii</b>
<b>Agradecimiento</b> .....	<b>iii</b>
<b>Página del Jurado</b> .....	<b>iv</b>
<b>Declaratoria de Autenticidad</b> .....	<b>v</b>
<b>Índice</b> .....	<b>vi</b>
<b>Resumen</b> .....	<b>vii</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>viii</b>
<b>I. Introducción</b> .....	<b>1</b>
<b>II. Método</b> .....	<b>13</b>
<b>2.1 Tipo y Diseño de Investigación</b> .....	<b>13</b>
<b>2.2 Operacionalización de variables</b> .....	<b>14</b>
<b>2.3 Población</b> .....	<b>17</b>
<b>2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad</b> .	<b>17</b>
<b>2.5 Métodos de análisis de datos</b> .....	<b>25</b>
<b>2.6 Aspectos éticos</b> .....	<b>25</b>
<b>III. Resultados</b> .....	<b>26</b>
<b>IV. Discusión</b> .....	<b>30</b>
<b>V. Conclusiones</b> .....	<b>33</b>
<b>VI. Recomendaciones</b> .....	<b>34</b>
<b>Referencias</b> .....	<b>35</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>44</b>

## Resumen

El presente trabajo de investigación denominado “Estrés laboral y somnolencia en trabajadores de instituciones privadas – Lima, 2019”, obtuvo como objetivo establecer la relación que existe entre el estrés laboral y la somnolencia en trabajadores de instituciones privadas – Lima, 2019, con el método hipotético-deductivo, con una población conformada por trabajadores de instituciones privadas, siendo la muestra total de 253 trabajadores, la cual fue recogida mediante la técnica de encuesta, usando los instrumentos, el Cuestionario de estrés laboral (OIT) de Suárez, 2013 y la escala de Somnolencia de Epworth (ESE), de Rosales, 2019. Donde se obtuvo que el valor de “p” fue (sig. = .000), el cual es menor al valor teórico esperado (sig. < 0.05), por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de la investigación, comprobándose que existe una correlación positiva ( $r = ,707^{**}$ ) entre el estrés laboral y la somnolencia en trabajadores de instituciones privadas. Por tal motivo, se puede afirmar que, a mayor estrés laboral, mayor será la presencia de somnolencia.

**Palabras clave:** estrés laboral, somnolencia, trabajadores.

## **Abstract**

The present research paper called “Work stress and sleepiness in workers of private institutions - Lima, 2019”, was aimed at establishing the relationship between work stress and sleepiness in workers of private institutions - Lima, 2019, with the method hypothetical-deductive, with a population made up of workers from private institutions, being the total sample of 253 workers, which was collected through the survey technique, using the instruments, the Workplace Stress Questionnaire (ILO) of Suárez, 2013 and the Epworth Sleepiness Scale (ESE), from Rosales, 2019. Where it was obtained that the value of “p” was (sig. = .000), which is lower than the expected theoretical value (sig. <0.05), so which the null hypothesis is rejected and the research hypothesis accepted, verifying that there is a positive correlation ( $r = .707^{**}$ ) between work stress and drowsiness in institution workers private ones For this reason, it can be affirmed that, the greater the labor stress, the greater the presence of drowsiness.

Keywords: work stress, drowsiness, workers.

## I. **Introducción**

El trabajo ha sido siempre una pieza fundamental para satisfacer las necesidades básicas de todas las personas, sin embargo, para que dichas personas desarrollen el compromiso de brindar un buen desempeño laboral o alta producción dentro de las organizaciones para la cual presten sus servicios, es importante que cuenten con bienestar laboral, de tal forma que puedan sentirse satisfechos con las funciones que cumplan (González, 2005).

Un estudio realizado por la Pontificia Universidad Católica del Perú (2018), revelan que al menos un 80% de la población peruana padece de estrés o síntomas asociados a ello.

Existen situaciones desfavorables que afectan a cada trabajador, como lo es; el exceso de horas trabajadas, la desmedida carga de tareas o actividades, las relaciones laborales insatisfactorias, condiciones laborales inadecuadas; específicamente tratando el tema de luz, temperatura y el lugar de trabajo, así mismo, la falta reconocimiento y de la poca remuneración económica. Estas situaciones ya mencionadas pueden desencadenar un nivel de estrés alto (Fernández, 2010).

En el campo de la psicología industrial, Mamani, Obando, Uribe y Vivanco (2007) definieron la palabra estrés como a aquel componente que está en el área laboral que conduce a la tensión, aquella aparece para invadir el bienestar físico y psicológico en las personas en sus lugares de trabajo.

En cambio, el estrés para la Organización Internacional del Trabajo (2006) es aquella respuesta, que se da de forma física como emocional ante un deterioro generado por un desajuste ocasionado por una inestabilidad entre las exigencias percibidas, los recursos y capacidades observables de un individuo para afrontar exigencias laborales.

Pero cuando el estrés se presenta de forma más crónica, se evidencia mayor agotamiento, cansancio; los cuales desencadenan altos niveles de tensión, dicha situación también afecta emocionalmente a los trabajadores, disminuyendo así los grados de autoestima de los colaboradores; así mismo, desencadena la carencia de realización profesional (Viera, Hernández & Fernández, 2007).

Este desequilibrio afecta no solo directamente a los trabajadores, sino también a la empresa, desencadenando una gran desmotivación a nivel de la organización, y si vamos más allá del ámbito laboral como primera causa del estrés, es necesario mencionar que podrían sumarse conflictos personales y familiares, los cuales desencadenarían un nivel de estrés mucho más alto (Campos, 2001).

Por otro lado, es necesario también hablar acerca del estado de somnolencia diurna, sin embargo, antes se debe conocer el concepto de sueño, en tal caso; Portilla, Dussán, Montoya, Taborda y Nieto (2019), definieron al sueño, como el estado fisiológico rítmico y activo, alternando con el estado de vigilia, se entiende como una función muy importante en el bienestar de la salud de todas las personas.

Según el Ministerio de Transportes y Comunicaciones (2014) arrojó resultados que solo hasta el 2013 los accidentes vehiculares provocaron 59 453 personas heridas y 3 110 fallecidos, los cuales fueron provocados por infracciones de conductores.

Dentro del sueño, según Tirapu (2012), se encuentran procesos fisiológicos que se desarrollan en dos estados distintos a la vigilia: el sueño lento, el cual determina el enlentecimiento de las ondas cerebrales, dando lugar al sueño REM (Movimientos oculares rápidos), esta actividad es muy parecida a la vigilia, esto quiere decir, que la importancia no solo radica en la necesidad de

descansar, si no también, lo importante de realizar procesos que impliquen el buen desarrollo de la memoria, así también, la regulación hormonal.

Sin embargo, la calidad de sueño puede ser opacada por trastornos del sueño y en este caso, la somnolencia, es definida por Vales, Mora, Martínez, Gómez, Lungo y Fígoli (2017) como aquella alteración que se expresa a través de la inclinación de dormirse en circunstancias en las que una persona debería estar despierta, esta alteración puede presentarse en exceso, provocando así dificultades en el bienestar de la salud.

Para Calderón, Quiroz, Rosales y Rey de Castro (2010) esta somnolencia se presenta de forma diurna, es decir, que este déficit del sueño se manifiesta a diario como la propensión a quedarse dormido en situaciones personales, académicos o laborales; esta alteración puede ser causada por la carencia de sueño, depresión o rinitis alérgica.

Con respecto, al contexto local, específicamente en organizaciones que brinden servicios como conductores, existen muy pocos estudios, que no tocan el tema de los riesgos a los que están sometidos los trabajadores, por ejemplo, enfermedades respiratorias, accidentes de tránsito, o hasta la muerte. Respecto a los operarios de trabajo y en cuanto a los conductores, se dan los accidentes automovilísticos, siendo así, estas condiciones pueden afectar altamente el nivel de compromiso para con la empresa, desencadenando situaciones de estrés, esto sucede siempre y cuando la empresa no se sienta comprometida con sus trabajadores y no pueda velar por el bienestar de su colaborador.

Es así que el estrés laboral puede ocasionar distintas consecuencias laborales de cada trabajador, por ejemplo; como lo es fatiga laboral, dificultad para poder dormir, irritabilidad y preocupación en exceso, sin embargo, este estrés también tiene un gran impacto sobre la empresa, ocasiona

mayor número de bajas laborales, menor productividad, deterioro en las relaciones laborales y así mismo aumentan el nivel de quejas por parte de los clientes.

Más allá de consecuencias, el estrés también puede afectar el área cognitiva de cada trabajador, siendo estas como, el deterioro cognitivo, es decir; a medida que las tareas aumentan el cerebro realiza un sobreesfuerzo y actúa de forma más lenta. Así mismo ocasiona gran dificultad para poder concentrarse, puesto que, durante etapas con alto nivel de estrés, el margen del cansancio supera los límites establecidos, de tal forma que el cerebro no podrá focalizar su atención para realizar alguna actividad o simplemente en el seguimiento de indicaciones.

Ante esta realidad, se realizaron investigaciones por diversos autores, a nivel internacional, en Suiza, tenemos a Giaque, Anderfuhren y Varone (2019) quienes realizaron una investigación sobre las alternativas laborales, relacionado al impacto de estrés y las intenciones que están relacionadas en función a la disminución de los trabajadores directamente relacionado con la reducción del personal en trabajadores en distintas organizaciones. Para este estudio utilizaron una encuesta en cuatro instituciones del Sistema de las Naciones Unidas, dando como resultados, que las oportunidades laborales y el equilibrio laboral y la vida personal dependen altamente de las situaciones de estrés que se imponen en las organizaciones, es decir; cuando hay menores riesgos de despidos o existe altas oportunidades laborales, mayor es el equilibrio emocional de los trabajadores.

