

# Satisfacción laboral y somnolencia diurna, un estudio comparativo entre estudiantes de posgrado

María Antonieta Monserrat Vera Muñoz<sup>1</sup>, Marco Alejandro Muñoz Mojica<sup>2</sup>,  
María Fernanda Anzaldo Vera<sup>2</sup>, Néstor Anzaldo Vera<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Puebla, México.

<sup>2</sup>Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, Puebla, México

## Resumen

El estudiar un Posgrado tiene un grado de exigencia y esa exigencia es mayor sí, se tiene un trabajo, por lo que se aprecia, en los estudiantes: aislamiento social, familiar, mal carácter, bajo rendimiento en el trabajo, el estudio, alteraciones del sueño y dudosa satisfacción laboral. La somnolencia diurna es considerada como una alteración del sueño común, que impacta la calidad del mismo; sus causas pueden ser diversas incluyendo factores ambientales, genéticos y de género entre otros. La somnolencia diurna, es un problema de salud pública que afecta a la población y los estudiantes de posgrado no son la excepción. El objetivo del trabajo es identificar en los sujetos de estudio la existencia de somnolencia diurna y su relación con la satisfacción laboral. Con una metodología mixta, observación in situ y aplicación de un instrumento, a 120 estudiantes; los resultados muestran la presencia somnolencia diurna relacionada con la satisfacción laboral.

## Abstract

Studying a Postgraduate has a degree of demand and that requirement is greater if you have a job, so it is appreciated, in students: social isolation, family, bad character, poor performance at work, study, changes in sleep and dubious job satisfaction. Daytime sleepiness is considered an alteration to common sleep, which impacts its quality; Its causes can be diverse, including environmental, genetic and gender factors, among others. Daytime sleepiness is a public health problem that affects the population, and graduate students are no exception. The objective of the work is to identify in the study subjects the existence of daytime sleepiness and its relationship with job satisfaction. With a mixed methodology, on-site observation and application of an instrument, 120 students; the results show the presence of daytime sleepiness related to job satisfaction.

**Palabras Clave:** Satisfacción Laboral, Somnolencia diurna, Estudios de posgrado.

**Key Words:** Job Satisfaction, Daytime sleepiness, Postgraduate studies.

## 1. INTRODUCCIÓN

El sueño es muy importante para el ser humano por lo que hay que identificar a tiempo algún trastorno del mismo, los trastornos del sueño son dificultades relacionadas con dormir, y se precisan como alteraciones del patrón normal del sueño, en calidad, tiempo, somnolencia y se pueden presentar de diversas formas, como: sueño excesivo, deficiente o anomalías del comportamiento durante éste, cuando se presentan exigencias de mayor rendimiento y competitividad en entre los profesionistas. El estudiar un posgrado es una exigencia que demanda rendimiento y competitividad; que puede detonar en enfermedades de salud mental, incremento en el consumo de sustancias estimulantes como bebidas energéticas, cafeína, fármacos y sustancias psicoactivas que obligan al individuo a permanecer en vigilia y contrarrestar el efecto de las alteraciones.

Una de las principales alteraciones del sueño es la somnolencia diurna, que consiste en que las personas presentan disposición incontenible a dormir en situaciones de vigilia y poder llegar a situarse en una somnolencia diurna excesiva.

Retomado lo anterior y considerando a la satisfacción laboral como la combinación de factores psicológicos, fisiológicos y ambientales, que propician un estado placentero en el colaborador. Es notoria la relación entre la somnolencia diurna y la satisfacción laboral.

El objetivo del trabajo es identificar en los sujetos de estudio la existencia de somnolencia diurna y su relación con la satisfacción laboral. Y con ello poder precisar los puntos clave de ambas variables somnolencia diurna y satisfacción laboral que presenten áreas de oportunidad tendientes a mejorar la estancia de los médicos residentes del posgrado, Especialidad de Medicina familiar y los estudiantes de posgrado de la maestría en Tributación y en Gestión Organizacional.

Considerando una metodología mixta, dé inicio es cualitativa para construir la parte teórica que se incluye en la revisión de la literatura, respecto a las 2 variables mencionadas. Continuando, metodológicamente de forma cuantitativa, para la presentación de la investigación de campo, adicionada cualitativamente con los comentarios resultantes de la observación in situ.

El trabajo está organizado, por la revisión de literatura considerando en el desarrollo teórico: satisfacción laboral, sueño, somnolencia, y estudios de posgrado. Posteriormente se integran la metodología, resultados, conclusiones y referencias.

## 2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### SATISFACCIÓN LABORAL

Tomando como referencia que existen diversas aportaciones que dificultan una definición unánimemente aceptada, del concepto de satisfacción laboral, es frecuente que cada autor elabora una nueva definición según su propia investigación y perspectiva. Para abordar la definición de satisfacción laboral integramos una tabla descriptiva de las definiciones de diferentes autores para poder integrar un concepto de la misma, Tabla 1.

**Tabla 1.** Diferentes definiciones de satisfacción laboral

AUTOR y AÑO	DESCRIPCIÓN
Hoppock, 1935	Define a la satisfacción laboral como la combinación de factores psicológicos, fisiológicos y ambientales, que propician un determinado estado en el trabajador.
Herzberg, 1959	Desarrolló la teoría de los dos factores o teoría Bifactorial a través de dos grupos.
Locke, 1976; Newstron & Davis, 1993; Muchinsky, 2000	Mencionan que la satisfacción laboral es: un estado emocional, que se manifiesta por sentimientos o respuestas afectivas.
Porter, 1962; Harpaz, 1983; Bravo, Peiró y Rodríguez, 1996; Brief & Weiss, 2001; Robbins, 2004	Refieren que la satisfacción laboral va más allá de las emociones y la definen como una actitud positiva generalizada ante el trabajo.