Otro estudio realizado en México por Gutiérrez, Sánchez y Arguello (2015), el cual tuvo como objetivo determinar si el estrés, fatiga y somnolencia está relacionado directamente con las actividades realizadas en el trabajo. Fueron 85 trabajadores elegidos al azar de una empresa farmacéutica internacional, se utilizó un estudio transversal, descriptivo y de campo. Como instrumento, se aplicó una guía observacional para el proceso de trabajo, también se utilizó la

Escala de Medición del Estrés, para identificar la existencia de fatiga mental y física; finalmente aplicaron la Escala de somnolencia diurna de Epworth, tal prueba contiene 8 ítems en cuanto posibilidad de dormirse ante situaciones que suceden en la vida cotidiana , después del análisis estadístico realizado, se obtuvo casos de fatiga, los cuales están relacionados significativamente con los riesgos psicosociales; asimismo muestra alta concordancia con los casos de somnolencia, la exposición a realizar actividades laborales fuera del horario establecido y la obligación de tener que realizar trabajos que quedaron pendientes. Finalmente, el estrés se relaciona significativamente con la fatiga y con la somnolencia.

Por otro lado, un estudio reciente realizado en México por Juárez (2007) relacionado con aquellos riesgos psicosociales, teniendo como objetivo establecer el vínculo entre presión laboral y la inestabilidad laboral con señales de enfermedades cardiovasculares. Tuvo una muestra total de 109 enfermeras de un hospital del sector público, elegido por conveniencia, teniendo como criterios de inclusión: antigüedad laboral y la presencia de antecedentes de enfermedades cardiovasculares, utilizaron un estudio observacional, descriptivo, correlacional y transversal. Para la aplicación del instrumento se utilizó el Cuestionario del Contenido del Trabajo, dicho instrumento comprende escalas de demanda psicológica, libertad para decidir y la inestabilidad laboral, asimismo se aplicó un cuestionario de síntomas cardiovasculares, cuya adaptación fue hecha por Juárez García. Después de haber realizado los análisis estadísticos respectivos, como resultado se obtuvo la relación entre las variables, con exclusión del vínculo del desequilibrio en el trabajo.

Asimismo, dentro del ámbito nacional tenemos la investigación que fue realizada por Díaz (2019) llamada "El estrés académico y su relación con la somnolencia diurna" en una muestra de 100 estudiantes, en el cual se aplicó el inventario de SISCO para medir el estrés, mientras que para

medir somnolencia se utilizó el cuestionario de Epworth, en donde los resultados indicaron que existe relación entre las variables ya mencionadas por lo que existe una relación positiva, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,376 y un nivel de significancia de  $0.000 < p$ -valor de 0.005.

Por otro parte, Liendo, Castro y Rey de Castro (2010) realizaron una investigación acerca del “Cansancio y somnolencia en conductores de ómnibus interprovinciales: Estudio comparativo entre formalidad e informalidad”, estudio que tuvo como objetivo, relacionar los niveles de fatiga, somnolencia y sus efectos entre conductores formales e informales de buses interprovinciales y determinar las condiciones laborales en los dos grupos de análisis. Utilizaron un estudio transversal comparativo con una muestra de 345 conductores de ómnibus interprovinciales, como instrumento de medición, se aplicó la Escala de Somnolencia de Epworth (ESS). Se obtuvo como resultado, que, del total de los entrevistados, el 16% (56) presentaron indicadores de somnolencia. La asociación con accidentes de tránsito fue similar entre ambas condiciones, ya sean formales o informales, de lo cual se puede concluir que los niveles de cansancio y somnolencia fueron semejantes entre conductores formales e informales.

Para este estudio, también es importante conocer cada una de las teorías relacionados a las variables que se utilizaron, para ello Crespo, Fernandez y Soberón (2014) mencionan que el estrés crónico es visible cuando la persona lo presenta por largos periodos sin encontrar solución alguna en el instante que ocurre, lo cual trae grandes consecuencias que pueden producir altos niveles de tensión o frustración.

Es así que el término “estrés” deriva del término inglés “stress”, que se presenta además en el inglés medieval como “distress”, que viene de la expresión francés tradicional “destresse” el cual se entiende como la sensación de estar bajo opresión o ahogo ante una determinado riesgo o dificultad (Melgosa, 2006).

Algunos de los pioneros en dar un concepto claro de estrés laboral, llegan a la conclusión, de que es el producto de las presiones del trabajo generados por componentes individuales. Pero Karasek (1979) sugiere que dichos componentes son la captación de control o el nivel de liberación para la toma de decisión de algún trabajador. Por otra parte, Ivancevich y Matteson (1987) proponen de forma más extensa que el estrés laboral estrés es regulado por la percepción cognitiva y esta depende de la posición en la que se encuentra el colaborador. Asimismo, estos autores añaden que el estrés no es solo una variable dependiente, sino más bien es una respuesta habitual.

Por otro lado, Guillen y Guil (2000) indican que debemos considerar los factores individuales los cuales son, la percepción, la personalidad y las técnicas de afronte, Así también hace referencia a que existen factores externos que ayudan a minimizar el estrés. En cambio Chiavenato (2009) se basa en la evaluación cognitiva y sus componentes, propone que el estrés laboral está conformado por factores primarios, los cuales son: Primero, el desafío evidenciado que es producto de la interacción de los individuos con el contexto laboral; segundo, la importancia que se le otorga, en otras palabras, muestra al desafío como una amenaza en su lugar de trabajo ; y por último la incertidumbre acerca de la resolución, la cual hace referencia, en cómo la persona logra sobrellevar la dificultad de la solución y la capacidad de cumplirla.

Los conceptos mencionados han sido optimizados para poder comprender que el estrés laboral no es solo una respuesta, sino también es un proceso de interacción entre las exigencias laborales y la capacidad de afronte que tenga el individuo, quien es capaz de razonar en cómo mantener en equilibrio sus actividades con sus capacidades (Gil-Monte, 2011).

Gil-Monte (2011) menciona que las respuestas que se puedan dar producto del estrés pueden ser moduladas a través de las emociones de las personas, así también, la personalidad, situaciones

provechosas y las que traen consecuencias negativas de cada individuo, y todo aquello que esté relacionado al bienestar integral. Por otro lado, hablando acerca de las consecuencias del estrés laboral, no solo se presentan de forma física, sino también influyen en el grado de satisfacción laboral y en el cumplimiento de las demandas de trabajo (GilMonte, 2011; Guillén & Guil, 2000; Ivancevich & Matteson, 1987). Asimismo, Chiavenato (2009) hace referencia a otras consecuencias que trae consigo el estrés laboral dentro de los centros de labores, como, gastos en atenciones médicas, ausentismo laboral, asistencias médicas, ausentismo laboral, irresponsabilidad y conflictos laborales con los compañeros.

Desde el punto de los principales estresores laborales, los autores hacen mención a factores personales, grupales e institucionales. En base a los factores personales, se habla acerca de, los sentimientos que experimentan en cada situación de competencia personal, autonomía, visión profesional como en sus diferentes expectativas (Guillén y Guil, 2000), y las formas diferentes en base a los rasgos de personalidad (Chiavenato, 2009).

Cuando hablamos de factores grupales, es importante recalcar el vínculo que se presenta de forma negativas con los superiores como también con los compañeros de trabajo (Guillén y Guil, 2000), la falta de congruencia, así también, la poca ayuda de las personas, limitan a que las personas puedan compartir sus emociones y a la vez recibir el apoyo de su entorno (Chiavenato, 2009). Y con respecto a los factores institucionales, el autor hace referencia a las direcciones y estrategias dentro de la empresa, también acerca del diseño y estructura de las entidades y las diversas condiciones laborales, por su lado haciendo mención a factores extra organizacionales destaca a los cambios del estilo de vida, trabajo, la familia, los medios de comunicación y también los componentes sociológicos (Chiavenato, 2009).

Con relación, a la teoría del estrés como proceso de interacción, describe los sucesos que se generan entre la situación estímulo y la situación respuesta, determinada por la apreciación e interpretación que hace el individuo (Lazarus y Folkman, 1984). Esta teoría habla acerca la diferente percepción de estrés de cada individuo, el autor indica que para que el estrés afecte de forma crónica, tiene que existir un desbalance entre las demandas internas y en las externas, asimismo debe de presentarse durante un periodo largo; es cuando se hacen presentes respuestas físicas como el agotamiento, el sueño y respuestas emocionales. Solo considera estrés, cuando los individuos agotaron todos los recursos para poder responder ante las exigencias o sobrecargas laborales.

Para Lazarus las respuestas ante el estrés no dependen solo de situaciones externas, sino también de aquellas dificultades internas que cada individuo esté atravesando en determinados momentos. Dicho modelo transaccional enfoca al estrés como consecuencia de la relación que existe entre en el individuo y el entorno, es decir, el alto nivel de estrés que pueda percibir el individuo, va depender de la capacidad de afronte de dicha persona. Los seres humanos tienen la capacidad de evaluar aquellas situaciones que puedan atentar contra su bienestar y son ellos mismos quienes evalúan dicha situación.

Además, Lazarus menciona siete componentes que permiten este proceso; la primera son las demandas psicosociales entre el sujeto y el entorno, el segundo componente es la evaluación cognitiva, lo cual depende de que tan adecuada sea, puesto que definirá que tan prolongado sea el estrés percibido en los individuos. El tercer componente son las respuestas del individuo, quienes van de la mano con las tareas asignadas a la persona, dichas respuestas se presentan de forma psicológica y fisiológica. El cuarto, son los estilos de afrontamiento para salir ante una situación de riesgo; el quinto componente son las variables sociales dentro del entorno quienes depende del

nivel socioeconómico y el apoyo social de las personas. El sexto son las variables disposicionales que juegan dentro del entorno que pueden ser el sexo o enfermedades que propicien que sean los factores estresantes. Y el último y más importante es el estado de salud como resultado de todos los componentes y su interacción, que permiten que estas etapas se relacionen, quienes finalmente deberían producir el bienestar personal.

Por otro parte, manteniendo la línea de los supuestos teóricos, con respecto a la variable de somnolencia, esta se define como una necesidad fisiológica básica y que puede ser considerado como la tendencia de la persona a quedarse dormido, también conocido como la propensión a dormirse o la habilidad de transición desde la vigilia al sueño (Rosales, y Rey De Castro, 2010). La presencia e intensidad de esta necesidad puede ser inferida por cuán rápidamente se inicia el sueño, cuán fácilmente es interrumpido el sueño y cuánto tiempo uno duerme.

Existen otros conceptos de gran importancia que ayudaron a desarrollar herramientas que sirven para medir el nivel de somnolencia, tanto de forma objetiva, como subjetiva, la definición de somnolencia objetiva, parte de la propensión de que una persona pueda quedarse dormida. Por otro lado, la somnolencia subjetiva, se refiere a la necesidad de querer dormir o encontrarse en un estado entre la vigilia y tal situación viene acompañado de diversas situaciones, tales como, el bostezo, adormecerse, baja atención y del desempeño psicomotor; asimismo a nivel cognitivo (Murray 1991).

Por su lado, Murray (1991) propuso una definición específica en cuanto al término somnolencia, el cual se refiere a la tendencia de dormirse, utilizando un modelo que se conforma por cuatro etapas. Los estados del sueño y vigilia son determinados por la interacción entre lo que se denomina deseo de querer dormir y el deseo de estar despierto, así también, cada uno tiene elementos básicos y secundarios, esto indica que, el primero se deriva de la actividad intrínseca de

las neuronas siendo relacionados con los latidos del corazón; es decir el ritmo de este, asimismo, el deseo que se refiere a los factores ambientales (postura, luz y etc.) del comportamiento humano. Cada uno de los cuatro procesos varía de forma independiente, pero a su vez con una relación mutua.

La disminución del sueño tiene consecuencias en el bienestar integral, cambios de humor, síntomas asociados a depresión y alto nivel de estrés (Pagel 2009). La evaluación en un centro de trastornos del sueño no representa a la totalidad de los pobladores, de ellos la mitad de los evaluados han tenido accidentes de autos debido al alto nivel de somnolencia, y la otra mitad refiere accidentes ocupacionales también debido al incremento del sueño en situaciones diarias. (Boulos y Murray, 2010).

Por lo mencionado anteriormente, Chen, Lin, Cheng, Pei, Liu, Chen y Wong (2019) explican que el sueño es sumamente importante y esencial para la conexión que existe entre la mente y el cuerpo, es decir, si se presenta una disminución del sueño, ocasiona no solo enfermedades físicas, si no también influye emocionalmente relacionado con los cambios de humor. Mentalmente generan incapacidad de atención, bajo rendimiento laboral y alto riesgo de ocasionar accidentes dentro del área de trabajo o de tránsito.

Es por ello que este estudio tiene como objetivo principal demostrar la existencia de relación entre estrés laboral y el estado de somnolencia en trabajadores de instituciones privadas, los cuales a diario, se exponen diferentes exigencias tanto físicas como psicológicas, dicho problema ha tenido poca relevancia, por diversas empresas, ya que el porcentaje de investigaciones acerca del problema es bajo, debido al poco conocimiento o a la indiferencia por parte de los jefes o hasta del mismo estado, realizando este estudio se puede conocer cuál es la relación que guarda el estrés

laboral y la somnolencia en trabajadores, y generar así una alternativa de solución para poder generar un desempeño laboral satisfactorio.

Asimismo, la importancia de este estudio radica también, en el beneficio que puedan tener las organizaciones para las que todos los trabajadores pertenecen; es decir no es nada favorable mantener en las organizaciones a colaboradores con estrés, puesto que, baja el nivel de productividad, afectando no solo directamente a la empresa, sino también a la población en la que está ubicada cada organización y esto es a nivel nacional. Además, que muchos trabajadores, se exponen ante las exigencias del medio, sin conocer la gravedad de los hechos, puesto que, el estrés también es un problema que afecta al sistema inmunológico, generando así diversas enfermedades; así también la presencia de somnolencia genera no solo baja productividad, sino también accidentes que pueden ser mortales.

Dentro del fundamento y para guiar la investigación se realiza un proceso de discusión de la información obtenida. De esta manera la interrogante general del estudio es ¿Qué relación existe entre estrés laboral y el estado de somnolencia en trabajadores de Instituciones Privadas?, como específicos 1) ¿Qué relación existe entre las condiciones organizacionales y la somnolencia en trabajadores de Instituciones Privadas?, 2) ¿Qué relación existe entre los procesos administrativos y la somnolencia en trabajadores de Instituciones Privadas?, un punto importante, dado que esta evidencia empírica avalara la existencia de una relación entre estos conceptos.

Por otro lado, la hipótesis general del estudio realizado es: Existen diferencias estadísticamente significativas en la relación entre estrés laboral y el estado de somnolencia en trabajadores de Instituciones Privadas; por el contrario, la hipótesis nula es: No existen diferencias estadísticamente significativas en la relación entre estrés laboral y el estado de somnolencia en trabajadores de Instituciones Privadas.

Asimismo, en cuanto a las hipótesis específicas la primera es: Existen diferencias estadísticamente significativas en la relación entre los procesos administrativos y la somnolencia en trabajadores de Instituciones Privadas, rechazando esto la hipótesis nula, no existen diferencias estadísticamente significativas en la relación entre los procesos administrativos y la somnolencia en trabajadores de Instituciones Privadas; finalmente la segunda hipótesis específica es: Existen diferencias estadísticamente significativas en la relación entre las condiciones organizacionales y la somnolencia en trabajadores de Instituciones Privadas; negando esto la hipótesis nula, no existen diferencias estadísticamente significativas en la relación entre las condiciones organizacionales y la somnolencia en trabajadores de Instituciones Privadas, todos estos planteamientos se confirmaron en los resultados obtenidos.

## **II. Método**

### **2.1 Tipo y Diseño de Investigación**

Un diseño de investigación está delimitado por el tipo de estudio que va a ejecutarse y por la hipótesis que va a comprobar en el tiempo que dure la investigación. Así pues, se entiende que el diseño de investigación es aquella estrategia que se utiliza de forma general por general que adquiere el examinador para argumentar ante el problema que se plantea. Con respecto al diseño, la investigación se clasifica en: documental, de campo y experimental (Arias, 2016, p. 27).

Sin embargo, el actual estudio de investigación es no experimental de corte transversal y de tipo Correlacional. Asimismo, es no experimental, puesto que, no genera ninguna situación, sino que se observan situaciones que ya están presentes, es decir, no son provocadas de forma intencional en la investigación por el investigador (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 152).

Es de corte transversal, porque se recogen datos en una sola ocasión, es decir, en una oportunidad establecida (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 154). Por otro lado, mencionamos que es de tipo Correlacional, puesto que su propósito es determinar la relación o la conexión que existe entre dos o más definiciones, niveles o variables de un determinado contexto (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 93).

El diseño a trabajar, es de tipo correlacional, el cual tiene como objetivo establecer la relación que existe entre las variables ya mencionadas, es decir; busca especificar si se muestra una correlación, así mismo el grado o intensidad de ambas variables (Cazau, 1996).

## **2.2 Operacionalización de variables**

Por otro lado, con respecto a las variables de la investigación que se realizó fueron: Estrés laboral y Somnolencia la cual se describen a continuación:

**Tabla 1**

**Operacionalización de la variable 1: Estrés laboral.**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
ESTRÉS LABORAL	El estrés en el trabajo es el conjunto de reacciones emocionales, primitivas y fisiológicas dentro del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido. (Ivancevich y Matesson 1987).	Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide a través del cuestionario de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS), se basa en el diseño de Ivancevich y Matesson, Adaptada por Suárez, 2013.	-Procesos administrativos.	Trámites y procesos administrativos de la organización.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24.	Cuantitativa - Nominal
			-Condiciones organizacionales y de grupo.	Estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio y cohesión del grupo de trabajo.	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25.	

Nota: Fuente adaptada por (Suárez, 2013).

**Tabla 2**

**Operacionalización de la variable 2: Somnolencia**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
SOMNOLENCIA	“Tendencia de la persona a quedarse dormida, también conocida como la propensión a dormirse o la habilidad de transición de la vigilia al sueño”. (Murray, 1991).	Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide a través del cuestionario de Somnolencia de Epworth. Adaptada por Rosales, 2009.	- Unidimensiona 1	-Deseo de querer dormir  -Bostezo, adormecerse,  -Baja atención y del desempeño psicomotor y nivel cognitivo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9.	Cuantitativa - Nonmimal

Nota: Fuente adaptada por (Rosales, 2009).

### **2.3 Población**

Con respecto a la población, Arias, Villasís, y Novales (2016) la definen como todo un conjunto determinado y alcanzable, que será parte importante con respecto a la decisión de la muestra, este conjunto obedece a características específicas para cumplir con los objetivos del estudio, cuando se habla de población; no necesariamente se habla de un determinado grupo de personas, sino también pueden ser animales, organizaciones u objetos. Por tanto, la presente investigación tiene como población a trabajadores de Instituciones Privadas.

La muestra en cambio, para Graus (2018) indica que representa el subconjunto de la población a estudiar, a partir de ella se obtienen datos específicos para la realización de la evaluación. Este estudio estará conformado por una muestra de 253 colaboradores de instituciones privadas. Según Hernández, *et al.* (2014) señala que la muestra es un número reducido del total de la población.

Se utilizó el tipo de muestreo no probabilístico intencional, aquí la selección no depende de una formula, sino de la decisión que toma el investigador, asimismo los elementos son elegidos por las características de la investigación Hernández et al. (2014).

Los criterios de inclusión fueron: Conductores con un año mínimo de permanencia en la empresa y que entiendan español. Los criterios de exclusión fueron: conductores sin experiencia o ingresantes y que sean analfabetos.

### **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

La técnica que se empleó en esta investigación es la encuesta. Según García (2005) se refiere al método que se da por medio de preguntas, teniendo en cuenta que se dará en modalidad de cuestionario. Asimismo, Arias (2012) define técnica como el proceso mediante el cual se obtienen

los datos o información que se requiere para el estudio (p.67). Es por ello que para esta investigación se utilizó la técnica de encuesta.

El instrumento utilizado para la variable 1: Estrés Laboral fue el Cuestionario de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS), sus autores originales son Ivancevich y Matesson (1987), su adaptación Peruana fue realizada por Suárez (2013). Cuenta con 25 ítems, dividido en 2 dimensiones: La primera es, Condiciones organizacionales y de grupo, relacionadas con la estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio y cohesión del grupo de trabajo; la segunda, son Procesos administrativos, las cuales están relacionados con: Trámites y procesos administrativos de la organización.