Peiró, González R., Bravo y Zurriaga, 1995	La definen como una actitud o conjunto de actitudes positivas desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo.
Robbins, S.P. y Coulter, M., 1996	Proponen a la Satisfacción Laboral como la actitud general positiva de un colaborador hacia su trabajo.
Davis y Newstrom, 1999	La satisfacción laboral, es multidimensional incluye sentimientos favorables y desfavorables del individuo frente a su trabajo, por factores, directamente relacionados con la naturaleza de la tarea desempeñada y los relativos al contexto laboral.
Peiró, 2000	Menciona que la satisfacción laboral es la actitud ante el trabajo.
Herzberg, 2003	Sintetiza su teoría en: los factores que contribuyen a la satisfacción en el trabajo son distintos e independientes de los factores que tienden a provocar insatisfacción. E identificó factores del primer nivel fueron denominados satisfactores o motivadores y factores de segundo nivel, denominados insatisfactorios o higiénicos.
Chiang, Salazar y Núñez, 2007	Determinan que la satisfacción laboral, es una actitud resultante de varias actitudes específicas como respuesta del colaborador hacia su trabajo y los factores relacionados con el mismo.
Newstrom, 2007, p. 204	La satisfacción laboral se integra por un conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables que tiene el empleado hacia su actividad laboral, es una actitud afectiva, una sensación de relativo gusto o disgusto hacia algo.
Navarro et al 2010; y Chiang y Ojeda 2011	Señalan que la satisfacción laboral considera actitudes hacia el trabajo junto con el compromiso organizacional y la implicación laboral.
Ramírez y Benítez, 2012	La satisfacción laboral es cubrir para los colaboradores, las necesidades básicas, las metas y las aspiraciones y la posibilidad de realizarlas.
Lawler; citado por Celis Flores, 2015.	Expresa que la satisfacción laboral es la diferencia entre lo que el individuo recibe y lo que espera recibir por su trabajo.
Adams; citado por Celis Flores, 2015.	La satisfacción laboral aparece cuando el trabajador se considera inmerso en una situación justa y equitativa.
Gibson	Define a la satisfacción laboral como: El resultado de las percepciones del colaborador sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo, las condiciones laborales y el margen de beneficios.
Rossi	Considera a la satisfacción laboral como: la percepción subjetiva de placer o estado emocional positivo en el quehacer laboral, resultado de la interacción de distintos factores, entre los que se consideran: Relaciones afectivas positivas entre pares, Condiciones ambientales aceptables, Reconocimiento del desempeño, Respaldo de los superiores, Posibilidades de progreso y Remuneración acorde
Esmeralda	La Satisfacción Laboral para los médicos es un estado emocional placentero resultado de la percepción subjetiva de las experiencias laborales.
Maslow	Enfoca la Satisfacción Laboral hacia el cumplimiento de necesidades fisiológicas básicas, de seguridad, sociales, de ego y del ser, estructuradas en forma de pirámide, donde las primeras deben estar resueltas para acceder al siguiente nivel hasta lograr la autorrealización.
Navarro	Considera a la satisfacción laboral como el sentimiento de las personas sobre el trabajo que desarrollan. Comprende las actitudes y las percepciones de los trabajadores, con respecto a factores del ámbito laboral.
Marrello, Rosillo y Velázquez (p. 32).	Afirman que la satisfacción laboral “puede definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, basándose esta en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo”

Bravo, Peiró y Rodríguez

Definen la satisfacción laboral como la actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación laboral, estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo.

Elaboración propia con base en: Aguilar, M. et al., (2006); Ramírez y D'Aubeterre, (2007), p. 60; Chiang Vega, Salazar, Botello y Núñez, (2007), Cuadra y Veloso, (2010); Palomo-Vélez G, Carrasco J, Bastías A, Méndez MD, Jiménez A., (2015); Celis Flores, (2015); Ossco López, (2015); Peña Cárdenas, Díaz Díaz y Carrillo Puentes, (2015).

Con base en la Tabla 1, y tratando de unir las definiciones, se conceptualiza a la Satisfacción Laboral como: la percepción por parte del colaborador entre lo que él espera y lo que recibe de la empresa u organización en los diferentes aspectos relacionados con el trabajo que desempeña.

La Satisfacción Laboral según Bernstein & Nash (2008), tiene los siguientes componentes:

1. Emocional.- se refiere a sentimientos con respecto a su trabajo, como el aburrimiento, la ansiedad y excitación.
2. Cognitivo.- se refiere a las creencias con respecto al propio trabajo, la sensación de que el trabajo es mentalmente exigente y desafiante.
3. Conductuales.- incluye acciones de las personas en relación con su trabajo: puntualidad, quedarse después del horario de salida y lo contrario fingir enfermedad, evitar tareas, llegar tarde. Figura 1.



**Figura 1.** Componentes de la Satisfacción Laboral.  
Fuente: elaboración propia con base en: Celis Flores, (2015).

Con el apoyo los componentes de la Satisfacción Laboral y las impresiones de los colaboradores, se puede mencionar que existen diversos niveles de Satisfacción laboral, para el presente trabajo se consideran 2 niveles:

Satisfacción Laboral Completa, referida a la percepción del colaborador en la generalidad de su trabajo (Peiró y Prieto, 1996; SPECTOR, 1997) y la percepción laboral específica sobre aspectos tales como: sueldo, horario, relación con los compañeros, entre otros (Cook, J.D., Hepworth, S.J., Wall, T.D. and Warr, P.B, (1981) Peiró, 1986).

En el transcurrir del estudio de la Satisfacción Laboral han surgido diversas Teorías y Modelos como son entre otras: Teoría de los factores Higiénicos (teoría de los dos factores o teoría bifactorial), teoría de las Motivaciones, El Modelo de las características de la función, La Teoría de adaptación al trabajo, La Teoría de la discrepancia, El Modelo de la satisfacción de facetas, La Teoría del grupo de referencia social, La Teoría del procesamiento social de la información, La Teoría de los eventos de las situaciones, El Modelo dinámico de la satisfacción en el trabajo y El Modelo interactivo.