### **Tabla 3**

#### **Análisis de fiabilidad de la variable estrés laboral**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	25

En cuanto a la confiabilidad se realizó el análisis por consistencia interna de Alfa donde se obtuvo un valor de 0.942, lo cual indica que se encuentran en un nivel aceptable (Campo, Herazo y Oviedo, 2017).

**Tabla 4**

**Análisis de validez de constructo por análisis factorial exploratorio de la variable estrés laboral**

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,938
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	3208,840
	Gl	300
	Sig.	,000

En la tabla 4, se evidencia que el índice de adecuación muestral (KMO) es igual a .938 lo cual es satisfactorio para la realización de un análisis factorial, dado que se consideran adecuados los valores mayores a .80 (Kaiser, 1970). Por otro lado, la prueba de esfericidad de Bartlett muestra que la matriz de correlación entre los ítems es altamente significativa ( $p < 0,01$ ).

**Tabla 5****Análisis de componentes principales de la variable estrés laboral****Varianza total explicada**

Comp onente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	T otal	% de varianz a	% acumul ado	Tota l	% de varianz a	% acumul ado	Tot al	% de varianz a	% acumul ado
1	1 ,18 5	4,74 0	52,7 68	1,18 5	4,74 0	52,7 68	3,06 6	12,2 65	47,4 24
2	1 ,05 2	4,20 8	56,9 76	1,05 2	4,20 8	56,9 76	2,38 8	9,55 2	56,9 76

Método de extracción: análisis de componentes principales.

En la tabla 5, se aprecia que los ítems se agrupan en dos factores, los cuales explican 56.9% de la variancia acumulada. Según Kaiser (1958), los componentes que deben mantenerse son aquellos que tengan valores superiores a la unidad. En la tabla se observa que los factores obtienen un total de (1,052 >1), estructurándose en dos componentes.

**Tabla 6**

**Coefficientes de Aiken para la evidencia de validez de contenido en claridad, pertinencia y relevancia de los ítems de la Escala de estrés laboral organizacional.**

Ítem	1° Juez			2° Juez			3° Juez			4° Juez			5° Juez			V. Acier de Aiken	
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	8	0.89
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
20	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	8	0.89
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1

Nota: No = 0 Sí = 1 P = Pertinencia R = Relevancia C = Claridad

En la tabla 6, se observan los resultados obtenidos tras la evaluación de 5 jueces expertos de la escala de estrés laboral organizacional., con respecto a claridad, relevancia y pertinencia de cada uno de sus ítems. En las tres categorías evaluadas en su mayoría se obtienen resultados muy

significativos ( $p < .01$ ) y significativos ( $p < .05$ ) y se presentan porcentajes entre 83 y 100% lo cual indicaría que existen evidencias suficientes para afirmar que la escala a estudiar presenta validez en relación al contenido de las variables de interés (Aiken, 1985; Merino y Livia, 2009).

Por otro lado, el instrumento utilizado para la variable 2 fue la escala de Somnolencia de Epworth (ESE), su autor original fue Murray (1991), y su adaptación Peruana fue realizada por Rosales (2019). La Escala de somnolencia de Epworth, la cual mide la propensión de dormirse ante situaciones que se presentan a diario, es decir conocer el nivel de somnolencia diurna. La Escala de somnolencia de Epworth presenta 9 situaciones sedentarias habituales, con diferentes opciones para cada ítem, con puntuaciones posibles de 0 a 3 (0=nunca, 1=leve, 2=moderado y 3=severo).

#### **Tabla 7**

##### **Análisis de fiabilidad de la variable estado de somnolencia**

###### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,702	9

En cuanto a la confiabilidad se realizó el análisis por consistencia interna de Alfa donde se obtuvo un valor de 0.702, lo cual indica que se encuentran en un nivel aceptable (Campo, Herazo y Oviedo, 2017).

**Tabla 8****Análisis de validez de constructo por análisis factorial exploratorio de la variable estado de somnolencia**

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,758
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	341,511
	Gl	36
	Sig.	,000

En la tabla 8, se evidencia que el índice de adecuación muestral (KMO) es igual a .758 lo cual es aceptable para la realización de un análisis factorial, dado que se consideran aceptable los valores mayores a .70 (Kaiser, 1970). Por otro lado, la prueba de esfericidad de Bartlett muestra que la matriz de correlación entre los ítems es altamente significativa ( $p < 0,01$ ).

**Tabla 9****Análisis de componentes principales de la variable estado de somnolencia**

<b>Varianza total explicada</b>									
Comp onente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	T otal	% de varianz a	% acumul ado	Tota l	% de varianz a	% acumul ado	Tot al	% de varianz a	% acumul ado
1	1,17	13,0	44,2	1,17	13,0	44,2	1,70	18,9	44,288
2	,17	1,9	8,8	,17	1,9	8,8	,4	2,8	

Método de extracción: análisis de componentes principales.

En la tabla 9, se aprecia que los ítems se agrupan en un factor, los cuales explican 44.2% de la variancia acumulada. Según Kaiser (1958), los componentes que deben mantenerse son aquellos

que tengan valores superiores a la unidad. En la tabla se observa que los factores obtienen un total de (1,172 >1), estructurándose en un componente.

**Tabla 10**

**Coefficientes de Aiken para la evidencia de validez de contenido en claridad, pertinencia y relevancia de los ítems de la Escala de somnolencia de Epworth**

Ítem	1° Juez			2° Juez			3° Juez			4° Juez			5° Juez			Acier de Aiken	V.	
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	8	0.89
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1

Nota: No = 0 Sí = 1 P = Pertinencia R = Relevancia C = Claridad

En la tabla 10, se observan los resultados obtenidos tras la evaluación de 5 jueces expertos de la escala de somnolencia de Epworth, con respecto a claridad, relevancia y pertinencia de cada uno de sus ítems. En las tres categorías evaluadas en su mayoría se obtienen resultados muy significativos ( $p < .01$ ) y significativos ( $p < .05$ ) y se presentan porcentajes entre 83 y 100% lo cual indicaría que existen evidencias suficientes para afirmar que la escala a estudiar presenta validez en relación al contenido de las variables de interés (Aiken, 1985; Merino y Livia, 2009).

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

Para el método y análisis de datos de la presente investigación, se realizó primero la evaluación de los instrumentos a los trabajadores de cada empresa. Posteriormente, se revisó cada prueba, realizando el filtro de las pruebas que no se hayan llenado correctamente, seguido del baseado de datos en la hoja de cálculo Excel, para luego pasar al programa estadístico SPSS 25, luego se realizó el análisis psicométrico, por medio de los estadísticos alfa de Cronbach, KMO y varianza. Asimismo, se vieron los estadísticos para los resultados inferenciales, Kolmogorov smirnov para la prueba de normalidad y Rho de Spearman para la contrastación de hipótesis.

## **2.6 Aspectos éticos**

En cuanto a los aspectos éticos del estudio realizado se realizó la solicitud del permiso formalmente a las autoridades de la empresa para el acceso a la investigación, adicional a ello, se coordinó con los encargados de las áreas en las que se encontraban laborando los colaboradores, para llegar a un acuerdo en cuestiones de horarios para la aplicación del estudio y posterior a dicha actividad, la aplicación de los instrumentos. Esta solicitud fue remitida a través de una carta de presentación a nombre de la Universidad César Vallejo. Asimismo, se considera el código de ética del Colegio de Psicólogos del Perú, la cual refiere que el Psicólogo se encuentra en toda la obligación de proteger toda clase de información salvaguardar la información con respecto a un individuo o grupo de personas, que fuese adquirida en el transcurso de la investigación.

### III. Resultados

**Tabla 11**

#### **Distribución de estrés laboral**

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	6	2.37
	Medio	46	18.18
	Alto	201	79.45
	Total	253	100,0

Nota.  $f$  = frecuencia; % = porcentaje

En la tabla 11, se observa que el 79.45 % de los colaboradores evaluados obtuvo una predominancia alta de estrés laboral, en cuanto al nivel medio esta fue de 18.18 %, por último se obtuvo un 2.37 % para el nivel que equivale a bajo.

**Tabla 12**

#### **Distribución de somnolencia**

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	24	9.49
	Medio	36	14.23
	Alto	201	79.45
	Total	253	100,0

Nota.  $f$  = frecuencia; % = porcentaje

En la tabla 12, se observa que el 79.45 % de los colaboradores evaluados obtuvo una predominancia alta de somnolencia, en cuanto al nivel medio esta fue de 14.23 %, por último, se obtuvo un 9.49 % para el nivel que equivale a bajo.

**Tabla 13**

**Prueba de normalidad para la variable estrés laboral, estado de somnolencia y las dimensiones de estrés laboral.**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
estrés laboral	,184	253	,000
procesos administrativos	,182	253	,000
condiciones organizacionales y de grupo	,259	253	,000
estado de somnolencia	,150	253	,000

Se observa en la tabla 13, que se utilizó el estadístico Kolmogorov-Smirnov, para la prueba de normalidad de los datos, dado que la muestra es mayor 50. Asimismo, los valores p (sig) son menores a 0,05 en todos los casos, lo cual indica que los datos no se ajustan a la distribución normal. Por lo tanto, el estadístico utilizado fue el no paramétrico Rho de Spearman.

### **Hipótesis general**

H<sub>i</sub>: Existen diferencias estadísticamente significativas en la relación entre estrés laboral y el estado de somnolencia en trabajadores de Instituciones Privadas.

H<sub>0</sub>: No existen diferencias estadísticamente significativas en la relación entre estrés laboral y el estado de somnolencia en trabajadores de Instituciones Privadas.

**Tabla 14****Análisis de correlación de la variable estrés laboral y el estado de somnolencia**

Rho de Spearman	estrés laboral	Coefficiente de correlación	estado de somnolencia ,707**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	253

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

Al contrastar los datos se observa en la tabla 14 el valor p (sig. = .000) es menor al valor teórico esperado (sig. = .05), por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, es decir, existe una correlación positiva ( $r = ,707^{**}$ ) entre ambas variables. Por tal motivo, se puede afirmar que, a mayor estrés laboral, mayor presencia de somnolencia.

**Hipótesis específica 1**

H<sub>1</sub>: Existen diferencias estadísticamente significativas en la relación entre los procesos administrativos y la somnolencia en trabajadores de Instituciones Privadas.

H<sub>0</sub>: No existen diferencias estadísticamente significativas en la relación entre los procesos administrativos y la somnolencia en trabajadores de Instituciones Privadas.

**Tabla 15****Análisis de correlación de la variable estado de somnolencia y la dimensión procesos administrativos**

Rho de Spearman	estado de somnolencia	Coefficiente de correlación	procesos administrativos ,687**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	253

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

Al contrastar los datos se observa en la tabla 15 el valor p (sig. = .000) es menor al valor teórico esperado (sig. = .05), por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, es decir, existe una correlación positiva ( $r = ,687^{**}$ ) entre ambas variables. Por tal motivo, se puede afirmar que, a mayor somnolencia, mayor presencia de procesos administrativos (estrés en su estructura y clima organizacional).

### Hipótesis específica 2

H<sub>i</sub>: Existen diferencias estadísticamente significativas en la relación entre las condiciones organizacionales y la somnolencia en trabajadores de Instituciones Privadas.

H<sub>0</sub>: No existen diferencias estadísticamente significativas en la relación entre las condiciones organizacionales y la somnolencia en trabajadores de Instituciones Privadas.

**Tabla 16**

### Análisis de correlación de la variable estado de somnolencia y la dimensión condiciones organizacionales.

		condiciones organizacionales	
Rho de Spearman	estado de somnolencia	Coefficiente de correlación	,721**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	253

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

Al contrastar los datos se observa en la tabla 16 el valor p (sig. = .000) es menor al valor teórico esperado (sig. = .05), por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, es decir, existe una correlación positiva ( $r = ,721^{**}$ ) entre ambas variables. Por tal

motivo, se puede afirmar que, a mayor somnolencia, mayor presencia de estrés por las condiciones organizacionales.

#### **IV. Discusión**

En esta investigación, se halló que sí existe correlación, entre estrés laboral y somnolencia ( $p < 0.05$ ;  $r = ,707$ ). Lo cual indica que, aquellos colaboradores que poseen niveles mayores de estrés laboral, presentan mayores niveles de somnolencia. Estos hallazgos coinciden con la investigación de Díaz (2019), quien demostró en su investigación, la existencia de una correlación significativa entre el estrés y somnolencia ( $p < 0.05$ ;  $r = ,376$ ). En donde los casos que presenten somnolencia se ven relacionados con el estrés, por la exposición a otras exigencias laborales, como trabajar fuera de la jornada, para realizar trabajo pendiente, o tener que cubrir una cuota de producción (Gutiérrez, Sánchez & Argüello, 2015). Asimismo, el estrés afecta de forma crónica, al existir un desbalance entre las demandas internas y externas durante un periodo largo, dando como respuestas físicas, como el agotamiento y el sueño, Lazarus, (1999). Así también lo afirma; Ivancevich y Matteson, 1987, Guillén y Guil, 2000, GilMonte, 2011, en donde refieren que las respuestas o efectos del estrés laboral tiene consecuencias sobre el desempeño de los colaboradores, entre los más significativos el de la dificultad para mantenerse activos o despiertos. Así también concuerda Lazarus y Folkman (1984), al decir que las respuestas físicas como el agotamiento, el sueño y respuestas emocionales ocasionadas son ocasionadas por el alto nivel de estrés y se dan porque los individuos agotaron todos los recursos para poder responder ante las exigencias o sobrecargas laborales. Por último, (GilMonte, 2011), también coincide al afirmar que existen ciertos factores que son causantes de que el colaborador duerma menos y esto a su vez, producir un desequilibrio integral, exteriorizado a través de una serie de sintomatología, llevando

a lo que se conoce como estrés laboral; lo cual generará reacciones como irritabilidad, falta de concentración e incluso somnolencia diurna, debido a las pocas horas de dormir o mala calidad de sueño.

Ahora bien, de acuerdo a la investigación de Batista (2010) llega a la conclusión de que el estrés enmarcado dentro de su clima organizacional o de su estructura, simboliza un riesgo para la salud de los colaboradores, a sus actividades y productividad laboral. Siendo así, en el estudio realizado también se ha llegado a demostrar la existencia de una relación entre somnolencia y la dimensión procesos administrativos, viéndose afectados por los altos niveles de estrés en su estructura y clima organizacional direccionado hacia los colaboradores. Asimismo, los resultados concuerdan con lo reportado por Giauque, Anderfuhren y Varone (2019) en su investigación acerca de las oportunidades de trabajo, en relación con el impacto de estrés y el clima laboral, en donde encontraron que el estado de fatiga y de somnolencia dependen altamente de las situaciones de estrés que se imponen dentro de las organizaciones, es decir, si su estructura no está bien establecida, o si existe un mal clima laboral. Del mismo modo concuerda con los resultados obtenidos por Rodríguez (2005), quien estableció que los trabajadores sometidos a trabajos con horarios rotativos se encuentran más predispuestos a sufrir trastornos del sueño, fatiga e irritabilidad. Además, los constantes cambios de turno laboral pueden ocasionar fatiga y somnolencia, demostrando afectar la sensación de alerta, la performance psicomotriz y el juicio (Tirapu, 2012).

Respecto a la segunda hipótesis específica, se encontró que existe correlación entre somnolencia y la dimensión condiciones organizacionales ( $p < 0.05$ ;  $r = ,721$ ). Lo cual indica que aquellos colaboradores que poseen niveles mayores de somnolencia, presentan mayores niveles de estrés por las malas condiciones organizacionales. Esto coincide con lo expuesto por Dawis y

Lofquist (1984), en donde refieren que las malas condiciones organizacionales, como la presencia de una alta exigencia a los trabajadores, realizando actividades que no les competen, y donde, además, se sobrepasa los límites establecidos, atentan con su bienestar, generando un desequilibrio laboral, entre ellas el cansancio y la somnolencia. En la misma línea Lac y Chamoux (2013), refieren que el sueño asociado a las malas condiciones organizacionales, puede generar importantes elevaciones de cortisol en la sangre, lo que significa que es un gran indicador de que un individuo se encontraba en un estado de estrés durante un periodo largo, en donde los resultados obtenidos respecto de la presencia de trastornos del sueño en cualquiera de sus categorías pudo haber influenciado la evaluación de estrés en los conductores, independiente del tipo de turno.

## V. Conclusiones

De acuerdo a los hallazgos de esta investigación, se concluye lo siguiente:

**Primero:** Se determinó que existe correlación entre estrés laboral y somnolencia ( $p < 0.05$ ;  $r = ,707$ ). Lo cual indica que, se acepta la hipótesis general en términos generales, aquellos colaboradores que poseen niveles mayores de estrés laboral, presentan mayores niveles de somnolencia.

**Segundo:** Existe correlación entre somnolencia y la dimensión procesos administrativos ( $p < 0.05$ ;  $r = ,687$ ). Lo cual indica que, se acepta la hipótesis general en términos generales, aquellos colaboradores que poseen niveles mayores de somnolencia, presentan mayores niveles de procesos administrativos (estrés en su estructura y clima organizacional).

**Tercero:** Existe correlación entre somnolencia y la dimensión condiciones organizacionales ( $p < 0.05$ ;  $r = ,721$ ). Lo cual indica que, se acepta la hipótesis general en términos generales, aquellos colaboradores que poseen niveles mayores de somnolencia, presentan mayores niveles de estrés por las malas condiciones organizacionales.

## **VI. Recomendaciones**

**Primera:** Aplicar el Cuestionario de OIT y la Escala de Somnolencia de Epworth a los trabajadores de diferentes empresas anualmente, para poder tomar precauciones ante situaciones estresantes o casos de somnolencia en dichos trabajadores, de tal forma se pueda prevenir estos síntomas y poder brindar alternativas de solución, ayudando al manejo del estrés relacionado con la somnolencia.

**Segundo:** Ante casos que puedan presentarse estos síntomas, el área de Recursos Humanos debería agregar a sus actividades mensuales, talleres de estrategias de afrontamiento de estrés y de hábitos de sueño, con el fin de poder aminorar los casos presentados y así mismo también funciona como medida de prevención.

**Tercero:** Evitar la sobrecarga laboral y las horas extras en las empresas, puesto que son grandes factores de riesgo que ocasionan el estrés laboral relacionado con la somnolencia, de tal forma se evitaría que dichos síntomas aumenten y sean causantes de alguna complicación física y mental, llevando al abandono del puesto.

## Referencias

- Aiken, L. R. (1985). Three coefficients for analyzing the reliability and validity of ratings. *Educational and Psychological Measurement*, 45, 131-142.
- Arias, J., Villasís, M. y Novales, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206, p. 27. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Batista, D. (2010). Impacto del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una industria automotriz. Universidad Autónoma de Querétaro, México.
- Berra Ruiz, Enrique, & Muñoz Maldonado, Sandra Ivonne, & Vega Valero, Cynthia Zaira, & Silva Rodríguez, Arturo, & Gómez Escobar, Gisel (2014). Emociones, estrés y afrontamiento en adolescentes desde el modelo de Lazarus y Folkman. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 16(1),37-57.[fecha de Consulta 1 de Febrero de 2020]. ISSN: 0187-7690. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=802/80230114003>
- Boulos, M. y Murray, B. (2010). Evaluación actual y manejo de la somnolencia diurna excesiva. *Canadian Journal of Neurological Sciences / Journal Canadien Des Sciences Neurologiques*, 37(2), 167-176. doi:10.1017/S0317167100009896
- Calderón, R., Quiroz, A., Rosales, E., y Rey de Castro, J. (2010). Calidad de sueño en pobladores de una comunidad andina a 3200 msnm en Perú: Ancash-Perú. *Revista Médica Herediana*, 21(2), 65-69. Recuperado en 07 de febrero de 2020, de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1018-130X2010000200003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2010000200003&lng=es&tlng=es).