Para medir el grado de satisfacción laboral preferentemente sirven de apoyo algunas de las teorías que abordan la satisfacción Laboral. En el trabajo que se desarrolló se optó por el instrumento que integra; factores intrínsecos y factores extrínsecos, apoyados en la denominada teoría de los dos factores o teoría bifactorial (Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. B, 1959). Resaltando la importancia de la medición con lo señalado por Kerber y Campbell (1987), las mediciones de la Satisfacción Laboral son útiles para identificar qué aspectos específicos de un trabajo requieren mejoras, para proporcionar satisfacción laboral a los colaboradores. Así los resultados pueden ayudar a las empresas u organizaciones en la satisfacción laboral general o específica en lo que concierne a la explicación de las cuestiones particulares a atender (Kerber y Campbell, 1987).

## SUEÑO

El sueño es una de las necesidades biológicas del ser humano, que influye en el desarrollo de un buen rendimiento y procesos psicológicos como el estado de ánimo y actividades cognitivas relacionadas al desempeño mental y comportamiento entre otras (Quijano, 2014).

El proceso del sueño es fundamental para los humanos, que les permite tener un conveniente estado de salud físico y mental. El sueño en lo que respecta a la calidad del mismo se encuentra relacionado con estrés y jornadas de trabajo prolongadas (García, Gallego, y Simonelli, 2018).

El sueño se puede definir como un estado cíclico, caracterizado por: disminución de la conciencia, inmovilidad, falta de reactividad a estímulos externos y relajación muscular (De la Portilla, Dussán y Montoya, 2017), favorece la regeneración de neuronas, consolidación de nuevos recuerdos y la formación de nuevas sinapsis ocurre durante varias etapas del sueño (Sánchez, Teixeira, Moutinho y Ferreira, 2015).

Las personas con jornadas de trabajo prolongadas o algún otro tipo de actividad con la exigencia de estar despierto por tiempo prolongado tienden a una respuesta adaptativa, pero desarrollan algún tipo de trastorno del sueño. Los trastornos del sueño, se presentan en poblaciones vulnerables como: personas con trabajos nocturnos, adultos mayores, personal médico y estudiantes (De la Portilla, Dussán y Montoya 2017). Y se conforman un número considerable de procesos. Su clasificación, actualmente abarca más de 90 patologías. A nivel mundial se presenta entre 35 y 45% en la población

mayor de 18 años. En México la prevalencia señala que 1 de cada 3 mexicanos padece algún tipo de trastorno del sueño (Tlatoa R, Ocaña S, Márquez L, Bermeo y Gallo, 2015).

Los trastornos del sueño son problemas relacionados con dormir, y se definen como alteraciones del patrón normal del sueño, en calidad y duración, las cuales se pueden manifestar como sueño excesivo, deficiente o anomalías del comportamiento durante éste (Monsalve, García, Chávez, Marriaga y Cardona, 2014).

Estas alteraciones en el mundo actual, se hacen presentes ante la exigencia de mayor rendimiento y competitividad entre los profesionistas, lo que tiene como consecuencia una mayor incidencia en enfermedades de salud mental, aumento en el consumo de sustancias estimulantes para contrarrestar el efecto como bebidas energéticas, cafeína, fármacos y sustancias psicoactivas que obligan al individuo a permanecer en vigilia (Niño, Barragán, Ortiz, Ochoa y Olaya, 2019).

Si se produce privación del sueño de movimientos oculares rápidos REM (por sus siglas en inglés) hay una disminución en la capacidad de aprendizaje perceptivo, particularmente la asimilación y la consolidación de la información (memoria). Y la privación del sueño de onda lenta N REM, reduce la capacidad para realizar tareas ya aprendidas o tareas simples (Sánchez, Teixeira, Moutinho y Ferreira, 2015).

Un adecuado manejo del sueño sin la privación del mismo en el patrón de vigilia-sueño ayuda en la regulación del ritmo circadiano y sus mecanismos (Quijano, 2014).

## SOMNOLENCIA

Una de las principales alteraciones del sueño es la somnolencia, trastorno del sueño, en la que las personas presentan tendencia incontenible a dormir en situaciones de vigilia, incluso en actividades que demandan un alto nivel de alerta (Sandoval, Alcalá, Herrera y Jiménez. 2013; De la Portilla, Dussán y Montoya, 2017).

La somnolencia diurna excesiva (SDE), se define como la tendencia a permanecer dormido en situaciones de vigilia, las causas pueden ser primarias como: narcolepsia y la hipersomnia criptogenica; entre otras (síndrome de Kleine-Levin) o secundarias, divididas en trastornos que ocurren durante el sueño, las asociadas con condiciones médicas y por efectos de medicamentos, (hipnóticos, benzodiacepinas), adicionando a las anteriores, actualmente cambios socioculturales que propician la privación del sueño de forma voluntaria debido a trabajos nocturnos, ocupaciones prolongadas, etc. (Niño, Barragán, Ortiz, Ochoa y Olaya, 2019).