- Campo, A., Herazo, E., y Oviedo, H. (2017). Estructura interna y confiabilidad de la escala breve de Francis en estudiantes de Medicina. *Pensamiento Psicológico*, 15(2), 7-14.
- Campos, J. (2001). Análisis y Evaluación de variables presentes en el estrés laboral: bases para la elaboración de un modelo de intervención.
- Cazau, P. (1996). El contexto de difusión en la ciencia y la psicología. Buenos Aires: Publicación de la Secretaría de Cultura de la Facultad de Psicología (Universidad de Buenos Aires).
- Chen, C., Lin, Y., Cheng, J., Pei, Y., Liu, G., Chen, Y. y Wong, A. (2019). Eficacia de la acupuntura láser en el alivio del insomnio crónico: un ensayo controlado aleatorio con un solo cegamiento. *Complementario y alternativo basado en evidencia Medicine*, 2019.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México D.F: Mc Graw Hill.
- Crespo, M., Fernández V. y Soberón, C. (2014). Adaptación española de la “Escala de resiliencia de Condor-Davidson” (CD-RISC) en situaciones de estrés crónico. *Behavioral psychology/psicología conductual*, 22(2). Recuperado de: [https://www.researchgate.net/profile/Maria\\_Crespo7/publication/260882710\\_Spanish\\_Version\\_of\\_the\\_CD-RISC\\_Resilience\\_Scale\\_for\\_Chronic\\_Stress\\_Situations/links/54214c480cf2ce3a91b6e24e.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Maria_Crespo7/publication/260882710_Spanish_Version_of_the_CD-RISC_Resilience_Scale_for_Chronic_Stress_Situations/links/54214c480cf2ce3a91b6e24e.pdf)
- Dawis, R. y Lofquist, L. (1984). Una teoría psicológica del ajuste laboral. Minneapolis Prensa de la Universidad de Minnesota.

Díaz, A. (2019). El estrés académico y su relación con la somnolencia diurna. Lima. Universidad privada Norbert Wiener.

Fernández, R. (2010). La mejora de la productividad en la pequeña y mediana empresa. Alicante: Club Universitario.

Flores, J. (2003). La estadística en la investigación educativa. Revista de Investigación Educativa, 21(1), 231-248. Recuperado de: <https://revistas.um.es/rie/article/view/99191/94791>

Giauque, D., Anderfuhren, S., y Varone, F. (2019). Intentos de estrés y rotación en organizaciones internacionales: apoyo social y equilibrio trabajo-vida como recursos. La Revista Internacional de Gestión de Recursos Humanos, 30(5), 879-901. Recuperado de: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2016.1254105>

Gil-Monte, P. (2011). El síndrome de quemarse por el trabajo: Burnout: una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide.

González, M. y Landero, R. (2008). Confirmación de un modelo explicativo del estrés y de los síntomas psicósomáticos mediante ecuaciones estructurales. Revista Panamericana de Salud Pública, 23, 7-18. Recuperado de: [https://www.scielosp.org/scielo.php?pid=S1020-49892008000100002&script=sci\\_arttext](https://www.scielosp.org/scielo.php?pid=S1020-49892008000100002&script=sci_arttext)

González, R. (2005). Creando valor con la gente. México: Norma.

Graus, M. (2018). Estadística aplicada a la investigación educativa. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 5(2). Recuperado de:

<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/files/200003703-3888f38ad3/18.1.5%20Estad%C3%ADstica%20aplicada%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20educativa..pdf>

Guillén, C., & Guil, R. (2000). Psicología del trabajo para relaciones laborales. Madrid:

Gutiérrez, M., Sánchez, C. y Argüello, C. (2015). Estrés, fatiga y somnolencia en trabajadores del área de producción de una empresa farmacéutica en México. *Salud de los Trabajadores*, 23(2), 85-94.

Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/3758/375844217002.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6 ed.). D.F., México: McGraw-Hill, 15(1), 40.

Ivancevich, J., y Matteson, M. (1987). Intervenciones de manejo del estrés a nivel organizacional: una revisión y recomendaciones. *Revista de gestión del comportamiento organizacional*, 8(2), 229-248. doi:10.1300/J075v08n02\_14

Izquierdo, G. (2015). Informantes y muestreo en investigación cualitativa. *Investigaciones Andina*, 17(30), 1148-1150.

Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2390/239035878001.pdf>

Juárez, A. (2007). Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México. *Salud pública de México*, 49(2), 109-117.

Recuperado de: <http://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/6745/8442>

Juvani, A., Oksanen, T., Virtanen, M., Salo, P., Pentti, J., Kivimäki, M., y Vahtera, J. (2018). Clustering of job strain, effort-reward imbalance, and organizational injustice and the risk of work disability: a cohort study. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 44(5), 485-495.

Recuperado de: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1256671/FULLTEXT01.pdf>

Kaiser, H.F., (1970). Una segunda generación de jiffy. *Psychometrika*. 35, 401-416.

Karasek, R. (1979). Demandas de trabajo, latitud de decisión de trabajo y tensión mental: implicaciones para el rediseño de trabajo. *Ciencias administrativas trimestrales*, 24, 285-308.

Lac, G. y Chamoux, A. (2013). Niveles elevados de cortisol salival como resultado de la falta de sueño en un trabajador por turnos. *Occup Med*. 2003; 53(2):143-145.

Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Estrés, valoración y afrontamiento*. New York: Springer

Liendo, G., Castro, C., y Rey de Castro, J. (2010). Cansancio y somnolencia en conductores de ómnibus interprovinciales: estudio comparativo entre formalidad e informalidad. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*, 27, 187-194.

Recuperado de: [https://www.scielo.org/scielo.php?pid=S1726-46342010000200005&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.org/scielo.php?pid=S1726-46342010000200005&script=sci_arttext&tlng=pt)

Luceño, L., Martín, J., Rubio Valdehita, S. y Díaz, E. (2004). Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad.

Recuperado de: <http://repositorio.ucjc.edu/bitstream/handle/20.500.12020/104/C00028511.pdf?sequence=1>

Mamani, A., Obando, R., Uribe, A., y Vivanco-T. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. *Revista Peruana de Obstetricia y enfermería*. 3(1).

Recuperado de: <http://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/view/543>

Martínez, J. y García, V. (2019). Estudio comparativo de niveles de Estrés entre áreas funcionales de empresas familiares. El paradigma de áreas duras y blandas. *HITOS DE CIENCIAS ECONOMICO ADMINISTRATIVAS*. (71), 50-62.

Recuperado de: <http://www.revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/3228>

Melgosa, J. (2006). Sin estrés. Obtenido de

[https://books.google.com.pe/books?id=eFQraki\\_7boC&pg=PA19&dq=como+aparecio+el+concepto+de+estres&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjqiJWf\\_tveAhUNoVMKHcPTBzIQ6AEIKDAA#v=onepage&q=como%20aparecio%20el%20concepto%20de%20estres&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=eFQraki_7boC&pg=PA19&dq=como+aparecio+el+concepto+de+estres&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjqiJWf_tveAhUNoVMKHcPTBzIQ6AEIKDAA#v=onepage&q=como%20aparecio%20el%20concepto%20de%20estres&f=false)

Merino, C., y Livia, J. (2009). Intervalos de confianza asimétricos para el índice la validez de contenido: Un programa Visual Basic para la V de Aiken. *Anales de Psicología*, 25(1), 169–171. <https://doi.org/10.6018/71631>

Ministerio de Transportes y Comunicaciones (2014) Número de víctimas de accidentes de tránsito fatales y no fatales por año, según características de las víctimas: 2004-2013. Recuperado de:

[http://www.mtc.gob.pe/estadisticas/files/cuadros/Transportes\\_Carretero\\_2\\_5\\_3.xlsx](http://www.mtc.gob.pe/estadisticas/files/cuadros/Transportes_Carretero_2_5_3.xlsx)

Morales, L., Patricia, K., y Vinueza, K. (2019). Medición del nivel del estrés laboral en el personal administrativo de la empresa municipal de aseo de Cuenca (Emac) (Bachelor's thesis,

Universidad del Azuay).

Recuperado de: <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/8842>

Murray, J. (1991). Repensar la evaluación de la somnolencia. *Sleep Med Rev.* 1998;2:3-15.

O.I.T. Organización Internacional del Trabajo. (2006). Consejo de administración para debate y orientación. Seguridad y salud en el trabajo: sinergia entre la seguridad y la productividad.

Recuperado el 21 mayo, 2007, de

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb295/pdf/esp-3>.

Oramas, A., Almirall, P. y & Fernández, I. (2007). Estrés laboral y el síndrome de burnout en docentes venezolanos. *Salud de los Trabajadores*, 15(2), 71-87.

Recuperado de:

<https://search.scielo.org/?lang=es&count=15&from=0&output=site&sort=&format=summary&fb=&page=1&q=Estr%C3%A9s+laboral+y+el+s%C3%ADndrome+de+burnout+en+docentes+venezolanos>.

Pagel, J. (2009). Somnolencia diurna excesiva. *Am Fam Physician.* 2009; 79 (5):391-396.

Pontificia Universidad Católica del Perú (2018). Artículo de opinión pública.

Recuperado de: <https://larepublica.pe/sociedad/1218645-el-estres-ese-enemigo-silencioso-que-afecta-al-80-de-peruanos/>

Portilla, S., Dussán, C., Montoya, D., Taborda J., y Nieto, L. (2019). Calidad de sueño y somnolencia diurna excesiva en estudiantes universitarios de diferentes dominios. *Hacia la*

*Promoción de la Salud*, 24(1), 84-96. Recuperado de:

<http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121->

[75772019000100084&script=sci\\_abstract&tln\\_\\_\\_\\_\\_g=pt.](https://doi.org/10.17151/hpsal.2019.24.1.8)

Recuperado de:

<https://www.hindawi.com/journals/ecam/2019/8136967/abs/>

Portilla, S., Dussán, C., Montoya, D., Taborda, J., Nieto, L. (2019). Calidad de sueño y somnolencia diurna excesiva en estudiantes universitarios de diferentes dominios. *Hacia Promoc. Salud.* 2019; 24 (1): 84-96. DOI: 10.17151/hpsal.2019.24.1.8

Rodríguez C. (2005). Efectos de los turnos de trabajo y el ritmo circadiano. *Salud, Trabajo y Ambiente-CCS.* 2005; 46.

Rosales, E. (2009). Estudio de validez y confiabilidad de la Escala de Somnolencia de Epworth en población peruana y modificación de la escala para población que no conduce vehículos motorizados.

Rosales, E., y Rey De Castro, J. (2010). Somnolencia: Qué es, qué la causa y cómo se mide. *Acta Médica Peruana*, 27 (2), 137-143.

Recuperado de: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1728-59172010000200010&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1728-59172010000200010&script=sci_arttext&tlng=en)

Suárez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. Perú: *PsiqueMag.*

Tirapu, J. (2012). Neuropsicología de los sueños. *Rev Neurol*, 55 (2), 101-110.

Recuperado de: <http://www.psyciencia.com/wp-content/uploads/2013/05/suen%CC%83os-neuro.pdf>

Tirapu, J. (2012). Neuropsicología de los sueños. *Revista de Neurología*, 55(2), 101–10.

Vales, L., Mora, B., Gómez, C. et. al. (2017). ¿La impulsividad cognitiva dificulta el desarrollo de la teoría de la mente en niños en situación de vulnerabilidad social? . Revista Colombiana de Psiquiatría.

Viera, A., Hernández, P., Fernández, I. (2007). Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes Venezolanos. Rev. Salud de los trabajadores 2007; 15(2):71-88.

## Anexos

### TÍTULO: ESTRÉS LABORAL Y SOMNOLENCIA EN TRABAJADORES DE INSTITUCIONES PRIVADAS EN LIMA, 2019.

AUTOR: Elizabeth Margaret Dominguez Villarreal

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES					METODOLOGÍA	
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Operacionalización de la variable 1: Estrés laboral.						
			Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Indicadores	Escala de medición	
¿Qué relación existe entre estrés laboral y el estado de somnolencia en trabajadores de Instituciones Privadas en Lima, 2019?	Determinar la relación que existe entre estrés laboral y el estado de somnolencia en trabajadores de Instituciones Privadas en Lima, 2019.	Hi. Existen diferencias estadísticamente significativas en la relación entre estrés laboral y el estado de somnolencia en trabajadores de Instituciones Privadas en Lima, 2019.	El estrés en el trabajo es el conjunto de reacciones emocionales, primitivas y fisiológicas dentro del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido. (Matesson e Ivancevich, 1987).	Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide a través del cuestionario de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS), se basa en el diseño de Matesson e Ivancevich. Adaptada por Suárez, 2013.	Procesos administrativos	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24.	Trámites y procesos administrativos de la organización.	Escala ordinal 1 = 'Nunca' 2 = 'Raras veces' 3 = 'Ocasionalmente' 4 = 'Algunas veces' 5 = 'Frecuentemente' 6 = 'Generalmente' 7 = 'Siempre'	
Problema específico 1	Objetivo específico 1	Hipótesis específica 1	Operacionalización de la variable 2: Somnolencia.						
			Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Indicadores	Escala de medición	
¿Qué relación existe entre las condiciones organizacionales y la somnolencia en trabajadores de Instituciones Privadas en Lima, 2019?	Identificar la relación entre las condiciones organizacionales y la somnolencia en trabajadores de Instituciones Privadas en Lima, 2019.	Hi. Existen diferencias estadísticamente significativas entre las condiciones organizacionales y la somnolencia en trabajadores de Instituciones Privadas en Lima, 2019.	“Tendencia de la persona a quedarse dormida, también conocida como la propensión a dormirse o la habilidad de transición de la vigilia al sueño”. (Murray, 1991).	Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide a través del cuestionario de Somnolencia de Epworth. Adaptada por Rosales, 2009	Condiciones organizacionales y de grupo	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25.	Estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio y cohesión del grupo de trabajo	Escala ordinal 0=nunca, 1=leve, 2=moderado 3=severo).	
Problema específico 2	Objetivo específico 2	Hipótesis específica 2			Unidimensional	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9.	Estado de Somnolencia	Escala ordinal 0=nunca, 1=leve, 2=moderado 3=severo).	<b>Diseño:</b> No experimental, de corte transversal y de tipo Correlacional. <b>Muestra:</b> El tipo de muestreo para esta investigación fue no probabilístico intencional. Donde la muestra fue de 253. <b>Técnica e instrumentos:</b> La técnica que se empleó en esta investigación es la encuesta. Se utilizó el Cuestionario de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS), adaptado por Suárez, (2013); y la escala de Somnolencia de Epworth (ESE) adaptado por Rosales (2019). <b>Procesamiento de datos:</b> alfa de Cronbach, KMO y varianza. Asimismo, se vieron los resultados estadísticos para los resultados inferenciales, Kolmogorov smirnov para la prueba de normalidad y Rho de Spearman para la contrastación de hipótesis.

## Instrumentos

### CUESTIONARIO OIT

Responda con sinceridad a las siguientes preguntas marcando “x” en la alternativa que se ajusta a cómo se siente actualmente en el trabajo.

Nro.	PREGUNTAS	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONA LMENTE	ALGUANS VECES	FRECUENT EMENTE	GENERAL MENTE	SIEMPRE
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
2	El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa	1	2	3	4	5	6	7
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	1	2	3	4	5	6	7
4	Cuando mi equipo no es el adecuado para realizar mi trabajo me estresa	1	2	3	4	5	6	7
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa	1	2	3	4	5	6	7
6	El que mi supervisor no me respete me estresa	1	2	3	4	5	6	7
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo y no colabore me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
9	El que mi equipo de trabajo no sea reconocido dentro de la empresa me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
10	La forma en la que trabaja la empresa no sea clara me estresa	1	2	3	4	5	6	7
11	El que las políticas generales de la empresa impidan mi buen desempeño me estresa	1	2	3	4	5	6	7
12	El no tener independencia en el trabajo me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa	1	2	3	4	5	6	7
14	El no tener conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa	1	2	3	4	5	6	7
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	1	2	3	4	5	6	7
16	El que se maneje muchos trámites dentro de la empresa me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
17	Cuando mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	1	2	3	4	5	6	7
19	Cuando no recibo apoyo de mis compañeros ante las demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
22	El que tenga que trabajar con miembros de otras áreas me estresa	1	2	3	4	5	6	7
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
25	El no contar con las herramientas adecuadas para hacer un buen trabajo causa estrés	1	2	3	4	5	6	7

## ESCALA DE EPWORTH

¿Qué posibilidad hay de que usted cabecee o se **quede dormido** en las siguientes situaciones **DURANTE EL DÍA**?

Use la siguiente escala y marque con un aspa (X) la alternativa que más se ajuste a usted.

**Nunca** se quedaría dormido

**Poca** posibilidad de dormirse

**Moderada** posibilidad de dormirse

**Alta** posibilidad de dormirse

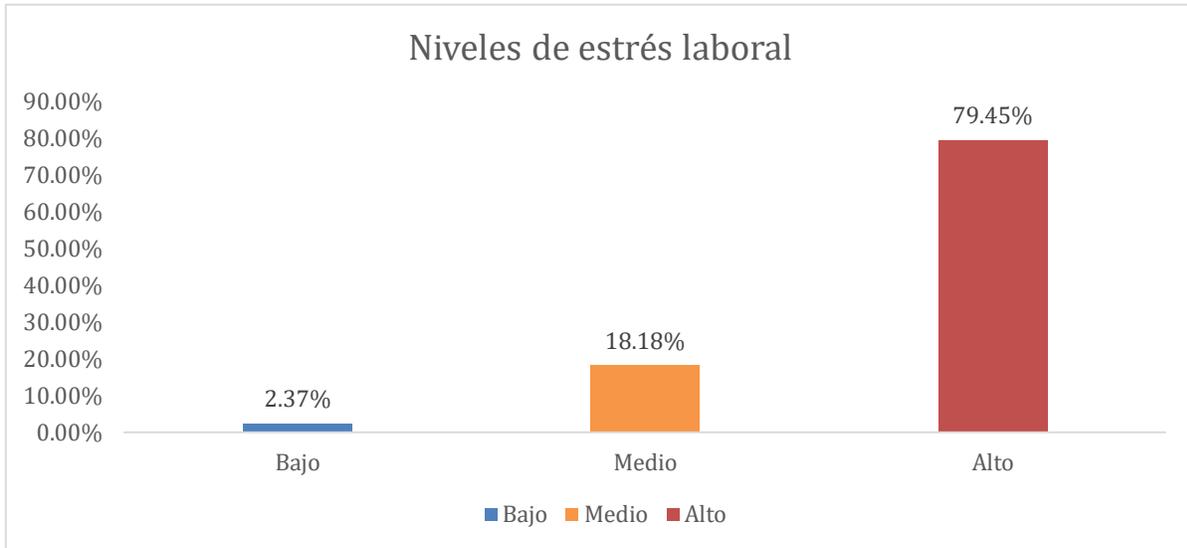
SITUA CIÓN	POSIBILIDAD DE DORMIRSE DURANTE EL DÍA			
	NUNCA	POCA	MODERADA	ALTA
1. Sentado leyendo				
2. Viendo televisión				
3. Sentado inactivo (por ejemplo, en el teatro, en una reunión, en el cine, en una conferencia, escuchando la misa o el culto)				
4. Como pasajero en un automóvil, ómnibus, micro o combi durante una hora o menos de recorrido				
5. Recostado en la tarde si las circunstancias lo permiten				
6. Sentado conversando con alguien				
7. Sentado luego del almuerzo y sin haber bebido alcohol				
8. Conduciendo el automóvil cuando se detiene algunos minutos por razones de tráfico				
9. Parado o apoyándose en una pared o mueble.				

¿Usted maneja vehículos motorizados (auto, camioneta, ómnibus, combi, etc.)?