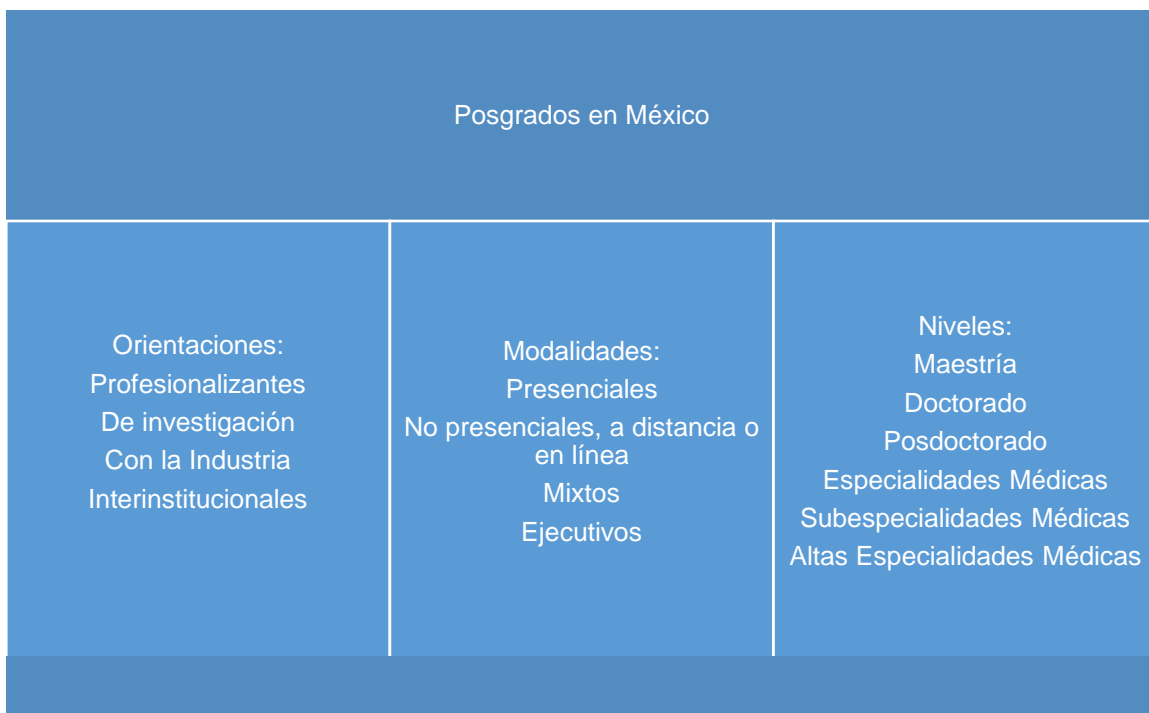
Los trastornos del sueño asociados con el trabajo se derivan de jornadas laborales con turnos nocturnos detonando en trastornos del ritmo circadiano, jornadas prolongadas de trabajo que exhiben síntomas de insomnio y somnolencia diurna excesiva (SDE) y se aprecia también en relación con el esquema de la jornada laboral debido a horas continuas de trabajo (Quijano, 2014).

Los médicos internos y médicos residentes al igual que los estudiantes de algún otro posgrado, son una población que sufre de privación del sueño debido a sus jornadas de trabajo; lo que podría conducir a fatiga crónica, síndrome de burnout y somnolencia, favoreciendo alteraciones en el proceso del aprendizaje, como errores en la práctica diaria, así como problemas de salud y estrés (Monsalve, García, Chávez, Marriaga y Cardona (2014).

**LOS ESTUDIOS DE POSGRADO EN MÉXICO**

Los posgrados en México son ofertados inicialmente, por Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), entre 1920 y 1930. Son reconocidos por diversos organismos como: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de educación Superior (ANUIES), Asociación Universitaria Iberoamericana de Posgrado (AUIP) y Consejo Mexicano de Posgrados (COMPEO). Y Evaluados por el Consejo nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) (Arredondo Galván, Víctor Martiniano, Pérez Rivera, & Morán Oviedo, 2006; Arroyo Arroyo, Coronado Hernández y Morales Flores, 2015).

Los posgrados en México tienen las siguientes orientaciones, modalidades y niveles Figura 2 (La Industria desplegable, s/f).



**Figura 2.** Posgrados en México Orientaciones, Modalidades y Niveles  
 Fuente: Marco de referencia para la evaluación y seguimiento de programas de nuevo ingreso modalidad escolarizada (s/f); svrtmp.main.conacyt.mx.

Los posgrados considerados en el presente trabajo son: Especialidad Médica presencial en Medicina Familiar y Maestría presencial profesionalizante en el área económico-administrativa.

La Especialidad Médica presencial es un proceso educativo que requiere de programas académicos actualizados, docentes convenientes y campos clínicos adecuados que les concedan lograr

aprendizajes reales (Fajardo Dolci, Santacruz Varela, y Lavalle Montalvo, 2015). La Comisión Interinstitucional para la Formación de Recursos Humanos en Salud (CIFRHS), publica cada año la cantidad de plazas para aspirantes a las residencias médicas y se regula la obtención de plazas con un examen único de ingreso a cargo de la Secretaría de Salud. Como parte de su distribución orgánica se establece el Comité de Enseñanza de Posgrado y Educación Continua (CEPEC), en el que se comisiona el compromiso de coordinar la selección de médicos aspirantes a una especialidad médica, a través del Examen Nacional de Aspirantes a Residencias Médicas (ENARM) (Vázquez Martínez, 2018).

## LA ESPECIALIDAD EN MEDICINA FAMILIAR

La Medicina Familiar llega a México con posterioridad a tener presencia en Estados Unidos, Canadá y Reino Unido (González Blasco, 2004; Quiroz Pérez e Irigoyen Coria, 2008). La especialidad en Medicina Familiar que atiende los problemas de salud de las personas en el ambiente de su entorno familiar, con atención en sus redes sociales y culturales; considerando además la situación de vida y trabajo (De la Cruz-Florencio, Godínez-Tamay y Hernández Miranda, 2016).

La especialidad es amplia y complicada exige contar con herramientas y conocimientos que le son propios y para poder ejercerla se requiere de una formación específica de posgrado y una actualización continua, el especialista en medicina familiar se ha convertido en el primer contacto entre el paciente y la atención a su salud ya sea por una clínica pública o privada (Asociación Metropolitana de Medicina Familiar s/f).

## MAESTRÍA EN ÁREA ECONÓMICO-ADMINISTRATIVA

En este posgrado están contemplados 2 programas; la Maestría en Tributación orientada a formar profesionales en materia tributaria, económica, financiera y jurídica, que les permita adquirir conocimientos, habilidades, competencias y aptitudes para resolver problemas y proponer cambios innovadores que demandan las entidades públicas y privadas. Y la Maestría en Gestión Organizacional, persigue formar profesionales con capacidad de liderazgo para emprender, dirigir, innovar y gestionar en las organizaciones con un análisis crítico con las aptitudes creativas para enfrentar los retos organizacionales del país desde un enfoque humanista y socialmente responsable.

(<http://contaduria.buap.mx/posgrado/sites/default/files/Tr%C3%ADptico%20Maestr%C3%ADa%20en%20Tributaci%C3%B3n.pdf>).

## RELACIÓN ENTRE SOMNOLENCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral ha cobrado importancia relevante para las empresas y organizaciones, atribuida a que se ha identificado que, existe una relación positiva entre la satisfacción y los resultados de la empresa y organización, y en este trabajo adicionamos el **resultado de los estudios de posgrado**. Específicamente, los numerosos estudios han demostrado que un incremento en la satisfacción laboral propicia situaciones como: reducción del absentismo, retención del personal, compromiso por parte de los colaboradores entre otras, repercutiendo además en un efecto positivo en la mejora de los resultados de la empresa, la organización y los estudios de posgrado y para evidenciar lo anterior hay que hacer mediciones a través de indicadores (Gargallo, 2008).



### 3. METODOLOGÍA

El trabajo tiene un diseño: Relacional, Transversal, Prospectivo y Analítico, con ubicación en espacio y tiempo en la ciudad de Puebla, Puebla. En la Unidad Médico Familiar (U.M.F) No. 57 del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y estudiantes de Maestría en Tributación y Gestión Organizacional de una Universidad Pública localizada en Puebla, Puebla.

Se inició con la construcción teórica del trabajo, por lo que se procedió con el acopio de información, misma que fue revisada, analizada y seleccionada para poder desarrollar los puntos teóricos que respaldan el trabajo.

La investigación de campo comenzó la selección de los instrumentos para la obtención de información de campo, se cuidó que fueran acordes con las variables, por lo que se optó por 2 instrumentos, el de la Escala de Somnolencia de Epworth, para la variable somnolencia diurna, un cuestionario con respuestas tipo Likert, con ocho preguntas que generan una puntuación de 0 a 24, cuenta con 5 categorías de respuesta: 0 (nunca se ha dormido), 1 (escasa posibilidad de dormirse), 2 (moderada posibilidad de dormirse) 3 (elevada posibilidad de dormirse). Para la variable de Satisfacción Laboral se aplicó el instrumento Escala general de satisfacción laboral integrada por 2 ejes, el primero aborda la satisfacción intrínseca con 7 ítems y el segundo la satisfacción extrínseca con 8 ítems; se evalúa sumando el total de puntos que se obtiene con los siguientes valores: 1 (muy insatisfecho), 2 (insatisfecho), 3 (moderadamente insatisfecho), 4 (ni insatisfecho, ni satisfecho), 5 (moderadamente satisfecho), 6 (satisfecho) y 7 (muy satisfecho).

La aplicación de ambos instrumentos fue realizada en el periodo comprendido de abril a agosto del año 2019, para el área de la salud y de septiembre 2019 a enero 2020 para el área económico- administrativa.

Los instrumentos referidos coinciden en sus contenidos con la operacionalización de las variables. Identificados los instrumentos a aplicar se procedió a la determinación de las poblaciones y muestras; una para el área de la salud y la otra para el área económico- administrativa.

Y adicionalmente en los instrumentos, se tomaron los siguientes elementos para caracterizar la muestra: edad y género, respecto al nivel de escolaridad no se incluyó en el entendido que para cursar una Especialidad o una Maestría es necesario tener un título de Licenciatura.

#### **Definición de la unidad de población**

##### Para el área de la salud:

Población fuente, elegible y estudio fue la siguiente: Todo médico que se encuentre cursando la Residencia de Medicina Familiar adscritos a la UMF No. 57 IMSS en Puebla, Puebla.

##### Para el área económico- administrativa:

La Población fuente, elegible y estudio fue: Todo estudiante de Maestría que se encuentre cursando la Maestría en Tributación o la Maestría en Gestión Organizacional en la Universidad Pública localizada en Puebla, Puebla.

### Selección de la muestra (Tamaño)

#### Para el área de la salud:

Todos los médicos que se encuentre cursando la Residencia de Medicina Familiar adscritos a la UMF No 57 en el periodo del 01 de abril al 30 de agosto 2019 que cumplan los criterios de inclusión. Por lo que el tamaño de la muestra considerando como punto de partida la población de médicos residentes adscritos a la UMF No 57 en el periodo del 01 de abril al 30 de agosto 2019, siendo un total de 60, quedó el mismo número que integró la muestra.

#### Para el área económico- administrativa:

Todo estudiante de Maestría que se encuentre cursando la Maestría en Tributación o la Maestría en Gestión Organizacional en una Universidad Pública localizada en Puebla, Puebla, durante el período del 1 de septiembre 2019 al 31 enero 2020. Partiendo de la población de Estudiantes de las Maestría en Tributación y la Maestría en Gestión Organizacional en un total de 72, se optó por una muestra a conveniencia quedando integrada por 60 sujetos.

### Operacionalización de las variables

La operacionalización de las variables se realizó considerando como subvariables los ítems que integran cada uno de los instrumentos referidos para guardar alineación con los mismos.

Desarrollado el punto correspondiente a la metodología se da paso a la presentación de resultados para las 2 muestras, la integrada por 60 Médicos residentes Estudiantes del Posgrado, Especialidad en Medicina Familiar de la U. M. F. No. 57 IMSS y la muestra de 60 estudiantes del área económico-administrativa (Maestría en Tributación y Maestría en Gestión Organizacional que se oferta en una Universidad Pública localizada en Puebla, Puebla,).

## 4. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados manifestando que fueron trabajados con el programa Estadístico SPSS.

Los resultados obtenidos con las 2 muestras se presentan a continuación de forma comparativa, iniciando por la caracterización de la muestra Tabla 2 y 3.

**Tabla 2.** Caracterización de la muestra por género

Género	n	%	n	%
	Área de la salud médicos residentes de la especialidad en medicina familiar UMF 57 IMSS		Área de la económico-administrativa MT y MGO	
Masculino	23	38.3	29	48.3
Femenino	37	61.7	31	51.7
Total	60	100	60	100

Fuente: elaboración propia, 2020.

Se aprecia en ambas muestras el predominio femenino.

**Tabla 3. Edad**

<b>ESTADÍSTICO</b>			
Concepto	Área de la salud médicos residentes de la especialidad en medicina familiar UMF 57 IMSS	Área de la económico-administrativa MT y MGO	
Media	31	31	
Mediana	30	29	
Moda	30	26	
Desviación estándar	3.983	6.477	
Rango mínimo	25	32	
Rango máximo	50	50	

Fuente: elaboración propia, 2020.