SI ( ); NO ( )

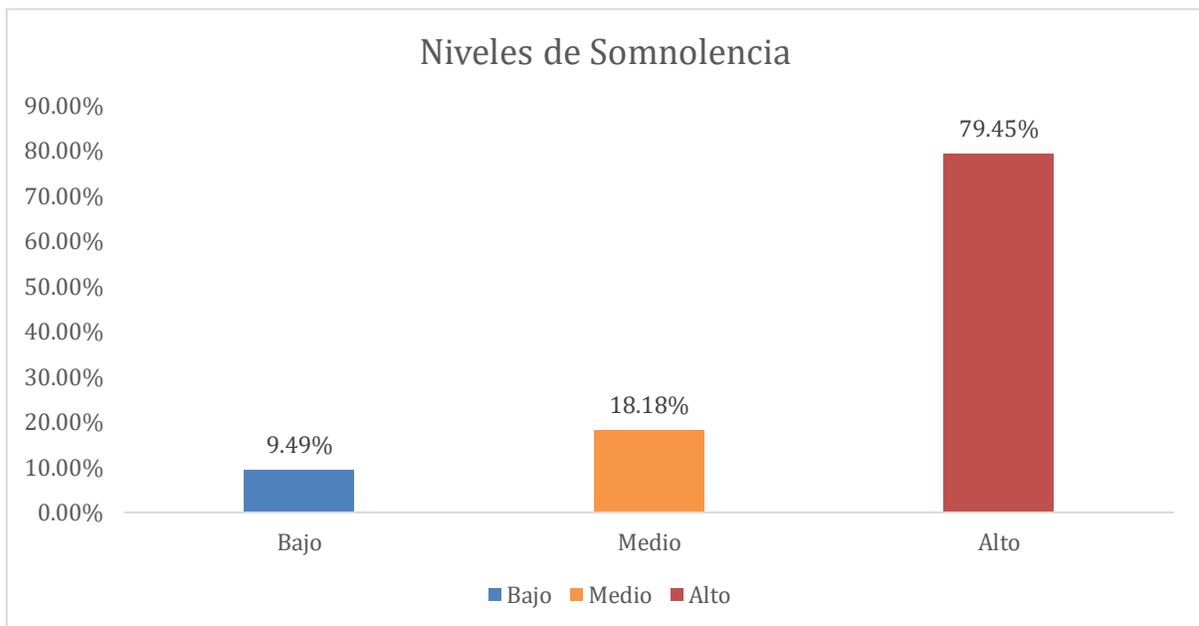
**Figura 1**

Distribución de estrés laboral



**Figura 2**

Distribución de estrés laboral



# Autorización

Saludos cordiales.

Elizabeth Margaret Dominguez Villarreal  
PPP de Psicología

---

Elizabeth Dominguez <dominguezelizabeth285@gmail.com>  
para samaguiar460 ▾ vie., 17 may. 2019 18:56 ☆ ↶ ⋮

\*\*\*

---

samuel MEDINA AGUILAR <samaguiar460@hotmail.com>  
para mí, samuel ▾ 📧 lun., 20 may. 2019 8:05 ☆ ↶ ⋮

Buenos días, no solo te autorizo la utilización de la escala, sino que te envié información adicional para el uso correcto de la misma, así como la manera de cuantificarla. Recordando que esta escala mide el estrés laboral de tipo organizacional, aquel donde sus factores de riesgo se encuentran dentro de la organización, no incluye los problemas personales que se llevan a el área laboral. Para cualquier duda quedo a sus órdenes.

Atte.  
Dr. Samuel Medina Aguilar

---

De: Elizabeth Dominguez <dominguezelizabeth285@gmail.com>  
Enviado: viernes, 17 de mayo de 2019 06:56 p. m.  
Para: samaguiar460@hotmail.com  
Asunto: Re: Petición de aplicación de la Escala de Estrés Laboral Organizacional.

\*\*\*

---

 Libre de virus. [www.avast.com](http://www.avast.com)

## Petición de aplicación de la Escala de Somnolencia de Epworth. Recibidos x

Elizabeth Dominguez vie., 17 may. 2019 6:04

Estimado, Dr. Franklin Escobar Córdoba Mis cordiales saludos, Mi nombre es Elizabeth Dominguez Villarreal, de nacionalidad peruana, soy estudiante de pre grado

---

Elizabeth Dominguez vie., 17 may. 2019 18:56

El vie., 17 may. 2019 6:04 a. m., Elizabeth Dominguez <dominguezelizabeth285@gmail.com> escribió: Estimado, Dr. Franklin Escobar Córdoba Mis cordiales saludos,

---

Franklin Estuardo Escobar Cordoba <feescobar@unal.edu.co>  
para mí ▾ lun., 20 may. 2019 11:53 ☆ ↶ ⋮

Estimada Elizabeth, cuente con la autorización para usar la *Validación de la Escala de Somnolencia de Epworth en Colombia* en su estudio. Estaremos muy agradecidos de su referenciación en los artículos originales y demás productos académicos que obtenga de su trabajo de investigación. Exitos en su labor. Cordial saludo.

\*\*\*

—  
Prof. Dr. Franklin Escobar-Córdoba  
Profesor Titular con Tenencia del Cargo  
Departamento de Psiquiatría  
Facultad de Medicina  
Universidad Nacional de Colombia  
Email: [feescobar@unal.edu.co](mailto:feescobar@unal.edu.co)  
Tel. 57 1 8036282  
Móvil: 57 313.892.4676

---

Este mensaje está amparado por la RESERVA PROFESIONAL, conforme al artículo 74 de la Constitución Política Colombiana. Por consiguiente el Código Penal prohíbe reproducirlo, reenviarlo, divulgarlo o realizar cualquier otro uso del mismo, salvo previo PERMISO EXPRESO del suscrito médico psiquiatra. Si por error usted recibe este correo, por favor, ELIMÍNELO e infórmele circunstancia para evitar su coparticipación en la infracción penal.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Callao, 02 de octubre del 2019.

**CARTA N° 0364- 2019/UCV-DG-PSIC-FC**

Señor:

Dr. Alejandro Martínez Flores

Gerente General

**INTEGRA SALUD**

Av. Globo Terráqueo 7301, Los Olivos

**Presente.** -

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a Ud. en mi calidad de Director General de la Universidad César Vallejo Filial Callao, para saludarlo muy cordialmente y a su vez solicitar su autorización para que nuestra estudiante del XI ciclo de la E.P. de Psicología, pueda implementar su trabajo de investigación en su digna institución.

La estudiante en solicitud es la siguiente:

- **DOMINGUEZ VILLARREAL, ELIZABETH MARGARET**

Cabe mencionar que la visita a su empresa tiene por finalidad cumplir con una actividad de carácter académico, asignada en la Experiencia Curricular de Desarrollo del Proyecto de Investigación y tiene como título "Estrés y somnolencia en trabajadores de Instituciones Privadas en Lima, 2019". Este estudio a la vez tiene como fin mejorar la competencia profesional de nuestra futura Psicóloga.

Esperando contar con su apoyo hago propicia la ocasión para expresar mi consideración y estima personal.

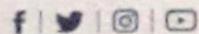
Atentamente,



*[Handwritten Signature]*  
Dr. Raul Valencia Medina

Director General  
UCV Filial Callao

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

## RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.  
(Marque con un aspa según sea el caso.)

Aplicable X
----------------

Aplicable después de levantar observaciones
--

No aplicable
--------------

Observaciones

NINGUNA

### DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	HAROLD ORLANDO VALLE ECHEVERRÍA
Formación académica	Psicología
Grado académico	Lic. en Psicología
Área de experiencia profesional	Clínica
Cargo actual	TERAPISTA COGNITIVO CONDUCTUAL
Institución	COMPSI S.A.C.
Fecha	14/10/19



Harold O. Valle Echeverría  
PSICÓLOGO  
C.Ps.P. N° 35007

Firma del juez experto

## RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.  
(Marque con un aspa según sea el caso.)

Aplicable ✓
----------------

Aplicable después de levantar observaciones
--

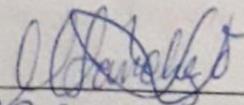
No aplicable
--------------

Observaciones

S/N.

### DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	Marlene Sánchez Díaz
Formación académica	Psicología Educativa.
Grado académico	Doctor
Área de experiencia profesional	Psicopedagogía.
Cargo actual	Docente Universitario.
Institución	Universidad César Vallejo
Fecha	11/10/19

  
CPP 3208  
Firma del juez experto

## RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.  
(Marque con un aspa según sea el caso.)

Aplicable
-----------

Aplicable después de levantar observaciones
--

No aplicable
--------------

Observaciones

EVITAR EL USO EXCESIVO DE LA PALABRA NO  
JA QUE EL CEREBRO NO LA RECONOCE.

### DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	JUAN MATIAS MUÑOZ
Formación académica	UNIVERSITARIA
Grado académico	LIENCIADO
Área de experiencia profesional	PSICOLOGIA
Cargo actual	COORDINADOR DPTO. PSICOLOGICA
Institución	IEPP. SAN JOSE"
Fecha	28/10/19



Firma del juez experto

## RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.  
(Marque con un aspa según sea el caso.)

Aplicable  
X

Aplicable después de  
levantar observaciones

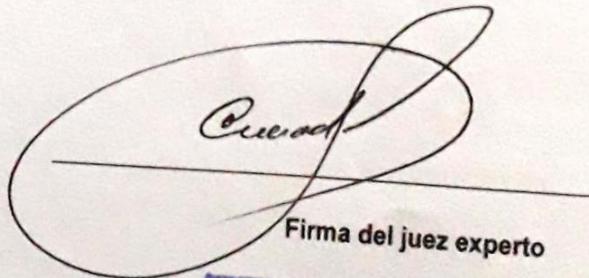
No aplicable

Observaciones

SIN

### DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	RAUL ARMANDO CRUZADO CASANOVA
Formación académica	UNIVERSITARIA
Grado académico	MAGISTER.
Área de experiencia profesional	PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
Cargo actual	PSICOLOGO
Institución	FAP.
Fecha	9/10/19

  
Firma del juez experto

RAUL CRUZADO CASANOVA  
PSICÓLOGO FAP  
NSA 707491 (CPs P. 075)

## RESULTADOS SEGÚN EL JUEZ EXPERTO

Consigna: La prueba resulta.  
(Marque con un aspa según sea el caso.)

Aplicable  
✓

Aplicable después de  
levantar observaciones

No aplicable

Observaciones

NINGUNA

### DATOS DEL EXPERTO Y FIRMA

Nombres y apellidos completos del juez experto	ERICK Alexander Calle Calderon
Formación académica	PSICOLOGIA
Grado académico	Lic. en Psicología
Área de experiencia profesional	Clínica
Cargo actual	TERAPEUTA COGNITIVO CONDUCTUAL
Institución	INDEPENDIENTE
Fecha	16/10/19



Erick Alexander Calle Calderon  
PSICÓLOGO  
C.P.S.P. Nº 34782

Firma del juez experto