En ambas muestras, se encontró que la media de edad es de 31 años con una Desviación estándar de  $\pm 3.983$  y  $\pm 6.477$  años, respectivamente.

En la Tabla 4 y 5 se presentan los resultados obtenidos en la investigación de campo de las 2 variables estudiadas.

**Tabla 4. Grado de Somnolencia**

Concepto	n	%	n	%
	Área de la salud médicos residentes de la especialidad en medicina familiar UMF 57 IMSS		Área de la económico-administrativa MT y MGO	
Somnolencia excesiva	35	58.3	32	53.3
Somnolencia media	10	16.7	10	16.7
Sin alteraciones de sueño	15	25	18	30
Total	60	100	60	100

Fuente: elaboración propia, 2020.

La Tabla 4 refleja, respecto a los grados de somnolencia excesiva, media y sin alteraciones de sueño resultados altamente similares en ambas muestras, apreciándose la presencia de somnolencia excesiva en más de la mitad de los estudiantes que integran las 2 muestras, es decir 67 personas de 120 presentan ese grado de somnolencia.

**Tabla 5. Grado de satisfacción laboral**

Concepto	n	%	n	%
	Área de la salud médicos residentes de la especialidad en medicina familiar UMF 57 IMSS		Área de la económico-administrativa MT y MGO	
Insatisfecho	16	26.7	5	8.3
Neutro	20	33.3	39	65
Satisfecho	24	40	16	26.7
Total	60	100	60	100

Fuente: elaboración propia, 2020.

Los resultados del grado de satisfacción laboral, en general tienden más a lo positivo en los integrantes de la muestra del área de la salud, respecto a estudiantes satisfechos laboralmente, pero en esta misma área también se observa mayor número de estudiantes insatisfechos. En la muestra de estudiantes del área económico-administrativa, el predominio se aprecia en una satisfacción laboral neutra.

Continuando con los resultados en la Tabla 6 se presenta el cruce de la variable Satisfacción Laboral con la variable Somnolencia diurna.

**Tabla 6.** Cruce de Variables Satisfacción Laboral con Somnolencia Diurna

GRADO DE SOMNOLENCIA	SATISFACCIÓN LABORAL											
	Área de la salud médicos residentes de la especialidad en medicina familiar UMF 57 IMSS						Área de la económico-administrativa MT y MGO					
	Insatisfecho	%	Neutro	%	Satisfecho	%	Insatisfecho	%	Neutro	%	Satisfecho	%
EXCESIVA	15	25	13	21.7	7	11.7	4	6.7	21	35	7	11.7
MEDIA SUEÑO	1	1.7	3	5	6	10	1	1.6	5	8.3	4	6.7
NORMAL	0	0	4	6.7	11	18.3	0	0	13	21.7	5	8.3
TOTAL	16	26.7	20	33.3	24	40	5	8.3	39	65	16	26.7

Fuente: elaboración propia, 2020.

Como se observa en la Tabla 6 donde se exhibe el cruce de las variables, de forma empírica y con base en la observación in situ, se comenta el hallazgo significativo, de la muestra integrada por médicos residentes de la especialidad en medicina familiar UMF 57 IMSS Área de la salud, el 25%, 15 sujetos presentan una satisfacción laboral con grado de insatisfechos y está relacionada con somnolencia diurna excesiva. De la muestra del Área de la económico-administrativa MT y MGO, el hallazgo significativo es que, el 21.7%, 13 sujetos se encuentran con una satisfacción laboral con grado Neutro (ni insatisfechos, ni satisfechos), relacionada con una somnolencia diurna de sueño normal.

## 5. CONCLUSIONES

La satisfacción laboral, si, bien es una apreciación de los colaboradores de factores intrínsecos y extrínsecos, hay que considerar que cada colaborador tiene una forma particular en su personalidad y aspiraciones, así como lo que espera del trabajo que desarrolla, que lo hacer ante una misma situación considerarla de forma muy particular. Por lo que es una tarea importante identificar específicamente, cual o cuales son los factores que se deben atender en la empresa u organización para poder llegar satisfacción laboral total de los colaboradores y evitar que lleguen a caer en una situación de somnolencia diurna excesiva. Dándoles atención en la parte emocional, cognitiva y conductual.

El sueño juega un importante papel en la vida humana y es necesario tener un sueño de calidad y tiempo requerido, ya que, de no hacerlo así, las personas pueden presentar baja en su rendimiento y procesos psicológicos como mal el estado de ánimo y actividades cognitivas no apropiadas, relacionadas al desempeño mental y comportamiento entre otras.

Lo anterior puede encaminar a los colaboradores a involucrase con trastornos del sueño detonado en la alteración de somnolencia diurna, que se manifiesta cuando las personas presentan tendencia

incontenible a dormir en situaciones de vigilia, incluso en actividades que demandan un alto nivel de alerta.

Y ante las exigencias laborales actuales, de horarios excesivos y una constante competencia los colaboradores pueden llegar a consumir sustancias estimulantes para contrarrestar el efecto como bebidas energéticas, cafeína, fármacos y sustancias psicoactivas que obligan al individuo a permanecer en vigilia.

Por consiguiente si se decide por estudiar un Posgrado hay que considerar, las exigencias particulares por el que la persona se decida estudiar y valorar si se tiene el tiempo y las condiciones que el posgrado les demande, para evitar llegar a la privación del sueño de movimientos oculares rápidos REM (por sus siglas en inglés) que provoca una disminución en la capacidad de aprendizaje perceptivo, particularmente la asimilación y la consolidación de la información (memoria).

Los médicos residentes que decidan estudiar la Especialidad de Medicina familiar, deben considerar dedicar tiempo completo al estudio de la misma que se complementa con actividades laborales y que al atender al paciente, la atención se hace extensiva a la familia.

Un posgrado en el área económico administrativa, también tiene exigencias a cumplir y en el caso de los estudiantes que se decidan por este, deben tomar en cuenta que además de su actividad laboral del día a día, deberán dedicar tiempo a los horarios de clase y cumplir con las tareas a desarrollar fuera del aula.

Finalmente, se comenta que el objetivo del trabajo, identificar en los sujetos de estudio la existencia de somnolencia diurna y su relación con la satisfacción laboral, se cumplió en la parte de la construcción teórica y con los resultados de la investigación de campo al encontrar en algunos de los sujetos que integraron las 2 muestras somnolencia diurna y empíricamente se apreció la relación de esta con la satisfacción laboral.

## REFERENCIAS

- [1] Aguilar, M.; Araya, A.; Bolaños, M.M.; Luna, G.; Ramírez, L.; Monge, O. (2014). Situación laboral de las personas egresadas en la Escuela de Ciencias de la Comunicación Colectivo de la Universidad de Costa Rica entre 1991-1995. Tesis de Licenciatura (inédita) Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.
- [2] Arredondo Galván, Víctor Martiniano, & Pérez Rivera, Graciela, & Morán Oviedo, Porfirio (2006). Políticas del posgrado en México (<https://www.redalyc.org/articul.o.oa?id=340/34004509>). REencuentro. Análisis de Problemas Universitarios 45 (0). ISSN 0188-168X (<https://issn.org/resource/issn/0188-168X>). Archivado desde el original (<https://www.redalyc.org/pdf/340/34004509.pdf>) el |urlarchivo= requiere |fechaarchivo= (ayuda). F 5 de julio de 2020.
- [3] Arroyo Arroyo, Coronado Hernández y Morales Flores. (2015). La perspectiva de los posgrados en México y su desarrollo. COEPES Año 4. Número 14. Disponible en: <http://www.revistacoepesgto.mx/revistacoepes14/la-perspectiva-de-los-posgrados-en-mexico-y-su-desarrollo>. Consultado el 7 de julio 2020.
- [5] Asociación Metropolitana de Medicina Familiar. (s/f). Disponible en: <https://www.aamedicinafamiliar.com/qu%C3%A9-es-la-medicina-familiar/>. Consultado 29 de junio 2020.
- [6] Bernstein, D. A., & Nash, P. W. (2008). Essentials of psychology (4th ed.). Boston: Cengage Learning. Disponible en: <http://books.google.com/books?id=4Do-bFrt9tUC>. Consultado 2 de julio 2020.

- [7] Celis Flores. (2015). Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en Glocal Soluciones. Tesis para Obtener el grado de la Maestría en Administración. Facultad de Contaduría Pública Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- [8] Chiang Vega, Salazar, Botello y Núñez. (2007). Partido A. Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. *Teoría Cienc Arte Human.* 2007;16 (2):61-76. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29916206>. Consultado 26 de junio 2020.
- [9] Cook, J.D., Hepworth, S.J., Wall, T.D. and Warr, P.B. (1981), *The Experience of Work*. London: Academic Press.
- [10] Cuadra-Peralta y Veloso-Besio CB. (2010). Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional. *Ingeniare (Tarapacá)*. 2010; [18(1):15-25. Disponible en: <http://www.scielo.cl/pdf/ingeniare/v18n1/arto3>. Pdf. Consultado 19 de junio 2020.
- [11] De la Cruz-Florencio, Godínez-Tamay y Hernández Miranda. (2016). La medicina familiar como especialidad médica: percepción de otros especialistas. *Aten. Fam.* 23 (3) pp 109-112.
- [12] De la Portilla, Dussán y Montoya. (2017). Caracterización de la calidad del sueño y de la somnolencia diurna excesiva en una muestra estudiantes del programa de medicina de la Universidad de Manizales (Colombia). *Archivos de Medicina Volumen 17 N° 2 - julio-diciembre de 2017*. Disponible de: <http://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/2036/3028>. Consultado 01 de julio 2020.
- [13] Fajardo Dolci, G., Santacruz Varela, J. and Lavalle Montalvo. (2015). La formación de médicos especialistas en México. Academia nacional de medicina de México. Consejo nacional de ciencia y tecnología. Capítulo 2-6; pp; 1-50.
- [14] García, Gallego, y Simonelli. (2018). Calidad del sueño, estrés y somnolencia diurna en profesionales de urgencias hospitalarias y extrahospitalarias *Med Clin (Barc)*. 2018. <https://www.elsevier.es/es-revista-medicina-clinica-2-articulo-calidad-del-sueno-estres-somnolencia-S0025775318304354DOI>. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2018.06.015>. Consultado el 27 de junio 2020.
- [15] Gargallo, A. (2008). La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. XXII Congreso Anual. Building Bridges in a Global Economy, Asociación Europea de Dirección y Economía de Empresa, 1, Salamanca, Spain, 563-575.
- [17] González Blasco. (2004). Los cuatro pilares de la medicina de familia. *Arch Med Fam.* 6 (2):31-3.
- [18] Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- [19] <http://contaduria.buap.mx/posgrado/sites/default/files/Tr%C3%ADptico%20Maestr%C3%ADa%20en%20Tributaci%C3%B3n.pdf> f). Consultado el 27 de junio 2020.
- [20] Kerber y Campbell. (1987). Job Satisfaction. *Journal of Business and Psychology.* 1 (4) pp. 337-352.
- [21] La Industria desplegable. (s/f). <http://svrtmp.main.conacyt.mx/ConsultasPNP C/con-la-industria.php>). svrtmp.main.conacyt.mx. Consultado el 5 de julio de 2020.
- [22] Marco de referencia para la evaluación y seguimiento de programas de nuevo ingreso modalidad escolarizada. (s/f). (<https://www.conacyt.gob.mx/index.php/el-conacyt/convocatorias-y-resultados-conacyt/convocatorias-pnpc/marcos-de-referencia-pnpc/c/19842-marco-referencia-evaluacion-programas-nuevo-ingre/file>). <https://www.conacyt.gob.mx/index.php/el-conacyt/convocatorias-y-resultadosconacyt/convocatorias-pnpc/marcos-de-referencia-pnpc>. Febrero de 2020. Consultado el 5 de julio de 2020.
- [23] Monsalve, García, Chávez, Marriaga y Cardona. (2014). Prevalencia de insomnio y somnolencia en estudiantes de medicina pertenecientes a una institución educativa de Medellín (Colombia). *Archivos de Medicina Volumen 14 N° 1 - Enero-Junio de 2014*. Disponible en: <https://www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKFwjXJbHoaz3qAhUEOKwKHfMCT4QfjAAegQIAhAB&url=http%3A%2F%2Frevistasum.umanizales.edu.co%2F0js%2Findex.php%2Farchivosmedicina%2Farticulo%2Fdownload%2F235%2F377%2F1510&usq=AOvVaw11BfAB2DBKZTb-t3oMLrYs> <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273832164009>. Consultado el 27 de junio 2020.
- [24] Niño, Barragán, Ortiz, Ochoa y Olaya. (2019). Factores asociados con somnolencia diurna excesiva en estudiantes de Medicina de una institución de educación superior de Bucaramanga. *Rev Colomb Psiquiat.* 48 (4).p 222-231. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v48n4/0034-7450-rcp-48-04-222.pdf>. Consultado el 29 de junio 2020.
- [25] Ossco López. (2015). Determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización. Tesis para obtener el grado de Maestría en Gestión Estratégica del factor humano. Repositorio Académico Universidad Peruana de Ciencias (UPC). Disponible en: <http://hdl.handle.net/10757/594638>. Consultado el 16 de junio 2020.
- [26] Palomo-Vélez G, Carrasco J, Bastías A, Méndez MD, Jiménez A. (2015). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile. *Rev Panam Salud Pública.* 37(4/5):301-7.
- [27] Peña Cárdena, Díaz Díaz y Carrillo Puente. (2015). Relación del clima organizacional y la Satisfacción laboral en una pequeña Empresa familiar. *Revista Internacional Administración & Finanzas.* Volumen 8, número 1.
- [29] Pérez Gorostegui, y Oteo Ochoa. (2006). *Función Directiva y Recursos Humanos en Sanidad*. Editorial Díaz de Santos. España.
- [30] Peiró, J.M. (1986). Recent developments of work and organizational psychology in Spain. En H.W. Schroiff and G. Debus (eds). *The Psychology of Work and Organization*. Amsterdam, North Holland. 1986, 387-394.

- [31] Peiró y Prieto. (1996). Tratado de psicología del trabajo. *Síntesis*. Tomo I y II. Volumen I. la actividad laboral en su contexto. Volumen II. Aspectos psicosociales del trabajo.
- [32] Quijano, (2014). Trabajo por turnos, alteraciones del sueño y calidad de vida en estudiantes de posgrados médico-quirúrgicos. Tesis para obtener el grado de la Especialidad en Psiquiatría. Universidad Nacional de Colombia Facultad de Medicina, Departamento de Psiquiatría Bogotá. Disponible en <http://bdigital.unal.edu.co/44326/1/52781044.2014.pdf>. Consultado 18 de junio 2020.
- [33] Quiroz Pérez e Irigoyen Coria A. (2008). Reseña Histórica en Medicina Familiar. Una visión histórica sobre la Medicina Familiar en México. MPA e-journal MF&AP [Internet]. 2 (1) pp49-54. Disponible en: [http://www.idefiperu.org/MPANRO1/1\\_P49-50%20](http://www.idefiperu.org/MPANRO1/1_P49-50%20). Difus3Quiroz.pdf. Consultado el 25 de junio 2020.
- [34] Ramírez, T.; D'Aubeterre, M. (2007). Los niveles de satisfacción laboral del maestro venezolano 10 años después (1996-2006) *Revista Investigación y Postgrado*, 22 (2) 57-86. Disponible en: [http://www.ucv.ve/uploads/media/Ramirez\\_D\\_aubeterre2007.pdf](http://www.ucv.ve/uploads/media/Ramirez_D_aubeterre2007.pdf)
- [35] Sánchez, Teixeira, Moutinho y Ferreira. (2015). Effects of acute sleep deprivation resulting from night shift work on young doctors. *Acta Med Port* 2015 Jul-Aug;28(4):457-462. Disponible en: [https://www.researchgate.net/profile/Antonio\\_Ferreira37/publication/282927219\\_Effects\\_of\\_Acute\\_Sleep\\_Deprivation\\_Resulting\\_from\\_Night\\_Shift\\_Work\\_on\\_Young\\_Doctors/links/5c86bafca6fdcc88c39bea59/Effects-of-Acute-Sleep-Deprivation-Resulting-from-Night-Shift-Work-on-Young-Doctors.pdf?origin=publication\\_detail](https://www.researchgate.net/profile/Antonio_Ferreira37/publication/282927219_Effects_of_Acute_Sleep_Deprivation_Resulting_from_Night_Shift_Work_on_Young_Doctors/links/5c86bafca6fdcc88c39bea59/Effects-of-Acute-Sleep-Deprivation-Resulting-from-Night-Shift-Work-on-Young-Doctors.pdf?origin=publication_detail). Consultado 25 junio 2020.
- [36] Sandoval, Alcalá, Herrera y Jiménez. (2013). Validación de la escala de somnolencia de Epworth en población mexicana. *Gaceta Médica de México*. 2013; 149: 409-416. Disponible en: [http://www.anmm.org.mx/bgmm/2013/4/2013%20Jul-Aug%3B149\(4\)409-16.pdf](http://www.anmm.org.mx/bgmm/2013/4/2013%20Jul-Aug%3B149(4)409-16.pdf). Consultado el 30 de junio 2020.
- [37] SPECTOR. (1997). Job satisfaction application, assessment, causes, and consequences. Thousand Oaks, CA. Sage Publications, Inc.
- [38] svrtmp.main.conacyt.mx.(2020). Consultado 3 de julio 2020.
- [39] Tlatoa R, Ocaña S, Márquez L, Bermeo y Gallo. (2015). El género, un factor determinante en el riesgo de somnolencia. *Medicina e Investigación* 2015; 3(1):17-21. Disponible en: URI <http://ri.uaemex.mx/handle/123456789/32807>. Consultado el 30 de junio 2020.
- [40] Vázquez Martínez. (2018). Apuntes históricos sobre la formación de médicos especialistas en México desde la evolución educativa. *Revista Investigación en Educación Médica*. 7: 46-52

Correo electrónico autor: monseveram@hotmail.com